

Le monografie del Centro studi e ricerche

Ufficio della Consigliera nazionale di parità

ISSN 1970-8041

Le Consigliere di parità nella percezione delle Pubbliche Amministrazioni locali

Indagine conoscitiva su figura, ruolo e funzioni

a cura di Isabella Pitoni

introduzione di Isabella Rauti



Il volume raccoglie i risultati di una ricerca, coordinata dal Centro di documentazione specializzato dell'ISFOL, realizzata in collaborazione con Rur-Censis, nell'ambito 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 D.G. 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.

Hanno partecipato al gruppo di lavoro:

• **per ISFOL:**

Isabella Pitoni (direzione scientifica della ricerca), Federica Carboni, Valeria Cioccolo, Monia De Angelis, Marzia Giovannetti, Silvia Mussolin.

• **per Rur-Censis:**

Claudia Donati.

Si ringraziano per la collaborazione le Consigliere del Gruppo "Azioni positive"

per l'annualità 2004-2005:

- Teresa Blandino
- Giulia Caminiti
- Eva Carmen Carbonari
- Rosaria Colascilla
- Giustina Cinquegrana
- Maria Pia Di Zitti
- Clara Fanelli
- Donatella Ferrari (referente)
- Luisa Festa
- Marcella Greco
- Fiordelisa Leone
- Fato Luwanga Nuru
- Marina Scalori
- Maria Antonietta Testone
- Laura Turchetto
- Loredana Urbini
- Graziella Pinna

per l'annualità 2005-2006:

- Barbara Busi
- Eva Carmen Carbonari
- Giustina Cinquegrana
- Fato Luwanga Nuru
- Luisa Festa (referente)
- Raffaella Gallini
- Fiordelisa Leone
- Silvana Melegari
- Lucia Senese
- Loredana Urbini
- Maria Irene Trentin

Si ringraziano inoltre i referenti delle amministrazioni regionali e provinciali che hanno risposto al questionario.

INDICE

Premessa <i>di Isabella Pitoni</i>	p. 7
Introduzione <i>di Isabella Rauti</i>	p. 13
L'indagine	p. 17
Ruolo e funzione della Consigliera e del Consigliere di parità nell'ambito delle amministrazioni regionali e provinciali	p. 23
Il Rapporto con l'Amministrazione, il personale, i soggetti territoriali	p. 33
La funzione di prevenzione e controllo ed il Piano delle Azioni positive	p. 41
Le iniziative realizzate dalle amministrazioni regionali e provinciali nel campo della parità e delle pari opportunità	p. 47
Il quadro di riferimento istituzionale e normativo	p. 81
ALLEGATO: Lo strumento d'indagine	p. 119

PREMESSA

La comunicazione istituzionale come ruolo chiave della Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità

La comunicazione istituzionale rappresenta una delle funzioni strategiche della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità. Tale considerazione è sostenuta sia dalle specifiche disposizioni legislative che individuano espressamente la divulgazione informativa e la comunicazione interistituzionale come espressioni della missione peculiare della Rete, sia dalla più recente esperienza gestionale di quest'ultima che vede un consistente impegno in tal senso.

Il riferimento normativo più recente e significativo in materia di comunicazione istituzionale è reperibile nel decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", il cui art. 15 declina compiti e funzioni delle Consigliere e dei Consiglieri, rifacendosi all'articolo 3 del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196:

Art. 15. - Compiti e funzioni

.....

1. Le Consigliere ed i Consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:
 - a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dal libro III, titolo I;
 - b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
 - c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e



- regionali in materia di pari opportunità;
- d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;
 - e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
 - f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
 - g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;
 - h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46;
 - i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

La lettura dei vari ambiti di competenza consente di rilevare la presenza molto netta di due livelli peculiari di responsabilità in tema di comunicazione: uno relativo a funzioni di informazione specifica o specialistica ed uno prefigurante un ruolo di comunicazione istituzionale in senso più ampio e trasversale.

La funzione di informazione specifica e specialistica è evocata espressamente al punto g), che prevede il compito di diffusione mirata delle conoscenze e delle esperienze significative di pari opportunità attraverso azioni informative (significativamente assimilate a quelle formative) che abbiano una valenza culturale, ovvero siano capaci di contribuire a creare un quadro di riferimento valoriale socialmente condiviso sui principi della non discriminazione e della promozione delle pari opportunità per lavoratrici e lavoratori.

Appare infatti evidente come il ruolo di promozione della cultura e della

prassi della parità e delle pari opportunità ricorra in tutte le funzioni previste dall'art. 15, pur se connesso a diverse funzioni ed ambiti di responsabilità. Ciò implica in primo luogo la responsabilità di diffondere e rendere conoscibili a tutti i soggetti potenzialmente interessati i diritti e le opportunità di tutela assicurabili dal nostro ordinamento. Il ruolo più significativo attribuibile alla comunicazione per così dire "tecnico specialistica" sembra tuttavia connesso al compito di raccolta, elaborazione e scambio di dati ed informazioni inerenti tutto il processo gestionale delle politiche attive di pari opportunità intraprese da soggetti pubblici, dalla loro promozione e programmazione in sede locale, alla rilevazione e valutazione dei risultati di attuazione, con particolare riferimento alle azioni positive di cui alla legge 125/1991. Ciò pone le Consigliere e i Consiglieri di parità al centro del processo attuativo delle politiche nazionali e locali di parità e pari opportunità, attraverso funzioni di sostegno alla trasmissione delle informazioni più determinanti per la trasparenza e l'efficacia della loro attuazione.

Questo piano di lettura tecnico-specialistico delle responsabilità di comunicazione va tuttavia letto come un elemento rilevante di un più ampio richiamo a funzioni di comunicazione istituzionale che ricorrono trasversalmente o sottendono molti dei compiti previsti dall'art. 15. Ampio e significativo appare infatti lo spazio attribuito alla comunicazione istituzionale, intesa come funzione di dialogo e di interazione di ruolo che le Consigliere e i Consiglieri di parità debbono sviluppare, sia a livello interistituzionale tra soggetti a vario titolo coinvolti nelle politiche di genere, sia a livello di soggetti sociali e società civile.

Il carattere peculiare ed anzi originale attribuibile alla specifica azione di comunicazione istituzionale della Rete è pertanto riscontrabile nel ruolo di intermediazione culturale e tecnica, di scambio di conoscenze e, più complessivamente, di facilitazione della collaborazione tra i due sistemi di riferimento, ovvero i soggetti istituzionali garanti dei diritti ed i soggetti sociali titolari dei diritti stessi.

Se opportunamente e pienamente applicati, tali compiti di informazione e comunicazione collocano la Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità tra le pubbliche amministrazioni potenzialmente più



innovative sotto il profilo della comunicazione pubblica. La Rete potrebbe in altri termini pensare di superare l'accezione per così dire "classica" della comunicazione pubblica come funzione di servizio alla *mission* dell'istituzione di riferimento, puntando verso una comunicazione istituzionale portatrice di un suo specifico valore aggiunto alla definizione ed al conseguimento delle strategie generali.

In tal quadro, appare sempre più opportuno ed utile utilizzare la comunicazione - intesa sia come funzione interna alla Rete, sia tra la Rete ed i suoi target - come un piano di lettura importante per leggere, monitorare e valorizzare le esperienze ed i risultati sin qui raggiunti. La comunicazione pubblica ed istituzionale della Rete appare dunque come una chiave di lettura privilegiata per comprendere, valorizzare e incrementare la vita e le potenzialità espressive della Rete stessa. Ne è prova il fatto che in questo periodo, oggettivamente caratterizzato da un notevole sviluppo di presenza, di attività operative e di visibilità della Rete nazionale a livello centrale, regionale e provinciale, l'esercizio della funzione di comunicazione va di fatto intersecando i più diversi aspetti di gestione della Rete.

Ne consegue che la comunicazione può essere considerata come una delle variabili fondamentali per analizzare le esperienze attuative ed i risultati conseguiti negli ultimi anni dalla Rete, al fine di valorizzarne la crescente efficacia e, soprattutto, di sostenerne l'ulteriore incremento attraverso un consistente rafforzamento organizzativo e contenutistico delle strategie di comunicazione interna ed esterna. Tanto più che, come noto, alla base di un processo di comunicazione efficace vi è la capacità di "ricezione informativa" della propria utenza che, nel caso specifico della Rete, è appunto la capacità di percezione, rilevazione ed ascolto delle situazioni di squilibrio di genere.

L'indagine qui presentata si prefigge appunto un contributo in tale direzione, intervenendo su uno dei primi compiti del comunicatore pubblico, ovvero l'analisi e la valutazione critica del grado di ri-conoscibilità posseduto ed esercitato dalla propria istituzione presso i diversi contesti di riferimento. L'auto-valutazione del proprio posizionamento conoscitivo

presso i rispettivi pubblici è infatti, come noto, il punto di partenza (il feedback del processo comunicativo) per la opportuna ridefinizione, l'affinamento ed il miglioramento della funzione comunicativa.

L'indagine - come altre in via di completamento a cura del Centro studi, ricerche e documentazione dell'Ufficio della Consigliera di parità - mostra i molti passi fatti ma anche il notevole percorso ancora da realizzare, con particolare riferimento al persistente e cruciale punto debole della (ri)conoscibilità istituzionale delle Consigliere e dei Consiglieri e delle loro prerogative.

INTRODUZIONE

di Isabella Rauti

Quella delle Consigliere di parità è una storia ed una questione per certi aspetti complessa, in quanto nell'arco di oltre un ventennio ha scontato, prima di tutto, conseguenze di ordine normativo, con deficit che il decreto legislativo 196/2000 ha contribuito, ma solo in parte, a sanare, almeno con riguardo ad una migliore definizione della figura istituzionale, dei compiti, delle funzioni e della dotazione finanziaria.

Nonostante il progressivo adeguamento normativo, il nostro ruolo – così come quello di altri istituti ed organismi di parità – ha dovuto poi confrontarsi con la lentezza dei mutamenti culturali registrabili nella materia delle pari opportunità di genere; lentezza – e, in taluni casi, indolenza – che non ha certo contribuito a “costruire” ed alimentare una corretta ed adeguata percezione sociale ed istituzionale attorno al valore del “pubblico ufficiale” che rappresentiamo.

La scarsa visibilità e considerazione più volte giustamente lamentata dalle Consigliere di parità va registrata anche – e fortunatamente in maniera non omogenea – tra le stesse Amministrazioni locali presso cui operano, vale a dire Regioni/Province autonome e Province. E si tratta – credo – di un elemento tutt'altro che trascurabile ed, anzi, spesso all'origine di insoddisfacenti relazioni con le Amministrazioni, ritardi nell'applicazione delle convenzioni territoriali e nel trasferimento delle risorse finanziarie assegnate alle Consigliere.

Attraverso la presente indagine si è dunque tentato, a partire dal punto di vista di Regioni/Province autonome e Province, di raccogliere una serie di informazioni utili a delineare un quadro – se non esaustivo, comunque significativo, grazie anche al tasso piuttosto elevato di risposte ottenute – relativo alla effettiva percezione che le Amministrazioni in questione hanno del ruolo e delle funzioni che le Consigliere di parità svolgono all'interno dell'Ente e nei rispettivi ambiti territoriali.



L'impostazione che è stata data all'indagine potrebbe definirsi di "ricerca-azione", ossia di un tipo di intervento finalizzato ad un duplice obiettivo: da un lato, rilevare informazioni sull'oggetto dell'indagine; dall'altro, sensibilizzare i destinatari della rilevazione sullo stesso oggetto indagato. In questo senso, quindi, il questionario somministrato non ha inteso raccogliere dati fini a se stessi, bensì sensibilizzare ulteriormente le Regioni/Province autonome e Province che hanno risposto, stimolandole a riflettere su possibili sviluppi dei rapporti con le Consigliere e i Consiglieri di parità, nonché a fornire indicazioni e suggerimenti per migliorarne la visibilità sia all'interno che all'esterno dell'Amministrazione.

Sono molte le indicazioni che possono essere tratte dai risultati dell'indagine, per il dettaglio dei quali rimando all'esposizione che segue. Un dato, tuttavia, sembra particolarmente interessante e carico di potenziali sviluppi per l'attività delle Consigliere di parità. Cito direttamente dal testo dell'indagine: *"A fronte di uno scenario di luci ed ombre, i referenti delle amministrazioni pubbliche ritengono sostanzialmente due gli strumenti su cui far leva per potenziare ruolo e funzioni della Consigliera di parità: da un lato, si reputa necessario agire sui fattori culturali, attraverso la realizzazione di iniziative di comunicazione specifiche (68,2%); dall'altro, si auspica una maggiore incidenza della Consigliera nel campo della promozione delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale, introducendo l'obbligatorietà del suo parere in queste materie, nonché nella gestione dei possibili strumenti finanziari attuativi di dette politiche (62,1%). Quest'ultima esigenza sembra essere particolarmente avvertita da Regioni e Province autonome, in virtù delle competenze di indirizzo e programmazione loro proprie in materia di formazione e lavoro, con particolare riferimento alla programmazione delle politiche del Fondo sociale europeo"*.

L'indicazione che se ne trae, nello specifico, è strettamente legata all'auspicio di rendere obbligatoria la consultazione della Consigliera di parità nelle materie del lavoro e della formazione. Ed è un'indicazione che lascia intendere un livello di "considerazione" piuttosto elevato del ruolo

delle Consigliere da parte delle stesse Amministrazioni.

Segno, dunque, che l'attività delle Consigliere di parità sta lasciando progressivamente tracce importanti, di cui le stesse Amministrazioni cominciano a prendere atto, sempre più nei termini di esperienze e competenze specifiche e non comuni, che trovano il loro punto di forza nel coniugare tematiche di genere e mercato del lavoro.

Si tratta di un segnale di "apertura" non trascurabile, dunque, che proviene in primo luogo da Regioni e Province autonome, enti che – soprattutto a seguito del decentramento amministrativo in via di completamento – si trovano a gestire una mole enorme di competenze nella materia del lavoro e della formazione; quelle stesse materie in cui rilevante e di qualità può rivelarsi l'apporto delle Consigliere di parità.

L'inserimento efficace ed attivo nel tessuto della *governance* locale del mercato del lavoro – strada peraltro già praticata con successo da molte Consigliere nei rispettivi ambiti territoriali – appare, dunque, una strada percorribile per conferire maggiore autorevolezza ad una figura istituzionale che, salvaguardando il ruolo primario di garante contro le discriminazioni di genere, aspira legittimamente a porsi tra gli *stakeholder* del mondo del lavoro, svincolandosi dal ruolo meramente consultivo cui spesso vengono relegati istituzioni ed organismi di parità.

L'INDAGINE

Al fine di dare concreta attuazione al principio di pari opportunità di uomini e donne per l'accesso, la permanenza e la progressione di carriera nei luoghi di lavoro, si hanno oggi a disposizione strumenti legislativi e organismi finalizzati non solo a risolvere casi di evidente discriminazione, ma soprattutto a prevenire o ad intervenire sulle fonti e sulle cause indirette delle discriminazioni.

In particolare, con la legge 125 del 1991¹, all'art. 1, si enuncia che le disposizioni ivi contenute "hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".

In quest'ambito, il ruolo della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità – così come delineato dal decreto legislativo 196/2000² "Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144" – è sicuramente di importanza strategica in quanto, articolandosi a livello nazionale, regionale e provinciale, permette di svolgere un'azione capillare di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza e di non discriminazione.

Attraverso la presente indagine, condotta presso le amministrazioni provinciali e regionali, ci si è posti l'obiettivo di verificare il grado di conoscenza e sensibilizzazione delle amministrazioni pubbliche locali sulla figura e sulle funzioni delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, anche

¹ Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" (G.U. n. 88 del 15.04.1991).

² Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144" (G.U. n. 166 del 18 luglio 2000). Tale decreto è confluito, con alcune variazioni, negli articoli 12-20 del decreto legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

in riferimento alle azioni positive programmate dalle amministrazioni pubbliche stesse attraverso lo strumento dei Piani triennali previsti dalla legge 125/1991 e dai decreti legislativi 196/2000³ e 165/2001⁴.

Si tratta di uno spaccato importante del lavoro e del ruolo che le Consigliere e i Consiglieri di parità sono chiamati a svolgere, ponendosi come attori privilegiati del processo culturale in atto e del grado di permeabilità e di effettivo esercizio del principio delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Attraverso i risultati dell'indagine, inoltre, è possibile individuare gli strumenti e i prodotti di comunicazione più adatti per supportare azioni di sensibilizzazione e promozione presso le amministrazioni locali e, di lì, verso il territorio di riferimento, in relazione alla figura e alle funzioni delle Consigliere e dei Consiglieri di parità.

Più specificamente, lo studio ha individuato nelle funzioni apicali, politiche ed amministrative, degli Assessorati al lavoro di Regioni e Province, l'interlocutore privilegiato per proporre una riflessione su aspetti determinanti e qualificanti della figura della Consigliera e del Consigliere di parità, ovvero:

- significatività del ruolo complessivo svolto dalla Consigliera e dal Consigliere di parità nell'ambito dell'amministrazione regionale/provinciale e del rapporto con i soggetti locali, nonché possibili strumenti e dispositivi in grado di aumentarne l'efficienza e l'efficacia;
- grado di conoscenza di tale figura e del ruolo da essa svolto sia all'interno dell'amministrazione stessa sia sul territorio, con particolare riferimento alle esigenze di orientamento e di maggiore informazione dei possibili "utenti";
- principali ostacoli al pieno dispiegamento delle potenzialità del ruolo.

3 Cfr. nota 2.

4 Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Testo integrato e coordinato con le modifiche apportate dalla legge 15 luglio 2002, n. 145 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (in G.U. n. 106 del 9 maggio 2001, Suppl. Ord. n. 112).

Nello specifico, l'universo di riferimento dell'indagine è costituito dalle 106 amministrazioni regionali e provinciali presso le quali sono attivi Consigliere e Consiglieri di parità facenti parti della Rete nazionale.

Come già sottolineato, tale scelta è stata dettata dall'opportunità, derivante dagli obiettivi individuati dal progetto di ricerca, di agire sulla leva della Rete nazionale attivata a supporto delle finalità della legge 125/1991, ovvero della parità effettiva uomo-donna nel lavoro, potenziandone l'efficacia attraverso una specifica azione di sensibilizzazione delle pubbliche amministrazioni.

