



parità e lavoro

Rassegna di documentazione
bibliografica e normativa

ISFOL

Progetto grafico:
Conform S.r.l.

SOMMARIO

Prefazione	pag. 4
Editoriale <i>di Isabella Rauti</i>	pag. 5
Focus su... <i>di Isabella Pitoni</i>	pag. 8
Normativa e Giurisprudenza <i>a cura di Giuseppe Mariottini</i>	
n Nazionale	pag. 9
n Comunitaria	pag. 13
Documentazione <i>a cura di Valeria Cioccolo, Monia De Angelis, Marzia Giovannetti e Silvia Mussolin</i>	
n Nazionale	pag. 15
In libreria <i>a cura di Silvia Mussolin</i>	pag. 22
Navigando in Internet <i>a cura di Federica Carboni</i>	pag. 23
Indici ed Elenchi	
n Indice per autori e titoli	pag. 26
n Indice per soggetti	pag. 28
n Elenco delle riviste prese in esame	pag. 30
n Elenco delle case editrici prese in esame	pag. 30

*Si ringraziano Maria Salera
e Giuditta Tiberi*

Il CDS ISFOL, nell'ambito del Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo documentale dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità, intende offrire uno strumento informativo volto ad aggiornare sulle novità bibliografiche pertinenti l'ambito delle pari opportunità nel mondo del lavoro ed essere un mezzo di diffusione delle informazioni e della documentazione prodotta a tutti i livelli (comunitaria, nazionale e locale) e di diversa natura (cartacea e digitale), a supporto delle attività dell'Ufficio della Consigliera nazionale e della Rete delle Consigliere di parità.

Il presente bollettino prevede sei sezioni:

- s Editoriale*
- s Focus su*
- s Normativa e giurisprudenza*
- s Documentazione*
- s In libreria*
- s Navigando in Internet*

Apri il bollettino un "Editoriale" a cura della Dott.ssa Isabella Rauti, Consigliera nazionale di parità.

Il "Focus su" è uno spazio dedicato ad un tema o un evento di particolare importanza o di attualità, ma anche alla presentazione di commenti e di contributi esterni.

In "Normativa e giurisprudenza" vengono riportati a testo pieno, leggi, decreti, sentenze, ecc. in tema di pari opportunità, con riferimento sia al livello comunitario che a quello nazionale e regionale.

La sezione "Documentazione" contiene segnalazioni bibliografico-documentarie, corredate dai relativi abstract, realizzate prendendo in esame diverse tipologie di documenti: monografie, articoli di periodici, letteratura grigia, risorse elettroniche riguardanti le pari opportunità in ambito lavorativo.

"In libreria" è una rubrica che ospita la vetrina delle novità editoriali e si basa sul Catalogo dei libri in commercio edito dall'Editrice Bibliografica e sul sito <http://www.libralice.it> gestito da Informazioni Editoriali, nonché sui siti di specifiche case editrici.

"Navigando in Internet" propone una visita descrittiva ed un suggerimento all'uso di uno o più siti web riguardanti il tema delle pari opportunità.

Nelle ultime pagine si trovano un "Indice per autori e titoli" ed un "Indice per soggetti", corredate da una sezione "Elenchi" con i riferimenti delle case editrici e delle riviste sotto osservazione.

Per quanto riguarda la documentazione segnalata, si fa presente che essa è reperibile e consultabile presso l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità. Il bollettino ha cadenza bimestrale e si trova full-text sul sito: <http://www.consiglieranazionaleparita.it>

Il bollettino è curato dal Centro di Documentazione Specializzato dell'ISFOL, nell'ambito del Piano di Attività ISFOL in attuazione del Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo/documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, in base all'Atto di concessione di contributo della DG Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prot. 962/4/A del 20 dicembre 2004, in merito alle attività previste al punto c dell'art. 1.

Nell'augurarsi che questo strumento possa essere considerato in maniera positiva, si invitano i lettori a manifestare suggerimenti volti ad indicare ulteriori fonti informative di particolare interesse (autori, collane, case editrici, indirizzi Internet).

Direzione scientifica:
Isabella Pitoni

Progetto grafico:
Conform S.r.l.

Si riporta di seguito l'intervento di Isabella Rauti, Consigliera nazionale di parità, al Convegno di presentazione dello studio "Bilancio di Missione dello Stato italiano verso lo stakeholder donna. La spesa dello Stato per i diritti delle donne" promosso dalla Fondazione Risorsa Donna (Roma, 10 novembre 2005)

Saluti

[...]

Ringrazio la Fondazione Risorsa Donna non solo per avere invitato la Consigliera nazionale di parità del Ministero del lavoro, ma per questo studio che il Prof. Massimiliano Longo ha illustrato, oltre che nell'aspetto metodologico, nei contenuti, tutti interessanti.

Questa ricerca ha un impianto monumentale. Posso affermarlo anche sulla base della mia personale esperienza professionale che mi ha condotto ad affrontare e a fare indagini su segmenti legislativi, con il vincolo di un criterio temporale e territoriale e, quindi, assolutamente un perimetro ristretto; in seno alla Consulta femminile regionale del Lazio, infatti, è stata da me curata una ricerca sulla parità in ambito regionale e, sebbene circoscritta, mi sembrò un mare immenso! Per questo ribadisco che lo studio che oggi ci viene presentato, considerata la portata e l'ambito della ricerca, ha un impianto monumentale che non solo tira le fila e fa il punto della situazione, ma ci obbliga a "ripartire", nel senso che poi cercherò di spiegare.

Nelle aree macro economiche che sono state individuate, mi sento, per il ruolo istituzionale che ricopro, di dover parlare in particolare delle aree famiglia, conciliazione, lavoro e professioni, anche se, come docente universitaria, mi occupo di rappresentanza femminile nelle Istituzioni politiche ed anche su questo lo studio offre molti spunti di riflessione.

[...]

La ricerca raccoglie una ricchissima legislazione in materia di lavoro femminile, di maternità, di conciliazione, di interventi a favore della famiglia. Quale è il concetto fondamentale che sottende una tale produzione normativa? Quale lo spirito animatore? L'obiettivo da perseguire dovrebbe essere quello della inclusione sociale, consapevoli che ogni positiva acquisizione, ogni conquista negli ambiti cui accennavo prima si traduce in un risultato di inclusione sociale; obiettivo questo che, seppure soste-

nuto e promosso con forza anche a livello europeo, continua a trovare forti difficoltà di affermazione e che invece resta nevralgico e centrale.

[...]

Nella premessa metodologica allo studio che ci viene presentato si puntualizza che non si tratta di una lettura di genere dei bilanci dello Stato; questa ricerca, tuttavia, getta sicuramente una premessa fondamentale per operare non solo un cambiamento di mentalità, ma anche di prassi: dobbiamo impostare, infatti, una nuova mentalità che obblighi, in termini di leggi, non solo alle statistiche di genere, ma ai bilanci di genere. Come Consigliere di parità, ci siamo rese promotrici di un gruppo interistituzionale che si occupa proprio dei bilanci di genere nella Pubblica Amministrazione. La Corte dei Conti ha anche redatto un disegno di legge sull'argomento che intendiamo far presentare alla Camera da una nostra collega consigliera che è anche parlamentare, l'On. Laura Cima; se il ddl dovesse passare, introdurrebbe un elemento veramente nuovo nella nostra legislazione.

[...]

La grande produzione normativa sulle pari opportunità nel nostro Paese, riflette anche l'influenza determinante dell'Europa, con l'assunzione a livello comunitario, in particolare dagli anni Ottanta in poi, delle pari opportunità come un fondamento portante all'interno delle scelte e delle decisioni politiche.

È non è quindi un caso se le legislazioni e gli interventi normativi di pari opportunità hanno subito, di riflesso, un forte incremento – in termini non solo quantitativi, ma sicuramente anche qualitativi – tra la fine degli anni Ottanta e gli anni Novanta, senza con ciò voler svalutare tutto quanto è stato fatto precedentemente a questo confine temporale. Ad ulteriore conferma, posso citare i provvedimenti salienti nell'ambito del lavoro; se pensiamo alla 125 del '91, alla 215 dell'anno '92, al decreto 196 del 2000 (la cosiddetta "nuova 125"), alla 53 del 2000, etc., ci rendiamo conto che effettivamente c'è stata un'inversione di tendenza dagli anni '90 in poi e in questo senso l'Europa ha dato delle indicazioni molto precise.

Tante leggi e tanti provvedimenti, dunque, ma vorrei tentare una piccola riflessione a partire dai numeri che la ricerca ci offre; ho provato a incrociare i dati sulla quantità di leggi a favore delle donne, con quelli relativi agli stanziamenti destinati; e allora, per esempio, riscontriamo che la famiglia e la conciliazione – mi riferisco all'area dei diritti, della

cittadinanza e della partecipazione politica – sono al secondo posto per numero di leggi (17), ma all'ultimo posto nel numero dei finanziamenti! Questa è una sorta di "ipocrisia" che possiamo assumere come metafora quando parliamo dello scarto tra la percezione sociale sulle problematiche di pari opportunità e la realtà di fatto; le contraddizioni che nella ricerca vengono oggettivate e scientificamente ricostruite, sono le medesime evidenziabili a livello di percezione sociale. In realtà, infatti, la legislazione italiana è una legislazione fortemente connotata in termini di pari opportunità, è una legislazione che – vorrei dire, soprattutto per merito della pressione venuta dal mondo femminile – si rivela nel tempo non solo ricca ma in grado di radicare veramente delle buone prassi; ciò nonostante, però, resta uno scarto oggettivo - e la ricerca lo dimostra - tra una opinione diffusa sul ruolo delle donne e una reale composizione di genere nei diversi livelli istituzionali, economici e lavorativi del nostro Paese. Insomma, è come se la parità, come concetto, si fosse radicato e venisse dato per acquisito al livello di una percezione sociale che non coincide con la realtà dei fatti; e la forbice tra i due ambiti si va radicalizzando, segnando uno scarto tra la cosiddetta rappresentanza descrittiva formale, cioè quella che viene garantita, e la rappresentanza sostanziale, ossia effettiva.

Quindi, quando noi diamo per scontato ciò che ci sembra garantito, già commettiamo un errore e le ultime vicende poi lo dimostrano perché, se andiamo a vedere le composizioni di rappresentanza femminile nelle istituzioni e di rappresentanza femminile in quello che per me è lo scenario privilegiato di osservazione, ossia il mondo del lavoro – e qui basti pensare ai vertici delle carriere lavorative – ci rendiamo conto di quanto la contraddizione sia evidente.

