



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio Consigliera Nazionale di Parità



ALESSANDRA SERVIDORI

CATANIA 18 OTTOBRE

RAPPRESENTANZA DI GENERE : PRESENTE E FUTURO

Assemblea delle elette Consulta Pari Opportunità dell'UPI

Sono grata alla Consulta per l'invito ricevuto ,peraltro occasione di scambio di contributi utili alla nostra rispettiva e diversa responsabilità che ricopriamo nella PA

Vorrei di seguito ricordare che voi avete assunto degli impegni precisi negli anni passati che desidero ricordare perché ritengo utile eventualmente recuperare obiettivi che magari vi eravate poste ancora oggi attualissimi :

*Anno 2006 L'Assemblea sollecita il Ministro del Governo italiano ai Diritti e Pari Opportunità
- a sostenere la Rete delle Reti promossa dalla Consulta come strumento di coesione delle politiche di genere nei sistemi territoriali - a promuovere azioni comuni con la Rete delle Reti e la Rete Nazionale delle Consigliere di Parità - a prevedere la presenza della Consulta UPI nei tavoli di decisione e di concertazione dedicati alle politiche di genere.

* Anno 2008 Crediamo - ha detto la Presidente della Consulta Upi Arianna Censi - che le Province, per la capacità di fare rete e di coordinare i territori, possano rappresentare una risorsa strategica per fare crescere la cultura di parità nel Paese. Esistono strumenti concreti, con il gender budgeting o la rilevazione statistica di genere che, se adottati, sarebbero in grado di produrre grandi risultati

Bene noi come Consigliere di parità siamo disponibili a realizzare insieme un rafforzamento sul territorio delle convergenze che ci consentono di potenziare la presenza qualificata delle donne non solo in ambito occupazionale ma anche naturalmente istituzionale.

Però con la franchezza che contraddistingue la mia scelta del “fare “ e non solo di “proclamare “ una premessa fondamentale,obbligatoria, per uscire dal concetto stereotipato di politiche di genere , confinate in un recinto se pur storicamente importante della condizione femminile, oggi non particolarmente interessante per le giovani e i giovani che vivono una stagione incalzante dal punto di vista economico e politico nella quale non c’è tempo per soffermarsi solo sulle problematiche senza uno scatto culturale per cui è necessario vivere appieno questa stagione , studiare la situazione economica e governare i processi ,con spirito di collaborazione piuttosto che creare delle nicchie. E’ una questione di volontà , di opportunità , di desiderio di contribuire al cambiamento stando dentro, con competenza, alle problematiche complesse e portando in dote la propria capacità di soluzione. Piuttosto che attardarsi a nostalgiche impostazioni femministe che si mescolano a ideologiche schieramenti politici sempre troppo radicali ed estremiste a destra come a sinistra,facciamo insomma lo sforzo di fare un salto di collaborazione e squadra. Diversamente fra un decennio (nella migliore delle ipotesi) sarete ancora qui ad analizzare il passato della questione femminile con quell’impostazione vetero inchiodata alla vittimizzazione piuttosto che ad assumervi la responsabilità voi giovani di dare impulso allo sviluppo del nostro Paese e dunque anche all’occupabilità dei giovani e delle giovani donne, governando un processo riformatore inarrestabile e necessario.

Vorrei con questa premessa aderire alla sollecitazione dell’Onorevole ARMOSINO e dichiararmi assolutamente in sintonia con l’affermazione coraggiosa dell’Onorevole LORENZIN quando purtroppo succede di incontrare sulla nostra strada delle interlocutrici giornaliste misogene che naturalmente non aiutano il percorso che stiamo facendo.

