



Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

# Il Sole 24 ORE Radiocor Rapporti & Società

## Le Consigliere di parità in Italia: dalla parte delle donne e del lavoro

di Alessandra Servidori

**C**on questo contributo presentiamo il lavoro e il ruolo che, su tutto il territorio nazionale, svolgono a pieno ritmo incalzante le 240 Consigliere di parità che attualmente compongono la Rete Nazionale. Un esercito pragmatico e organizzato di vere e proprie **"sentinelle dalla parte delle donne"**, per niente silenzioso, che opera sui luoghi di lavoro e nella società, promuove e tutela i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e la dignità della persona. Contro ogni discriminazione attraverso le strategie di conciliazione e l'azione in giudizio, laddove il tentativo di prevenire il conflitto è, di conseguenza, la causa davanti ad un giudice non consenta alla lavoratrice che si è rivolta a noi, pubblici ufficiali, di vedere rispettati i propri legittimi diritti. La ricca dottrina lavoristica, civile e penale in materia di conciliazione sia internazionale che italiana, ci offre strumenti efficaci sia sul versante del dialogo sociale che dei testi legislativi, unita ad una raccolta di prassi e sentenze che hanno dimostrato, negli anni, quanto la costanza e la ricerca delle soluzioni consentano di rinnovare anche culturalmente le politiche di pari opportunità nel nostro Paese. In un attento sistema di Diritto internazionale comparato, siamo

impegnate come Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, a sviluppare iniziative sul territorio, sotto la spinta della produzione normativa comunitaria che si muove sempre di più verso l'assunzione di una cornice di governance di strumenti antidiscriminatori e dissuasori, valorizzando gli "utensili" operativi esistenti, promuovendone la conoscenza e l'utilizzo per un'autentica attuazione degli istituti preposti alla promozione e tutela delle pari opportunità. Perseguendo l'interesse - di rilievo costituzionale - alla realizzazione della parità sostanziale tra donne e uomini sul lavoro, ci misuriamo quotidianamente con le esigenze concrete delle persone proponendo soluzioni sul terreno solido del possibile, nei suoi molteplici aspetti e declinazioni. Questo nostro Dossier costruito con il fondamentale apporto della squadra delle colleghe dell'Ufficio Nazionale, rappresenta una bussola di riferimento aggiornabile lungo il nostro cammino, assolutamente non solitario, poiché la nostra funzione e missione, incardinata nel Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, ha una naturale evoluzione con il Ministero per le Pari Opportunità; si interfaccia strettamente con il Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e adotta sistematicamente una strategia interministeriale, interistituzionale e internazionale fondata sull'adozione di politiche attive. In questa logica l'attività e la presenza è intensa negli organismi internazionali e comunitari, preposti all'adozione di Direttive e Norme a tutela della condizione femminile, dell'occupabilità, della qualità del lavoro e della progressione di carriera. Il programma attualmente è impegnativo: si sviluppa lungo una linea dettata dalle indicazioni in sede Organizzazione Internazionale del Lavoro e Unione Europea, in ambito nazionale sul nuovo modello di sussidiarietà di *welfare* e *workfare* disegnato nel "Libro Bianco sul futuro del modello sociale" del Ministro del Lavoro Maurizio Sacconi che ha al centro del suo intervento il bene-essere della persona e il suo diritto alla conoscenza, alla occupabilità e ad una equa remunerazione.



ALESSANDRA SERVIDORI

### ALL'INTERNO

LA CONSIGLIERA DI PARITÀ PAG. 2-6

LA RETE DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ PAG. 7-8

LA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ PAG. 9-14

ISTRUZIONI PER L'USO PAG. 15-16

continua ► pagina 2



## Consigliere al lavoro in Regioni e Province

**L**a Consigliera o il Consigliere di parità svolge funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, opportunità e non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro\*.

Si tratta di una figura istituzionale che nasce nel 1984, quale componente di organismi collegiali territoriali (ex Commissioni regionali e provinciali per l'impiego preposti alle politiche attive del lavoro) i cui compiti e funzioni sono delineati con successivi interventi normativi: la Legge n.125/1991, il Decreto legislativo n. 196/2000 e, da ultimo, il Decreto legislativo n.198/2006, Codice delle Pari Opportunità\*\*.

Le Consigliere/i sono professioniste/i di elevata professionalità dotate/i di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, normative sulla parità e pari opportunità e

mercato del lavoro. La legge prevede che l'ufficio sia istituito oltre che a livello nazionale anche a livello regionale e provinciale. Si tratta di una figura ben radicata sul territorio - di cui conosce le esigenze e specificità - capace, pertanto, di realizzare quel necessario raccordo e dialogo fra le istanze locali e l'amministrazione centrale.

Esse, infatti, collaborano attivamente con gli Assessorati al lavoro e alle Pari Opportunità degli Enti territoriali di riferimento e sono componenti, a tutti gli effetti, di quegli Organismi (Commissioni tripartite, Tavoli di partenariato, Commissioni di parità, Commissione per l'impiego, etc) deputati, a livello locale, ad individuare e realizzare le politiche attive del lavoro.

La legge prevede una Consigliera/e di Parità titolare e una/un sup-

plente; vengono nominate con decreto del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità previa designazione (per le Consigliere/i regionali e provinciali) degli Enti locali di riferimento.

Il mandato ha durata quadriennale rinnovabile una sola volta, ma le Consigliere/i continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine al fine di evitare improduttive soluzioni di continuità nell'esercizio del loro incarico.

### NOTE

\* Si tratta di una **competenza esclusiva** delle Consigliere/i di parità che intervengono per l'affermazione e tutela dei principi di parità e pari opportunità nonché del principio di non discriminazione in **tutti i settori lavorativi, sia pubblico che privato**, diversamente dal Ministero per le Pari Opportunità che, invece, non si occupa delle questioni attinenti ai rapporti di lavoro.

\*\* Il 31 luglio scorso è stato approvato uno schema di decreto legislativo che, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, apporterà delle modifiche al Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D.lgs. n. 198/2006), per adeguarlo ai nuovi precepti della normativa comunitaria sul principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne riguardo l'occupazione, l'impiego, l'accesso al lavoro, la promozione, la formazione professionale, la retribuzione, nonché i regimi di sicurezza sociale. Verranno, inoltre modificate le sanzioni a carico dei datori di lavoro inadempienti. Il provvedimento sarà trasmesso alla Conferenza Stato-Regioni e alle Commissioni parlamentari per l'acquisizione dei pareri.

