



PROGRAMMA REGIONALE FSE+ 2021-2027 - PRIORITA' 1.
"OCCUPAZIONE"

P.A.R.I. Progetti e azioni di rete innovativi per la parità e l'equilibrio
di genere - DGR n. 1522 del 29/11/2022

Progetto nr. 20-0001-1522-2022 Ente FORCOOP CORA VENEZIA SC
Approvato con DDR nr. 652 del 22 giugno 2023

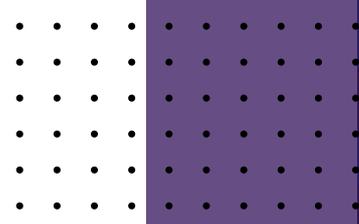
QUALE RUOLO DELLE COMMISSIONI PARI OPPORTUNITÀ PER IL FUTURO DELLE GIOVANI DONNE?



Report action research

FONDAZIONE CORAZZIN

Realizzato da
Francesco Peron e Marilli Genova
Febbraio 2024



INDICE	Pag. 1
INTRODUZIONE	Pag. 2
Capitolo 1 – L'OCCUPAZIONE IN PROVINCIA DI BELLUNO	Pag. 4
• Introduzione	Pag. 4
• Il tema occupazionale	Pag. 4
• Tipologia di orario	Pag. 7
• Occupazione dipendente e retribuzione media	Pag. 9
• Occupazione e dimensione aziendale	Pag. 13
• Conclusione	Pag. 15
Capitolo 2 - IL CONTESTO NORMATIVO	Pag. 16
Capitolo 3 – LE COMMISSIONI PARI OPPORTUNITA' NEL SETTORE PRIVATO	Pag. 18
• Introduzione	Pag. 18
• L'indagine	Pag. 20
• Osservazioni conclusive	Pag. 27
• Il caso aziendale di Luxottica	Pag. 29
Capitolo 4 – PARI OPPORTUNITA' NEL SETTORE PUBBLICO	Pag. 34
• I Comitati Unici di Garanzia (C.U.G.)	Pag. 34
• Le Commissioni Pari opportunità comunali	Pag. 36
Capitolo 5 – INTERVISTA AGLI STAKEHOLDERS	Pag. 37
I RISULTATI DELL'INDAGINE	Pag. 47
Nota metodologica	Pag. 50

INTRODUZIONE

Femfactor Dolomiti è un progetto approvato dalla Regione Veneto nel quadro delle attività previste da “P.A.R.I. – Progetti e azioni di rete per la parità e l’equilibrio di genere” (DGR n. 1522 del 29/11/2022) che fanno riferimento all’attuazione dell’Obiettivo C “Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l’accesso a servizi abbordabili di assistenza all’infanzia e alle persone”, del Programma Operativo del Fondo Sociale Europeo Plus 2021-27.

All’interno di questo progetto, il capofila FORCOOP CORA ha affidato alla Fondazione Corazzin l’esecuzione di un Action Research “*Quale ruolo delle Commissioni Pari Opportunità per il futuro delle giovani donne?*”. Le ore previste per lo svolgimento del compito sono state trenta e sono state affidate ad un ricercatore, Francesco Peron, che si è avvalso della collaborazione della Signora Marilli Genova, dipendente di Marcolin Spa e RSU sindacale, figura da tempo impegnata nella tematica delle Pari Opportunità e conoscitrice della realtà provinciale. Attraverso la sua figura si è contribuito a definire il profilo dell’indagine, fornire le informazioni utili alla ricerca e individuare i soggetti da coinvolgere su questo tema.

Le modalità di lavoro prevedevano un’attività congiunta in presenza o in remoto con la possibilità di coinvolgimento, su base volontaria, di soggetti che potevano contribuire all’approfondimento del tema.

Il tema assegnato contemplava innanzitutto una attività di indagine per conoscere l’attività delle Commissioni di Pari Opportunità aziendali, evidenziando le difficoltà che si sono trovate ad affrontare, i limiti della loro azione e le prospettive di impegno futuro.

Sono stati inizialmente fissati i punti qualificanti del percorso e si è condiviso di fornire anche un quadro del contesto occupazionale in provincia di Belluno per meglio comprendere la realtà lavorativa e i problemi che le donne si trovano ad affrontare.

Questo approfondimento ha consentito anche di identificare le aziende che occupano più di 50 dipendenti in provincia, dalle quali partire per individuare i possibili soggetti verso i quali indirizzare l’indagine.

Con l’aiuto delle parti sindacali sono state poi selezionate quelle attività produttive dove erano già attive le Commissioni Pari Opportunità e identificato, per ragioni di tempo, un rappresentativo gruppo di aziende dove erano operative le RSU ma non le CC.PP.OO. per acquisire il loro parere riguardo alle differenze di genere.

Parallelamente si è proceduto ad una analisi della normativa vigente in Italia su questo tema, fornendone in questo report, una sintesi funzionale agli obiettivi della ricerca ed utile a fare emergere il differente quadro regolamentare nel settore privato e in quello pubblico. Si è anche dato conto della presenza dei Comitati Unici di Garanzia operanti nelle Pubbliche Amministrazioni, senza però aver la possibilità di approfondirne l’attività.

Ad alcune RSU e Commissioni Pari Opportunità aziendali è stato quindi inviato, tramite la parte sindacale, un articolato questionario qualitativo, di cui in questo report si fornisce una sintesi, che consente di fotografare obiettivi, attività svolta e difficoltà incontrate.

Per una realtà aziendale, Luxottica, è stata organizzata una intervista face to face, sia con una rappresentanza datoriale che sindacale.

Si è poi anche ritenuto di acquisire il parere di alcune figure, e fra queste la Consigliera di Parità della Provincia, che per il loro ruolo e la conoscenza di queste tematiche possono esprimere un autorevole punto di vista sul divario di genere e sui principali problemi che rilevano nei luoghi di lavoro.

Infine, un ringraziamento: la realizzazione di questa ricerca è anche frutto della disponibilità di diversi soggetti, figure istituzionali, rappresentanti aziendali, RSU, sindacalisti, che hanno messo a disposizione il loro tempo e le loro conoscenze per consentire di comporre un quadro il più articolato possibile della condizione della donna nel mondo del lavoro e dell'attività delle CC.PP.OO.

Un grazie particolare alla dott.ssa Alessia Salvador per l'aiuto fornito alla stesura del capitolo riguardante il pubblico impiego.

CAPITOLO 1 – L'OCCUPAZIONE IN PROVINCIA DI BELLUNO

Introduzione

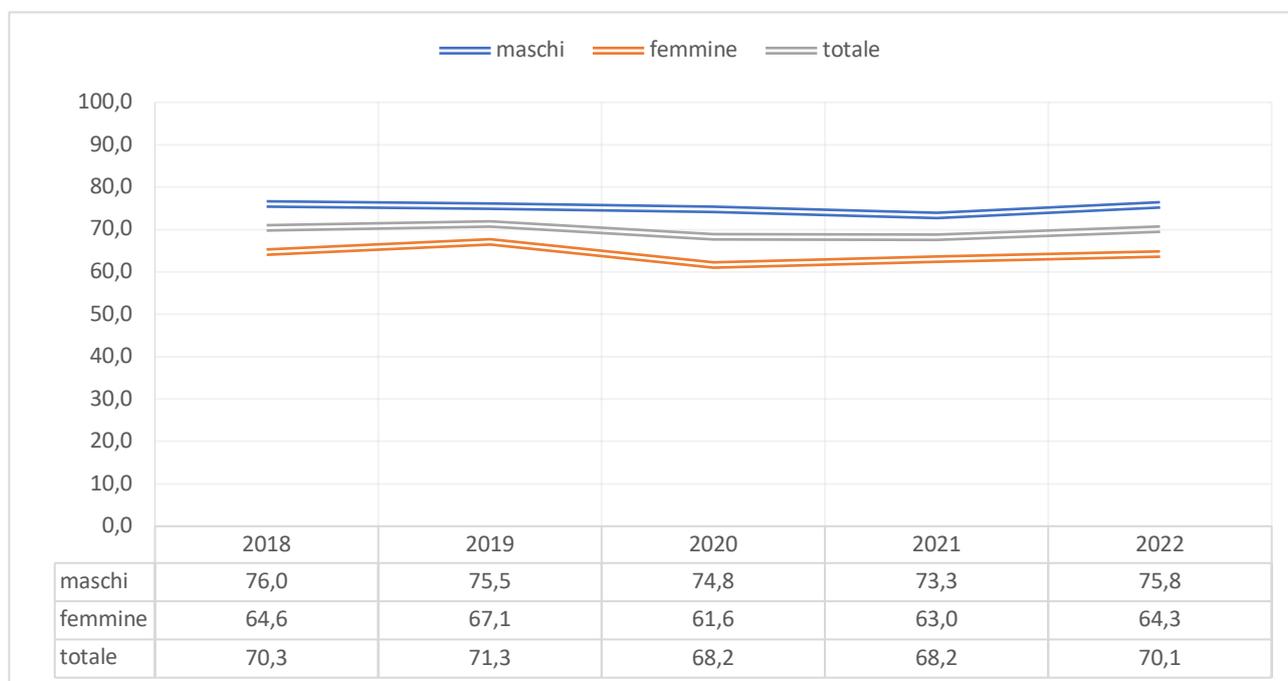
Per meglio comprendere il ruolo e la funzione delle Commissioni di Pari Opportunità all'interno dei luoghi di lavoro riteniamo opportuno fornire un quadro complessivo dell'occupazione nella Provincia di Belluno. Solo in questo modo, infatti, acquisisce significato l'attività svolta da questi organismi di promozione dell'uguaglianza di genere e di prevenzione di comportamenti discriminatori. E insieme si comprende l'impegno e la capacità di individuare soluzioni volte a favorire la conciliazione di tempi di vita e di lavoro, nonché forme di welfare aziendale a sostegno della genitorialità.

Prendiamo in considerazione quattro anni dal 2018 al 2022, di cui disponiamo i dati, per analizzarne alcuni significativi aspetti del mercato del lavoro, partendo dai tassi di occupazione nelle varie fasce di età, per proseguire con una fotografia sulla tipologia dell'orario adottato, sull'andamento delle retribuzioni, sulle principali qualifiche presenti, sempre operando una comparazione di genere. Sono dati aggregati che quindi non possono tener conto della specificità dei singoli settori, ma che consentono comunque di ricavare significative riflessioni.

Il tema occupazionale

Tasso di occupazione* (15-64 anni) per sesso

Provincia di Belluno – Anni 2018 / 2022



Elaborazioni su dati ISTAT

* *Definizione: Il tasso di occupazione è un indicatore statistico del mercato del lavoro che quantifica l'incidenza della popolazione che ha un'occupazione sul totale della popolazione in una specifica fascia di età e si calcola come rapporto percentuale tra il numero di persone occupate e la popolazione nella fascia di età presa in considerazione.*

Nella serie storica presa in considerazione (dal 2018 al 2022, ultimo anno disponibile) viene evidenziato come il tasso di occupazione femminile (nella fascia 15-64 anni) sia sempre inferiore a quello maschile.

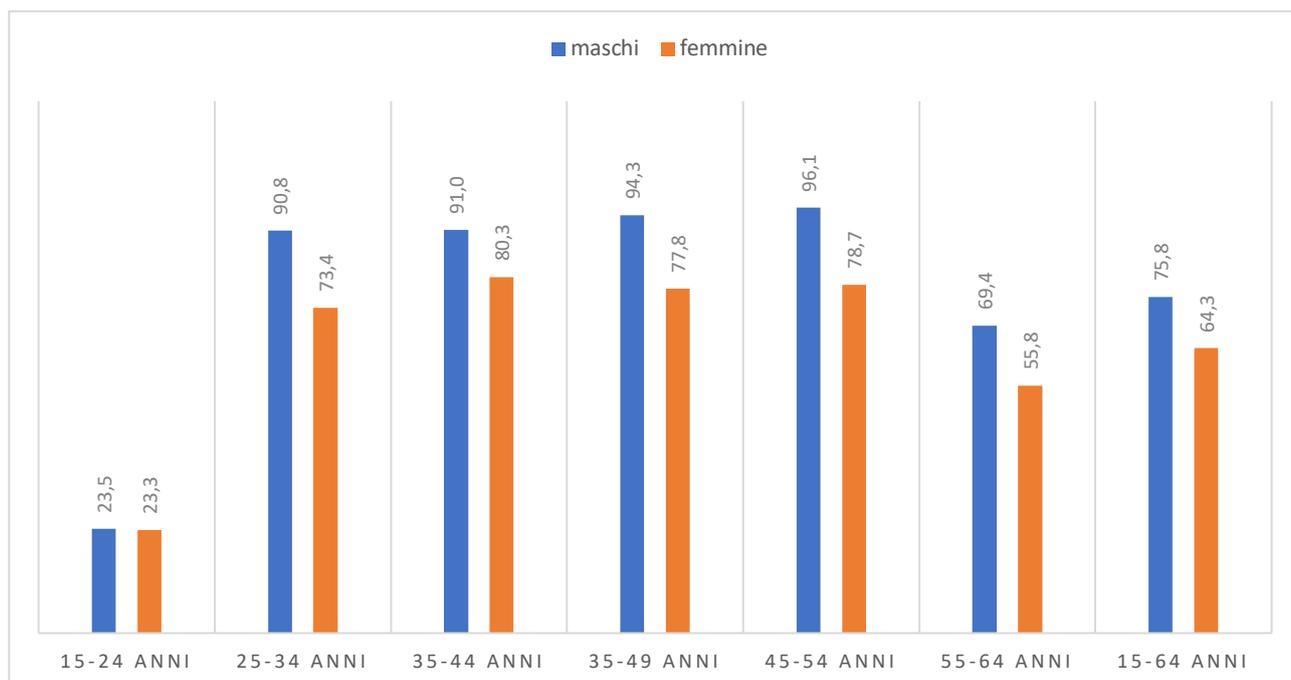
Si va da un divario minimo di circa 10 punti percentuali nel 2021, ad un massimo di oltre 13 punti nel 2020.

Particolarmente interessante notare come, nel 2020, anno del Covid e di picchi negativi per l'occupazione paragonabili a quelli registrati nel 2009, il tasso di occupazione maschile abbia perso "solo" 0,7 punti percentuali di occupazione mentre, per le donne, la diminuzione sia stata di 5,5 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

Sicuramente questo valore riflette la maggior incidenza che le restrizioni imposte dal contrasto alla pandemia hanno avuto in determinati settori, probabilmente a maggior presenza femminile. Ma avendo presente anche l'andamento dei tassi di occupazione nel tempo precedente, possiamo ricavare da questi dati una riflessione sulla fragilità dell'occupazione femminile: nei momenti di difficoltà del mercato del lavoro, tende a ridursi più facilmente l'occupazione delle donne, rispetto a quella degli uomini.

Tasso di occupazione per fasce di età e sesso

Provincia di Belluno – Anno 2022



Elaborazioni su dati ISTAT

La disparità del tasso di occupazione per genere, registrata nel grafico precedente, risulta costante indipendentemente dalla fascia di età presa in analisi.

Escludendo la fascia di età primaria, 15-24 anni, troppo condizionata dalla giovane età e dal percorso scolastico in essere, a partire dai 25 anni in su si nota come il divario occupazionale di genere sia una realtà che rimane costante in tutte le classi di età esaminate.

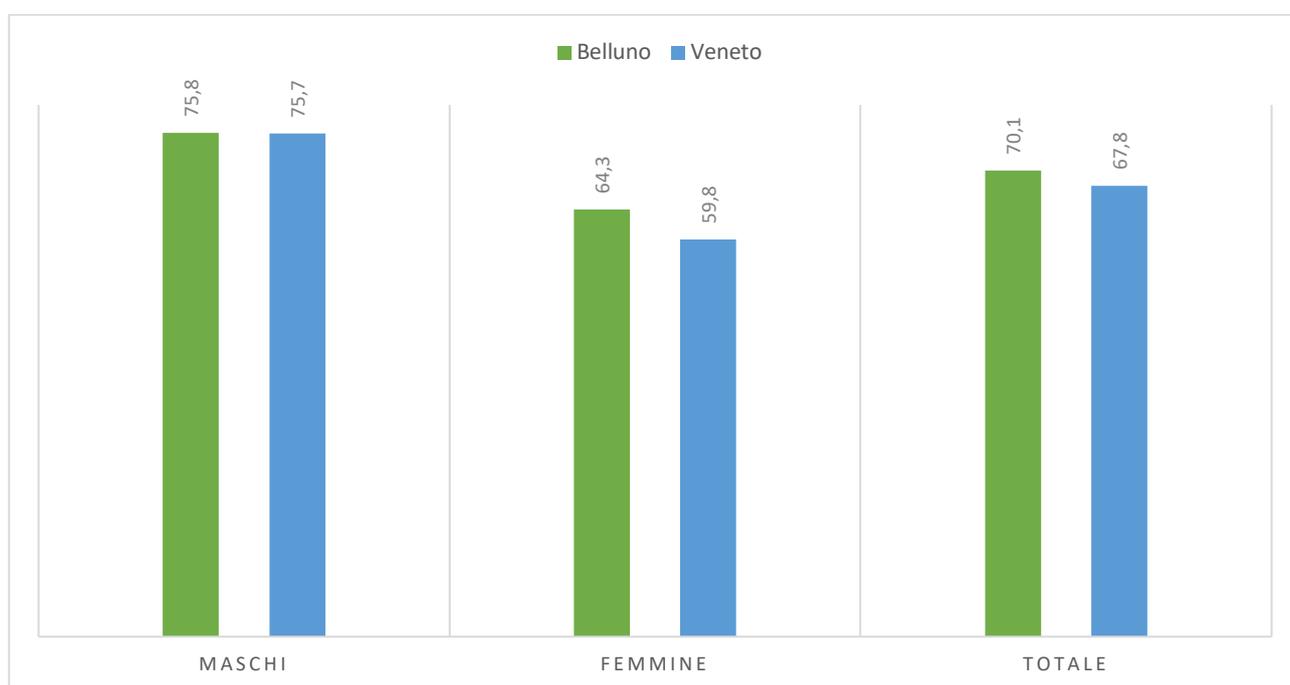
Nella fascia compresa tra 25-34 anni, complice anche un percorso di studio mediamente più lungo per le donne, come è possibile ricavare dalle tabelle successive), si nota come lo scarto sia di oltre 17 punti percentuali.