Vi faccio un esempio molto recente. Sul Sole 24 ore del 13 ottobre us a firma MONICA D’ASCENZO esce un commento al Rapporto WORD ECONOMIC FORUM in cui si riportano dati SBAGLIATI sull’occupazione femminile italiana (40,7% anziché il 46,1% dati Istat agosto 2010) e sul divario salariale (50% invece del 23 % rilevato dalla Banca d’Italia).Perché anziché fare informazione come il Sole faceva un tempo puntuale e rigorosamente scientifica -come peraltro continua a fare Rosanna Santonocito con la quale abbiamo in un decennio collaborato alla stesura di importanti report sui temi del lavoro anche femminili che faticosamente cerchiamo di mantenere - questo declino anche nei contenuti e questo accanimento sulla situazione del nostro Paese e in specifico sulla situazione delle donne nel mercato del lavoro? Allora bisogna non perdere delle occasioni per assumersi delle responsabilità . In queste ore è in discussione al consiglio dei Ministri il ddl sulla Presenza delle amministratrici nei Consigli di Amministrazione di aziende quotate : Serriamo le fila perchè il Governo sostenga la proposta di legge bipartisan delle deputate Golfo/Mosca accelerandone l’iter parlamentare per ottenere il diritto di più donne nei cda .E’ una battaglia di civiltà quella che ci chiama in campo tutti e tutte per le nomine di signore nelle grandi società a partecipazione pubblica. Dobbiamo dimostrare la nostra forza unitaria per garantire al Paese equilibrio di presenze e competenze,valorizzando i talenti e contrastando gli interessi conservatori , devastanti freni dell’emancipazione .

CHE FARE INSIEME E SUBITO

Intanto CONOSCIAMO E APPLICHIAMO IL PIANO SACCONI CARFAGNA/

SACCONI GELMINI e la Carta delle pari Opportunità nelle aziende

TRE STRUMENTI che possono essere sviluppati insieme sul territorio

“Italia 2020 - Programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro”.

presentato il 1 dicembre 2009 dai Ministri Maurizio Sacconi e Mara Carfagna; si tratta di un piano strategico di azione per la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi dedicati alla cura della famiglia e per la promozione delle pari opportunità nell'accesso al lavoro. E' importante sottolineare il punto dedicato alle relazioni industriali e all'importanza che si conferisce alla norma che lega la produttività alla flessibilità organizzativa e quindi alla defiscalizzazione di questa parte del salario con evidente sostegno alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

"Italia2020" Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro”, elaborato dai Ministri del Lavoro e dell’Istruzione, Maurizio Sacconi e Mariastella Gelmini. Il Piano individua linee di azione comuni ai due Ministeri, da perseguire attraverso una "cabina di pilotaggio" condivisa, per costruire un rapporto nuovo e più integrato tra sistema formativo e mondo del lavoro al fine di realizzare la piena occupabilità dei giovani e delle giovani.

“Carta per le pari opportunità e l’uguaglianza sul lavoro” promossa dalla Consiglieria nazionale di parità in collaborazione con numerose Associazioni datoriali, sostenuta dal Ministro del Lavoro e dal Ministro per le pari Opportunità, per valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro. Numerosi organismi hanno aderito alla Carta impegnandosi direttamente nella lotta a qualsiasi forma di discriminazione sui luoghi di lavoro (legata al genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale) ed impegnandosi, contestualmente, a valorizzare la diversità all’interno dell’organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna. E’ uno strumento di grande importanza perché favorisce il dialogo tra le parti sociali avendo individuato 10 azioni concrete sull’organizzazione del lavoro aziendale. La carta è apprezzata anche in contesto Europeo e si sta procedendo a svilupparla anche internazionalmente.

COLLEGATO LAVORO E' OPPORTUNITA'

Il collegato al lavoro è in dirittura di arrivo ed è necessario valutare alcuni articoli con serenità e prospettiva.