### DALLA PRIMA PAGINA

## Dalla parte delle donne e del lavoro

In questo contesto abbiamo individuato alcune priorità verso le quali indirizziamo il nostro impegno di politiche interattive - peraltro indicate anche in sede comunitaria - per la piena occupazione femminile da condividere con le parti sociali. Azioni incardinate sulla regolazione legislativa e contrattuale, sulla contrattazione decentrata, sull'emersione del lavoro sommerso, su strumenti di conciliazione dell'orario di lavoro e della famiglia, sulla sicurez-

za sul lavoro, sui servizi socio-sanitari-assistenziali integrati e servizi alla persona. Siamo convinte che l'esercizio delle buone pratiche e la presenza sul territorio sia un ottimo deterrente alla discriminazione. Peraltro il nostro motto e logo ci rappresentano perfettamente: Consigliere al lavoro!



## Compiti e funzioni

**L**e Consigliere/i intraprendono ogni iniziativa utile per il rispetto del principio di non discriminazione e per la promozione delle pari opportunità dei lavoratori e delle lavoratrici:

- ▶ rilevando le situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni;
- ▶ promuovendo progetti di azioni positive anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- ▶ promuovendo la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- ▶ sostenendo le politiche attive del lavoro, comprese quelle for-

mative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;

- ▶ promuovendo l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- ▶ collaborando con le Direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- ▶ diffondendo la conoscenza e lo scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari op-

portunità e sulle varie forme di discriminazioni;

- ▶ verificando i risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previste dal Codice per le Pari Opportunità;
- ▶ fungendo da collegamento e collaborando con gli Assessorati al lavoro e con gli Organismi di parità degli Enti locali.

Nello svolgimento di questi molteplici, rilevanti e delicati compiti e funzioni, le Consigliere/i di Parità operano in qualità di **pubblici ufficiali** e hanno l'obbligo di segnalazione all'Autorità giudiziaria.

Da ciò si evince il rilievo che la legge riconosce all'operato delle Consigliere/i che rappresentano una garanzia per la tutela di interessi primari.

### ART. 357 CODICE PENALE - NOZIONE DEL PUBBLICO UFFICIALE

*Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giurisdizionale o amministrativa.*

*Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.*

Si tratta di:

- ▶ soggetti che formano o concorrono a formare la volontà di un Ente Pubblico ovvero lo rappresentano all'esterno;
- ▶ soggetti che sono muniti di poteri autoritativi\*;
- ▶ soggetti che sono muniti di poteri di certificazione\*\*.

\*rientra nel concetto di poteri autoritativi non solo il potere di coercizione ma ogni attività discrezionale svolta nei confronti di soggetti che si trovano su un piano non paritetico rispetto all'autorità (cfr. Cass. Sez. Un. 11/07/1992, n. 181).

\*\*rientrano nel concetto di poteri certificativi tutte quelle attività di documentazione cui l'ordinamento assegna efficacia probatoria, quale ne sia il grado.



## Attività antidiscriminatoria

Con riferimento agli interventi antidiscriminatori, le Consigliere/i di parità operano sul territorio offrendo una concreta ed adeguata assistenza ogni qualvolta una lavoratrice/ore denuncia una violazione della normativa nello svolgimento del rapporto di lavoro.

Garantendo la massima privacy, le Consigliere/i sostengono la lavoratrice/ore offrendo consulenze, incontrando le aziende, promuovendo soluzioni transattive nell'ambito della fondamentale azione conciliativa e di mediazione ovvero espletando la loro legittimazione processuale. Va rilevato che la funzione conciliativa o di transazione oltre a garantire alla lavoratrice/ore discriminata/o una veloce e concreta risoluzione della controversia, contribuisce ad implementare l'importante processo di sfoltimento delle azioni in giudizio (funzione di deflazione del carico giudiziario) e, quindi, ad evitare l'avvio di onerose e talora evitabili attività processuali.

Nei casi in cui si rilevino ipotesi discriminatorie a danno di una lavoratrice/ore, la Consigliera/e di parità competente per territorio, può:

- ▶ promuovere, su mandato dell'interessata/o, il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del c.p.c. ovvero quello previsto dal D.lgs. n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamen-

to del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);

- ▶ ricorrere in giudizio innanzi al giudice del lavoro o, se del caso, al giudice amministrativo, sia su delega della persona che vi ha interesse sia intervenendo *ad adiuvandum* nei giudizi promossi direttamente dall'interessata/o\*.

continua ▶ pagina 5



### D.LGS. N. 198/2006 - LIBRO III TITOLO I CAPO III

#### ***Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246***

##### **Articolo 40 - Onere della prova**

Sotto un profilo strettamente processuale, va evidenziato che, alla luce della delicatezza delle problematiche trattate e della situazione di particolare "debolezza" in cui versa la lavoratrice/ore, il legislatore riserva a quest'ultima/o un sistema probatorio più favorevole e semplificato. Infatti l'art. 40 del D.lgs. n. 198/2006 recita: *"Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione"*.



► continua da pagina 4

Nello svolgimento delle loro attività, è fondamentale il costante raccordo e collaborazione che le Consigliere/i hanno con le Direzioni regionali e provinciali del lavoro e con gli Ispettori del lavoro che, nell'ambito dei loro poteri ispettivi, le supportano svolgendo le verifiche e i controlli necessari per l'accertamento dei fatti segnalati.

Su richiesta delle Consigliere/i di parità, le Direzioni regionali e provinciali del lavoro territorialmente competenti, inoltre, acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professio-

nale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni al-

tro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevanza indicati nella richiesta.

## D.LGS. N. 198/2006 - LIBRO III TITOLO I CAPO III

### **Art. 37 - Legittimazione processuale a tutela di più soggetti**

È di particolare interesse l'art. 37 del D.lgs. n. 198/2006 che prevede - esclusivamente in capo alla Consigliera nazionale di parità (per i casi di rilevanza nazionale) e a quella regionale (per gli altri casi) - la possibilità di agire in giudizio quando si rilevi l'esistenza di una **discriminazione di carattere collettivo**, ossia di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti posti in essere da un datore di lavoro nei confronti di più lavoratrici/ori non singolarmente individuabili in modo immediato e diretto. In tali casi la Consigliera/e, prima di promuovere l'azione in giudizio, può "... chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro".

#### NOTA

\* Da una ricognizione effettuata presso le Consigliere/i di parità regionali e provinciali, emerge che negli ultimi 6 anni sono stati presentati all'incirca 107 ricorsi relativi ad ipotesi di discriminazione basata sul sesso in ambito lavorativo sia privato che pubblico.

