



CITTÀ DI IMOLA

MEDAGLIA D'ORO AL VALORE MILITARE PER ATTIVITA' PARTIGIANA

COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA'

VERBALE NR.6 - VI° COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ CONFERENCE CALL - 6° seduta - PIATTAFORMA LIFESIZE

mercoledì 28 aprile 2021

inizio collegamento ore 18.30

Ordine del Giorno:

- 1) comunicazioni della coordinatrice
- 2) ripresa discussione su lavoro e formazione
- 3) mozione Lega su diffusione Signal for help
- 4) varie ed eventuali

Sono presenti le Commissarie: **Giulia Barelli, Giuditta Bellosi, Emanuela Bianchi, Antonella Caputo, Federica Cicognani, Mirella Collina** per la CGIL Imola, **Deanna Dal Prato, Alessandra Davide** per l'Associazione Trama di Terre, **Maria Rosa Franzoni** per l'Associazione PerLeDonne, **Elena Gardenghi, Veronica Gioiellieri, Virna Gioiellieri** per l'Archivio U.D.I, **Martina Linguerri, Angela Marcheselli** per il Circolo Fiorella Baroncini, **Sonni Monduzzi** per il Coordinamento Donne SPI CGIL Imola, **Marzia Montebugnoli** per la CISL Area Metropolitana bolognese, **Luisa Rago, Luana Tampieri, Eva Virtute.**

Assenti giustificate: **Marta Gentili, Elisa Lapia, Michelle Suzzi, Franca Daniela Tarozzi, Isaura Veronesi.**

Assenti non giustificate: **Cristina Brini, Morena Grandi, Clorinda Alessia Mortero, Donatella Mungo.**

Sono presenti **Elisa Spada** Assessora alle Pari Opportunità e **Silvia Reggiani** per l'U.O. Sviluppo sostenibile, Politiche di genere e partecipative

Partecipano le Consigliere comunali, invitate permanenti alla Commissione:

Maria Teresa Merli (Gruppo Fratelli d'Italia)

Mirella Pagliardini (Gruppo PD)

Serena Bugani (Gruppo Lega)

Marinella Vella (Lista Cappello)

Presiede la seduta la coordinatrice **Virna Gioiellieri.**

Viene approvato all'unanimità il verbale della seduta precedente.

La seduta ha inizio alle ore 18,40.

1° punto all'o.d.g:

Comunicazioni della coordinatrice.

Comunica che quest'anno, per il **premio Tina Anselmi**, (finalizzato a far conoscere e a premiare le donne che si sono distinte e che hanno svolto ruoli significativi in diversi ambiti) istituito con il Comune di Bologna dall'U.D.I e dal C.I.F. e poi esteso all'Area Metropolitana, il Comune di Imola ha deciso di partecipare proponendo il nome di **Giulia Serrano** una giovane biologa, laurea STEM, che ha deciso di impegnarsi nell'agricoltura biologica, insieme al marito; madre di due figli e imprenditrice in un 'azienda di agricoltura biologica a Ponticelli che produce soprattutto frutta secca, biologica a impatto zero con tecniche innovative.

Altra comunicazione che pone all'attenzione della Commissione è il **gemellaggio di Imola con la città di Ardakan in Iran**. Nato da un accordo di collaborazione nel 2018 quando c'era la Sindaca Sangiorgi, si trattava di uno scambio imprenditoriale fatto da Zucchini imprenditore di una nota ditta di import/export. Sul fatto che l'attuale Amministrazione comunale abbia deciso di dare continuità a questa proposta si sollevano alcuni dubbi. Sottolinea, infatti, che l'Iran discrimina le donne, impicca gli omosessuali pubblicamente, condanna l'adulterio. Esprime le sue perplessità in proposito. Non ci sono valori in comune con l'Italia e con un Comune, quello di Imola, che da sempre ha riferimenti valoriali opposti a quelli su cui si fonda l'attuale orientamento culturale dell'Iran. I gemellaggi si fondano infatti su valori condivisi e di amicizia con città straniere per lo scambio di progetti ed esperienze fra comunità locali. In questo caso come Commissione Pari Opportunità non si può non rilevare la divergenza sulla concezione del ruolo delle donne nelle rispettive società e sull'aspirazione a pari diritti fra i sessi, cosa che contraddistingue l'Italia fin dal dettato costituzionale fondativo della Repubblica. Imola è gemellata con diverse città: Colchester (Inghilterra), Pola (Istria), Genevillers (Francia), che fondano i loro rapporti su amicizie, le quali hanno dato luogo nel tempo a scambi di carattere culturale e su valori comuni. Si afferma che sarebbe coerente e doveroso prendere le distanze dalla scelta dell'Amministrazione comunale, se si tratta propriamente di gemellaggio. Altra cosa sono gli accordi economici e commerciali. Le imprese fanno le loro scelte come è legittimo che sia, ma in caso di gemellaggio la scelta non è condivisibile. Si dovrebbe concludere, ancora una volta, che la politica dà priorità agli interessi economici mettendo in secondo ordine i diritti umani.