Allora esiste – non solo esiste, ma resiste – un deficit di rappresentanza e di partecipazione femminile nelle istituzioni e nel mercato del lavoro.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, le criticità sono tante e sono emerse in modo trasversale - direi - nei vari interventi dei relatori che mi hanno preceduto; per l'occupazione femminile, abbiamo dati che vanno dal 42,7% del 2003, al 45% del 2004, infine al 45, 2% rilevato nel secondo trimestre del 2005; che è poco e che è dieci punti al di sotto della media degli altri Paesi europei, che si attesta attorno al 54%. Per non parlare dell'obiettivo di Lisbona: il 60% di occupazione femminile

entro il 2010 appare oggettivamente una meta non facilmente raggiungibile.

Al di là dell'aspetto quantitativo, tuttavia, di per sé innegabilmente critico, in via di estrema sintesi cercherò di delineare quali sono veramente le problematiche di fondo del mondo del lavoro femminile, soffermandomi su quello che considero il nodo centrale della questione. Trasversalmente a tutte le criticità ed alle difficoltà che le donne incontrano nel mercato del lavoro – accesso, permanenza, progressione di carriera, uscita per maternità, reinserimento, etc. – si pongono, infatti, le problematiche di conciliazione tra i tempi di lavoro, i tempi della famiglia, i tempi di cura.

E si parla più in generale di "lavoro di cura" perché non è soltanto la crescita dei figli che impegna le donne; infatti, stanti le attuali tendenze demografiche, la presenza di anziani da assistere nelle famiglie è destinata a crescere e la donna è il soggetto che rischia di essere maggiormente penalizzato in questo scenario, dal momento che, per oltre il 70%, è la donna che svolge il lavoro di cura. Le donne, dunque, impegnate nella crescita dei figli o nell'assistenza ai familiari anziani, rischiano di restare escluse dal mondo del lavoro per un periodo di tempo talmente lungo da rendere un eventuale rientro sempre più improbabile o comunque problematico.

E non tralasciamo tutte le questioni legate agli effetti della riforma del mercato del lavoro, in particolare la flessibilità, che è un concetto positivo, nato per favorire la conciliazione; qualora la flessibilità non venga sorretta nell'ambito di una responsabilità sociale assunta e condivisa, si generano tuttavia implicazioni negative; inoltre la flessibilità continua a declinarsi sempre più solo femminile, con il rischio di rivelarsi – con ciò – penalizzante.

[...]

Questa serie di problematiche non può essere affrontata altrimenti che con un approccio globale di politiche sociali, del lavoro e dei servizi; in una parola dobbiamo riflettere sul nostro sistema di welfare e sul modello che vogliamo introdurre, cominciando ad integrare in questi ragionamenti e nelle conseguenti scelte politiche un necessario punto di vista di genere.

Al di là delle parole d'ordine, che da più parti e anche a livello internazionale vengono lanciate, è necessario veramente dedinare e articolare a livello territoriale e a livello nazionale un punto di vista di genere nelle scelte politiche. Questo è molto importante anche in relazione alla riforma del Titolo V

della Costituzione ed alle nuove competenze affidate alle Regioni: è fondamentale che il coordinamento delle varie politiche regionali sia declinato anche a livello di gender mainstreaming, perché non possiamo accettare che si consolidino delle situazioni per cui fare la madre lavoratrice in una certa zona d'Italia sia più facile che in un'altra; questo è un principio in sé discriminatorio che noi dobbiamo in qualche modo cercare di ribaltare.

Allora, i segmenti di welfare spontaneo che sono i nonni, le donne e le famiglie nel loro complesso, che evocano anche una concezione di tipo assistenziale, vanno superati e riassorbiti in un sistema di welfare che punti all'inclusione sociale e che intro-

duca, declini e articoli un punto di vista di genere in tutte le scelte politiche.

Per fare questo, però - sarà una banalità l'affermazione ma non le sue prassi - c'è bisogno di donne nei luoghi dove si decide. E allora due sono le priorità su cui dobbiamo impegnarci: il lavoro delle donne e la rappresentanza femminile nelle istituzioni; come emerge per certi versi anche dalla ricerca, i due aspetti sono estremamente correlati, e costituiscono il nodo di fondo di una concezione, l'unica possibile, di democrazia realmente funzionale perché paritaria.

Grazie

Isabella Rauti

Nel corso del 2005 è stato consolidato ed ulteriormente sviluppato il sistema informativo-documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e della Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità attraverso il potenziamento dell'ambiente web e del Centro studi, quali nuclei portanti del sistema.

L'implementazione del sito <www.consiglieranazionaleparita.it> ha riguardato principalmente l'area riservata alla Rete, attraverso una nuova architettura della parte dedicata ai Gruppi di lavoro, finalizzata a fornire sia un desk operativo (sezione "Agenda dei Gruppi"), sia un archivio (sezione "Materiali di lavoro") contenente la documentazione prodotta da ciascun Gruppo. Il supporto ai Gruppi è stato inoltre potenziato dal CDS ISFOL attraverso la realizzazione e l'alimentazione di moduli informativo-documentali per l'aggiornamento delle Consigliere sulle tematiche d'interesse.

Altro filone portante del sistema informativo-documentale è l'alimentazione delle banche dati dedicate alla Consigliera ed alla Rete, con particolare riferimento a Par.La Doc., la banca dati archivistica della documentazione dell'Ufficio inerente casi di discriminazione e relativi procedimenti, fruibile nelle due modalità consolidate: la versione integrale esclusivamente residente presso gli Uffici del Centro studi, e la versione sintetizzata ed emendata di

dati sensibili disponibile nell'area riservata del sito web.

Analogo lavoro di potenziamento è stato dedicato al sistema informativo-documentale aperto a tutte le utenze esterne e disponibile nell'Area pubblica del sito. In primo luogo, è stata ristrutturata graficamente l'Home page del sito stesso, e sono state potenziate le sezioni dedicate alle esigenze informative e comunicative dell'Ufficio e della Rete. In particolare, è stata aggiornata l'area dell'informazione istituzionale e l'area delle news, nelle quali si alimentano in tempo reale la Badeca, l'Agenda della Rete, i nuovi prodotti editoriali e le news giurisprudenziali. Infine, è proseguito il lavoro di implementazione dell'area delle "utilities" attraverso il continuo aggiornamento delle banche dati bibliografica e giuridico-normativa.

In termini generali, il dato più interessante e positivo da rimarcare è il crescente interesse ed utilizzo del sistema informativo-documentale diffuso attraverso il sito da parte non solo della Rete, ma anche di utenti esterni istituzionali e non. I dati di accesso ed utilizzo delle sezioni – sia dell'Area pubblica che di quella riservata – nonché il costante aumento degli scambi informativi via sito tra l'Ufficio e la Rete, indicano infatti che la strategia di comunicazione sin qui delineata possa considerarsi efficace e quindi essere sviluppata ed ulteriormente affinata.

■ Nazionale

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

Presidente: Piero Alberto CAPOTOSTI;
Giudici: Fernanda CONTRI (relatore), Guido NEPPI MODONA, Annibale MARINI, Franco BILE, Giovanni Maria FLICK, Francesco AMIRANTE, Ugo DE SIERVO, Romano VACCARELLA, Paolo MADDALENA, Alfio FINOCCHIARO, Alfonso QUARANTA, Franco GALLO;

ha pronunciato la seguente

Sentenza

Nel giudizio di legittimità costituzionale degli articoli 70 e 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), promosso con ordinanza del 17 maggio 2004 dal Tribunale di Sondrio nel procedimento civile vertente tra Giarba Cesare contro Ente di previdenza dei Periti industriali e dei Periti industriali laureati, iscritta al n. 890 del registro ordinanze 2004 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 45, prima serie speciale, dell'anno 2004.

Udito nella camera di consiglio del 22 giugno 2005 il Giudice relatore Fernanda Contrì.

Ritenuto in fatto

1. — Il Tribunale di Sondrio, in funzione di Giudice del lavoro, con ordinanza emessa il 17 maggio 2004, ha sollevato, in riferimento agli artt. 3, 29, secondo comma, 30, primo comma, e 31 della Costituzione, questione di legittimità costituzionale degli artt. 70 e 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui non consentono al padre libero professionista, affidatario in preadozione di un minore, di beneficiare – in alternativa alla madre – dell'indennità di maternità durante i primi tre mesi successivi all'ingresso del bambino nella famiglia.

Il Tribunale premette in fatto di essere stato adito da un libero professionista il quale, essendo affida-

tario di un minore, unitamente alla moglie, in forza di provvedimento di affidamento preadottivo emesso dal Tribunale di Milano, aveva chiesto all'Ente di previdenza dei Periti industriali, cui era iscritto, di beneficiare dell'indennità di maternità per i primi tre mesi successivi all'ingresso del bambino in famiglia, in alternativa alla madre, anch'ella libera professionista, vedendo respinta la propria istanza sul rilievo che il diritto a detta indennità era previsto dall'art. 70 del d.lgs. n. 151 del 2001 a favore delle sole libere professioniste.

Il giudice a quo evidenzia preliminarmente le numerose pronunce con cui questa Corte ha esteso al padre lavoratore l'applicabilità di norme a protezione della maternità e del minore (in particolare, la sentenza n. 1 del 1987 che ha riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria e ai riposi giornalieri, la n. 341 del 1991 relativa al diritto all'astensione nei primi tre mesi dall'ingresso del bambino nella famiglia per il padre lavoratore affidatario di un minore, la n. 179 del 1993 e la n. 104 del 2003, che hanno rispettivamente esteso in via generale al padre lavoratore, in alternativa alla madre lavoratrice consentente, il diritto ai riposi giornalieri per l'assistenza al figlio nel primo anno di vita e, in caso di adozione e affidamento, nel primo anno dall'ingresso del minore in famiglia), sottolineando come l'evoluzione degli istituti sia stata recepita dal legislatore con il d.lgs. n. 151 del 2001, che ha coordinato e razionalizzato la disciplina della tutela della maternità e paternità dei figli naturali, adottivi e in affidamento.

Il rimettente rileva, in particolare, che l'art. 31 del menzionato decreto legislativo, che riconosce al padre lavoratore il diritto al congedo di maternità ex artt. 26, primo comma, e 27 e il congedo di paternità ex art. 28, è applicabile ai soli lavoratori dipendenti, mentre analogo diritto non viene riconosciuto ai padri liberi professionisti: al riguardo, infatti, il combinato disposto degli artt. 70 e 72 fa espresso riferimento alle sole professioniste, non consentendo, così, un'interpretazione estensiva, tale da ricomprendere anche i liberi professionisti di sesso maschile.