## D.LGS. N. 198/2006 - LIBRO III TITOLO I CAPO I NOZIONI DI DISCRIMINAZIONE

### **Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246**

#### **Art. 25 - Discriminazione diretta e indiretta**

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.
2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.



## Attività promozionale

**L**e Consigliere/i di parità sono il soggetto istituzionalmente preposto alla promozione delle politiche di parità e pari opportunità nell'ambito territoriale di competenza. Nello svolgimento di tale attività promuovono azioni positive volte a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive, che possono essere finanziate con risorse comunitarie, nazionali o regionali, sono volte, in particolare a:

- ▶ eliminare la disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- ▶ favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- ▶ favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione pro-

fessionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

- ▶ superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- ▶ promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei setto-

ri professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e ai livelli di responsabilità;

- ▶ favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

### RISORSE ECONOMICHE

Per lo svolgimento delle loro attività le Consigliere/i di parità dispongono di un "Fondo per l'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità", il cui ammontare viene definito annualmente con la legge finanziaria. Tale Fondo è destinato a finanziare le spese relative alle attività delle Consigliere/i nonché le spese in giudizio. È altresì destinato a finanziare le spese relative al pagamento di compensi per indennità, rimborsi e remunerazioni dei permessi spettanti alle Consigliere/i nonché quelle per il funzionamento e le attività della Rete delle Consigliere/i di parità.

## L'ufficio delle Consigliere/i di parità

**L**e Consigliere/i di parità hanno l'ufficio presso la sede della Regione o della Provincia di appartenenza che fornisce loro le attrezzature, la strumentazione ed il personale necessario; sono, inoltre, funzionalmente auto-

me/i e agiscono disponendo di un Fondo il cui ammontare viene definito annualmente con decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero per le Pari Opportunità.

Annualmente predispongono un rapporto sull'attività svolta da presentare agli Organi che hanno provveduto alla loro designazione e, in caso di mancata presentazione o di ritardo superiore ai tre mesi, decadono dall'incarico.

# La Rete delle Consigliere di parità

**A**l fine di consentire lo scambio di informazioni, esperienze, buone prassi nonché di individuare linee omogenee nell'espletamento del loro mandato istituzionale, le Consigliere/i di parità operano all'interno della Rete delle Consigliere/i coordinata dalla Consigliera/e nazionale di parità.

La Rete rappresenta una rilevante modalità di coordinamento - codificata dal legislatore - che non solo consente un continuo ed efficace raffronto fra le diverse attività ed esperienze sul territorio, ma ne valorizza anche gli effetti creando buone prassi e nuovi modelli perseguibili.

La Rete, che si riunisce almeno due volte all'anno e viene convocata e presieduta dalla Consigliera/e nazionale, svolge, quindi, una fondamentale azione di rafforzamento delle funzioni delle Consigliere/i su tutto il territorio nazionale e realizza un significativo mo-

mento di condivisione anche per l'individuazione di strategie comuni pur nel pieno rispetto delle peculiarità e delle esigenze dei diversi contesti territoriali.

Le riunioni rappresentano uno strumento operativo che, come sede di elaborazione condivisa, supporta e orienta le Consigliere/i di parità. La Rete può decidere di programmare determinate attività, ritenute prioritarie, per orientarle meglio secondo le finalità e gli obiettivi istituzionali.

Si tratta quindi della gestione condivisa di un interesse comune per il perseguimento delle pari opportunità e per la difesa e applicazione del principio di non discriminazione.

La Rete nazionale si potrebbe definire pertanto come un "organismo istituzionale" permanente, di natura complessa, composta dalle Consigliere/i di parità in carica, sia effettive che supplenti.

Per l'espletamento dei propri compiti può avvalersi oltre che del Collegio istruttorio\*, anche di esperte/i di particolare e comprovata qualificazione professionale. La Rete nazionale attualmente è composta da 240 Consigliere/i di parità (nazionali, regionali e provinciali - effettive/i e supplenti - considerato che alcune delle Province di neo formazione non hanno ancora provveduto alla nomina).

L'attività della Rete si esplica anche mediante l'organizzazione di gruppi di lavoro aventi la funzione di approfondire e studiare tematiche specifiche connesse allo svolgimento dell'attività istituzionale; in seno ad essi, infatti, viene svolto un importante lavoro di studio e di ricerca. Si tratta di un metodo di lavoro snello e pragmatico, che facilita lo scambio di esperienze e buone prassi, basato sull'adesione e partecipazione volontaria delle singole Consigliere/i.



## NOTA

\* Si tratta di un Collegio *ad hoc* costituito in seno al Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, avente la funzione di istruire gli atti per il "Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratrici/ori" (previsto all'art. 10 del D.lgs. n.198/2006) relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e di redigere pareri anche per le Consigliere/i di parità.



## GRUPPI DI LAVORO

Attualmente operano i seguenti Gruppi di lavoro denominati in base agli obiettivi di studio che ciascuno di essi si è prefissato:

- ▶ **Discriminazioni individuali e collettive e azioni in giudizio** - Nato dall'esigenza di individuare una procedura uniforme e condivisa per la trattazione dei casi di discriminazione - ad uso delle singole Consigliere/i - costituisce anche la sede tecnica di eventuale disamina di sentenze o verbali di conciliazione extragiudiziale, relativi a casi di discriminazioni individuali e collettive.
- ▶ **Pubblica amministrazione** - Scaturisce dall'esigenza di approfondire il ruolo delle Consigliere/i nell'attuazione della Direttiva del 23 maggio 2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, nonché di studiare i cambiamenti in atto nella pubblica amministrazione a seguito del progetto di riforma.
- ▶ **Mercato del lavoro** - Ha tra i propri obiettivi quello di esaminare le misure di politiche attive del lavoro realizzate nei territori per favorire l'occupazione femminile ed il ruolo delle Consigliere/i di parità nelle Commissioni tripartite e nei Tavoli in cui vengono discusse le strategie per lo sviluppo del mercato del lavoro.
- ▶ **Salute e sicurezza** - Si prefigge, tra gli altri, lo scopo di contribuire, nell'ambito delle competenze delle Consigliere/i, alla promozione del benessere e della salute delle donne nel mondo del lavoro, nonché di contribuire alla divulgazione e attuazione del *"Codice etico per la tutela delle lavoratrici affette da tumore al seno"* (elaborato da Adapt, Europa Donna e Fondazione Marco Biagi e sostenuto dalla Rete delle Consigliere/i) volto a favorire la permanenza nel mercato del lavoro delle lavoratrici affette da malattia oncologica.
- ▶ **Scuola, formazione, apprendimento e università** - Si pone l'obiettivo di approfondire il tema della parità e pari opportunità nei percorsi formativi di qualsiasi ordine e grado, anche al fine di richiamare l'attenzione delle giovani generazioni, perno fondamentale dei processi di cambiamento culturale della società.
- ▶ **Politiche internazionali** - Intende analizzare l'impatto delle nuove norme comunitarie (e internazionali) sul miglioramento delle condizioni di *welfare* delle donne nelle specifiche situazioni locali italiane e contribuire a divulgare l'esperienza della Rete nazionale negli ambiti comunitari.
- ▶ **Parità e giustizia** - Intende affrontare le questioni connesse alla presenza femminile nei ruoli e nelle carriere degli apparati giudiziari.