Dopo un intenso dibattito e l'espressione di altri dubbi da parte di diverse componenti la Commissione si decide di inserire "l'argomento" all'ordine del giorno della prossima CPO dopo avere accertato la natura delle relazioni dal testo dell'accordo che l'Assessora si impegna a fornire alla CPO in modo da potersi esprimere in via definitiva in merito.

Comunica che la Regione ha approvato un fondo per le donne che subiscono violenza per aiutarle ad uscire dal percorso di violenza, un po' come si era espressa la CPO quando ha discusso su questo tema complesso. Su questo argomento sarebbe utile che la CPO arrivasse a sintetizzare delle proposte da fare all'Amministrazione Comunale, alla Città Metropolitana e alla Regione.

2° punto all'o.d.g: ripresa discussione su lavoro e formazione

Lavoro autonomo e imprese femminili

Eva Virtute: per quanto riguarda l'inserimento delle giovani laureate nel mondo del lavoro, informo la Commissione di un'iniziativa promossa dall'Università di Bologna, insieme ad altre università e al Politecnico di Milano, le quali hanno dato vita alla Fondazione per la Formazione Universitaria a Orientamento Professionale insieme alle Reti Industriali del territorio Emiliano Romagnolo. Questa fondazione ha lo scopo di creare corsi di formazione altamente specializzati da un punto di vista tecnico in modo da poter offrire un percorso di crescita che risponda anche alle richieste/esigenze di mercato. Questa proposta mette in evidenza 2 aspetti interessanti: 1° la Fondazione prevede una sorta di tirocinio/collaborazione lavorativa durante il percorso formativo all'interno delle aziende del territorio che aderiscono alla Fondazione per offrire ai nuovi laureati e laureate percorsi di crescita; 2° la Fondazione è stata creata anche attraverso fondi europei. La fondazione è già attiva per cui la Commissaria Virtute propone di "usare questa notizia" per ricavare l'idea di qualche attività da proporre a livello locale imolese alle aziende del territorio e anche, collegandosi con l'intervento dell'Assessora Spada nella scorsa CPO, circa gli incentivi che il Comune di Imola darebbe alle imprese che vogliono assumere donne.

Deanna Dalprato evidenzia che IMA di Ozzano dell'Emilia, l'azienda in cui lavora, ha investito in ore di formazione per la "sua popolazione femminile", sottolineando l'importanza delle donne lavoratrici dell'azienda stessa e creando una base di consapevolezza del ruolo. IMA ha fatto un'analisi per quanto riguardava il gap economico "di genere", mettendo in evidenza che questo gap era piuttosto considerevole a livello apicale che era ricoperto soprattutto da figure maschili mentre le donne erano quasi tutte collocate a livello amministrativo. Essendo un'azienda che è molto cresciuta negli anni e con una base artigianale, ha avuto il pregio di far crescere professionalmente, al suo interno, molte persone dando pariteticamente accesso alle posizioni che si aprivano allo stesso numero di candidate donne e di candidati uomini. Ima ha poi fatto un percorso chiamato "Rompete il tetto di cristallo" con molte ore di formazione al termine del quale l'azienda ha dato una promozione a tutte le donne partecipanti e ha poi continuato a

investire e a fare formazione per inserire concretamente un numero maggiore di donne a livello apicale. Questo modello potrebbe essere suggerito anche ad altre aziende del territorio.

L'Assessora **Elisa Spada**: sarebbe interessante, attraverso l'Assessore allo Sviluppo Economico Raffini, prendere contatti con la Fondazione per vedere operativamente come si possono creare percorsi generatori di connessioni dirette con le Aziende. Sulla base della testimonianza di Deanna sarebbe interessante fare una recensione di buone pratiche e creare la condivisione facendo eventualmente un convegno in cui certe aziende raccontino "le loro buone pratiche" ad altre aziende.