La differenza minima, in linea con il dato mediano, è nella fascia 35-44 anni con poco più di 10 punti percentuali. da cui si rileva che lavorano 9 maschi su 10 a fronte di 8 donne su 10

La forbice si amplia negli anni successivi del percorso lavorativo: questo è probabilmente dovuto dalla difficoltà di rientrare nel mercato del lavoro dopo la nascita dei figli o a seguito di perdita del posto che, soprattutto nella fascia 55-64 anni, rende complicato trovare una nuova occupazione.

Tasso di occupazione (15-64 anni)

Confronto Provincia di Belluno e Veneto – Anno 2022



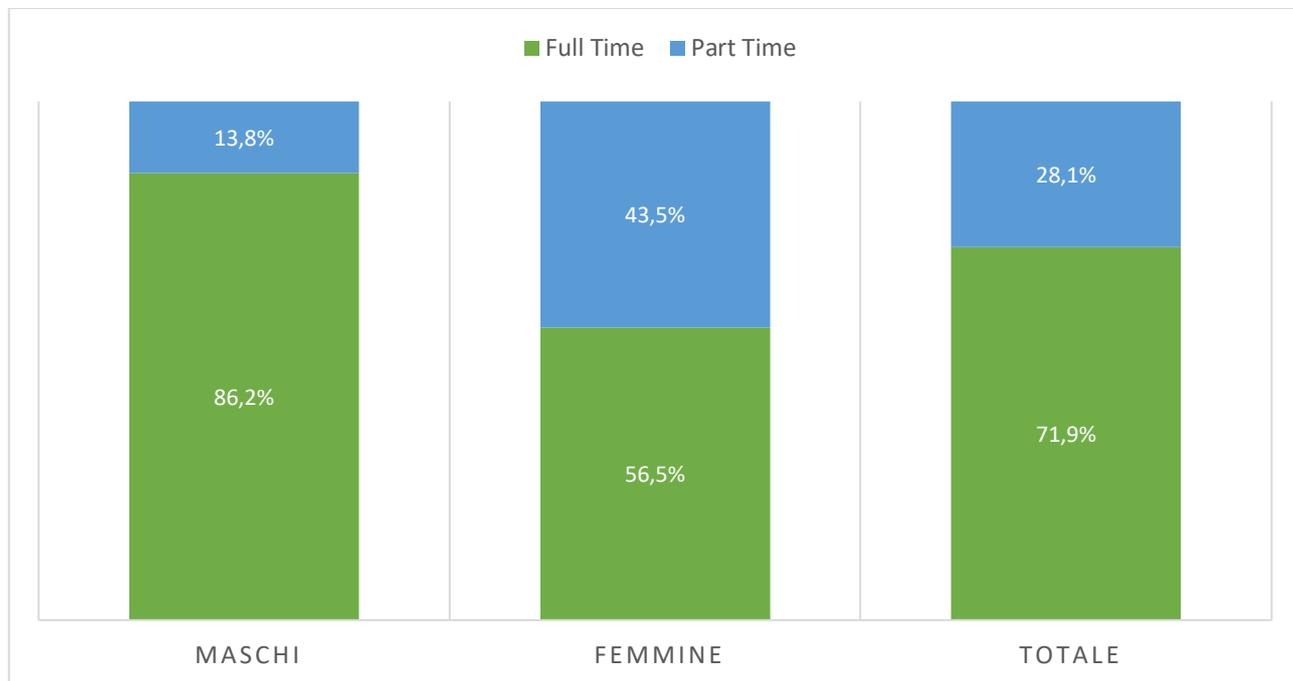
Elaborazioni su dati ISTAT

Nonostante il divario visto nei grafici precedenti, il tasso di occupazione femminile in provincia di Belluno rappresenta comunque una situazione “positiva” rispetto alla situazione media regionale del Veneto.

Se infatti l’occupazione maschile è perfettamente in linea con i valori regionali (anno 2022), quella femminile è superiore di 4,5 punti percentuali rispetto alla media del Veneto. Ed è proprio questa significativa presenza delle donne nel mercato del lavoro che consente alla provincia di Belluno di avere un tasso di occupazione totale superiore di oltre 2 punti percentuali rispetto alla media veneta.

Tipologia di orario (Full-time vs Part-time)

Ripartizione dei lavoratori dipendenti per tipologia di orario (Full Time / Part Time) e sesso
Provincia di Belluno, Anno 2022



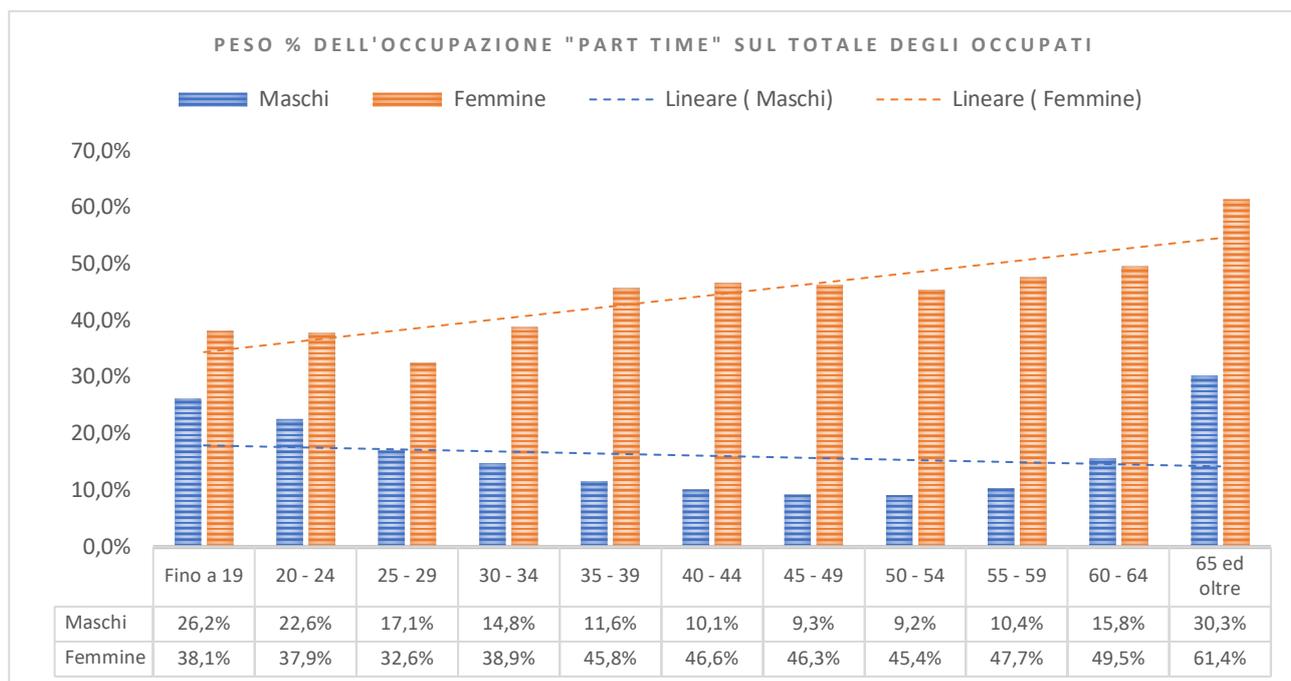
Elaborazioni su dati ISTAT

Se è vero che 7 contratti su 10 di dipendenti nel settore privato sono “a tempo pieno” ci si deve interrogare sulle motivazioni che fanno divergere il dato a seconda del sesso del lavoratore.

Quasi 9 lavoratori maschi su 10 lavorano in modalità full time, dato che scende a meno di 6 su 10 per le lavoratrici donne.

E' facile ipotizzare che la ragione risieda sui compiti di accudimento dei figli o dei genitori anziani, compito che ricade troppo spesso prevalentemente sulla donna.

Ripartizione dei lavoratori dipendenti per tipologia di orario (Full Time / Part Time) ed età Provincia di Belluno, Anno 2022



Elaborazioni su dati ISTAT

A conferma di questo si noti come, escludendo i valori fino a 24 anni solitamente caratterizzati da prime esperienze lavorative più o meno occasionali, il peso % delle occupate in part time (sul totale delle occupate donne) cali nel periodo 25-29 anni, periodo dove solitamente si accede alla prima occupazione, per poi salire di 6 punti percentuali a partire dai 30 ai 39 anni, periodo in cui, secondo le statistiche, le donne hanno i figli per poi stabilizzarsi negli anni successivi, a conferma della difficoltà a tornare ad una occupazione full time.

Le conseguenze sono un minor numero di ore lavorate, minori contributi per la pensione, minore possibilità di accedere a ruoli di responsabilità.

Occupazione dipendente e retribuzione media

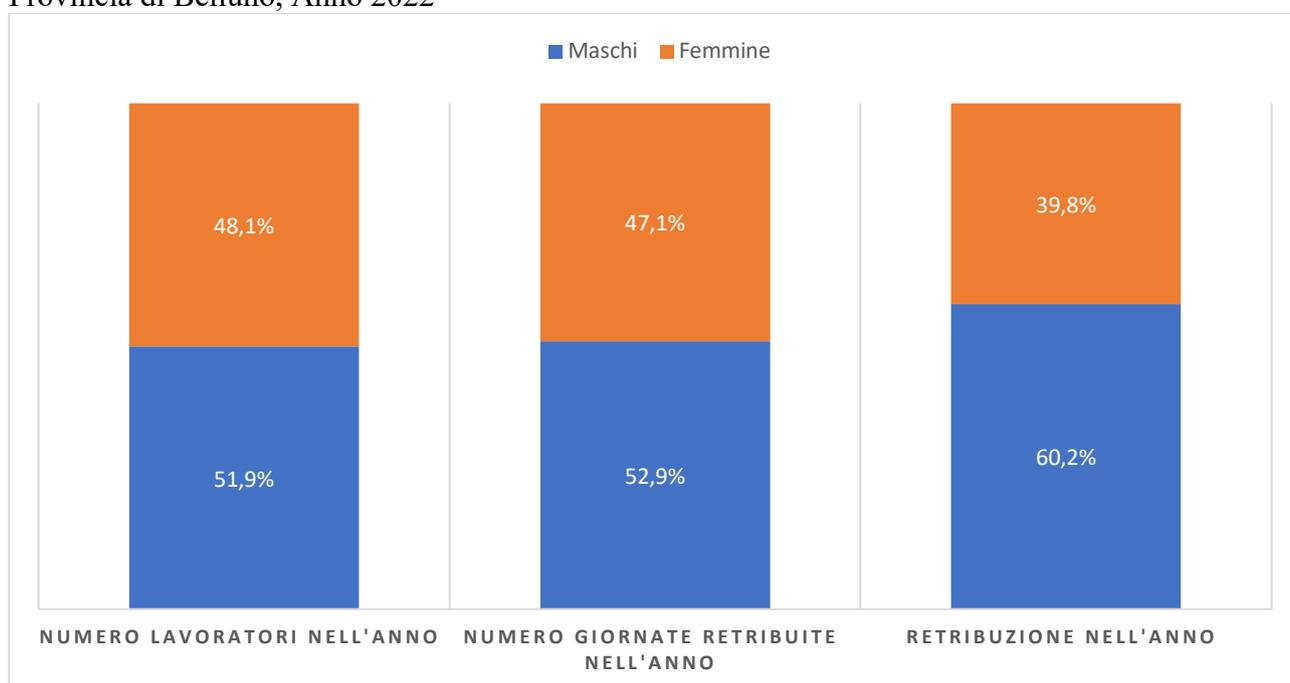
Numero di lavoratori dipendenti nel settore privato, giornate retribuite e retribuzione per sesso
Provincia di Belluno, Anno 2022

	Numero lavoratori nell'anno	Numero giornate retribuite nell'anno	Retribuzione nell'anno	Retribuzione media*
Maschi	36.878	9.325.387	982.208.967	26.634
Femmine	34.194	8.291.603	648.134.117	18.955
Totale	71.072	17.616.990	1.630.343.084	22.939

Elaborazioni su dati INPS

*Calcolata come: Retribuzione nell'anno / N° di lavoratori nell'anno

Ripartizione percentuale del numero di lavoratori, giornate retribuite e retribuzione per sesso
Provincia di Belluno, Anno 2022



Elaborazioni su dati INPS

I dati dell'osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato (esclusa agricoltura) dell'INPS ci permettono di approfondire il tema del divario di retribuzione per genere.

In questo caso vediamo, dalla prima tabella, come il numero di lavoratori per sesso sia relativamente bilanciato, così come il numero di giornate retribuite.

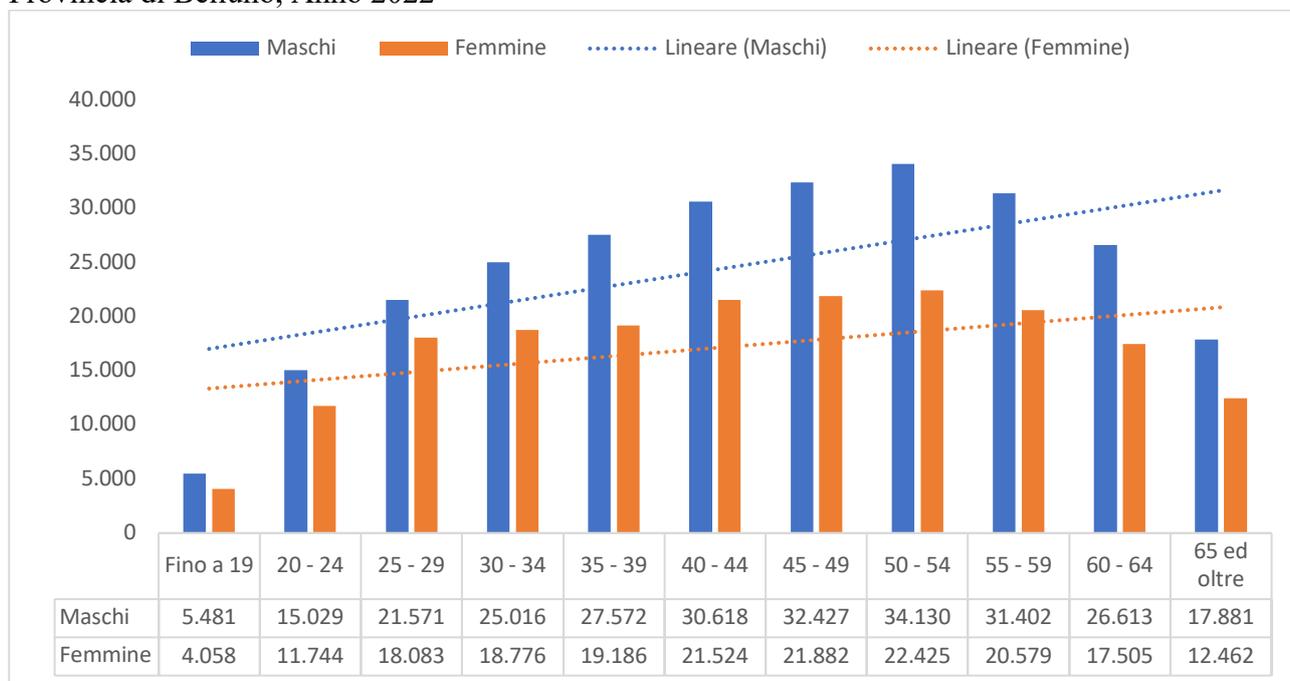
Il secondo dato è particolarmente significativo e sottolinea come l'occupazione femminile in questa provincia sia, a livello di giornate lavorate, in linea con quella maschile.

A fare la differenza è però la retribuzione corrisposta nell'anno, superiore di quasi un terzo per gli uomini rispetto alle donne.

Ciò dipende da un insieme di fattori: sicuramente ha una incidenza il settore di impiego, il CCNL applicato e il livello di inquadramento dei lavoratori e delle lavoratrici che, come si potrà vedere più avanti, accedono in minor numero alle posizioni apicali maggiormente retribuite, come pure l'adozione del part time - prevalentemente utilizzato dalle lavoratrici donne, con la conseguente riduzione stipendiale.

Retribuzione media per fasce di età e sesso

Provincia di Belluno, Anno 2022



Elaborazioni su dati INPS

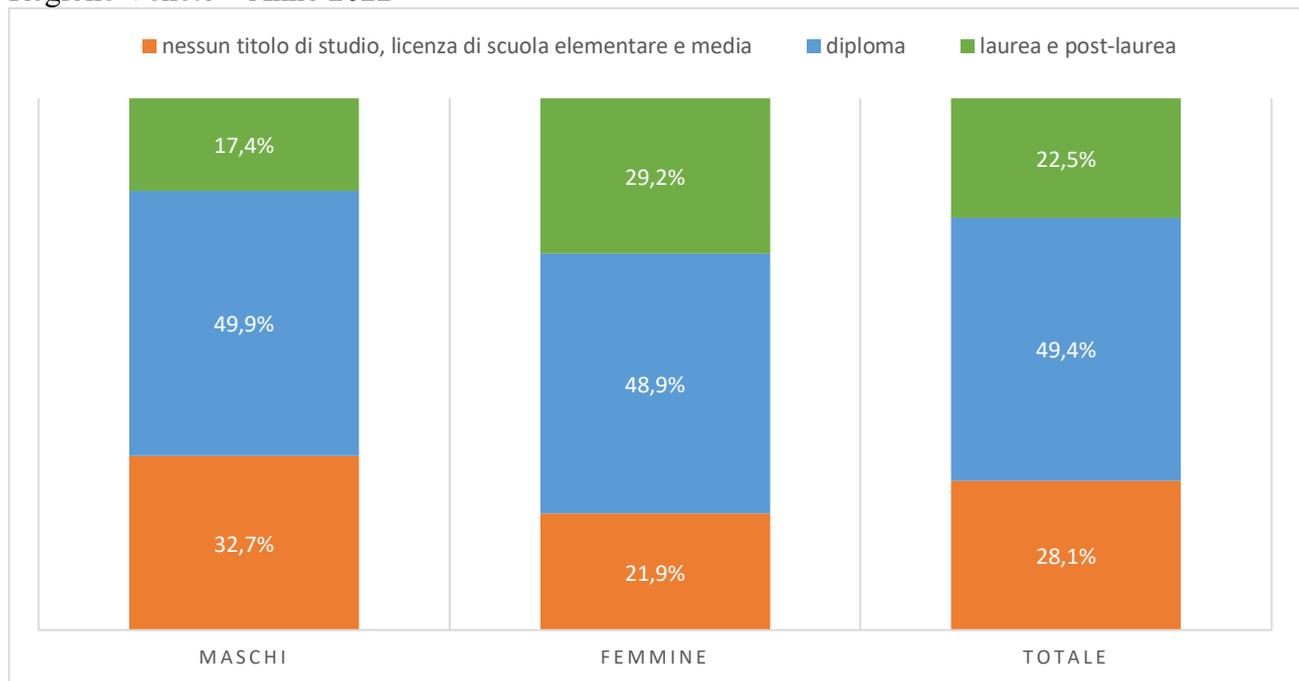
La retribuzione media, calcolata come rapporto tra retribuzione nell'anno e n° di lavoratori in quella specifica fascia di età, nell'arco della vita lavorativa tende, come è facile immaginare, a crescere.