# La Consigliera nazionale di parità

**A** livello centrale è nominata la Consigliera/e nazionale di parità con decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità. Attualmente la Consigliera nazionale di parità è Alessandra Servidori. La Consigliera/e nazionale oltre a svolgere sostanzialmente tutte le funzioni e le attività proprie delle Consigliere/i di parità, ha anche legittimazione processuale per i casi di discriminazione collettiva e di rilevanza nazionale. La legge riserva una quota del "Fondo per l'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità" all'attività della Consigliera/e nazionale che dovrà, altresì, impegnare tali risorse anche per il funzionamento e i programmi di attività della Rete nazionale, la cui convocazione rientra fra le sue competenze.

La Consigliera/e nazionale svolge una fondamentale e continua azione di raccordo e di coordinamento fra tutte le Consigliere/i dislocate sul territorio. Essa opera, quindi, nell'ambito delle disponibilità finanziarie determinate annualmente, con decreto a firma congiunta del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e del Ministro per le Pari Opportunità ed effettua una programmazione delle iniziative e attività da realizzare in via prioritaria nel pieno rispetto delle indicazioni di legge.

Per l'espletamento del proprio mandato istituzionale, la Consigliera/e:

- ▶ mantiene costanti ed efficaci rapporti con altri Ministeri (Ministero per le Pari Opportunità, Ministero per la Pubblica Amministrazione

e l'Innovazione, Dipartimento per le Politiche per la Famiglia, etc) e Organi istituzionali coinvolti, partecipando costantemente a Tavoli di studio e/o Commissioni;

- ▶ interviene con progetti e proposte presso altri Organismi istituiti a livello nazionale, che sono competenti in tema di occupazione, formazione e conciliazione e predisporre eventuali pareri su emendamenti di legge;

- ▶ realizza attività di studio e approfondimento per la redazione di pareri in materia di diritto antidiscriminatorio e pari opportunità;

- ▶ implementa la banca dati sulle discriminazioni e sulle attività di conciliazione extragiudiziarie;

- ▶ collabora e partecipa all'attività di alcuni Organismi comunitari e fornisce contributi - anche ad istituzioni internazionali - rispondendo a questionari o elaborando documenti sui temi di competenza. Inoltre:

- ▶ è componente del Comitato nazionale di parità e del Collegio istruttorio;

- ▶ è componente di Organismi nazionali ed internazionali che si occupano di parità e pari opportunità;

- ▶ partecipa ai Comitati di sorveglianza relativi ai Fondi strutturali (Regolamento CE n. 1260/1999);

- ▶ è referente del Tavolo tecnico di studio composto da Consigliere di parità ed Ispettori del lavoro volto a dare nuovo impulso agli strumenti di parità e attuazione al principio di pari opportunità, con particolare riferimento alla sicurezza sui luoghi di lavoro in ambito femminile.

## TAVOLO TECNICO DI STUDIO

Il Tavolo tecnico di studio - istituito con Decreto direttoriale del 12 gennaio 2009 e costituito da esperte/i in materia ispettiva e giuslavoristica - orienta il proprio impegno su alcune priorità d'intervento condivise, volte a porre in essere ogni iniziativa utile per favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso con particolare riferimento alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il primo importante risultato è stato conseguito con la stesura di un nuovo modello, valido su tutto il territorio nazionale e già in uso presso le Direzioni provinciali del lavoro, di convalida delle dimissioni\* della lavoratrice madre/lavoratore padre.

Attualmente, alla luce delle innovazioni dettate dal D.lgs. n. 181/2008 Testo Unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro - il tavolo sta approfondendo la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere con riferimento all'art. 28 che, per la prima volta, introduce in materia di valutazione dei rischi, la necessità di considerare i rischi connessi alle differenze di genere fra cui anche quelli connessi allo stress-lavoro correlato.

\*Si tratta di una dichiarazione firmata dalla lavoratrice/ore dimissionaria/o presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio - ai sensi dell'art. 55 del D.lgs n. 151/2001 - volta ad attestare la spontaneità delle dimissioni e, quindi, a proteggere le lavoratrici/ori da eventuali pressioni da parte dei datori di lavoro alla sottoscrizione delle dimissioni, soprattutto in coincidenza di particolari circostanze che la/lo rendono più vulnerabile (es. gravidanza o paternità).



# L'ufficio della Consigliera nazionale di parità

L'Ufficio della Consigliera nazionale di parità è parte integrante del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, è dotato di autonomia funzionale e si avvale di personale di alto profilo professionale ad esso specificamente assegnato.

L'Ufficio ha sede in Roma - Via Fornovo n. 8 - e coadiuva le Consigliere/i regionali e provinciali nell'organizzazione delle attività dei gruppi di lavoro e studio, le supporta in occasione della Rete delle Consigliere/i ed in tutte le altre situazioni in cui sia necessario un puntuale raccordo con l'Amministrazione centrale. L'Ufficio della Consigliera nazionale si occupa, altresì, di supportare la

Consigliera nazionale in tutte le attività istituzionali fra le quali:

- ▶ istruttoria dei casi di discriminazione di genere nei luoghi di lavoro di rilevanza nazionale; ricezione, istruttoria preliminare ed assegnazione casi alle Consigliere regionali e provinciali di parità sulla base della rispettiva competenza territoriale;
- ▶ attività di prevenzione di fenomeni di discriminazione attraverso la divulgazione di normativa in materia di lavoro (parità, pari opportunità, tutela della maternità, del lavoro, etc) nazionale e comunitaria, direttive comunitarie, circolari, sentenze;
- ▶ studio e valutazione dei fabbisogni dell'attività dell'Ufficio; esame e valutazione di even-



tuali progetti provenienti da enti esterni; attività di coordinamento dei progetti avviati su temi relativi a: comunicazione, gestione documentale/informatica, implementazione di banche dati tematiche, ricerche specifiche di settore, di monitoraggio sull'attività delle Consigliere;

- ▶ gestione dell'attività derivante dalla partecipazione della Consigliera nazionale in: Organismi

istituzionali, gruppi di studio tematici, Commissioni interministeriali e interistituzionali, attività di partenariato a molteplici progetti, stipule di accordi e protocolli;

- ▶ attività amministrativa, di segreteria, gestione attività ordinaria, organizzazione di eventi (quali ad esempio conferenze stampa, workshop, incontri di gruppi di studio, etc) nonché gestione dei gruppi di lavoro della Rete.