Il Disegno di legge “collegato “ alla manovra di finanza per gli anni 2009-2013 in materia di lavoro A.C 1441-quater-F in approvazione in aula già al Senato e alla Camera in queste ore contiene vari articoli che innovano sul versante delle politiche del lavoro , strumenti di sostegno anche al lavoro delle donne . Perché di collegato se ne è parlato solo per uno dei punti salienti del provvedimento, oggetto del rinvio da parte del Presidente della Repubblica alle Camere, è quello in materia di arbitrato e conciliazione. In sostanza la disposizione introduce una pluralità di mezzi di composizione delle controversie di lavoro alternativi al ricorso al giudice e rafforza le competenze delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro. Viene ripristinato invece il principio per cui si può decidere di ricorrere all’arbitrato firmando la clausola compromissoria dopo il periodo di prova e comunque dopo 30 giorni dalla firma del contratto. Per i licenziamenti resta l’obbligo di ricorrere al giudice del lavoro. Altra questione fondamentale è proprio quella relativa ai licenziamenti: per quanto riguarda i tempi di ricorso si passa dagli attuali cinque anni a 60 giorni per l’impugnazione (dalla sua comunicazione in forma scritta), più 270 giorni per il deposito dal Giudice. Mi sia consentito di richiamare, in sintesi, il contesto di garanzie di cui è circondata l’introduzione dell’arbitrato. Premesso che l’articolo 31 mette in campo una serie molto ampia di opzioni per quanto riguarda le forme di risoluzione stragiudiziale delle controversie di lavoro e che l’arbitrato irrituale secondo equità, di cui ai commi 10 e 11 è solo una di queste, va ricordato, in proposito, quanto segue: le clausole compromissorie

possono essere pattuite solo laddove ciò sia previsto dalla contrattazione collettiva. Ed è tanto importante e costitutiva la definizione di un ambito negoziale di riferimento che è addirittura stabilita una procedura, conforme alle osservazioni del messaggio presidenziale, attraverso cui il ministro del lavoro e delle politiche sociali può intervenire in caso d'inerzia dei soggetti collettivi;

-le parti devono recarsi davanti alle commissioni di certificazione le quali sono tenute ad accertare l'esistenza di un'effettiva volontà; le parti stesse possono farsi assistere da un legale di propria fiducia o da un rappresentante sindacale;

-prima di poter sottoscrivere le clausole deve essere esaurito il periodo di prova o comunque devono essere trascorsi almeno 30 giorni dalla stipula del contratto;

-il collegio è un soggetto terzo, che giudica secondo equità, ma che è chiamato ad attenersi comunque non solo ai principi generali del diritto, ma anche a quelli specifici della materia del lavoro ancorchè derivanti da obblighi comunitari.

Ma tornando allo specifico di genere come dicevo, vi sono alcuni articoli molto interessanti che dobbiamo sviluppare. Possibilmente insieme. In particolare l'art 5 che reca disposizioni in materia di sanzioni relative all'utilizzo di lavoro irregolare; l'art 8 modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro; Il provvedimento previsto dall'art 16 del Testo prevede la possibilità delle PA di valutare nel rispetto dei principi di correttezza la concessione del part time concesso nel 2008: si tratta di un eventuale riesame della tipologia contrattuale parificandola al settore privato nella logica di un complessivo riordino della materia anche nell'ottica dell'applicazione della legge 150/2009 nel cui corpo si devono concretamente valorizzare nuove prassi organizzative anche in una ottica di genere che garantiscano flessibilità del lavoro favorendola e incentivandola anche ai fini di una migliore valorizzazione della trasparenza e produttività delle performance delle persone in carne ed ossa; L'istituzione poi del Comitato unico di garanzia nella Pubblica amministrazione (art 21) per la promozione e la tutela delle Pari opportunità e per evitare che la lotta alle discriminazioni rimangano sulla carta, rappresenta un effettivo e concreto strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e governance dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile sia nel pubblico che nel privato". L'art 22 che prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di garantire ogni forma di discriminazione; l'art 25 che prevede il beneficio dell'accredito figurativo o il diritto di riscatto per periodi di congedo di maternità o paternità e dei congedi; l'art 33 che ridisegna la conciliazione e l'arbitrato nelle controversie di lavoro e introduce una pluralità di mezzi di composizione delle controversie. Di particolare interesse è poi l'art 46 che riapre i termini per l'esercizio di alcune deleghe fino al 2011 già conferite con la legge 247/2007 sulla disciplina degli ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e la revisione dell'occupazione femminile con particolare riguardo alla definizione di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile-, che insieme all'art 50, nell'ambito della revisione della disciplina dei fondi bilaterali destinati ad interventi in determinate categorie di lavoratori può rappresentare la buona occasione per interventi strutturali in materia di sviluppo dell'occupazione femminile.