La coordinatrice Virna Gioiellieri riporta l'attenzione sulla politica, non solo nazionale. Digitale e ambiente sono indicati come i settori in cui si collocheranno le future professioni. Su questi settori, da quanto è dato di capire dalle informazioni sul Recovery fund, si investirà di più nel futuro prossimo. Il punto è che in questi 2 settori c'è poca occupazione femminile. Diventa perciò fondamentale chiedersi cosa serve per estendere l'occupazione femminile in questi 2 ambiti. Che tipi di percorsi formativi incentivare e promuovere? Uno dei grandi temi contemporanei che interessa il mercato del lavoro è l'impiego delle lauree umanistiche alternativo a quello tradizionale. L'estensione dell'intelligenza artificiale, dell'informatica e del digitale consente di raccogliere miliardi di dati, i cosiddetti big data da cui si possono trarre informazioni sulla segmentazione del mercato, sulle caratteristiche dei target ecc.. Per interpretarli e finalizzarli servono dei laureati/e in filosofia, in lettere, in sociologia. Persone, che sappiano a tal fine investire le loro competenze per l'utile uso dei dati stessi. Ecco allora che chi ha una formazione di tipo umanistico dovrebbe poter investire le proprie competenze in maniera alternativa a quelle tradizionali (insegnamento, occupazione nei servizi, ecc.). Va incentivato il lavoro autonomo, va sostenuta l'imprenditoria femminile e qui subentra un problema che è quello della conciliazione. Occorre allargare la normativa sui congedi familiari, ad esempio. La decontribuzione serve nell'immediato ma non è una soluzione di prospettiva. Servono riforme strutturali (es. una parte dei costi della maternità dovrebbe essere sostenuta dallo Stato e non dalle Imprese). Su ipotesi di riforme strutturali occorre interrogare la politica, cioè i partiti e i gruppi che sono nelle sedi istituzionali. La Cpo dovrebbe fare delle proposte agli Enti Locali, ma fare domande chiare anche ai partiti.

Chiederei al Comune di fare una ricognizione sulle aziende territoriali e di farsi promotore di una sensibilizzazione verso politiche di parità all'interno delle aziende stesse (vedi esempio raccontato da Deanna) ma anche rispetto alla possibilità di individuare incentivi per l'assunzione di donne. Come CPO potremmo chiedere preventivamente l'impatto di genere dei provvedimenti presi; le politiche sul territorio che tipo di impatto hanno?

Il Comune ha varato la nuova convenzione sui nidi di cui quasi la metà sono privati. Subentra un problema di equità, per cui chi non trova posto nel nido pubblico, deve rivolgersi al privato quindi che quote pagano nel privato le famiglie rispetto a quelle dei nidi comunali? C'è il rischio di penalizzazione di chi ha redditi più bassi?

Antonella Caputo condivide le sue riflessioni sul mondo dell'Avvocatura richiamando in particolare i dati emersi dal V° rapporto realizzato dal Censis e presentato il 5 marzo 2021. Se è vero che per la prima volta il numero delle avvocate è superiore, seppure di poco, rispetto a quello degli avvocati, è altrettanto vero che permane la differenza di reddito tra i due generi. Nell'anno 2019, in particolare, il reddito medio dichiarato dagli iscritti alla Cassa Forense è stato pari ad € 40.180,00. Per le avvocate, tuttavia, tale reddito si ferma al 62,5% di quello medio complessivo. In altre parole, può essere quantificato in € 25.000,00 circa. A ciò aggiungasi che le professioniste raggiungono il reddito medio solo dopo il compimento del cinquantacinquesimo anno, mentre i professionisti tra i quaranta ed i quarantacinque anni.

Tali diversità economiche sono state acuite dalla pandemia. Ed infatti la situazione lavorativa è critica per sette professionisti su dieci e le maggiori difficoltà riguardano proprio le donne costrette a svolgere la propria attività esclusivamente da casa o in maniera mista, ossia in studio e da remoto, proprio per potersi occupare della famiglia.

Gli iscritti alla Cassa Forense hanno usufruito del reddito di ultima istanza per i mesi di marzo ed aprile 2020 in una percentuale pari al 61,5%; hanno richiesto il *bonus baby sitter* in una percentuale pari al 7,9%; hanno domandato la sospensione di mutui o di finanziamenti in una percentuale pari al 3,5%.

A prescindere dalla situazione epidemiologica ancora in atto le avvocate guadagnano comunque meno dei loro colleghi per tanti motivi.

Il fatto che le donne abbiano la “asserita” attitudine alla cura ed all’ascolto spinge molte avvocate a scegliere aree del diritto meno remunerative legate al privato cittadino (diritto di famiglia e minori), mentre gli uomini si occupano più frequentemente di realtà giuridiche, istituzioni e enti pubblici, aziende private, ossia di settori ove si guadagna di più (diritto commerciale, societario, amministrativo).