Ma a parità (circa) del n° di giornate retribuite, non corrisponde una uguale retribuzione complessiva fra uomini e donne nell'anno; anzi il reddito medio per sesso subisce una forte disparità, risultando sempre inferiore per la componente femminile, con una differenza che si amplia progressivamente nelle fasce di età più elevate.

Si noti in particolare come una lavoratrice donna guadagni, al massimo, un reddito medio di 21.882 euro nella fascia di età 45-49 anni, mentre un lavoratore uomo arriva a guadagnare la medesima cifra all'età di 25-29 anni.

Un minor reddito durante la propria vita lavorativa si traduce poi in una minore pensione: i dati INPS ci dicono che le pensioni medie di vecchiaia e anzianità in provincia, per gli uomini sono di € 22.212 a fronte di € 13.515 per le donne che scontano anche una carriera lavorativa più discontinua.

Ripartizione percentuale degli occupati per titolo di studio e sesso Regione Veneto – Anno 2022



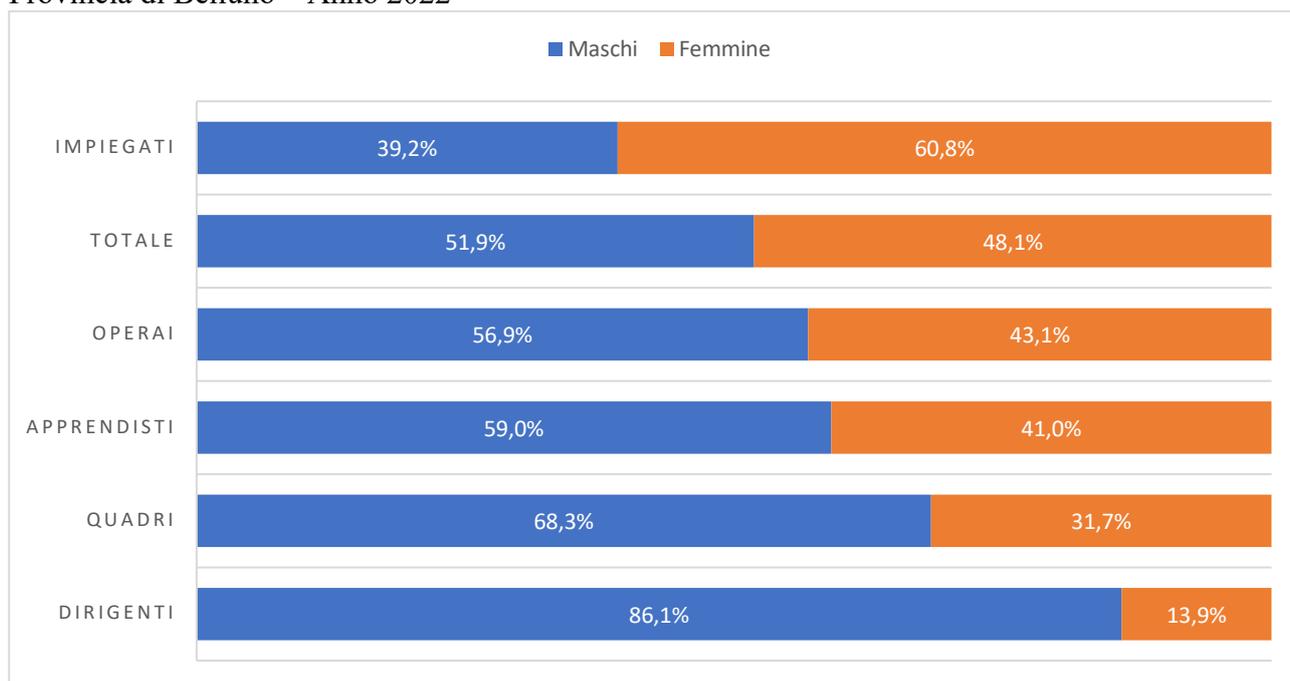
Elaborazioni su dati ISTAT

A conferma dell'anomalia retributiva che stiamo registrando attraverso i dati illustrati nei grafici di questo capitolo, aggiungiamo un ulteriore elemento: le donne, nel mondo del lavoro, sono mediamente più istruite e, che questa non sia solo una percezione, possiamo rilevarlo anche attraverso il seguente schema che mette in luce la ripartizione percentuale degli occupati per sesso e titolo di studio posseduto.

Il dato è disponibile solo a livello regionale ma è comunque indicativo anche per questa analisi.

Si noti come, fatti 100 i lavoratori uomini (1,2 milioni in Veneto) e fatte 100 le lavoratrici donne (900mila circa), quasi il 30% delle lavoratrici è in possesso di un titolo di studio pari o superiore alla laurea, contro il 17,4% dei colleghi uomini.

Ripartizione percentuale degli occupati dipendenti per qualifica e sesso Provincia di Belluno – Anno 2022



Elaborazioni su dati INPS

Infine, un'ultima nota per illustrare il disallineamento di genere del mercato del lavoro in provincia di Belluno: analizzando il numero di occupati dipendenti per qualifica, salta subito all'occhio come, se da un lato il mercato del lavoro è sostanzialmente in equilibrio (su 100 i lavoratori dipendenti, il 52% sono maschi e il 48% femmine), questo non sia vero per tutte le categorie professionali

Il settore impiegatizio sembra appannaggio delle lavoratrici donne (con un rapporto di 6 a 4), situazione che si ribalta tra gli operai e gli apprendisti (molto legati al settore manifatturiero) con uno sbilanciamento per i lavoratori maschi.

Ma la vera anomalia arriva ai livelli più elevati dove, per quanto riguarda i quadri, abbiamo una prevalenza maschile del 68,3% contro il 31,7% femminile, distanza che diventa ancora più significativa nei ruoli dirigenziali, dove solo il 14% è donna.

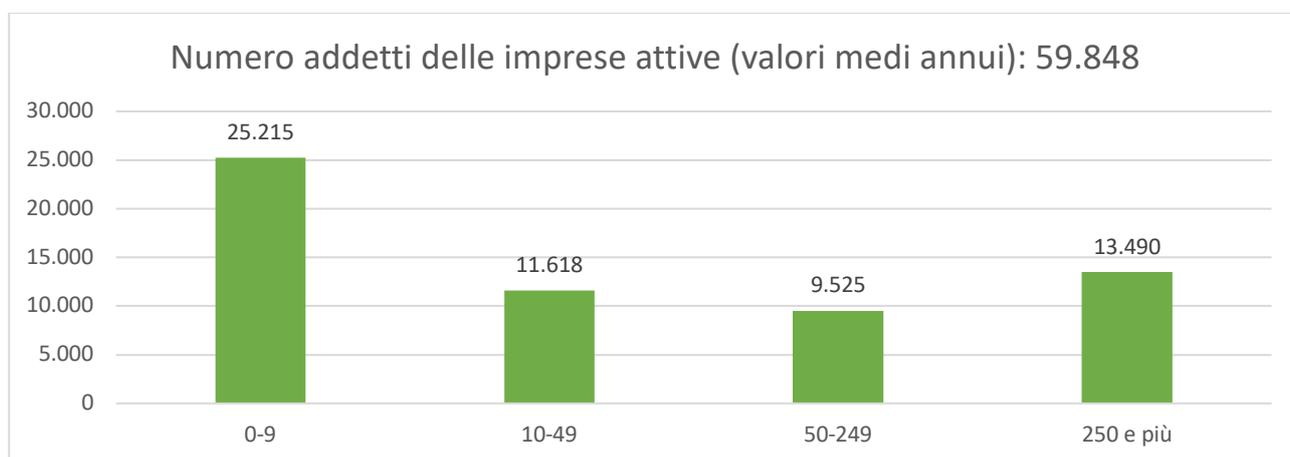
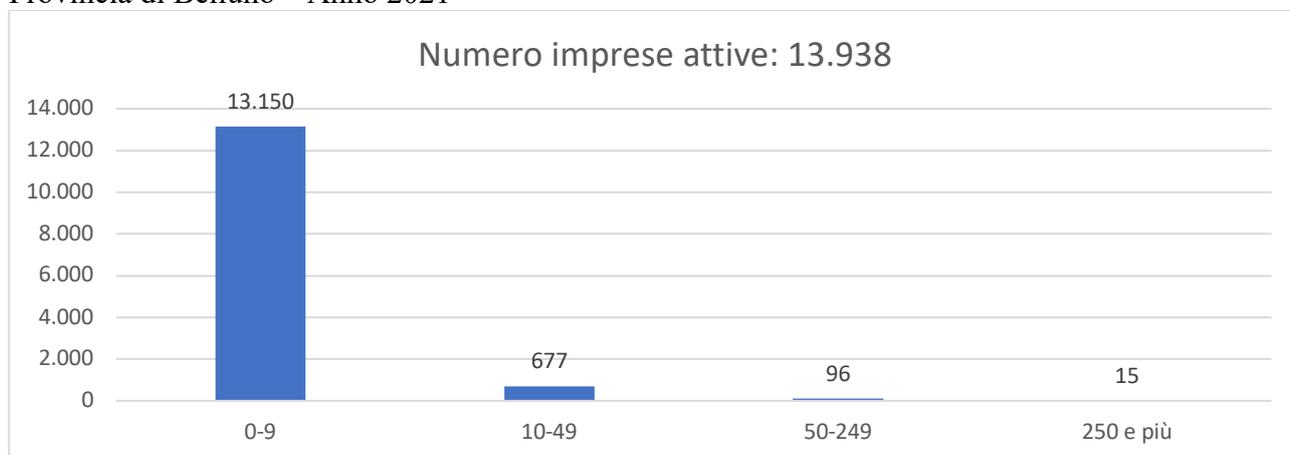
Situazione che risulta ancora più incoerente se la legghiamo al grafico precedente sul titolo di studio dei dipendenti, tendenzialmente più elevato per le donne.

Riassumendo, ad una parità nel valore assoluto di dipendenti uomini e donne possiamo dire che, nonostante una preparazione più elevata, le lavoratrici donne faticano ad accedere a livelli e ruoli più elevati.

Occupazione e dimensione aziendale

Imprese attive per numero di dipendenti

Provincia di Belluno – Anno 2021

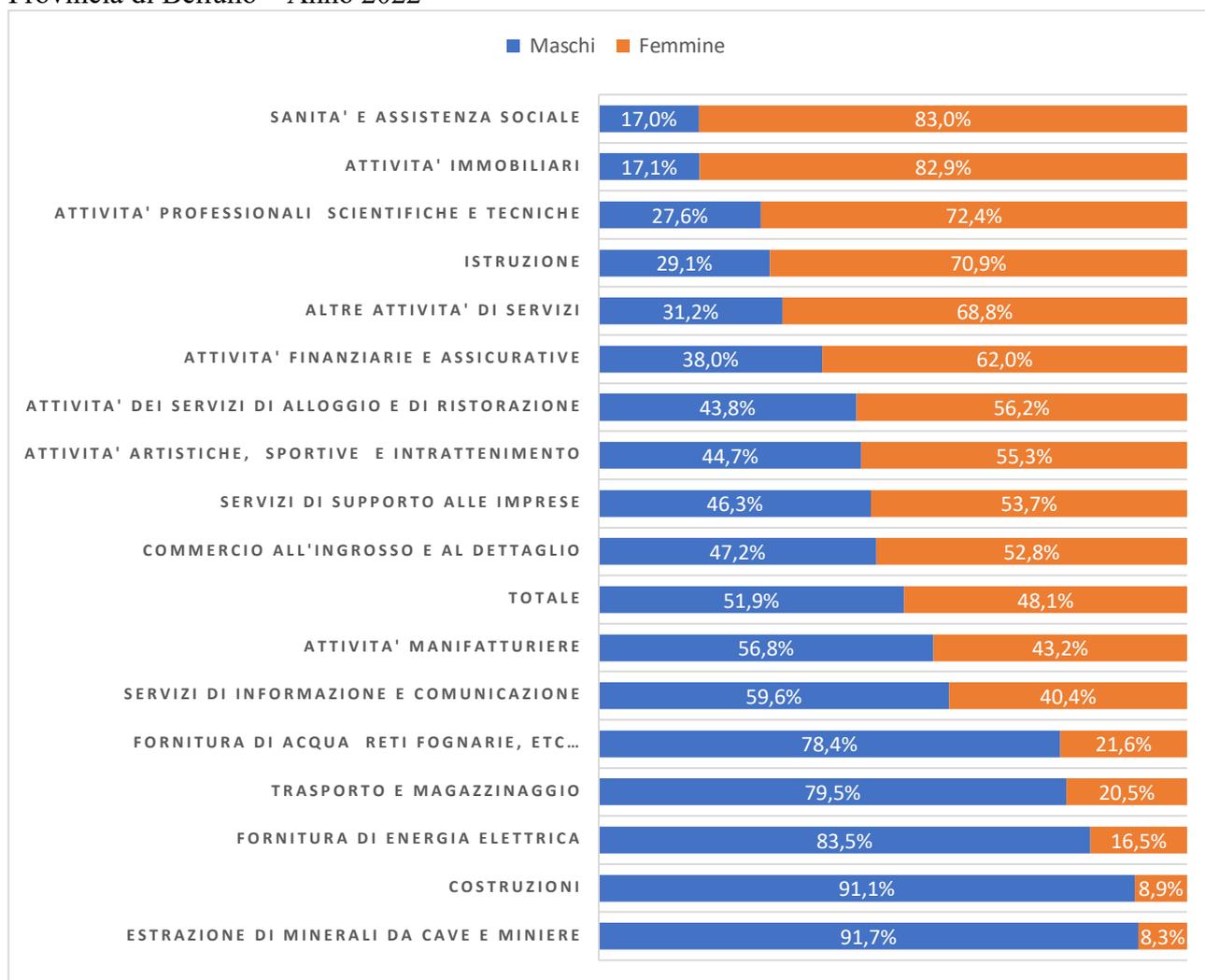


Elaborazioni su dati ISTAT

Secondo i dati ISTAT, nel 2021 in Provincia di Belluno, erano presenti poco meno di 14mila imprese attive; di queste “solo” 111 avevano più di 50 dipendenti (meno dell’1%).

Nonostante lo scarso numero assoluto, queste 111 aziende assorbono, in termini di addetti totali, oltre il 38% della forza lavoro del territorio bellunese. In particolare, 13.490 lavoratori trovano collocazione in aziende con più di 250 addetti mentre 9.525 sono occupati in quelle con dimensioni tra i 50 e i 249 addetti.

Ripartizione per genere della forza lavoro per settore di attività Provincia di Belluno – Anno 2022



Elaborazioni su dati INPS

*Escluso settore agricoltura

Totale occupati dipendenti (escluso settore agricoltura) in Provincia di Belluno nel 2022: 71.072

Rimanendo sul tema dell'analisi per settore di attività produttiva, analizziamo il numero di occupati dipendenti nel 2022 in Provincia di Belluno per sesso.

Si noti come il grafico metta in evidenza come, alcune tipologie di attività produttive, siano fortemente legate al sesso della persona occupata.

In particolare, c'è uno sbilanciamento verso il sesso femminile per quanto riguarda le professioni di cura e insegnamento.

Più maschili le professioni legate al manifatturiero, trasporti e costruzioni.

Conclusione

Come è stato evidenziato, i dati relativi all'occupazione femminile segnalano una buona partecipazione delle donne al mercato del lavoro in provincia di Belluno, un dato confortante se paragonato a quello regionale, di 4,5 punti inferiore e, soprattutto, se confrontato con quello nazionale che si attesta al 55%, secondo lo studio del dicembre 2023 della Camera dei Deputati sull'occupazione femminile.

Gli elementi che via via abbiamo cercato di porre all'attenzione evidenziano però differenze salariali importanti e una distanza quasi siderale nei ruoli e nelle responsabilità apicali a fronte invece di percorsi di scolarizzazione e formazione più elevati.

Indubbiamente le donne faticano più degli uomini a migliorare la propria condizione lavorativa, pressate come sono da impegni familiari che spesso ricadono in modo prevalente sulle loro spalle o condizionate dalla necessità di scegliere regimi orari che riducono stipendio e possibilità di carriera. Così come, a volte, sono costrette rinunciare ad una occupazione perché non riescono a conciliare il tempo di lavoro con quello di vita.

Tutti temi questi di stretta pertinenza con le Commissioni di Pari Opportunità aziendali che però, singolarmente, non possono farsi carico di tutte le difficoltà e i vincoli che ancor oggi il mondo femminile affronta all'interno dei luoghi di lavoro.

Ci sono evidentemente limiti culturali che vanno superati, opportunità che non vengono ancora accordate, un sistema di servizi che agevoli la presenza e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro. Di tutto questo si può e si deve fare carico la comunità intera, le istituzioni, le organizzazioni di rappresentanza, l'associazionismo e questo non solo per dare concretezza ai principi di equità e pari opportunità, come la nostra Costituzione prescrive. Il territorio della Provincia sta registrando da anni un lento e inesorabile declino demografico che rischia di mettere in difficoltà le attività economiche che faticano a trovare, in ogni settore, le professionalità di cui necessitano. Facilitare l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro può essere una prima risposta di contrasto a questo fenomeno oltre che rappresentare un indubbio apporto di intelligenza, talento, creatività in tutte le professioni e le attività lavorative. E questo non solo per rispondere alle legittime aspettative delle donne, ma anche per portare beneficio a tutta la comunità.

Serve quindi mettere in campo proposte nuove e innovative, modalità di operare in modo sinergico, che travalichino anche i confini di pertinenza di ogni singolo soggetto e che consentano di promuovere ambienti di lavoro più inclusivi e un territorio a misura di donna.