*** RIFORMA PA -Comitato Paritetico Consigliere di parità e Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione per lo sviluppo delle politiche legge 4 marzo 2009 n.15- Riforma Brunetta**

Abbiamo un percorso ben delineato: Consigliere e Progetto PA "Sostegno e sviluppo delle attività di analisi dei sistemi di promozione di politiche attive e di valorizzazione e valutazione del personale delle pubbliche amministrazioni e delle politiche del lavoro finalizzate alla promozione di pari opportunità". Le linee di intervento riguardano la realizzazione di seminari informativi per le Consigliere di parità sui

contenuti e sui principi della riforma della Pubblica Amministrazione (D.lvo n. 150/2009). E altre attività che seguiranno lo sviluppo della legge Brunetta .La novità rappresentata dall'inclusione del fattore Pari Opportunità,tra il corpo della legge ,con particolare attenzione ai fattori di misurazione e valutazione delle performance organizzative di una amministrazione. Dunque nella fase di trasformazione attraversata dalla nostra pubblica amministrazione una gestione attenta e lungimirante delle pari opportunità contribuisce al successo del progetto di riforma. E' significativo che per la prima volta la questione della parità e delle po entri a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra gli obiettivi da raggiungere per modificare il funzionamento organizzativo. Una gestione delle po risponde a fondamentali obiettivi di uguaglianza e costituisce una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa ,della qualità dei servizi resi e del riconoscimento del merito,in quanto le donne portano una consapevolezza diversa dei bisogni,delle attenzioni e degli interessi di chi utilizza i servizi pubblici e una possibilità di aggiornamento delle pratiche manageriali,rompe routines consolidate facilitando l'innovazione . Siamo ben consapevoli che attualmente esistono un insieme di fattori più complessi in cui si intrecciano variabili culturali,organizzative e soggettive che senza adeguate politiche di gestione non possono consentire un adeguato riconoscimento del lavoro e della presenza femminile nei ruoli di responsabilità e siamo impegnate ad apportare il nostro contributo di merito al cambiamento.

L'Art1 Inserisce la promozione delle pari opportunità tra gli interventi oggetto della riforma L'Art3 Inserisce il concetto pari Opportunità tra i principi di riferimento L' Art 8 punto h nell'elenco Ambiti di misurazione e valutazione delle performance organizzativa è indicato il fattore po ;Art 9 (Ambiti di misurazione e valutazione delle performance individuale) precisa che “nella valutazione della performance individuale del personale non vanno considerati i periodi di congedo di maternità e parentali”Art10,nel piano delle Performance e delle relazioni da consegnare il punto b indica un documento che dimostri che si è effettuato il bilancio di genereArt 13 (Commissione per la valutazione,la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) comma 5 ,indica tra i compiti di indirizzo e coordinamento della Commissione nei confronti degli organismi indipendenti quello di” favorire la cultura delle po con relativi criteri e prassi applicative”Art,14 (organismo indipendente di valutazione delle performance) comma 4 ,che annovera tra le responsabilità dell'organismo “la verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle PO”

Dunque con lo spirito di contribuire efficacemente allo sviluppo della legge la Consigliera di parità Nazionale, in collaborazione con il Dipartimento del Ministero della PA e dell'innovazione con decreto ministeriale del 23 dicembre 2009, nell'ambito di una programmazione concretamente applicata dal COMITATO PARITETICO a sostegno del coordinamento delle azioni da svilupparsi con le Consigliere di parità.

