

***ANALISI DEI RAPPORTI ANNUALI
DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ
PER L'ANNO 2004***

a cura di Silvia Ciampi

Gennaio 2006





La ricerca è stata commissionata all'*Area valutazione politiche risorse umane* dell'ISFOL dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ufficio della consigliera nazionale di parità, con concessione di contributo Prot. N. 962/4/A del 20.12.2004.

La ricerca è stata condotta da Silvia Ciampi (coordinatrice della ricerca), Lucia Attimonelli e Daniela Luisi.

Gli autori del testo sono Silvia Ciampi e Daniela Luisi.

Patrice Poupon ha curato l'*editing* del testo.

INDICE

Prefazione	5
1. Introduzione	7
2. Il contesto della ricerca	9
3. La metodologia	11
4. Il contesto dell'azione delle consigliere di parità: l'organizzazione degli uffici	17
5. Le attività condotte dalle consigliere di parità	25
5.1 Il quadro nazionale	25
5.2 Titolarità regionale e provinciale: una specificità con contorni ancora poco definiti	29
5.3 Le risposte territoriali per circoscrizione	30
5.4 I prodotti legati alle attività delle consigliere	32
5.5 I temi di intervento	33
5.6 I soggetti coinvolti nelle attività promosse dalle consigliere	34
6. Le principali attività svolte per tipologia di azione ...	41
6.1 Introduzione	41
6.2 L'attività antidiscriminatoria attraverso l'esame dei prodotti	42
6.3 Le attività di sostegno e indirizzo	45
6.4 Le attività di ricerca	57
6.5 I tavoli istituzionali	62
6.6 La consulenza al pubblico	64
7. La rete regionale	67
8. Il format per la redazione delle relazioni annuali	71
9. Conclusioni	75



Prefazione

Le consigliere di parità regionali e provinciali presentano ogni anno, agli organi che hanno provveduto alla loro designazione, un rapporto sull'attività svolta. I rapporti rappresentano un momento particolarmente significativo per fare il punto della situazione delle azioni condotte sui territori, fare emergere le criticità e soprattutto rendere visibili all'interno della rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità gli esiti di quanto promosso.

Le relazioni costituiscono anche un importante *input* sia per il rapporto che la consiglieria nazionale predispone e presenta al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità entro il 31 marzo di ogni anno, (d.lgs. 196/2000 all'art. 4 comma 5) sia per la relazione che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali presenta biennialmente al Parlamento, d'intesa con il Ministro per le pari opportunità, sui risultati dell'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità, nonché sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del d.lgs. 196/2000.

E' la prima volta dall'approvazione del decreto che disciplina le attività delle consigliere, che si effettua una lettura e un'analisi delle relazioni annuali in maniera strutturata, in base ad una metodologia che ha permesso di rendere visibili le attività realizzate nei territori e nello stesso tempo rintracciare ricorrenze e specificità tra regioni e/o province. In tal senso il lavoro rappresenta certamente un importante passo avanti per arricchire la conoscenza sullo stato di attuazione delle azioni positive promosse dalle consigliere.

Dal punto di vista dei risultati, il lavoro tratteggia un quadro nazionale ancora in forte evoluzione, a fronte di un consistente impegno delle consigliere di parità su varie tipologie di azioni. Molto significative, inoltre, appaiono le reti di relazioni che le consigliere vanno intessendo a livello locale con i diversi soggetti, istituzionali e non, che esplicitano e definiscono il loro contributo alla definizione di modelli di *governance* della parità e delle pari opportunità. L'ampio coinvolgimento va letto senz'altro come un segnale positivo, da articolare ulteriormente.

Dal punto di vista delle metodologie, si ribadisce che la comparabilità delle informazioni fornite dalle consigliere è possibile se le stesse informazioni vengono comunicate in maniera omogenea. Su questo punto è necessario fare ulteriori progressi ed è per questo motivo che il lavoro include il *format* per la redazione delle relazioni, messo a punto dall'Isfol, da utilizzare per le prossime annualità. Ciò consentirà di superare alcuni dei problemi che derivano dall'aver utilizzato finora riferimenti per la stesura non comparabili e non omogenei, con il vantaggio di ottenere in futuro una migliore qualità dei dati. Il *format*, peraltro, è in sintonia con l'attività di monitoraggio finanziario del Fondo nazionale per le attività delle consigliere, avviato dall'Isfol nel 2004. I due strumenti permetteranno, una volta a regime e in un'ottica di trasparenza delle politiche pubbliche, di consolidare il percorso di valutazione delle politiche di parità e pari opportunità promosse dal d.lgs. 196/2000, per migliorarne la gestione e l'efficacia.

Isabella Rauti

Consigliera nazionale di parità

1. Introduzione

L'analisi dei rapporti annuali risponde alla necessità di ricostruire un quadro, a livello territoriale e nazionale, delle attività condotte dalle consigliere e dai consiglieri di parità (da ora in avanti consigliere) e dei percorsi di azione messi in atto. Il d.lgs. 196/2000, infatti, all'art. 3 prevede che le consigliere provinciali e regionali, presentino un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla loro designazione.

Il *corpus* normativo che ha accompagnato la nascita e lo sviluppo della figura della consigliera nel nostro paese ha subito nel corso del tempo vari aggiustamenti, in seno alla sua personalità giuridica e al relativo campo d'azione (funzioni e compiti).

Le attività sviluppate nel corso degli anni sono andate di pari passo ad una progressiva e più puntuale definizione delle funzioni e del riconoscimento del ruolo sul territorio nazionale, regionale e provinciale e all'interno delle strutture amministrative: il potenziamento e il decentramento della figura della consigliera, avvenuto con il d.lgs. 196/2000, ha razionalizzato funzioni e compiti, istituendo un Fondo *ad hoc* per finanziare gli interventi.

Ciò ha dato autonomia finanziaria alle consigliere, identificando una titolarità di spesa e, parallelamente, la possibilità di intervenire in maniera più strutturata attraverso la predisposizione di interventi a favore della parità, legittimando così l'importanza delle cause strutturali alla base della debolezza del lavoro femminile (la tradizionale ripartizione dei ruoli tra famiglia e lavoro, le forme di segregazione orizzontale e verticale, le modalità di organizzazione del lavoro) il cui

superamento richiede l'implementazione di interventi promozionali e di sostegno all'occupazione.

Il contenuto del decreto, infatti, può essere distinto in via esemplificativa nei seguenti nuclei normativi:

- il perfezionamento del profilo giuridico della consigliera mediante la specificazione dei compiti assegnati e la configurazione di nuovi rapporti con gli organismi negoziali o istituzionali competenti in materia di mercato del lavoro;
- la valorizzazione del ruolo promozionale, attraverso una nuova disciplina delle azioni positive, volta a razionalizzare le modalità di finanziamento e ad semplificare le procedure di tutela discriminatoria attraverso l'incentivazione del ruolo conciliativo attribuito alla consigliera (per assicurare una tutela concreta e immediata);
- la predisposizione di risorse operative e finanziarie con l'innovazione delle norme strumentali che prevedono la costituzione di un Fondo per l'attività delle consigliere di parità, l'allestimento di una sede presso gli enti territoriali ed un nuovo regime di permessi, compensi e rimborsi spese.

A cinque anni dall'emanazione del d.lgs. 196/2000 il ruolo delle consigliere ha acquisito nuove responsabilità e competenze in merito alla duplice funzione promozionale e di tutela antidiscriminatoria, da un lato, e all'attivazione di reti di relazioni tra istituzioni e parti sociali (indispensabili per il pieno assolvimento di doveri istituzionali e normativi), dall'altro.

I risultati della lettura delle relazioni espongono e portano a sintesi il dispiegarsi sui territori delle attività, mettendo in luce le sinergie e le aree che mostrano ancora debolezze, offrendo in tal modo elementi di riflessione alla comunità delle consigliere da un lato e ai decisori pubblici dall'altro.

2. Il contesto della ricerca

Le relazioni per l'annualità 2004 giunte all'ufficio della Consigliera nazionale di parità entro il mese di settembre 2005 sono state 75: 17 regionali e 58 provinciali. Il loro esame risponde alla opportunità di rendere visibili tutte le attività realizzate, di ricondurle a specifici *policy field*, di rintracciare ricorrenze e specificità tra regioni e / o province e di tracciare un primo bilancio delle attività condotte.

Il d.lgs. 196/2000 non identifica in maniera univoca le azioni possibili da mettere in campo: le attività sono rintracciabili, ma non chiaramente definite. In particolare, oltre alle azioni in giudizio contro le discriminazioni di genere nel lavoro (art. 8 del d.lgs. 196/2000), le consigliere di parità possono svolgere compiti in base agli indirizzi generali indicati nella legislazione di parità nazionale e comunitaria, nonché nelle linee guida in tema di occupazione e pari opportunità concordate a livello comunitario e attuate a livello nazionale e territoriale. In particolare:

- studi e analisi di contesto relativi alla presenza femminile nel mercato del lavoro in ambito territoriale;
- progetti di interventi finalizzati all'occupabilità, all'occupazione e alla formazione femminile in raccordo con le attività previste dai Programmi operativi regionali (Por);
- interventi mirati per target specifici di donne in stato di difficoltà occupazionale o con problemi di reinserimento nel mercato del lavoro;
- iniziative tese a facilitare l'incontro tra la domanda di lavoro e l'offerta femminile anche in raccordo con il sistema dei servizi per l'impiego;

- azioni rivolte a favorire la conciliazione della vita lavorativa con la vita personale e familiare;
- collaborazione con i servizi per l'impiego per garantire una modalità non discriminatoria di pubblicizzazione della domanda di lavoro e predisposizione della scheda professionale;
- linee di intervento per la realizzazione e la diffusione della cultura della trasversalità delle politiche di genere (*main-streaming*);
- attività di partenariato in materia di pari opportunità sui temi dello sviluppo locale;
- metodologie di progettazione di piani di azioni positive, sulla base delle situazioni di squilibrio di genere ;
- campagne informative per la diffusione e conoscenza dei progetti di azioni positive e promozione degli stessi.

E' utile precisare che il ruolo plurale delle consigliere di parità determina per definizione un'ampia libertà di iniziativa e di azione, che si riflette sui contenuti delle relazioni stesse. Le attività indicate nel decreto sono state declinate nei rispettivi territori regionali e provinciali sviluppando temi rilevanti e strumenti d'intervento finanziati dal Fondo messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'avvio delle singole azioni ha trovato un sostegno anche in finanziamenti esterni, attribuibili nella maggior parte dei casi ai programmi comunitari – oltre che a fondi messi in taluni casi a disposizione dalle stesse amministrazioni ospitanti e / o da *partnership* private.

3. La metodologia

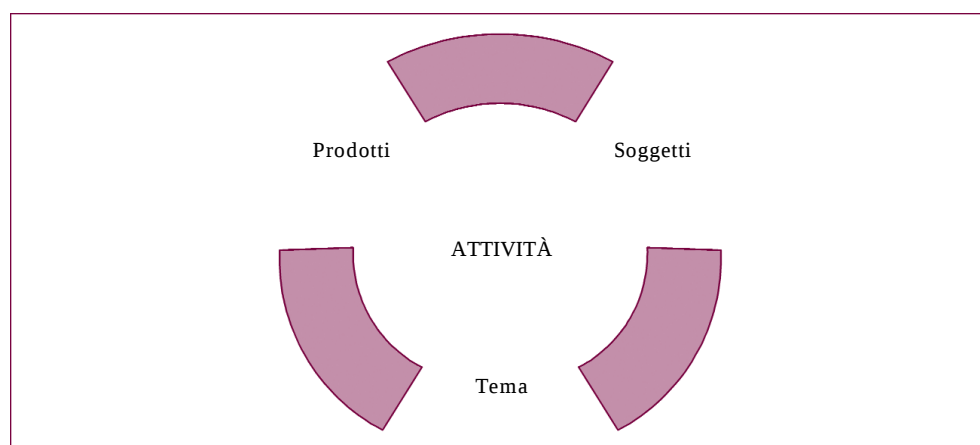
Il ventaglio delle attività messe in atto dalle consigliere risulta assai articolato e nello stesso tempo non omogeneo. I motivi di ciò risiedono in fattori riconducibili al forte radicamento territoriale delle consigliere, (la diversità delle situazioni concrete che contraddistinguono i contesti socio-economici ed i relativi mercati del lavoro locali condiziona le azioni) e alle “maglie larghe” poste dalla normativa in relazione alle attività da svolgere; a ciò si aggiunga l’ampia libertà con cui sono state elaborate le relazioni in assenza di un format da seguire, sia nella forma che nei contenuti.

A partire da ciò si è operata una scelta di metodo, quella di concedere spazio alle dichiarazioni riportate nelle relazioni e costruire ex post le tipologie da utilizzare per classificare le attività, in base alla loro ricorrenza e rilevanza. La frammentarietà delle informazioni segnalate all’interno delle relazioni, e il loro numero, hanno suggerito una classificazione non per filiera di attività, ma per singola azione. Se ciò da un lato ha forse penalizzato l’organicità della ricostruzione, ha permesso d’altro canto di cogliere in maniera puntuale l’articolazione delle attività ed il loro grado di interazione con il tessuto locale.

Per ogni azione segnalata si è proceduto ad identificarne e ricostruirne il processo alla base (identificazione del problema, obiettivi, risultati, attori locali coinvolti), così come mostrano nella figura seguente (Fig. 1) gli elementi ritenuti rilevanti per qualificare e definire le azioni implementate nelle singole regioni e province. Obiettivo è quello di

predisporre uno strumento di lettura¹ in grado di sintetizzare non solo le attività finanziate dal Fondo ma anche quelle promosse e sostenute sul territorio in partenariato con altri soggetti o come semplice collaborazione e sostegno.

Figura 1. Lo schema di rilevazione usato per l'analisi dei rapporti annuali delle consigliere



Le singole azioni sono state raggruppate in macro tipologie di attività (Tab. 1).

¹ La predisposizione dello strumento di lettura dei rapporti si ispira in parte all'attività di monitoraggio del Fondo per le annualità 1999-2000-2001, (v. Isfol, *Monitoraggio del Fondo nazionale per le attività delle consigliere di parità. Analisi della capacità di spesa e primi elementi di progettazione*, Roma, febbraio 2005), nel cui ambito è stato predisposto e condiviso dalle amministrazioni regionali coinvolte un modello per il monitoraggio finanziario delle attività delle consigliere di parità. Il modello predisposto, infatti, ha tratto spunto da un'analisi preliminare condotta su numerosi documenti ufficiali utili alla ricostruzione delle attività poste in essere dalle consigliere regionali e provinciali.

Tabella 1. Le tipologie di attività promosse dalle consigliere

Tipologie di attività	Descrizione
1. Ricerche e analisi	Attività di ricerca, analisi e monitoraggio su diversi temi promossi dalla consigliere di parità e svolti perlopiù da soggetti terzi (società di ricerca, consulenti, esperti sui temi propri del campo d'indagine). L'attività è unicamente finanziata dal Fondo previsto dal d.lgs. 196/2000.
2. Convegnistica	Realizzazione di convegni, seminari, tavole rotonde promosse dalle consigliere. L'attività è unicamente finanziata dal Fondo previsto dal d.lgs.196/2000.
3. Campagne informative	Attività di promozione e informazione, attraverso i principali strumenti di comunicazione (carta stampata in senso lato: brochure, linee guida, spazi su quotidiani e/o periodici a tiratura locale; radio: interventi all'interno di programmi radiofonici a diffusione locale; televisione). L'attività è unicamente finanziata dal Fondo previsto dal d.lgs. 196/2000.
4. Attività anti-discriminatoria	Sono compresi tutti gli interventi volti a rilevare e superare, secondo le disposizioni e i percorsi normativo-istituzionali previsti dal ruolo giudiziario affidato alla consigliere, le discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro (procedure conciliative, azioni in giudizio, ecc.).
5. Partecipazione a Tavoli istituzionali	Partecipazione delle consigliere ai luoghi di concertazione, programmazione, decisione di politiche di carattere locale sui temi del lavoro e delle pari opportunità.
6. Attività di sostegno e indirizzo	Azioni in cui le consigliere di parità intervengono in qualità di promotrici e/o sostenitrici di progetti/interventi, anche con funzioni di consulenza, in concorso con soggetti terzi. Sono incluse anche le attività relative alle reti regionali.
7. Erogazione consulenza al pubblico (sportello)	Esperienze di apertura di uno sportello al pubblico in determinati giorni e fasce orarie.