## D.LGS. N. 81/2008 - TITOLO I CAPO III SEZIONE II

***Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.***

### **Art. 28 - Oggetto della valutazione dei rischi**

*"1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi..."*



# L'attività di programmazione per il 2010 in pillole

Con la ripresa dell'attività dopo la pausa estiva il programma di lavoro dell'Ufficio Nazionale della Consigliera di pa-

rità si sta già ben delineando per tutto l'anno 2010.

L'intento è quello di puntare a sviluppare una serie di azioni

specifiche svolte su assi ben definiti e con tre priorità: diritto alla conoscenza, all'occupabilità, alla giusta remunerazione.

## Gli otto pilastri d'intervento

I punti-cardine del programma di lavoro

### 1 LIBRO BIANCO E LINEE PROGRAMMATICHE DEL MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI



Realizzare politiche attive per le donne modulate su due principali indirizzi: articolazione dell'orario di lavoro e offerta di servizi (ad esempio asili nido, strutture per anziani), sulla base di un modello sociale orientato a promuovere la persona e il territorio.

### 2 PIANO NAZIONALE PER LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO



Sostenere l'attuazione del Piano, in corso di predisposizione da parte dei Ministeri del Lavoro e delle Pari Opportunità contenente una strategia di interventi per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e specificamente indirizzato alla predisposizione di servizi innovativi per l'infanzia in accordo con gli Enti locali.

### 3 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



Sviluppare la Direttiva Nicolais-Pollastrini del 2007 sull'individuazione di misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne anche nelle amministrazioni pubbliche.

Sostenere il sistema di valutazione per l'attuazione della "riforma Brunetta" sull'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera.

Supportare la progettazione di asili nido nella pubblica amministrazione.

### 4 CARTA DELLE PARI OPPORTUNITA' E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO PER LE AZIENDE



Sperimentare sui territori, attraverso avvisi comuni, i 10 punti indicati nella Carta a cui aderiscono anche i Ministeri del Lavoro e delle Pari Opportunità.

Le aziende che la adottano si impegnano a contribuire al contrasto di ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale - e a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

### 5 ATTIVITA' INTERNAZIONALE



Implementare l'impegno a livello internazionale ed europeo sulla parità e pari opportunità nel lavoro anche al fine di favorire l'applicazione delle direttive europee.

### 6 OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA CONCILIAZIONE E SULLA DISCRIMINAZIONE



Implementare e aggiornare con regolarità la banca dati con le sentenze e le conciliazioni in tema di discriminazione e pari opportunità sui luoghi di lavoro, al fine di garantire un'autorevole informazione sugli orientamenti giurisprudenziali e sulla risoluzione transattiva delle controversie.

### 7 PROTOCOLLI D'INTESA



Stipulare un Protocollo di intesa con l'Inail per promuovere e individuare progetti condivisi e azioni mirate per la sicurezza sul lavoro con particolare riferimento al lavoro femminile.

Stipulare un Protocollo di intesa con i consulenti del lavoro per intraprendere azioni di sensibilizzazione sui temi della conciliazione, delle tipologie contrattuali, dell'organizzazione del lavoro e sulla formazione.

### 8 MONITORAGGIO



Attivare, per le Consigliere/i di parità, un sistema trimestrale di analisi dei dati statistici del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, Inps, Istat, Italia Lavoro, Regioni, Excelsior anche secondo le previsioni Comunitarie.

## ESTRATTO DALL'ATTO DI INDIRIZZO PER L'ANNO 2010

### Individuazione delle priorità politiche del Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali

*“In particolare, tra i provvedimenti a supporto dell’occupabilità femminile, secondo le recentissime direttive comunitarie e internazionali, occorre promuovere strumenti che favoriscano la progressione di carriera, contrastino la differenza salariale e incoraggino la flessibilità dell’organizzazione del lavoro aziendale anche attraverso l’utilizzo di tipologie contrattuali come il part-time, il lavoro a progetto, il lavoro accessorio, il contratto d’inserimento. Devono essere, inoltre, sostenute la fruibilità dei congedi parentali, l’introduzione del quoziente familiare come strumento di politica fiscale e l’avvio di un piano per incentivare la domanda e l’offerta di servizi integrati pubblici/privati da parte delle famiglie introducendo il sistema di voucher come forma semplificata di pagamento dei servizi. Tali innovazioni, costituite da un mix di servizi e di modelli organizzativi flessibili, possono rappresentare un volano della nuova occupazione femminile soprattutto se associati a percorsi di riconversione professionale per persone a rischio di esclusione dal mercato del lavoro”.*



## DONNE E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La Consigliera/e nazionale di parità ha un ruolo attivo anche nei lavori relativi all’applicazione della c.d. “Riforma Brunetta”. Il Consiglio dei Ministri del 15 maggio 2009 ha approvato, su proposta del Ministro Renato Brunetta, lo schema del decreto legislativo sulla riforma della pubblica amministrazione che riserva anche una particolare attenzione alla diversità di genere, alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni tra uomo e donna. Il punto centrale della riforma è l’attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera in modo da premiare i più capaci e i meritevoli, inserendo anche l’ottica di genere. Infatti, in tutte le recenti riforme della pubblica amministrazione nei Paesi Ocse, la valutazione assume un ruolo di prim’ordine sia dal punto di vista del personale che delle organizzazioni. Il decreto stabilisce una serie di principi nuovi e solo parzialmente derogabili dai contratti collettivi: per esempio, non più del 30% dei dipendenti di ciascuna amministrazione potrà beneficiare del trattamento accessorio nella misura massima prevista dal contratto e ad essi sarà in ogni caso erogato il 50% delle risorse destinate alla retribuzione incentivante. Sono previsti premi aggiuntivi per le *performance* di eccellenza e per i progetti innovativi, criteri meritocratici per le progressioni economiche, l’accesso dei dipendenti migliori a percorsi di alta formazione. Il decreto prevede, inoltre, l’attivazione di un ciclo generale di gestione della *performance*, per consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un’ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi. Il decreto realizza il passaggio dalla cultura di mezzi a quella di risultati, al fine di produrre un tangibile miglioramento della prestazione delle amministrazioni pubbliche.