CAPITOLO 2 - IL CONTESTO NORMATIVO

La nascita delle Commissioni Pari Opportunità è legata ad una attenzione e sensibilità che verso questo tema si è rafforzata nel tempo, in Italia come in Europa, in particolare dagli anni 70 in poi. È stata sostenuta da un quadro normativo che, negli anni, si è progressivamente evoluto e raffinato al fine di sostenere e facilitare l'adozione di pratiche tese a garantire la parità di genere in tutti gli ambiti della vita sociale e civile e per rimuovere pregiudizi di ordine culturale e gli ostacoli che si antepongono alla piena realizzazione di questo principio. È altresì fondata sulla crescente consapevolezza che il mercato del lavoro non può privarsi di importanti risorse, energie, intelligenze che faticano a trovare la giusta collocazione, il doveroso riconoscimento e la dovuta valorizzazione.

La legislazione è stata oggetto di riunificazione in un Codice Unico ("Codice di pari Opportunità fra uomini e donne") nel 2006 che opera un riordino delle disposizioni volte a combattere le discriminazioni e ad attuare pienamente ed effettivamente il principio di uguaglianza fra uomini e donne. L'art 46 che prevedeva l'adozione obbligatoria per le aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti di un "Rapporto sulla situazione del personale". Successivamente l'obbligo è stato esteso fino alle aziende con più di 50 dipendenti (L.162/2021) fissandone la stesura con cadenza biennale. Le aziende che occupano fino a 50 dipendenti possono redigere il report su base volontaria, secondo le stesse modalità delle imprese obbligate.

Il D.L. 77/2021 ha poi previsto l'obbligo per le aziende con almeno 15 dipendenti di predisporre una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile ai fini della partecipazione alle gare di appalto relative agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR (o che risultano affidatarie dei relativi contratti). Il "Rapporto" ha l'obiettivo di fotografare la *"situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta."* In questo modo la normativa ha introdotto degli strumenti utili a monitorare la situazione di parità di genere all'interno delle realtà lavorative pubbliche e private. Questo Rapporto deve essere inviato alle RSA/RSU aziendale e al Consigliere/a di Parità regionale.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna del 2006 promuove altresì le *"azioni positive"* definite come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*. Queste possono essere adottate da pubbliche Amministrazioni, aziende private e enti senza scopo di lucro in particolare per agevolare l'accesso al lavoro delle donne, la progressione di carriera e la parità di trattamento nel lavoro.

È stato inoltre recentemente introdotto il "Sistema di certificazione della parità di genere" previsto dal PNRR e disciplinata dalla L. 162/2021: Si tratta di un sistema di certificazione volontario che viene rilasciato alle imprese che dimostrano di adottare politiche e pratiche efficaci per ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne. Con questo strumento si mira a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro, essenziale per migliorare la coesione sociale e territoriale, nonché di fondamentale importanza per la crescita economica del nostro Paese.

La certificazione è basata sulla prassi UNI/PdR 125:2022 e prevede l'adozione di specifici indicatori, Key Performance Indicator (KPI), in relazione a 6 aree di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi Human Resources
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

La certificazione è volontaria e le aziende più virtuose possono richiederla agli organismi a ciò accreditati; al fine di sollecitarne l'adozione, si prevede che le aziende che abbiano ottenuto la certificazione siano esonerate dal versamento di una parte degli oneri contributivi e un punteggio premiale in caso di partecipazione a bandi o progetti.

Anche la Regione Veneto si è dotata di una norma L.R. n.3 del 15 febbraio 2022 "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno dell'occupazione femminile" con la quale intende favorire la parità retributiva tra i sessi, la permanenza, il reinserimento e l'affermazione delle donne, sia dipendenti che autonome nel mondo del lavoro, la diffusione di una cultura antidiscriminatoria, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine è stato istituito un Registro a cui possono iscriversi le imprese pubbliche e private che rendono disponibili i dati sulla situazione del personale femminile e maschile, relativo a tutti gli aspetti della vita lavorativa (retribuzioni, processi di selezione, passaggi di qualifica, partecipazione alla formazione professionale, etc...). A seguito di tale iscrizione, nel caso di partecipazione a bandi e avvisi della Regione Veneto degli enti strumentali, società partecipate e controllate "può essere riconosciuto un punteggio aggiuntivo, a titolo di premialità, in sede di valutazione della domanda per la partecipazione al bando o avviso stesso".

CAPITOLO 3 - LE COMMISSIONI PARI OPPORTUNITA' NEL SETTORE PRIVATO

Introduzione

Le Commissioni sulla Pari Opportunità sono regolamentate in modo differente nel settore privato e nel settore pubblico.

Nel settore privato, di cui ci occupiamo in questo paragrafo, l'istituzione delle CC.PP.OO. possono essere contemplate dal CCNL di settore che può prevederne l'articolazione a livello nazionale, territoriale e aziendale, di solito individuandone la dimensione per l'applicazione. Sono organismi solitamente paritetici ai quali partecipano le parti datoriali e quelle sindacali, con funzioni eminentemente propositive, di studio e analisi. In modo molto sintetico e necessariamente approssimativo possiamo dire che non tutti i CCNL contemplano la loro attuazione e quelli che lo fanno lo istituiscono per lo più a livello nazionale, a volte collocandone l'operatività all'interno dell'Ente Bilaterale di settore come nel caso del CCNL dell'industria agroalimentare e quella del turismo, o di Osservatori, nel caso del contratto della chimica. In linea di massima, dovendo operare un quadro di sintesi, rimandando però ai singoli CCNL, a questo organismo viene affidato il compito di studiare l'evoluzione dell'occupazione femminile nel settore ai diversi livelli, di individuare interventi utili al reinserimento lavorativo dopo la maternità anche attraverso forme di flessibilità oraria, di proporre specifiche azioni positive per diffondere una cultura e una pratica coerente con i principi di pari opportunità di lavoro e per superare ogni forma di discriminazione, oltre a promuovere iniziative di contrasto al mobbing e di prevenzione delle molestie sessuali.

Nei CCNL che abbiamo esaminato e che trovano applicazione della realtà produttiva del territorio bellunese, quella del settore industriale metalmeccanico, prevede accanto alle Commissioni Paritetiche sulle Pari Opportunità a livello territoriale, un'ulteriore articolazione aziendale: *“Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 1000 dipendenti, di cui almeno 300 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica per le pari opportunità, formata da non più di 3 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e della Rappresentanza sindacale unitaria.”*

Nel CCNL dell'industria alimentare, anche questo applicato in Provincia, non viene citato, ad esempio, il livello aziendale, ma si fa esclusivamente riferimento *“sempre nell'ambito del EBS ... [a] subarticolazioni della Commissione Paritetica nazionale per le P.O. per specifiche aree territoriali ove comunque sussista una significativa concentrazione di aziende nel complesso del settore alimentare”*.

Nel settore chimico, a cui appartiene UNIFARCO, importante azienda di cosmesi, il CCNL non fa esplicito riferimento alla costituzione di commissioni per le pari opportunità. Colloca il tema della parità di genere all'interno della Responsabilità sociale di impresa che all'art 58, ne declina i contenuti. Si fa poi riferimento alla contrattazione di secondo livello *“per favorire lo sviluppo professionale senza distinzioni di genere”*, per considerare nella definizione di piani formativi *“i temi dei nuovi modelli organizzativi connessi anche con il bilanciamento vita professionale/vita personale” e del rispetto delle diversità di genere con particolare attenzione alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri*. L'art.46 prevede in aggiunta la costituzione di Osservatori aziendali per l'approfondimento di singole problematiche dove di fatto queste materie trovano collocazione.

Nel CCNL dell'occhialeria sottoscritto da ANFAO e dalle OOSS, l'art. 21 cita le azioni positive per le Pari Opportunità dove le Parti convengono di realizzare *“attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile”* costituendo *“uno specifico gruppo di lavoro ... che opererà per rimuovere gli ostacoli che impediscono la reale valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego ...”*. Si fa anche riferimento al progetto *“Osservatorio su pari opportunità, diversità e*

inclusione” in corso di definizione da parte di EBO e le Parti *“si impegnano a agevolare la realizzazione presso le aziende ... coinvolgendo le commissioni aziendali in materia costituite o in via di costituzione”*. Pur non essendo nominalmente citate le CC.PP.OO, vi sono spazi di confronto che la parte sindacale e datoriale possono decidere di attivare all’interno delle aziende.

Luxottica, leader mondiale nella produzione di occhiali, ispira il proprio modello di business a principi di etici ricercando *“l’adozione di pratiche socialmente responsabili, rispettose dell’ambiente, della salute e della sicurezza dei diritti umani”*. Pur applicando il CCNL dell’occhialeria, si è dotata di un ulteriore accordo, valevole per tutti i dipendenti nei diversi siti produttivi del Paese, che sviluppa e migliora gli istituti contrattuali del settore, oltre a istituire un sistema di welfare molto avanzato. In particolare e in relazione al tema di questa ricerca nel Contratto Luxottica le Parti individuano negli ambiti di intervento *“la valorizzazione della diversità e della non-discriminazione..”* e la *“conciliazione tra lavoro e vita privata...”* e il welfare integrativo, fra i più innovativi del nostro Paese. Prevede un sistema di relazioni sindacali di gruppo e di stabilimenti e una serie di commissioni specifiche, a carattere eminentemente consultivo, fra le quali la Commissione P.O. e la Commissione Part-Time.

Possiamo quindi affermare, soprattutto dall’analisi dei CCNL esaminati, che il tema della parità di genere è presente, anche in modi differenti, modi che rispecchiano lo sviluppo delle relazioni sindacali di settore e sicuramente la composizione della forza lavoro. Una risposta quindi non solo alle esigenze che emergono dai luoghi di lavoro, ma anche all’evoluzione del quadro normativo, ai cambiamenti della nostra società e dei sistemi di valore che guardano con sempre maggior attenzione ai temi dell’equità e ai comportamenti di responsabilità sociale da parte dell’impresa.

Ovviamente la mancata esplicita previsione da parte del CCNL dell’attivazione delle C.P.O. a livello aziendale o territoriale non costituisce necessariamente ostacolo all’istituzione di commissioni/gruppi di lavoro che abbiano il compito di indagare le differenze di genere all’interno dell’azienda, dalla parità salariale, dell’accesso al part-time, agli istituti che favoriscono la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro. Quando questo accade vi è in genere una forte spinta da parte sindacale, una cultura aziendale sensibile a queste tematiche, una buona qualità delle relazioni sindacali e una composizione della forza lavoro prevalentemente femminile che porta la parte datoriale ad accoglierne la richiesta anche al fine di creare o mantenere un positivo clima organizzativo interno.

È quindi il contratto aziendale (o l’accordo o l’intesa) lo strumento per la attivazione di questo organismo o di analoghe commissioni, definendone, a seconda delle singole realtà, composizione, ruoli, prerogative.

L'indagine

Nell'ambito di questa ricerca, rivolta a capire dove sono operanti le CC.PP.OO., ci siamo inizialmente orientati ad individuare quelle realtà organizzative con più di 50 dipendenti: sono circa 100 in provincia e ne fanno parte aziende manifatturiere, società partecipate, studi professionali, cooperative, società di servizi, aziende di trasporto, aziende alimentari, società di costruzioni.

Per realizzare l'indagine ci siamo necessariamente indirizzati a quelle aziende dove è già attiva la RSU e consolidata la pratica del confronto e nelle quali si sottoscrivono contratti aziendali. Infatti non si costituiscono le C.P.O dove non sono attive le RSU e laddove sono costituite le RSU e non le C.P.O. i temi che riguardano la parità di genere in tutte le sue declinazioni possono comunque trovare spazio nel contratto aziendale.

Le Commissioni Pari Opportunità e Commissioni Part Time operanti in provincia nel settore privato

Attraverso un confronto con le OOSS abbiamo predisposto la mappatura delle Commissioni Pari Opportunità presenti in provincia.

Nella tabella a seguire si riporta la mappatura così ottenuta.

Nome azienda	Comune ¹	Settore	Dipendenti	Tipo di Commissione
COSTAN EPTA SPA	Limana	Fabbricazione banchi frigo	300	Pari Opportunità + Part Time
DE RIGO VISION SPA	Longarone	Fabbricazione di armature per occhiali	819	Part Time
LUXOTTICA SRL	Agordo	Fabbricazione di armature per occhiali	7.557	Pari Opportunità + Part Time
MARCHON ITALIA SRL	Puos d'Alpago	Fabbricazione di armature per occhiali	299	Part Time
MARCOLIN SPA	Longarone	Fabbricazione di armature per occhiali	885	Part Time
THÈLIOS SPA	Longarone	Fabbricazione di armature per occhiali	1.300	Part Time
UNIFARCO SPA	Santa Giustina	Fabbricazione di profumi, cosmetici, saponi e simili	407	Part Time
GIORGIO FEDON & FIGLI SPA	Alpago	Fabbricazione di altri articoli nca	172	Part Time

1: Il Comune fa riferimento alla sede dello stabilimento

È interessante notare come in queste aziende vi sia una significativa componente femminile nella forza lavoro ed è comprensibile che questa alta presenza abbia portato sia le RSU che l'azienda a dotarsi di organismi dedicati in modo particolare ai problemi concreti che le donne vivono soprattutto nel tentativo di conciliare gli impegni all'interno dell'azienda con quelli della loro vita privata.

Il questionario n° 1 – Indagine rivolta alle Commissioni Pari Opportunità e Commissioni Part Time

A queste realtà è stato rivolto un questionario qualitativo su aree tematiche legate essenzialmente alle problematiche di genere nel mondo del lavoro, alla costituzione della Commissione P.O, alle problematiche affrontate e ai risultati conseguiti, alle prospettive e alle azioni da mettere in campo per migliorarne l'attività.

Tutte le aziende da noi mappate con la presenza di Commissioni Pari Opportunità e Commissioni Part Time hanno risposto all'intervista. Le risposte sono state date dalle rappresentanze sindacali, lavoratori e membri delle Commissioni Part Time e Pari Opportunità.

Si riporta il numero di rispondenti al questionario per ciascuna azienda.

Nome azienda	N° di rispondenti
COSTAN EPTA SPA	3
DE RIGO VISION SPA	1
LUXOTTICA SRL	1
MARCHON ITALIA SRL	4
MARCOLIN SPA	1
THÉLIOS SPA	3
UNIFARCO SPA	1
GIORGIO FEDON & FIGLI SPA	2

Di seguito le opinioni espresse, raggruppando domande e risposte, di cui necessariamente facciamo sintesi, per blocchi omogenei.

Le problematiche di genere oggi nel mondo del lavoro

- Dal suo punto di vista, quali sono i maggiori ostacoli che una donna oggi incontra nell'inserirsi e nel permanere nel mercato del lavoro? E quali discriminazioni si verificano
- Come giudica il grado di sensibilità e attenzione alle problematiche del lavoro femminile in Provincia di Belluno?

Il mondo del lavoro è ancora oggi un ambito in cui le donne incontrano numerose difficoltà e spesso risultano svantaggiate rispetto agli uomini.

I maggiori problemi che le donne incontrano sui luoghi di lavoro dipendono essenzialmente dal ruolo che ricoprono all'interno del nucleo familiare: la cura dei figli, soprattutto quando sono piccoli, a cui spesso si unisce la necessità di un aiuto verso i genitori anziani, è prevalentemente una loro responsabilità e mettere insieme la gestione della famiglia e gli impegni lavorativi non sempre è possibile e agevole. Spesso mancano servizi territoriali a supporto di queste esigenze e, quando ci sono, gli orari di funzionamento di questi servizi poco si conciliano con gli orari di lavoro, soprattutto, ma non solo, quando questi sono organizzati per turni. Per quanto riguarda comportamenti discriminatori una risposta rileva come *“la donna che per motivi di conciliazione lavora part time o usufruisce di permessi e flessibilità oraria, raramente progredisce nella carriera. Viene spesso spostata e cambiata di mansione e non riceve aumenti di livello o di stipendio”*.

E si aggiunge che volere dei figli e diventare genitore può essere un ostacolo, non solo all'avanzamento professionale ma anche alla stessa assunzione.

I rispondenti riscontrano poi una netta prevalenza di uomini nelle posizioni apicali soprattutto legati al possesso di specifiche competenze e a determinati percorsi formativi: le donne sono ancora poco orientate, (e probabilmente qui si sconta un limite culturale) verso le cd discipline STEM, i campi in cui oggi troviamo la maggior innovazione e quindi le maggiori opportunità.

Alcune risposte pongono l'accento sul fatto che la conformità del territorio rende poco agevoli e veloci gli spostamenti, soprattutto in alcuni periodi dell'anno, e anche questo poi si riflette sul tempo di permanenza fuori casa.

Complessivamente il grado di sensibilità e attenzione alle problematiche del lavoro femminile in Provincia di Belluno è considerato basso/moderato.

La costituzione della Commissione P.O. in azienda e le tematiche affrontate

- Come è nata la Commissione Pari Opportunità e/o Commissione Part Time? Come sono composte? Quali i principali problemi riscontrati, le tematiche affrontate e quali le relazioni con l'azienda? Quale è il rapporto fra la componente femminile e maschile nei dipendenti?

Sia la Commissione Part Time che quella Pari Opportunità sono nate dalla necessità di avere un luogo/spazio/sede dedicato alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. È particolarmente sentita in quelle aziende dove vi è una elevata presenza di occupate donne.

Le Commissioni P.O. a livello aziendale, per la parte sindacale, sono composte dai membri RSU: questo organismo non ha un ruolo contrattuale, ma proprio per la provenienza dei suoi componenti, lavora in sinergia con le rappresentanze sindacali per portare alla discussione e al confronto i principali problemi sia collettivi che individuali rilevati all'interno dell'azienda.

La Commissione Part Time è paritetica, con una presenza della rappresentanza aziendale e quella sindacale, ha un profilo più tecnico ed essenzialmente ha il compito di vigilare sull'applicazione dei criteri di accesso al part time, al fine di evitare eventuali scelte discrezionali della parte datoriale. Le percentuali previste per l'accesso a questa tipologia di orario, come pure i criteri di selezione, vengono però definite in sede di contrattazione aziendale. Si occupano anche di flessibilità in entrata e in uscita degli orari di lavoro al fine di agevolare il più possibile, e nei limiti concordati fra le parti, le esigenze che vengono soprattutto dalle lavoratrici.

Sono stati prevalentemente gli orari di lavoro le questioni affrontate dalle Commissioni, anche legati alla soluzione di alcune problematiche individuali. La modulazione di un nuovo orario porta spesso a dover modificare la collocazione della lavoratrice/tore all'interno del reparto o fra reparti e questo comporta ovviamente un maggior grado di complessità per trovare gli accordi necessari.