Per la definizione dei temi sui quali si sono sviluppate le singole attività si è proceduto ad una loro aggregazione secondo lo schema seguente (Tab. 2).

Tabella 2. I temi/ambiti di intervento delle attività promosse dalle consigliere

Temi/ambiti di intervento	Descrizione
1. Politiche per le pari opportunità (Progetti e Piani triennali di azioni positive)	Questo ambito comprende l'impegno sui temi delle pari opportunità che per le consigliere si esplica sia nei progetti di azioni positive sia nella funzione di controllo che esercitano sulla redazione dei piani triennali di azioni positive che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di adottare (art. 7 d.lgs. 196/2000), oltre che sulla redazione dei rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende pubbliche e private con più di cento dipendenti (ex art. 9 l. 125/1991).
2. Politiche sociali	Il riferimento è ai temi del sostegno destinato alle famiglie e alle donne che vivono situazioni di disagio, delle donne immigrate, delle donne che hanno subito violenze, della tratta delle donne e della prostituzione, delle donne portatrici di handicap.
3. Politiche attive del lavoro	Il riferimento è alla condizione delle donne nel mercato del lavoro locale. Sono incluse le politiche volte a sostenere l'accesso e la permanenza al lavoro delle donne (orientamento, formazione e riqualificazione professionale, formazione permanente, promozione dell'imprenditoria femminile).
4. Politiche per la conciliazione (legge 53/2000)	L'ambito si riferisce a tutte le attività afferenti il tema della la conciliazione lavoro-famiglia e, nello specifico, l'introduzione di sistemi a favore della famiglia promossi dalla l. 53/2000 per incentivare forme di articolazione delle prestazioni lavorative per la conciliazione dei tempi (quali congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, sviluppo di un contesto e di un'organizzazione di lavoro per agevolare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare per le donne e gli uomini).
5. <i>Mobbing</i>	Sensibilizzazione/consulenza sul tema dei disagi e delle molestie nei luoghi di lavoro.
6. Discriminazioni di genere	Forme di discriminazione diretta e indiretta sul luogo di lavoro.
7. Ruolo della consigliera	Le funzioni e il ruolo della consigliera per la diffusione della cultura della parità.

La classificazione dei temi risponde soprattutto alla logica dell'indagine ed in misura minore all'effettivo intreccio di azioni e tematiche corrispondenti, così come sono presentate all'interno delle relazioni redatte dalle stesse consigliere. E' chiaro infatti che, ad esempio, i temi della conciliazione lavoro-famiglia sono strettamente interconnessi con quelli delle politiche attive del lavoro e con la predisposizione di strumenti per favorire l'accesso e la permanenza delle donne sul lavoro. La separazione forzata delle tematiche è stata effettuata proprio per cogliere maggiormente l'articolazione delle azioni promosse ed il loro grado di interazione con il tessuto locale.

Infine, per i soggetti e i prodotti si è proceduto ad una loro elencazione e successivamente sono stati aggregati in funzione delle evidenze emerse.

4. Il contesto dell'azione delle consigliere di parità: l'organizzazione degli uffici²

Le azioni condotte dalle consigliere si collocano all'interno di una cornice organizzativa ancora in forte evoluzione, che influenza e condiziona il loro agire a livello locale. Alcune indagini effettuate sulle criticità legate all'esercizio del loro ruolo³ hanno evidenziato come gli aspetti logistico-organizzativi mostrino ancora notevoli lacune (sedi, attrezzature, risorse disponibili, ecc.). Per poter meglio interpretare gli orientamenti che emergono dall'analisi delle relazioni si è scelto di offrire al lettore la ricostruzione del quadro generale di contesto che fa da sfondo all'operato delle consigliere, attraverso due dimensioni che lo caratterizzano:

- la collocazione degli uffici delle consigliere all'interno delle amministrazioni;
- lo stato di attuazione delle convenzioni territoriali sottoscritte.

Il d.lgs. 196/2000 stabilisce infatti che l'ufficio delle consigliere è ubicato rispettivamente presso le regioni e le province. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato di personale, delle apparecchiature e

² I dati presentati nel presente capitolo relativi all'organizzazione degli uffici delle consigliere e allo stato di attuazione delle convenzioni territoriali sono stati raccolti nel corso di una precedente indagine condotta dall'Isfol, Struttura nazionale di valutazione Fse (ora Area valutazione politiche risorse umane), relativa al monitoraggio della capacità di spesa del Fondo nazionale delle consigliere di parità previsto all'art. 9 del d.lgs. 196/2000. L'indagine, aggiornata al 2004, ha riguardato solo le amministrazioni regionali.

³ Cfr. Isfol, Area Mercato del Lavoro, *La consigliera di parità...*, Roma 2004

delle strutture necessarie per lo svolgimento dei loro compiti. Il personale e le attrezzature necessari sono assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato.

Il dispositivo tecnico cui le consigliere e le amministrazioni locali fanno riferimento per l'attuazione delle indicazioni legislative è la convenzione territoriale che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede a stipulare con gli enti nel cui ambito operano le consigliere.

Pur sussistendo differenze nella specifica denominazione adottata dalle amministrazioni, si è osservato che nella quasi totalità dei casi gli uffici delle consigliere regionali sono collocati presso direzioni, dipartimenti e assessorati che trattano le materie del lavoro e della formazione professionale (Tab. 3). In due casi (Emilia Romagna e Marche) gli uffici dipendono direttamente da servizi dedicati al tema delle pari opportunità, trasversali ai diversi ambiti di competenza.

Tabella 3. Collocazione degli uffici delle consigliere di parità presso le amministrazioni regionali

Regioni e Province autonome	Ufficio da cui dipendono le consigliere nell'ambito delle amministrazioni regionali
Abruzzo	Direzione Politiche Attive del Lavoro – Ufficio del Centro per l'Impiego di Pescara
Basilicata	Dipartimento Formazione Lavoro, Cultura e Sport della Regione Basilicata - Ufficio Politiche Attive del Lavoro
Bolzano	non rilevato
Calabria	Dipartimento della Presidenza della Regione Calabria
Campania	Assessorato Istruzione, Educazione, Formazione Professionale, Politiche Giovanili, Servizio Osservatorio del mercato del lavoro e dell'occupazione
Emilia Romagna	Assessorato alla Scuola, Formazione Professionale Università, Lavoro, Pari Opportunità – Direzione Cultura, Formazione e Lavoro – Servizio politiche di pari opportunità
Friuli Venezia Giulia	non rilevato
Lazio	Segretariato Generale della Giunta Regionale
Liguria	Assessorato Istruzione, Formazione e Lavoro
Lombardia	Direzione Generale Giovani Sport e Pari Opportunità Direzione Generale Formazione, Istruzione, Lavoro
Marche	Tutela e valorizzazione delle pari opportunità
Molise	Assessorato al Lavoro, Formazione Professionale, Politiche Sociali, Molisani nel mondo, Riforme Istituzionali, Pari Opportunità
Piemonte	Assessorato dell'Industria, Lavoro, New Economy, Coordinamento Politiche e Fondi Comunitari, Commercio interno, Programmazione Bilancio e Finanze, Personale e sua Organizzazione, Politiche per l'efficienza, Controllo di gestione – Direzione Formazione Professionale Lavoro.
Puglia	Assessorato alle Politiche Attive del Lavoro - Settore Lavoro

Sardegna	Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale
Sicilia	non rilevato
Toscana	Dipartimento delle Politiche Formative e dei Beni Culturali
Trento	Dipartimento Istruzione - Unità Organizzativa Pari Opportunità
Umbria	Direzione Regionale Cultura, Turismo, Istruzione, Formazione e Lavoro
Valle d'Aosta	Dipartimento Politiche del Lavoro, Assessorato Attività Produttive
Veneto	Segreteria Regionale Formazione e Lavoro

In Calabria e nel Lazio, invece, gli uffici fanno capo alle presidenze delle giunte regionali. Le motivazioni della collocazione presso la giunta sono state attribuite, per quanto riguarda la Calabria, alla volontà di dare all'ufficio *“carattere di neutralità rispetto a possibili valutazioni e condizionamenti politici”* che si sarebbero altrimenti verificati con la collocazione in assessorato; per quanto riguarda il Lazio, *“alla volontà di dedicare un'attenzione ed un riconoscimento particolari al peso ed alla rilevanza sociale del ruolo”*.

Per quanto riguarda lo stato di attuazione delle convenzioni territoriali la situazione rilevata nel periodo di riferimento (sintetizzata nella Tab. 4) ha evidenziato un'estrema dinamicità.

Le prime convenzioni sono state stipulate nel corso del 2002 dalle regioni Emilia Romagna, Toscana ed Umbria. Abruzzo, Basilicata, Liguria, Lombardia, Piemonte e Veneto hanno sottoscritto le convenzioni nel 2003, mentre Calabria, Marche, Molise e Puglia nel 2004. Hanno riferito di avere la sottoscrizione della Convenzione in corso i referenti regionali degli uffici della Campania, del Lazio, della Sardegna, della provincia autonoma di Trento, della Valle d'Aosta.

I riferimenti costanti all'interno delle convenzioni stilate sono:

- il numero di locali messi a disposizione, che va da uno (per 6 regioni) sino ad un massimo di quattro (per la Calabria);
- le unità di personale, indicate tra 1 (5 regioni) sino a 5;
- le dotazioni informatiche.

Indicazioni più dettagliate menzionano:

- strumentazione necessaria;
- arredi necessari;
- linee telefoniche, apparecchiature telefoniche;
- computer corredati di stampanti, fotocopiatrici, fax, materiali di cancelleria.

Una parentesi va aperta circa i diversi gradi di sensibilità e di maturazione dei contesti territoriali nell'ambito di esperienze e pratiche più o meno consolidate in programmi ed azioni centrati sui temi della parità. E' il caso degli uffici delle consigliere di Emilia Romagna, Liguria, Lombardia e della provincia autonoma di Trento che, al contrario di altri, hanno potuto inserire la propria attività all'interno di un livello di attenzione maturo delle proprie realtà politico – amministrative sui temi della parità. Questo è supportato dall'evidenza della coerenza tra quanto stabilito in convenzione e quanto effettivamente attribuito in termini di risorse umane e dotazioni tecnologiche, ma soprattutto in termini di esperienza e competenza del personale assegnato, che rende questi uffici dei punti di riferimento per il territorio sui temi della parità sul lavoro.

Tabella 4. Stato di attuazione delle convenzioni tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali e regioni per l'insediamento delle consigliere

Regioni e province autonome	Data sottoscrizione	Dotazione prevista	Dotazione fornita
Abruzzo	3 giu. 2003	1 locale, dotazione informatica, 1 unità di personale part-time	L'ufficio della consigliera dispone di un locale dotato di adeguata strumentazione informatica e telematica ed è supportato dal lavoro di una dipendente regionale – impiegata part-time presso l'ufficio - che cura gli aspetti amministrativi e contabili per il suddetto ufficio.
Basilicata	17 mar. 2003	3 locali, 3 unità di personale, arredi, apparecchiature telefoniche (di cui n. 1 con abilitazione a linee nazionali), 2 computer corredati da stampanti e masterizzatori (di cui n. 1 collegato in rete, con linea internet e e-mail), fax, fotocopiatrice, materiale di cancelleria	L'ufficio è in fase di allestimento. La sede non è completa e manca la dotazione informatica. Le dipendenti a disposizione sono due, di cui una “solo nominale”. Per supportare l'attività dell'ufficio con professionalità specifiche, le consigliere hanno attivato due collaborazioni (con una avvocatessa e con un'esperta informatica).
PA di Bolzano	-	-	
Calabria	26 gen. 2004	4 locali, 5 unità (ove possibile tra i dipendenti della Regione), arredi necessari, 5 computer, 1 computer portatile per la consigliera, 1 fotocopiatrice con fascicolatore, 1 fax,	Un ufficio (appartamento), 2 computer forniti dalla regione, 1 computer acquistato con il Fondo, 2 unità di personale. La consigliera, inoltre, ha stilato con Italia Lavoro una convenzione per usufruire di

Regioni e province autonome	Data sottoscrizione	Dotazione prevista	Dotazione fornita
		linea telefonica.	8 collaborazioni previste dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per il "Servizio Civile" (4 unità coprono i servizi di ufficio nelle ore mattutine, 4 unità in quelle pomeridiane).
Campania	da sottoscrivere	-	La consigliera dispone di due stanze attrezzate con dotazioni informatiche, telefono, ecc. Non dispone di personale addetto.
Emilia Romagna	17 dic. 2002	2 locali, 1 unità di personale a tempo pieno, collaborazione di funzionari del Servizio Politiche di Pari Opportunità e della Agenzia Emilia Romagna Lavoro, strumentazione necessaria.	1 locale, 1 unità di personale a tempo pieno, collaborazione di funzionari del Servizio Politiche di Pari Opportunità e dell'Agenzia Emilia Romagna Lavoro, strumentazione necessaria.
Friuli Venezia Giulia	da sottoscrivere		
Lazio	da sottoscrivere		La consigliera usufruisce di un ufficio (due stanze) e delle attrezzature fornite dalla Presidenza della Giunta. Nessun personale assegnato
Liguria	3 feb. 2003	3 locali, 2 unità di personale. "La Regione, tenuto conto del	La Regione ha assegnato all'ufficio della consigliera di parità due dipendenti

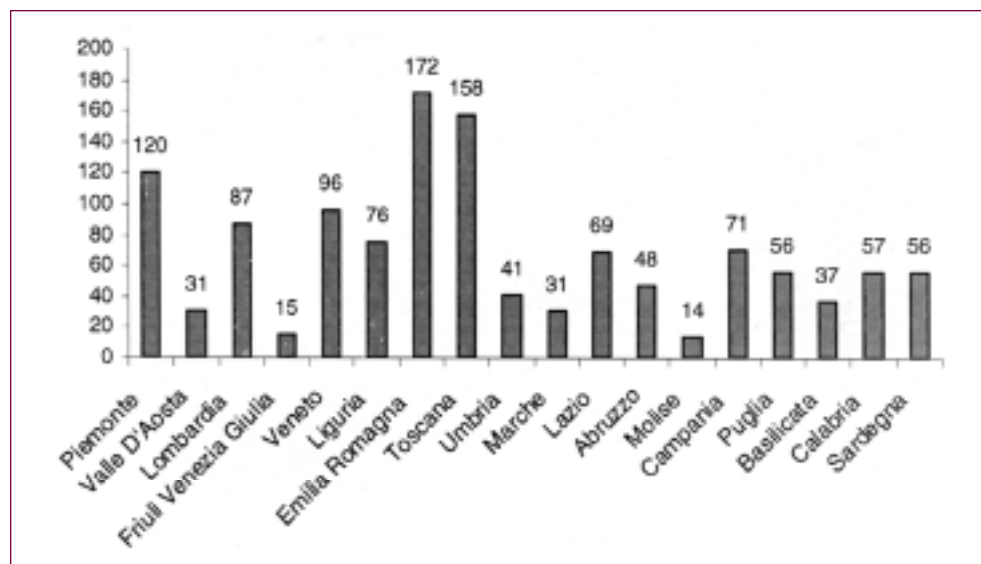
Regioni e province autonome	Data sottoscrizione	Dotazione prevista	Dotazione fornita
		numero degli addetti assegna all'ufficio la strumentazione necessaria, in particolare attrezzature telefoniche informatiche e relativi arredi”	regionali competenti in materia di pari opportunità e mercato del lavoro ed un istruttore amministrativo che si occupa degli aspetti contabili. L'ufficio dispone di due locali.
Lombardia	24 mar. 2003	1 locale, 2 unità di personale, arredi necessari, n. 2 computer, n. 1 fotocopiatrice con fascicolatore, n. 1 fax	La Regione ha garantito tutta la strumentazione necessaria per il funzionamento dell'ufficio (arredi, utenze telefoniche, attrezzature informatiche e non). Sono stati assegnati due dipendenti regionali in possesso di competenze in mercato del lavoro e pari opportunità (una collaboratrice full time, l'altra part-time).