L'indagine di campo è stata realizzata tramite somministrazione di un questionario strutturato (che contemplava anche alcune domande a risposta aperta), inviato per e-mail ai referenti delle amministrazioni regionali e provinciali.

In linea di massima, i referenti individuati sono stati gli Assessori ed i Dirigenti degli Assessorati competenti nella materia del lavoro, i cui recapiti sono stati trovati sui siti web delle amministrazioni o tramite richiesta telefonica o postale alle diverse amministrazioni.

Lo strumento di rilevazione, la cui elaborazione è stata definita in accordo con il Gruppo di lavoro della Rete "Azioni positive", si compone di 14 domande, di cui 4 a risposta aperta.

Nello specifico, il questionario (riportato in allegato) è stato strutturato nelle seguenti aree :

- 1) quesiti generali di identificazione dell'amministrazione e dell'intervistato (domande 1-3);
- 2) livello di coinvolgimento della Consiglieria e del Consigliere di parità nell'ambito delle politiche del lavoro, nella diffusione della cultura delle pari opportunità, nelle politiche di gestione del personale, ecc. ed opinione su strumenti/dispositivi atti a potenziarne ruolo e funzione (domande 4-5);



- 3) opinioni circa la visibilità e la conoscenza delle funzioni della Consigliera e del Consigliere di parità presso i diversi uffici dell'amministrazione intervistata, nonché presso le amministrazioni locali, i sindacati, le associazioni di categoria, le imprese ed i singoli cittadini. Opinioni circa gli interventi atti a promuoverne la figura e favorirne l'effettivo svolgimento delle funzioni (domande 6-7);
- 4) istituzione del Comitato Pari Opportunità o eventuali azioni finalizzate alla sua istituzione (domande 8-9);
- 5) esistenza ed utilità del Piano delle Azioni positive ed attività poste in essere (domande 10-12);
- 6) altre iniziative realizzate dalle amministrazioni intervistate nel campo della parità e delle pari opportunità ed altre figure e/o organismi operanti nell'ambito delle amministrazioni su tali temi (domande 13-14).

Hanno risposto al questionario nei tempi stabiliti dal programma di ricerca 55 amministrazioni provinciali e 13 amministrazioni regionali o Province autonome, con una prevalenza dell'area settentrionale (tab. 1). In particolare, la rilevazione è iniziata operativamente l'8 febbraio 2006 e sono stati elaborati tutti i questionari pervenuti entro il 13 aprile 2006: è stata a tal proposito effettuata un'azione di sensibilizzazione alle amministrazioni di riferimento per cercare di avere a disposizione una panoramica il quanto più possibile esaustiva delle informazioni richieste. Per quanto riguarda l'elaborazione dei dati, avendo inviato il questionario sia all'Assessore che al Dirigente di ciascun assessorato provinciale e regionale, le informazioni fornite sono state opportunamente trattate, in modo da non attribuire un peso maggiore alle amministrazioni che hanno inviato entrambi i questionari rispetto a quelle per le quali ha risposto solo una delle due figure.

In particolare, su un totale di 68 amministrazioni, hanno risposto 21 assessori e 60 dirigenti. Le informazioni fornite sono state trattate secondo i seguenti criteri generali:

- tutti i dati sono stati elaborati ed illustrati separatamente per le due figure;
- nei dati complessivi, in quei pochi casi - 3 - dove le risposte fornite dall'assessore o dal dirigente sono risultate difformi (come nel caso delle

domande di valutazione) si è privilegiato il dato fornito dal dirigente in quanto afferente al gruppo campionario più numeroso, oppure è stata operata una media tra le differenti risposte.

Occorre precisare che, nel complesso, la scarsa incidenza di tali difformità ha reso quasi del tutto indifferente la scelta tra l'una o l'altra figura di una stessa amministrazione, in quanto le differenze nel quadro complessivo si riducono, laddove sussistono, a pochi decimi di punto percentuale. D'altra parte in questo modo, come detto, si è potuto ovviare a problemi ben più marcati di sovrarappresentatività di talune amministrazioni.

Tab. 1 - Distribuzione delle amministrazioni regionali e provinciali che hanno rinviato i questionari compilati, per area geografica (v.a. e %)

	Regioni e Province autonome		Province		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Nord-Est	4	30,8	16	29,1	20	29,4
Nord-Ovest	4	30,8	17	30,9	21	30,9
Centro	4	30,8	11	20,0	15	22,1
Sud e Isole	1	7,7	11	20,0	12	17,6
Totale	13	100,0	55	100,0	68	100,0

Fonte: indagine Rur-Censis per Isfol, 2006

RUOLO E FUNZIONE DELLA CONSIGLIERA E DEL CONSIGLIERE DI PARITÀ NELL'AMBITO DELLE AMMINISTRAZIONI REGIONALI E PROVINCIALI



Vengono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione degli organi a tal fine individuati dalle Regioni e dalle Province, sentite le commissioni tripartite, rispettivamente regionali e provinciali, di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 469/1997⁵; hanno mandato quadriennale - rinnovabile una sola volta - e rappresentano i livelli di competenza territoriali locali (regionali e provinciali) relativamente alla figura istituzionale della Consigliera e del Consigliere di parità, prevista all'art. 8 della legge 125/1991⁶ e successivamente disciplinata dal decreto legislativo 196/2000⁷.

Si occupano della trattazione dei casi di discriminazione di rilevanza regionale e provinciale, operando in sinergia con gli altri organi istituzionali preposti, sullo stesso territorio, alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. A tale scopo, fanno parte delle Commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 469/1997; partecipano ai tavoli di partenariato locale ed ai Comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999; inoltre, sono componenti delle Commissioni di parità del corrispondente al livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe.

Ogni anno, entro il 31 dicembre, le Consigliere e i Consiglieri regionali

5 Decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 "Conferimento alle Regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59" (G.U. n. 5 del 8.01.1998).

6 Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" (G.U. n. 88 del 15.04.1991).

7 Cfr. nota 2.

e provinciali hanno l'obbligo di presentare - pena la decadenza del mandato - un rapporto⁸ sull'attività svolta a tutti gli organismi che hanno provveduto alla loro designazione.

Gli Uffici delle Consigliere e dei Consiglieri regionali e provinciali sono collocati, per legge, rispettivamente presso le Regioni e le Province, che sono tenute a fornire il personale, la strumentazione e le attrezzature loro necessarie.

Attività istituzionale e disciplina giuridica

.....

Sulla base della legge 125/1991⁹, a disciplinare in maniera più puntuale ruoli, funzioni ed attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, è intervenuto il decreto legislativo 196/2000¹⁰.

Se ne evince che le Consigliere e i Consiglieri svolgono essenzialmente funzioni di promozione e controllo in merito all'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, inoltre, sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza¹¹; di fronte ad atti, patti o comportamenti discriminatori possono, infine, agire in giudizio¹².

Tra le competenze attribuite alle Consigliere e ai Consiglieri dalla legge, figurano anche le seguenti attività:

8 Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, art. 3, c. 5 (v. Decreto legislativo 11 maggio 2006, n. 198, art. 15, c. 5).

9 Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" (G.U. n. 88 del 15.04.1991).

10 Cfr. nota 2.

11 Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, art. 1, c. 2 (v. Decreto legislativo 11 maggio 2006, n. 198, art. 13, c. 2).

12 Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, art. 8 (v. Decreto legislativo 11 maggio 2006, n. 198, artt. 36-41).

- **rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere**, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125;
- **promozione di progetti di azioni positive**, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- **promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale** rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- **sostegno delle politiche attive del lavoro**, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;
- **promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità** da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- **collaborazione con le direzioni provinciali e regionali del lavoro** al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- **diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione** culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;
- **verifica dei risultati della realizzazione dei progetti** di azioni positive previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125;
- **collegamento e collaborazione** con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

Le spese relative alle funzioni delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, nazionali, regionali e provinciali, sono finanziate tramite uno specifico Fondo nazionale¹³ per le loro attività, da utilizzarsi, eventualmente, per i compensi di esperti e per le spese relative alle azioni in giudizio promosse sostenute dalle stesse.

¹³ Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, art. 9 (v. Decreto legislativo 11 maggio 2006, n. 198, art. 18).

La Rete nazionale

Al fine di rafforzare le funzioni delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, di consentire lo scambio di informazioni e dati, esperienze e buone prassi e di accrescere l'efficacia della loro azione, è stata istituita la Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità¹⁴, coordinata dalla Consigliera nazionale. L'organismo costituisce un punto di riferimento e di raccordo delle Consigliere e dei Consiglieri investiti a livello territoriale e si riunisce almeno due volte l'anno su convocazione e sotto la presidenza della Consigliera nazionale.

Percezione del ruolo e della funzione della Consigliera di parità da parte delle amministrazioni regionali e provinciali

In quasi tutte le amministrazioni che hanno risposto al questionario (96,9%), il principale ambito di coinvolgimento della figura della Consigliera e del Consigliere di parità risulta essere quello relativo alla diffusione della cultura delle pari opportunità sul territorio (tab. 2).

All'aspetto culturale fa poi seguito, in una rilevante quota di Regioni e Province (pari all'81,3% del totale), la partecipazione alla predisposizione dei piani d'indirizzo di politica del lavoro e di formazione professionale.

A tal proposito, occorre ricordare che un forte impulso verso una maggiore attenzione all'affermarsi delle pari opportunità nel lavoro e nell'accesso alla formazione professionale è stato impresso recentemente dall'Unione europea, che ha individuato proprio nelle pari opportunità uno dei tre obiettivi trasversali da perseguire nel sessennio di valenza dell'attuale stagione di intervento dei Fondi strutturali (2000-2006).

È in questo contesto che, in diverse realtà ed in misura maggiore nel caso

¹⁴ Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, art. 4, cc. 1, 2, 3 e 4 (v. Decreto legislativo 11 maggio 2006, n. 198, art. 19).

Tab. 2 - Ambiti di coinvolgimento della Consiglieria e del Consigliere di parità nelle amministrazioni regionali e provinciali che hanno risposto al questionario (val. %)

	Province		Regioni e Province autonome		Totale	
	Assessore	Dirigente	Assessore	Dirigente	Assessore	Dirigente
Nella predisposizione dei piani di indirizzo di politica del lavoro e di formazione professionale	Totale		Totale		Totale	
	64,7	80,0	75,0	100,0	66,7	83,9
Nella diffusione della cultura delle pari opportunità sul territorio	Totale		Totale		Totale	
	94,1	97,8	100,0	100,0	95,2	98,2
Nella definizione delle politiche del personale dell'amministrazione	Totale		Totale		Totale	
	35,3	33,3	50,0	81,8	38,1	42,9
Altro	Totale		Totale		Totale	
	11,8	20,0	50,0	45,5	19,0	25,0

La somma delle percentuali non corrisponde a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: indagine Rur-Censis per Isfol, 2006



di Regioni e Province autonome, la figura della Consiglieria e del Consigliere ha trovato spazio per apportare il proprio contributo alla definizione delle politiche e delle strategie regionali e provinciali.

Più raro il coinvolgimento della Consiglieria e del Consigliere nella definizione delle politiche del personale dell'amministrazione di riferimento, eventualità segnalata da appena il 39,1% degli interessati.

Infine, un quarto delle amministrazioni ha voluto segnalare come la Consiglieria e il Consigliere svolgano un ruolo significativo in diverse altre attività, la maggior parte riconducibili comunque alla sfera culturale o a quella legata all'attuazione delle politiche cofinanziate con il Fondo sociale europeo (orientamento, studi e ricerche, attività convegnistiche, consulenza e sostegno alle imprese per presentazione di progetti, partecipazione a progetti europei, ecc.).

Se dunque, sia sul piano culturale che su quello politico-strategico, sembra ormai usuale per le amministrazioni regionali e provinciali tenere in considerazione la funzione ed il ruolo della Consiglieria e del Consigliere di parità, è possibile però individuare alcune criticità in relazione al livello di coinvolgimento effettivo di tale figura nelle attività citate.

In particolare, come mostra la tabella 3, nelle realtà dove si segnala una qualche forma di collaborazione tra amministrazione e Consiglieria, il coinvolgimento effettivo di quest'ultima, in media, si attesta, secondo gli intervistati, su livelli medio-bassi.

Ancora una volta è solo in relazione alle attività di diffusione della cultura delle pari opportunità che si concretizza una proficua ed ampia cooperazione (44,6% di amministrazioni che segnalano il pieno coinvolgimento della Consiglieria di parità in tale attività).

A fronte di uno scenario di luci ed ombre, i referenti delle amministrazioni pubbliche ritengono sostanzialmente due gli strumenti su cui far leva per potenziare ruolo e funzioni della Consiglieria e del Consigliere di parità (tab. 4):

- da un lato, si reputa necessario agire sui fattori culturali, attraverso la realizzazione di iniziative di comunicazione specifiche (68,2%);



Tab. 3 - Opinione degli intervistati rispetto al livello di coinvolgimento della Consigliera e del Consigliere di parità in alcune attività (distr. % 0 = per niente; 4 = del tutto)

	0	1	2	3	4	totale	media dei punteggi
Nella predisposizione dei piani di indirizzo di politica del lavoro e di formazione professionale	18,2	12,7	25,5	21,8	21,8	100,0	2,2
Nella diffusione della cultura delle pari opportunità sul territorio	5,4	5,4	10,7	33,9	44,6	100,0	3,1
Nella definizione delle politiche del personale dell'amministrazione	57,4	16,7	14,8	7,4	3,7	100,0	0,8

La somma delle percentuali potrebbe non corrispondere a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: indagine Rur-Censis per Isfol, 2006



Tab. 4 - Opinione dei referenti delle amministrazioni provinciali rispetto agli strumenti/dispositivi che potrebbero potenziare il ruolo e la funzione della Consiglieria e del Consigliere di parità (val. %)

	Province			Regioni e Province autonome			Totale		
	Assessore	Dirigente	Totale	Assessore	Dirigente	Totale	Assessore	Dirigente	Totale
Previsione di budget finanziario più adeguato nel bilancio dell'amministrazione	52,9	54,3	52,8	25,0	36,4	30,8	47,6	50,9	48,5
Obbligatorietà dei pareri in materia di promozione delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale e, conseguentemente, in materia di gestione dei possibili strumenti finanziari attuativi di dette politiche	47,1	56,5	56,6	75,0	90,9	84,6	52,4	63,2	62,1
Iniziative di comunicazione	76,5	76,1	75,5	50,0	36,4	38,5	71,4	68,4	68,2
Altro	23,5	15,2	17,0	25,0	9,1	15,4	23,8	14,0	16,7

La somma delle percentuali non corrisponde a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: indagine Rur-Censis per Isfol, 2006

- dall'altro, si auspica una maggiore incidenza della Consigliera nel campo della promozione delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale, introducendo l'obbligatorietà del suo parere in queste materie, nonché nella gestione dei possibili strumenti finanziari attuativi di dette politiche (62,1%).

Quest'ultima esigenza sembra essere particolarmente avvertita da Regioni e Province autonome (84,6%, contro il 56,6% dei referenti provinciali), in virtù delle competenze di indirizzo e programmazione loro proprie in materia di formazione e lavoro, con particolare riferimento alla programmazione delle politiche del Fondo sociale europeo.

Non particolarmente dirimente risulta essere un'eventuale maggiore disponibilità finanziaria: si esprime in tale senso meno della metà delle amministrazioni interessate (48,5%).

IL RAPPORTO CON L'AMMINISTRAZIONE, IL PERSONALE, I SOGGETTI TERRITORIALI

Il contesto di riferimento

Nonostante si tratti di un istituto presente nel nostro ordinamento da oltre vent'anni, la figura della Consiglieria e del Consigliere di parità ha stentato nel tempo ad ottenere, a livello pubblico ma anche all'interno delle amministrazioni regionali e provinciali, visibilità adeguata al rango di quel "pubblico ufficiale" – quale oggi a tutti gli effetti è – cui la legge ha progressivamente attribuito competenze notevoli ed estese funzioni nella materia della tutela e della promozione delle pari opportunità di genere nel lavoro.

Dalle incertezze normative della prima istituzione, nel 1984¹⁵, che generarono una figura – mutuando un'espressione che ben ne sintetizza il carattere e l'essenza – dotata di "una funzione senza poteri"¹⁶, si è passati attraverso una fase, segnata dalla legge 125/1991, connotata da "molti poteri senza strumenti"¹⁷, per poi approdare alla fase attuale, inau-

15 Con la legge 863/1984, art. 4, c. 4, veniva introdotto nelle Commissioni Regionali per l'Impiego (CRI) il "Consigliere per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", come membro designato dal Ministero del lavoro, senza diritto di voto. L'introduzione di questa funzione si accompagnava al forte ampliamento delle funzioni e della composizione delle CRI, alle quali spettava ora il potere di avviare indagini dirette sui luoghi di lavoro per accertare il rispetto del principio di parità nell'accesso al lavoro, ogni qualvolta sussistessero fondati motivi per ritenere esistenti violazioni alla legge 903/1977. Qualche anno dopo, la legge 56/1987, art. 4, c. 3, istituì il Consigliere di parità nazionale, inserendolo contestualmente nella Commissione Centrale per l'Impiego (CCI) con diritto di voto meramente consultivo. Il limite di queste prime normative fu principalmente quello di non definire diritti, compiti, procedure di nomina e durata del mandato, oltre a non prevedere risorse operative e finanziarie per lo svolgimento della propria attività, compensi e rimborsi spese, né diritti di assenza dal lavoro per l'adempimento della funzione. Cfr. M. E. Di Pietro, G. Zemitì (a cura di), *La Consiglieria di parità ha vent'anni ma non li dimostra*, Milano, Ancorpari, 2004, pp. 97-101.

16 F. Borgogelli, *I consiglieri di parità*, in M. V. Ballestrero, T. Treu (a cura di), *Legge 10 aprile 1991, n. 125, Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro, Commentario sistematico*, "Le Nuove Leggi Civili Commentate", n. 1, CEDAM, Padova, 1994, p. 144.