Una buona pratica segnalata è stata un modello innovativo di P.T., una organizzazione del tempo secondo uno schema molto articolato che prevede turni a 6 ore accanto a forme di flessibilità

Un'altra soluzione interessante, in presenza di più sedi produttive, è stata una diversa collocazione del personale per venire incontro alle esigenze di avvicinamento alla propria abitazione, riducendo di conseguenza i tempi di spostamento.

Accanto a questo si segnala l'estensione del numero di part-time per motivi di salute o familiari oltre naturalmente ad un maggiore utilizzo della flessibilità in entrata e in uscita e variazioni di orario richieste dai lavoratori oppure dovute a esigenze organizzative dell'azienda. Tutte problematiche che vedono un confronto stretto con l'azienda soprattutto quando in alcuni reparti si concentra un'alta percentuale di personale che lavora secondo un modello di riduzione oraria.

Nella maggior parte dei casi il rapporto tra le commissioni e l'azienda viene definita "collaborazione attiva" ma non manca chi ne sottolinea lo scarso coinvolgimento e collaborazione soprattutto da parte di responsabili di settori non particolarmente inclini a modificare lo schema organizzativo di lavoro.

Risultati ottenuti / Impatto sull'azienda in relazione alle politiche di genere

- Che impatto ha avuto l'attività della Commissione Pari Opportunità / Commissione Part Time in termini di tutela e valorizzazione del lavoro femminile, di conciliazione tempi di vita e di lavoro, e, in generale, di welfare declinato al femminile?
- Gli eventuali risultati raggiunti hanno determinato un clima aziendale maggiormente positivo e con quale grado di apprezzamento sia dei lavoratori che dell'azienda? Come vengono coinvolti i dipendenti nelle vostre iniziative legate alle pari opportunità?

Si presenta un quadro discordante a seconda dei rispondenti e delle possibili soluzioni che si sono trovate fra azienda e azienda: c'è chi non vede grandi risultati e sottolinea che l'impatto delle CPO è stato minimo rispetto ai problemi rilevati, anche per la scarsa collaborazione da parte dell'azienda.

Il contrario invece di chi sottolinea come sia stato raggiunto l'obiettivo di far conciliare meglio vita familiare e lavorativa e che, probabilmente, senza le soluzioni individuate molte donne sarebbero state costrette a scegliere fra lavoro e famiglia, privilegiando la seconda. Naturalmente, a seconda delle diverse situazioni, varia anche il grado di apprezzamento e la soddisfazione dei lavoratori e conseguentemente la qualità del clima interno.

Interessante l'"esperimento" di welfare legato al caso del maggiordomo in azienda. I dipendenti della Marcolin hanno avuto modo di provare Ambrogio (o Matilda), maggiordomi tuttotfare. Una figura chiamata a sbrigare le incombenze e le faccende che il lavoratore non riesce a portare a termine come, per esempio, portare la biancheria in lavanderia, cambiare le gomme delle auto, fare la spesa, pagare multe o bollette e altro ancora.

Infine, si fa notare anche che, a volte, un problema rilevante per il successo della CPO è legato al fatto che i lavoratori non sono informati dell'attività della Commissione in azienda. Una strategia utilizzata per coinvolgerli maggiormente sul tema della parità di genere è stata quella di far conoscere i compiti affidati alla Commissione attraverso assemblee e diffusione di materiali, raccogliere le esigenze espresse per portarle poi in sede negoziale e divulgare all'interno dell'azienda quanto previsto dal contratto integrativo.

Prospettive future

- Quali sono i problemi e le sfide che, in generale, la Commissione Pari Opportunità / Commissione Part Time dovrà affrontare per rendere la propria azione più incisiva e attraverso quali modalità innovative?
- A Suo avviso quale tipo di formazione legata al tema delle Pari opportunità sarebbe utile implementare e proporre alle aziende/enti del territorio?

"I risultati raggiunti devono essere sempre consolidati e ogni giorno possono sorgere problematiche individuali a cui trovare soluzioni che vanno adattate in relazione al reparto o al settore di produzione".

C'è comunque la consapevolezza che, per quanti sforzi si facciano per migliorare la condizione di donne lavoratrici, i risultati raggiunti risolvano solo parzialmente i problemi, mancando di fatto un sistema di servizi a livello territoriale che supporti realmente il ruolo genitoriale.

Una risposta suggerisce che la questione del lavoro delle donne deve essere posta più correttamente a livello di territorio e in relazione al calo demografico della provincia di Belluno: la sempre minor disponibilità di lavoratori e lavoratrici deve indurre a favorire una maggior presenza della forza lavoro femminile, stimolare una riflessione sulla modulazione oraria, sulle retribuzioni e sui servizi offerti per permettere l'inserimento, la permanenza e la fidelizzazione delle dipendenti nei luoghi di lavoro.

La formazione risulta come sempre un elemento chiave sul quale far leva per promuovere un cambiamento: si ritiene pertanto che percorsi formativi mirati possano far crescere attenzione e sensibilità verso le problematiche di genere, rendere le persone maggiormente consapevoli dei comportamenti individuali e collettivi, incidere sulla qualità delle relazioni e favorire la soluzione dei problemi.

Indispensabile comunque resta il coinvolgimento e la condivisione da parte di tutti, dai lavoratori all'azienda con l'aiuto e mediazione delle Commissioni.

La direzione degli impegni delle Commissioni è quindi molteplice: da una parte puntare a percorsi formativi, a un più produttivo rapporto con le RSU sui temi della parità di genere e una maggiore relazione con tutto il personale migliorando anche la comunicazione. Dall'altra, sollecitare un sistema di servizi territoriali che renda più agevole coniugare gli impegni familiari con quelli lavorativi.

Questionario n. 2 – Indagine rivolta alle RSU

Per meglio comprendere il grado di attenzione e di sensibilità riguardo alle tematiche di genere, per conoscere se e come i temi delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni hanno trovato spazio nella contrattazione aziendale e per valutare l'interesse alla costituzione di una Commissione P.O. sono state coinvolte anche le RSU di alcune aziende, rappresentative di alcuni fra i più importanti settori merceologici della provincia, individuate in accordo con le OOSS.

Hanno risposto all'intervista le rappresentanze sindacali e lavoratori delle seguenti aziende:

Nome azienda	Comune ¹	Settore	Dipendenti	Rispondenti
DE RIGO REFRIGERATION SRL	Sedico	Fabbricazione di attrezzature di uso non domestico per la refrigerazione	276	1
COPELAND CONTROLS / DIXELL SRL	Alpago	Fabbricazione di altri apparecchi di misura e regolazione, di contatori	192	2
IMAP SRL	Sedico	Fabbricazione di articoli in materie plastiche	87	1
LATTEBUSCHE	Cesiomaggiore	Trattamento igienico del latte	323	2
MANIFATTURA VALCISMON SPA	Fonzaso	Fabbricazione di pullover, cardigan ed altri articoli simili a maglia	154	1
MVC	Fonzaso	Abbigliamento Sportivo tecnico	nd	2
NPE SRL	Longarone	Servizi di ingegnerizzazione	nd	1
PANDOLFO SPA	Borgo Valbelluna	Estrusione alluminio	180	1
TRENTI INDUSTRIA OCCHIALI SPA	Perarolo di Cadore	Fabbricazione di armature per occhiali di qualsiasi tipo;	84	2

1: Il Comune fa riferimento alla sede dello stabilimento

Il questionario pone la prima domanda comune al precedente, mentre le altre sono rivolte a comprendere l'attenzione e l'interesse verso la parità di genere e l'opportunità o meno di attivare una Commissione P.O.

Come per il precedente questionario le domande e le risposte sono state organizzate per blocchi, per ragioni di sintesi.

Le problematiche di genere oggi nel mondo del lavoro

- Dal suo punto di vista, quali sono i maggiori ostacoli che una donna oggi incontra nell'inserirsi e nel permanere nel mercato del lavoro? E quali discriminazioni si verificano
- Come giudica il grado di sensibilità e attenzione alle problematiche del lavoro femminile in Provincia di Belluno?

Le risposte a questa domanda ricalcano sostanzialmente quelle del primo gruppo. Le omettiamo per ragioni di brevità, sottolineando però come la coincidenza dell'analisi consente di dire che le problematiche evidenziate sono comuni a tutti i luoghi di lavoro, così come è comune la percezione che la sensibilità verso i temi della parità di genere sia giudicata bassa/moderata, con una sola eccezione di una risposta che la valuta elevata e che non rileva particolari criticità per le donne all'interno dei luoghi di lavoro.

Istituzione di una Commissione Pari Opportunità in azienda

- Se presenti, quali problematiche legate delle pari opportunità ha avuto modo di riscontrare in azienda? Dal suo punto di vista sarebbe auspicabile istituire una Commissione di Pari Opportunità? Con quali obiettivi e impatti?
- Chi sarebbe utile coinvolgere nella sua azienda per l'istituzione di una Commissione Pari Opportunità?

Anche in questo gruppo emerge come la principale problematica sia legata alla difficoltà di conciliare i tempi vita-lavoro e questa sia particolarmente rilevata in quelle realtà aziendali dove le donne rappresentano, se non la maggioranza, almeno una parte consistente dei dipendenti.

Le risposte hanno sottolineato come la mancanza di servizi adeguati, come asili nido e scuole a tempo pieno, la scarsa opportunità di avere orari flessibili rendano difficile gestire la famiglia e il lavoro.

In questo contesto, ritengono utile l'istituzione di una Commissione Pari Opportunità che potrebbe consentire di approfondire con maggior attenzione le esigenze soprattutto delle donne; non tutti però la giudicano strettamente indispensabile.

In più le risposte non segnalano situazioni di disparità particolarmente significative in azienda mettendo in luce un ambiente dove, tutto sommato, si ritiene che le donne abbiano le stesse opportunità degli uomini e il clima aziendale sia sufficientemente positivo.

In caso si decidesse di attivare una Commissione, gli intervistati suggeriscono di coinvolgere sia donne che uomini, provenienti da diversi ambiti dell'azienda, come la direzione, le risorse umane, le rappresentanze sindacali oltre alla consigliera di parità provinciale.

Iniziative o proposte

- Quali sono state o potrebbero essere le iniziative messe in campo per portare le problematiche di genere all'attenzione comune e per promuovere una cultura dell'inclusione?
- Che ruolo può avere la formazione?

Là dove sono stati realizzati, i percorsi formativi sulle molestie e sulla violenza, in particolare di genere, sono stati valutati utili per sollecitare una maggiore sensibilità sul tema, promuovere comportamenti individuali o collettivi più corretti e rispettosi soprattutto nei confronti delle donne e funzionali anche a favorire una cultura dell'inclusione. I rispondenti ritengono che una formazione mirata sulle pari opportunità, con la presenza di esperti, sarebbe sicuramente auspicabile e andrebbe rivolta alla generalità dei dipendenti.

Iniziative da prevedere, presenti in molte risposte, riguardano la previsione di incontri aziendali fra le parti sul tema delle pari opportunità e l'inclusione (per alcuni obbligatoria) di queste problematiche nel contratto di secondo livello. È necessario poi dar maggior rilevanza al tema anche fuori l'azienda poiché la carenza di servizi territoriali per la genitorialità rappresenta una oggettiva criticità per i lavoratori e le lavoratrici.

Osservazioni conclusive

Complessivamente le risposte date ai due questionari rilevano una sensibilità verso le politiche di genere nel territorio bellunese da bassa a moderata.

Se il contesto sociale non pone sufficiente attenzione a questi temi, va da sé che anche all'interno dell'azienda la promozione di una reale politica di parità fra i sessi non viene sempre considerata una priorità; si cercano piuttosto soluzioni idonee a favorire la risoluzione di alcuni problemi nella consapevolezza che il benessere nei luoghi di lavoro ha una positiva influenza sotto l'aspetto della produttività e dell'efficienza. O si valuta che è maggiormente preferibile una articolazione oraria e organizzativa più complessa da gestire piuttosto che correre il rischio di perdere o non acquisire forza lavoro in un momento di scarsità.

Come è evidente dalle risposte, entrambi i questionari indicano nella conciliazione fra tempi di vita e di lavoro il principale nodo da affrontare. Ed è proprio la volontà di dare soluzione a problemi concreti che ha portato alla costituzione delle Commissioni che si occupano prevalentemente di individuare soluzioni più flessibili riguardo l'orario di lavoro e valutare la concessione del PT in una continua ricerca di equilibrio, non sempre facile da raggiungere, fra le esigenze dei lavoratori e le disponibilità dell'azienda. Tutti i rispondenti sottolineano però come le soluzioni individuate, sicuramente positive e in alcuni casi innovative, non siano ancora sufficienti a dare una risposta adeguata ai bisogni: devono infatti andare pari passo con la creazione di un sistema di servizi (territoriali e/o aziendali) a supporto della genitorialità e in particolare delle donne su cui grava il peso della gestione della famiglia, e non solo dei figli, ma spesso anche dei genitori anziani.

E' interessante notare come, a fronte di una elevata comprensione delle difficoltà che incontrano le donne, l'accento venga posto soprattutto sulla necessità di risolvere i problemi "a valle" piuttosto che "a monte", pur interrogandosi e mettendo in discussione su come la nostra società ancora ponga sulle spalle femminili un elevato carico di responsabilità e di ruoli che più agevolmente potrebbero essere gestiti in modo condiviso fra uomini e donne. Sembra quindi una accettazione di un dato di fatto che fatica ad essere messo in discussione. C'è quindi un problema culturale di fondo che peraltro viene affrontato anche nella intervista alla C.P.O. di Luxottica e che emerge nelle interviste agli stakeholders.

In tutte le risposte la maternità viene vista come un nodo cruciale della vita lavorativa femminile: l'assenza dal luogo di lavoro porta spesso a ridimensionare, con la ripresa dell'attività, ruoli e responsabilità precedentemente ricoperti e una risposta in particolare sottolinea che già in fase di assunzione, la semplice

possibilità che una donna possa avere un figlio non ne favorisce l'inserimento nelle attività aziendali. È interessante notare il pericoloso cortocircuito che si determina: da un lato la nostra società ha un disperato bisogno di invertire il declino demografico che mette in discussione la possibilità di reperire forza lavoro in tutti i settori produttivi e contemporaneamente incrina la tenuta del welfare pubblico. Dall'altro, le donne il cui desiderio di maternità rimane compresso anche dalla consapevolezza che questo evento possa influenzare la serena permanenza sul luogo di lavoro e precluderne lo sviluppo di carriera in particolare nei ruoli di maggiore responsabilità. Ed è probabilmente che anche questo induca a spostare progressivamente più avanti nel tempo la maternità, quando il proprio rapporto di lavoro è stabilizzato e la propria posizione consolidata.

Ed è quindi solo ricercando soluzioni organizzative innovative e realizzando una rete di servizi territoriali che si può risolvere, per le aziende, il problema della carenza di personale, permettendo ad una maggiore percentuale di forza lavoro femminile di partecipare al mercato del lavoro e per le donne di poter avere una occupazione che consenta una vita autonoma e che realizzi le loro aspirazioni professionali.

Riteniamo infine utile sottolineare come, sia le Commissioni che le RSU, ritengano opportuna una formazione specifica di genere rivolta a tutte le componenti in modo da favorire una conoscenza e sensibilità diversa su questi temi che possa anche far promuovere, là dove non sono presenti, la costituzione di gruppi di lavoro specifici e permettere, cosa non secondaria, la diffusione di una cultura più attenta ai temi dell'inclusione e delle pari opportunità anche al di fuori della realtà aziendale.

E' quindi verso l'esterno che sia le CC.PP.OO. che le RSU devono anche volgere lo sguardo: per scambiarsi le esperienze realizzate, per trarre spunti di lavoro e per creare con tutti i soggetti che si occupano di parità di genere e di welfare una rete informale che aiuti ad affrontare quei problemi a cui le singole realtà aziendali da sole non possono dare risposta.

IL CASO AZIENDALE DI LUXOTTICA

Obiettivo: Conoscere le motivazioni che hanno portato Luxottica sia da parte sindacale che da parte aziendale a costituire una Commissione Pari Opportunità e una Commissione Part Time.

Tramite i canali sindacali si è riusciti a prendere contatto con l'azienda Luxottica, azienda del territorio nella quale è presente sia la Commissione Part Time (in ogni stabilimento produttivo) che una Commissione Pari Opportunità operativa dal 2019.

Hanno partecipato all'intervista i rappresentanti sindacali componenti della Commissione Pari Opportunità e Commissione Part Time per un totale di 11 intervistati.

Si è deciso di porre le stesse domande sia ai membri della CPO (10 persone presenti all'intervista) sia ad un responsabile aziendale (1 persona) per avere una doppia visione del fenomeno.

Le interviste sono state svolte in maniera face to face in due momenti separati.

La disparità di genere nel mercato del lavoro	
Intervistatore: Partiamo dalle basi: prima ancora di parlare di Commissioni Pari Opportunità, nello studio che stiamo predisponendo, abbiamo registrato, nella Provincia di Belluno, una differenza di tasso occupazionale tra maschi e femmine di oltre 10 punti percentuali e una differenza retributiva media annua che, in alcune fasce di età, supera gli 11.000 euro l'anno tra lavoratrici donne e lavoratori uomini.	
Lato sindacale	Lato aziendale
Intervistatore: <u>Quali sono, secondo lei, le cause principali di questa disparità di genere nel mercato del lavoro?</u>	
Per quanto riguarda la discriminazione di genere, in ambito lavorativo, uno dei primi problemi che balza all'occhio è legato alla difficoltà di accesso alle lavoratrici donne ai ruoli apicali e/o decisionali. Vi è poi la possibilità di essere presente sul luogo di lavoro tanto quanto i colleghi uomini e quindi di potersi affermare nella crescita professionale. La discontinuità lavorativa dovuta alla molteplicità di ruoli ai quali la donna è chiamata ad essere (per i motivi culturali di cui prima) è la prima causa della sua mancata affermazione nel mondo del lavoro. Non manca anche chi sottolinea, tra i rispondenti, come questa disparità inizi già prima di entrare nel mondo del lavoro.	I dati forniti precedentemente non si applicano per Luxottica. La nostra azienda ha una percentuale più alta di occupazione femminile rispetto a quella maschile. Per quanto riguarda la retribuzione, parlo sempre per la nostra azienda, la parità salariale è assolutamente rispettata.