5. Le attività condotte dalle consigliere di parità

5.1 Il quadro nazionale

Le attività censite e analizzate attraverso le relazioni delle consigliere regionali e provinciali sono 1.235, distribuite nelle regioni come mostrato nel grafico seguente, che ha il solo obiettivo di sintetizzare la dimensione delle informazioni raccolte e successivamente analizzate⁴.

Grafico 1. Numero di attività realizzate per regione dalle consigliere regionali e provinciali (v.a.)



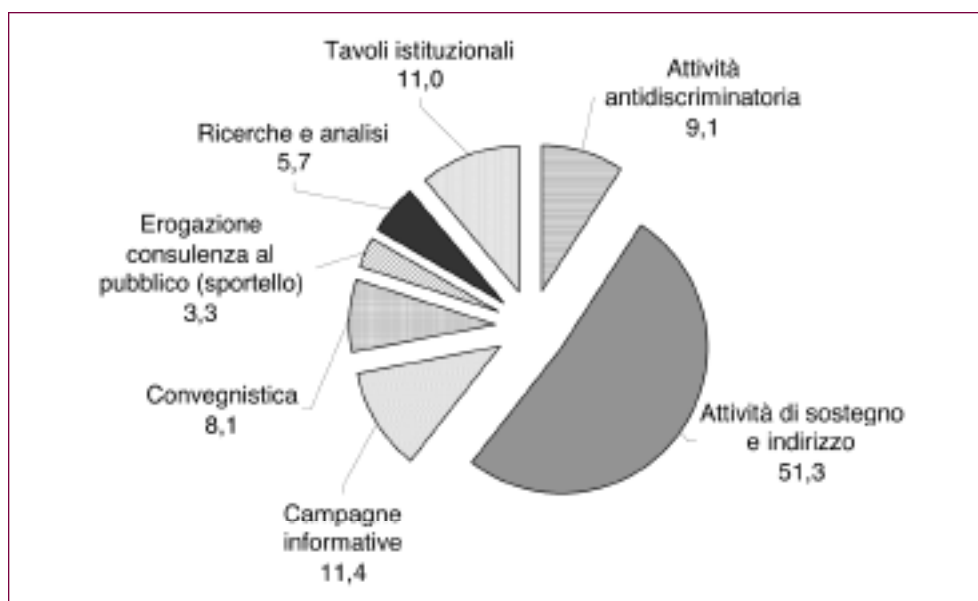
Fonte: elaborazioni Isfol – Area valutazione politiche risorse umane, su dati relazioni annuali delle consigliere di parità, anno 2004.

⁴ Si tratta di attività avviate e in qualche caso concluse. Non si è potuto rilevare nel dettaglio questo aspetto perché le relazioni non lo indicano sempre con precisione.

In tutte le regioni pesa il numero delle province: in linea di massima sono infatti quelle con più consigliere provinciali a condurre il maggior numero di azioni⁵.

La distribuzione delle azioni per tipologia offre un primo quadro delle attività condotte a livello nazionale (Graf. 2).

Grafico 2. Totale attività realizzate dalle consigliere per tipologia (%)



Fonte: elaborazioni Isfol – Area valutazione politiche risorse umane, su dati relazioni annuali delle consigliere di parità, anno 2004.

Una prima osservazione riguarda la maggiore concentrazione di interventi delle consigliere (oltre la metà) nelle attività di sostegno e in-

⁵ Fanno eccezione la Lombardia e il Veneto, dove l'attività della consigliera regionale ha un peso maggiore rispetto all'attività delle consigliere provinciali. Allo stesso modo l'attività delle consigliere della Campania fa riferimento alle sole province, dal momento che la relazione della consigliera regionale non è stata analizzata perché non pervenuta nei tempi utili.

dirizzo che, come descritto nella metodologia di indagine, comprendono: le collaborazioni in attività progettuali di carattere locale, nazionale e comunitario; la promozione di partenariati locali; la partecipazione a convegni in qualità di relatrici; la promozione di attività formative/informative; la sottoscrizione di protocolli d'intesa. E' questa un'attività di tipo prevalentemente relazionale (quando alla consigliera si richiede, ad esempio, un'adesione ad un'iniziativa promossa da terzi); diversamente, in altri casi le consigliere concorrono direttamente alla realizzazione di un'iniziativa, attraverso un contributo specifico (come, ad esempio, un intervento nell'ambito di un corso di formazione, o una relazione ad un convegno). All'interno di questa tipologia è comunque compresa una vasta casistica di interventi; oltre a quelli più ricorrenti descritti in precedenza sono state considerate anche azioni come la partecipazione ad Osservatori sugli studi della cultura di genere, attivazione di tirocini per donne disoccupate o inoccupate, partecipazione ai nuclei di valutazione, monitoraggio e controllo di progetti, ecc.

L'attività promozionale in senso stretto può essere invece ricondotta a due macro voci: la convegnistica e le campagne informative, che insieme rappresentano circa il 20% del complesso delle attività. In ambedue i casi sono state unicamente considerate le azioni direttamente organizzate e finanziate dalle consigliere con le risorse del Fondo; le campagne informative comprendono un ampio ventaglio di azioni, quali pubblicazione e diffusione di materiali informativi, interventi su radio, televisioni e stampa locali e, in quota minore, la realizzazione di siti internet. La loro rilevanza in termini numerici pone in evidenza un'importante questione che concerne l'accreditamento del ruolo della consigliera nei rispettivi territori, a testimonianza dell'impegno e delle risorse di cui necessita un simile percorso promozionale.

Un peso minore si rileva per le attività di ricerca e analisi svolte in collaborazione con consulenti esterni, università e amministrazioni locali,

che rappresentano circa il 5,7% delle azioni. Anche questa attività, come la convegnistica e le campagne informative, è unicamente finanziata dal Fondo per le attività delle consigliere previsto nel d.lgs. 196/2000.

Un'altra tipologia di attività che si è voluto porre in evidenza è quella che vede le consigliere partecipare ai tavoli istituzionali locali per il presidio delle tematiche di genere (l'11% del totale delle azioni censite). Sono considerati "tavoli istituzionali" quei luoghi di concertazione, programmazione e decisione di politiche di carattere locale sui temi del lavoro e delle pari opportunità. Si intende fare riferimento, in questo caso, ai comitati di sorveglianza dei programmi cofinanziati dai Fondi strutturali, alle commissioni tripartite, alle commissioni pari opportunità, ecc.

Uno degli obiettivi posti dal legislatore nel d.lgs. 196/2000 prevede il rafforzamento della funzione di tutela antidiscriminatoria delle consigliere di parità. Le azioni (preliminari e di processo) riconducibili all'attività antidiscriminatoria, che costituiscono circa il 10% degli interventi, sono state interpretate non solo nel loro carattere giudiziale ma anche stragiudiziale, sia per le discriminazioni individuali che per quelle collettive (v. oltre).

Infine, si è voluto dare enfasi ad una particolare attività che riguarda l'apertura di uno sportello per attività di consulenza rivolta al pubblico (in un numero prestabilito di giorni e in determinate fasce orarie). Il dato, in questo caso, esprime il numero di sportelli aperti in maniera più o meno strutturata (in valore assoluto sono 41)⁶.

⁶ Occorre sottolineare che questo dato, come gli altri presentati nel rapporto, corrisponde al numero di sportelli aperti dalle consigliere e segnalati all'interno delle loro relazioni. E' possibile pertanto che il numero indicato non corrisponda al numero di sportelli effettivamente operante sul territorio nazionale, sia per eventuali omissioni delle relazioni, sia per collocazione temporale precedente al 2004, anno cui si riferiscono le attività censite.

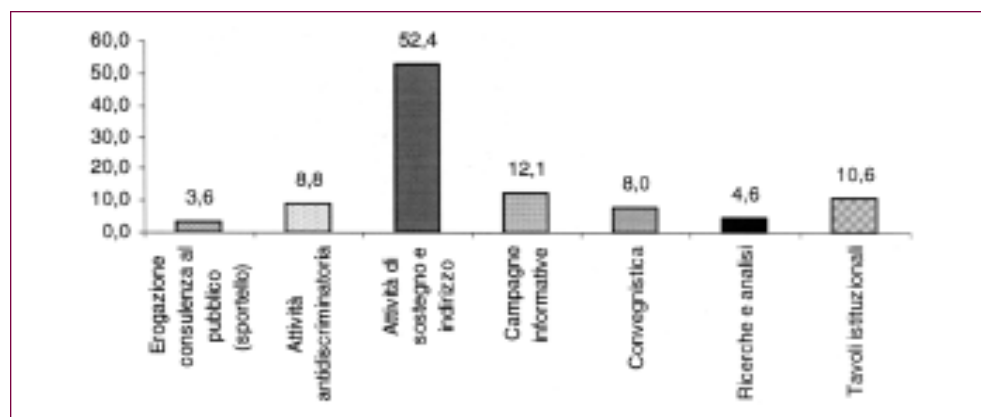
5.2 Titolarità regionale e provinciale: una specificità con contorni ancora poco definiti

La specificità degli ambiti di intervento tra consigliere provinciali e regionali è uno dei temi che ci si è proposti di indagare con la presente indagine. In effetti il legislatore non ha definito in maniera esplicita né livelli gerarchici né ambiti di intervento differenziati delle une rispetto alle altre, per cui un'analisi *ex post* può fornire utili indicazioni sulle eventuali “specializzazioni” che sono andate strutturandosi a livello territoriale.

Dal confronto delle attività promosse per titolarità provinciale e regionale delle consigliere emerge una distribuzione, di fatto, piuttosto omogenea tra i due livelli di intervento. Le tipologie di attività, infatti, sono equamente rappresentate, senza significative variazioni (Graff. 3 e 4).

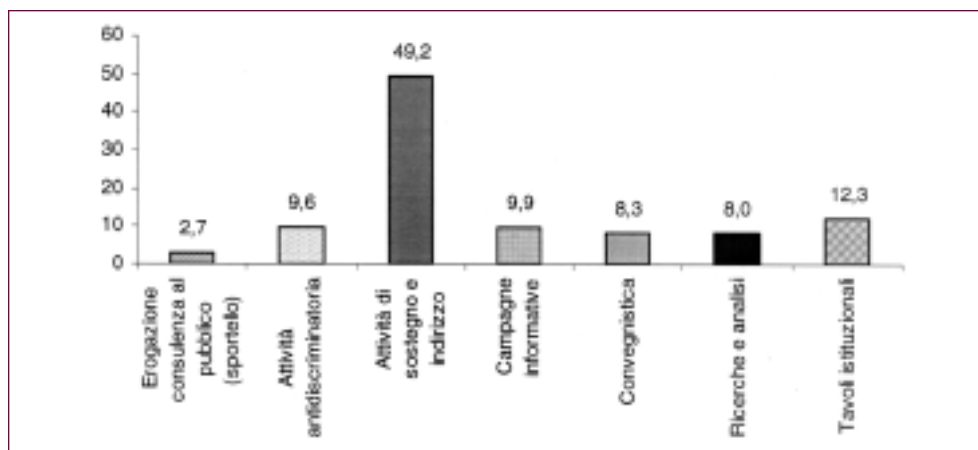
Lievi differenze si osservano in un maggior impegno delle regionali per le attività di ricerche e analisi ed una maggiore partecipazione ai tavoli istituzionali, a fronte di una maggiore numerosità di azioni condotte dalle provinciali per il sostegno e indirizzo, insieme alle campagne informative.

Grafico 3. Tipologie di attività realizzate dalle consigliere provinciali (%)



Fonte: elaborazioni Isfol – Area valutazione politiche risorse umane, su dati relazioni annuali delle consigliere di parità, anno 2004.

Grafico 4. Tipologie di attività realizzate dalle consigliere regionali (%)



Fonte: elaborazioni Isfol – Area valutazione politiche risorse umane, su dati relazioni annuali delle consigliere di parità, anno 2004.

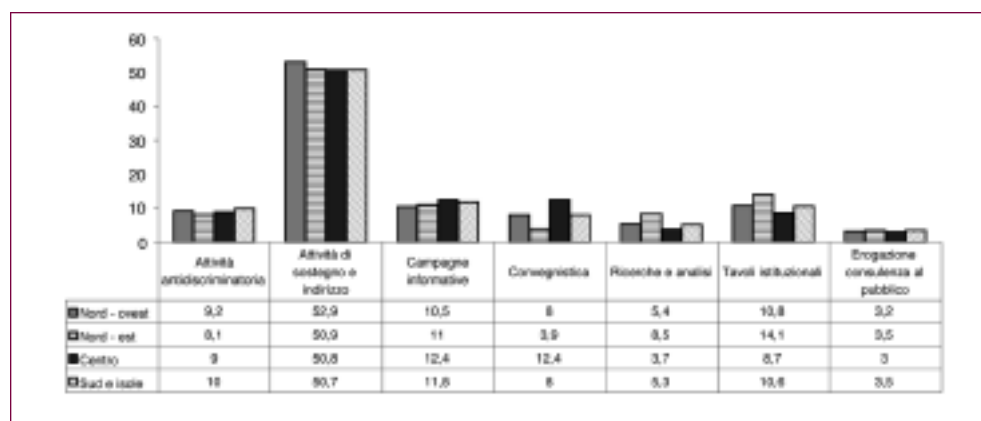
Gli andamenti suggeriscono che le specificità dei territori sono espresse dalle consigliere attraverso un parziale utilizzo delle azioni attuabili. Questo aspetto, tuttavia, può anche dipendere da una condivisione delle esperienze intra regionali non ancora matura (o per lo meno non rilevabile dal presente lavoro), che sappia indirizzare e alimentare una specializzazione delle attività e che stimoli le consigliere nell'identificazione di alcune problematiche-intervento prioritarie rispetto ad altre per il singolo contesto territoriale regionale / provinciale.

5.3 Le risposte territoriali per circoscrizione

Un ulteriore punto di osservazione è rappresentato dalla distribuzione delle tipologie di azioni nelle diverse circoscrizioni territoriali, al fine di rintracciare le modalità di risposta delle consigliere alle necessità espresse dai differenti sistemi economico-sociali.

Anche in questo caso, come nel precedente, non si è in condizione di rinvenire delle vere e proprie specificità territoriali (Graf. 5), poiché i dati divergono molto lievemente tra una circoscrizione e l'altra.

Grafico 5. Tipologia di attività svolte dalle consigliere per circoscrizione territoriale⁷ (%)



Fonte: elaborazioni Isfol – Area valutazione politiche risorse umane, su dati relazioni annuali delle consigliere di parità, anno 2004.

Assumendo il dato rilevato unicamente come un'indicazione di tendenza, sono osservabili lievi differenze per le attività antidiscriminatorie, che prevalgono nelle regioni del sud (10%) rispetto alle altre, mentre la presenza delle consigliere ai tavoli istituzionali - di particolare interesse per rilevare la promozione del *mainstreaming* di genere, la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi regionali in materia di pari opportunità, nonché l'attuazione di politiche di genere da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro - registra una maggiore partecipazione delle consigliere del nord est (14,1%), rispetto alle altre aree geografiche, in particolare a quelle del centro (8,7%).

⁷ Le regioni sono state così ripartite tra le quattro aree geografiche: Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia e Veneto (Nord-est); Lazio, Marche, Umbria, Toscana (Centro); Liguria, Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta (Nord-ovest); Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna (Sud e isole).

Di fatto sembra che la promozione delle funzioni e del ruolo della consigliera di parità attraverso l'attivazione di campagne informative e l'organizzazione di convegni sia svolta in modo omogeneo (con una lieve concentrazione nelle regioni del Centro) sul territorio nazionale.

L'andamento rilevato segnala un grado di maturazione delle attività ancora contenuto, o comunque in divenire, se lo si considera come capacità di mettere in atto risposte puntuali a bisogni rilevati nei singoli contesti territoriali.