Secondo il giudice a quo, l'inequivocabile lettera di tali norme pone, pertanto, seri dubbi di legittimità costituzionale per contrasto con gli artt. 3, 29, secondo comma, 30, primo comma, e 31 della Costituzione: le disposizioni censurate, avendo riservato alla sola madre il diritto all'indennità, si scontrano

con il principio di uguaglianza morale e giuridica dei coniugi, determinando una ingiustificata disparità di trattamento tra gli stessi in relazione all'interesse del marito a partecipare alla fase più delicata dell'inserimento del minore in famiglia.

Il rimettente richiama, a tal proposito, la sentenza n. 341 del 1991, con cui la Corte ha evidenziato l'importanza del ruolo e della presenza dell'affidatario che «potrebbe a volte essere in grado, in relazione alle variabili peculiarità delle situazioni concrete, di meglio seguire e assistere il minore in questa particolare fase del suo sviluppo» e conclude affermando che il diritto della madre libera professionista a percepire l'indennità per i primi tre mesi dall'ingresso del minore in famiglia non può che essere riconosciuto anche al padre libero professionista: in caso contrario, verrebbero violati i principi di cui agli artt. 29, secondo comma (uguaglianza fra i coniugi anche in relazione ai compiti di cui all'art. 30, primo comma), 31 (tutela della famiglia e del minore come compito fondamentale dell'ordinamento) e 3 della Costituzione, anche per l'ingiustificata disparità di trattamento tra liberi professionisti e lavoratori dipendenti che si determinerebbe.

2. — Nel giudizio dinanzi a questa Corte non vi sono stati né costituzione di parti private né intervento del Presidente del Consiglio dei ministri.

Considerato in diritto

1. — Il Tribunale di Sondrio, in funzione di Giudice del lavoro, dubita, in riferimento agli artt. 3, 29, secondo comma, 30, primo comma, e 31 della Costituzione, della legittimità costituzionale degli artt. 70 e 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui non consentono al padre libero professionista, affidatario in preadozione di un minore, di beneficiare – in alternativa alla madre – dell'indennità di maternità durante i primi tre mesi successivi all'ingresso del bambino nella famiglia.

Ad avviso del rimettente, le norme impugnate, riservando alla sola madre il diritto a percepire l'indennità, determinano un'ingiustificata disparità di trattamento fra i coniugi, in relazione all'interesse del marito a partecipare in egual misura rispetto alla moglie alla prima e più delicata fase dell'inserimen-

to del minore in famiglia, nonché una disparità di trattamento tra liberi professionisti e lavoratori dipendenti (per i quali il diritto è, viceversa, contemplato), non giustificata dalle differenze sussistenti fra le due categorie.

2. — La questione è fondata.

3. — Il d.lgs. n. 151 del 2001 rappresenta l'esito di un'evoluzione legislativa che ha modificato profondamente la disciplina della tutela della maternità, estendendo al padre lavoratore ed ai genitori adottivi i diritti in precedenza spettanti alla sola madre, a protezione del preminente interesse della prole.

In particolare, il riconoscimento in capo ai genitori adottivi o affidatari dei medesimi diritti già attribuiti ai genitori biologici è passato attraverso alcune tappe, riconducibili: alla legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro), i cui artt. 6 e 7 hanno rispettivamente esteso alla lavoratrice madre adottiva o affidataria il diritto all'astensione obbligatoria post partum e all'astensione facoltativa di cui agli artt. 4, lettera c), e 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e al padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, la possibilità di usufruire dell'astensione facoltativa; alla legge 4 maggio 1983, n. 184 (Diritto del minore ad una famiglia), che all'art. 80 ha ammesso l'applicabilità degli artt. 6 e 7 summenzionati alle ipotesi di affidamento provvisorio; alla legge 31 dicembre 1998, n. 476 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione per la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozione internazionale, fatta a L'Aja il 29 maggio 1993. Modifiche alla legge 4 maggio 1983 n. 184, in tema di adozione di minori stranieri), che all'art. 39-quater ha esteso i diritti di cui ai citati artt. 6 e 7 ai genitori adottivi e a quelli che hanno un minore in affidamento preadottivo; alle leggi 29 dicembre 1987, n. 546 (Indennità di maternità per le lavoratrici autonome) e 11 dicembre 1990, n. 379 (Indennità di maternità per le libere professioniste), che hanno riconosciuto alle lavoratrici autonome ed alle libere professioniste l'indennità di maternità anche in caso di adozione o affidamento preadottivo.

4. — A tale evoluzione ha fornito un contributo sostanziale la giurisprudenza di questa Corte, chiamata più volte a decidere in merito alla legittimità costituzionale di norme a tutela della genitorialità.

In particolare debbono essere ricordate le seguenti pronunce di accoglimento: la sentenza n. 1 del 1987, che ha esteso al padre lavoratore il diritto all'astensione obbligatoria ed ai riposi giornalieri, ove l'assistenza della madre sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità; la sentenza n. 332 del 1988, che ha riconosciuto alle lavoratrici il diritto all'astensione facoltativa per il primo anno dall'ingresso del bambino in famiglia, nell'ipotesi di affidamento provvisorio, e il diritto all'astensione obbligatoria nei primi tre mesi successivi all'ingresso del bambino in famiglia, in caso di affidamento preadottivo; la sentenza n. 341 del 1991, che ha riconosciuto al padre lavoratore, in alternativa alla madre lavoratrice, il diritto all'astensione obbligatoria in caso di affidamento provvisorio; la sentenza n. 179 del 1993, che ha esteso, in via generale, al padre lavoratore, in alternativa alla madre lavoratrice consenziente, il diritto ai riposi giornalieri per l'assistenza al figlio nel primo anno di vita; infine, la sentenza n. 104 del 2003, che ha riconosciuto il diritto ai riposi giornalieri, in caso di adozione e affidamento, entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia anziché entro il primo anno di vita del bambino.

5. — Tale evoluzione è espressa dal d.lgs. n. 151 del 2001 che, nel provvedere alla ricognizione organica della materia, pone su un piano di parità ed uguaglianza i genitori che svolgono attività lavorativa e sancisce definitivamente l'equiparazione dei genitori adottivi o affidatari a quelli biologici.

La tutela offerta dalla normativa in esame non è, peraltro, completa.

Per il caso di adozione o affidamento, l'art. 31 stabilisce che il congedo di maternità di cui ai precedenti artt. 26, primo comma, e 27, primo comma, nonché il congedo di paternità di cui all'art. 28 spettano, a determinate condizioni, anche al padre lavoratore.

Le espressioni "lavoratore" e "lavoratrice" che compaiono in tale norma devono essere interpretate alla luce del disposto dell'art. 2, comma 1, lettera e), secondo cui «per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti [...] di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative»: la lettera della legge è, pertanto, esplicita nell'escludere che in detta nozione possano essere fatti rientrare coloro che esercitano una

libera professione, con la conseguenza che agli stessi l'art. 31 non può essere applicato.

Alle madri libere professioniste è dedicato il Capo XII del d.lgs. n. 151 del 2001: in particolare, l'art. 70, primo comma, riconosce «alle libere professioniste, iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza [...] un'indennità di maternità [...]», che l'art. 72, primo comma, estende, poi, all'ipotesi di adozione o affidamento. Anche in questo caso, la lettera della legge è di chiara interpretazione e, nel fare esclusivo riferimento alle libere professioniste, esclude in linea di principio i padri liberi professionisti dal godimento del detto beneficio.

6. — Pertanto, il d.lgs. n. 151 del 2001 ha testualmente riconosciuto il diritto all'indennità al padre adottivo o affidatario che sia lavoratore dipendente, escludendo, viceversa, coloro che esercitano una libera professione, i quali non hanno, perciò, la facoltà di avvalersi del congedo, e dell'indennità, in alternativa alla madre.

Tale discriminazione rappresenta un vulnus sia del principio di parità di trattamento tra le figure genitoriali e fra lavoratori autonomi e dipendenti, sia del valore della protezione della famiglia e della tutela del minore.

Come si evince dalla ratio sottesa agli interventi normativi sopra ricordati nonché dalla lettura delle motivazioni dei precedenti di questa Corte, gli istituti nati a salvaguardia della maternità, in particolare i congedi ed i riposi giornalieri, non hanno più, come in passato, il fine precipuo ed esclusivo di protezione della donna, ma sono destinati alla difesa del preminente interesse del bambino «che va tutelato non solo per ciò che attiene ai bisogni più propriamente fisiologici, ma anche in riferimento alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo che sono collegate allo sviluppo della sua personalità» (sentenza n. 179 del 1993).

Ciò è tanto più vero nell'ipotesi di affidamento e di adozione, ove l'astensione dal lavoro non è finalizzata alla tutela della salute della madre ma mira in via esclusiva ad agevolare il processo di formazione e crescita del bambino, «creando le condizioni di una più intensa presenza della coppia, i cui componenti sono entrambi affidatari, e come tali entrambi protagonisti, nell'esercizio dei loro doveri e diritti, della buona riuscita del delicato compito» loro attribuito (sentenza n. 341 del 1991).

Pertanto, se il fine precipuo dell'istituto, in caso di adozione e affidamento, è rappresentato dalla garanzia di una completa assistenza al bambino nella delicata fase del suo inserimento nella famiglia, il non riconoscere l'eventuale diritto del padre all'indennità costituisce un ostacolo alla presenza di entrambe le figure genitoriali. Occorre garantire un'effettiva parità di trattamento fra i genitori nel preminente interesse del minore che risulterebbe gravemente compromessa ed incompleta se essi non avessero la possibilità di accordarsi per un'organizzazione familiare e lavorativa meglio rispondente alle esigenze di tutela della prole, ammettendo anche il padre ad usufruire dell'indennità di cui all'art. 70 del d.lgs. n. 151 del 2001 in alternativa alla madre. In caso contrario, nei nuclei familiari in cui il padre esercita una libera professione verrebbe negata ai coniugi «la delicata scelta di chi, assentandosi dal lavoro per assistere il bambino, possa meglio provvedere» alle sue esigenze, scelta che, secondo la giurisprudenza menzionata di questa Corte, non può che essere rimessa in via esclusiva all'accordo dei genitori, «in spirito di leale collaborazione e nell'esclusivo interesse del figlio» (sentenza n. 179 del 1993).

La violazione del principio di uguaglianza appare ancor più evidente se si considera che il legislatore ha riconosciuto tale facoltà ai padri che svolgono un'attività di lavoro dipendente: il non aver esteso analoga facoltà ai liberi professionisti determina una disparità di trattamento fra lavoratori che non appare giustificata dalle differenze, pur sussistenti, fra le diverse figure (differenze che non riguardano, certo, il diritto a partecipare alla vita familiare in egual misura rispetto alla madre), e

non consente a questa categoria di padri-lavoratori di godere, alla pari delle altre, di quella protezione che l'ordinamento assicura in occasione della genitorialità, anche adottiva.