## CRISI ECONOMICA E PARI OPPORTUNITÀ

Alla luce del delicato periodo di crisi che sta attraversando anche il nostro Paese, le attività dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità si articolano, in particolare, sulle priorità individuate dal "Libro Bianco sul futuro del modello sociale" del Ministro del Lavoro Maurizio Sacconi, che ha delineato, diversi ambiti e strumenti di sviluppo delle politiche attive femminili.

Nelle analisi per il futuro, considerate le numerose barriere che le donne incontrano nella vita/lavoro, sono individuati gli ambiti in cui è opportuna una particolare attenzione:

- **per le donne** è necessario sviluppare azioni di sistema per l'orientamento, l'inserimento al lavoro e la permanenza nel mercato del lavoro; implementare i percorsi di carriera e gli strumenti di parità salariale; prevedere interventi in ambito aziendale per la flessibilità e la sicurezza dell'organizzazione del lavoro ed utilizzo degli adeguati ammortizzatori sociali predisposti nel decreto governativo anti-crisi;
- **per la famiglia** va promossa la condivisione tra i partners delle attività di cura per i figli e le persone non autosufficienti e va sostenuta l'implementazione dei servizi pubblici e privati per l'infanzia e gli anziani;
- **per le istituzioni** è importante riservare risorse per promuovere l'uguaglianza di genere;
- **per le imprese** occorre offrire agevolazioni per lo sviluppo di lavoro flessibile ed una politica fiscale e di accesso al credito bancario che sostenga l'imprenditoria e l'occupazione femminile.

Tra gli strumenti che si individuano a supporto dell'occupabilità femminile vi sono quelli che incoraggiano la flessibilità dell'organizzazione del lavoro.

In particolare:

- ▶ l'accesso al part-time, lo sviluppo di politiche contrattuali flessibili e di buone prassi organizzative a livello aziendale per favorire la condivisione di tempi di vita e di lavoro, la fruizione dei congedi parentali per conciliare le esigenze delle lavoratrici/orie e delle imprese, la promozione di strumenti di politiche attive per assicurare l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro. Misure, queste, supportate da un Piano di servizi alla persona - strumento indispensabile di ausilio alla famiglia e dunque all'occupazione femminile - e dalla strategia offerta dal bilancio di genere.

Si promuove in particolare:

- ▶ l'implementazione dei servizi alla persona, nell'ambito di un welfare flessibile, basato sul principio di sussidiarietà tra pubblico e privato e sul rapporto con il territorio, anche in risposta alle sollecitazioni che provengono dall'Unione Europea;
- ▶ l'implementazione delle misure e degli strumen-

ti di prevenzione e di sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione al lavoro femminile posto che il Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro n. 81/2008, conformemente alle Direttive comunitarie, per la prima volta pone attenzione alla necessità di coniugare il sistema della sicurezza sul lavoro alle problematiche di genere;

- ▶ l'estensione della tipologia del lavoro accessorio quale strumento contrattuale funzionale alle esigenze del datore di lavoro e della lavoratrice/ore.

Tali interventi rientrano nelle linee d'azione che il Governo italiano ha di recente individuato nel decreto anti-crisi, nel Libro Bianco e nei vari provvedimenti volti al superamento della attuale crisi.

Si menzionano, fra gli altri:

- ▶ l'estensione degli ammortizzatori sociali per creare una rete di sicurezza attiva nel mercato del lavoro nel suo insieme, per far fronte alle trasformazioni del sistema economico e produttivo;
- ▶ il pieno utilizzo della formazione, in particolare per la permanenza nel mercato del lavoro e per la prevenzione in tema di sicurezza del lavoro, impegnando e coordinando le istituzioni pubbliche unitamente a un forte coinvolgimento delle parti sociali e degli enti bilaterali;
- ▶ un nuovo assetto delle relazioni tra le parti sociali basato su una prassi negoziale partecipativa soprattutto, a livello locale, per quanto attiene l'integrazione delle politiche socio-sanitarie ed un migliore e razionale utilizzo delle risorse comunitarie ed istituzionali;
- ▶ lo sviluppo di politiche fiscali che comprendano indici e indicatori determinati dal quoziente familiare;
- ▶ il riconoscimento del merito, sia nell'ambito del lavoro pubblico che privato, cui è ispirata la legge di riforma del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione.

Si tratta di idonei interventi rivolti ad alzare il tasso di attività dei settori più volte indicati come maggiormente critici a partire dai giovani, le persone in età compresa tra i 55 e i 64 anni, le donne, secondo le indicazioni dell'Unione Europea e le linee del Libro Bianco, anche mirate ad una maggiore occupazione femminile.



## Attività internazionale e comunitaria

La Consigliera/e nazionale di parità partecipa a numerose attività nell'ambito di Organismi comunitari:

▶ **Advisory Committee on Equal opportunities for women and men** (Comitato consultivo sulle pari opportunità tra donne e uomini). La Consigliera nazionale in carica, Alessandra Servidori, è attualmente componente di questo Comitato, costituito a livello europeo, designata dal Governo in rappresentanza del medesimo. Il Comitato consultivo svolge prevalentemente

la funzione di elaborare pareri da sottoporre al Parlamento ed al Consiglio europeo sui temi ritenuti prioritari, anche al fine di sollecitare l'eventuale adozione di nuove direttive\*.

▶ **National Gender Equality Bodies** (Organismi nazionali per la parità di genere). Affronta le diverse problematiche conseguenti alla emanazione di alcune direttive che abbiano un rilevante impatto nelle politiche di genere e nell'applicazione della normativa lavoristica in un'ottica di genere\*\*.

▶ **Gruppo di Lavoro "Questioni Sociali"**. Costituito a livello europeo, si

occupa di preparare gli atti per il Parlamento Europeo. Nell'ambito dell'attività svolta da tale Gruppo di lavoro la Consigliera nazionale partecipa ai lavori propedeutici per l'implementazione e/o modifica delle Direttive in materia di lavoro femminile, parità e pari opportunità, antidiscriminazione, congedo di maternità, congedo parentale, conciliazione.

▶ **Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)**. Partecipa ai lavori della Conferenza Internazionale del Lavoro ogni qualvolta vengano trattati temi afferenti alle proprie competenze\*\*\*.