5.4 I prodotti legati alle attività delle consigliere

Nell'analizzare le attività evidenziate nelle relazioni per l'anno 2004 si è prestato attenzione ad isolare i prodotti corrispondenti alle azioni messe in campo, consapevoli della difficoltà di circoscrivere un *output* soprattutto per tutto ciò che riguarda le attività relazionali. Si è convenzionalmente assunto come prodotto delle attività di sostegno e indirizzo una collaborazione attivata, un'adesione realizzata o un sostegno concesso ad un'iniziativa promossa da terzi. Di più facile identificazione sono i prodotti legati ad attività quali ricerche e analisi, o alla convegnistica.

L'elenco dei prodotti, materiali e immateriali, realizzati dalle consigliere risente ovviamente della prevalenza delle azioni di sostegno e indirizzo: le collaborazioni in progetti/interventi rappresenta il 22% dei prodotti, i partenariati attivati il 16,3%.

Di un certo rilievo sembrano essere: la pubblicazione e diffusione di materiali informativi (brochure, cd rom, linee guida), la promozione e la partecipazione a corsi di formazione e seminari informativi; la partecipazione a convegni in qualità di relatrice (Tab. 5).

Tabella 5. Tipologia di prodotti⁸ realizzati dalle consigliere

Prodotti	v. a.	%
Collaborazione, adesione, sostegno	241	22,0
Conciliazione	17	1,6
Consulenza individuale	96	8,8
Convegno	67	6,1
Azioni in giudizio	12	1,1
Incontri con i datori di lavoro e/o con le parti sociali di riferimento	31	2,8
Interventi su radio/televisione/carta stampata	33	3,0
Partecipazione a convegni in qualità di relatrice	76	7,0
Partecipazione a convegni/ forum/ seminari	23	2,1
Promozione seminari formativi/informativi	91	8,3
Partenariati	178	16,3
Protocollo d'intesa	21	1,9
Pubblicazione e diffusione materiali informativi	96	8,8
Redazione rapporto di ricerca	72	6,6
Sito internet	26	2,4
Altro	13	1,2
<i>Totale</i>	1.093	100

Fonte: elaborazioni Isfol – Area valutazione politiche risorse umane, su dati relazioni annuali delle consigliere di parità, anno 2004.

5.5 I temi di intervento

L'esame complessivo delle attività condotte nel 2004 si completa con i temi oggetto delle azioni messe in campo (Tab. 6). Come già indicato nella metodologia, infatti, ad ogni azione è stato collegato un tema (o ambito di intervento) per dare un'indicazione degli argomenti/temi più ricorrenti e ricostruire in tal modo una filiera.

⁸ Il totale dei prodotti è inferiore al totale delle attività censite nelle relazioni. Ciò è dovuto a due motivi: il primo riguarda l'impossibilità di rilevare, in alcuni casi, l'informazione perché non presente nei documenti esaminati; il secondo invece riguarda l'impossibilità di ricondurre alcune tipologie di attività a prodotti circoscritti (nello specifico: "Tavoli istituzionali").

Tabella 6. Attività svolte dalle consigliere per tematiche trattate (%)

Tem	Attività						
	Attività antidiscriminatoria	Attività di sostegno e indirizzo	Campagne informative	Convegni e conferenze	Ricerche e analisi	Tavoli istituzionali	Cooperazione (contributo al pubblico) (aportativo)
Ruolo della consigliera	-	33,3	72,3	28,3	2,9	0,7	-
Discriminazioni di genere	100,0	5,7	5,0	6,0	15,7	1,5	-
Mediating	-	1,9	-	13,0	1,4	0,7	-
Politiche attive del lavoro	-	23,5	6,5	14,0	30,3	55,9	-
Politiche per la conciliazione (Legge 53/2000)	-	7,8	6,5	6,0	17,1	6,7	-
Politiche sociali	-	4,8	1,4	5,0	4,3	2,9	-
Politiche per le pari opportunità (Progetti e Piani triennali di azioni positive)	-	23,8	4,3	25,0	26,8	37,5	-
Non disponibile	-	-	-	-	-	-	100,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(N)	113	604	141	130	70	136	41

Fonte: elaborazioni Isfol – Area valutazione politiche risorse umane, su dati relazioni annuali delle consigliere di parità, anno 2004.

In sintesi, emerge che:

- l'attività di sostegno e indirizzo viene esplicata principalmente sui temi che riguardano il ruolo della consigliera (per circa un terzo), le politiche attive del lavoro (23,5%) e le politiche per le pari opportunità (23,8%);
- le campagne informative hanno avuto per oggetto quasi esclusivamente il ruolo della consigliera sul territorio (72,3%); anche i convegni sono stati in gran parte realizzati su questo tema (28%);
- circa un terzo delle ricerche promosse trattano le tematiche inerenti le politiche attive del lavoro e in misura minore la conciliazione e le discriminazioni di genere sul lavoro;
- le attività di partecipazione ai tavoli istituzionali in circa il 55% dei casi hanno riguardato le politiche del lavoro a livello locale (commissioni regionali e provinciali tripartite), mentre nel 37,5% hanno riguardato le politiche di pari opportunità (in particolare le commissioni provinciali e regionali).

5.6 I soggetti coinvolti nelle attività promosse dalle consigliere

I soggetti con i quali le consigliere promuovono le diverse azioni sui territori permettono di ricostruire un quadro della rete di relazioni che è

andata strutturandosi e che sostiene, a vario titolo, le azioni promosse. La quasi totalità degli interventi sono sostenuti da rapporti istituzionali che le consigliere intessono sul loro territorio di riferimento. Un coinvolgimento maggiore lo si rileva infatti per le amministrazioni locali (regioni e province nelle loro diverse articolazioni per competenze), che rappresentano il 26,6% del totale dei soggetti coinvolti, a seguire l'associazionismo locale/terzo settore (circa il 10%), gli organi di concertazione regionali e provinciali (8,4%), i consulenti (6,3%), le parti sociali e le università, rispettivamente presenti nel 6,2% dei casi (Tab. 7).

Tabella 7. Soggetti coinvolti nelle attività delle consigliere⁹

Soggetti coinvolti	v.a.	%
Amministrazioni locali	218	26,6
Associazionismo locale / Terzo settore	81	9,9
Avvocati per supporto legale	26	3,2
Azienda sanitaria locale	20	2,4
Centri per l'impiego	28	3,4
Comitati Pari Opportunità (settore pubblico e/o privato)	46	5,6
Comitati sorveglianza fondi strutturali	18	2,2
Commissione regionale / provinciale pari opportunità	38	4,6
Consigliere di parità regionali / provinciali	34	4,2
Consulenti	52	6,3
Dipartimento pari opportunità / Ministeri	10	1,2
Enti di formazione	18	2,2
Imprese	14	1,7
Organi di concertazione regionali / provinciali	69	8,4
Organi ispettivi (Ispettorato del lavoro / Inail / Inps)	23	2,8
Parti sociali	51	6,2
Scuole medie superiori	14	1,7
Università	51	6,2
Altro	8	1,0
Totale	819	100

Fonte: elaborazioni Isfol – Area valutazione politiche risorse umane, su dati relazioni annuali delle consigliere di parità, anno 2004.

⁹ Anche in questo caso, come posto in evidenza in precedenza, il totale dei soggetti non corrisponde al totale delle azioni. Cfr. nota precedente.

L'analisi dei soggetti coinvolti rispetto alle tipologie di azioni (Tab. 8) conferma che le attività di sostegno e indirizzo coinvolgono soprattutto le amministrazioni locali, costituite da: assessorati competenti sui temi delle politiche del lavoro o delle pari opportunità; referenti politico istituzionali; agenzie regionali per il lavoro e osservatori regionali e provinciali del lavoro.

Tabella 8. Attività delle consigliere per tipologia di soggetti coinvolti (v.a.)

Soggetti	Attività antidiscriminatoria	Attività di sostegno e indirizzo	Campagne informative	Convegnistica	Ricerche e analisi	Tavoli istituzionali	Totale
Amministrazioni locali	-	181	16	22	12	6	217
Associazionismo locale/Terzo settore	-	70	3	3	4	1	81
Avvocati per supporto legale	26	-	-	-	-	-	26
Azienda sanitaria locale	-	16	1	3	-	-	20
Centri per l'impiego	-	21	-	3	3	1	28
Comitati Pari Opportunità (settore pubblico e/o privato)	-	29	1	1	-	15	46
Comitati sorveglianza fondi strutturali	-	-	-	-	-	18	18
Commissione regionale/provinciale pari opportunità	-	11	1	-	-	26	38
Consigliere di parità regionali/provinciali	-	19	3	6	5	-	33
Consulenti	2	21	5	5	19	-	52
Dipartimento pari opportunità/Ministeri	-	6	-	3	-	1	10
Enti di formazione	-	13	-	2	1	2	18
Imprese	-	12	1	-	1	-	14
Organi di concertazione regionali/provinciali	-	2	-	-	-	67	69
Organi ispettivi (Ispettorato del lavoro/inail/Inps)	-	17	-	1	5	-	23
Parti sociali	-	41	2	4	2	2	51
Scuole medie superiori	-	13	-	-	-	1	14
Università	-	28	3	11	9	-	51
Altro	-	5	-	1	-	2	8

Fonte: elaborazioni Isfol – Area valutazione politiche risorse umane, su dati relazioni annuali delle consigliere di parità, anno 2004.

Il raccordo con il territorio è ulteriormente espresso dal coinvolgimento dell'associazionismo locale e dal terzo settore, con i quali le consigliere svolgono attività progettuali sui temi della parità.

I centri per l'impiego collaborano con le consigliere in diverse attività formative destinate ai suoi operatori sui temi della parità e delle pari opportunità, in particolare:

- per l'attivazione di tirocini da destinare a donne disoccupate, inoccupate o in reinserimento lavorativo iscritte agli ex uffici di collocamento territoriali;
- per sviluppare attività di ricerca e analisi sulla popolazione di donne disoccupate iscritte ai centri per l'impiego.

Molte delle attività promozionali e di sostegno riguardano la costituzione di organismi deputati alla tutela della parità sui luoghi di lavoro: le consigliere sono infatti presenti nei comitati di pari opportunità delle imprese e della pubblica amministrazione. Oltre a partecipare alle riunioni di indirizzo, la consigliera in alcuni casi attiva anche una serie di interventi per promuovere la costituzione stessa dei comitati lì dove non sono presenti (pur essendo previsti).

I comitati di sorveglianza, le commissioni regionali e provinciali di pari opportunità e gli organi di concertazione regionali e provinciali (commissioni regionali e provinciali tripartite) sono gli interlocutori istituzionali con cui le consigliere si relazionano come componenti attive ed intessono in via esclusiva rapporti di partecipazione, condivisione e concertazione delle politiche.

L'utilizzo di consulenti esterni (psicologi, giuslavoristi, sociologi, ecc.) e delle università, a gravare sul Fondo, avviene perlopiù nell'ambito di attività di ricerca e per la realizzazione di seminari rivolti ad operatori pubblici.

Anche gli enti di formazione (così come le scuole medie superiori) sono coinvolti in attività progettuali di carattere locale o comunitario che prevedono l'organizzazione di interventi formativi specifici per donne occupate e/o disoccupate (e promozionali sui temi delle pari

opportunità per gli studenti delle scuole medie superiori), svolti in molti casi dalle stesse consigliere di parità

Le imprese del territorio, invece, collaborano nell'ambito di progetti formativi, per ricerche specifiche sul personale e sulla tutela delle discriminazioni e per attività di consulenza e assistenza per la predisposizione di azioni per la conciliazione, finanziabili con la l. 53/2000.

Per la tutela delle discriminazioni sui luoghi di lavoro e per l'analisi della situazione del personale nelle aziende dal punto di vista contrattualistico, retributivo e assicurativo, le consigliere collaborano con i servizi ispettivi territoriali, mentre l'Inail e l'Inps sono coinvolti prevalentemente in attività di ricerca: gli istituti da un lato mettono a disposizione le loro banche dati e, dall'altro, condividono con le consigliere la predisposizione di nuove metodologie per il miglioramento della rilevazione e della gestione dei dati in ottica di genere.

Le collaborazioni con i Servizi ispettivi...

Per la rilevazione dei dati sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende (ai sensi dell'art. 9 della l. 125/1991), la *Consigliera regionale di parità della Lombardia* ha elaborato, in collaborazione con l'Agenzia regionale per il lavoro e l'Ispettorato del lavoro, una nuova metodologia per il caricamento dei dati on line da parte delle imprese, per ottenere un risultato qualitativamente migliore e verificabile in tempo reale. L'utilizzo di un software e di una modalità on line per la compilazione del rapporto sulle aziende ha permesso di ottenere un elevato numero di risposte, una buona qualità del dato con numerosi vantaggi per l'attività ispettiva.

La pubblicazione dei dati avverrà entro la prima metà del 2005.

...e con l'Inps

La *Consigliera regionale di parità della Toscana* ha promosso un'attività di analisi delle aziende con sede legale o unità locali in Toscana con oltre 100 dipendenti, attraverso la banca dati nazionale dell'Inps. È stato così effettuato un confronto incrociato per individuare le aziende inottemperanti ed inviare un sollecito bonario tramite lettere informative. Per le aziende inadempienti si è provveduto alla comunicazione al Servizio Ispettivo del Lavoro ed è stata attuata la procedura sanzionatoria prevista dall'art. 9 della l. 125/1991.

Le consigliere, infine, collaborano con le parti sociali in attività progettuali su specifiche problematiche del sistema economico-produttivo locale, sullo sviluppo dell'imprenditoria femminile e sui temi delle discriminazioni e della conciliazione.

6. Le principali attività svolte per tipo - gia di azione

6.1 Introduzione

Le categorie di lettura utilizzate per l'analisi dei rapporti delle consigliere di parità rispondono ad una "generalizzazione" delle tematiche trattate e ad una standardizzazione delle informazioni rilevate, necessarie a fronte della composizione stessa delle relazioni: frammentata nell'articolazione, disomogenea nei contenuti e, quindi, di difficile comparazione anche attraverso l'utilizzo di semplici strumenti descrittivi. Un'analisi dettagliata delle attività svolte fa emergere informazioni di contesto diversamente non rinvenibili dalla semplice osservazione aggregata dei temi trattati, dei prodotti (materiali e immateriali) realizzati e degli attori coinvolti, oltre che esplicitare e mettere in evidenza i contenuti delle azioni implementate a livello locale.

Le attività per le quali si è scelto di sviluppare degli approfondimenti sono le seguenti:

- attività antidiscriminatoria;
- sostegno e indirizzo;
- convegnistica;
- ricerche e analisi;
- tavoli istituzionali.

6.2 L'attività antidiscriminatoria attraverso l'esame dei prodotti

Le “azioni in giudizio” costituiscono il cuore delle attività che le consigliere sono tenute a svolgere, così come previsto dall'art. 8 dello stesso d.lgs. 196/2000, che distingue la fase conciliativa da quella giudiziale e, all'interno di esse, la discriminazione individuale da quella collettiva.

L'esame dei prodotti associati alle singole attività ha permesso di porre in evidenza ciò che è stato messo in atto dalle consigliere in merito all'attività antidiscriminatoria.