* E il risultato più concreto che stiamo ratificando è la collaborazione con la CIVIT per l'individuazione di criteri per la valutazione, la valorizzazione e l'incentivazione del lavoro con particolare riferimento all'ambito dell'organizzazione del lavoro.

A questo proposito si rende necessario anche riproporre lo sviluppo del così detto bilancio genere(che peraltro si ritiene improprio) in una ottica di strategia di programmazione delle risorse nella PA in quanto un bilancio ex post se non preceduto nell'organizzazione del lavoro da una seria e sistematica definizione delle risorse ,delle azioni, della verifica, non è utile né al sistema né in prospettiva. Cambiare dunque il merito anche delle parole significa assumersi la responsabilità di applicare concretamente le politiche di mainstreaming.

*Individuare i criteri di composizione e il ruolo nella PA del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità ,la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” previsto dal Collegato al lavoro in approvazione al Senato che prevede a presenza della Consigliera di parità.Naturalmente analizziamo con grande attenzione il monitoraggio della direttiva 2010 i cui risultati sono in via di

presentazione da parte del Ministero PA e Dipartimento PO ma già da ora possiamo dire che da una sommaria lettura:

Aumentano del 55% rispetto allo scorso anno le amministrazioni che hanno partecipato al monitoraggio si è passati da 109 a 169 enti tra destinatari diretti e destinatari per conoscenza. Tra le amministrazioni, le dirette destinatarie sono 65, cioè il 38% dei rispondenti con un incremento rispetto allo scorso anno del 18%. Tra queste la presenza delle Università è quasi triplicata, consolidata la risposta di tutti i Ministeri così come dei principali enti di previdenza e di buona parte degli istituti di ricerca e di enti pubblici non economici. Il 22% degli enti ha risposto tutti e tre gli anni ma quasi l'80% delle amministrazioni ha risposto negli ultimi due anni. Aumentano il numero di enti che inseriscono moduli nei corsi di formazione sulle pari opportunità si è passati da 7 enti 2007 a 17 nel 2009. Aumentano le statiche di genere :sono passate dal 70% dei primi due anni della rilevazione all'80% del 2009.

**In materia poi di formazione ,leggendo l'art 6 comma 13 del Dl n. 78, abbiamo proposto al prof. Tria Presidente della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (Sspa) di realizzare un modulo formativo sulle Pari Opportunità che dia diritto a crediti formativi che possono essere utili anche ai fini della progressione di carriera dei pubblici dipendenti. In tal modo si possono conseguire i seguenti risultati :*

le pari opportunità diventato una priorità nell'ambito della formazione rivolta ai pubblici dipendenti essendo incluse nei moduli formativi proposti dalla SSPA.

i pubblici dipendenti sono incentivati a alla frequenza di tali moduli poiché acquisiscono crediti formativi che possono essere usati per la progressione di carriera

LA MANOVRA ECONOMICA e le politiche attive del lavoro

Voglio ricordare la possibilità di beneficiare già oggi delle misure fiscali di detassazione delle somme erogate per premi di produttività previste dall'articolo 2 del decreto legge n. 93 del 2008 convertito nella legge n. 126 del 2008 e ora confermate, per il 2009, dal decreto legge n. 185 del 2008 convertito nella legge n. 2 del 2009. Come ricordato in via amministrativa dal Ministero del lavoro e dalla Agenzia delle entrate la nozione di "somme erogate" per premi di produttività va intesa in senso ampio stante la finalità del provvedimento. All'interno della misura potranno pertanto rientrare tutti i premi, concordati a livello individuale o collettivo, comunque legati a risultati di efficienza organizzativa, tra cui rientrano chiaramente anche le misure di conciliazione e la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro. Oggi poi disponiamo di una certezza in più : La manovra economica nell'art 53 è lo strumento concreto per attuare la flessibilità organizzativa e dunque la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,poiché molto spazio acquisiscono le parti sociali in sussidiarietà attraverso gli accordi territoriali,nei settori, nelle aziende. La base di partenza è la norma che detassa le quote di salario legate ai risultati avendo concordato che i redditi fino a 40mila euro, cioè quelli di quasi tutti gli operai e gli impiegati,saranno beneficiari di detassazione e decontribuzione quando sono redditi che la contrattazione aziendale o territoriale collega ai risultati e agli utili di impresa . Infatti l'art 53 della manovra prevede che nel periodo dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011,le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato,in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali o correlate a incrementi di produttività,qualità, redditività,innovazione,efficienza organizzativa ,collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili di impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, sono soggette ad una imposta sostitutiva della imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali. Tali somme sono altresì sottoposte a sgravi dei contributi dovuti dai lavoratori e dal datore di lavoro e il Governo sentite le parti sociali definirà la determinazione del sostegno fiscale e contributivo entro il 31 dicembre di quest'anno. Nel Piano Sacconi Carfagna Italia 2020 per l'occupabilità femminile (esattamente nella parte che riguarda le relazioni industriali e la sperimentazione di strumenti flessibili per sostenere le donne nel mercato del lavoro) l'applicazione e l'utilizzo di questo