17 Ivi, p. 145. Il legislatore della legge 125/1991 ha inteso superare la dimensione di eguaglianza formale entro cui si collocava la legge 903/1977 in direzione del duplice obiettivo dichiarato nell'art. 1: "lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale



gurata dal decreto legislativo 196/2000¹⁸, con il quale si è proceduto ad una razionalizzazione della normativa sulla Consiglieria e sul Consigliere di parità, provvedendo ad un potenziamento di tale figura, definendone in maniera più compiuta procedure di nomina, compiti e funzioni, promuovendone il lavoro in rete e, soprattutto, incrementandone le dotazioni finanziarie e logistico-operative. Con particolare riguardo a quest'ultimo ambito, e segnando un'evoluzione non trascurabile rispetto alla legge 125/1991¹⁹, il decreto ha introdotto elementi normativi che hanno indotto le amministrazioni provinciali e regionali a rapportarsi in maniera più diretta – almeno sulla carta – con la Consiglieria e il Consigliere di parità, nell'ambito di un rapporto che vede tale figura legittimata ad operare in regime di piena autonomia. All'art. 5, "Sede e attrezzature", comma 1, infatti, si stabilisce che *"L'Ufficio delle Consigliere e dei Consiglieri di parità regionali e provinciali è ubicato rispettivamente presso le Regioni e presso le Province. [...] L'Ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei loro compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari sono assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse trasferite ai sensi del decreto legislativo del 23 dicembre 1997, n. 469"*.

Per assicurare che tale disposizione trovasse attuazione in tempi relativamente brevi, al comma 2 dello stesso articolo, il decreto stabiliva che il Ministro del lavoro avrebbe dovuto predisporre, entro tre mesi dalla data

tra uomini e donne sul lavoro, anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità". Nell'ambito di una siffatta impostazione, e relativamente alla Consiglieria e al Consigliere di parità, alla normativa in questione è stato attribuito il merito di aver meglio definito l'identità di tale figura, con riguardo allo status giuridico ed alla posizione all'interno di organismi di parità istituzionali, alle procedure di nomina ed ai requisiti oggettivi, alla sede ed alle risorse strumentali, al compenso ed ai permessi. Tuttavia, la debolezza delle risorse strumentali e finanziarie assegnate a sostegno delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità ha costituito, per questi, un limite – quando non un vero e proprio impedimento – nelle reali possibilità di azione.

¹⁸ Cfr. nota 2.

¹⁹ Art. 8, comma 10: "i Consiglieri di parità [...], per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e presso una Direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Tali uffici assicurano la sede, l'attrezzatura, il personale e quanto necessario all'espletamento delle funzioni dei Consiglieri di parità. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può modificare la collocazione del Consigliere di parità nell'ambito del Ministero".

di entrata in vigore del decreto stesso, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, con la Conferenza Unificata Stato-Regioni, Città e Autonomie Locali *“una convenzione quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'Ufficio delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere b), c), d) ed e)”*. Entro i successivi tre mesi il Ministro del lavoro, in conformità ai contenuti della convenzione quadro, avrebbe dovuto provvedere alla stipula di altrettante convenzioni con gli enti territoriali nel cui ambito operano le Consigliere ed i Consiglieri di parità, ossia Regioni e Province. Per una serie di questioni contingenti²⁰ non fu possibile rispettare i tempi di attuazione previsti nel decreto e la convenzione quadro fu approvata in Conferenza unificata solo nel novembre 2001²¹. Subito dopo la stipula dell'accordo quadro in Conferenza avrebbe dovuto seguire, nei tre mesi successivi, la stipula delle convenzioni tra il Ministero del lavoro e ciascuno degli enti territoriali presso i quali operano le Consigliere e i Consiglieri di parità regionali e provinciali, con lo scopo di definire nel dettaglio i contenuti-guida forniti nell'accordo quadro, declinandoli sulla base delle specifiche esigenze locali, secondo soluzioni organizzative definite *ad hoc*. Nei cinque anni trascorsi dalla firma della Convenzione quadro, più volte sono stati segnalati e denunciati i ritardi nella stipula delle convenzioni territoriali e molte Consigliere denunciano, ancora ad oggi, la carenza di strutture, attrezzature, personale, disponibilità dei

20 Che ben emergono dal resoconto stenografico della Seduta della Camera dei deputati n. 34 del 20 settembre 2001, nel corso della quale si è svolta l'interpellanza parlamentare ai Ministri del Lavoro e delle Pari opportunità in merito ai ritardi nell'attuazione del decreto legislativo 196/2000; oltre alla mancata convocazione della Conferenza unificata per l'approvazione della Convenzione quadro, in quella sede rilevavano altre questioni fondamentali come il ritardo nella segnalazione delle nomine delle nuove Consigliere e dei nuovi Consiglieri al Ministero del Lavoro da parte delle amministrazioni regionali e provinciali e la mancata ripartizione del fondo nazionale destinato alle Consigliere e ai Consiglieri di parità. A oltre un anno dal decreto, i due terzi delle Regioni e la metà delle Province risultavano sprovviste della Consigliera e del Consigliere di parità, mentre la mancata ripartizione del fondo metteva le Consigliere e i Consiglieri in carica nella impossibilità materiale di agire.

21 Convenzione quadro sulle modalità di organizzazione e di funzionamento dell'Ufficio delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, nonché sugli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 3, comma 1, lettere b), c), d), e) del decreto legislativo 196/2000, stipulata tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle pari opportunità e la Conferenza unificata Stato, Regioni e autonomie locali, approvata nella seduta del 22 novembre 2001, Repertorio Atti n. 524/C.U. del 22 novembre 2001.



dirigenti delle amministrazioni di riferimento. La questione rimane dunque di estrema rilevanza all'interno della Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità: a ribadirla ancora una volta l'urgenza, alla riunione plenaria svoltasi a Roma il 5, 6 e 7 dicembre 2005 è stato votato all'unanimità un ordine del giorno che sottolinea la necessità da parte delle Consigliere nazionali di monitorare lo stato di attuazione delle convenzioni territoriali, nonché il loro effettivo adempimento da parte degli enti regionali e provinciali²². A rendere ancora più incerte le sorti di una situazione di per sé già critica è subentrato, da ultimo, il tentativo di riordino e razionalizzazione della normativa in materia di parità e pari opportunità uomo-donna, sfociato nel decreto legislativo 198/2006, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246". Il nuovo decreto, infatti, nel "riepilogare" la normativa sulle Consigliere e sui Consiglieri di parità, in merito alle convenzioni territoriali sembra volgere la prescrizione contenuta nel decreto legislativo 196/2000 in mera "possibilità"; all'articolo 16, comma 2, del decreto legislativo 198/2006, infatti, si legge che "il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, nell'ambito delle proprie competenze, può predisporre con gli enti territoriali nel cui ambito operano le Consigliere ed i Consiglieri di parità, convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'Ufficio delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere b), c), d) ed e), come stipulato con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281". Nella consapevolezza delle implicazioni, potenzialmente non positive, che una tale formulazione "possibilistica" può comportare sul versante del buon funzionamento dei propri Uffici regionali e provinciali, le Consigliere e i Consiglieri di parità, in costante

22 Il documento approvato reca il seguente testo: "... s'impegnano le Consigliere nazionali a far conoscere in tempi brevi a tutte le Consigliere effettive e supplenti regionali e provinciali lo stato di attuazione delle singole realtà istituzionali sull'accordo relativo alla convenzione tra il Ministero del lavoro da un lato e le Province o Regioni dall'altro, approvata dalla Conferenza Stato Regioni e dall'UPI nel 2001. S'impegnano altresì le Consigliere nazionali ad attivarsi per promuovere in tempi brevi l'adozione delle suddette convenzioni in ogni realtà territoriale, quale strumento atto a promuovere una situazione omogenea in tutto il Paese in ordine al funzionamento degli Uffici delle Consigliere".

raccordo con le Consigliere nazionali, si stanno adoperando per rappresentare nelle sedi istituzionali di competenza l'importanza di tornare al senso della formulazione contenuta nel decreto legislativo 196/2000.

I dati emersi dall'indagine

Pur considerando ancora aperte le questioni sopra evidenziate in relazione alla Convenzione quadro tra il Ministero del lavoro e le amministrazioni regionali e provinciali, l'indagine ha comunque evidenziato che, sia pure in un contesto suscettibile di miglioramento, la figura della Consigliera e del Consigliere di parità può essere considerata ormai un punto di riferimento per gran parte delle amministrazioni locali.

Tale impressione è confermata dal livello di visibilità che tale figura, secondo i referenti intervistati, ha raggiunto in primo luogo nei settori dell'amministrazione che si occupano specificamente di politiche del lavoro, ma anche, in generale, nel complesso dell'amministrazione regionale o provinciale (tab. 5).

Nel 35,8% dei format si dichiara, infatti, che la figura della Consigliera e del Consigliere è molto visibile nell'ambito degli uffici che si occupano di politiche del lavoro, e in un ulteriore 37,3% si ritiene che lo sia "abbastanza"; viceversa, solo nel 6% dei casi la Consigliera e il Consigliere di parità sembrano essere totalmente estranei al suddetto settore amministrativo.

Nel complesso dell'amministrazione, la visibilità della Consigliera e del Consigliere si posiziona su livelli abbastanza adeguati (52,9%), ma il nodo critico sembra essere quello della conoscenza da parte del personale dell'amministrazione (poco visibile a dipendenti/personale nel 54,4% dei casi). Sembrerebbe essere una contraddizione, ma in realtà è il risultato della linea di demarcazione che pare ancora sussistere tra il riconoscimento del ruolo, in primo luogo culturale e, poi, di indirizzo strategico, svolto dalla Consigliera e dal Consigliere, e la debolezza della figura sul piano operativo, con particolare riferimento al sostegno ed alla soluzione di problematiche interne all'amministrazione stessa. Concorre a definire tale quadro il fatto che, come evidenziato in precedenza, solo una minoranza di amministrazioni arriva a coinvolgere la Consigliera e il Consigliere di parità anche nella definizione delle politiche del personale (39,1% - tab. 2).

Tab. 5 - Opinione dei referenti delle amministrazioni intervistate circa la visibilità della figura della Consigliera e del Consigliere di parità (val. %)

	molto	abbastanza	poco	per niente	totale
Amministrazione regionale/provinciale, in genere	16,2	52,9	27,9	2,9	99,9
Dipartimenti/uffici dell'amministrazione che si occupano di politiche del lavoro	35,8	37,3	20,9	6,0	100,0
Dipendenti/personale dell'amministrazione	7,4	29,4	54,4	8,8	100,0
Enti locali	10,9	34,4	46,9	7,8	100,0
Associazioni di categoria	7,5	43,3	37,3	11,9	100,0
Associazioni sindacali	19,4	44,8	28,4	7,5	100,1
Imprese	-	29,9	46,3	23,9	100,1
Cittadini e lavoratori in genere	-	19,7	56,1	24,2	100,0

Fonte: indagine Rur-Censis per Isfol, 2006

Maggiori difficoltà sussistono nella visibilità e nel riconoscimento del ruolo della Consigliera e del Consigliere esternamente all'amministrazione di riferimento, tranne nel caso delle associazioni sindacali. Anche in virtù di una convergenza di obiettivi e del tema stesso delle pari opportunità e della lotta alle discriminazioni sul lavoro, la figura della Consigliera e del Consigliere è, infatti, secondo gli intervistati, molto o abbastanza visibile presso i sindacati nel 64,2% dei casi.

Su livelli inferiori si attesta la visibilità della figura presso gli enti locali, visibilità che viene giudicata molto elevata dal 10,9% dei referenti ed abbastanza elevata nel 34,4% dei casi, mentre ben il 46,9% ritiene che la Consigliera e il Consigliere, nel territorio di riferimento, siano poco visibili. Prevalgono, per soli otto decimi di punto, coloro che ritengono molto o abbastanza visibile la figura della Consigliera e del Consigliere presso le associazioni di categoria, mentre un obiettivo ancora sicuramente non raggiunto è quello di informare compiutamente imprese e cittadini. È opinione diffusa, infatti, tra i referenti delle amministrazioni regionali e pro-

vinciali, che cittadini e imprese non conoscano affatto tale figura (rispettivamente 24,2% e 23,9%), o comunque non la conoscano in maniera adeguata (opzione segnalata rispettivamente dal 56,1% e dal 46,3% degli intervistati).

Coerentemente con quanto fin qui affermato, gli Assessori ed i Dirigenti individuano quale intervento prioritario finalizzato a "pubblicizzare" la figura della Consigliera e del Consigliere, la promozione di azioni di informazione su ruolo e funzioni della Consigliera e del Consigliere di parità presso i lavoratori ed i cittadini (tab. 6). Si esprime in tal senso il 79,4% delle amministrazioni, con una lieve accentuazione da parte delle Province.

Tab. 6 - Interventi o azioni che le amministrazioni regionali e provinciali potrebbero mettere in atto per pubblicizzare la figura della Consigliera e del Consigliere di parità, favorendo l'effettivo svolgimento delle funzioni, in applicazione della convenzione con il Ministero del lavoro (val. %)

	Totale	Regioni e Province autonome	Province
Promuovere azioni di informazione, su ruolo e funzioni della figura, presso i lavoratori e i cittadini	79,4	76,9	80,0
Promuovere un'azione sinergica tra la Consigliera ed altri soggetti/figure/organismi afferenti l'amministrazione (o che comunque operano sul territorio dell'amministrazione) e che si occupano di politiche attive di lavoro e di genere	76,5	84,6	74,5
Facilitare la comprensione, all'interno dell'amministrazione, dell'esatto ruolo svolto dalla figura	63,2	69,2	61,8
Coinvolgere la Consigliera, per gli aspetti di propria competenza, nelle dinamiche lavorative dell'amministrazione	52,9	46,2	54,5
Fornire alla Consigliera strumenti e strutture effettivamente funzionali ed adeguati all'esercizio della propria funzione	50,0	46,2	50,9
Altro	5,9	7,7	5,5

La somma delle percentuali non corrisponde a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: indagine Rur-Censis per Isfol, 2006



Al secondo posto (ma prioritario per i referenti di Regioni e Province autonome), si colloca la promozione di un'azione sinergica tra la Consiglieria e il Consigliere e i diversi soggetti che sul territorio si occupano di politiche attive del lavoro e di genere.

Seguono, da un lato, l'esigenza di sviluppare azioni volte a facilitare la comprensione, all'interno dell'amministrazione, dell'esatto ruolo svolto dalla Consiglieria e del Consigliere di parità (63,2%) e, dall'altro, l'esigenza di coinvolgere (o coinvolgere maggiormente) tale figura, per gli aspetti di propria competenza, nelle dinamiche lavorative dell'amministrazione (52,9%).

L'aspetto strumentale, come nel caso delle opinioni circa l'adeguatezza del budget a disposizione, pur importante, passa in secondo piano, raccogliendo comunque il 50% di segnalazioni; d'altro canto, è evidente che "fornire alla Consiglieria strumenti e strutture effettivamente funzionali ed adeguati all'esercizio della propria funzione" è intervento necessario ma non sufficiente a garantirne la piena operatività, se non si interviene prima o contemporaneamente sugli ostacoli di natura culturale ed organizzativa e sulla rete di soggetti individuali e collettivi, pubblici e privati, rispetto ai quali la Consiglieria e il Consigliere dovrebbero potersi porre come riferimento imprescindibile negli aspetti di loro competenza.

LA FUNZIONE DI PREVENZIONE E CONTROLLO ED IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE



Con l'istituzione della figura della Consiglieria e del Consigliere di parità e la predisposizione del Piano delle Azioni positive si è voluto dare risalto alla funzione di prevenzione di possibili discriminazioni, oltre che controllare il rispetto del principio di pari opportunità tra uomini e donne, con specifico riferimento al mondo del lavoro.

Appare dunque cruciale verificare, nel gruppo di amministrazioni che hanno partecipato all'indagine, quale è lo stato di avanzamento nell'attivazione di alcuni degli strumenti e dei dispositivi previsti dal legislatore. Prima di tutto, è opportuno segnalare che non in tutte le amministrazioni regionali e provinciali è stato istituito il Comitato Pari Opportunità. Come emerge dalla tabella 7, il Comitato è presente nel 68,7% delle amministrazioni che hanno risposto al questionario, percentuale che sale all'84,6% per ciò che concerne le Regioni e le Province autonome. Risultano più "virtuose" le Regioni e le Province centrali, seguite da quelle dislocate nel Nord-Ovest del Paese.

Solo un quarto delle amministrazioni interessate ha, invece, attivato il Piano delle Azioni positive (tab. 8). Il 13,2% ha poi dichiarato di non essere nemmeno a conoscenza dell'attivazione di tale Piano.

Generalizzata è l'opinione che il Piano possa avere una qualche utilità, e la positività del giudizio è più marcata tra i referenti delle amministrazioni che hanno già avuto modo di apprezzarne gli affetti.

Tab. 7 - Presenza del Comitato Pari Opportunità nelle amministrazioni provinciali e regionali (val. %)

	Totale	Regioni e Province autonome	Province
si	68,7	84,6	64,8
<i>Nord-Est</i>	60,0	75,0	56,3
<i>Nord-Ovest</i>	71,4	100,0	64,7
<i>Centro</i>	80,0	100,0	72,7
<i>Sud e Isole</i>	63,6	0,0	70,0
no	31,3	15,4	35,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Rur-Censis per Isfol, 2006

Tab. 8 - Amministrazioni che hanno attivato il Piano delle Azioni positive (val. %)

	si	no	non so
Province	25,5	60,0	14,5
Regioni e Province autonome	23,1	69,2	7,7
Totale	25,0	61,8	13,2

Fonte: indagine Rur-Censis per Isfol, 2006

Come evidenziato nella tabella 9, nessuno ritiene lo strumento del Piano delle Azioni positive completamente inutile, ma si riscontra comunque una quota non marginale di intervistati, pari al 19,7%, che ne circoscrive il potenziale di efficacia. Lo scetticismo maggiore si rileva tra coloro che hanno dichiarato di non essere nemmeno a conoscenza della eventuale predisposizione del Piano da parte dell'amministrazione di appartenenza. Viceversa, laddove il Piano è stato già attivato, prevalgono i giudizi ampiamente positivi, con un 58,8% di intervistati che ritiene tale strumento molto utile (100% delle amministrazioni regionali).

Appare dunque interessante approfondire gli aspetti sui quali si sono maggiormente concentrati i Piani finora avviati. L'intervento più diffuso risulta essere quello concernente l'attivazione di iniziative specifiche di riorganizzazione o di sussidio ai dipendenti dell'amministrazione (68,85%), cui segue il fondamentale aspetto dell'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, promosso dal 50% dei Piani (tab. 10).