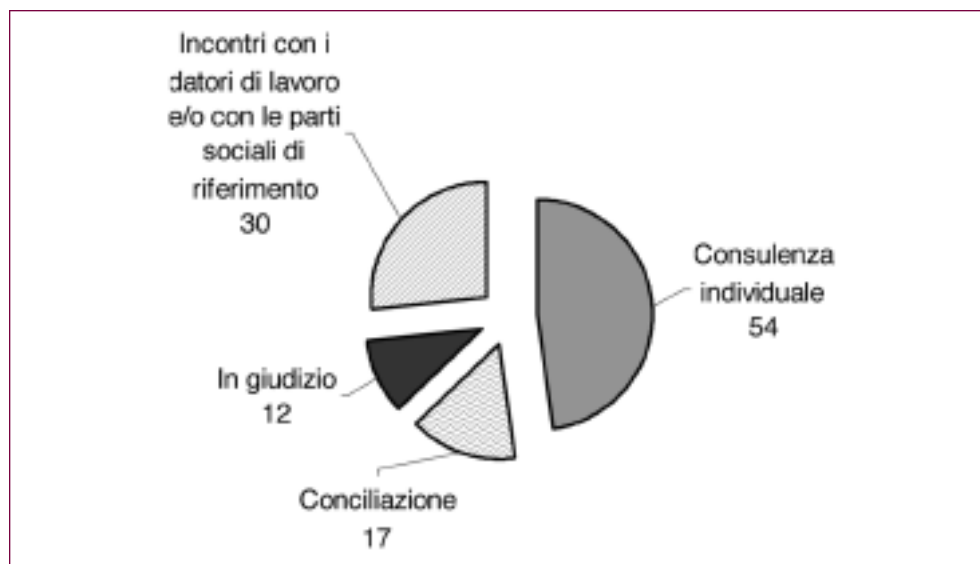
Per l'analisi delle azioni in giudizio si è optato per una considerazione ampia delle attività ad esse correlate, includendo:

- le azioni di consulenza e di ascolto necessarie per l'individuazione dell'azione conciliativa;
- gli incontri con i datori di lavoro e/o con le parti sociali di riferimento per concordare la conciliazione tra le parti (obbligatoria per le discriminazioni individuali, facoltativa per le discriminazioni di carattere collettivo);
- l'attività conciliativa fissata tra le parti;
- la fase giudiziale vera e propria.

Nella maggior parte dei casi, tuttavia, non è stato possibile rilevare il termine dell'azione giudiziale e conciliativa (ovvero, gli esiti dei tentativi di conciliazione) a causa del prolungarsi dei tempi previsti per entrambe le fasi.

Poco meno della metà del totale dei prodotti delle attività promosse dalle consigliere sul tema della discriminazione sul lavoro attiene alla fase della consulenza individuale, che implica l'ascolto dei lavoratori su presunti casi di discriminazione (Graf. 6).

Grafico 6. Tipologia di prodotti delle attività antidiscriminatorie delle consigliere (v.a.)



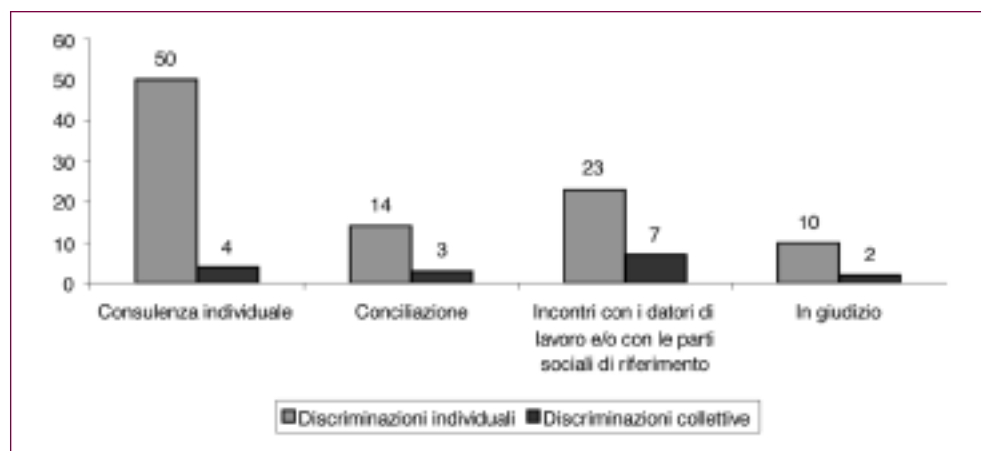
Fonte: elaborazioni Isfol – Area valutazione politiche risorse umane, su dati relazioni annuali delle consigliere di parità, anno 2004.

Gli incontri con i datori di lavoro e con le parti sociali per avviare la fase conciliativa costituiscono circa un quarto delle azioni, mentre la conciliazione è stata ottenuta nel 14,8% dei casi. Le azioni in giudizio rappresentano, infine, la quota minore di prodotti: sono solo 12 (pari a circa il 10%) i casi in cui le consigliere hanno fatto ricorso ad un giudice.

L'attività antidiscriminatoria si è sviluppata sia sul piano delle discriminazioni individuali che di quelle collettive (Graf. 7). Nell'ambito delle prime le consigliere hanno svolto prevalentemente attività di consulenza nella fase dell'ascolto del problema posto dal lavoratore, atto preliminare per l'identificazione dell'avvenuta discriminazione e per l'avvio del processo conciliativo, che si sostanzia in un primo incontro con i datori di lavoro e le parti sociali per esporre il caso di di-

scriminazione e avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi e, successivamente, della fase conciliativa. Entrambe le azioni, individuali e collettive, tuttavia, sembrano delineare un percorso che si protrae notevolmente nel tempo. In ultima istanza, inoltre, la consigliera può ricorrere al tribunale in funzione di giudice del lavoro, facoltà questa raramente utilizzata.

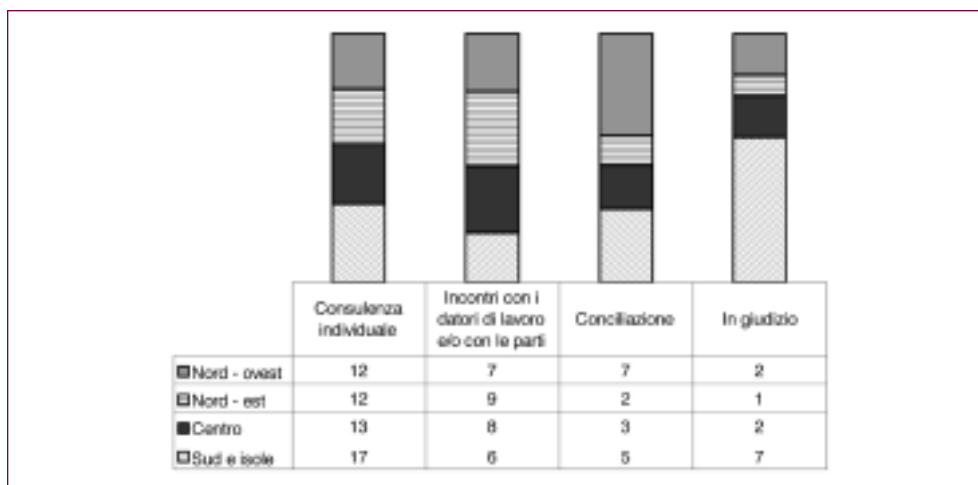
Grafico 7. Prodotti dell'attività antidiscriminatoria delle consigliere in relazione al tipo di destinatari (v.a.)



Fonte: elaborazioni Isfol – Area valutazione politiche risorse umane, su dati relazioni annuali delle consigliere di parità, anno 2004.

L'analisi della distribuzione geografica dei prodotti dell'attività antidiscriminatoria non tratteggia un quadro con evidenti differenze territoriali. (Graf. 8). Lievi difformità rispetto all'andamento generale si osservano per le consigliere del sud e isole, che ricorrono maggiormente alle azioni in giudizio delle altre colleghe. Un abbastanza equa distribuzione si rileva per le altre tipologie di prodotti.

Grafico 8. Prodotti dell'attività antidiscriminatoria per circoscrizione territoriale di appartenenza delle consigliere regionali e provinciali (v.a.).



Fonte: elaborazioni Isfol – Area valutazione politiche risorse umane, su dati relazioni annuali delle consigliere di parità, anno 2004.

Un Osservatorio sulle discriminazioni di genere

La *Consigliera di parità regionale della Lombardia* ha istituito un Osservatorio sulle discriminazioni di genere, un esempio interessante di gestione dei casi di discriminazione, sia per quanto riguarda le azioni promosse che la capacità di coinvolgere tutti i soggetti a vario titolo impegnati nella tutela della parità. Sono state realizzate delle schede informative che riassumono in maniera dettagliata i dati personali della lavoratrice discriminata, il tipo di discriminazione subita (o presunta), la presenza-assenza del comitato pari opportunità nell'azienda pubblica o privata in cui la lavoratrice è dipendente, le procedure legali o di conciliazione adottate. Per migliorare la trattazione dei casi di discriminazione, inoltre, è stata messa a punto una “procedura standard” per rendere trasparenti le procedure attivate sia negli atti ufficiali di carattere giudiziario che in quelli di conciliazione.

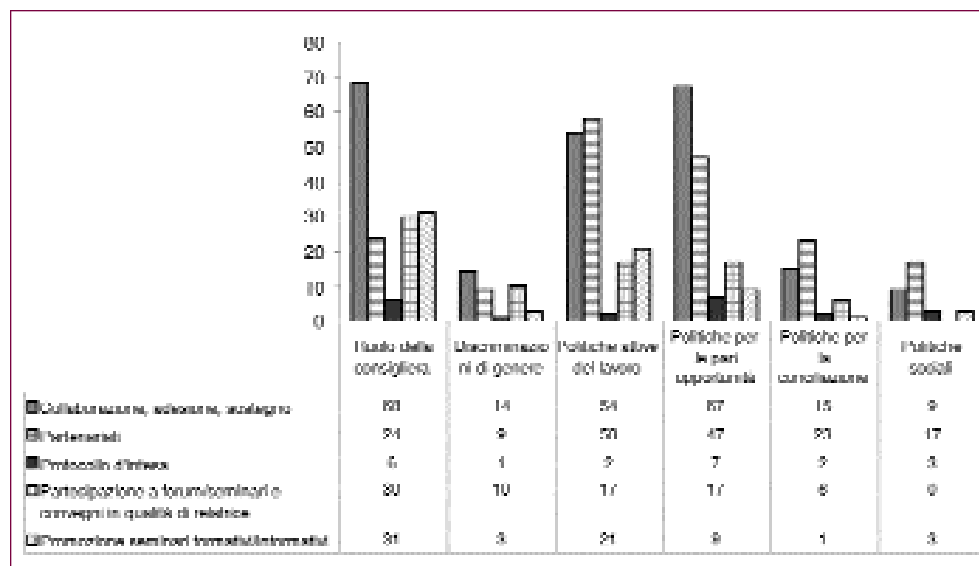
6.3 Le attività di sostegno e indirizzo

Le attività di sostegno e indirizzo, come visto in precedenza, rappresentano la metà delle azioni svolte dalle consigliere di parità, regiona-

li e provinciali, e si traducono prevalentemente in attività di consulenza. Per ricostruire la filiera di attività che si colloca in questo ambito è utile far riferimento ai principali prodotti associati a tali azioni ed i relativi ambiti di intervento.

Il quadro che si delinea (Graf. 9) richiama l'attivazione di collaborazioni / adesioni / sostegni quali prodotti numericamente più consistenti (per i quali le consigliere hanno fornito consulenze orientando progetti e/o promuovendo collaborazioni tra gli attori locali interessati), soprattutto sui temi delle pari opportunità, sul ruolo della consigliera e sulle politiche del lavoro. In seconda battuta si colloca l'attivazione di partenariati, mentre in misura minore le azioni si concretizzano in partecipazioni a seminari e convegni in qualità di relatrice e nella promozione diretta di interventi formativi/informativi.

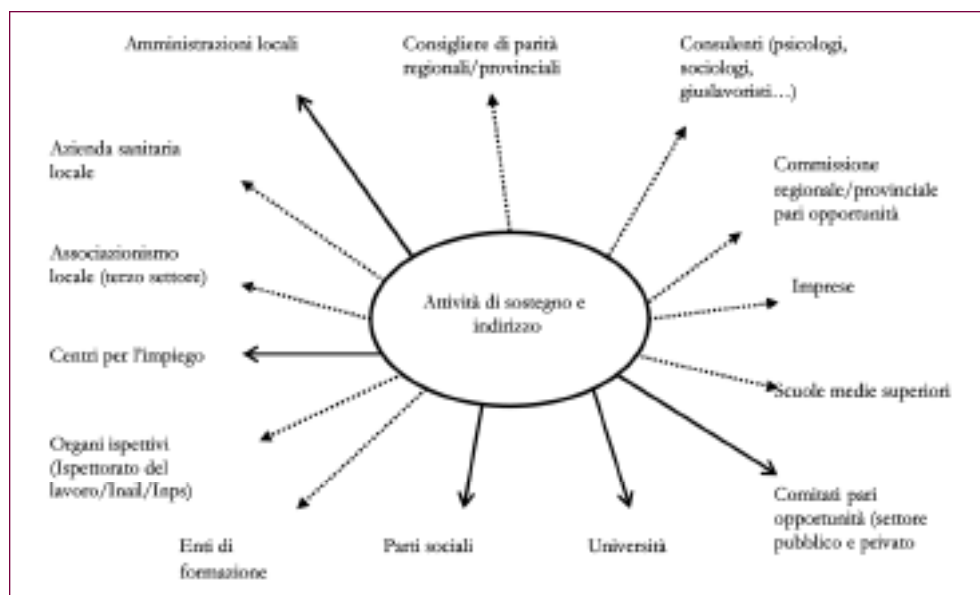
Grafico 9. Prodotti realizzati e tematiche trattate nell'ambito delle attività di sostegno e indirizzo delle consigliere (v.a.)



Fonte: elaborazioni Isfol – Area valutazione politiche risorse umane, su dati relazioni annuali delle consigliere di parità, anno 2004.

I soggetti coinvolti nelle azioni di sostegno e indirizzo rendono conto dell'elevata partecipazione dei territori. Queste attività esprimono, infatti, più delle altre l'orientamento al dialogo istituzionale (espressione dell'attività promozionale e di sensibilizzazione), peculiari del ruolo della consigliere. Gli attori coinvolti, infatti, sono soprattutto le amministrazioni locali, la rete dell'associazionismo attivo nel terzo settore, i comitati di pari opportunità, i centri per l'impiego, gli organi ispettivi e le università (Fig. 2).

Figura 2. Soggetti coinvolti nelle attività di sostegno e indirizzo delle consigliere*



* La diversa intensità delle frecce indica la maggiore/minore frequenza con cui i soggetti risultano coinvolti nelle attività.

Alcune esemplificazioni aiutano a posizionare la tipologia di azione esaminata all'interno dei contesti locali.

Le attività di collaborazione, adesione e sostegno quando riguardano la **promozione del ruolo istituzionale** conferitole dal legislatore, si traducono in:

- collaborazioni e incontri di sensibilizzazione con le associazioni datoriali, le organizzazioni sindacali (attraverso la comunicazione di segnalazioni e interventi presso l'ufficio della consigliera di parità o attraverso momenti informativi presso singole aziende o rappresentanze sindacali aziendali) e con gli organismi locali di parità;
- partecipazione alla costituzione di associazioni femminili, alle consulte per le pari opportunità e ai comitati pari opportunità nelle aziende private e pubbliche;
- collaborazione con le università per la partecipazione a progetti specifici sulle discriminazioni e per l'avvio di tirocini presso gli uffici delle consigliere di parità; promozione di stage e consegna di borse di studio per studenti;
- attività di consulenza presso i centri per l'impiego territoriali e sostegno all'apertura di sportelli dedicati alle donne;
- cooperazione con le varie associazioni locali che si occupano di *mobbing* e di discriminazioni.

Quando invece le consigliere collaborano con le amministrazioni locali (prevalentemente gli assessorati provinciali e regionali ed i loro organismi di supporto) sui temi delle **politiche attive del lavoro** e con gli organi ispettivi sulla tutela della parità nelle aziende, si tratta di:

- collaborazione in attività progettuali (di carattere comunitario e non); sostegno all'imprenditoria femminile (attraverso la costituzione, ad esempio, di un fondo per il finanziamento delle spese di avvio delle attività per giovani professioniste); sostegno alle Pmi in tema di parità (gestione flessibile degli orari di lavoro e responsabilità sociale delle imprese);

- adesione formale e sostanziale a progetti per la promozione ed il finanziamento di *voucher* formativi per le donne in formazione, per la prima occupazione e per le donne in difficoltà con l'obiettivo di incrementare e qualificare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Anche nell'ambito delle **politiche di parità e pari opportunità** molte sono le collaborazioni messe in atto:

- collaborazione alla stesura e disseminazione dei progetti finanziati con i fondi strutturali;
- collaborazione con i valutatori indipendenti dei programmi regionali;
- collaborazione con gli ispettorati del lavoro territoriali (e gli organi preposti al controllo, quali prefettura, forze dell'ordine, Asl, istituzioni previdenziali, organizzazioni sindacali) per individuare, ad esempio, eventuali discriminazioni attraverso l'analisi dei flussi dei dati sugli abbandoni lavorativi in seguito al periodo di astensione dopo il parto e, soprattutto, per la verifica degli obblighi di legge nelle aziende.