provvedimento rappresenta lo strumento per promuovere flessibilità organizzativa che si traduce in maggiore e miglior bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro che in buona sostanza consentirà alle aziende e ai lavoratori e lavoratrici di essere maggiormente produttivi e di concorrere così al buon andamento dell'impresa. Dunque questa parte di salario, ratificata da un accordo tra le parti sociali, potrà essere considerata come salario di produttività e dunque soggetto ad agevolazioni. Finalmente la conciliazione tempi di vita e di lavoro prende forma e sostanza. Per rilanciare nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro una nuova stagione di accordi e intese sugli orari e i suoi tempi di lavoro, nell'ottica della conciliazione, è stato attivato un tavolo con le parti sociali al fine di definire le azioni di sostegno alla contrattazione decentrata nella prospettiva - sin qui mai pienamente coltivata - di genere e di parità delle opportunità.

BANCA DATI MINISTERO DEL LAVORO della Consiglieria Nazionale di parità presso l'OSSERVATORIO

Noi cerchiamo alleati per l'implementazione e sviluppo dell'Osservatorio [sulla contrattazione decentrata e la conciliazione dei tempi e accordi e prassi informali e della Banca dati sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale](#). Sviluppo del piano sull'occupazione/conciliazione, sviluppo e promozione degli strumenti e delle azioni in esso previste (flessibilità di orario pacchetto servizi a persone non autosufficienti ecc); sviluppo del piano sulla formazione e l'orientamento, individuazione di azioni per l'orientamento al percorso di studio e di lavoro, con particolare riferimento alle giovani donne. Monitoraggio delle buone pratiche attuate in materia di politiche attive nel settore pubblico e sui sistemi di valutazione e gestione delle performance; monitoraggio delle nuove e buone azioni messe in atto dalle pubbliche amministrazioni anche presenti a livello territoriale, derivanti dai recenti rinnovi contrattuali e dalla contrattazione integrativa decentrata, che consentono l'utilizzo di strumenti organizzativi del lavoro per la flessibilità d'orario e per una migliore conciliazione dei tempi. A livello territoriale molto si può realizzare con il sostegno degli enti locali per avere il monitoraggio dei processi che coinvolgono le forze lavoro femminili e dunque sostenere la loro occupabilità.

TESTO UNICO 81 SULLA SICUREZZA : prevenzione e salute e sicurezza sul lavoro. Noi affianchiamo la commissione e abbiamo appena consegnato il nostro contributo per una applicazione delle norme in chiave di genere e per lo stress lavoro correlato. Ci stiamo lavorando : diamo e aspettiamo collaborazione, sostegno alleanze.

Cerchiamo alleate/i per andare oltre la preoccupazione e contribuire allo sviluppo del Paese.

Alessandra Servidori CATANIA 18 OTTOBRE 2010

Oggetto:

La Consigliera Nazionale di Parità

Alessandra Servidori