Seguono tutta una serie di iniziative di promozione culturale, quali "azioni sperimentali e iniziative di comunicazione a favore della parità" (43,8%), "promozione della cultura di genere" (31,3%), realizzazione di ricerche e pubblicazioni sul tema della parità (25%).



Tab. 9 - Opinione sull'utilità del Piano delle Azioni positive, in base alla sua attivazione da parte delle amministrazioni intervistate (val. %)

	Totale			Regioni e Province autonome			Province		
	si	no	non so	Totale	si	no	non so	Totale	Totale
Molto	58,8	36,6	25,0	40,9	100,0	44,4	-	53,8	37,7
Abbastanza	29,4	43,9	37,5	39,4	-	44,4	100,0	38,5	39,6
Poco	11,8	19,5	37,5	19,7	-	11,1	-	7,7	22,6
Per niente									
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,9	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Rur-Censis per Isfol, 2006

Tab. 10 - Azioni poste in essere dalle amministrazioni che hanno predisposto il Piano Triennale delle Azioni positive (val. %)

Iniziative specifiche di riorganizzazione ente o di sussidio dipendenti dell'amministrazione	68,8
Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro	50,0
Azioni sperimentali e iniziative di comunicazione a favore della parità	43,8
Promozione della cultura in genere	31,3
Ricerche e pubblicazioni in tema di parità	25,0
Ricostruzione Comitato Pari Opportunità; Istituzione Comitato PO; Creazione ufficio PO	25,0
Azioni rivolte all'inserimento e/o reinserimento di donne nel mercato del lavoro	25,0
Bilancio di genere	12,5
Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente	6,3
Partecipazione alle iniziative europee	6,3
Valorizzare le risorse umane attraverso una progettazione dei sistemi operativi tale da tenere conto delle differenze di genere	6,3
Codice di Condotta	6,3
Azioni predisposte ma non ancora approvate	

La somma delle percentuali non corrisponde a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: indagine Rur-Censis per Isfol, 2006

LE INIZIATIVE REALIZZATE DALLE AMMINISTRAZIONI
REGIONALI E PROVINCIALI NEL CAMPO DELLA PARITÀ
E DELLE PARI OPPORTUNITÀ



A conclusione della rilevazione sulla figura e sul ruolo della Consigliera e del Consigliere di parità, si è chiesto ai referenti intervistati di segnalare le eventuali principali iniziative realizzate dalla propria amministrazione nel campo della parità e delle pari opportunità.

È opportuno premettere, ai fini di una corretta lettura dei dati illustrati di seguito, che si trattava di una libera scelta e si chiedeva di scegliere sulla base di una propria personale opinione. Era inoltre possibile indicare fino ad un massimo di tre iniziative, utilizzando gli appositi spazi inseriti nel questionario. Per non rendere troppo oneroso il compito richiesto agli intervistati, si è preferito non dare indicazioni in merito alle modalità di descrizione delle iniziative o al livello di dettaglio.

Ciò spiega l'eterogeneità delle risposte: da un lato, alcuni referenti hanno ritenuto opportuno fornire una sintesi degli obiettivi e della natura del progetto/iniziativa segnalati, mentre altri si sono limitati a indicarne la denominazione o a farne una descrizione più generica; dall'altro, in alcuni casi, per dar conto della ricchezza e della varietà del lavoro svolto, invece di descrivere le singole iniziative, pur rispettando formalmente la richiesta di indicarne fino ad un massimo di tre, in effetti sono stati segnalati progetti, programmi, politiche complesse, al cui interno erano contemplate numerose iniziative.

Il quadro emerso non vuole e non può dunque essere una fotografia precisa di quanto è stato e viene realizzato dalle amministrazioni intervistate, ma costituisce una esemplificazione delle possibili tipologie di politiche attuate nel nostro Paese e del grado di importanza attribuita alle diverse tipologie di azioni possibili da alcuni attori privilegiati, quali appunto gli assessori ed i dirigenti delle amministrazioni regionali e provinciali.

Nella tabella 11 è riportato il quadro di sintesi delle 176 iniziative segnalate, in base alla collocazione geografica dell'amministrazione attuatrice

e al tipo di intervento realizzato. In relazione alla tipologizzazione delle iniziative, occorre precisare che si è tentato di raggruppare per aree tematiche prevalenti gli interventi, anche se ovviamente spesso i confini sono indefiniti.

Nel complesso è possibile distinguere due principali filoni di intervento cui fanno riferimento le attività segnalate:

- da un lato, le iniziative a sostegno dell'occupazione;
- dall'altro, le attività di sensibilizzazione, comunicazione, diffusione della cultura di parità.

Nel primo caso, il riferimento è al 29,5% di progetti, politiche, interventi finalizzati a sostenere l'occupazione femminile e/o a promuovere l'inclusione sociale e lavorativa delle donne. A questo, è possibile aggiungere il 18,2% di iniziative specificamente rivolte a sostenere la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita familiare.

Le attività di sensibilizzazione e comunicazione costituiscono, invece, il 27,3% delle iniziative segnalate, ma rientrano in parte in tale filone anche le indagini e gli studi realizzati nel 10,2% dei casi.

Completano lo scenario le attività svolte principalmente a costruire e/o implementare reti di soggetti, a diversi livelli territoriali, attivi sulle tematiche della parità e delle pari opportunità (4,5%), le iniziative di bilancio di genere realizzate da alcune amministrazioni (84,0%), nonché un 6,3% di iniziative non rientranti nelle categorie utilizzate o perché caratterizzate da più di una attività/finalità o perché descritte in maniera non sufficientemente esaustiva.

Tab. 11 – Iniziative delle amministrazioni regionali e provinciali intervistate nel campo della parità e delle pari opportunità, per area geografica e tipologia di iniziativa (val. %)

Tipologia	Area geografica				
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud ed Isole	Totale
Politiche, interventi e progetti a sostegno dell'occupazione nell'ottica delle pari opportunità	31,6	29,1	27,8	28,6	29,5
Conciliazione dei tempi di lavoro e vita familiare	19,3	16,4	30,6	3,6	18,2
Lavoro di rete/costituzione-partecipazione a reti locali/reti internazionali	1,8	7,3	5,6	3,6	4,5
Bilancio di genere	3,5	7,3	2,8	0,0	4,0
Studi e ricerche	5,3	16,4	5,6	14,3	10,2
Attività di sensibilizzazione, comunicazione, diffusione della cultura di parità	29,8	21,8	22,2	39,3	27,3
Iniziative varie/non altrimenti classificabili	8,8	1,8	5,6	10,7	6,3

Fonte: indagine Rur-Censis per Isfol, 2006



Per quanto riguarda le differenziazioni territoriali, è possibile evidenziare che nelle aree meridionali si registra una più spiccata tendenza (o più esattamente se ne sottolinea l'importanza) a realizzare attività che insistono sulla dimensione culturale del fenomeno, mentre è nel Nord-Ovest che viene maggiormente posto l'accento sul ruolo operativo e di attuazione di politiche che le amministrazioni pubbliche competenti sono chiamate a svolgere. Infine, le amministrazioni dislocate nelle aree centrali del Paese hanno evidenziato in misura maggiore la realizzazione di iniziative volte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (30,6% del totale di iniziative segnalate nelle aree centrali).

Per un maggior dettaglio delle diverse iniziative segnalate è possibile fare riferimento alla tavola riportata di seguito. Come accennato in precedenza, il criterio di classificazione adottato risponde soprattutto ad un'esigenza di facilitazione della lettura del dato, in quanto la maggior parte delle iniziative descritte sottende una pluralità di finalità.

In relazione ai progetti a sostegno dell'occupazione sono presenti:

- 5 azioni riconducibili all'attuazione di politiche del lavoro complesse, improntate a valorizzare la componente femminile;
- 8 progetti rivolti specificamente all'inserimento socio-lavorativo di soggetti deboli, quali le donne immigrate, con difficoltà socio economiche, con titoli di studio deboli, ma anche donne laureate comunque svantaggiate rispetto ai loro colleghi di sesso maschile;
- 2 progetti di cui è esplicitato il carattere operativo, trattandosi di sperimentazioni o attuazione di un numero, sia pur limitato, di inserimenti lavorativi tramite la modalità del telelavoro o del tirocinio;
- 1 progetto di incentivazione economica alle imprese che assumono donne 45-50enni;
- 11 progetti finalizzati a sviluppare e sostenere l'imprenditorialità femminile, anche mediante attivazione di linee di credito dedicate;
- 7 progetti finalizzati alla valorizzazione del ruolo delle donne e ad agevolarne la carriera lavorativa, sia in generale sia nell'ambito dell'amministrazione stessa;
- 7 progetti di formazione, orientamento e consulenza;
- 13 iniziative di attivazione di sportelli (ed in misura minore osservatori e centri risorse) dedicati alle donne.

Per quanto riguarda le azioni che evidenziano l'esplicito obiettivo di

agire sulla problematica della conciliazione, si registra la presenza di numerosi progetti/iniziative di politica complessiva, quale ad esempio la realizzazione di accordi quadro o l'emanazione di leggi specifiche, nonché di azioni che intendono impattare sui modelli organizzativi del tessuto imprenditoriale e dei servizi pubblici locali (in complesso, 16 segnalazioni).

Una linea di intervento abbastanza diffusa, sempre nell'ambito della conciliazione dei tempi, è quella relativa all'attivazione di aiuti finanziari (come ad esempio i voucher, la carta di credito formativa e per l'acquisto di servizi di cura). Si segnalano infine 7 progetti rivolti al personale dell'amministrazione stessa, tra i quali prevalgono quelli relativi all'apertura di asili nido e ludoteche per i figli dei dipendenti.

Rimandando alla tavola riportata di seguito per una lettura delle altre tipologie d'iniziative, è però importante sottolineare il ruolo fondamentale svolto, non solo dal punto di vista finanziario ma anche in merito alla delineazione di priorità strategiche e alla sperimentazione di metodologie di intervento innovative, dal Fondo sociale europeo e dalle Iniziative comunitarie, con particolare riferimento al programma Equal. Di contro, a livello nazionale, la principale fonte di finanziamento indicata dalle amministrazioni regionali e provinciali è la legge 125/91.

Tav. 1 - Iniziative realizzate dalle amministrazioni regionali e provinciali nel campo della parità e delle pari opportunità (tra le Regioni sono comprese anche le Province autonome; tra parentesi è riportato il numero di amministrazioni che attuano il progetto/iniziativa)

Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione
A. POLITICHE, INTERVENTI E PROGETTI A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE NELL'OTTICA DELLE PARI OPPORTUNITÀ Politiche del lavoro nell'ottica della parità e delle pari opportunità Interventi a sostegno delle politiche del lavoro orientati a valorizzare la componente femminile nei settori in cui le donne sono sottorappresentate (azioni specifiche per rafforzare la presenza femminile nei settori lavorativi della ricerca scientifica e tecnologica; interventi finalizzati a favorire la presenza delle donne nelle facoltà scientifiche, ecc.)		
Partecipazione e sostegno ad iniziative e progetti comunitari tesi a sostenere l'incremento dell'occupabilità femminile dipendente ed autonoma	Centro	Regione
Piano di azioni positive "V.I.O.L.A.", con l'amministrazione comunale di Terni ed altri soggetti locali; piano di azioni positive per l'ASL	Nord-Ovest	Provincia
Progetti diversi di politica del lavoro realizzati tramite i Centri per l'impiego con il sostegno, anche economico, della Consiglieria di parità	Centro	Provincia
	Nord-Ovest	Provincia
		(segue)

Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione	Le iniziative
Sostegno alla realizzazione di progetti di azioni positive dirette ad eliminare la disparità di cui le donne possono essere oggetto nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nelle fasi di mobilità	Nord-Est	Regione	
Inclusione socio-lavorativa di soggetti deboli Attuazione di progetti per la promozione della inclusione socio-lavorativa delle donne migranti e immigrate vittime di tratta per sfruttamento sessuale	Centro	Provincia	
Inserimento nel mondo del lavoro di Rom e simili (in collaborazione con i servizi sociali)	Nord-Est	Provincia	
Interventi a sostegno dell'occupazione per aiutare l'inserimento lavorativo delle giovani con diplomi deboli	Nord-Est	Provincia	
Intervento a sostegno delle donne espulse dal mondo del lavoro (età >45) – contratti di "seconda esperienza"	Nord-Est	Provincia	
Progetto di inserimento socio-lavorativo donne immigrate, finalizzato a favorire il sostegno e la promozione dell'integrazione socio-culturale delle donne immigrate nel territorio mediante azioni dirette all'inserimento lavorativo	Centro	Provincia	
Progetto "Madre" – politica integrata a favore della famiglia che, tra i suoi obiettivi, individua il sostegno a donne lavoratrici con gravi difficoltà socio-economiche (in via di approvazione)	Sud ed Isole	Provincia	
		(segue)	



Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Progetto "Donne laureate", finalizzato a fornire uno strumento di raccordo con il mondo del lavoro e di valorizzazione delle conoscenze/competenze acquisite durante il percorso di studi accademici, agevolando il collegamento tra percorsi di studio, mondo del lavoro o percorsi formativi post laurea	Centro	Provincia
Progetto finalizzato all'orientamento ed all'inserimento occupazionale di donne extracomunitarie	Nord-Ovest	Provincia
Progetti specifici di inserimento lavorativo Progetto "Telelavoro" Misura E1.3 Fse	Nord-Ovest	Provincia
Women&Work (inserimenti mirati per donne - accompagnamento e orientamento) misura E1 Fse. Il progetto vede coinvolti, oltre alle istituzioni di parità, i consorzi socio-assistenziali del territorio al fine di sostenere l'inserimento sociale e lavorativo di donne a rischio di emarginazione sociale. Si propone di migliorare la qualità della vita attraverso l'avvio di tirocini monitorati ed economicamente incentivati	Nord-Ovest	Provincia

(segue)

Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Incentivi all'assunzione Incentivi economici una tantum alle imprese che assumono donne over 45 e over 50	Nord-Ovest	Provincia
Imprenditorialità femminile e credito Attività di promozione dell'autoimprenditorialità nell'ottica di genere, al fine di contribuire a promuovere la cultura imprenditoriale ed individuare modalità di promozione delle politiche di genere anche attraverso la presentazione di buone pratiche nella creazione e conduzione di imprese femminili connotatesi nel mercato come portatrici di innovazione e qualità	Centro	Provincia
Finanziamento prestito rosa	Sud ed Isole	Regione
Predisposizione del programma regionale per la promozione dell'imprenditorialità femminile	Nord-Ovest	Regione
Progetto "Diamo credito alle donne" – Assessorato alle Pari Opportunità in collaborazione con l'Assessorato alle attività produttive: esperienza di garanzia di garanzia del microcredito femminile	Sud ed Isole	Provincia
		(segue)

Le iniziative



Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Progetto "Fare impresa con la floricoltura". Azioni tese a promuovere la cultura dell'imprenditoria femminile, nella logica delle pari opportunità. In particolare, a seguito di analisi del territorio, la floricoltura è stata individuata come settore che può favorire la partecipazione delle donne in attività autonome indirizzate a promuovere nuova occupazione. Per il 2006 sono previsti interventi di animazione territoriale e di formazione tecnica teorico-pratica e legislativa	Sud ed Isole	Provincia
Progetti "Futura e Imprenderò"	Nord-Est	Regione
Progetto Equal "Berenice" rivolto alle donne imprenditrici	Nord-Est	Provincia
Progetto svolto in collaborazione con la C.C.I.A.A. finalizzato a supportare imprese femminili	Nord-Ovest	Provincia
Protocollo d'intesa con Sviluppo Italia Spa, per sostenere ed incentivare la creazione di imprese femminili e di lavoro autonomo femminile e giovanile	Centro	Provincia
Realizzazione di un progetto (attività a sportello a seguito di bando pubblico) per il sostegno finanziario all'avvio di attività autoimprenditoriali da parte di donne	Nord-Ovest	Provincia

(segue)

Tipologia e denominazione	Le iniziative	
	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Valorizzazione del ruolo, percorsi di carriera Creazione di strumenti, modelli, azioni per facilitare lo sviluppo della carriera e l'accesso ai livelli di responsabilità delle donne, rafforzando anche gli aspetti della conciliazione, all'interno della Regione (finanziato dalla legge 125/91)	Nord-Est	Regione
Master formativo per 100 donne dipendenti dell'amministrazione regionale	Centro	Regione
Progetto "Per una strategia delle pari opportunità nei percorsi di carriera e di lavoro delle lavoratrici dell'amministrazione provinciale"	Nord-Ovest	Provincia
Progetto di valorizzazione della componente femminile nei luoghi decisionali	Centro	Provincia
Progetto Equal "Acrobate" in tema di sviluppo di carriera delle donne	Nord-Ovest	Provincia
Progetto Interreg III B "Spazio alpino – Women Alpnet", con specifici work packages tesi a rafforzare il ruolo delle donne nello sviluppo locale delle zone alpine	Nord-Ovest	Provincia
Sostegno ad accordi e programmi aziendali per la valorizzazione della presenza femminile in particolari settori	Nord-Est	Regione
		(segue)
Tipologia e denominazione	Area	Tipologia di

Formazione, orientamento, consulenza, tirocini formativi Attività di orientamento e di formazione per l'ingresso, la permanenza al lavoro ed il reingresso delle forze di lavoro femminili nel mercato del lavoro Corsi di formazione per le fasce più svantaggiate Corsi di formazione informatica per patente europea per donne disoccupate o inoccupate over30, più orientamento al lavoro Corso di formazione per donne disoccupate "Addette al reparto macelleria", in collaborazione con la Consiglieria di parità Corso gratuito di Modellista "Donne dentro la moda", realizzato dall'Assessorato alle pari opportunità in collaborazione con un Istituto professionale di Stato e riservato alle donne di età compresa tra i 18 ed i 60 anni Predisposizione di bandi per il finanziamento di progetti di tirocinio formativo e di orientamento a favore di donne escluse o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro Progetto patente: sviluppo di azioni per favorire l'occupabilità delle donne attivando e finanziando percorsi di acquisizione di patente di guida, in collaborazione con l'amministrazione comunale	geografica amministrazione	
	Nord -Est	Regione
	Sud ed Isole	Provincia
	Nord-Ovest	Provincia
	Nord-Est	Provincia
	Sud ed Isole	Provincia
	Nord-Est	Provincia
	Nord-Est	Provincia
	(segue)	

Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione	Le iniziative
Istituzione di servizi/centri/osservatori/sportelli			
Attivazione "Sportello donna" di consulenza sulle tematiche occupazionali	Nord-Ovest	Provincia	
Attuazione Misura 3.14 del Programma Operativo Regionale, attraverso l'allestimento di C.O.F. – Centri per l'occupabilità femminile	Sud ed Isole	Provincia	
Centro Risorse Donne	Nord-Ovest	Provincia	
Istituzione del Centro Risorse Regionale per l'integrazione della vita economica e sociale; tale servizio attiva una rete di enti locali attivi nella promozione di pari opportunità	Nord-Ovest	Regione	
Istituzione di un "Osservatorio Donna"	Nord-Ovest	Provincia	
Istituzione di un punto d'ascolto con lo psicologo del lavoro e sperimentazione dello strumento del bilancio di competenze (Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing)	Nord-Est	Provincia	
Istituzione di uno specifico servizio "Politiche per le Pari opportunità", per la diffusione dei principi e delle pratiche volte a realizzare la parità di opportunità tra uomini e donne, valorizzare la differenza di genere a tutti i livelli della società, effettuare monitoraggio e valutazione dei programmi, dei progetti e delle azioni regionali sotto il profilo delle pari opportunità, della valorizzazione di genere e loro promozione, nonché coordinare le Consigliere di parità del territorio	Nord-Est	Regione	
		(segue)	



Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Progetto di incentivi ed aiuti al partenariato locale, anche con riferimento alle politiche di genere, con l'obiettivo di creare o potenziare sportelli territoriali rivolti alla consulenza per la creazione di impresa con particolare riguardo all'utenza femminile. La creazione o il potenziamento di questi sportelli rientra nella creazione di un sistema integrato di servizi sul territorio provinciale	Centro	Provincia
Servizio "Per lei" – servizi positivi alle donne (consulenza nell'ambito delle seguenti problematiche: mobbing, problemi legali, psicologici, di mediazione)	Nord-Est	Provincia
Sportello Donna presso i Centri per l'impiego per l'attuazione dei progetti di inserimento professionale attuati dalla provincia	Nord-Est	Provincia
Sportello Donna presso i Centri per l'impiego	Sud ed Isole	Provincia
Sportello Donna presso i Centri per l'impiego	Centro	Provincia
Sportello Donna, Sportello Mobbing, Consulenze legali (lavoro/famiglia), consulenze di orientamento lavorativo, consulenza psicologica	Nord-Ovest	Provincia

(segue)

Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione	Le iniziative
B. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO E VITA FAMILIARE Politiche complessive di intervento – impatto sui modelli organizzativi Accordo quadro per promuovere azioni positive volte a conciliare tempi di vita e di lavoro nelle imprese della Provincia			
Approvazione della legge regionale "Politiche regionali per il coordinamento e l'amministrazione degli orari", che in attuazione della legge 53/2000 promuove il coordinamento e l'amministrazione dei tempi per sostenere la pari opportunità tra uomini e donne	Sud ed Isole	Provincia	
Azioni positive – piani di fattibilità per i servizi di prossimità	Nord-Ovest	Regione	
Interventi volti a favorire la conciliazione tra vita familiare e professionale	Nord-Ovest	Provincia	
Partecipazione all'iniziativa comunitaria Equal "Una questione privata: non tenere al proprio tempo è una questione di spazio". Progetto a supporto delle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il progetto fa riferimento a problemi di discriminazione verso le donne ed in particolare mira a rimuovere le condizioni di disagio per il permanere di criticità direttamente o indirettamente collegate alla "discriminazione di genere", come la scarsa condivisione del lavoro di cura, la minore possibilità di crescita professionale in termini di sviluppo di carriera, la forte incidenza di differenze retributive tra i generi e l'insufficiente sistema di protezione e di tutele per le lavoratrici atipiche e autonome	Centro	Regione	
	Nord-Est	Provincia (3)	
		(segue)	



Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Politiche di conciliazione famiglia-lavoro	Centro	Regione
Politiche ed interventi cofinanziati dal Fse a sostegno di: impegni di cura familiare di lavoratrici e lavoratori (asili nido, assegni di cura, ecc.); ingresso e qualificazione della partecipazione femminile al mercato del lavoro; conciliazione tempi di lavoro ed impegni familiari	Nord-Est	Regione
Progetto "Tempi di vita tempo di lavoro" Asse E del Fse. Il progetto prevede una sperimentazione atta a favorire, attraverso un'opera di promozione e sensibilizzazione dell'imprenditoria locale, un maggior utilizzo del contratto part-time, strumento che aiutando le donne a conciliare i tempi del lavoro con quelli del loro privato, è funzionale ad aumentare i tassi di occupazione femminile. In particolare, si è intervenuti agevolando l'attivazione di specifiche esperienze di tirocinio con successivo inserimento lavorativo part-time di un gruppo di 15 donne adulte, per fare da traino ad un sistema di buone prassi da diffondere	Nord-Ovest	Provincia
		(segue)

Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione	Le iniziative
Progetto "Varese in rete per le pari opportunità". Nell'ambito del progetto sono state realizzate: attività volte all'ampliamento delle scelte scolastiche e professionali; ricerche sul tema dell'occupazione femminile provinciale, attività per favorire l'imprenditorialità femminile nel sociale. Sul tema della conciliazione è stato prodotto il "Cercaservizi", rete provinciale di servizi alla persona, oggi in carico all'assessore alle politiche sociali e visibile sul sito provinciale	Nord-Ovest	Provincia	■ ● ▲
Progetto "Donne-lavoro-bimbi": sviluppo di azioni di sostegno all'occupabilità femminile in collaborazione con l'amministrazione comunale, il Consorzio per i Servizi sociali, il Centro famiglie	Nord-Est	Provincia	
Progetto Equal "Agenda dei territori per la conciliazione". In fase di realizzazione, vede il coinvolgimento di 5 province della Regione. Affronta il tema della conciliazione nel lavoro e nella accessibilità nei servizi	Nord-Ovest	Provincia (2)	
Progetto Equal SSCOR4 "Sostegno a percorsi di conciliazione dei tempi di vita e miglioramento della qualità della vita e del lavoro"	Nord-Est	Provincia	
Promozione delle pari opportunità di occupazione attraverso interventi per integrare orientamento, formazione e consulenza, favorendo l'accesso al lavoro di donne con particolare riferimento a modelli organizzativi che consentano la conciliazione di tempi di lavoro e vita familiare, soprattutto per donne residenti in aree montane	Centro	Provincia	(segue)



Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Realizzazione del progetto Fse "Innalzamento del tasso di attività femminile attraverso interventi di innovazione organizzativa"	Nord-Ovest	Provincia
Servizio di consulenza alle imprese sulla legge 53/2000; supporto e consulenza alla presentazione di progetti in materia di conciliazione rivolto alle imprese, istituito presso il Servizio Politiche del lavoro della Provincia	Nord-Est	Provincia
Sottoscrizione del protocollo d'intesa per la promozione di politiche integrate di conciliazione vita/lavoro tra l'amministrazione provinciale e associazioni datoriali, organizzazioni sindacali e terzo settore	Centro	Provincia
Aiuti finanziari per favorire l'accesso alla formazione e la ricerca del lavoro Carta di credito formativa individuale e aiuti finanziari per acquistare servizi di cura, per frequentare attività formative e favorire la ricerca attiva del lavoro	Centro	Provincia
Percorsi formativi per donne disoccupate in situazioni di disagio familiare con istituzione di sostegno familiare a domicilio	Nord-Ovest	Provincia
Progetto "Mary Poppins": erogazione di buoni per attività di cura	Centro	Provincia
Erogazione di voucher per l'acquisto di servizi di cura familiari a gruppi di donne di età 30-45 anni con problematiche relative alla cura familiare, inserite in nuclei familiari monoparentali a basso reddito (in fase di avvio)	Centro	Provincia
		(segue)

Tipologia e denominazione	Le iniziative	
	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Azioni relative alla misura E1.1 Fse "Voucher per l'acquisizione di servizi alla persona"	Nord-Ovest	Provincia
Attivazione della "Pink Card", distribuita a cittadine residenti nell'area provinciale per sconti/agevolazioni finanziarie presso il sistema bancario e della distribuzione commerciale	Nord-Ovest	Provincia
Azioni, attività, servizi rivolti al personale dell'amministrazione Istituzione del servizio di asilo nido interaziendale a favore dei figli dei dipendenti provinciali	Nord-Ovest	Provincia
Istituzione del servizio di asilo nido interaziendale a favore dei figli dei dipendenti regionali, aperto al territorio	Centro	Regione
Istituzione di un gruppo di lavoro per attivare "Servizi alla persona per la conciliazione dei tempi di cura e di lavoro", a favore delle collaboratrici e dei collaboratori della Regione	Nord-Est	Regione
Ludoteca per i figli dei dipendenti provinciali (in età scolare)	Nord-Est	Provincia
Predisposizione del progetto per asili nido all'interno dell'amministrazione provinciale	Centro	Provincia
Progetto "Libera tempo" e asilo aziendale "Bucaneve" per i dipendenti dell'Ente	Centro	Provincia
		(segue)

Tipologia e denominazione		
	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Sperimentazione del telelavoro per alcuni dipendenti dell'amministrazione regionale. Il progetto ha coinvolto finora 7 donne e 2 uomini, che lavorano 2 giorni in ufficio e 3 a casa	Centro	Regione
C. LAVORO DI RETE/COSTITUZIONE-PARTECIPAZIONE A RETI LOCALI E/O INTERNAZIONALI		
Partecipazione attiva alla rete urbana URB-AL Rete 12: autodeterminazione delle donne attraverso il lavoro locale, con realizzazione di seminari internazionali	Nord-Est	Provincia
Amministrazione socia fondatrice dell'Associazione "Women of Mediterranean, South East and East European Network", con l'obiettivo di diffondere i principi di pari opportunità tra uomini e donne e la cultura di genere, contribuire a valorizzare le culture delle donne e le differenze culturali, realizzare scambi e progetti nell'ambito della cooperazione decentrata. L'Associazione ha sostenuto, realizzato e finanziato numerose attività e progetti ad Algeri, Scutari, in Kosovo, nei campi saharawi, a Tangeri, a Tunisi, in Afghanistan, in Palestina, che rappresentano la base di relazioni ed esperienze sulla quale si fonda lo sviluppo della rete stessa	Nord-Est	Provincia
		(segue)

Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione	Le iniziative
Creazione di una rete territoriale per le pari opportunità, con il coinvolgimento oltre che degli sportelli Donna istituiti presso i Centri per l'impiego di soggetti che nel territorio si occupano di parità e pari opportunità nel mondo del lavoro	Centro	Provincia	
Interventi rivolti a rafforzare la Rete provinciale dei servizi per l'impiego in un'ottica di genere	Centro	Regione	
Lavoro di rete: realizzare reti con gli organismi più accreditati in una prospettiva di genere promuovendo progetti integrati e formativi	Sud ed Isole	Provincia	
Progetto Misura E1.4 Fse "Una rete per le pari opportunità nel mercato del lavoro. Supporto agli attori locali"	Nord-Ovest	Provincia	
Progetto "Veronadonna"; Rete di donne elette nella Provincia	Nord-Est	Provincia	
Protocollo d'intesa per la costituzione della "Rete Pari Opportunità" provinciale	Nord-Est	Provincia	
D. BILANCIO DI GENERE			
Analisi di genere dei bilanci pubblici (provincia capofila di un network cui hanno aderito 11 Province e 8 comuni denominato "Rete tra Province e Comuni per la diffusione di azioni di pari opportunità")	Nord-Ovest	Provincia	
Bilancio di genere	Nord-Est	Provincia	
		(segue)	



Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Bilancio di genere	Nord-Ovest	Provincia
Bilancio di genere dell'amministrazione regionale (pubblicazione e convegno)	Centro	Regione
Bilancio di genere provinciale: convegno su "L'introduzione di strumenti di Gender Auditing per la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle politiche di genere"; attività di raccordo con la Rete di Province e Comuni per la diffusione di azioni sulle pari opportunità; pubblicazione del bilancio di genere provinciale; attività svolte nell'ambito di un Protocollo di intesa tra 4 Province del Centro-Nord	Nord-Est	Provincia
Realizzazione del bilancio di genere, inserito nel bilancio sociale prodotto dall'amministrazione provinciale; attività svolta nell'ambito di un protocollo di intesa tra 4 Province del Centro-Nord per sostenere, qualificare e promuovere lo sviluppo di tutte le risorse femminili per un'effettiva realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne	Nord-Est	Provincia
Sperimentazione biennale di attività finalizzate alla promozione del Gender Auditing nella Regione	Nord-Est	Regione
		(segue)

Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione	Le iniziative
E. STUDI E RICERCHE Ricerche e pubblicazioni sui temi politica-partecipazione-parità Coordinamento del progetto pluriennale "Oltre il 60°. Dalla resistenza ad oggi. Le donne reggiane consapevoli", per la valorizzazione del ruolo delle donne reggiane nella resistenza civile e nella ricostruzione del paese quale contributo alla democrazia e al welfare			
Ricerca sul ruolo e la partecipazione della donna alla resistenza (in corso di stampa)	Nord-Est	Provincia	
Indagine conoscitiva sui luoghi di lavoro	Nord-Est	Provincia	
Indagine conoscitiva sulla realtà delle donne sole nella Provincia	Sud ed Isole	Provincia	
Indagine sulle famiglie, sul ruolo della donna e sull'evoluzione delle strutture familiari, nell'ottica della promozione dell'occupazione femminile. In particolare, l'indagine ha avuto ad oggetto la rilevazione di alcuni temi quali la condizione femminile, la famiglia, i servizi, la città ed i suoi tempi, la doppia presenza alla luce dell'interazione degli orari per il lavoro e per la famiglia, la rete di relazione, ecc.	Nord-Est	Provincia	
Lavoro di ricerca e divulgazione sul mainstreaming Fse	Centro	Provincia	
Ricerca su "Le competenze femminili nei processi di cambiamento di pari opportunità nell'amministrazione provinciale"	Centro	Regione	
	Centro	Provincia	
		(segue)	



Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Publicazione del volume "Il mio dolore è diverso", finalizzato alla conoscenza delle differenze di genere nel disagio psicologico, in collaborazione con l'azienda sanitaria locale, cui ha fatto seguito una seconda ricerca su "Il disagio psicologico al femminile a Reggio Emilia. Un'analisi familiare intergenerazionale"	Nord-Est	Provincia
Rapporto sull'occupazione femminile realizzato dall'Osservatorio provinciale sul mercato del lavoro	Nord-Est	Provincia
Ricerca su "Rappresentanza politica e partecipazione: il caso delle amministratrici della Provincia di Roma", promossa dalla Commissione delle Elette in collaborazione con Legaautonomie	Centro	Provincia
Ricerca su "Tempi moderni – progetto per una nuova tutela della maternità"	Nord-Est	Provincia
Ricerca sul benessere lavorativo nel settore pubblico (comparto unico regionale)	Nord-Ovest	Regione
Studi e ricerche su diverse tematiche (ad es. studio-indagine sulla riscontrata difficoltà di molte donne a rimanere nel mondo del lavoro dopo la nascita dei figli)	Nord-Est	Regione
Indagine relativa ai fabbisogni delle/dei dipendenti dell'amministrazione provinciale sul tema della conciliazione famiglia-lavoro	Nord-Ovest	Provincia

(segue)

Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Ricerca su "Quale lavoro? Il rientro delle donne nel mercato del lavoro in Provincia di Bergamo"	Nord-Ovest	Provincia
Ricerca-azione in tema di parità Analisi retributiva finalizzata alla parità salariale	Nord-Est	Provincia
Progetto di ricerca-azione "Le opportunità di genere: approccio e rafforzamento del principio di mainstreaming" – misura E1 Fse	Centro	Provincia
Realizzazione di una ricerca-azione sul tema "Violenza contro le donne e risposta delle istituzioni nel distretto di Correggio – RE", in collaborazione con l'Associazione Nondasola Onlus	Nord-Est	Provincia
		(segue)

Le iniziative



Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione
F. ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI PARITÀ		
Attività varie		
Diffusione della cultura di parità attraverso i Centri per l'impiego (Misura E Fse). In particolare, il progetto ha previsto azioni tese a: sviluppare una specifica sensibilità in tema di parità negli operatori dei servizi per l'impiego; sperimentare metodologie orientate al genere e offrire agli operatori strumenti di aggiornamento specifici, anche in merito all'analisi della domanda di lavoro; sensibilizzare la rete sociale sul tema delle pari opportunità avvalendosi come terminale in grado di leggere e interpretare i fenomeni di disparità di genere riscontrati nelle varie realtà; promuovere presso i centri per l'impiego uno spazio dedicato a servizi di orientamento e sostegno alla ricerca di lavoro rivolti alle donne	Nord-Ovest	Provincia
Elaborazione, sensibilizzazione ed educazione sulle politiche di parità	Centro	Regione
Informativa sulla legge dei congedi parentali/partecipazione a progetti del Programma Operativo Regionale Fse	Nord-Ovest	Provincia
Informazione e comunicazione: interventi informativi in campo politico, istituzionale, economico, sociale	Sud ed Isole	Provincia
Predisposizione di attività di sensibilizzazione, formazione e promozione di piani triennali di azioni positive	Nord-Est	Provincia
		(segue)

Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione	Le iniziative
Progetto L.A.R.A.: sensibilizzazione della dirigenza della Pubblica Amministrazione su organizzazione del lavoro e attenzione alle politiche di genere	Nord-Ovest	Regione	
Progetto P.O. – animazione territoriale per la diffusione di una cultura di genere. Ha avuto come obiettivo principale quello di informare/formare i soggetti del territorio provinciale al fine di promuovere una cultura di genere trasversale a tutti i contesti lavorativi, coinvolgendo il sistema pubblico e privato, favorire la costruzione di reti e la condivisione di esperienze, promuovere l'imprenditorialità femminile. Sono state promosse iniziative di scambio e confronto tra le realtà del sistema imprenditoriale e sociale per l'affermazione di una cultura di genere	Centro	Provincia	
Realizzazione e/o diffusione di guide e materiale informativo Azione di diffusione delle politiche di Pari Opportunità attraverso opuscoli, giornali, agende e gadget (Rete delle elette)	Centro	Regione	
Diffusione nei Centri per l'impiego e nell'ambito di iniziative di natura culturale di materiale informativo sulla figura della Consigliera provinciale di parità	Nord-Ovest	Provincia	
Guida "donna-lavoro"	Sud ed Isole	Regione	
		(segue)	



Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Parità e opportunità: concetti, parole, norme. Guida per gli operatori dei Centri per l'impiego	Nord-Est	Provincia
Realizzazione di un opuscolo su "Lavoro flessibile: nuove opportunità di occupazione anche per le donne?"	Centro	Provincia
Realizzazione di una guida ai servizi di particolare utilità per le donne	Nord-Ovest	Provincia
Realizzazione di una guida ai servizi dell'assessorato al lavoro, formazione professionale e istruzione	Nord-Ovest	Provincia
Seminari/convegni/conferenze		
Conferenze sul tema "Lavoro-autostima" rivolte alle giovani donne	Nord-Ovest	Provincia
Convegno "Immaginazione e impresa-nuovi lavori e nuove opportunità per le donne del terzo millennio"	Nord-Est	Provincia
Convegno "La presenza femminile negli organi politico-decisionali di Comuni, Province e Regione in Friuli Venezia Giulia"	Nord-Est	Provincia
Convegno di sensibilizzazione sul tema del mobbing e delle discriminazioni nel mondo del lavoro	Nord-Ovest	Provincia
Convegno e pubblicazione su "Analisi delle Pari opportunità nei Fondi FEOGA-FERS-FSE-LEADER-SFOP" – Team di PO	Centro	Regione
Convegno sul mobbing	Nord-Ovest	Regione
		(segue)

Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione	
Giornate sulla conciliazione dei tempi	Nord-Ovest	Regione	
Presentazione della legge 215/92 sull'imprenditorialità femminile nell'ambito di un seminario di studio	Sud ed Isole	Provincia	
Realizzazione del convegno-incontro denominato "Province in rosa"	Sud ed Isole	Provincia	
Realizzazione di convegni, seminari informativi e divulgativi riguardanti le politiche di genere	Sud ed Isole	Provincia	
Seminari sul tema del lavoro flessibile	Centro	Provincia	
Seminario di presentazione della pubblicazione "Genitorialità, lavoro e qualità della vita. Una conciliazione possibile?" organizzato dalla Commissione pari opportunità	Nord-Est	Provincia	
Campagne di comunicazione specifiche			
Campagna contro le violenze domestiche	Nord-Ovest	Provincia	
Campagna di comunicazione della Ripartizione lavoro. Sono stati realizzati comunicati stampa, articoli sulla rivista provinciale, pieghevoli e pubblicazioni (es. realizzazione di un foglio informativo sulle forme di lavoro flessibile illustrandone, con particolare attenzione all'otica di genere, vantaggi e svantaggi)	Nord-Est	Regione	
Campagne di comunicazione in tema di parità	Centro	Regione	
		(segue)	

Le iniziative



Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Campagne di sensibilizzazione e di informazione; partecipazione a fiere	Nord-Est	Regione
Interventi formativi volti alla promozione della cultura di parità		
Corsi di aggiornamento per insegnanti sul tema delle pari opportunità	Nord-Est	Provincia
Corso di formazione politica	Sud ed Isole	Provincia
Corso sulla comunicazione tra generi e dirigenti. Benessere organizzativo-relazionale	Sud ed Isole	Provincia
Diffusione della cultura di genere attraverso pacchetti didattici da divulgare tra le nuove generazioni e tra gli educatori	Sud ed Isole	Provincia
Giorate formative sul fenomeno del mobbing	Nord-Ovest	Provincia
Progetto di formazione del personale provinciale sul tema della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita familiare	Nord-Ovest	Provincia
Altre iniziative/attività di sensibilizzazione, comunicazione, diffusione		
Concorsi di grafica e di elaborati scritti, promossi fra i ragazzi delle scuole secondarie superiori su vari temi in campo di pari opportunità	Nord-Est	Provincia
Erogazione di contributi ad aziende, associazioni e privati cittadini che organizzano iniziative/eventi di sostegno e promozione delle pari opportunità	Nord-Est	Regione
		(segue)

Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Interventi nelle scuole; collegamento con gruppi giovani	Nord-Ovest	Provincia
Istituzione di una borsa di studio per tesi di laurea sui temi della parità, delle pari opportunità, del mainstreaming di genere	Nord-Ovest	Provincia
Mostra fotografica "Con occhi di donna"	Sud ed Isole	Provincia
Mostra, convegno e relativa pubblicazione in collaborazione con le scuole con finalità di sensibilizzazione	Centro	Provincia
Premio "Diana Sabbatini" per tesi di laurea	Nord-Est	Provincia
Rassegna cinematografica	Sud ed Isole	Provincia
Rivista "Voice" – voci di donne	Sud ed Isole	Provincia
Salone expo Elette	Nord-Ovest	Regione
Spazio web nell'ambito del sito ufficiale della Provincia sulla Consiglieria di parità	Nord-Ovest	Provincia
G. INIZIATIVE VARIE		
Coordinamento delle azioni di contrasto alla violenza contro le donne	Centro	Provincia
Finanziamento integrativo L. 215/92	Sud ed Isole	Regione
Partecipazione a progetti europei ed interregionali in materia di parità	Centro	Regione
		(segue)

Le iniziative



Tipologia e denominazione	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Presentazione di due progetti nell'ambito della legge 125/91 riguardanti le azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro / presentazione ed attuazione di progetti ex L. 125/91	Sud ed Isole	Provincia (2)
Progetto misura E1 Fse "Artigiana". Realizzato da un ampio partenariato (Consigliera di parità, centro per l'impiego, amministrazione comunale, ex provveditorato agli studi, dipartimento di ricerca sociale dell'università del Piemonte orientale, ecc.) ha avuto come obiettivi: il rafforzamento ed il coordinamento della rete creatasi con il progetto "Per donne e non solo" (vedi sotto); realizzazione di azioni di orientamento e strumenti a sostegno dei servizi alle donne con interventi in svariati ambiti tra cui: la scuola, il mercato del lavoro, l'imprenditoria, ecc.	Nord-Ovest	Provincia
Progetto misura E1 Fse "Per donne e non solo", realizzato in collaborazione con una rete di enti ed organismi locali pubblici e privati. Ha avuto come obiettivi: la sensibilizzazione degli attori locali alle pari opportunità attraverso la costituzione di una rete; la promozione ed integrazione delle iniziative sulle pari opportunità esistenti sul territorio ed il lancio di nuove attività di studio, ricerca ed analisi; il monitoraggio e la valutazione dell'impatto strategico delle politiche del lavoro e della formazione sulle pari opportunità	Nord-Ovest	Provincia

(segue)

Tipologia e denominazione	Le iniziative	
	Area geografica	Tipologia di amministrazione
Progetto Donna	Nord-Est	Provincia
Progetto "Paritas"	Nord-Ovest	Regione
Varie iniziative (non altrimenti specificate) in relazione al problema occupazionale femminile, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ai percorsi di carriera	Nord-Ovest	Provincia

Fonte: indagine RUR-Censis per Isfol, 2006

IL QUADRO DI RIFERIMENTO ISTITUZIONALE E NORMATIVO



In quest'ultimo capitolo viene tracciato un quadro di riferimento istituzionale e normativo sulle tematiche trattate, in primo luogo comparando, attraverso una tavola sinottica, gli articoli del decreto legislativo 196/2000 con quelli corrispondenti nel decreto legislativo 198/2006. Il primo, "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144" è infatti confluito, come già precedentemente sottolineato (con alcune variazioni) negli articoli 12-20 del decreto legislativo 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. Per quanto attiene alla nozione di discriminazione ed alle azioni in giudizio, il decreto legislativo 198/2006 recepisce e riordina – all'interno del "Capo III - Tutela giudiziaria" – le disposizioni contenute nella legge 7 dicembre 1977, n. 903 (art. 1, commi 1-4, art. 15, art. 16, comma 1, come modificati dai decreti legislativi n. 758/1994 e n. 145/2005) e nella legge 10 aprile 1991, n. 125 (art. 4 come modificato dai decreti legislativi n. 196/2000 e n. 145/2005); una seconda tavola sinottica è stata dedicata al raffronto degli articoli in questione.

Per completezza, in conclusione viene riportata la Convenzione quadro sulle modalità di organizzazione e di funzionamento dell'Ufficio delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, nonché sugli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 3, comma 1, lettere b), c), d), e) del decreto legislativo n. 196/2000, stipulata tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle pari opportunità e la Conferenza unificata Stato, Regioni e autonomie locali, approvata nella seduta del 22 novembre 2001.



TAVOLA SINOTTICA

D.Lgs. 196/2000

Art. 1.

Consigliere e consiglieri di parità

1. A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliere o un consigliere di parità. Per ogni consigliere o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente.

Art. 2.

Procedura di nomina e durata del mandato

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione degli organi a tal fine individuati dalle regioni e dalle province, sentite le commissioni rispettivamente regionali e provinciali tripartite di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, ognuno per i reciproci livelli di competenza sulla base dei requisiti di cui al comma 2 e con le procedure previste dal presente articolo. La consigliere o il consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

3. Il relativo decreto di nomina, contenente il curriculum della perso-

D.Lgs. 198/2006

Art. 12.

Nomina

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 1, comma 1; articolo 2, commi 1, 3, 4)

1. A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliere o un consigliere di parità. Per ogni consigliere o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente.

2. La consigliere o il consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

3. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle regioni e delle province, sentite le commissioni rispettivamente regionali e provinciali tripartite di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, ognuno per i reciproci livelli di competenza, sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e con le procedure previste dal presente articolo.

D.Lgs. 196/2000

na nominata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale.

4. In caso di mancata designazione dei consiglieri di parità regionali e provinciali entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato, o di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dal comma 2, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, provvede direttamente alla nomina nei trenta giorni successivi, nel rispetto dei requisiti di cui al comma 2. A parità di requisiti professionali si procede alla designazione e nomina di consiglieri di parità. Si applica quanto previsto dal comma 3.

D.Lgs. 198/2006

4. In caso di mancata designazione dei consiglieri di parità regionali e provinciali entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato, o di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'articolo 13, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, provvede direttamente alla nomina nei trenta giorni successivi, nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1. A parità di requisiti professionali si procede alla designazione e nomina di una consigliera di parità.

5. I decreti di nomina del presente articolo, cui va allegato il curriculum professionale della persona nominata, sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale.

Art. 1.

Consigliere e consiglieri di parità

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza.

Art. 2.

Procedura di nomina e durata del mandato

2. Le consigliere e i consiglieri di parità devono possedere requisiti

Art. 13.

Requisiti e attribuzioni

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articoli 1, comma 2, 2, comma 2)

1. Le consigliere e i consiglieri di parità devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite



D.Lgs. 196/2000

di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione.

Art. 2.

Procedura di nomina e durata del mandato

5. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui al comma 1 ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta. Ai fini dell'eventuale rinnovo non si tiene conto dell'espletamento di funzioni di consigliere di parità ai sensi della normativa previgente in materia. La procedura di rinnovo si svolge osservandosi le modalità previste dal comma 3. Le consigliere ed i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine. In sede di prima applicazione si procede alle nomine, conformemente ai criteri ed alla procedura previsti dai commi 2, 3 e 4, entro il 31 dicembre 2000.

D.Lgs. 198/2006

te, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Art. 14.

Mandato

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 2, comma 5)
1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 12 ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12. Le consigliere ed i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine.

Art. 3.

Compiti e funzioni

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125;
- b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'indi-

Art. 15.

Compiti e funzioni

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 3)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazio-

D.Lgs. 196/2000

viduazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;

e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;

f) collaborazione con le direzioni provinciali e regionali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;

h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125;

i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità nazionale, regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, della commissione centrale per l'impiego ovvero del diver-

D.Lgs. 198/2006

ni previste dal libro III, titolo I;

b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;

e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;

f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;

h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46;

i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità nazionale, regionali e pro-



D.Lgs. 196/2000

so organismo che ne venga a svolgere in tutto o in parte le funzioni a seguito del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e delle commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli articoli 4 e 6 del citato decreto legislativo n. 469 del 1997; essi partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/99 del Consiglio del 21 giugno 1999. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale è componente del Comitato nazionale e del Collegio istruttorio di cui agli articoli 5 e 7 della legge 10 aprile 1991, n. 125.

3. Le strutture regionali di assistenza tecnica e monitoraggio di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 9 della legge 10 aprile 1991, n. 125; alla promozione e realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

4. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le direzioni provinciali e regionali del lavoro territorialmente competenti acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occu-

D.Lgs. 198/2006

vinciali, effettivi e supplenti, sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, della commissione centrale per l'impiego ovvero del diverso organismo che ne venga a svolgere, in tutto o in parte, le funzioni a seguito del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e delle commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli articoli 4 e 6 del citato decreto legislativo n. 469 del 1997; essi partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/99, del Consiglio del 21 giugno 1999. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale è componente del Comitato nazionale e del Collegio istruttorio di cui agli articoli 8 e 11.

3. Le strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

4. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni regionali e provinciali del lavoro territorialmente competenti acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione

pazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevanza indicati nella richiesta.

5. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali presentano un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio.

occupazione maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevanza indicati nella richiesta.

5. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali presentano un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

Art. 5.

Sede e attrezzature

1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali è ubicato rispettivamente presso le regioni e presso le province. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei loro compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari sono assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse trasferite ai sensi del decreto legislativo del 23

Art. 16.

Sede e attrezzature

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 5)

1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali è ubicato rispettivamente presso le regioni e presso le province. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari sono assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'am-



D.Lgs. 196/2000

dicembre 1997, n. 469.

2. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, predispone con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, una convenzione quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere b), c), d) ed e). Entro i successivi tre mesi il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in conformità ai contenuti della convenzione quadro, provvede alla stipula di altrettante convenzioni con gli enti territoriali nel cui ambito operano le consigliere ed i consiglieri di parità.

D.Lgs. 198/2006

bito delle risorse trasferite ai sensi del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, nell'ambito delle proprie competenze, può predisporre con gli enti territoriali nel cui ambito operano le consigliere ed i consiglieri di parità convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere b), c), d) ed e), come stipulato con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

Art. 6.

Permessi

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità, nazionale e regionali hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di 50 ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere ed i consiglieri provinciali di parità hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di 30 ore lavorative mensili medie. I permessi di cui al presente comma sono retribuiti.

Art. 17.

Permessi

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 6)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità, nazionale e regionali hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere ed i consiglieri provinciali di parità hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie. I permessi di cui al presente comma sono retribuiti.

D.Lgs. 196/2000

2. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità hanno altresì diritto, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad ulteriori permessi non retribuiti per i quali verrà corrisposta un'indennità. La misura massima dei permessi e l'importo dell'indennità sono stabiliti annualmente dal decreto di cui all'articolo 9, comma 2. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al comma 1 ed al presente comma, le consigliere ed i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno un giorno prima.

3. L'onere per le assenze dal lavoro di cui al comma 1 delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali, lavoratori dipendenti da privati o da amministrazioni pubbliche, è a carico rispettivamente dell'ente regionale e provinciale. A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'articolo 9. L'ente regionale o provinciale, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza.

4. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità, lavoratori autonomi o liberi professionisti, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni ad un'indennità rapportata al numero complessivo delle ore di effettiva attività, entro un limite massimo determinato annualmente dal decreto di cui all'articolo 9, comma 2.

5. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruisce di un numero massimo di permessi non retribuiti determinato annualmente con il decreto di cui all'articolo 9,

D.Lgs. 198/2006

2. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità hanno altresì diritto, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad ulteriori permessi non retribuiti per i quali viene corrisposta un'indennità. La misura massima dei permessi e l'importo dell'indennità sono stabiliti annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al comma 1 ed al presente comma, le consigliere ed i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno un giorno prima.

3. L'onere di rimborsare le assenze dal lavoro di cui al comma 1 delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali, lavoratori dipendenti da privati o da amministrazioni pubbliche, è a carico rispettivamente dell'ente regionale e provinciale. A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'articolo 18. L'ente regionale o provinciale, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza.

4. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità, lavoratori autonomi o liberi professionisti, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni ad un'indennità rapportata al numero complessivo delle ore di effettiva attività, entro un limite massimo determinato annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

5. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruisce di un numero massimo di permessi non retribuiti determinato annualmente con il decreto di cui all'articolo 18,



D.Lgs. 196/2000

comma 2, nonché di un'indennità fissata dallo stesso decreto. In alternativa può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva, a carico del Fondo di cui all'articolo 9, determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Ove la funzione di consigliere o consigliere nazionale di parità sia ricoperta da un lavoratore autonomo o da un libero professionista, spetta al medesimo un'indennità nella misura complessiva annua determinata dal decreto di cui all'articolo 9, comma 2.

D.Lgs. 198/2006

comma 2, nonché di un'indennità fissata dallo stesso decreto. In alternativa può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva, a carico del Fondo di cui all'articolo 18, determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Ove l'ufficio di consigliere o consigliere nazionale di parità sia ricoperto da un lavoratore autonomo o da un libero professionista, spetta al medesimo un'indennità nella misura complessiva annua determinata dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

Art. 9.

Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità

1. È istituito il Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità, alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144. Il Fondo è destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliere o del consigliere nazionale di parità e delle consigliere o dei consiglieri regionali e provinciali di parità, ai compensi degli esperti eventualmente nominati ai sensi dell'articolo 4, comma 4, nonché le spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute ai sensi dell'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, come sostituito dal presente decreto. È altresì destinato a finanziare le spese relative al pagamento di compensi per indennità, rimborsi e remunerazione dei permessi spettanti alle consigliere ed ai consiglieri di parità, nonché quelle per il funzionamento e le attività della rete di cui all'articolo 4 e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni di cui all'articolo

Art. 18.

Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 9)

1. Il Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità è alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni. Il Fondo è destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliere o del consigliere nazionale di parità e delle consigliere o dei consiglieri regionali e provinciali di parità, i compensi degli esperti eventualmente nominati ai sensi dell'articolo 19, comma 3, nonché le spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute ai sensi del libro III, titolo I, capo III; finanzia altresì le spese relative al pagamento di compensi per indennità, rimborsi e remunerazione dei permessi spettanti alle consigliere ed ai consiglieri di parità, nonché quelle per il funzionamento e le attività della rete di cui all'articolo 19 e per gli eventuali oneri derivanti dalle con-

lo 5, comma 3, diversi da quelli relativi al personale. Le regioni e le province possono integrare le risorse provenienti dal Fondo con risorse proprie.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, le risorse del Fondo vengono annualmente ripartite tra le diverse destinazioni, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) una quota pari al 30% è riservata all'ufficio del consigliere nazionale di parità ed è destinata a finanziare, oltre alle spese relative alle attività ed ai compensi dello stesso, le spese relative al funzionamento ed ai programmi di attività della rete delle consigliere e dei consiglieri di parità di cui all'articolo 4;
 - b) la restante quota del 70% è destinata alle regioni e viene suddivisa tra le stesse sulla base di una proposta di riparto elaborata dalla commissione interministeriale di cui al comma 4.

3. La ripartizione delle risorse deve comunque essere effettuata in base a parametri oggettivi, che tengono conto del numero dei consiglieri provinciali e di indicatori che considerano i differenziali demografici ed occupazionali, di genere e territoriali, nonché in base alla capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti.

4. Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita la commissione interministeriale per la gestione del Fondo di cui al comma 1. La commissione è composta dalla consigliera o dal consi-

venzioni di cui all'articolo 16, comma 2, diversi da quelli relativi al personale.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, le risorse del Fondo vengono annualmente ripartite tra le diverse destinazioni, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) una quota pari al trenta per cento è riservata all'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità ed è destinata a finanziare, oltre alle spese relative alle attività ed ai compensi dello stesso, le spese relative al funzionamento ed ai programmi di attività della rete delle consigliere e dei consiglieri di parità di cui all'articolo 19;
 - b) la restante quota del settanta per cento è destinata alle regioni e viene suddivisa tra le stesse sulla base di una proposta di riparto elaborata dalla commissione interministeriale di cui al comma 4.

3. La ripartizione delle risorse è comunque effettuata in base a parametri oggettivi, che tengono conto del numero delle consigliere o dei consiglieri provinciali e di indicatori che considerano i differenziali demografici ed occupazionali, di genere e territoriali, nonché in base alla capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti.

4. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali opera la commissione interministeriale per la gestione del Fondo di cui al comma 1. La commissione è composta dalla consigliera o dal consigliere



D.Lgs. 196/2000

gliere nazionale di parità o da un delegato scelto all'interno della rete di cui all'articolo 4, dal vicepresidente del Comitato nazionale di cui all'articolo 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125, da un rappresentante della direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale preposta all'amministrazione del Fondo per l'occupazione, da tre rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, da un rappresentante del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché da tre rappresentanti della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Essa provvede alla proposta di riparto tra le regioni della quota di risorse del Fondo ad esse assegnata, nonché all'approvazione dei progetti e dei programmi della rete di cui all'articolo 4. L'attività della commissione non comporta oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

5. Per la gestione del Fondo di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, le norme che disciplinano il Fondo per l'occupazione.

Art. 4.

Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità

Relazione al Parlamento

1. Al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi, è istituita la rete

D.Lgs. 198/2006

nazionale di parità o da un delegato scelto all'interno della rete di cui all'articolo 19, dal vicepresidente del Comitato nazionale di cui all'articolo 8, da un rappresentante della Direzione generale del mercato del lavoro, da tre rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, da un rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze, da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché da tre rappresentanti della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Essa provvede alla proposta di riparto tra le regioni della quota di risorse del Fondo ad esse assegnata, nonché all'approvazione dei progetti e dei programmi della rete di cui all'articolo 19. L'attività della commissione non comporta oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

5. Per la gestione del Fondo di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, le norme che disciplinano il Fondo per l'occupazione.

Art. 19.

Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, commi 1, 2, 3, 4 e 5)

1. La rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di

D.Lgs. 196/2000

nazionale dei consiglieri e delle consigliere di parità, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità.

2. La rete nazionale si riunisce almeno due volte l'anno su convocazione e sotto la presidenza della consigliera o del consigliere nazionale; alle riunioni partecipano il vice presidente del Comitato nazionale di parità di cui all'articolo 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e un rappresentante designato dal Ministro per le pari opportunità.

3. Per l'espletamento dei propri compiti la rete nazionale può avvalersi, oltre che del Collegio istruttorio di cui all'articolo 7 della legge 10 aprile 1991, n. 125, anche di esperte od esperti di particolare e comprovata qualificazione professionale nel rispettivo campo di attività.

4. L'entità delle risorse necessarie al funzionamento della rete nazionale e all'espletamento dei relativi compiti, è determinata con il decreto di cui all'articolo 9, comma 2.

5. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui all'articolo 3, comma 5, un rapporto al Ministro del lavoro e della previdenza sociale e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla rete nazionale. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 5 dell'articolo 3 in caso di man-

D.Lgs. 198/2006

parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

2. La rete nazionale si riunisce almeno due volte l'anno su convocazione e sotto la presidenza della consigliera o del consigliere nazionale; alle riunioni partecipano il vice presidente del Comitato nazionale di parità di cui all'articolo 8, e un rappresentante designato dal Ministro per le pari opportunità.

3. Per l'espletamento dei propri compiti la rete nazionale può avvalersi, oltre che del Collegio istruttorio di cui all'articolo 11, anche di esperte o esperti, nei settori di competenza delle consigliere e dei consiglieri di parità, di particolare e comprovata qualificazione professionale. L'incarico di esperta o esperto viene conferito su indicazione della consigliera o del consigliere nazionale di parità dalla competente Direzione generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. L'entità delle risorse necessarie al funzionamento della rete nazionale e all'espletamento dei relativi compiti, è determinata con il decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

5. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui all'articolo 15, comma 5, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla rete nazionale. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 5 dell'articolo 15 in caso di



D.Lgs. 196/2000

cata o ritardata presentazione del rapporto.

Art. 4.

Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità

Relazione al Parlamento

6. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, anche sulla base del rapporto di cui al comma 5, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta in Parlamento, almeno biennalmente, d'intesa con il Ministro per le pari opportunità, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto.

D.Lgs. 198/2006

mancata o ritardata presentazione del rapporto.

Art. 20.

Relazione al Parlamento

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, comma 6)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 19, comma 5, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta in Parlamento, almeno ogni due anni, d'intesa con il Ministro per le pari opportunità, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto.

Art. 10.

Disposizioni finali

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, emanato entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e per le pari opportunità, in base alle indicazioni del Comitato di cui all'articolo 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste di cui all'articolo 2, comma 1, della citata legge n. 125 del 1991, le procedure di valutazione e di verifica e quelle di erogazione, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 123. Con lo stesso decreto sono stabiliti i requisiti di onorabilità che i soggetti richiedenti devono possedere. La mancata attuazione del pro-

Art. 47.

Richieste di rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 10, comma 1)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e delle pari opportunità e su indicazione del Comitato di cui all'articolo 8, determina, con apposito decreto, eventuali modifiche nelle modalità di presentazione delle richieste di cui all'articolo 45, comma 1, nelle procedure di valutazione di verifica e di erogazione, nonché nei requisiti di onorabilità che i soggetti richiedenti devono possedere.

2. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza dal

D.Lgs. 196/2000

getto comporta la decadenza dal beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.

Art. 7.**Azioni positive**

5. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 61, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 47 del citato decreto legislativo n. 29 del 1993 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera d), della

D.Lgs. 198/2006

beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al comma 1.

Art. 48.**Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni**

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)
1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d),



D.Lgs. 196/2000

citata legge n. 125 del 1991, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analogia qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In sede di prima applicazione essi sono predisposti entro il 30 giugno 2001. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

D.Lgs. 198/2006

favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analogia qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 57.

Disposizioni abrogate

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) la legge 9 gennaio 1963, n. 7;
- b) l'articolo 1 della legge 9 febbraio 1963, n. 66;
- c) gli articoli 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11, 12, 15 e 16, comma 1, della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- d) gli articoli 1 e 2 della legge 13 dicembre 1986, n. 874;
- e) l'articolo 11 della legge 6 agosto 1990, n. 223;
- f) la legge 10 aprile 1991, n. 125, ad eccezione dell'articolo 11;
- g) la legge 25 febbraio 1992, n. 215, ad eccezione degli articoli 10, comma 6, 12 e 13;

D.Lgs. 196/2000

D.Lgs. 198/2006

- h) l'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303;
- i) il decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;
- l) il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, ad eccezione dell'articolo 10, comma 4;
- m) il decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, ad eccezione degli articoli 6, comma 2, e 7, comma 1;
- n) l'articolo 3 della legge 8 aprile 2004, n. 90.



Per quanto attiene alla nozione di discriminazione ed alle azioni in giudizio, il decreto legislativo 198/2006 recepisce e riordina – all'interno del "Capo III - Tutela giudiziaria" – le disposizioni contenute nella legge 7 dicembre 1977, n. 903 (art. 1, commi 1-4, art. 15, art. 16, comma 1, come modificati dai decreti legislativi n. 758/1994 e n. 145/2005) e nella legge 10 aprile 1991, n. 125 (art. 4 come modificato dai decreti legislativi n. 196/2000 e n. 145/2005).

Si è ritenuto pertanto opportuno riprodurre gli articoli in questione in una tavola sinottica a sé.

L. 903/1977 - Artt. 1 (cc. 1-4), 15, 16 (c. 1)

 come modificati dai decreti lgs 758/1994 e 145/2005

L. 125/1991 - Art. 4

 come modificato dai decreti lgs 196/2000 e 145/2005

D.lgs 198/2006 - Artt. 25-27 e 36-41

Art. 25. Discriminazione diretta e indiretta
 (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un

L. 903/1977 - Artt. 1 (cc. 1-4), 15, 16 (c. 1)
come modificati dai decreti lgs 758/1994 e 145/2005

L. 125/1991 - Art. 4
come modificato dai decreti lgs 196/2000 e 145/2005

D.lgs 198/2006 - Artt. 25-27 e 36-41

criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Art. 26. Molestie e molestie sessuali

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

2-bis. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-ter. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non



L. 903/1977 - Artt. 1 (cc. 1-4) , 15, 16 (c. 1)
come modificati dai decreti lgs 758/1994 e 145/2005

L. 125/1991 - Art. 4

come modificato dai decreti lgs 196/2000 e 145/2005

non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-quater. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2-bis e 2-ter sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sotmissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

D.lgs 198/2006 - Artt. 25-27 e 36-41

verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sotmissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Art. 27. Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3)

Art. 1.

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle

1. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle

L. 903/1977 - Artt. 1 (cc. 1-4), 15, 16 (c. 1)
come modificati dai decreti lgs 758/1994 e 145/2005

modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

2. La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:

- 1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
- 2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

3. Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché dall'affiliazione e dall'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

4. Eventuali deroghe alle disposizioni che

L. 125/1991 - Art. 4
come modificato dai decreti lgs 196/2000 e 145/2005

modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

2. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:

- a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
- b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché dall'affiliazione e dall'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei



L. 903/1977 - Artt. 1 (cc. 1-4) , 15, 16 (c. 1)
come modificati dai decreti lgs 758/1994 e 145/2005

precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

L. 125/1991 - Art. 4

come modificato dai decreti lgs 196/2000 e 145/2005

D.lgs 198/2006 - Artt. 25-27 e 36-41

commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

5. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

6. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Art. 36. Legittimazione processuale

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 4 e 5)

4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione

L. 903/1977 - Artt. 1 (cc. 1-4), 15, 16 (c. 1)
 come modificati dai decreti lgs 758/1994 e 145/2005

L. 125/1991 - Art. 4
 come modificato dai decreti lgs 196/2000 e 145/2005

D.lgs 198/2006 - Artt. 25-27 e 36-41

razione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 69-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.

razione delle discriminazioni ai sensi dell'articolo 25 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.

5. Le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio, ferme restando le azioni in giudizio di cui ai commi 8 e 10, hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionalmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

Art. 37. Legittimazione processuale a tutela di più soggetti
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 7, 8, 9, 10 e 11)



L. 903/1977 - Artt. 1 (cc. 1-4), 15, 16 (c. 1)
come modificati dai decreti lgs 758/1994 e 145/2005

L. 125/1991 - Art. 4

come modificato dai decreti lgs 196/2000 e 145/2005

D.lgs 198/2006 - Artt. 25-27 e 36-41

7. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, il consigliere o la consigliera nazionale, rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 8 e 10, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

L. 903/1977 - Artt. 1 (cc. 1-4), 15, 16 (c. 1)
come modificati dai decreti lgs 758/1994 e 145/2005

L. 125/1991 - Art. 4
come modificato dai decreti lgs 196/2000 e 145/2005

D.lgs 198/2006 - Artt. 25-27 e 36-41

8. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 7 le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1, le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

9. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 8, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o il consigliere o la consigliera nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della

3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della



L. 903/1977 - Artt. 1 (cc. 1-4) , 15, 16 (c. 1) come modificati dai decreti lgs 758/1994 e 145/2005	L. 125/1991 - Art. 4 come modificato dai decreti lgs 196/2000 e 145/2005	D.lgs 198/2006 - Artt. 25-27 e 36-41
	definizione ed attuazione del piano.	definizione ed attuazione del piano.
10. Ferma restando l'azione di cui al comma 8, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 9. Contro il decreto e' ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che	10. Ferma restando l'azione di cui al comma 8, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 9. Contro il decreto e' ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che	4. Ferma restando l'azione di cui al comma 2, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il decreto e' ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide

L. 903/1977 - Artt. 1 (cc. 1-4), 15, 16 (c. 1)
come modificati dai decreti lgs 758/1994 e 145/2005

L. 125/1991 - Art. 4
come modificato dai decreti lgs 196/2000 e 145/2005

D.lgs 198/2006 - Artt. 25-27 e 36-41

decide con sentenza immediatamente esecutiva.

con sentenza immediatamente esecutiva.

11. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 9, al decreto di cui al comma 10 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale e comporta la revoca dei benefici di cui al comma 12 ed il pagamento di una somma di lire centomila per ogni giorno di ritardo da versarsi al Fondo di cui all'articolo 9.

5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita con le pene di cui all'articolo 650 del codice penale e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'articolo 18 e la revoca dei benefici di cui all'articolo 41, comma 1.

Art. 15.

1. Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli articoli 1 e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni suc-

Art. 38. Provvedimento avverso le discriminazioni

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13)

1. Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui all'articolo 27, commi 1, 2, 3 e 4, e di cui all'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali o della confederazione o del consigliere di parità provinciale





L. 903/1977 - Artt. 1 (cc. 1-4) , 15, 16 (c. 1)
come modificati dai decreti lgs 758/1994 e 145/2005

cessivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L. 125/1991 - Art. 4
come modificato dai decreti lgs 196/2000 e 145/2005

D.lgs 198/2006 - Artt. 25-27 e 36-41

o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

3. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al pretore che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

3. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo

L. 903/1977 - Artt. 1 (cc. 1-4), 15, 16 (c. 1)
come modificati dai decreti lgs 758/1994 e 145/2005

comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione é punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

5. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n.1034 .

L. 125/1991 - Art. 4

come modificato dai decreti lgs 196/2000 e 145/2005

comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione e' punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

5. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dall'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.

13. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dal consigliere provinciale o regionale di parità.

6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.

Art. 39. Ricorso in via d'urgenza

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 14)

14. Qualora venga presentato un ricorso in via di urgenza ai sensi del comma 10 o ai sensi dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come modificato dal comma 13, non trova applicazione l'articolo 410 del codice di procedura civile.

1. Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile non preclude la concessione dei provvedimenti di cui agli articoli 37, comma 4, e 38.



L. 903/1977 - Artt. 1 (cc. 1-4), 15, 16 (c. 1)
come modificati dai decreti lgs 758/1994 e 145/2005

L. 125/1991 - Art. 4
come modificato dai decreti lgs 196/2000 e 145/2005

D.lgs 198/2006 - Artt. 25-27 e 36-41

Art. 40. Onere della prova

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6)

6. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

Art. 41. Adempimenti amministrativi e sanzioni

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 12; legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 16, comma 1)

12. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi del presente articolo, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano

1. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi degli articoli 25 e 26, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipula-

L. 903/1977 - Artt. 1 (cc. 1-4), 15, 16 (c. 1)
come modificati dai decreti lgs 758/1994 e 145/2005

L. 125/1991 - Art. 4
come modificato dai decreti lgs 196/2000 e 145/2005

D.lgs 198/2006 - Artt. 25-27 e 36-41

stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi dei commi 4 e 7.

Art. 16.

L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 1, primo, secondo e terzo comma, 2, 3 e 4 della presente legge, è punita con l'ammenda da 1.200.000 a 1.1.000.000.

to contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, e' punita con l'ammenda da 103 euro a 516 euro.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONFERENZA UNIFICATA (ex art. 8 del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281)

SEDUTA DEL 22 NOVEMBRE 2001

Oggetto: Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro per le pari opportunità, le Regioni, i Comuni, le Province e le Comunità montane sulla convenzione-quadro per la definizione delle modalità di organizzazione e di funzionamento dell'Ufficio di consigliere e dei consiglieri di pari opportunità, nonché degli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti demandati ai consiglieri stessi di cui all'articolo 3, comma 1, lett. b), c) d) del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196.

LA CONFERENZA UNIFICATA

VISTO l'articolo 8, comma 1 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 che dispone che la Conferenza Stato città ed autonomie locali è unificata per le materie e i compiti di interesse comune delle regioni, delle province dei comuni e delle comunità montane, con la Conferenza Stato-regioni.