### NOTE

\*Nell'ambito dei lavori dell'*Advisory Committee on Equal opportunities for women and men* - riunitosi il 19 maggio 2009 a Bruxelles - la Consigliera nazionale si è impegnata a delineare le nuove priorità della *Roadmap* per la parità tra donne e uomini 2011-2015 alla luce del nuovo scenario politico derivante dalla crisi economica in atto (la *Roadmap* è la Tabella di marcia, il documento della Commissione europea che individua un percorso strategico comune a tutti gli Stati membri per combattere le disparità tra uomini e donne dovute soprattutto a ragioni quali l'assenza di condizioni flessibili di lavoro e servizi di cura, la persistenza di stereotipi di genere e l'ineguale divisione delle responsabilità familiari).

In particolare, si condivide la necessità di monitorare l'impatto dei provvedimenti sull'occupazione femminile assunti dai vari Paesi - evidenziando le politiche adottate per contrastare le difficoltà occupazionali - mantenere le donne nel mercato del lavoro ed implementare le misure di politiche attive con azioni mirate sui vari settori e nei vari territori. A tal fine, anche grazie all'iniziativa dell'Ufficio della Consigliera/e nazionale, il Governo Italiano - presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali - si è dotato di un sistema di rilevazione dei dati del mercato del lavoro, disaggregati per genere, collegato agli Istituti preposti (Inps, Istat, Isfol, Italia Lavoro).

\*\* Il primo meeting annuale del *National Gender Equality Bodies* si è tenuto il 20 marzo 2009, con l'obiettivo di affrontare le questioni teoriche e pratiche conseguenti alla emanazione della Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e alla loro fornitura. Nel corso dell'incontro è stato presentato un report relativo al campo di riferimento e allo stato di attuazione della Direttiva da parte degli Stati membri.

\*\*\* In occasione della 98ª Sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro, tenutasi a Ginevra nel giugno 2009, l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità ha partecipato ai lavori della Commissione sul *Gender equality at the heart of decent work* (Uguaglianza di Genere al centro del lavoro dignitoso).

Si condividono gli Orientamenti per l'azione nazionale e internazionale espressi nella Conferenza di Ginevra:

- **Dialogo sociale**: come leva per l'uguaglianza di genere e per una partecipazione uomo-donna equa nel lavoro, per aumentare la partecipazione e valorizzare la presenza delle donne in questo processo e inserire la prospettiva di genere per superare le differenze nel potere dei sindacati garantendo un terzo di donne nelle posizioni leader.

- **Rapporto con i datori di lavoro**: promuovere le donne in posizioni manageriali e adottare la *gender responsive budgeting* (ottica di genere nell'elaborazione dei bilanci) al fine di aumentare l'attenzione verso l'occupabilità delle donne nel mercato del lavoro poiché l'uguaglianza di genere, la creatività, l'innovazione e l'apporto di diverse prospettive al management sono elementi fondamentali per il business.

- **Economia formale e informale**: è fondamentale il contributo delle donne. Le donne devono partecipare alla definizione delle politiche macroeconomiche. I dati di monitoraggio devono rappresentare la diversità del ruolo maschile e femminile, i *gap* sociali e devono costituire la base per interventi proattivi.

L'impegno futuro consiste nello sviluppo delle conoscenze delle politiche attive, dei sistemi di protezione sociale, dei partenariati internazionali e del perseguimento dei 3 obiettivi strategici del lavoro dignitoso individuati dall'OIL: lavoro, protezione sociale, dialogo sociale.



## Chi si rivolge alla Consigliera di parità

Una lavoratrice o un lavoratore che ritiene di aver subito una discriminazione di genere:

- ▶ nell'accesso al lavoro;
- ▶ nella formazione professionale;
- ▶ nello sviluppo di carriera;
- ▶ nella retribuzione;
- ▶ in relazione alla maternità;
- ▶ al rientro dai periodi di congedo per maternità, per paternità o congedo parentale.

Il cittadino che desidera ricevere informazioni:

- ▶ sulla normativa generale di parità e pari opportunità;
- ▶ sulla tutela della maternità;
- ▶ sugli strumenti di conciliazione;
- ▶ sugli strumenti contrattuali.

I soggetti sindacali al fine di:

- ▶ segnalare casi di discriminazione di genere;
- ▶ collaborare alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;
- ▶ collaborare a progetti di promozione delle pari opportunità.

Le aziende pubbliche e/o private al fine di ricevere un aiuto per:

- ▶ promuovere azioni positive;
- ▶ proporre progetti sulla flessibilità (L. n. 53/2000 e D.lgs. n. 151/2001);
- ▶ istituire organismi di parità.

Istituzioni ed Enti locali al fine di:

- ▶ predisporre il piano di azioni positive in base all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006;
- ▶ istituire organismi di parità.

## Come contattare la Consigliera di parità

Sul sito del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali - [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) - si trova il link "Ufficio Consigliera Nazionale di Parità" attraverso il quale si accede al sito dove possono essere reperite ulteriori informazioni e notizie utili.

L'indirizzo e-mail è:

[consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it](mailto:consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it)





## Indirizzi email

### ABRUZZO

**Consigliera Regionale:**  
consigliera.parita@regione.abruzzo.it  
**CHIETI**  
g.tomassi@provincia.chieti.it  
**L'AQUILA**  
annamariaparadiso@virgilio.it  
**PESCARA**  
consigliera@provincia.pescara.it  
**TERAMO**  
consigliera.parita@provincia.teramo.it

### BASILICATA

**Consigliera Regionale:**  
uff.consigliera.parita@regione.basilicata.it  
**MATERA**  
annisac@tiscali.it  
**POTENZA**  
consigliera@provincia.potenza.it

### CALABRIA

**Consigliera Regionale:**  
uff.cons.parita@regcal.it  
**CATANZARO**  
consparita.cz@libero.it  
pariopportunita@provincia.catanzaro.it  
**COSENZA**  
consigliera@provincia.cs.it  
**CROTONE**  
pari.op@provincia.crotone.it  
**REGGIO CALABRIA**  
pariopportunita@provincia.rc.it  
**VIBO VALENTIA**  
t.blandino@virgilio.it

### CAMPANIA

**Consigliera Regionale:**  
consparcampania@virgilio.it  
**AVELLINO**  
info@consigliera@provincia.av.it  
**BENEVENTO**  
info@consigliera@provincia.bn.it  
**CASERTA**  
info@consigliera@provincia.caserta.it  
**NAPOLI**  
consparita@provincia.napoli.it  
**SALERNO**  
paritalerno@yahoo.it