<p>Sempre per motivi culturali, troppo spesso capita di poter accedere a percorsi formativi differenti a seconda del proprio sesso. Le ragazze intraprendono certe tipologie di studi (che portano a certe tipologie di professioni) e così i maschi. Bisogna liberarsi da queste gabbie culturali e avere l'opportunità di "essere uguali" già prima dell'ingresso nel mondo del lavoro.</p>	
<p>Intervistatore: Quali sono, secondo lei, le misure che possono essere adottate per colmare il divario di genere nel mercato del lavoro?</p>	
<p><i>"L'abbiamo detto prima e lo ribadiamo con forza: il problema è sia culturale che strutturale. Cosa significa intervenire culturalmente? Bisogna insegnare, fin da piccoli alla parte maschile della nostra società – padri, compagni, figli – che tutti i compiti, dalle faccende domestiche, alla cura delle persone sono responsabilità di tutti, indipendentemente dal sesso".</i></p> <p>Dall'altra parte, un passo dovuto sarebbe quello di far sì che le aziende si fidino maggiormente a investire nelle donne. Non si investe nelle dipendenti donne perché si ha paura che poi, per i motivi di cui sopra, le lavoratrici possano dedicare minor tempo al lavoro. Ma non sempre le donne hanno impedimenti o carichi famigliari. Questo è un pregiudizio da parte dei datori di lavoro. Sono due aspetti fortemente connessi: se non cambia la cultura nella quale siamo immersi le aziende non si fideranno ad assumere donne, se non cambia la fiducia non cambierà la cultura.</p> <p>Ma, aspettando che cambi la mentalità delle persone, bisogna anche sottolineare la mancanza di strutture per anziani e/o per i figli quando si è a lavoro. Investire in questo ambito sarebbe un punto di forza del territorio per cambiare le cose.</p> <p>Lato aziendale invece ci verrebbe da sottolineare come il Part Time di cui accennavamo prima non sia più sufficiente. <i>"Stiamo rispondendo a esigenze nuove con strumenti vecchi"</i>. Il Part Time è una struttura rigida che non risponde alle esigenze di chi vuole essere un lavoratore e deve conciliare questo bisogno con gli orari privati. Sarebbe più utile una</p>	<p>Tutte le attività legate alla conciliazione vita lavoro rappresentano un potenziale importante per il rapporto dipendenti/azienda. Oggi siamo di fronte ad un cambiamento sociale importante, già in essere: le attività conciliative vita / lavoro interessano oggi anche i padri grazie allo strumento del congedo parentale.</p> <p>In generale tutta l'attività di welfare a supporto dei lavoratori intesa come flessibilità oraria è di grande aiuto. Per questo in Luxottica la Commissione Part Time è presente in ogni stabilimento ed è attiva da almeno 15 anni.</p> <p>La CPO attualmente è attiva solo sullo stabilimento produttivo di Agordo ma, in ogni stabilimento, la RSU è in contatto con la CPO. Tornando alle Commissioni Part Time non possiamo che sottolineare come la loro introduzione sia stata fondamentale per aiutare l'azienda a valutare le single richieste di attivazione di questa tipologia di orario, valutando di volta in volta il singolo caso e permettendo di essere totalmente trasparenti sulla concessione dei Part Time. Essendo attiva da tanti anni la proattività della commissione è importante. Molti componenti della Commissione Part Time sono anche membri della CPO.</p>

<p>distribuzione degli orari differenti. Lo strumento della flessibilità di orario in entrata o in uscita andrebbe ad integrare lo strumento del part time (strumento ormai fermo a 50 anni fa).</p>	
<p>Le Commissioni Pari Opportunità</p>	
<p>Intervistatore: PERCHÉ E QUANDO avete deciso di costituire una Commissione Pari Opportunità?</p>	
<p>QUANDO: La Commissione è nata nel 2019. Abbiamo avuto grandi difficoltà a partire e collaborare in sinergie con l'azienda. Il 2020 poi ha complicato ancor di più le cose: eravamo una Commissione "appena nata" e ci siamo dovuti confrontare con una Pandemia (e tutte le problematiche di conciliazione che questa aveva creato da un giorno all'altro). Per contro va detto come la Commissione sia stata utile proprio durante il Covid: si era creata la necessità di dover lavorare tutti a turni, per compartimentazione. La commissione ha quindi cercato di dare risposte alle nuove esigenze che nascevano da questa distribuzione del lavoro e, dopo circa un anno e mezzo, siamo riusciti a far tornare "a giornata" chi aveva la Legge 104 e piano piano a far riconoscere nuovamente l'utilizzo del part time.</p>	<p>QUANDO: LA COMMISSIONE è nata nel 2019 durante il precedente CDA.</p>
<p>PERCHÉ: In azienda esiste da molto tempo la Commissione Part Time, ma questa, da sola, non poteva risolvere tutti i problemi. Questa Commissione è legata soprattutto alla tematica della gestione del tempo ma non esce da questi ambiti. Oggi Pari Opportunità comprende una vastità di argomenti e si lega alla possibilità di analizzare i singoli casi personali, fatti di vicende e storie umane. Per questo motivo possiamo dire che abbiamo deciso di istituire una Commissione Pari Opportunità: per poter essere più vicini alle persone che avevano bisogno di qualcosa in più rispetto a necessità legate</p>	<p>PERCHÈ: La CPO è stata pensata per immaginare altre attività conciliative oltre al classico Part Time per il quale era già presente la apposita Commissione. Si voleva trovare un modo per supportare i lavoratori (non solo donne) nell'attività conciliativa. L'idea era quella di individuare, insieme, altre tipologie di flessibilità per venire sempre più incontro alle nuove esigenze dei lavoratori. A quel punto l'idea di istituire una CPO che aiutasse ad individuare le esigenze e si relazionasse con l'azienda rappresentava la soluzione più efficace.</p>

<p>al tempo. Eravamo interessati ad approfondire tematiche come occupazione, retribuzione, inquadramento, opportunità di carriera, etc...</p>	
<p>Intervistatore: In azienda è presente anche una commissione Part Time? Nel caso è stata istituita prima della CPO?</p>	
<p>Si, la Commissione esisteva già prima ed è stata istituita tramite rinnovo del contratto aziendale</p>	<p>Già risposto</p>
<p>Intervistatore: Avete avuto dei modelli che già conoscevate di esempi di Commissioni Pari opportunità già esistenti (anche al di fuori del territorio di Belluno)?</p>	
<p>No, abbiamo fatto tutto da soli, siamo autodidatti.</p>	<p>Modelli specifici no, è stata una discussione tra azienda e RSU. Abbiamo guardato all'esperienza a livello nazionale del sindacato e abbiamo cercato di prendere il meglio di quello che sentivamo da altre esperienze.</p>
<p>Intervistatore: Quali sono gli obiettivi che vi siete posti con la costituzione della Commissione?</p>	
<p>Viste le difficoltà Covid la cosa primaria è stata l'orario di lavoro. Ci siamo trovati subito nella tempesta e la priorità era parlare di turni e gestione del tempo. Dopo il 2020, passata la prima ondata di Covid, e quindi con l'apertura alla compartimentazione, ci siamo subito dati da fare per distribuire dei moduli/questionari per capire le nuove esigenze di orario dei dipendenti. Ma sarà il prossimo mese (febbraio 2024) il vero banco di prova del nostro operato. Abbiamo seguito diversi colleghi che si sono rivolti a noi per tematiche come orari di lavoro, conciliazione, etc... vedremo se arriveranno le risposte dall'azienda...</p> <p>Un'altra grande tematica è legata al tema dei trasferimenti tra stabilimenti dei dipendenti, in particolare la sede di Agordo e Sedico. Abbiamo già in mente uno step successivo di questa attività: immaginiamo una interconnessione tra stabilimenti dove un delegato per sigla della CPO, si interfacerà con altri componenti di stabilimenti per capire se ci sono le richieste di trasferimento e farle incrociare.</p>	<p>Cercare soluzioni affinché i nostri lavoratori (impiegati e operai) possano trovare il giusto equilibrio tra lavoro e vita privata.</p>
<p>Intervistatore: Quanti sono e come sono stati selezionati i membri della Commissione?</p>	

<p>Per lo più ci siamo proposti su base volontaria, altri sono stati segnalati dai primi. Alcuni sono stati presi anche dai Componenti della Commissione Part Time. <i>Complessivamente siamo in dieci suddivisi per le tre sigle sindacali. Sono presenti tre uomini.</i></p>	<p>10 persone, alcune già in Commissione Part Time provenienti dalle 3 sigle sindacali.</p>
<p>Intervistatore: Potete citare una buona pratica che sta funzionando in azienda?</p>	
<p>Siamo ancora giovani per poter valutare davvero i risultati su cui stiamo lavorando tanto oggi e poter dire di aver istituito realmente una buona pratica.</p> <p>Sicuramente citerei il tema dei trasferimenti tra aziende di cui alla domanda precedente e anche tutti quei singoli casi di richieste personali che abbiamo trattato.</p> <p>Ci lasci sottolineare il fatto che entrambe le Commissioni (CPO e Parti Time) hanno sempre svolto un lavoro eccellente. Sono sempre state in grado di ascoltare e portare avanti le esigenze delle persone che vi si rivolgevano, soprattutto in epoca Covid.</p>	<p>Trasferimenti tra aziende gestita da apposita commissione trasferimenti (in cui sono presenti alcuni componenti della CPO). Abbiamo inoltre consolidato una iniziativa partita durante il periodo post Covid di supporto economico per rimborsare l'uso di centri estivi per i figli dei lavoratori.</p>
<p>Intervistatore: Quali sono i progetti futuri della Commissione?</p>	
<p>Conciliare sempre più vita e lavoro, soprattutto per le lavoratrici donne, ad oggi ancora troppo in difficoltà. Vogliamo superare il modello part time che è sempre più evidente non essere più sufficiente per le esigenze dei nostri dipendenti e penalizzante da un punto di vista economico. Chiederemo ancora all'azienda gli elenchi sul numero di dipendenti suddivisi per genere attraverso i quali farci venire nuove idee.</p>	<p>Sono tante le cose che vogliamo fare insieme. Fondamentale sarà l'attività della CPO nell'intercettare le nuove esigenze dei dipendenti per poter elaborare insieme nuovi modelli di orario conciliativi.</p>
<p>Intervistatore: Avete / State istituendo la settimana corta, tema caro alla gestione del tempo vita lavoro, perché, come, risultati attesi, etc...</p>	
<p>È presto per parlarne: dobbiamo capire quante adesioni ci saranno e come verrà presa dai lavoratori che accetteranno la sperimentazione.</p> <p>Se l'azienda imporrà il giorno della settimana di riposo siamo punto e a capo in fatto di conciliazione vita / lavoro ma è un buon segnale che venga fatto per ora in modo sperimentale su base volontaria.</p>	<p>Non è ancora partita come sperimentazione per cui è difficile fare un commento. Possiamo però dire che su questo progetto la CPO sarà fondamentale per avere un feedback sulla percezione di questa progetto. La CPO dovrà aiutarci a monitorare e capire se questi modelli di gestione del tempo rispondono davvero alle necessità dei dipendenti</p>

CAPITOLO 4 - PARI OPPORTUNITA' NEL SETTORE PUBBLICO

I Comitati Unici di Garanzia

I CUG, Comitati unici di Garanzia sono stati istituiti con la L.183 del 2010, che all'art. 21 ha disposto, per le Pubbliche Amministrazioni, il *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (C.U.G.). Questo sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità, previsti in sede di contrattazione collettiva a cui il DPR 395/88 demandava per individuare *"misure e meccanismi atti a conseguire una reale parità uomo-donna nell'ambito del Pubblico Impiego"*, e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti dal CCNL con la tornata contrattuale del 2002.

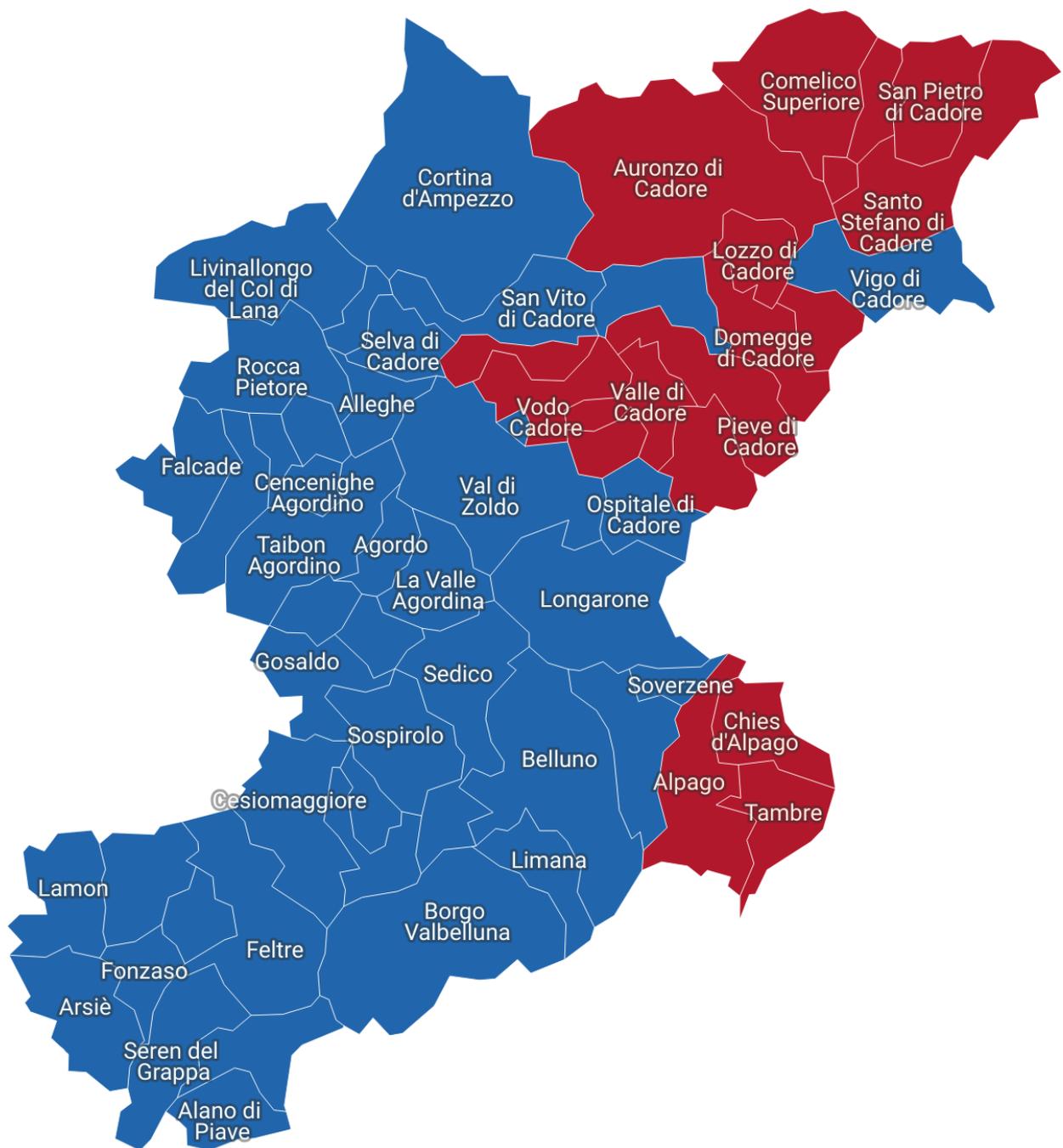
Ma mentre nel settore privato, come abbiamo visto, la costituzione delle Commissioni Pari Opportunità nasce da atti negoziali fra le parti che possono prevederne o meno l'adozione, la norma citata impone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di istituire tali Comitati con il compito di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica. Nel perseguire questi obiettivi l'attività di questo organismo viene conseguentemente orientata all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro che persegue il benessere organizzativo. Il ruolo, la composizione e i compiti affidati sono pertanto definiti da precise disposizioni a cui le P.A. devono attenersi.

Questi organismi, al pari della Commissione di P.O. nel privato, sono paritetici e quindi vedono la partecipazione di membri designati dalle OOSS e membri designati dall'Amministrazione. Hanno compiti propositivi, consultivi e di verifica, sono tenuti a esprimere pareri obbligatori non vincolanti per l'Amministrazione e sono chiamati a redigere una relazione dettagliata riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Non può quindi stupire la diffusione di questi organismi nella P.A., dato che, come è stato già evidenziato, la loro istituzione risponde ad un obbligo normativo. Infatti in provincia, quasi tutti le Pubbliche amministrazioni sono dotate di questo comitato: lo è la AULSS 1, la Provincia, e la maggior parte dei Comuni. Riguardo a quest'ultimi, tranne il comune di Belluno e quello di Feltre, il CUG è istituito in forma associata a livello di Unione Montana, con l'eccezione dell'Alpago, in fase di costituzione, e di alcuni comuni del Cadore.

Per i dettagli si fa riferimento alla voce *"Nota metodologica"* al termine del documento.