Appare discriminatoria l'assenza di tutela che si realizza nel momento in cui, in presenza di una identica situazione e di un medesimo evento, alcuni soggetti si vedono privati di provvidenze riconosciute, invece, in capo ad altri che si trovano nelle medesime condizioni.

Nel rispetto dei principi sanciti da questa Corte, rimane comunque riservato al legislatore il compito di approntare un meccanismo attuativo che consenta anche al lavoratore padre un'adeguata tutela.

per questi motivi la Corte Costituzionale

dichiara l'illegittimità costituzionale degli artt. 70 e 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui non prevedono il principio che al padre spetti di percepire in alternativa alla madre l'indennità di maternità, attribuita solo a quest'ultima.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale,

Palazzo della Consulta, l'11 ottobre 2005.

Il Presidente: Capotosti

Il redattore: Contri

Il cancelliere: Di Paola

Depositata in cancelleria il 14 ottobre 2005.

Il direttore della cancelleria: Di Paola

DECISIONE N. 1554/2005/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del 7 settembre 2005

che modifica la decisione 2001/51/CE del Consiglio relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini e la decisione n. 848/2004/CE che istituisce un programma d'azione comunitario per la promozione delle organizzazioni attive a livello europeo nel settore della parità tra donne e uomini

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 13, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato¹,

considerando quanto segue:

- (1) la decisione 2001/51/CE del Consiglio² ha istituito un programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini al fine di migliorare la comprensione delle questioni connesse alla parità di genere, promuovere e diffondere i valori e le pratiche sui quali si basa la parità tra le donne e gli uomini e sviluppare la capacità dei soggetti di promuovere efficacemente la parità di genere.
- (2) Mediante la decisione n. 848/2004/CE³ il Parlamento europeo e il Consiglio hanno istituito il programma d'azione comunitario per la promozione delle organizzazioni

¹ Parere del Parlamento europeo del 26 maggio 2005 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio del 12 luglio 2005.

² GU L 17 del 19.1.2001, pag. 22.

³ GU L 157 del 30.4.2004, pag. 18; versione rettificata: GU L 195 del 2.6.2004, pag. 7.

attive a livello europeo nel settore della parità tra donne e uomini, al fine di sostenere le attività di tali organizzazioni, che, nell'ambito del loro programma di lavoro permanente o di iniziative specifiche, perseguono un obiettivo d'interesse generale europeo nel settore della parità tra donne e uomini o un obiettivo che si inserisce nel quadro della politica dell'Unione europea in questo settore.

- (3) Entrambi i programmi scadono il 31 dicembre 2005. È essenziale garantire la continuità della politica comunitaria a favore della promozione della parità tra donne e uomini conformemente agli obiettivi sanciti dall'articolo 13 del trattato.
- (4) È opportuno prolungare i programmi per un periodo transitorio di un anno, sino all'adozione di un nuovo programma quadro pluriennale per il finanziamento di azioni nel settore sociale e dell'occupazione nel periodo 2007-2013, che comporti una linea d'intervento relativa alla parità tra donne e uomini.
- (5) La decisione 2001/51/CE si fonda sull'articolo 13 del trattato. In seguito alle modifiche introdotte dal trattato di Nizza, l'articolo 13, paragrafo 2, costituisce la base giuridica specifica per l'adozione di misure comunitarie d'incentivazione intese a contribuire alla lotta contro la discriminazione. Occorre pertanto basare la modifica alla decisione 2001/51/CE sull'articolo 13, paragrafo 2,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DECISIONE:

Articolo 1

La decisione 2001/51/CE è modificata come segue:

1) All'articolo 1, la data «31 dicembre 2005» è sostituita dalla data «31 dicembre 2006».

2) All'articolo 11, il paragrafo 1 è sostituito dal seguente:

«1. L'importo di riferimento finanziario per l'esecuzione del programma per il periodo 2001-2006 è di 61,5 milioni di EUR.»

Articolo 2

La decisione 848/2004/CE è modificata come segue:

1) All'articolo 1, paragrafo 3, la data «31 dicembre 2005» è sostituita dalla data «31 dicembre 2006».

2) All'articolo 6, il paragrafo 1, è sostituito dal seguente:

«1. La dotazione finanziaria per l'esecuzione del programma per il periodo 2004-2006 è pari a 3,3 milioni di EUR.»

Articolo 3

La presente decisione entra in vigore il giorno della sua pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Articolo 4

Gli Stati membri sono destinatari della presente decisione.

Fatto a Strasburgo, addì 7 settembre 2005.

Per il Parlamento europeo

Il presidente

J. BORRELL FONTELLES

Per il Consiglio

Il presidente

C. CLARKE

B123***A caccia di dis-parità***

in "Noi donne", n. 11, 2005, p. 10

Viene presentato il consuntivo dei quattro anni di attività della Consigliera regionale di parità Anna Mantini, la quale ha fornito diversi strumenti alle donne del Piemonte in tema di parità, diritti e doveri in famiglia, sul lavoro, nella previdenza e per l'immigrazione. A partire dal 2001, anno della sua nomina, numerose sono state le iniziative, i progetti, gli strumenti messi in opera per la diffusione e la promozione della cultura delle pari opportunità nella Regione. *Consigliera/e di parità*

B124**Agenzia Liguria Lavoro**

Il quaderno delle Consigliere di parità. Guida pratica ai congedi parentali

Genova, 2005, 40 p.

La guida nasce con lo scopo di far conoscere ai papà lavoratori e alle mamme lavoratrici le opportunità e i diritti previsti dall'attuale legislazione sulla paternità e sulla maternità. Si caratterizza come documento di prima informazione e si articola in due sezioni principali. Nella prima, relativa al lavoro subordinato, vengono presentati i diritti della mamma quando è in attesa, i congedi di maternità e paternità, i riposi giornalieri, i congedi parentali e quelli per malattia del bambino, i permessi e i congedi per figli con disabilità grave, le disposizioni su specifici rapporti di lavoro ed i permessi per cura di altri familiari. Nella seconda sezione, relativa al lavoro non subordinato, vengono invece descritte le indennità di maternità per lavoratrici autonome ed imprenditrici agricole, per libere professioniste e per lavoratrici con contratto a progetto, l'assegno di maternità dello Stato per mamme che hanno avuto rapporti di lavoro discontinui e l'assegno di maternità dei Comuni per mamme non lavoratrici. *Congedi parentali; Indennità; Maternità*

B125

Amorevole Rosa Maria, Golfarelli Lalla (a cura di)
Legge 53/2000: istruzione per l'uso. Guida per l'utilizzo rivolto a lavoratrici e lavoratori, aziende e amministrazioni comunali

Regione Emilia-Romagna, 2005, 80 p.

Il manuale nasce nell'ambito del progetto W.E.I.R.D. "Women and Enterprises Involved in Real Deve-

lopment", finanziato dalla Regione Emilia Romagna e dall'UE con l'obiettivo di valorizzare le diversità di genere nelle organizzazioni, nei percorsi lavorativi e nella gestione delle risorse umane, affrontando il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla ricerca di soluzioni nuove ed innovative in grado di fornire una serie di opportunità realmente praticabili che consentano a lavoratrici e lavoratori di organizzare meglio i propri tempi. A tal proposito, la legge 53/2000 si offre quale strumento teso a creare le condizioni per una flessibilità sulla base della quale uomini e donne possano conciliare tempi di vita e di lavoro nel contesto di città più vivibili. Il manuale si propone come strumento operativo, rivolto a tutti i soggetti del sistema conciliativo (lavoratrici e lavoratori, organizzazioni sindacali e datoriali, amministrazioni locali), promuovendo in tal modo una maggiore conoscenza della legge 53 e, parallelamente, un accrescimento della cultura della conciliazione e delle buone prassi nelle imprese. *Buone prassi; Conciliazione vita/lavoro*

B126**Ancorpari**

Passo a due

Risorsa elettronica, 2004, DVD

Il film si compone di tre parti relative allo Spazio, alla Bellezza e alle Differenze. Una ballerina e un ballerino classici danzano il "pas a deux" nello spazio davanti alla stazione di Milano in un tempo sospeso, la sera tardi, quando tutti i treni sono arrivati e sono pochi quelli che ancora devono partire. Una violoncellista suona tra i binari. Una scrittrice straniera legge tra la folla un brano del suo libro. Le donne e gli uomini che lavorano nella Stazione Centrale di Milano vengono intervistati sui temi trattati nei luoghi in cui esercitano la loro attività. *Pari opportunità*

B127**Barbieri Paolo, Scherer Stefani**

Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia

in "Stato e mercato", n. 2, 2005, p. 291-321

Il saggio si propone di fornire una risposta ad alcune specifiche questioni relative alle conseguenze della flessibilizzazione del mercato del lavoro italiano, chiarendone alcuni aspetti rilevanti o tuttora

problematici. La prima questione riguarda il carattere di un'esperienza lavorativa nel mercato del lavoro secondario, nonché gli effetti che una tale esperienza esercita sulle chance di transitare al mercato del lavoro sicuro-garantito. La seconda questione riprende il dualismo territoriale e di mercato del lavoro italiano e si chiede se e quanto il lavoro atipico sia influenzato, nelle sue caratteristiche e nei suoi percorsi di possibile evoluzione, da tale dualismo. Infine ci si propone di individuare i possibili "vincenti" e "perdenti" del lavoro atipico, e le condizioni strutturali ed i meccanismi sociali che possono assegnare un individuo ad una delle due categorie.

Lavoro flessibile; Mercato del lavoro

B128

Commissione europea, SNS EQUAL

Guida al Mainstreaming di genere. EQUAL II fase 2004-2008

Roma, 2005, 83 p.

Vengono presentati i risultati del Gruppo Tematico Europeo Gender Mainstreaming relativo alla prima fase dell'iniziativa comunitaria EQUAL. Il volume, redatto dalla Commissione europea e tradotto ed adattato per l'Italia dalla SNS EQUAL ISFOL, è uno strumento che i Partenariati di sviluppo impegnati nella seconda fase possono utilizzare nella programmazione e realizzazione dei propri interventi. La Guida si prefigge di fornire alcune risposte spiegando in cosa consista il mainstreaming di genere, mostrando quali benefici possa apportare e sottolineando come esso risulti essere un vero e proprio processo. L'adozione di una prospettiva di genere non è da ritenersi un elemento opzionale, ma parte integrante dell'iniziativa stessa che, in particolare in questa seconda fase, esplora nuove modalità per superare le discriminazioni in materia di parità. *Discriminazione di genere; Mainstreaming di genere*

B129

Consorzio Piemontese di Formazione per il Commercio Estero, APID Imprenditorialità Donna

Donne senza frontiere

Torino, 2005, 31 p.