L'analisi dei dati per la rilevazione delle discriminazioni di genere

La Consigliera provinciale di Arezzo ha avviato una collaborazione con l'Ispettorato del lavoro provinciale per individuare eventuali casi di discriminazioni sul lavoro attraverso l'analisi dei dati sui flussi degli abbandoni lavorativi e le astensioni dal lavoro dopo il parto. Obiettivo è quello di individuare le vere motivazioni alla base delle dimissioni delle lavoratrici (licenziamenti camuffati, abbandoni forzati o dimissioni volontarie).

Allo stesso modo, le attività di consulenza sui temi della **conciliazione** riguardano:

- azioni per la realizzazione di progetti finanziati dai fondi comunitari;

- consulenza e assistenza ad aziende pubbliche e private intenzionate a presentare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali azioni positive per la conciliazione, ai sensi dell'art. 6 della l. 53/2000;
- supervisione e monitoraggio dei progetti sulla flessibilità dell'orario ammessi al finanziamento ai sensi dell'art. 9 della stessa legge;
- incontri con amministratori locali e aziende per favorire la predisposizione dei piani e dei progetti di azioni positive previsti dall'art. 7 del d.lgs. 196/2000 e sollecitarne la redazione attraverso l'invio di lettere e telefonate di sollecito.

Gli esempi fin qui riportati evidenziano la rilevanza del ruolo trasversale esercitato dalle consigliere, le cui funzioni rimandano non solo alla necessità di possedere competenze giuridiche e tecniche ma anche relazionali e processuali, in grado di produrre continui stimoli-risposte nei territori di appartenenza.

Se le collaborazioni descritte riguardano per lo più intese informali (o quanto meno non sempre dichiaratamente formalizzate), i partenariati ed i protocolli di intesa che le consigliere hanno costruito sul territorio riguardano intese formali tra i soggetti attuatori e responsabili di diversi interventi. In particolare, il protocollo d'intesa richiede una formalizzazione ulteriore di garanzia per l'avvio di attività tra la consigliera e gli attori che concorrono alla realizzazione di un intervento.

Il maggior numero di partenariati censiti tra le attività di sostegno e indirizzo è stato realizzato per la promozione di politiche attive del lavoro nell'ambito di progetti co-finanziati dal Fondo sociale europeo (Equal, Interreg e Asse E).

Le azioni che hanno visto le consigliere promuovere e/o sostenere interventi volti ad incidere sul mercato del lavoro locale attraverso la

realizzazione di progetti in partenariato con gli attori istituzionali possono essere distinti in:

- progetti formativi per imprenditrici e per donne in inserimento/reinserimento occupazionale, realizzati in collaborazione con gli enti di formazione;
- progetti finalizzati a sperimentare e favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro nell'ambito dei servizi alla persona e dei lavori domestici. Le iniziative sono spesso rivolte a donne italiane e straniere che fanno parte delle cosiddette "fasce deboli" (bassa scolarità, difficoltà nella certificazione delle competenze, problemi di conciliazione con la vita familiare, difficoltà linguistiche, cultura diversa anche nelle mansioni domestiche e di cura), in cerca di lavoro nel settore dell'assistenza alla persona;
- progetti volti a promuovere la parità nel lavoro attraverso indagini sulla condizione femminile nelle imprese e sugli atteggiamenti delle figure dirigenziali rispetto alla risorsa lavorativa femminile;
- azioni svolte in partenariato con le parti sociali e l'amministrazione locale tese alla ricollocazione dei lavoratori e delle lavoratrici in mobilità e per la sperimentazione di nuovi strumenti a sostegno del reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici espulsi da specifici comparti/settori produttivi locali.

Sul versante delle politiche di pari opportunità i partenariati riguardano:

- l'avvio di un progetto di ricerca (finanziato dal Fondo sociale europeo, asse E) in partenariato con le amministrazioni locali e le università per la sperimentazione della lettura, in un'ottica di genere, dei bilanci degli enti pubblici;

- l'adesione attraverso un contributo finanziario al progetto "Sportello donna" nell'ambito del programma di attività per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, in partenariato con l'amministrazione locale;
- partenariati in progetti volti alla costituzione degli organismi di parità nei territori in forma singola o associata;
- progetti co-finanziati dal Fondo sociale europeo e svolti in partenariato con l'amministrazione locale finalizzati all'incremento del numero delle assunte in ruoli professionali e settori notoriamente maschili.

Gender budgeting

La Consigliera di parità regionale della Valle d'Aosta ha promosso alcuni progetti (finanziati dal Fondo sociale europeo, asse E) per sensibilizzare la pubblica amministrazione sul bilancio di genere ed avviare delle sperimentazioni sulla lettura in un'ottica di genere dei bilanci degli enti pubblici.

Infine, nell'ambito delle politiche per la conciliazione lavoro-famiglia si richiama l'attenzione sui seguenti partenariati:

- progetti per la realizzazione di asili interaziendali, grazie al finanziamento dell'amministrazione locale e la collaborazione degli attori del terzo settore e dei centri per l'impiego;
- progetti comunitari (Equal) per lo sviluppo di una rete per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che ha coinvolto partner nazionali e internazionali e si è proposta, attraverso la creazione di una rete tra gli enti locali coinvolti, di favorire la conciliazione mediante interventi di supporto mirati per la cura e l'assistenza a minori e anziani;
- sperimentazione relativa all'utilizzo e all'introduzione da parte delle imprese degli strumenti della l. 53/2000 e la valorizzazione delle risorse femminili nelle organizzazioni cooperative (dalla vivibilità e sicurezza dell'ambiente di la-

voro alla ricerca di soluzioni per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro);

- predisposizione di *voucher* ai dipendenti-genitori di bambini di età compresa fra 0 e 5 anni che usufruiscono di servizi di cura, in partenariato con il comitato pari opportunità aziendale;
- partenariati interregionali per la realizzazione di un piano integrato per la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Partenariati interregionali per la conciliazione

La Consigliera di parità della regione Umbria ha partecipato al progetto interregionale “Piano integrato interregionale per la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare” promosso dalla Regione Liguria e finalizzato ad attivare iniziative regionali che favoriscano, anche attraverso iniziative sperimentali, l’applicazione della l. n. 53/2000.

Le attività di sostegno e indirizzo hanno prodotto partenariati con modalità di attuazione talvolta sperimentali. In tal senso, l’aspetto innovativo delle politiche promosse e sostenute dalle consigliere attraverso i progetti avviati, consiste nell’aver ampiamente utilizzato, valorizzandolo, il partenariato come forma cooperativa per la realizzazione e la sperimentazione di interventi sul territorio. Le reti istituzionali avviate hanno permesso di sviluppare prassi di governo in chiave di genere in più ambiti:

- nuovi modelli organizzativi e gestionali;
- processi e strumenti di *budgeting*;
- sperimentazione di sistemi di incontro domanda-offerta tramite sportelli dedicati e contenitori *ad hoc* per l’azione di *matching*.

Per i protocolli d’intesa, che si presentano come strumenti con un maggior grado di formalizzazione, è possibile segnalare alcune specificità:

- protocolli d'intesa per lo sviluppo delle pari opportunità nell'ambito dei processi di sviluppo economico regionali (qualità della vita, ricerca per l'innovazione, formazione, comunicazione e informazione, organizzazione del lavoro);
- protocolli d'intesa tra l'ufficio della consigliera, l'amministrazione locale e l'università per l'avvio di progetti di ricerca sulla promozione dell'approccio di genere nelle politiche per la città;
- protocolli d'intesa con l'università al fine di realizzare seminari informativi sulle tematiche delle pari opportunità nel mondo del lavoro rivolti agli operatori dei centri per l'impiego.

Protocolli con le università per attività di ricerca

Molte consigliere di parità affidano la realizzazione dell'attività di ricerca e analisi alle università presenti sul territorio. Ad esempio, la *Consigliera provinciale di parità di Napoli* ha avviato tre ricerche in collaborazione con il Dottorato interpolo in studi di genere dell'Università degli studi di Napoli Federico II sulle seguenti tematiche:

- dati della previdenza sociale per genere;
- politiche di conciliazione tra lavoro familiare e lavoro professionale;
- dinamiche del lavoro femminile nella provincia di Napoli.

Una parte delle attività di sostegno e indirizzo si concretizzano in interventi delle consigliere a forum di discussione, tavole rotonde, convegni in qualità di relatrice e incontri formativi dedicati agli operatori della pubblica amministrazione (e non solo). Le consigliere di parità hanno sensibilizzato amministrazioni e territori sul ruolo e sulle funzioni a loro attribuite e sui temi della parità partecipando (e spesso organizzando) sul territorio regionale e nazionale:

- forum di discussione (che raccolgono gli amministratori locali o i componenti dei comitati pari opportunità locali), *focus group*, tavole rotonde e giornate di studio all'interno di master;

- convegni organizzati dalle amministrazioni locali ed altri enti in materia di politiche del lavoro (soprattutto sulle nuove forme contrattuali previste dalla legge Biagi, cooperazione sociale, conciliazione e responsabilità sociale delle imprese).

Sempre con finalità formative sono quegli interventi, talvolta promossi dalle stesse consigliere, orientati alla sensibilizzazione sulle tematiche di genere (stereotipi di genere, scelte formative e orientamento al lavoro, conciliazione dei tempi) presso scuole medie superiori e università.

Inoltre, sono stati promossi incontri formativi mirati all'ampliamento del sistema di conoscenze / competenze in tema di pari opportunità di alcune figure professionali. I cicli didattici hanno coinvolto prevalentemente:

- operatori sanitari (in particolar modo ginecologi e pediatri) e avvocati sui temi delle pari opportunità, del *mobbing*, delle molestie sessuali;
- docenti e dirigenti scolastici, per una sensibilizzazione sulla formazione degli stereotipi di genere e sui temi delle pari opportunità;
- rappresentanti sindacali componenti dei comitati pari opportunità aziendali per la promozione della normativa sulle azioni positive;
- operatori dei centri per l'impiego, per la diffusione della normativa in materia di pari opportunità, attraverso la sperimentazione di metodologie e di approcci relazionali orientati al genere;
- ispettori del lavoro, per approfondire il rapporto fra riforma dell'attività ispettiva e discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro;

- amministratori locali, direttori generali degli enti locali, segretari comunali, funzionari della pubblica amministrazione e rappresentanti degli organismi di parità degli enti locali per azioni di sensibilizzazione sui piani triennali di azioni positive (dedicati, in particolare, ai comuni inadempienti) e sul *gender budgeting*;
- donne imprenditrici, per sensibilizzare le donne titolari di aziende sull'applicazione dei principi normativi previsti dalla l. 53/2000.

Seminari formativi per amministratori locali e operatori dei centri per l'impiego

La Consigliera di parità della provincia di Avellino ha stipulato una convenzione con l'Università degli studi di Salerno al fine di realizzare seminari formativi sulle tematiche delle pari opportunità nel mondo del lavoro rivolti agli operatori dei centri per l'impiego della provincia.

Sulle tematiche del *gender budgeting*, invece, sono stati realizzati dei seminari formativi rivolti ai funzionari della pubblica amministrazione, ai direttori generali degli enti locali, ai segretari comunali ed agli amministratori locali.

Se una quota consistente di iniziative formative è stata quindi indirizzata a determinate categorie professionali e ai referenti istituzionali, non sono di minor peso gli interventi orientati alle donne lavoratrici, alle disoccupate o in reinserimento lavorativo. Anche in questo caso, la quasi totalità dei corsi organizzati è stato co-finanziato dall'amministrazione locale attraverso i fondi comunitari e spesso le consigliere hanno collaborato con gli enti di formazione e le università per la realizzazione dei corsi, ai quali hanno partecipato in qualità di docenti. Alcuni esempi:

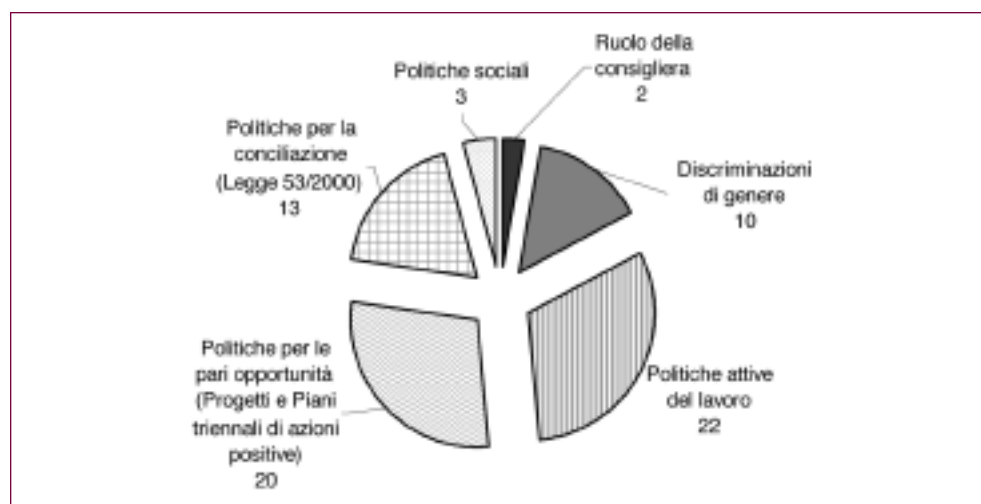
- progettazione di corsi di formazione (per donne disoccupate/inoccupate) per figure professionali tradizionalmente maschili o di difficile reperimento nella realtà locale;
- progetti integrati di orientamento, formazione e inserimento lavorativo per donne in rientro nel mercato del lavoro;

- cicli di seminari presso i centri per l'impiego territoriali per categorie svantaggiate e per donne a rischio di esclusione sociale (per esempio, per donne detenute).

6.4 Le attività di ricerca

Le ricerche finanziate con il Fondo ministeriale rappresentano la quota minore di interventi realizzati sul totale. Sono 70 le indagini svolte nei territori regionali e provinciali, molte avviate e concluse, altre in fase di svolgimento, la maggior parte delle quali riguarda i temi delle politiche del lavoro a livello locale (Graf. 10).

Grafico 10. Tematiche trattate nelle ricerche realizzate dalle consigliere (v.a.)



Fonte: elaborazioni Isfol – Area valutazione politiche risorse umane, su dati relazioni annuali delle consigliere di parità, anno 2004.

Le attività di ricerca finanziate e svolte in collaborazione con le amministrazioni locali, gli osservatori del mercato del lavoro regionali e provinciali, le agenzie regionali del lavoro e centri studi riguardano soprattutto:

- la condizione delle donne nei mercati del lavoro locali, la partecipazione femminile alla forza lavoro locale e lo studio degli atteggiamenti delle donne verso il lavoro (aspetti ricondotti al tema delle politiche attive del lavoro);
- i temi della conciliazione, analizzati sia nei contesti aziendali che attraverso indagini su campioni di donne lavoratrici;
- il monitoraggio di genere sulla situazione del personale maschile e femminile, ai sensi dell'art. 9 della l. 125/1991.

Come per le altre attività analizzate, anche in questo caso le classificazioni alle quali sono state ricondotte le ricerche svolte assolvono al loro scopo di segnare delle tendenze. L'attività di ricerca, infatti, dovrebbe avere come unico scopo quello di indagare le problematiche presenti sul territorio locale, analizzando le cause del fenomeno per poi portare a sistema i risultati e utilizzare il lavoro di ricerca come supporto per orientare lo sviluppo di reti concertative (migliorando quelle esistenti o creandone di nuove) e la programmazione delle politiche locali (attraverso il dialogo istituzionale ed il confronto con i *policy makers*).