VISTO l'articolo 9, comma 2, lett. c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 che prevede che la Conferenza unificata possa promuovere e sancire accordi tra Governo, regioni, province, comuni e comunità montane, al fine di coordinare l'esercizio delle rispettive competenze e svolgere in collaborazione attività di interesse comune;

VISTO l'articolo 1 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 recante: "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59" che attribuisce allo Stato un ruolo d'indirizzo, promozione e coordinamento in materia di collocamento e di politiche attive del lavoro;

VISTO l'articolo 47 comma 1 della legge 17 maggio 1999, n. 144 che conferisce al Governo la delega ad emanare uno o più decreti legislativi recanti norme intese a ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali delle Consigliere e dei Consiglieri di parità;

VISTO il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 recante la disciplina dell'attività delle Consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive che prevede all'articolo 5, comma 2 la predisposizione di una Convenzione quadro tra il Ministro del lavoro di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la Conferenza Unificata, allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'Ufficio delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b), c) ed e);

VISTA la proposta in oggetto trasmessa con nota del 4 aprile 2001 dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

CONSIDERATO che in sede tecnica il successivo 23 aprile il rappresentante dell'UPI ha sottolineato la necessità, per realizzare la concreta operatività della Convenzioni quadro in questione, di legare l'efficacia della stessa all'effettivo trasferimento delle risorse dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali agli enti interessati, chiedendo pertanto un rinvio per un maggiore approfondimento;

CONSIDERATO altresì che il rappresentante della Regione Calabria, a nome del Coordinamento interregionale, ha condiviso le ragioni espresse dal rappresentante dell'UPI, e ha esposto ulteriori argomentazioni a favore di un rinvio per la trattazione dell'argomento e per un ulteriore coordinamento con le regioni

CONSIDERATO che i rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Dipartimento per le pari opportunità si sono dichiarati disponibili al rinvio dell'esame del provvedimento per consentire la predisposizione di una proposta emendativa concertata tra Regioni ed enti locali;

CONSIDERATO che nelle riunioni tecniche del 2 e del 16 maggio 2001, i rappresentanti delle Regioni e dell'UPI hanno ribadito la posizione assunta nel precedente incontro tecnico del 23 aprile, di legare cioè l'operatività della Convenzione all'effettivo trasferimento dei fondi previsti dal citato decreto legislativo 469/97 e che si è deciso di tenere conto delle richieste avanzate dai rappresentanti delle Regioni e dell'UPI, in un nuovo testo del provvedimento che le Amministrazioni centrali si sono riservate di presentare;

VISTA la nota del 22 ottobre u.s., con la quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha trasmesso alle Segreterie della Conferenza Unificata la proposta di convenzione in oggetto;

CONSIDERATO che in sede tecnica il 13 novembre 2001 in sede tecnica unificata, i rappresentanti delle Regioni e dell'ANCI hanno avanzato alcune proposte di emendamenti che sono stati accolte dai rappresentanti delle Amministrazioni centrali;

VISTA la nota del 15 novembre 2001 con la quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha trasmesso la proposta di convenzione-quadro con le modifiche concordate in sede tecnica del 13 novembre;

CONSIDERATO che nell'odierna seduta di questa Conferenza è stato acquisito l'assenso del Governo, delle Regioni e Province autonome, delle Province, dei Comuni e delle Comunità montane;

SANCISCE

tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro per le pari opportunità, le regioni, le province, i comuni e le comunità montane il seguente accordo, nei termini sottoindicati:

CONSIDERATO che l'art. 5, comma 2 del decreto legislativo 23 maggio 2000, n.196 prevede la predisposizione di una Convenzione quadro tra il Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la Conferenza unificata, allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere b), c), d) ed e);

CONSIDERATA la volontà del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, e di questa Conferenza, di realizzare congiuntamente politiche ed attività finalizzate alla promozione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, anche in osservanza della clausola 12 del Patto Sociale per il lavoro ai sensi della legge 24 giugno 1997, n. 196;

CONSIDERATA la reciproca volontà delle Regioni, delle Province, dei Comuni e delle Comunità montane di cooperare, intraprendendo ogni utile iniziativa, al fine di valorizzare e rafforzare l'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, quale terminale di una rete nazionale ed europea di organismi volti ad attuare politiche di promozione del lavoro femminile e di realizzazione di condizioni di eguaglianza sostanziale fra donne e uomini;

CONVENGONO

**SULLA PRESENTE CONVENZIONE QUADRO
SULLE MODALITA' DI ORGANIZZAZIONE E DI FUNZIONAMENTO
DELL'UFFICIO DELLE CONSIGLIERE E DEI CONSIGLIERI DI PARITA',
NONCHE' SUGLI INDIRIZZI GENERALI PER L'ESPLETAMENTO DEI**

**COMPITI DI CUI ALL'ART. 3 COMMA 1, LETTERE B), C), D), E) DEL D.L.VO
N.196/2000**

Art.1

Finalità della convenzione quadro

La presente Convenzione quadro fornisce le indicazioni di seguito riportate, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nel decreto legislativo 23 maggio 2000, n.196, volto a rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, ad accrescere l'efficacia della loro azione per il controllo dell'applicazione del principio di non discriminazione e pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e alla promozione di azioni positive nel mercato del lavoro e nelle organizzazioni pubbliche e private; nonché, altresì, al fine di assicurare la dotazione strumentale, le strutture ed il personale necessari allo svolgimento del loro ruolo istituzionale, a consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi attraverso la costituzione di una Rete nazionale coordinata dalla Consiglieria nazionale di Parità.

Art.2.

Modalità di organizzazione e di funzionamento dell'Ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità.

A) Per lo svolgimento dei compiti loro assegnati dalla legge, i/le Consiglieri/e dispongono di uffici, ubicati, secondo il livello territoriale di riferimento, rispettivamente presso le regioni, le province.

- Detti uffici sono funzionalmente autonomi. Gli obiettivi e le attività da svolgere vengono individuate dalla consigliera, effettiva e supplente, in carica, nel rispetto degli indirizzi di massima forniti dalla legge, dal d. lgs. 196/2000 e dalla presente convenzione.
- Ai sensi del comma 1, art. 5, del d. lgs. n.196/2000, le regioni e le province dovranno fornire, nell'ambito delle rispettive disponibilità, alle/ai Consigliere/i regionali e provinciali, la sede, le attrezzature ed il personale necessario al funzionamento dei relativi uffici, tenendo conto degli indicatori demografici e occupazionali di genere e territoriali.
- Per quanto concerne i criteri da seguire nella assegnazione del personale, si darà la precedenza, ove possibile, ai soggetti in possesso di competenza in materia di mercato del lavoro e pari opportunità e che abbiano manifestato interesse nelle materie da trattare, provvedendo, comunque, ad adeguati interventi formativi.
- L'ufficio delle Consigliere e dei Consiglieri di parità dovrà disporre, nel limite delle disponibilità degli enti territoriali, di locali adeguati e arredi idonei e tali da consentire anche incontri individuali o di gruppo; di linee telefoniche e di fax dirette, di computers (collegati con la rete delle consigliere, con gli altri uffici dell'ente e con il SIL), di fotocopiatrici, di materiale di cancelleria propri
- Qualora gli uffici degli enti regionali e provinciali fossero dislocati in varie sedi, la ubicazione più idonea per l'ufficio della consigliera è quella più vicina alle strutture regionali e provinciali che si occupano di politiche del lavoro
- Gli oneri relativi alla sede, alle attrezzature, al personale e ai servizi suddetti saranno a carico degli enti presso i quali è ubicato l'ufficio della Consigliera sulla base delle risorse trasferite.

- Le regioni e le province, in considerazione dell'impegno di rafforzare e valorizzare la figura delle Consigliere di parità a livello locale, ove necessario, possono integrare con risorse proprie la quota del Fondo di cui all'art.9 del decreto legislativo n. 196/2000 loro destinata dal piano annuale di riparto.

B) Al fine di assicurare un livello adeguato ed efficace d'azione all'Ufficio delle Consigliere e dei Consiglieri di parità:

- La/il Consigliera/e di parità', tenuto conto delle esigenze dei destinatari e compatibilmente con le risorse che verranno messe a disposizione dagli enti territoriali, dovrà garantire la presenza nell'Ufficio con periodicità prestabilita, che sarà resa pubblica, per consentire continuità al servizio di consulenza ed istruttoria dei casi, all'azione di monitoraggio sul rispetto della normativa vigente in materia di pari opportunità;
- Sono adottate procedure e tempi prestabiliti per la trattazione dei casi di discriminazione, fornita risposta a tutte le segnalazioni, informati le utenti e gli utenti dell'attività svolta e dell'andamento dei casi;
- E' assicurata accessibilità e trasparenza alle informazioni e al servizio e la circolazione delle buone prassi, anche attraverso la tenuta di un archivio (possibilmente informatizzato) dei casi e delle questioni trattati;
- E' predisposto un elenco dei legali secondo le procedure che verranno definite nelle convenzioni di cui all'art. 5, comma 2, del dlgs n. 196/2000, cui si farà ricorso in caso di azione in giudizio. Tale elenco potrà essere consultato dagli utenti.
- Per le azioni in giudizio promosse ai sensi dell'art. 8 del d. lgs. 196/2000, è possibile ricorrere all'assistenza di legali liberi professionisti oppure rivolgersi, ove possibile a titolo gratuito, agli uffici legali degli enti territoriali di riferimento;
- E' garantita la presenza della Consigliera effettiva o della supplente alle riunioni delle Commissioni tripartite e degli Organismi Pari Opportunità a livello territoriale e la partecipazione alla loro attività;
- Sono assicurati il collegamento e la collaborazione con i Comuni, in materia di pari opportunità, così come previsto dall'art. 3, comma 1, lettera i), del d. lgs. N. 196/2000;
- E' attuata la collaborazione con i Servizi per l'impiego, attraverso uno scambio costante di informazioni e contatti periodici;
- E' fornito supporto tecnico e consulenza agli organismi di parità previsti da contratti collettivi di lavoro;
- E' assicurata alle Consigliere ed ai Consiglieri di parità la partecipazione ai tavoli, regionali o provinciali, di partenariato locale e ai Comitati di Sorveglianza.
- E' garantita la partecipazione delle Consigliere e dei Consiglieri di parità alla rete nazionale istituita ai sensi dell'art. 4 del D.L.vo n. 196/2000 e assicurato lo scambio di informazioni e di contatti fra la Rete stessa, gli enti territoriali, il Comitato Nazionale di Parità ed il Collegio Istruttorio

Art.3

Indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 3, lettere b), c), d), e) del D.L.vo 23 maggio 2000, n. 196

Le Consigliere ed i Consiglieri di parità effettivi e supplenti, con il supporto del loro ufficio,

svolgono i relativi compiti secondo gli indirizzi generali indicati nella legislazione di parità nazionale e comunitaria, nonché nelle linee guida in tema di occupazione e pari opportunità concordate a livello comunitario e attuate a livello nazionale e territoriale.

Essi, in particolare, concorrono anche nelle sedi istituzionali a:

- promuovere studi ed analisi di contesto relativi alla presenza femminile nel mercato del lavoro in ambito territoriale;
- promuovere progetti di interventi finalizzati all'occupabilità, all'occupazione ed alla formazione femminile in raccordo con le attività previste dai POR;
- individuare interventi mirati per targets specifici di donne in stato di difficoltà occupazionale o con problemi di reinserimento nel mercato del lavoro;
- promuovere iniziative tese a facilitare l'incontro fra la domanda di lavoro e l'offerta femminile anche in raccordo con il sistema dei servizi per l'impiego;
- promuovere azioni rivolte a favorire la conciliazione della vita lavorativa con la vita personale e familiare;
- collaborare con i servizi all'impiego per garantire una modalità non discriminatoria di pubblicizzazione della domanda di lavoro e di predisposizione della scheda professionale;
- individuare linee di intervento per la realizzazione e la diffusione della cultura della trasversalità delle politiche di genere (mainstreaming di genere);
- promuovere attività di partenariato in materia di pari opportunità sui temi dello sviluppo locale;
- individuare metodologie di progettazione di piani di azioni positive, anche sulla base delle situazioni di squilibrio di genere evidenziate dai rapporti ex art. 9 della legge n. 125/91;
- promuovere campagne informative e fornire materiale informativo, finalizzati alla divulgazione, alla conoscenza e alla diffusione dei progetti di azioni positive e alla promozione degli stessi.

Art. 4

Verifica periodica dei risultati della Convenzione ed aggiornamento delle sue disposizioni

Le Regioni, le Province, i Comuni e le Comunità montane che aderiscono alla presente Convenzione procederanno ad una verifica biennale dei risultati della presente Convenzione e, al fine di assicurare il miglioramento dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, provvederanno, su proposta della Commissione interministeriali di cui all'art. 9 del d. lgs 23 maggio 2000 n. 196/2000, all'aggiornamento delle sue disposizioni.

Il Presidente
f.to La Loggia

Il Segretario
della Conferenza Stato – regioni
f.to La Falce

Il Segretario
della Conferenza Stato – città ed autonomie locali
f.to Barbara



ALLEGATO: LO STRUMENTO D'INDAGINE

INDAGINE SUL GRADO DI CONOSCENZA DELLE
AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE LOCALI RIGUARDO LA FIGURA E
LE FUNZIONI DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

QUESTIONARIO PER I REFERENTI
DELLE AMMINISTRAZIONI REGIONALI E PROVINCIALI

*Si informa che i dati personali richiesti vengono raccolti e utilizzati esclusivamente
per gli scopi contrattuali e legali previsti e per il periodo necessario, e trattati e custoditi
secondo quanto previsto dal Decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196*

Roma, 2006

1. Amministrazione di riferimento (una sola risposta):

- Amministrazione regionale ☐ Sigla Regione
- Amministrazione provinciale ☐ Sigla Provincia

2. Indicare Assessorato, Dipartimento, Ufficio, Ruolo di chi risponde al questionario

3. Indicare Referente per chiarimenti ed ulteriori informazioni (facoltativo):

- Nominativo: _____
- Assessorato: _____
- Ruolo: _____
- Recapito telefonico: _____
- email: _____

4. Nella sua realtà, la/il Consigliera/e di parità della Sua Amministrazione – oltre che negli ambiti di specifica competenza, quali la promozione di pari opportunità e la trattazione dei casi di discriminazione di genere nel lavoro – viene coinvolta/o nei seguenti ambiti: (segnare il punteggio da 0 = per niente a 4 = del tutto)

- Nella predisposizione dei piani di indirizzo di politica del lavoro e di formazione professionale
- Nella diffusione della cultura delle pari opportunità sul territorio
- Nella definizione delle politiche del personale dell'Amministrazione
- Altro (specificare _____)

5. Quali strumenti / dispositivi potrebbero, secondo lei, potenziarne il ruolo e la funzione? (sono possibili più risposte)

- Previsione di budget finanziario più adeguato nel bilancio dell'Amministrazione ☐
- Obbligatorietà dei pareri in materia di promozione delle politiche attive del lavoro (emersione del lavoro irregolare, inserimento lavorativo disabili, etc.) e della formazione professionale e, conseguentemente, in materia di gestione dei possibili strumenti finanziari attuativi di dette politiche (ad es. Fondo sociale europeo) ☐
- Iniziative di comunicazione (convegni, prodotti editoriali, concorsi fotografici, ecc.) ☐
- Altro (specificare _____) ☐

6. Secondo lei, quanto è visibile la figura della/del Consigliera/e di parità nell'ambito di:

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
- Amministrazione regionale /provinciale in genere	☐	☐	☐	☐
- Dipartimenti/uffici dell'Amministrazione che si occupano di politiche del lavoro	☐	☐	☐	☐
- Dipendenti/personale dell'Amministrazione	☐	☐	☐	☐
- Enti locali	☐	☐	☐	☐
- Associazioni di categoria	☐	☐	☐	☐
- Associazioni sindacali	☐	☐	☐	☐
- Imprese	☐	☐	☐	☐
- Cittadini e lavoratori in genere	☐	☐	☐	☐



7. Quali interventi o azioni può mettere in atto la sua Amministrazione per "pubblicizzare" la figura della Consigliera di parità, favorendone l'effettivo svolgimento delle funzioni, in applicazione della Convenzione tra Ministero del Lavoro ed Amministrazioni regionali/provinciali? (sono possibili più risposte)

- Promuovere azioni di informazione, su ruolo e funzioni della figura, presso i lavoratori e i cittadini ☐
- Facilitare la comprensione, all'interno dell'Amministrazione, dell'esatto ruolo svolto dalla figura ☐
- Coinvolgere la Consigliera, per gli aspetti di propria competenza, nelle dinamiche lavorative dell'Amministrazione ☐
- Promuovere un'azione sinergica tra la Consigliera ed altri soggetti/figure/organismi afferenti l'Amministrazione (o che comunque operano sul territorio dell'Amministrazione) e che si occupano di politiche attive del lavoro e di genere ☐
- Fornire alla Consigliera strumenti e strutture effettivamente funzionali ed adeguati all'esercizio della propria funzione ☐
- Altro (specificare _____) ☐

8. È stato istituito il Comitato Pari Opportunità nell'ambito della Sua Amministrazione?

- Sì ☐
- No ☐

9. In caso di risposta negativa, cosa si intende fare per la relativa istituzione?

10. In che misura ritiene utile uno strumento quale il Piano triennale delle Azioni positive previsto dalla legge?

- Molto ☐
- Abbastanza ☐
- Poco ☐
- Per niente ☐

11. La Sua Amministrazione ha predisposto il Piano triennale delle Azioni positive?

- Sì ☐
- No ☐
- Non so ☐

12. Se predisposto, quali sono state le Azioni poste in essere nel Piano triennale della Regione/Provincia e in che misura sono stati raggiunti gli obiettivi perseguiti attraverso ognuna di esse? (segnare il punteggio da 0 = obiettivi non raggiunti a 4 = obiettivi del tutto raggiunti)

Descrizione Azione	Ob. (da 0 a 4)
1. _____	☐
2. _____	☐
3. _____	☐
4. _____	☐



13. Potrebbe segnalare eventuali iniziative realizzate dalla Sua Amministrazione nel campo della parità e delle pari opportunità?
(descrivere le tre principali / più importanti secondo il proprio giudizio)

1. _____

2. _____

3. _____

14. Indicare, se esistenti, altri organismi o figure che operano nell'ambito dell'Amministrazione in tema di parità e pari opportunità

1. _____

2. _____

3. _____

Finito di stampare: Novembre 2006
Stampa: Tipografia La Piramide - Roma
Grafica e impaginazione: Eurografica - Roma