### EMILIA ROMAGNA

**Consigliera Regionale:**  
consparita@regione.emilia-romagna.it  
**BOLOGNA**  
consigliera@provincia.bologna.it  
**FERRARA**  
consigliera@provincia.fe.it  
**FORLÌ-CESENA**  
pariopp@provincia.forli-cesena.it  
**MODENA**  
consigliera@provincia.modena.it  
**PARMA**  
consigliera@provincia.parma.it  
**PIACENZA**  
consigliera.parita@provincia.pc.it  
**RAVENNA**  
consigliera@provincia.ra.it  
**REGGIO EMILIA**  
consigliera@provincia.re.it

### RIMINI

cons.parita@provincia.rimini.it

### FRIULI VENEZIA GIULIA

**Consigliera Regionale:**  
cons.par@regione.fvg.it  
**GORIZIA**  
consigliera.parita@provincia.gorizia.it  
**PORDENONE**  
cons.par@provincia.pordenone.it  
**TRIESTE**  
consdiparita@provincia.trieste.it  
**UDINE**  
catia.pagnutti@provincia.udine.it

### LAZIO

**Consigliera Regionale:**  
consigliera@provincia.lazio.it  
**FROSINONE**  
rcianfrano@yahoo.it  
**LATINA**  
pariopportunita@provincia.latina.it  
**RIETI**  
consigliera.parita@provincia.rieti.it  
**ROMA**  
f.cipriani@provincia.roma.it  
d.belotti@provincia.roma.it  
**VITERBO**  
consigliera@provincia.vt.it

### LIGURIA

**Consigliera Regionale:**  
consigliera@regione.liguria.it  
**GENOVA**  
gallini.r@provincia.ge.it  
cpo@provincia.genova.it  
**IMPERIA**  
rosanna.menghetti@provincia.imperia.it  
**LA SPEZIA**  
consigliera.parita@provincia.sp.it  
**SAVONA**  
consigliera@provincia.savona.it

### LOMBARDIA

**Consigliera Regionale:**  
consigliera\_di\_parita@regione.lombardia.it  
**BERGAMO**  
segreteria.consigliera@provincia.bergamo.it  
**BRESCIA**  
consigliera@provincia.brescia.it  
**COMO**  
consigliera@provincia.como.it  
**CREMONA**  
centro.implego.cremona@provincia.cremona.it  
**LECCO**  
adriana.ventura@provincia.lecco.it  
**LODI**  
consigliera.parita@provincia.lodi.it  
**MANTOVA**  
pari.oppo@provincia.mantova.it  
**MILANO**  
consigliera.parita@provincia.milano.it  
**PAVIA**  
consigliera@provincia.pavia.it  
**SONDRIO**  
rosalba.acquistapace@provincia.so.it  
**VARESE**  
consigliera@provincia.va.it

### MARCHE

**Consigliera Regionale:**  
funzione.pariopportunita@regione.marche.it  
**ANCONA**  
patrizia.barigelletti@regione.marche.it  
**ASCOLI PICENO**  
segreteria.parita@provincia.ap.it  
**MACERATA**  
consigliera@provincia.mc.it  
**PESARO**  
consigliera@provincia.ps.it

### MOLISE

**Consigliera Regionale:**  
consregparita@regione.molise.it

### PIEMONTE

**Consigliera Regionale:**  
segreteriaCP@regione.piemonte.it  
**ASTI**  
consigliera\_parita@provincia.asti.it  
**BIELLA**  
consigliera.parita@provincia.biella.it  
**CUNEO**  
consigliera@provincia.cuneo.it  
**NOVARA**  
cons.parita@provincia.novara.it  
**TORINO**  
consigliera\_parita@provincia.torino.it  
**VERBANO CUSIO OSSOLA**  
consigliera@provincia.verbania.it  
**VERCELLI**  
pariopp@provincia.vercelli.it

### PUGLIA

**Consigliera Regionale:**  
consigliera@regione.puglia.it  
**BARI**  
ufficio.parita@provincia.ba.it  
**LECCE**  
consigliera@provincia.le.it  
**TARANTO**  
consigliera@provincia.ta.it

### SARDEGNA

**Consigliera Regionale:**  
consigliera@regione.sardegna.it  
**CAGLIARI**  
consigliera@provincia.cagliari.it  
**NUORO**  
consigliera.parita@provincia.nuoro.it  
**ORISTANO**  
consparita.prov@tiscali.it  
**SASSARI**  
e.masala@provincia.sassari.it

### SICILIA

**Consigliera Regionale:**  
cserio@regione.sicilia.it  
**AGRIGENTO**  
consigliera@provincia.agrigento.it  
**CALTANISSETTA**  
consigliera@provincia.ct.it  
**CATANIA**  
tempa@unicat.it  
**ENNA**  
cons.parita.enna@tiscali.it  
**MESSINA**  
taormina@cuffi.it

### PALERMO

consigliera@provincia.pa.it  
**RAGUSA**  
ragusa@mail.cgil.it  
**SIRACUSA**  
consigliera@provincia.sr.it  
**TRAPANI**  
caterinaperaino@regione.sicilia.it

### TOSCANA

**Consigliera Regionale:**  
consigliera@regione.toscana.it  
**AREZZO**  
m.vicario@provincia.arezzo.it  
**FIRENZE**  
mg.maestrelli@provincia.fi.it  
**GROSSETO**  
m.vicario@provincia.grosseto.it  
**LIVORNO**  
consigliera.parita@provincia.livorno.it  
**LUCCA**  
consigliera@provincia.lucca.it  
**MASSA CARRARA**  
consigliera@provincia.ms.it  
**PISA**  
cons.parita@provincia.pisa.it  
**PISTOIA**  
consigliera.parita@provincia.pistoia.it  
**PRATO**  
consigliera@provincia.prato.it  
**SIENA**  
consigliera@provincia.siena.it

### TRENTINO ALTO ADIGE

**BOLZANO**  
consigliera@provincia.bz.it  
**TRENTO**  
consigliera@provincia.tn.it

### UMBRIA

**Consigliera Regionale:**  
consparita@regione.umbria.it  
**PERUGIA**  
pari.oppo@provincia.perugia.it  
**TERNI**  
consigliera@provincia.terni.it

### VALLE D'AOSTA

**Consigliera Regionale:**  
a.barilla@regione.vda.it

### VENETO

**Consigliera Regionale:**  
consigliera@regione.veneto.it  
**BELLUNO**  
consigliera@provincia.belluno.it  
**PADOVA**  
consigliera@provincia.padova.it  
**ROVIGO**  
consigliera@provincia.rovigo.it  
**TREVISO**  
consigliera@provincia.treviso.it  
**VENEZIA**  
consigliera@provincia.venezia.it  
**VERONA**  
consigliera@provincia.verona.it  
**VICENZA**  
consigliera@provincia.vicenza.it