Spesso le professioniste, soprattutto all'inizio della propria carriera, hanno difficoltà anche farsi riconoscere il giusto compenso ed a presentare i propri successi; a fare rete; ad intervenire e a essere assertive.

Indubbiamente è necessario procedere con la innovazione tecnologica, con l'introduzione di orari flessibili così da conciliare attività e famiglia, con importanti interventi legislativi per creare le condizioni di un equo guadagno e di una effettiva tutela della maternità, così come è necessario superare gli stereotipi.

Per completezza espositiva, si sottolinea che se numericamente le avvocate sono superiori rispetto agli avvocati, non vi è una parità effettiva e rappresentativa. Il numero delle professioniste ai vertici degli organi istituzionali della classe forense è esiguo. Ad esempio, il Consiglio Nazionale Forense è composto da nove donne e venticinque uomini, mentre la Cassa Forense è composta da ottanta professionisti di cui solo sedici sono donne e solo una facente parte del Consiglio di Amministrazione.

Infine, solo nel 2012 è stato introdotto per legge non solo che un terzo del numero dei componenti dei Consigli degli Ordini degli Avvocati debba essere occupato da donne, ma anche che presso ciascun Consiglio sia obbligatoria l'istituzione di una Commissione di Pari Opportunità.

Mirella Collina: informa che è stato redatto il V° rapporto delle libere professioni in Italia relativo all'anno 2020 da Confprofessioni, nel quale si trovano dati molto interessanti rispetto alla situazione all’impatto del Covid sul lavoro autonomo, quali i livelli occupazionali ecc... Precisa che per quanto riguarda il ragionamento sui nidi, se si tratta di nidi convenzionati le tariffe sono le medesime, diversamente se si tratta di nidi non convenzionati le tariffe sono libere. Per quanto riguarda la recensione delle buone pratiche all’interno delle aziende del nostro territorio è un percorso totalmente condivisibile. Dal nostro osservatorio sono poche le aziende che applicano le pari opportunità al loro interno rispetto ai diritti nei luoghi di lavoro. A fronte delle richieste delle organizzazioni sindacali su queste tematiche, poi, in sede di trattativa, dipende anche dalla sensibilità del datore di lavoro soprattutto se ci possono essere risvolti economici. Per fare un esempio concreto: i principi e i valori della cooperazione (mutuo aiuto, parità salariale, ecc) dovrebbero essere un dato di fatto nelle aziende cooperative ma sono spesso disattesi, addirittura in alcune grandi cooperative vengono escluse le donne dal diventare socie, così come la formazione non viene fatta al mondo femminile spesso quello meno professionalizzato e con livelli più bassi. Dobbiamo essere propositive e insieme alle istituzioni portare avanti azioni a largo raggio. Potrebbe essere un utile definire un protocollo generale condiviso con le Amministrazioni comunali, le Associazioni d’Impresa e le Organizzazioni Sindacali, per concretizzarlo nelle aziende.

Assessora Spada: il mondo del lavoro per quanto riguarda le libere professioni è cambiato moltissimo, le donne che si laureano in ambito tecnico (Architettura, Geometra) quando iniziano il percorso lavorativo devono entrare nel mondo del lavoro con partita iva e questa ormai non è più una libera scelta. Diventa quindi fondamentale sostenere le libere professioni, basta pensare a quello che succede durante la maternità e a quello che è successo durante il Covid.

Veronica Gioiellieri: dà testimonianza della propria esperienza di avvocata e contemporaneamente di madre che è rientrata al lavoro 2 mesi dopo la maternità sostenendo che la libera professione, oggi, non ti può permettere di “portare avanti” una famiglia e di crescere dei figli, ben messo in evidenza dalla grande contrazione in tempo di Covid

Luisa Rago: mamma di 3 bambini racconta che in un anno di sua esperienza lavorativa in Francia ha potuto vedere che gli aiuti a livello sociale per la donna sono totalmente di altra natura. Questo per evidenziare che c’è tanto da fare!

3° punto all’o.d.g:

Mozione Lega su diffusione Signal for help

Rimandato l’argomento alla prossima CPO.

4° punto all'o.d.g:

Varie ed eventuali

Nessuna.

La seduta si chiude alle 20.30, con l'accordo di aggiornarla al 27 maggio p.v. (previa conferma).

Imola, 28 aprile 2021

verbale a cura di Emanuela Bianchi