CUG enti comunali



Created with Datawrapper

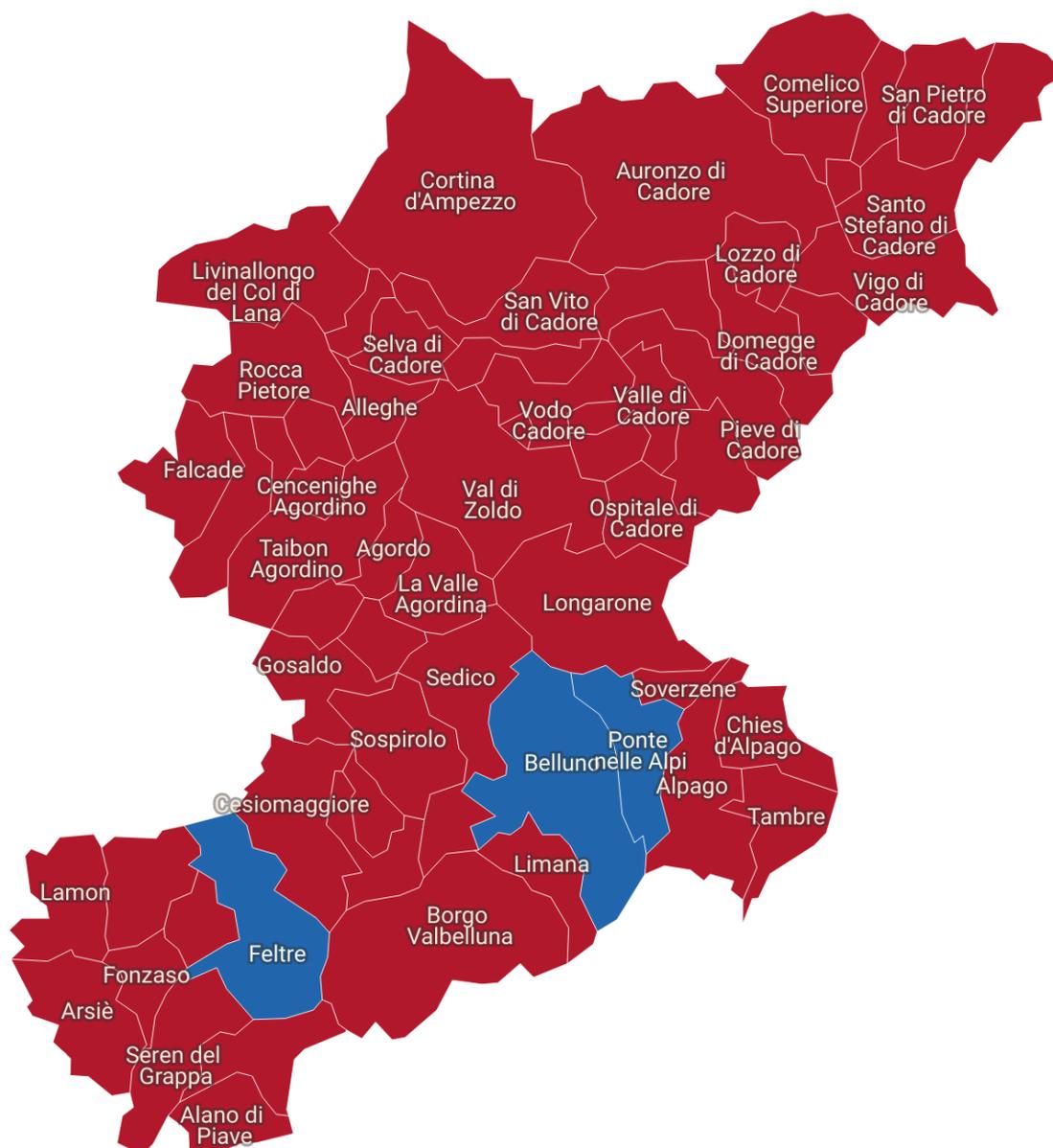
Nell'economia di questo report non è stato possibile approfondire l'attività del CUG nei settori pubblici. L'intervista a uno stakeholder crediamo possa offrire uno spaccato anche di questa realtà.

Le Commissioni Pari Opportunità Comunali

Per completezza di analisi, citiamo anche le Commissioni di Pari Opportunità istituite a livello comunale. A differenza del privato, queste Commissioni, composte da rappresentanti indicati dalla maggioranza e dalla minoranza consigliere, sono organismi consultivi e propositivi che operano a livello locale per promuovere la parità fra uomini e donne in tutti gli ambiti della vita sociale, economica e culturale della propria comunità. Non hanno quindi competenze che riguardano direttamente ed esclusivamente la singola amministrazione, piuttosto il loro interesse è rivolto in generale a tutte le azioni che possono essere messe in campo per favorire il rispetto dei principi dell'uguaglianza monitorandone anche l'applicazione.

In provincia sono attive tre C.P.O. comunali, a Belluno, Feltre e Ponte nelle Alpi.

Commissioni Comunali Pari Opportunità



CAPITOLO 5 - INTERVISTA AGLI STAKEHOLDERS

Sul tema delle pari opportunità, così rilevante per la società tutta e in particolare per la comunità bellunese, abbiamo coinvolto, attraverso una terza specifica intervista, differenti figure che per il loro ruolo e per la loro esperienza possono offrirci un significativo punto di vista.

Hanno risposto all'intervista:

- Avv. Flavia Monego- Consigliera di Parità della Provincia di Belluno
- Sonia Bridda - Referente per le pari opportunità UIL
- Denise Casanova - Segretaria Generale Cgil Belluno
- Milena Cesca - Segretaria Femca CISL BL TV
- Alessia Salvador - Presidente CUG Comune di Belluno, coordinatrice RSU comune di Belluno, coordinatrice donne UST Cisl Belluno Treviso

Riportiamo integralmente l'intervista alla Consigliera di Parità e di seguito una sintesi delle risposte ricevute dalle altre partecipanti.

Intervista alla consigliera di parità della Provincia di Belluno Flavia Monego

Il progetto P.A.R.I. (Progetti e Azioni di Rete Innovativi per la parità e l'equilibrio di genere) sta realizzando una serie di interviste sul tema delle Commissioni Pari Opportunità nel territorio bellunese.

Visto il suo ruolo ci piacerebbe approfondire con lei la questione delle pari opportunità sul territorio con un occhio di riguardo al cuore della nostra analisi, ossia lo sviluppo delle Commissioni Pari Opportunità nel territorio bellunese.

In primo luogo, può spiegarci qual è il ruolo della consigliera di parità?

Il ruolo della Consigliera di Parità è quello di occuparsi di tematiche e problematiche legate alla discriminazione e/o molestie sui luoghi di lavoro (e non solo), oltre a veicolare il più possibile la conoscenza e le informazioni sulla parità di genere.

È dunque una figura istituzionale preposta a intervenire sulle tematiche appena accennate, svolgendo funzioni di promozione e controllo.

Non si parla solo di discriminazione di genere, ma di qualunque tipologia di discriminazione (etnica, sessuale, etc...).

Volendo entrare nel merito del Progetto PARI, le CPO (Commissioni Pari Opportunità) rientrano nelle possibilità per le aziende e per le istituzioni pubbliche di implementare il tema della parità.

La costituzione di queste Commissioni la ritengo un passaggio fondamentale perché, in primo luogo, permettono di far emergere le situazioni di disparità, portandole all'attenzione di persone che possono ascoltare e indirizzare verso una soluzione comune.

Dal suo punto di vista, quali sono i maggiori ostacoli che una donna oggi incontra nell'inserirsi e nel permanere nel mercato del lavoro?

Una giovane donna, magari con figli piccoli, incontra grandi difficoltà nel cercare di conciliare i tempi vita/lavoro.

Sono proprio queste lavoratrici che, solitamente, chiedono di avere un tempo lavorativo part time per cercare di conciliare al meglio la realtà familiare e quella lavorativa ma spesso le aziende faticano a concederlo.

Lavorare metà giornata va considerato anche a livello contributivo / pensionistico.

A questo proposito le porto ad esempio diversi casi di lavoratrici che si sono rivolte al mio ruolo istituzionale per cercare di ottenere dei part time di 6 ore invece che il classico "4 ore".

L'idea sarebbe quella di avere mezza giornata libera da dedicare alla famiglia ma riuscire ad avere comunque un corrispettivo economico giusto (con relativa previdenza), ma su questo fatico ancora a vedere un cambio culturale / organizzativo da parte delle aziende.

Ma alla base di un vero cambiamento culturale e organizzativo vi è anche la possibilità di poterlo davvero realizzare e, se mancano i servizi sul territorio (asili nido, scuole materne, strutture ricreative dove portare i bambini), il rischio è che poi uno dei due genitori abbandoni il lavoro per badare ai figli (e non serve specificare chi, all'interno del nucleo familiare, lo farà).

Lo stesso meccanismo vale anche per le lavoratrici donne più adulte che devono conciliare i tempi vita/lavoro per badare ai genitori anziani.

Quali discriminazioni si verificano secondo lei ancora oggi nei luoghi di lavoro?

Sono due i temi che sottolineerei: da un lato discriminazioni di genere per i ruoli apicali (il rapporto tra ruoli dirigenziali occupati da lavoratori uomini e lavoratrici donne è nettamente a favore dei primi), il secondo invece è che, a parità di mansioni e ore lavorate, comunque, le donne sono pagate meno.

Questo per quanto riguarda il mero rapporto lavorativo, poi si apre il tema delle discriminazioni e molestie vere e proprie. Viviamo nel 2024 ma la cultura e i comportamenti dei colleghi maschi deve cambiare. Le faccio un esempio: il linguaggio con cui il collega uomo (o il capo) si rivolge alla dipendente donna. La cultura maschilista sul luogo di lavoro parte proprio dall'approccio e dal modo di comunicare che certi uomini, ancora oggi si permettono di avere con le colleghe.

Ma troppo spesso questi atteggiamenti sono considerati normali e quindi non denunciati.

Tornando al ruolo della consigliera di parità, quando una donna subisce un atteggiamento sessista da parte di un collega/superiore si può rivolgere a me. In questi casi si convoca l'azienda per cercare una mediazione che si conclude, solitamente, facendo spostare il lavoratore in un'altra area produttiva. E in questo la Commissione di Parità aziendale può essere un tramite sicuro dentro il quale far emergere situazioni come queste.

Approfondiamo il tema delle Commissioni Pari Opportunità

Prima delle Commissioni Pari Opportunità è il caso di specificare il tema della Commissioni Part Time. Hanno una storia più strutturata e sono sicuramente più diffuse nel nostro territorio. Nascevano dalle esigenze dei lavoratori di trovare un migliore equilibrio tra vita privata e vista professionale ed erano un rapporto di mediazione diretto tra rappresentati dalle RSU e le aziende.

Il loro ruolo era (ed è) quello di prendere in carico le domande di Part Time per essere valutate e sottoposte all'attenzione dell'azienda.

Successivamente alle Commissioni Part Time sono sviluppate le Commissioni Pari Opportunità che hanno una visione più globale dei fenomeni discriminatori sul posto di lavoro: si va dalla parità salariale alle discriminazioni, fino alle molestie.

Che impatto stanno avendo sulla vita dei lavoratori?

Fino ad ora non ho visto grandi risultati ma non per colpa delle Commissioni in sé e per sé. Il problema è che, ad oggi, manca una vera e propria ramificazione territoriale. Queste Commissioni nascono "a spot" nelle

aziende per volontà dei lavoratori ma non c'è ancora una reale rete. A mio avviso un vero impatto potrà esserci con la loro diffusione.

In che modo le Commissioni dovrebbero lavorare per produrre un reale cambiamento non solo in azienda, ma sulla società?

Bisogna essere davvero presenti nel luogo di lavoro: serve vigilare per poter prevenire. E poi, quando si viene a conoscenza di una situazione di criticità, bisogna davvero intervenire.

Sul tema della prevenzione mi sono piaciuti i corsi organizzati da alcune aziende sul tema dei comportamenti corretti da tenere in azienda. Sono questi percorsi che, lentamente, cambiano la cultura maschilista di cui parlavamo prima. Il cambiamento parte sempre dalla formazione.

La formazione serve a conoscere.

Serve formazione in due direzioni: far conoscere il tema della parità di genere (o per meglio dire disparità) e dall'altro pubblicizzare (e quindi nuovamente far conoscere) l'eventuale Commissione Pari Opportunità presente in azienda.

A mio avviso sarebbe utile nelle assemblee sindacali che le RSU portassero all'attenzione dei lavoratori la possibilità di usufruire di questi strumenti e loro, in prima persona, venissero maggiormente formati sulle tematiche di genere.

Le RSU devono essere responsabilizzate perché, a mio avviso, sono proprio loro che devono vigilare su comportamenti vessatori.

Cosa si aspetta per il futuro?

So che è utopia, ma vorrei che i comportamenti di oggi (per la maggior parte non segnalati per paura di essere licenziati) finalmente iniziassero a sparire.

O per lo meno mi piacerebbe che fosse il datore di lavoro, per primo, a intervenire dopo la denuncia. Vorrei che la lavoratrice avesse un reale riscontro che si sta facendo qualcosa in merito alla sua segnalazione di molestia.

Quadro di sintesi delle interviste

Domande / Intervista a:	Sonia Bridda	Denise Casanova	Milena Cesca	Alessia Salvador
Anagrafica				
Ruolo	Referente per le pari opportunità UIL	Segretaria Generale Cgil Belluno	Segretaria Femca CISL BL tv	Presidente CUG Comune di Belluno, coordinatrice RSU Comune di Belluno, coordinatrice donne UST Cisl BL-Tv
In che modo il suo ruolo è connesso al tema della parità di genere?	Coordino le iniziative a carattere territoriale, supporto le donne in difficoltà che ci chiedono aiuto, faccio parte a livello regionale del coordinamento pari opportunità che si occupa della creazione del 'fare rete'	In qualità di responsabile della Cgil di Belluno mi occupo, anche, di tutte le politiche di genere	Mi occupo di contrattazione aziendale	Il Coordinamento Donne e per le Politiche di genere e le Pari opportunità della Cisl Belluno Treviso focalizza il suo lavoro sulla prevenzione della violenza nelle scuole, sulla valorizzazione del lavoro femminile, sulla conciliazione fra tempi di vita e di lavoro e sulla lotta al gap salariale con conferenze nelle scuole, seminari, spettacoli teatrali, mostre fotografiche, convegni.
Le problematiche di genere oggi nel mondo del lavoro				
Dal suo punto di vista, quali sono i maggiori ostacoli che una donna oggi incontra nell'inserirsi e nel permanere nel mercato del lavoro?	Essere madre, essere di età avanzata, essere senza esperienza o formazione	Se è madre mancanza di servizi che consentano la conciliazione vita lavoro, mancanza di politiche tese alla valorizzazione della	Le difficoltà maggiori sono legate alla cultura che vede ancora i compiti di cura affidati solo alle donne. L'assenza di servizi e strutture per	La donna incontra ostacoli perché, è cosa nota, che sulle sue spalle pesa la cura dei figli e degli anziani, situazioni queste che determinano anche assenze sul lavoro. Mancano servizi a supporto della

		genitorialità. Difficoltà anche nella scelta iniziale da parte delle aziende: si predilige il maschio soprattutto per alte professionalità anche a parità di titoli di studio	l'infanzia sul territorio. Assenza di Percorsi che permettano anche alle donne con figli di crescere professionalmente nelle aziende.	genitorialità ed è spesso la donna che sacrifica la sua realizzazione sul luogo di lavoro
Quali discriminazioni si verificano secondo lei ancora oggi nei luoghi di lavoro?	Una donna spesso non è considerata adatta per un ruolo di responsabilità o apicale. Il motivo è che potrebbe diventare madre ed assentarsi dal lavoro.	Pay gender gap Meno possibilità di carriera	Percorsi di carriera che privilegiano gli uomini nei ruoli dirigenziali. Misuratori di efficienza e riconoscimento da parte dell'azienda legati agli straordinari. In generale modello di organizzazione del lavoro maschile.	Stipendio inferiore rispetto ad un uomo Discriminazione per possibili assenze e considerata poco affidabile. In caso di maternità al ritorno al lavoro potrebbe non trovare il proprio posto di lavoro e potrebbe essere messa nelle condizioni di licenziarsi
Storia / nascita delle Commissioni nel territorio di Belluno				
In generale, come sono nate e si sono sviluppate le Commissioni Pari Opportunità nelle aziende o negli Enti che lei conosce/rappresenta?	Nate dalla consapevolezza che sia necessario avere gli strumenti per conoscere, affrontare e risolvere le problematiche di ogni giorno sui luoghi di lavoro molto spesso neppure affrontate o		Dalla costituzione di RSU e bisogno di affrontare temi di conciliazione, di flessibilità di orario e tematiche di parità di genere.	i CUG (Comitati Unici di Garanzia) negli Enti Pubblici sono istituiti per normativa. Sono previsti dall'art 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010. In Provincia o sono interni all'E.L. o sono previsti in forma associata. Le Commissioni Pari Opportunità a livello comunale sono commissione

	considerate minori.			politiche rivolte ai cittadini e sono poco diffuse nel territorio
Quali sono stati i principali problemi incontrati per costituire e avviare l'attività delle Commissioni Pari Opportunità nelle aziende o negli Enti che lei conosce/rappresenta?	Nelle aziende trovare riscontro con la parte datoriale	Nessuna problematica particolare da riportare.	Un modello di organizzazione del lavoro squisitamente maschile rende il lavoro delle commissioni molto difficoltoso. Cultura ancora legata a soliti schemi dei primi del 900.	Non ne sono a conoscenza
Quali sono i rapporti instaurati tra Commissione Pari Opportunità e RSU e/o con le aziende e/o negli Enti che lei conosce/rappresenta?	Relazione formale ma limitata	Collaborazione attiva	Collaborazione attiva	Collaborazione attiva
A suo avviso, dove sono state istituite le Commissioni Pari Opportunità, il rapporto tra numero di dipendenti uomini e donne, che percentuale aveva? [Solo per Commissioni istituite in aziende]		Più componente femminile nel comparto occhialeria Più maschile nel metalmeccanico	Settore occhialeria 65% donne ma quasi tutte in ruoli produttivi o impiegatizio di livello base	
Obbiettivi / Iniziative oggi				

<p>BUONE PRATICHE: Vuole citare iniziative o programmi chiave di cui lei è a conoscenza, sviluppate dalla Commissione Pari Opportunità?</p>			<p>Progetti che attraverso FSE hanno fatto crescere la cultura della conciliazione.</p> <p>Accordi sperimentali su flessibilità entrata uscita,</p> <p>Maggiordomo aziendale.</p>	<p>Una esperienza interessante è quella della Commissione Pari Opportunità del Comune di Treviso molto attiva su diversi fronti.</p> <p>Il CUG del Comune di Belluno, come CUG del Capoluogo di Provincia, ha organizzato due giornate di formazione per tutti i CUG della provincia di Belluno</p>
<p>Problematiche all'avvio e resistenze oggi</p>				
<p>Quali principali e ricorrenti temi/problematiche hanno affrontato le Commissioni Pari Opportunità nelle aziende o negli Enti che lei conosce/rappresenta, da quando sono operative?</p>	<p>Discriminazione e molestie,</p> <p>Inquadramento,</p> <p>Uso del part time volontario o involontario</p>	<p>Conciliazione vita lavoro</p>	<p>Difficoltà ad ottenere orari conciliativo per le mamme.</p> <p>Discriminazioni.</p> <p>Molestie</p>	<p>Per la P.A. temi più rilevanti su cui concentrarsi sono la conciliazione tempi di vita lavoro, servizi alla genitorialità.</p>
<p>Come sono state individuate le problematiche che hanno portato alla costituzione della Commissione Pari Opportunità (se ci sono state)?</p>		<p>Ascoltando le lavoratrici</p>	<p>Esigenze delle donne con figli prevalentemente</p>	<p>La legge prevede l'obbligo per le PA di istituire i CUG.</p>
<p>Se ci sono, come vengono affrontate eventuali resistenze o ostacoli interni?</p>		<p>Attraverso la contrattazione</p>	<p>Provando a inserire nella contrattazione integrativa i temi delle pari opportunità</p>	<p>Il CUG del Comune di Belluno non ha incontrato resistenze.</p>
<p>Risultati ottenuti / Impatto sull'azienda in relazione alle politiche di genere</p>				