Gli esempi, qui di seguito riportati, sulle ricerche svolte sono distinti in base agli ambiti di intervento ed i soggetti coinvolti nella realizzazione delle indagini sul campo.

Sulla condizione delle donne nei mercati del lavoro locali e la partecipazione femminile alla forza lavoro locale:

- studio del fenomeno della segregazione orizzontale per favorire l'integrazione delle donne nei mestieri maschili: indagini qualitative e quantitative sulla situazione lavorativa, sulla condizione socioeconomica delle donne e sull'evoluzione della condizione della donna nel mondo del lavoro e nell'economia (amministrazione locale, associazionismo / terzo settore, consigliere di parità, università);

- analisi del mercato del lavoro regionale / provinciale e indagine sulla situazione occupazionale femminile attraverso l'utilizzo di statistiche su dati disaggregati per genere (agenzia regionale del lavoro, osservatorio regionale / provinciale del lavoro);
- predisposizione e somministrazione di un questionario ad un campione di donne disoccupate, che si rivolgono ai centri per l'impiego territoriali, finalizzata ad individuare buone prassi per la realizzazione dell'incrocio tra domanda e offerta nel mercato del lavoro, pertinenza dell'offerta formativa e costituzione di una banca dati (centri per l'impiego, consulenti-centri studi);
- ricerca su maternità e lavoro per rilevare l'investimento qualitativo delle donne sul lavoro in termini di tempo, impegno e impatto della flessibilità sull'occupazione (consulenti-centri studi, università);
- rilevazione dei fabbisogni formativi, delle difficoltà di conciliazione tra responsabilità familiari e lavorative; costruzione di un repertorio ragionato delle buone prassi in tema di formazione-lavoro-orientamento. Predisposizione e realizzazione di una piattaforma tecnologica per la rilevazione dei fabbisogni delle donne, al fine di attivare corsi di formazione mirati (centri per l'impiego).

Sui temi della conciliazione, indagati sia nei contesti aziendali che attraverso indagini su campioni di donne lavoratrici:

- invio ed elaborazione di un questionario ad oltre 200 aziende del territorio provinciale per verificare l'esigenza di flessibilità di orario sia da parte dei lavoratori che delle stesse imprese e il grado di conoscenza degli strumenti legislativi vigenti in materia di parità;

- ideazione e distribuzione di un questionario ai/alle dipendenti della provincia per rilevare i servizi di cura alla famiglia, conoscere la distribuzione del personale, verificare l'esistenza di eventuali discriminazioni. L'iniziativa è finalizzata all'adozione di un piano d'azione locale per riequilibrare eventuali disparità e promuovere buone prassi rivolte alla conciliazione;
- ricerca volta ad indagare la rilevanza del fenomeno delle donne dimissionarie nel primo anno di maternità;
- ricerca sui servizi per l'infanzia nei comuni dell'area finalizzata alla realizzazione di un asilo nido: è stato predisposto un questionario distribuito a tutti i dipendenti dell'ente locale coinvolto.

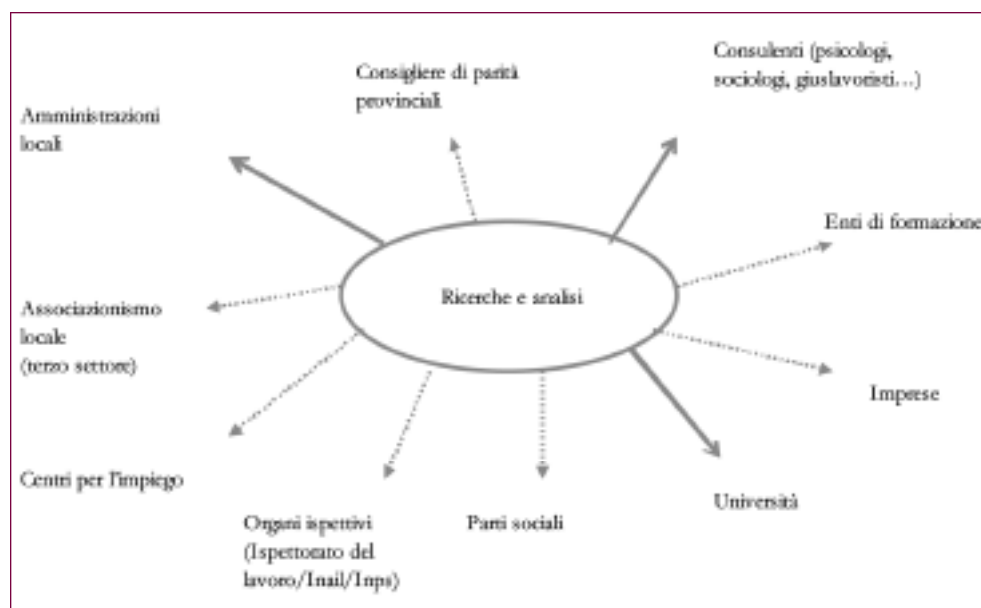
Sul monitoraggio di genere sulla situazione del personale maschile e femminile, ai sensi dell'art. 9 della l. 125/1991:

- ricerca sociologica sulle disuguaglianze di genere nelle politiche aziendali (osservatorio regionale/provinciale del lavoro);
- messa a punto di una metodologia per il caricamento dei dati *on line* da parte delle imprese sulla situazione del personale (consulenti, organi ispettivi, parti sociali);
- studio di fattibilità per la costituzione di un patto territoriale tra imprese, enti di formazione, amministrazione locale per favorire lo sviluppo di forme di conciliazione tra tempi dedicati all'assistenza familiare e tempi dedicati al lavoro (consulenti-centri studi, amministrazione locale, associazionismo/terzo settore, imprese).

L'attività di ricerca rappresenta un elemento fondamentale di conoscenza del territorio e, nello specifico, un importante elemento di raccordo con i decisori politici. Attraverso l'attività di ricerca, le con-

sigliere hanno la possibilità di far emergere domande conoscitive (nascoste o meno, condividendone le caratteristiche dell'oggetto di ricerca con gli attuatori dell'indagine), indagare i fattori rilevanti del problema individuato, di trarne delle riflessioni e, quindi, di indirizzare l'azione programmatica territoriale ed i cambiamenti auspicati. Anche in questo caso il ventaglio dei soggetti coinvolti nelle attività appare assai ampio e articolato (Fig. 3).

Figura 3. Soggetti coinvolti nelle attività di ricerca e analisi realizzate dalle consigliere*



* La diversa intensità delle frecce indica la maggiore/minore frequenza con cui i soggetti risultano coinvolti nelle attività.

Una delle attività più significative condotte per questa tipologia riguarda il monitoraggio e la redazione dei rapporti sulla situazione maschile e femminile nelle aziende con più di 100 dipendenti. L'art. 9

della l. 125/1991, prevede infatti la redazione da parte di queste aziende, con scadenza biennale, di un rapporto riguardante la situazione maschile e femminile *“in ognuna delle professioni, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, della Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta”*.

Circa la metà delle consigliere ha segnalato di effettuare tale monitoraggio in maniera piuttosto strutturata, producendo in taluni casi delle elaborazioni ulteriori dei rapporti predisposti dalle aziende, che possono concretizzarsi anche in pubblicazioni con un’ampia diffusione ricostruendo così, in un’ottica territoriale, la situazione delle donne occupate. Va ricordato che nei casi in cui ciò non viene segnalato, non almeno a questo grado di strutturazione, le consigliere effettuano comunque delle azioni di stimolo nei confronti delle aziende per condurle alla redazione dei rapporti¹⁰.

6.5 I tavoli istituzionali

Nel presente lavoro i tavoli istituzionali sono intesi come luoghi di concertazione ai quali le consigliere hanno partecipato apportando proposte di intervento per valorizzare la prospettiva di genere nella fase di programmazione delle politiche territoriali.

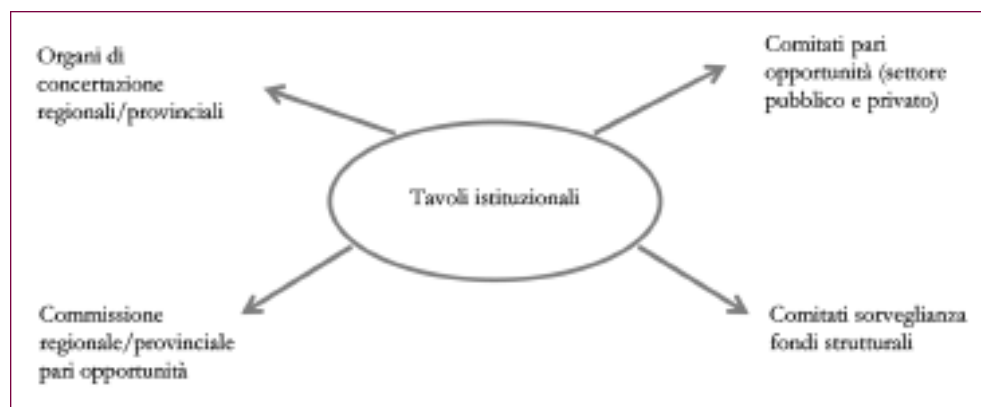
Le consigliere (regionali e provinciali), come previsto dall’art. 3 del d.lgs. 196/2000, *“sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, della commissione centrale per l’impiego ovvero del diverso organismo che ne venga a svolgere in tutto o in parte le funzioni a seguito del decreto legisla -*

¹⁰ Di questo tipo di attività si è dato conto nell’ambito delle azioni di sostegno e indirizzo.

tivo 469/1997, e delle commissioni regionali e provinciali tripartite prevista dagli articoli 4 e 6 del citato decreto; esse partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe”.

Gli organi di concertazione regionali/provinciali ai quali hanno partecipato le consigliere di parità, infatti, fanno riferimento soprattutto alle commissioni regionali/provinciali tripartite, seguite da altri tavoli di programmazione e concertazione locali (Fig. 4).

Figura 4. Partecipazioni strutturate e permanenti delle consigliere ai tavoli istituzionali



In particolare, a titolo esemplificativo, le consigliere di parità hanno collaborato e partecipato:

- alla programmazione regionale/provinciale dei piani di formazione professionale e delle politiche attive del lavoro;
- alle commissioni di pari opportunità degli enti locali e ai comitati pari opportunità esistenti in aziende private e pubbliche (università, enti locali, ecc.);

- all'elaborazione di documenti di programmazione e dei bandi dei fondi strutturali europei, sedendo ai comitati di sorveglianza del Fondo sociale europeo e ai tavoli del partenariato economico sociale, di concertazione locale e dei programmi comunitari (Leader+, Interreg, Por...).

E' chiaro che nell'ambito del presente lavoro si può dar conto del solo grado di partecipazione delle consigliere ai tavoli, mentre la capacità propositiva, l'opportunità di indirizzare ed incidere, in un'ottica di genere, sulle politiche locali del lavoro sono aspetti che richiederebbero approfondimenti valutativi ulteriori che riguardano l'impatto sul territorio dei percorsi intrapresi. Occorrerebbe valutare, infatti, lo sviluppo dell'integrazione della parità nell'insieme degli interventi in materia di lavoro d'interesse per il territorio.

Certamente la partecipazione è un primo indicatore di integrazione e pone le basi per una *governance* che accoglie la multidimensionalità delle politiche di genere attraverso la concertazione dei livelli decisionali ed esprime l'intento del legislatore di definire la disciplina organica del decentramento della figura della consigliera, in sintonia con i mutamenti intervenuti nella legislazione sul mercato del lavoro.

6.6 La consulenza al pubblico

Tra le attività svolte dalle consigliere di parità si segnalano quelle di consulenza al pubblico, erogate attraverso l'apertura di uno sportello, in un numero definito di giorni e in determinate fasce orarie. Dalle relazioni è possibile desumere che sono le stesse consigliere a presenziare l'apertura dello sportello; quando questo non si verifica, è il personale amministrativo affidato all'ufficio della consigliera a svolgere l'attività di *front-office*. Raramente, infine, le consigliere si rivolgono a personale esterno per consulenze specializzate destinate all'attività di

sportello. In particolare, il ricorso a consulenti esterni avviene per due distinti motivi:

- perché l'ufficio della consigliera non è dotato di personale messo a disposizione dall'amministrazione ospitante;
- perché le consigliere hanno voluto affiancare al personale amministrativo, quando presente, delle figure consulenziali specifiche (avvocati, psicologi, sociologi).

Le sedi deputate all'erogazione dell'attività di sportello, infine, coincidono con le sedi attribuite alle consigliere di parità dalle amministrazioni ospitanti.

L'apertura di uno sportello, inoltre, va inserita all'interno della più ampia attività antidiscriminatoria intrapresa dalle consigliere e testimonia l'interesse per migliorare gli aspetti divulgativi e informativi. Non mancano, infatti, casi in cui all'interno dell'ufficio della consigliera, attraverso l'attività di sportello, è stato costruito un osservatorio-archivio sulla casistica delle problematiche presentate all'attenzione della consigliera di parità.

7. La rete regionale

Tra le attività segnalate nelle relazioni si richiamano le azioni di coordinamento tra le consigliere regionali e provinciali sviluppate nelle aree geografiche di appartenenza, a testimonianza dell'esistenza di un confronto e di un raccordo tra le azioni implementate nei singoli contesti regionali. Le riunioni di rete a livello regionale sono dichiarate dalla maggioranza delle consigliere (14 regioni), mentre la frequenza, l'intensità e i vantaggi ottenuti dagli incontri raramente completano il quadro informativo.

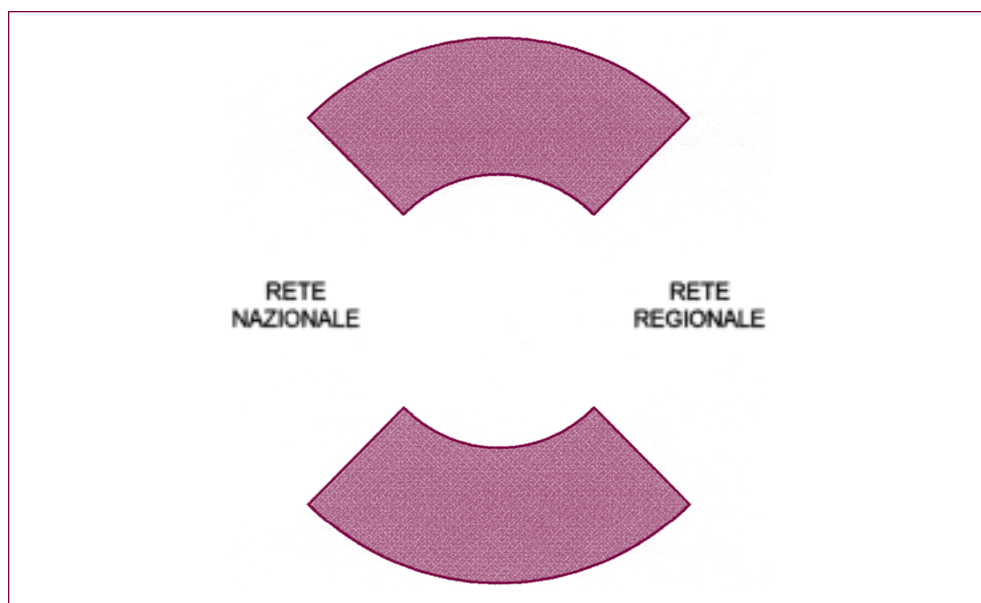
Si ricorda che l'istituzione delle reti regionali è una modalità operativa opzionale che si differenzia dall'attività della Rete nazionale delle consigliere di parità che, invece, risponde a precisi dettami di legge (art. 4 del d.lgs. 196/2000).

La rete regionale promossa dalle consigliere regionali e alimentata dalle consigliere provinciali, se ulteriormente valorizzata, può certamente apportare vantaggi considerevoli all'ideazione e alla programmazione delle attività. Se, infatti, la specificità d'azione territoriale attribuisce alle consigliere un ampio margine di autonomia nell'individuazione delle problematiche su cui intervenire e nella gestione di rapporti diretti con i referenti istituzionali, allo stesso modo la condivisione del lavoro svolto e lo scambio continuo di informazioni possono supportare ed alimentare la progettazione delle attività sul territorio, ottimizzando l'uso delle risorse.