Il progetto per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile nei mercati esteri, realizzato nel programma obiettivo 2002, è stato finalizzato alla promozione

della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, e a rendere queste ultime più vicine alle donne. Il progetto, che si è concretizzato in un percorso formativo a favore di 20 imprenditrici, ha favorito l'acquisizione di nuovi strumenti e metodologie di gestione aziendale e marketing, nonché l'elaborazione di 20 progetti di sviluppo e di internazionalizzazione delle imprese.

Imprenditoria femminile

B130

Da Roit Barbara, Sabatinelli Stefania

Il modello mediterraneo di welfare tra famiglia e mercato

in "Stato e mercato", n. 2, 2005, p. 267-290

Il modello familista di welfare si caratterizza per la limitata offerta di servizi pubblici di cura e l'attribuzione di responsabilità alla famiglia, a fronte di uno scarso peso delle politiche familiari e per la limitata importanza delle soluzioni di mercato. La cura dei soggetti non autosufficienti è tradizionalmente lasciata alla responsabilità della famiglia, in relazione anche alla bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro. L'articolo intende fornire elementi di sostegno dell'ipotesi secondo la quale di fronte ad una domanda crescente di sostegno ed a una diminuita capacità delle famiglie di farvi fronte, in assenza di una revisione strutturale del sistema pubblico, il modello familista stia orientandosi verso il crescente ricorso a soluzioni di mercato.

Cura dei familiari; Politiche sociali

B131

La "dolce avventura" da socializzare

in "Noi donne", n. 11, 2005, p. 6

Viene descritto "Mamme oltre il blu", un progetto che nasce a Carpi per sostenere le mamme negli impegnativi mesi che seguono il parto. Dare assistenza, sostegno e aiuto alle donne e alle coppie in questo delicato periodo è infatti il suo obiettivo, che nasce dalla constatazione del fatto che fra le neomamme sorge piuttosto di frequente una forma di stress. Accanto alle forme classiche del disagio psicologico postnatale, si possono verificare disordini da stress post traumatico, oppure disordini da ansia nei confronti della salute del bambino. Le attività e le iniziative avviate in base al progetto so-

no un punto d'ascolto, attività di gruppo pre e post parto, focus group.

Maternità

B132

L'Elefante e la Farfalla. Le Pari Opportunità e le Differenze di Genere nella Disabilità Mentale. Atti di convegno, Taranto, 19 marzo 2005

Taranto, 2005, 63 p.

Il tema dello sviluppo della sessualità nelle persone disabili è così delicato da essere spesso ignorato o sottovalutato. Il convegno ha avuto l'obiettivo di favorire un confronto sulle problematiche inerenti lo sviluppo della sessualità nelle persone con disabilità intellettiva e relazionale. Diversi i temi al centro dei lavori, dall'importanza dell'informazione e della formazione sulle problematiche in questione da parte di tutti i soggetti coinvolti - adolescenti, genitori, medici di famiglia, agenzie educative, operatori della riabilitazione e dell'integrazione - ai cambiamenti fisici ed emozionali della pubertà e dell'adolescenza nel disabile. Di particolare rilevanza, inoltre, il ruolo determinante della famiglia nell'approccio al problema e nelle possibilità di accesso al sostegno di psicologi e specifiche figure professionali.

Pari opportunità

B133

Esping-Andersen GØsta

Le nuove sfide per le politiche sociali del XXI secolo. Famiglia, economia e rischi sociali dal fordismo all'economia dei servizi

in "Stato e mercato", n. 2, 2005, p. 181-206

Con l'avvento della società postindustriale si è assistito, insieme alla trasformazione verso l'economia dei servizi e la crescita costante dell'occupazione femminile, all'emergere di un insieme di rischi sociali e bisogni completamente nuovi. Le dinamiche di cambiamento sono ampiamente riconducibili al nuovo ruolo delle donne, sia come componenti il nucleo familiare sia come attori economici. Nel saggio viene rilevata la necessità di concettualizzare e quindi di rilevare i rischi sociali in accordo con le dinamiche di mutamento in corso nelle società post-industriali avanzate, e come tali dinamiche di mutamento e di strutturazione di nuovi rischi sociali siano profondamente influenzate dal fattore "donne".

Occupazione femminile; Politiche sociali

B134

Ferrari Marzia

Non solo quote... ma pure alte

in "Noi donne", n. 11, 2005, p. 4

La fitta trama associativa bolognese, da circa un anno, si è arricchita di una nuova presenza: Alta quota, un'associazione che ha come scopo lo sviluppo di una maggiore presenza delle donne nei luoghi che "contano", a partire da quelli della politica e delle istituzioni. Viene riportata un'intervista a Chira Costa, presidente dell'associazione, che parla del lavoro intorno all'ipotesi di un Patto tra le associazioni femminili che si fondi sull'obiettivo comune di aumentare la rappresentanza delle donne ai vertici di ogni settore della società.

Quote riservate alle donne; Rappresentanza femminile

B135

Formez

Modelli organizzativi e relazionali per l'attuazione delle politiche di genere. Programmazione comunitaria 2000-2006

Roma, 2005, 105 p.

La ricerca presentata nel volume rappresenta un contributo alle attività messe in campo con le "Azioni di sistema in materia di Pari Opportunità tra uomini e donne e di inclusione sociale". Le principali finalità di tale progetto sono state, da una parte, l'introduzione di elementi di cambiamento nell'attuazione del principio di Pari Opportunità (PO), dall'altra, il supporto ai processi di programmazione, attuazione e valutazione in tema di parità che ciascuna Regione dell'Ob. 1 ha già avviato. L'indagine ha ricostruito un quadro di contesto il più possibile completo ed oggettivo dei sistemi delle Regioni in materia di politiche di PO, senza una valutazione della validità delle strategie o della bontà delle politiche attuate, ricomponendo l'insieme dei soggetti e delle strutture amministrative, nonché il relativo sistema di relazioni, che intervengono nella pianificazione e gestione delle politiche di PO, e studiando nel contempo l'implementazione delle Linee Guida VISPO ed il ruolo svolto dai soggetti istituzionali che presidiano l'integrazione del principio di PO nelle politiche di sviluppo locale. Ulteriore ambito d'analisi ha riguardato il sistema di governo delle politiche di PO, in particolare il tipo di rapporto percepito dai referenti regionali tra il sistema

di governance nazionale e regionale e quello derivante dalla programmazione comunitaria.

Politiche di genere; Programmazione comunitaria

B136

Gheido Maria Rosa, Casotti Alfredo

Tutela della maternità nel lavoro autonomo e subordinato

in "Diritto & pratica del lavoro", n. 43, 2005, p. I-XX

La tutela della maternità è garantita dall'articolo 31 della Costituzione. Tuttavia è diversa la tutela della lavoratrice e del bambino a seconda che si tratti di lavoro subordinato od autonomo: tutela normativa ed economica nel primo, tutela prettamente economica nel secondo. Per le collaboratrici co.co.co. la tutela si differenzia se titolari di contratti di lavoro a progetto (prevedendo un periodo di indennità di maternità di 180 giorni) o il cui rapporto sia regolato dalle previdenti disposizioni. Il legislatore ha inteso inoltre differenziare la tutela delle lavoratrici madri quando esse sono parte di un rapporto di lavoro subordinato rispetto alla tutela della madre lavoratrice autonoma, e la Corte Costituzionale non ha rilevato irragionevolezza in tale scelta. Anche nel caso di adozione, affidamento o per i genitori naturali in caso di lavoro subordinato, esiste la possibilità per entrambi i genitori di usufruire di congedi parentali. *Congedi parentali; Lavoro autonomo; Maternità; Tutela della maternità e della paternità*

B137

Gregoris Nicoletta, Quadrone Elena, Scapolla Elisa (a cura di)

Voglia di imparare e di fare politica

in "lo Lavoro Forum", n. 35, 2005, p. 36-39

Il corso di formazione "Donne, politica e istituzioni" dell'Università degli Studi di Genova, realizzato in collaborazione con il Ministero delle Pari Opportunità e la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione ed il patrocinio della Regione Liguria, ha come obiettivo quello di contribuire a ridurre il deficit di presenza femminile nei luoghi della decisione politica, agendo sul piano culturale e formativo attraverso un'azione positiva diretta a fornire alle donne le conoscenze giuridiche e politiche necessarie per partecipare attivamente alla vita politica, insieme alla consapevolezza delle ragioni di un'assenza storica e dell'esigenza di una presenza

responsabile. Al di là dei contenuti del percorso formativo, uno degli aspetti più rilevanti per il dibattito è dovuto all'alto numero delle partecipanti ammesse senza alcuna limitazione relativa alla formazione scolastica o professionale, prevista inizialmente dal bando, che ha permesso la costituzione di un gruppo di donne eterogeneo.

Formazione professionale

B138

Johnstone Sue

Refusing part-time work not justified

in "Equal opportunities review", n. 145, 2005, p. 27-28

Viene ripercorsa la vicenda di una donna pilota della British Airways, dipendente della compagnia dal 2001, la quale aveva chiesto di poter lavorare part-time (al 50% dell'orario) dopo il rientro dal congedo di maternità. La compagnia ha però rifiutato chiedendo un monte ore pari almeno al 75% del totale. La lavoratrice, considerando il rifiuto un caso di discriminazione sessuale, si è quindi rivolta al tribunale del lavoro che, applicando correttamente la normativa, ha sentenziato che il rifiuto della British Airways non fosse giustificato.

Congedo di maternità; Discriminazione sul lavoro; Tutela della maternità e della paternità

B139

Lomazzo Domenica Marianna (a cura di)

Strumenti di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Appunti per la redazione dei progetti di flessibilità finanziati ex art. 9 della legge 53/2000

Bagnoli Irpino (AV), DEMA-MLPS -Provincia di Avellino/Ufficio Consigliera di parità, 2005, 61 p.