<p>Che impatto ha avuto la Commissione Pari Opportunità in termini di tutela e valorizzazione del lavoro femminile, di conciliazione tempi di vita e di lavoro, e, in generale, di welfare declinato al femminile?</p>	<p>I risultati ci sono ma spesso non ne viene dato il giusto risalto</p>	<p>Un buon impatto</p>	<p>Ha migliorato il clima aziendale e consentito alle donne di restare al lavoro</p>	<p>Il CUG del Comune di Belluno non ha avuto un impatto rilevante. Nella pubblica amministrazione si accede per concorso e quindi non ci sono discriminazioni in fase di assunzione. Il GAP salariale non è così alto come nel privato perché gli stipendi sono tabellari e la produttività (Salario accessorio) viene distribuito in base alla valutazione annuale.</p>
<p>Prospettive future</p>				
<p>È a conoscenza di nuove iniziative delle Commissioni Pari Opportunità che potrebbero essere messe in atto a breve?</p>				<p>Il CUG del Comune di Belluno ha appena proposto all'amministrazione, come aveva fatto il Comune di Treviso un paio di anni fa, di permettere ai genitori di bambini piccoli la possibilità di smart working.</p>
<p>Quali sono i problemi e le sfide che, in generale, le Commissioni Pari Opportunità dovranno affrontare per rendere la propria azione più incisiva e attraverso quali modalità innovative?</p>	<p>La sfida è avere al fianco delle donne, uomini attivi che partecipano al cambiamento e che con convinzione siano partecipi a nuove prassi</p>	<p>Richiesta e utilizzo dello strumento del Rapporto Biennale della situazione del personale maschile e femminile. Analisi e contrattazione con le aziende per la gestione corretta delle</p>	<p>Affrontare tutto il tema della parità salariale, dei percorsi di carriera adeguati al mondo femminile il tema sempre più emergente delle molestie sul lavoro</p>	

		risorse in relazione ai percorsi di carriera e al pay gender gap		
A Suo avviso quale tipo di formazione legata al tema delle Pari opportunità sarebbe utile implementare e proporre alle aziende / enti del territorio?	Momenti formativi e di verifica nelle aziende con regolarità	Formazione in aula legata all'applicazione dei temi di cui alla risposta precedente	Formazione mirata per le RSU per i capi reparto e assemblee informative per i lavoratori e lavoratrici.	La formazione va fatta secondo me al contrario, nel senso di mettere in evidenza i danni della non parità, del divario salariale, della poca carriera che fanno le donne. So che sono provocatoria, ma solo così si può far formazione.
Consigli e miglioramenti				
Siete a conoscenza di iniziative di Commissione Pari Opportunità / Commissione Part Time- anche al di fuori della Provincia- che riterreste utile replicare nel territorio?				
Quali consigli avrebbe per potenziare le iniziative di pari opportunità nel territorio?	Sensibilizzare soprattutto le aziende e non solo con accordi sulla carta, ma con azioni reali, nei propri stabilimenti	Formazione congiunta di tutte le commissioni pari opportunità e costituzione della commissione in ogni azienda del territorio	Creare interazione tra il livello aziendale, territoriale, e il pubblico. Sviluppare un welfare territoriale e sinergie tra mondo del lavoro privato, asili, nidi.	Servono più servizi a supporto della genitorialità. Servono più servizi a supporto degli anziani.

Nel seguente schema abbiamo messo a confronto i principali temi o aree problematiche emersi nei tre blocchi di interviste (Stakeholders, Aziende con CPO e Aziende con presenza di RSU) per verificare se questi siano trasversali, indipendentemente dalla tipologia di azienda o persona intervistata.

	Tematica	Stakeholders	Aziende con CPO	Aziende senza CPO
Gestione del tempo	Conciliazione vita/lavoro	Presente	Presente	Presente
	Necessità di orario flessibile	Presente	Presente	Presente
	Part Time involontario	Presente	Presente	
	Maternità	Presente	Presente	Presente
	Cura famigliare a carico prevalente della donna	Presente	Presente	Presente
Welfare/Servizi	Mancanza di servizi a supporto della genitorialità / persone anziane	Presente	Presente	Presente
	Mancanza di trasporti capillari		Presente	
Formazione	Necessità di formazione mirata	Presente	Presente	Presente
	Percorsi di studi uguali per maschi e femmine		Presente	
	Maggiore coinvolgimento delle RSU tramite formazione sul tema delle Pari Opportunità	Presente		
Discriminazioni di genere	Discriminazioni / molestie	Presente		
	Pay Gender Gap	Presente		
	Discriminazione a parità di titolo di studio	Presente		
	Cultura lavorativa maschilista			Presente
	Impossibilità ad accedere a ruoli apicali	Presente	Presente	
Commissione Pari Opportunità	I CPO contribuiscono a migliorare il clima aziendale	Presente	Presente	Non pertinente
	Commissione poco conosciuta in azienda	Presente	Presente	Non pertinente
	Utilizzo delle Assemblee sindacali per parlare del tema e far conoscere Commissioni o strumenti di Pari Opportunità	Presente		
	Attività di promozione, monitoraggio, conciliazione	Presente	Presente	
Altro	Non vengono segnalati particolari eventi negativi legati alle Pari Opportunità			Presente

LA DISPARITÀ DI GENERE IN NUMERI

MACRO TEMA	I RISULTATI DELL'ANALISI
OCCUPAZIONE	11,5 PUNTI PERCENTUALI DI DIFFERENZA TRA TASSO DI OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE
	IL DIVARIO OCCUPAZIONALE È PRESENTE IN TUTTE LE FASCE DI ETÀ ANALIZZATE
TIPOLOGIA DI ORARIO	IL PART TIME RIMANE UNO STRUMENTO "FEMMINILE" (LO USA IL 43,5% DELLE DONNE DIPENDENTI)
	L'USO DEL PART TIME PER LE DONNE ESPLODE A PARTIRE DAI 30 ANNI, ETÀ IN CUI SI FANNO I FIGLI
RETRIBUZIONE MEDIA	A PARITÀ DI LAVORATORI DIPENDENTI OCCUPATI E GIORNATE LAVORATE, LA RETRIBUZIONE VERSATA SCENDE AD UN RAPPORTO DI 6 A 4 A SFAVORE DELLE DONNE
	LA RETRIBUZIONE PER LE DONNE SMETTE DI CRESCERE ATTORNO AI 30 ANNI, AL SUO APICE RAGGIUNGE I LIVELLI DELLA RETRIBUZIONE MEDIA DI UN OCCUPATO UOMO IN ETÀ 25-29 ANNI
TITOLO DI STUDIO E QUALIFICA OCCUPAZIONALE	LE DONNE SONO MEDIAMENTE PIÙ ISTRUITE (30% DI OCCUPATE LAUREATE VS 17,4% DI COLLEGHI UOMINI)
	I RUOLI APICALI (QUADRI E DIRIGENTI) SONO PRETTAMENTE MASCHILI (14% IL TOTALE DELLE DIRIGENTI DONNE)
	SI RISCOVRA PROFESSIONI DOVE LA PREVALENZA DI OCCUPATE DONNE È PREPONDERANTE. ES. PROFESSIONI RICONDUCEBILI AI RUOLI DI CURA (SANITÀ E ISTRUZIONE)

IL CONTESTO NORMATIVO

RIUNIFICAZIONE DELLA LEGISLAZIONE NEL 2006 IN UN CODICE UNICO DELLE PARI OPPORTUNITÀ - ANNO 2006

COME È CAMBIATO IL CONTESTO NORMATIVO?

ART. 46 PREVEDE L'OBBLIGATORietà PER LE AZIENDE CON PIÙ DI 100 DIPENDENTI (POI 50) DI REDIGERE UN "RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE"

OBBLIGO PER LE AZIENDE CON ALMENO 15 DIPENDENTI DI PREDISPORRE UNA RELAZIONE DI GENERE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE (D.L. 77/2021)

PROMOZIONE DELLE AZIONI POSITIVE

SISTEMA DI CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE (L. 162/2021)

ANCHE LA REGIONE VENETO SI È DOTATA DI UNA NORMA L.R. N.3 DEL 15 FEBBRAIO 2022 "DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA DONNE E UOMINI E IL SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE"

**RISULTATI DEL QUESTIONARIO DISTRIBUITO ALLE AZIENDE
CON COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ E/O COMMISSIONE PART TIME**

Le problematiche di genere oggi nel mondo del lavoro	L'attività di cura della famiglia ricade prevalentemente sulla donna Con conseguente minor tempo da dedicare al lavoro Carriera discontinua Part Time involontario Impossibilità di avanzare nella carriera lavorativa Studi femminili = Professioni femminili (tema STEAM) Soluzione: più servizi, più welfare.
La costituzione della Commissione P.O. in azienda e le tematiche affrontate	Prevalentemente si parla di orari di lavoro e conciliazione vita/lavoro Riorganizzazione del personale e spostamenti tra sedi CPT: analisi delle richieste di Part Time Uso di strumenti alternativi al Part Time come flessibilità di orario
Risultati ottenuti / Impatto sull'azienda in relazione alle politiche di genere	Opinioni discordanti legate ai risultati delle singole richieste dei lavoratori Introduzione di welfare aziendale innovativo come "il maggiordomo aziendale"

RISULTATI DEL QUESTIONARIO DISTRIBUITO ALLE AZIENDE SENZA CPO O CPT

L'EVENTUALE ISTITUZIONE DI UNA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ IN AZIENDA:

SAREBBE UTILE PER	MIGLIORE GESTIONE DEL TEMPO VITA/LAVORO
	SUGGERIRE I SERVIZI SUL TERRITORIO A SUPPORTO DELLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO
	APPROFONDIRE LE SINGOLE ESIGENZE DEI LAVORATORI
NECESSITÀ DI ISTITUIRLA	UTILE, AUSPICABILE, MA NON NECESSARIA
	NON VENGONO SEGNALATE SITUAZIONI DI DISPARITÀ RILEVANTI
	CLIMA AZIENDALE SUFFICIENTEMENTE POSITIVO
COME ISTITUIRLA	COINVOLGERE SIA UOMINI CHE DONNE PROVENIENTI DA DIFFERENTI AMBITI AZIENDALI
	COINVOLGERE SIA RAPPRESENTANZA SINDACALE CHE AZIENDALE
	COINVOLGERE LA CONSIGLIERA DI PARITÀ
	DA SUBITO: FORMAZIONE SUL TEMA DELLA PARITÀ DI GENERE

RISULTATI DEL QUESTIONARIO DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDERS

Problematiche riscontrate	Possibili soluzioni				
L'attività di cura della famiglia ricade prevalentemente sulla donna	Servizi del territorio	Welfare innovativo	Cambio della cultura	Flessibilità di orario	
Pay Gender Gap	Accesso ai ruoli dirigenziali	Uguale retribuzione a parità di ruolo	Cambio della cultura	Flessibilità di orario	Inserire i temi della parità di genere nella contrattazione aziendale
Part time involontario	Servizi del territorio	Welfare innovativo	Cambio della cultura	Flessibilità di orario	Inserire i temi della parità di genere nella contrattazione aziendale
Rientro dalla maternità	Servizi del territorio	Welfare innovativo	Cambio della cultura	Flessibilità di orario	Inserire i temi della parità di genere nella contrattazione aziendale
Contributi pensionistici inferiori	Parità di orario				
Mancanza di conoscenza della CPO (ma in generale delle tematiche delle Pari Opportunità) da parte dei lavoratori	Formazione	Sponsorizzazione dell'attività delle CPO	Diffusione delle CPO nelle aziende per fare rete		
Mancanza di conoscenza della CPO (ma in generale delle tematiche delle Pari Opportunità) da parte dei rappresentanti sindacali	Formazione	Diffusione delle CPO nelle aziende per fare rete			
Discriminazioni / molestie	Formazione	Cambio della cultura	Inserire i temi della parità di genere nella contrattazione aziendale		

RIASSUMENDO....



Nota metodologica

A seguire le fonti e le metodologie usate per l'analisi:

Capitolo	Dato	Fonte	Modalità di estrapolazione	Note
1	Tassi di occupazione	ISTAT	Archivi on line	
	N° di lavoratori dipendenti	INPS	Archivi on line	
	Pensioni	INPS	Archivi on line	
	Occupazione dipendente	INPS	Archivi on line	
	Imprese e dipendenti per dimensione	ISTAT	Archivi on line	
	Aziende Over 50 dipendenti per Comune	AIDA Cisl	Archivi on line	
2	Primi 10 CCNL per applicazione	Report "I 10 Contratti Collettivi Nazionali maggiormente applicati" elaborato da INPS	Archivi on line	
	CCNL per settore	CNEL- Archivio Contratti + Canali sindacali	Archivi on line	
	Accordi aziendali	OCSEL Cisl	Archivi on line	
3	Riferimenti normativi	Fonti varie	Ricerche varie	
	Aziende Over 50 dipendenti per Comune	AIDA Cisl	Archivi on line	
	Mappatura delle Commissioni Pari Opportunità e Part Time	Canali Sindacali	Ricerca sul campo	
4	Interviste	Canali Sindacali	Modalità on line	Distribuzione dell'intervista on line tramite Google Moduli
5	Caso aziendale	Canali Sindacali	Intervista face to face on line	Intervista On line "face to face"
Elaborazioni e creazione del report: Fondazione Corazzin				

Commissioni Pari Opportunità Comunali e dei CUG degli Enti Pubblici Locali nei Comuni della Provincia di Belluno – SCHEDA RIEPILOGATIVA

	CPO Comunali	CUG e Unione Montana di riferimento	Note
ENTE COMUNALE			
Agordo		Presente in forma associata	Unione Montana Agordina
Alano di Piave		Presente in forma associata	Unione Montana Feltrina
Alleghe		Presente in forma associata	Unione Montana Agordina
Alpago		Non presente	Intenzione di costituirlo a livello di Unione Montana
Arsiè		Presente in forma associata	Unione Montana Feltrina
Auronzo di Cadore		Non presente	
Belluno	rinnovata nel 2022	Presente	CUG in forma singola
Borca di Cadore		Non presente	
Borgo Valbelluna		Presente in forma associata	Unione Montana Valbelluna
Calalzo di Cadore		Presente in forma associata	Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo <i>(anche se non fa parte dell'unione montana)</i>
Canale d'Agordo		Presente in forma associata	Unione Montana Agordina
Cencenighe Agordino		Presente in forma associata	Unione Montana Agordina
Cesimaggiore		Presente in forma associata	Unione Montana Feltrina
Chies d'Alpago		Non presente	Intenzione di costituirlo a livello di Unione Montana
Cibiana di Cadore		Non presente	
Colle Santa Lucia		Presente in forma associata	Unione Montana Agordina
Comelico Superiore		Non presente	
Cortina d'Ampezzo		Presente in forma associata	Associata con il comune di San Vito di Cadore
Danta di Cadore		Non presente	
Domegge di Cadore		Non presente	
Falcade		Presente in forma associata	Unione Montana Agordina
Feltre	rinnovata nel 2022	Presente	CUG in forma singola
Fonzaso		Presente in forma associata	Unione Montana Feltrina
Gosaldo		Presente in forma associata	Unione Montana Agordina
La Valle Agordina		Presente in forma associata	Unione Montana Agordina
Lamon		Presente in forma associata	Unione Montana Feltrina
Limana		Presente in forma associata	Unione Montana Valbelluna

Livinallongo del Col di Lana		Presente in forma associata	Unione Montana Agordina
Longarone		Presente in forma associata.	Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo
Lorenzago di Cadore		Non presente	
Lozzo di Cadore		Non presente	
Ospitale di Cadore		Presente in forma associata	Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo
Pedavena		Presente in forma associata	Unione Montana Feltrina
Perarolo di Cadore		Non presente	
Pieve di Cadore		Non presente	
Ponte nelle Alpi	istituita nel 2019	Presente	CPO denominata "Commissione per i diritti civili e le politiche di genere" / CUG in forma singola.
Quero Vas		Presente in forma associata	Unione Montana Feltrina
Rivamonte Agordino		Presente in forma associata	Unione Montana Agordina
Rocca Pietore		Presente in forma associata	Unione Montana Agordina
San Gregorio nelle Alpi		Presente in forma associata	Unione Montana Feltrina
San Nicolò di Comelico		Non presente	
San Pietro di Cadore		Non presente	
San Tomaso Agordino		Presente in forma associata	Unione Montana Agordina
San Vito di Cadore		Presente in forma associata	Associato con il comune di Cortina
Santa Giustina		Presente in forma associata	Unione Montana Feltrina
Santo Stefano di Cadore		Non presente	
Sedico		Presente in forma associata	Unione Montana Valbelluna
Selva di Cadore		Presente in forma associata	Unione Montana Agordina
Seren del Grappa		Presente in forma associata	Unione Montana Feltrina
Sospirolo		Presente in forma associata	Unione Montana Valbelluna
Soverzene		Presente in forma associata	Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo
Sovramonte		Presente in forma associata	Unione Montana Feltrina
Taibon Agordino		Presente in forma associata	Unione Montana Agordina
Tambre		Non presente	Intenzione di costituirlo a livello di Unione Montana
Val di Zoldo		Presente in forma associata	Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo
Vallada Agordina		Presente in forma associata	Unione Montana Agordina
Valle di Cadore		Non presente	
Vigo di Cadore		Presente in forma associata	Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo (anche se non fa parte dell'unione montana)
Vodo Cadore		Non presente	

Voltago Agordino		Presente in forma associata	Unione Montana Agordina
Zoppè di Cadore		Presente in forma associata	Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo
ENTE PROVINCIALE			
PROVINCIA DI BELLUNO		Presente	Istituito nel 2023
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIO SANITARIA			
ULSS 1		A livello centrale (non per singola sede)	Istituito ma non risulta attivo
Casa di riposo di Lamon		Non presente	
Casa di riposo di Auronzo		Non presente	

* Al CUG comunale dell'Unione Montana Feltrina si aggiunge anche il Comune di Segusino in Provincia di Treviso