Il confronto sulle attività svolte è importante che sia ampiamente socializzato dal livello locale e condiviso con quello nazionale (Fig. 5) attraverso una contaminazione continua. Questo consentirebbe di rafforzare un *know-how* locale (conoscenza degli *stakeholders* e delle tec-

niche di lavoro; trasferimento di quanto appreso ad un tavolo istituzionale locale o nazionale, ecc.) e di sviluppare un *expertise* di processo importante ai fini del successo di una politica multidisciplinare, multiattoriale e multilevello come quella delle pari opportunità di genere.

Figura 5. La rete delle consigliere: il dialogo tra il livello regionale e quello nazionale



Il ruolo attribuito alle consigliere si traduce nella possibilità di valorizzare, da un lato, i due livelli di “scambio” (la rete regionale e la rete nazionale) e, dall’altro, di costruire un anello di collegamento tra due livelli non solo amministrativi ma soprattutto territoriali: quello locale (dove le consigliere operano) e quello nazionale. E’ la rete nazionale, infatti, che permette alle consigliere di allargare gli orizzonti conoscitivi, attraverso il confronto con le esperienze delle altre consigliere, regionali e provinciali, lo scambio delle buone pratiche, la formazione congiunta e, in seguito, il trasferimento degli apprendimenti sul livello locale d’intervento.

Reti regionali

Tra le iniziative e le azioni sviluppate dalle consigliere per alimentare e sostenere una rete regionale sono da segnalare quattro esperienze rilevanti:

- la rete interregionale delle consigliere di parità del Piemonte, della Valle d'Aosta e della Liguria (attraverso anche l'azione di sistema Aspasia che, avviata nel 2001, ha l'obiettivo di rafforzare la rete delle consigliere e favorire il dialogo tra le istituzioni che si occupano di pari opportunità);
- la rete delle consigliere di parità dell'Emilia Romagna, che ha prodotto una fattiva collaborazione tra consigliere nella realizzazione di iniziative progettuali comuni (finanziati dal Fondo sociale europeo) e attività di ricerca;
- la rete regionale delle consigliere di parità della Toscana, finalizzata allo scambio di informazioni, buone pratiche, esperienze;
- la rete regionale delle consigliere di parità del Veneto, che ha prodotto la sottoscrizione di un protocollo comune per il rispetto della *privacy* nel trattamento dei dati sensibili sulle discriminazioni di genere.

8. Il format per la redazione delle relazioni annuali

Un contributo che si vuole offrire al miglioramento della restituzione delle informazioni inerenti le attività promosse e condotte dalle consigliere riguarda il modo in cui le stesse relazioni vengono redatte. Le modalità di elaborazione, infatti, incidono direttamente sulla qualità delle informazioni ricavabili e sulla possibilità di ricostruire un quadro nazionale, il più possibile comparabile ed omogeneo, dell'attuazione delle politiche di parità e pari opportunità sul lavoro, sostenute dal d.lgs. 196/2000.

La relazione prodotta dalle consigliere provinciali e regionali è uno degli strumenti più importanti¹¹ per la ricostruzione del quadro nazionale e rappresenta un utile strumento di supporto alla decisione sia per il livello centrale che per la stessa Rete nazionale delle consigliere di parità.

Per cogliere in maniera più completa e corretta il dispiegarsi delle azioni all'interno dei contesti locali si suggerisce di articolare la relazione ricostruendo la **filiera dell'azione**, che implica indicare, per ogni attività:

- le motivazioni dell'azione (il bisogno che suggerisce l'intervento);
- i temi oggetto dell'intervento;

¹¹ Si ricorda che l'altro importante strumento per monitorare lo stato di attuazione del d.lgs. 196/2000 è il monitoraggio del Fondo nazionale per le consigliere di parità, avviato dall'Isfol durante il 2004.

- i soggetti coinvolti;
- gli eventuali prodotti realizzati;
- lo stato di attuazione dell'attività (avviata, conclusa);
- gli esiti delle azioni intraprese (quando possibile);
- eventuali problemi o criticità da segnalare in relazione all'attività.

E' opportuno inoltre evidenziare le attività raggruppandole secondo la seguente classificazione:

➤ **Attività antidiscriminatoria**

Sono compresi tutti gli interventi volti a rilevare e superare, secondo le disposizioni e i percorsi normativo-istituzionali previsti dal ruolo giudiziario affidato alla consigliera, le discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro. Specificare per ogni caso di discriminazione trattato:

- tipo di segnalazioni e loro provenienza;
- carattere delle discriminazioni;
- procedure conciliative avviate (eventuali incontri con le parti sociali e aziende);
- azioni in giudizio.

➤ **Campagne informative**

Sono comprese tutte le attività di promozione e informazione, attraverso i principali strumenti di comunicazione (brochure, linee guida, spazi su quotidiani e/o periodici a tiratura locale, interventi all'interno di programmi radiofonici a diffusione locale, interventi all'interno delle televisioni, ecc.). Questa attività è quasi totalmente sostenuta dal Fondo nazionale delle consigliere.

➤ **Convegnistica**

La realizzazione di convegni, seminari, tavole rotonde promosse dalle

consigliere. L'attività è unicamente finanziata dal Fondo previsto dal d.lgs. 196/00.

➤ **Ricerche e analisi**

Si intende l'attività di ricerca, analisi e monitoraggio su diversi temi promossi dalla consigliera e svolti perlopiù da soggetti terzi (società di ricerca, consulenti, esperti sui temi propri del campo d'indagine). L'attività è unicamente finanziata dal Fondo previsto dal d.lgs. 196/2000.

➤ **Partecipazione a tavoli istituzionali**

Vanno intesi i luoghi di concertazione, programmazione, decisione di politiche di carattere locale sui temi della parità e pari opportunità sul lavoro ai quali le consigliere partecipano in maniera continuativa.

Inoltre è opportuno segnalare:

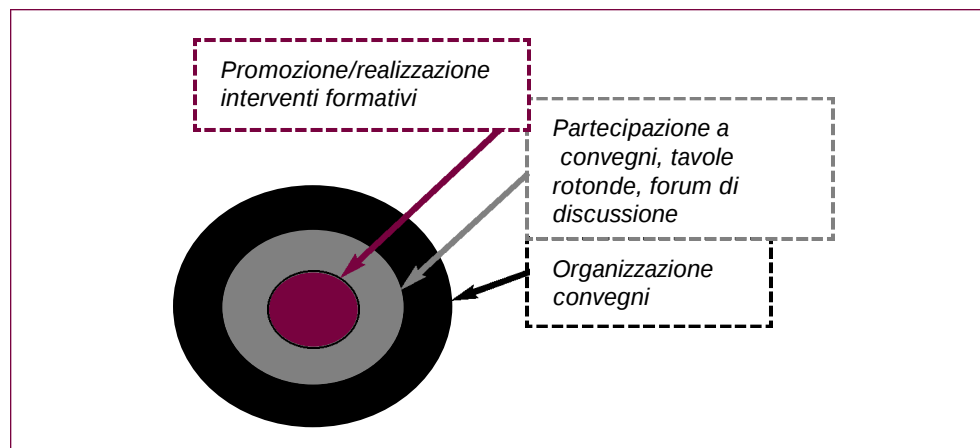
- le modalità di coordinamento e confronto sviluppate tra consigliere a livello regionale, e il tipo di partecipazione agli incontri della rete nazionale;
- tutte le azioni dell'ufficio della consigliera di carattere organizzativo messe in atto a supporto dell'attività della stessa consigliera, quali ad esempio predisposizione di archivi informatici sui casi di discriminazione, osservatori, raccolta e catalogazione di testi, apertura di uno sportello al pubblico, ecc.;
- la collocazione degli uffici delle consigliere presso le amministrazioni locali e lo stato di attuazione delle convenzioni territoriali sottoscritte tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le amministrazioni regionali e provinciali.

9. Conclusioni

La lettura delle relazioni delinea un quadro nazionale in forte evoluzione, che tratteggia un consistente impegno delle consigliere sulle varie tipologie di azioni, a fronte del permanere di criticità legate sia al loro agire nei contesti locali, sia a fattori propriamente organizzativi e logistici, che condizionano l'operatività delle stesse consigliere. In merito a quest'ultimo aspetto, in particolare, persistono notevoli lacune, che interessano in misura maggiore il livello provinciale, soprattutto in relazione alle dotazioni di personale e attrezzature.

Molto significative, in termini di impegno, risultano le attività di sostegno e indirizzo, che abbracciano un ampio ventaglio di azioni. Ciò conferma l'importanza che, di fatto, assumono gli aspetti relazionali, e le competenze che le consigliere hanno sviluppato e devono consolidare su questo versante. In particolare, se si considera l'attività relazionale svolta dalle consigliere rispetto al tipo di pubblico da raggiungere è possibile individuare più livelli rispetto ai quali esse curano la divulgazione delle tematiche di genere nei loro aspetti promozionali o educativi (Fig. 6): dal generale (il pubblico presente a un convegno) al particolare (l'utenza in aula). A fianco a ciò esse devono esercitare anche le competenze, di tipo più negoziale, necessarie per partecipare ai tavoli e alle diverse commissioni sui temi delle politiche del lavoro.

Figura 6. I livelli dell'azione relazionale e comunicativa delle consigliere



I risultati del lavoro confermano ancor più l'importanza che tali competenze (relazionali e negoziali) assumono nel normale svolgimento delle attività delle consigliere, quale ambito sul quale stimolare nuovi apprendimenti con sempre maggior impegno.

In parallelo è opportuno ricordare come la gran parte delle attività di sostegno e indirizzo, delle campagne informative e della convegnistica convergono su un aspetto che appare essere ancora cruciale: quello dell'accreditamento del ruolo della consigliera nei contesti locali. Questo elemento di analisi, apparso chiaramente dalle relazioni, richiama il processo, ancora in atto su tutto il territorio nazionale, di promozione del ruolo istituzionale conferito dal legislatore alla consigliera di parità, processo che impegna considerevolmente le consigliere e che denota una situazione ancora "immatura" sul piano locale. Si ipotizza, infatti, che l'energia e l'impegno spesi su questo fronte costituiscano la risposta ad una necessità rilevata - migliorare la visibilità - e un'opportunità offerta dal Fondo previsto all'art. 9 del d.lgs. 196/2000 per consolidare il loro ruolo. E' altresì ragionevole sostenere che questo tipo di impegno dovrebbe man mano ridimensionarsi per lasciare maggior spazio alle altre attività.

Nell'ambito dell'attività antidiscriminatoria si rileva l'importanza di due tipologie di azioni che appaiono con contorni chiaramente definiti:

- le azioni in giudizio, che includono tutta la filiera delle azioni che precedono e seguono questo genere di attività. Una loro più puntuale esplicitazione secondo un modello condiviso – così come suggerito nell'ambito del *format* per la redazione delle relazioni – potrà consentire in futuro una loro più accurata analisi;
- il monitoraggio di genere sulla situazione del personale maschile e femminile, ai sensi dell'art. 9 della l. 125/1991, che appare una linea di azione abbastanza consolidata, con gradi diversi di strutturazione nei vari territori.

Non molto significative appaiono le differenze tra le titolarità delle consigliere regionali e provinciali: in sostanza ambedue le figure intraprendono percorsi molto simili in termini di azioni positive sviluppate sui territori. Questa tendenza suggerisce alcune considerazioni valutative, che andranno approfondite ulteriormente:

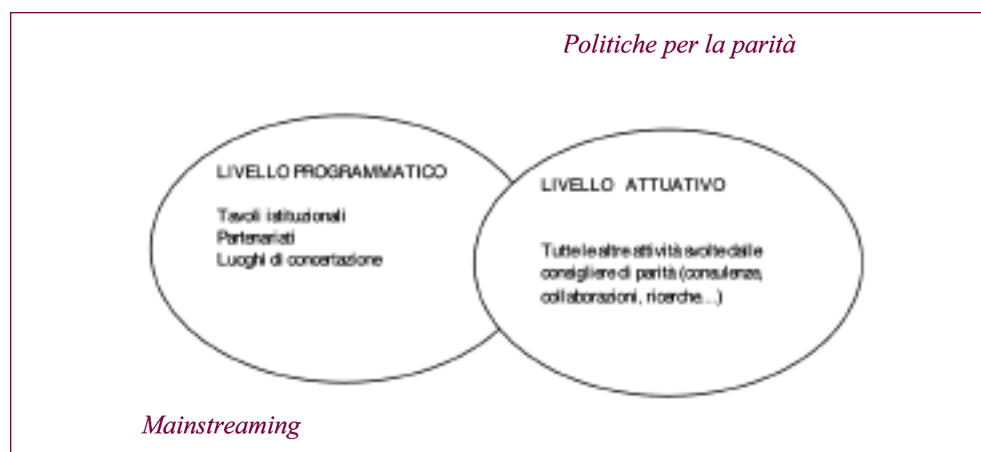
- la scarsa specificità deriva da una esperienza non ancora consolidata delle consigliere di cogliere e rispondere ai bisogni dei territori;
- il confronto tra le consigliere all'interno dei territori non è ancora abbastanza maturo da suggerire percorsi di azione (regionali e provinciali) sufficientemente differenziati.

Anche le modalità di risposta delle consigliere analizzate per circoscrizione territoriale di appartenenza non mostrano differenze sostanziali. Le motivazioni di ciò possono essere quelle esposte in precedenza, a conferma di una capacità di rispondenza ai bisogni locali non ancora del tutto completa.

Proprio a partire da queste risultanze si è scelto di includere all'interno del *format* per la redazione delle relazioni presentato nel paragrafo precedente, come suggerimento per le consigliere, l'esplicitazione delle motivazioni dell'azione intrapresa (circoscrivere il bisogno che ispira l'intervento). La messa in trasparenza del bisogno del territorio cui esse intendono far fronte può essere utile per meglio orientare e calibrare l'azione da promuovere e/o sostenere.

Infine, una notazione specifica va spesa sulla quantità e sulla tipologia di soggetti coinvolti nelle azioni intraprese dalle consigliere, che richiama il loro contributo alla definizione di modelli di *governance* della parità e delle pari opportunità che via via sono andati definendosi a livello locale. Le azioni condotte dalle consigliere sono state sempre accompagnate dal coinvolgimento di un ampio numero di soggetti, sia istituzionali che espressione dell'associazionismo locale e delle parti sociali. L'ampio coinvolgimento è un primo indicatore di integrazione delle politiche, aspetto questo necessario per declinare in chiave di genere le politiche locali del lavoro. Le consigliere hanno promosso e sostenuto azioni e interventi in collaborazione e in partenariato con molteplici soggetti, contribuendo in tal modo, di fatto, alla costruzione di un sistema più qualificato di sviluppo delle risorse umane e di sostegno all'occupazione orientato al genere. Esse agiscono su più livelli d'azione, sia nell'ambito della programmazione (livello istituzionale - programmatico) che in quello dell'implementazione di politiche / programmi (livello attuativo), grazie anche al forte impulso derivante dai fondi strutturali (Fig. 7).

Figura 7 L'integrazione delle politiche locali del lavoro in chiave di genere stimolata dalle consigliere



L'azione articolata sui due livelli, programmatico e attuativo, amplia la partecipazione delle consigliere ai momenti decisionali e di coordinamento, valorizzando il livello locale di intervento.

Si ricorda, infine, che il lavoro di lettura delle relazioni risente delle modalità con cui esse sono state redatte e che potrà fornire in futuro indicazioni più puntuali e circostanziate se le stesse relazioni saranno elaborate seguendo uno schema comune, condizione questa essenziale per intraprendere una analisi comparata e fornire un primo quadro di attuazione nazionale della politica di parità e pari opportunità sul lavoro promossa dal d.lgs. 196/2000.

Finito di stampare
nel mese di gennaio 2006
dalla Grafica 891 s.r.l.
Via Melbourne, 10 - 00139 Roma