Tramite questa pubblicazione, la Consigliera di parità si propone di diffondere la conoscenza degli strumenti di flessibilità organizzativi per la conciliazione, finanziati mediante l'art. 9 della legge n. 53 del 2000. Al fine di facilitare la redazione dei progetti e di incrementare l'utilizzo delle risorse, l'opuscolo comprende il testo della legge 53/2000, il decreto interministeriale 15 maggio 2001 di attuazione dell'art. 9, la guida rapida ed il modello di domanda relativi alla presentazione dei progetti di flessibilità per la conciliazione ex art. 9 legge 53/2000, estratti dalla Guida alla legge 8 marzo 2000 n. 53, art. 9, curata dalla dott.ssa Natoli della

Direzione Generale del Mercato del lavoro, Div. IV. Indirizzato principalmente agli imprenditori e alle imprenditrici delle aziende irpine, alle organizzazioni di categoria, alle parti sociali in genere, l'opuscolo ha anche lo scopo di stimolare una riflessione sulla necessità di una diversa cultura dell'organizzazione aziendale.

Conciliazione vita/lavoro; Flessibilità

B140

Maione Valeria (a cura di)

"Donne, politica e istituzioni". Inaugurazione di un nuovo percorso formativo

in "lo Lavoro Forum", n. 35, 2005, p. 34-35

Viene presentato il percorso formativo "Donne, politica e istituzioni" dell'Università degli Studi di Genova – Facoltà di Scienze Politiche – realizzato in collaborazione con il Ministero delle Pari Opportunità e la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione con il patrocinio della Regione Liguria, inaugurato il 26 settembre 2005 presso la Sala del Consiglio Regionale. L'idea è stata quella di organizzare un percorso formativo rivolto alle donne per avvicinarle alla politica e alle istituzioni, e favorire così la loro partecipazione ad esse.

Formazione professionale; Pari opportunità

B141

NidiL - CGIL

Lotta alla precarietà diritti e welfare nel lavoro atipico. Quanti sono i collaboratori in Italia
Roma, 2005, 23 p.

L'analisi dei contribuenti effettivi del conto Inps parasubordinati non è più affidata a stime, ma a dati reali dell'Inps, i quali indicano nel 2003 oltre 3 milioni di iscritti con quasi 2 milioni di posizioni attive. Accertato il numero dei contribuenti, e quindi delle posizioni attive, occorre analizzare la composizione interna del mondo dei parasubordinati, accertamento reso difficoltoso dal fatto che dal 1999 l'Inps non fornisce più i dati qualitativi relativi ai diversi profili qualitativi. Per ottenere quindi una corretta elaborazione dei dati che descrivono il lavoro parasubordinato, è necessario considerare diversi fattori sia di carattere legislativo che sociale, i quali hanno modificato sensibilmente la composizione socio-economica del mercato del lavoratore, in particolare del mondo dei collaboratori.

Lavoro atipico; Lavoro flessibile

B142

L'occhio delle donne. Dalla parità alle pari opportunità

Catanzaro, Regione Calabria – Ufficio del Consigliere di Parità, 2005, 2 vol., 169 p. e 63 p.

Attraverso un approccio ai temi trattati di tipo globale e trasversale, il testo si propone come uno strumento di informazione ed approfondimento sulle questioni che ruotano attorno ai concetti di parità e pari opportunità, puntando l'attenzione in particolare sul principio-guida della "non discriminazione", al di fuori del quale non può esistere una società realmente paritaria. Pensata ed elaborata per venire incontro a bisogni cognitivi di tipo primario, ossia per fornire indicazioni, risposte e suggerimenti il più possibile vicini alle istanze dei destinatari, in una prospettiva di sussidiarietà che, anche dal punto di vista della somministrazione di informazioni, si pone quale volano di solidarietà e sviluppo, la pubblicazione è articolata in due volumi: la materia delineata nella parte generale (primo volume), è stata frazionata in sezioni tematiche che ne facilitano l'esposizione in forma di risposte ai quesiti giudicati come principali nell'ambito di ciascuna sezione. Vengono in tal modo affrontati il principio della "non discriminazione" e la cultura della parità e delle pari opportunità; la tutela giudiziale cui può ricorrere la lavoratrice o il lavoratore che subisca una discriminazione di genere; il ruolo e la figura della consigliera di parità; gli strumenti di conciliazione tra tempi di lavoro e di non lavoro; la tutela penale connessa ai reati che possono verificarsi nei luoghi di lavoro. Chiude il primo volume una rassegna sulla legislazione europea in tema di parità e pari opportunità, mentre alla raccolta dei principali provvedimenti e riferimenti normativi italiani in materia è dedicato tutto il secondo volume.

Consigliera/e di parità; Discriminazione di genere; Parità di trattamento

B143

Orioli Donatella

Valorizzare le imprese al femminile

in "Noi donne", n. 11, 2005, p. 3

Viene riportata l'intervista ad Alida Fabbri, vicepresidente nazionale e presidente regionale Emilia-Romagna di Donne Impresa, nata nel 1993 all'interno del sistema Confartigianato: principale obiettivo è stato ed è quello di aiutare le donne imprenditrici a crescere per poter contare culturalmente, economi-

camente e socialmente, con l'opportunità di intervenire in tutti i contesti d'interesse. In questi ultimi anni è stato fatto un lungo percorso, ad esempio istituendo una scuola di formazione permanente con lo scopo di preparare imprenditrici, e allo stesso tempo donne socialmente attive in ruoli dirigenziali. Inoltre, grazie alla collaborazione con le Consigliere di parità regionali, si sono potuti mettere in campo significativi progetti finalizzati alla valorizzazione del ruolo della donna e alla sua conciliazione vita-lavoro.

Imprenditoria femminile

B144

Piccardo Claudia, Martini Mara

"Al fuoco della controversia": la leadership al femminile

in "FOR", 2005, n. 65, p. 36-45

Il tema "donne e leadership" induce alla riflessione realistica; secondo le autrici, non sono tempi rosei per la condizione femminile: anche laddove vi sono le basi giuridiche, risultano carenti le applicazioni. Lo stesso rapporto del World Economic Forum sulle discriminazioni ne è la riprova: la donna in Italia è percepita come oggetto sessuale e principale responsabile della crescita dei figli. Le organizzazioni produttive avvertono sempre più l'esigenza di competenze trasversali e flessibilità acquisite e consolidate da chi svolge il lavoro di riproduzione. Ciò nonostante, nel momento in cui le donne arrivano alle posizioni di potere finiscono per adottare uno stile "maschile", in cui prevalgono l'impegno sul compito, più che sulla relazione, la rapidità, l'orientamento alla costruzione del futuro. Il problema che si apre è quello della collusione delle donne stesse nel perpetrare questi modelli di genere, prima tra i quali la divisione dei compiti nella famiglia e nel lavoro tra donne e uomini.

Discriminazione di genere; Disparità tra i generi

B145

Professioni da donna?

in "Noi donne", n. 11, 2005, p. 11

Viene riportata la notizia dell'incontro, tenutosi in novembre ed organizzato dalla Consigliera di parità della Regione Lombardia, tra imprese e future lavoratrici, occasione anche per la presentazione di uno studio statistico. Sulle motivazioni e le aspettative lavorative delle studentesse, e sui bisogni delle imprese, è stata avviata una ricerca che ha preso lo stesso titolo del convegno "Professioni da donna? Aspirazioni delle studentesse e bisogni delle imprese".

Lo studio, richiesto dall'Ufficio della Consigliera di parità della Regione Lombardia, rileva il punto di vista di giovani donne lombarde che si apprestano a progettare il proprio percorso di vita professionale attraverso scelte formative ed occupazionali.

Aziende private; Professioni

B146

Providenti Giovanna

Protagoniste della Nuova Storia

in "Noi donne", n. 11, 2005, p. 16-17

L'autrice propone un viaggio tra frammenti di piccole storie che stanno cambiando il mondo. Le protagoniste sono tutte donne, e l'ambiente in cui si svolge l'azione, pur a distanza, ha un tragico punto in comune: la sofferenza materiale di contesti in cui vigono povertà, guerra, mancanza di cibo, acqua e medicine, oltre che di libertà. Sono donne che hanno trasformato la sofferenza in forza, determinate a fare qualcosa per evitare che tanto dolore possa ripetersi ancora.

Diritti delle donne; Soggetti e gruppi svantaggiati

B147

Quando emancipazione non fa rima con "mercato"

in "Noi donne", n. 11, 2005, p. 14

Viene riportata l'intervista a Cristina Carpinelli, studiosa ed esperta della società russa e della transizione verso un nuovo sistema politico ed economico, che racconta la presenza delle donne di questo Paese nei movimenti e nella politica, evidenziando come la fase di transizione abbia determinato un reflusso femminile di massa, e fornendo tutta una serie di informazioni non facilmente reperibili. L'intervista, la prima delle conversazioni che "Noi donne" intrattiene con l'autrice, aiuta a conoscere le attuali condizioni di vita di milioni di donne, anche in rapporto alla Russia degli anni '80.

Diritti delle donne

B148

Regione Marche

Analisi delle pari opportunità Fondi FEOGA, FESR, FSE, SFOP. Indirizzi operativi per la gestione e la valutazione dei Fondi FEOGA, FESR, FSE, SFOP della Regione Marche

Ancona, 2005 (I Quaderni del Team di pari opportunità), 4 vol.

I volumi, finanziati con il contributo del progetto POPA (Pari Opportunità nella Pubblica Amministra-

zione) del Fondo Interreg III A, ha come obiettivo quello di rendere conto delle attività finora condotte e di fornire prime indicazioni operative in vista della metodologia generale adottata, per supportare i responsabili della gestione dei Fondi strutturali ad un sempre più efficace utilizzo dell'ottica di genere nella predisposizione dei bandi e dei relativi criteri di selezione. Il progetto POPA prevede la predisposizione di un intervento specifico per la creazione di un team di animazione delle pari opportunità che permetta la collaborazione sistematica fra diverse strutture e servizi regionali, al fine di garantire la corretta applicazione degli orientamenti comunitari in materia. Nello specifico, il team di animazione prevede la fornitura di un supporto ai responsabili della gestione delle risorse finanziarie comunitarie a livello regionale per l'implementazione di obiettivi, criteri ed indicatori funzionali all'applicazione delle pari opportunità e del principio del mainstreaming di genere in coerenza con le indicazioni comunitarie e nazionali in materia. A tale scopo, sono state coinvolte figure professionali differenti provenienti da diverse strutture, costituite in una rete di referenti in grado di pervenire alla definizione di una metodologia per l'applicazione di tale principio in tutti gli interventi regionali. A partire dallo studio delle metodologie di impatto in materia, il team si è soffermato su una prima analisi focalizzata sulla presenza o meno di criteri di selezione e di priorità in un'ottica di genere all'interno di tutti i bandi cofinanziati da tutti i Fondi Strutturali (FESR, FEOGA, SFOP e FSE). Il periodo di copertura dell'analisi va dal 2001 al 2004. Questa prima attività di ricognizione ha previsto la compilazione di singole schede sintetiche, la cui analisi ha permesso di evidenziare se l'internalizzazione delle pari opportunità e del principio del mainstreaming di genere fosse presente a livello regionale e con quali modalità (tipologia dei criteri di selezione e priorità individuati ed utilizzati).

Fondi strutturali; Mainstreaming di genere; Pari opportunità; Programmi comunitari

B149

Regione Marche

Analisi delle pari opportunità LEADER PLUS. Indirizzi operativi per la gestione e la valutazione del PIC LEADER PLUS della Regione Marche
Ancona, 2005 (I Quaderni del Team di pari opportunità), 47 p.

Nel volume, finanziato con il contributo del pro-

getto POPA (Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione) del Fondo Interreg - progetto che predispone un intervento specifico per la creazione di un team di animazione delle pari opportunità che permetta la collaborazione sistematica fra diverse strutture e servizi regionali per garantire la corretta applicazione degli orientamenti comunitari in materia -, vengono riportate le schede sintetiche che contengono i risultati dell'analisi effettuata da tale team sui bandi LEADER PLUS. Nello specifico, quest'ultima è una delle quattro Iniziative finanziate dai Fondi Strutturali che mira ad aiutare gli operatori del mondo rurale a prendere in considerazione il potenziale di sviluppo a lungo termine della loro Regione. Promuovendo l'attuazione di strategie integrate e di elevata qualità in materia di sviluppo durevole, tale iniziativa mette in primo piano il partenariato e le reti di scambi di esperienze, svolgendo il ruolo di laboratorio destinato ad incoraggiare la messa a punto e la sperimentazione di nuovi approcci di sviluppo integrato per influenzare, integrare e/o rafforzare la politica di sviluppo rurale nella Comunità.

Fondi strutturali; Mainstreaming di genere; Pari opportunità; Programmi comunitari

B150

Regione Toscana

Pari opportunità. Rapporti delle Aziende medio-grandi. Biennio 2002-2003
Pisa, Edizioni Plus, 2005, 196 p.

Lo studio riguarda il monitoraggio sulla situazione occupazionale in base al genere nelle imprese con più di 100 addetti della Regione Toscana, i quali, secondo le rilevazioni Istat, coprono nel periodo in esame il 18% dell'occupazione complessiva della Regione, un micro-universo di notevole interesse. Dal rapporto emerge che in Toscana i dati registrano un miglioramento dell'occupabilità femminile in termini aggregati, registrando contestualmente anche un modesto progresso delle pari opportunità riguardo lo sviluppo delle carriere, lo sviluppo professionale, l'aggiornamento, il rafforzamento del capitale umano costituito dalle donne.

Aziende private; Consigliere/e di parità; Occupazione femminile

Addabbo Tindara (a cura di)

Genitorialità, lavoro e qualità della vita: una conciliazione possibile? Riflessioni da un'indagine in provincia di Modena

Milano, Franco Angeli, 2005 (Lavoro e società), p. 192

In che relazione si trova la bassa fecondità con gli attuali livelli di partecipazione al mercato del lavoro, con le modalità di svolgimento delle attività lavorative, con gli elevati carichi di lavoro domestico e di cura svolti dalle donne e con la stessa natura del welfare state? Questi e altri interrogativi sono oggetto del presente volume in cui si espongono anche i risultati di una ricerca sul campo promossa dalla Commissione Pari Opportunità della Provincia di Modena, realizzata avvalendosi di un'indagine qualitativa su trenta nuclei familiari. Lo studio ha permesso di ricostruire i nessi tra fecondità e occupazione e l'interagire dei comportamenti di entrambi i coniugi nelle scelte familiari e di distribuzione dei tempi.

Gianformaggio Letizia

Eguaglianza, donne e diritto

Bologna, Il Mulino, 2005 (Forum), p. 304

Eguaglianza e differenza sono due dei concetti e problemi più dibattuti nel pensiero attuale. Un nodo che la filosofa del diritto, scomparsa nel 2004, ha affrontato sin dagli inizi degli anni '90 con il rigore della giurista, ma anche con un impegno civile diretto e appassionato, delineando soluzioni originali e proposte per l'agenda politico-giuridica italiana. La raccolta di saggi postuma - curata da colleghe ma soprattutto sodali nel senso pieno del termine - accosta per la prima volta la produzione analitica e disciplinare con quella più politica e femminista, facendo emergere quanto esse siano strettamente connesse ed interrelate e individuando un itinerario che restituisca completezza alla figura dell'autrice.

Irs (a cura di)

Le priorità trasversali nella programmazione FSE 2000-2006 analizzate in un'ottica di genere. L'esperienza della Provincia autonoma di Bolzano
Milano, Franco Angeli, 2005 (Economia - Ricerche), p. 240

Sviluppo locale e Società dell'informazione sono,

insieme alle Pari opportunità di genere, le tre priorità trasversali della programmazione 2000-2006 dell'Obiettivo 3 - Fondo Sociale Europeo. Il libro, frutto di un progetto realizzato per la Provincia Autonoma di Bolzano, nasce dalla consapevolezza che le tre priorità trasversali identificate in questa programmazione sono fortemente interrelate tra loro e che la loro lettura congiunta rappresenta una condizione necessaria per la loro stessa efficacia.

Musatti Tullia, Picchio Mariacristina

Un luogo per bambini e genitori nelle città. Trasformazioni sociali e innovazioni nei servizi per l'infanzia e le famiglie

Bologna, Il Mulino, 2005 (Ricerca), p. 240

Il processo di modernizzazione ha reso più evidenti alcune contraddizioni materiali, culturali e psicologiche insite non solo nelle condizioni di vita degli adulti, ma, e forse soprattutto, in quelle di bambini piccoli e dei loro genitori, mettendo in discussione il rapporto tra spazio privato e spazio pubblico nella vita quotidiana. Basti pensare a come siano cambiati gli spazi all'interno delle città e i rapporti sociali che in essi si giocano. Il volume fornisce un'analisi dei processi attraverso i quali si realizza un luogo di incontro sociale, si determina la qualità degli scambi sociali al suo interno, si stabilizza la sua frequentazione nella pratica quotidiana e viene assimilato nell'immaginario sociale.

Ore contate. Edizione 2005

Como/Pavia, Ibis, 2005 (Minimalia), p. 157

"Le donne scrivono molto, ma pubblicano poco", questa è stata l'idea che ha sollecitato i Comitati Pari Opportunità del Comune di Pavia e dell'Università degli Studi di Pavia a proporre un concorso letterario il cui premio sarebbe stato la stampa e la diffusione di un libro, con la raccolta dei racconti più belli. Il volume propone i migliori racconti della seconda edizione del concorso, firmati da Sabrina Campolongo, Eleonora Fontolan, Anna Maria Funari, Paola Comelli.

Si fornisce una ricognizione dei siti e delle pagine web delle Consigliere di parità regionali con il fine di darne ulteriore visibilità. Nelle pagine esaminate¹ sono presenti i recapiti e le competenze delle Consigliere di parità, ed è possibile accedere ai vari servizi disponibili

Tramite l'indirizzo di posta elettronica par.la@ifol.it, è possibile segnalare alla redazione eventuali altri siti ufficiali non rilevati, dei quali verrà tempestivamente data notizia.

ABRUZZO

Consigliera di parità della provincia di **Chieti**
<http://www.provincia.chieti.it/iframe.php?file=iframe/pariopportunita/index.php&tp=3>

Consigliera di parità della provincia di **Pescara**
http://www.provincia.pescara.it/generale1.asp?pagina=cons_parita

Consigliera di parità della provincia di **Teramo**
<http://www.provincia.teramo.it/Members/bruno/1121179379685?area=1121178149740>

BASILICATA

Consigliera di parità della provincia di **Potenza**
<http://www.provincia.potenza.it/inside.asp?id=194>

CALABRIA

Consigliera di parità della provincia di **Cosenza**
<http://www.provincia.cs.it/provincia/home.nsf>

Consigliera di parità della provincia di **Crotone**
<http://www.provincia.crotone.it/fare/consigliereparita/index.php>

Consigliera di parità della provincia di **Reggio Calabria**
http://www.provincia.reggio-calabria.it/pagine/testo.php?t=cons_parita

¹ La ricognizione è stata effettuata nel corso del mese di ottobre 2005.

Consigliera di parità della provincia di **Vibo Valentia**
<http://www.provincia.vibovalentia.it/sitoparita.asp>

CAMPANIA

Consigliera di parità della provincia di **Benevento**
<http://www.consigliereparitabn.it/>

Consigliera di parità della provincia di **Caserta**
http://www.provincia.caserta.it/settore.asp?ID_Setto=47

Consigliera di parità della provincia di **Napoli**
<http://www.provincia.napoli.it/parita/introduzione.htm>

Consigliera di parità della provincia di **Salerno**
http://www.consigliereparitasalerno.it/forma/homepage/homepage_ID296.php

EMILIA ROMAGNA

Consigliera di parità della provincia di **Bologna**
http://www.provincia.bologna.it/pari_opportunita/presentazione.html

Consigliera di parità della provincia di **Ferrara**
<http://sd2.provincia.fe.it/intranet/Internet.nsf/0/E8B5FB2C07886752C1256E760034D51B?opendocument&Area=Politiche%20Sociali,%20Cooperazione%20decentrata,%20Associazionismo,%20Volontariato,%20Pari%20opportunita&Tema=Pari%20opportunita&From=AreaTematiche1>

Consigliera di parità della provincia di **Forlì-Cesena**
http://www.delfo.forli-cesena.it/immigrati/index.asp?m1_cod=116&m2_cod=219&a=1&w_tipo=D

Consigliera di parità della provincia di **Modena**
<http://www.lavoro.provincia.modena.it/parita/default.htm>

Consigliera di parità della provincia di **Parma**
<http://www2.provincia.parma.it/page.asp?IDCategoria=1257&IDSezione=7676&IDOggetto=0&Tipo=0>

Consigliera di parità della provincia di **Piacenza**
 Sezione in fase di allestimento

Consigliera di parità della provincia di **Reggio Emilia**

<http://www.profilodonna.com/parita/parita11.htm>

Consigliera di parità della provincia di **Rimini**

<http://www.provincia.rimini.it/progetti/po/consigliera/info.htm>

LAZIO

Consigliera di parità della provincia di **Rieti**

<http://www.provincia.rieti.it/content/show.htm?cat=51>

Consigliera di parità della provincia di **Roma**

<http://www.mclink.it/personal/MH8539/consigliera/index.htm>

Consigliera di parità della provincia di **Viterbo**

http://www.provincia.vt.it/cons_parita/default.htm

LIGURIA

Consigliera di parità della provincia di **Genova**

<http://www.consigliera-parita-genova.com/>

Consigliera di parità della provincia di **La Spezia**

http://www.provincia.sp.it/Pari_opportunita/consigliera.htm

LOMBARDIA

Consigliera di parità della provincia di **Como**

http://www.provincia.como.it/pari_opp/

Consigliera di parità della provincia di **Lecco**

http://www.provincia.lecco.it/us_home.php?IDUS=129

Consigliera di parità della provincia di **Lodi**

<http://www.consigliera-parita-provincipalodi.it/>

Consigliera di parità della provincia di **Milano**

<http://sintesi.provincia.milano.it/PortaleMilano/Default.aspx?tabid=178>

Consigliera di parità della provincia di **Varese**

http://fpvarese.provincia.va.it/interfaccia/Lavoro/Documenti/Lav_Menu_Consigliera.htm

MARCHE

Consigliera di parità della provincia di **Pesaro-Urbino**

http://www.provincia.ps.it/eurogiovani/parioppotunita/consigliera_di_parita.htm

PIEMONTE

Consigliera di parità della provincia di **Alessandria**

<http://www.provincia.alessandria.it/lavoro/>

Consigliera di parità della provincia di **Asti**

<http://provincia.asti.it/pariopportunita/default.php>

Consigliera di parità della provincia di **Biella**

<http://www.provincia.biella.it/tutela/581Consigli.asp?s=581>

Consigliera di parità della provincia di **Cuneo**

http://www.provincia.cuneo.it/servizi_alla_persona/consigliera/

Consigliera di parità della provincia di **Novara**

http://www.provincia.novara.it/sett8/pari_opp/consigliera/consigliera.htm

Consigliera di parità della provincia di **Torino**

<http://www.consigliera-parita-torino.it/>
http://www.provincia.torino.it/parita/organismi/sch_cons.htm

Consigliera di parità della provincia di **Vercelli**

<http://www.centrodonnarisorsa.it/consigliera.html>
<http://www.provincia.vercelli.it/pariopportunita/index.htm>

PUGLIA

Consigliera di parità della provincia di **Taranto**

<http://www.consigliera-di-parita-taranto.it/>

TOSCANA

Consigliera di parità della provincia di **Arezzo**

http://www.didonne.it/Consigliera_Online.htm

Consigliera di parità della provincia di **Firenze**

<http://www.provincia.fi.it/pariOpp/consigliera/index.htm>

Consigliera di parità della provincia di **Grosseto**
<http://www.provincia.grosseto.it/pages/mm3873.jsp>

Consigliera di parità della provincia di **Livorno**
<http://www.consiglieraparita.li.it/html/index.asp>

Consigliera di parità della provincia di **Lucca**
http://www.provincia.lucca.it/pariopportunita/sezioni/Consigliera/default.asp?Pag_ID=4

Consigliera di parità della provincia di **Massa Carrara**
<http://portale.provincia.ms.it/page.asp?IDCategoria=2102&IDSezione=10021&IDOggetto=&Tipo=>

Consigliera di parità della provincia di **Pisa**
<http://www.provincia.pisa.it/provincia.jsp?IdDoc=621>

Consigliera di parità della provincia di **Pistoia**
http://www.provincia.pistoia.it/indici/el_consigliereParita.asp

Consigliera di parità della provincia di **Prato**
<http://internet.provincia.prato.it/w2d3/internet/cache/provprato/internet/?folderid=37&subsectionid=74>

Consigliera di parità della provincia di **Siena**
<http://cpo.provincia.siena.it/pages/asp/consigliera.asp>

TRENTINO ALTO ADIGE

Consigliera di parità della provincia di **Bolzano**
http://www.provincia.bz.it/lavoro/consiglieraparita_i.htm

Consigliera di parità della provincia di **Trento**
<http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/>

UMBRIA

Consigliera di parità della provincia di **Perugia**
<http://www.provincia.perugia.it/Focus/Parioppor/Strumenti-/Consiglier/index.htm>

VENETO

Consigliera di parità della provincia di **Belluno**
<http://www.provincia.belluno.it/Provincia/ConsiglieraParita/>

Consigliera di parità della provincia di **Padova**
http://portale.provincia.padova.it/portal/aree_tematiche/istituzioni/provincia/cons_parita
<http://www.provincia.padova.it/lavoro/interna.php?section=lavoro&category=15&id=31&level1=43&level2=15>

Consigliera di parità della provincia di **Rovigo**
http://www.provincia.rovigo.it/consigliera_parita/index.html

Consigliera di parità della provincia di **Venezia**
<http://www.provincia.venezia.it/html/Home.asp?IDMenu=9569>

Consigliera di parità della provincia di **Vicenza**
<http://www.provincia.vicenza.it/servizi/pari/consigliera.php>

■ Indice per autori e titoli

I codici di seguito al nome dell'autore (o, in mancanza di questo, al titolo) fanno riferimento al numero progressivo di segnalazione bibliografica all'interno del bollettino.

A	
<i>A caccia di dis-parità</i>	B123
<i>Agenzia Liguria Lavoro</i>	B124
Amorevole Rosa Maria	B125
Ancorpari	B126
APID Imprenditorialità Donna	B129
B	
Barbieri Paolo	B127
C	
Casotti Alfredo	B136
CGIL	B141
Commissione europea	B128
Consorzio Piemontese di Formazione per il Commercio Estero	B129
D	
Da Roit Barbara	B130
<i>La "dolce avventura" da socializzare</i>	B131
E	
<i>L'Elefante e la Farfalla. Le Pari Opportunità e le Differenze di Genere nella Disabilità Mentale</i>	B132
Esping-Andersen GØsta	B133
F	
Ferrari Marzia	B134
Formez	B135
G	
Golfarelli Lalla	B125
Gheido Maria Rosa	B136
Gregoris Nicoletta	B137
J	
Johnstone Sue	B138
L	
Lomazzo Domenica Marianna	B139
M	
Maione Valeria	B140
Martini Mara	B144
N	
NidiL	B141

O

<i>L'occhio delle donne. Dalla parità alle pari opportunità</i>	B142
Orioli Donatella	B143

P

Piccardo Claudia	B144
<i>Professioni da donna?</i>	B145
Providenti Giovanna	B146

Q

Quadrone Elena	B137
<i>Quando emancipazione non fa rima con "mercato"</i>	B147

R

Regione Marche	B148, B149
Regione Toscana	B150

S

Sabatinelli Stefania	B130
Scapolla Elisa	B137
Scherer Stefani	B127
SNS EQUAL	B128

• Indice per soggetti

I codici di seguito ai descrittori fanno riferimento al numero progressivo di segnalazione bibliografica all'interno del bollettino.

A	
Aziende private	B145, B150
B	
Buone prassi	B125
C	
Conciliazione vita/lavoro	B125, B139
Congedi parentali	B124, B136
Congedo di maternità	B138
Consigliera/e di parità	B123, B142, B150
Cura dei familiari	B130
D	
Diritti delle donne	B146, B147
Discriminazione di genere	B128, B142, B144
Discriminazione sul lavoro	B138
Disparità tra i generi	B144
F	
Flessibilità	B139
Fondi strutturali	B148, B149
Formazione professionale	B137, B140
I	
Imprenditoria femminile	B129, B143
Indennità	B124
L	
Lavoro atipico	B141
Lavoro autonomo	B136
Lavoro flessibile	B127, B141
M	
Mainstreaming di genere	B128, B148, B149
Maternità	B124, B131, B136
Mercato del lavoro	B127
O	
Occupazione femminile	B133, B150
P	
Parità di trattamento	B142
Pari opportunità	B126, B132, B140, B148, B149
Politiche di genere	B135
Politiche sociali	B130, B133
Professioni	B145



Programmazione comunitaria	B135
Programmi comunitari	B148, B149
Q	
Quote riservate alle donne	B134
R	
Rappresentanza femminile	B134
S	
Soggetti e gruppi svantaggiati	B146
T	
Tutela della maternità e della paternità	B136, B138

• Elenco delle riviste prese in esame

Aggiornamenti sociali
 Alla pari
 Animazione sociale
 L'assistenza sociale
 Censis note & commenti
 D&L Rivista critica di diritto del lavoro
 Economia & Lavoro
 Europa e Mezzogiorno
 Equal opportunities review
 FOP
 FOR
 Forma & Informa
 Formamente
 Formation Emploi
 Formation professionnelle
 Formazione domani
 Forum
 Innovazione educativa
 Io Lavoro Forum
 Italia Lavoro
 Iter legis
 Labour market trends
 Lavoro e diritto
 Lavoro e previdenza oggi
 Lavoro e relazioni industriali
 Noi donne
 Orientaziende
 Orientamento scolastico e professionale
 Osservatorio ISFOL
 Percorsi
 Personale e Lavoro
 Politiche sociali
 Psicologia e lavoro
 QT - Quaderni di Tecnostruttura
 Rassegna di servizio sociale
 Rassegna italiana di sociologia
 Rassegna italiana di valutazione
 Rivista dell'istruzione e della cultura
 Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale
 Rivista internazionale di scienze sociali
 Rivista italiana di diritto del lavoro
 Rivista italiana di scienza politica
 Servizi sociali
 Sociologia del lavoro
 Spinn
 Stato e mercato
 Sud news
 Travail et employ

• Elenco delle case editrici prese in esame

Abaco
 Abi2ue
 Arcidonna
 Armando
 Baldini e Castaldi
 Bulzoni
 Bureau International du Travail
 Cacucci
 Carocci
 CEDEFOP
 CEDAM
 CEDIS
 Cittàcalabriaedizioni
 Cleup
 CNEL
 ComEdit
 La Cremeria
 Dedalo
 Dibatte
 Ediesse
 Editoriale Aesae
 Editori Riuniti
 Edizioni Lavoro
 Edizioni Plus
 Edizioni Simone
 Egea
 Enaip
 Eredi Gutenberg
 Esselibri
 ETAS Libri
 Feltrinelli
 Franco Angeli
 Giappichelli
 Giunti
 Guaraldi
 ISEDI
 ISFOL
 ISTAT
 Istituto Carlo Cattaneo
 Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato
 ISU Università Cattolica
 Italia Lavoro
 Laterza
 Liguori
 Maggioli
 Marsilio
 Mondadori
 Le Monnier
 Il Mulino
 La Nuova Italia
 Opigraf
 Rosenberg & Sellier
 Rubbettino
 La Scuola
 UP Communication
 Vita

Finito di stampare nel mese di dicembre 2005

dalla GRAFICA 891 s.r.l.

Via Melbourne, 10

00139 Roma

ufficio consigliera nazionale parità
Via Flavia n° 6
00187 Roma

www.consiglieranazionaleparita.it