



*Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali*

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA
NAZIONALE DI PARITÀ

Rapporto Attività della Consigliera Nazionale di Parità

Anno 2005

Roma, 31 marzo 2006

INDICE

Presentazione	5
1. Introduzione	9
2. Il quadro d'insieme delle attività svolte	17
3. Attività realizzata nel 2005 per il tramite degli enti strumentali	31
4. Programmazione delle attività anno 2006	51
5. Partenariato	65
6. La partecipazione a: organismi collegiali, gruppi di lavoro, gruppi di studio	71
7. Attività della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità	77
8. Attività dei Gruppi di Lavoro della Rete	93
9. Le relazioni della Consigliera Nazionale alla Rete	115
10. Relazione congiunta sulla partecipazione alla 49^a sessione della commissione sulla condizione delle donne (csw - New York, 28 febbraio - 11 marzo 2005)	143
11. Raccolta di interventi tematici della Consigliera nazionale di parità	151
12. Partecipazione a convegni, conferenze, seminari, programmi televisivi, comunicati stampa	191
ALLEGATI	207

PRESENTAZIONE

Il presente Rapporto, redatto dalla Consigliera nazionale di parità, scaturisce dall'obbligo contenuto nell'art. 4 del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, che stabilisce: "entro il 31 marzo di ogni anno la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui all'art. 3, 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 della Rete nazionale".

Il Rapporto risponde alla specifica prescrizione di legge ed intende fornire un puntuale resoconto dell'attività svolta dalla Consigliera nel corso dell'anno 2005 divulgando, ad istituzioni pubbliche e private, organismi vari, istituzionali ed associativi di riferimento, e a tutti gli attori del mercato del lavoro, informazioni sulle funzioni e sui contenuti dell'attività svolta dalla Consigliera nazionale di parità, e dalla Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, al fine di promuovere la conoscenza degli strumenti e dei mezzi, istituiti dalla legislazione nazionale, per il raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

Il Rapporto che, in alcune sue articolazioni ricalca un modello standard, riproposto annualmente, consente di inquadrare e definire gli ambiti normativi e funzionali entro i quali si muove la figura della Consigliera nazionale di parità.

A completamento del Rapporto annuale ed al fine di fornire un resoconto, quanto più possibile descrittivo delle attività svolte dalla Rete nazionale e dalle Consigliere regionali e provinciali di parità, annualmente viene pubblicata la collana editoriale "I Quaderni dei Gruppi", che riporta gli approfondimenti tematici e le iniziative svolte dai Gruppi di lavoro della Rete. Tale attività dei Gruppi tematici è considerata come integrativa ed esplicativa di quella svolta dalla Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, pertanto i "Quaderni" costituiscono parte integrante del presente Rapporto.

INTRODUZIONE

La Consigliera nazionale di parità:

- Dott. ssa Isabella Rauti
effettiva



- Dott. ssa Daniela De Blasio
supplente



Le Consigliere nazionali, effettiva e supplente sono state nominate, ai sensi dell'art. 2 del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, del 4 dicembre 2003 - pubblicato sulla G.U. il 15/12/2003.

La Consigliera di parità è una figura istituita a livello nazionale, regionale e provinciale, che la legge pone a garanzia del rispetto del principio di pari opportunità e non discriminazione tra i sessi nel lavoro. Nell'esercizio di tale funzione la Consigliera è un pubblico ufficiale ed ha obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui viene a conoscenza.

In base a quanto previsto dalla legge, la Consigliera nazionale di parità, effettiva e supplente (e tutte le Consigliere regionali e provinciali, effettive e supplenti, ciascuna per il reciproco livello di competenza), intraprende ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di pari opportunità. Le funzioni ad essa attribuite sono analiticamen-

te elencate nell'art. 3 del decreto legislativo citato. In particolare la Consigliera nazionale provvede a:

- rilevare situazioni di squilibrio di genere;
- promuovere azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse necessarie;
- promuovere la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- sostenere, a livello nazionale, le politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;
- promuovere l'attuazione di politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- individuare, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, procedure efficaci per la rilevazione di violazioni della normativa di parità;
- diffondere la conoscenza e lo scambio di *best practices*;
- verificare i risultati della realizzazione di azioni positive di cui alla legge n. 125/91;
- collaborare con le istituzioni che si occupano di lavoro a livello centrale e con gli organismi di parità.

La Consigliera svolge la propria attività sia autonomamente sia in qualità di componente di commissioni, comitati, gruppi di studio e di lavoro. In particolare:

- partecipa alla Commissione Centrale per l'Impiego, ovvero del diverso organismo che ne venga a svolgere in tutto o in parte le funzioni;
- partecipa ai Comitati di Sorveglianza di cui al regolamento CE n. 1260/99;
- è componente del Comitato Nazionale di Parità e del Collegio Istruttorio, istituiti al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Partecipa inoltre all'attività di altri organismi collegiali, istituiti a livello nazionale, che si interessano di temi relativi all'occupazione, alla formazione, alla conciliazione, alla promozione di politiche mirate all'individuazione di linee di intervento per la realizzazione e la diffusione del *mainstreaming*.

Per la realizzazione delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità la legge ha istituito un Fondo di funzionamento, che ammonta a circa 10 milioni di euro l'anno. L'ammontare delle risorse stanziato annualmente è tuttavia suscettibile di variazione in negativo sulla base delle previsioni contenute nelle leggi finanziarie; ciò è accaduto per l'anno 2001 e per l'anno 2006; in questo ultimo caso si registra un taglio dei fondi stanziati pari a circa il 40%.

Le risorse di tale Fondo sono destinate annualmente nella misura del 70% alle Regioni e successivamente alle Province (per finanziare rispettivamente le attività delle Consigliere regionali e provinciali), il restante 30% è assegnato all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità.

Il 30% del Fondo assegnato al suddetto Ufficio è destinato a finanziare le attività della Consigliera nazionale di parità, al pagamento dei compensi di eventuali esperti nominati, alle spese relative ad eventuali azioni in giudizio promosse o sostenute dalla Consigliera nazionale, ed infine, a garantire il funzionamento e le attività della Rete, nonché a finanziare eventuali progetti della Rete stessa.

STRUTTURAZIONE DELL'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

L'Ufficio della Consigliera nazionale di parità si trova presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Via Flavia, 6 - 00187 Roma (stanze n. 32, 34, 35, 37, 42)

Tel. 0646832562, 0646832629

Fax 0646832965

Sito internet: www.welfare.gov.it

www.consiglieranazionaleparita.it

e-mail: consiglieranazionaleparita@welfare.gov.it

L'Ufficio è funzionalmente autonomo, gli obiettivi e le attività da svolgere vengono individuati dalla Consigliera, effettiva e supplente, in carica nel rispetto delle leggi nazionali e comunitarie in tema di parità e pari opportunità. La struttura attualmente è composta da:

Maria Salera

Giuditta Tiberi

Presso l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, stanza n. 35, è stato attivato il "Centro Studi e Ricerche" specializzato il cui funzionamento è garantito da Federica Carboni e Monia De Angelis, nonché, dalla attività di supporto esercitata da personale specializzato del CDS/ISFOL.

Tel: 0646832843

e-mail: centrostudiconsigliera@welfare.gov.it

L'Ufficio inoltre dispone di una Segreteria (stanze n. 37 e 42), composta da tre unità, adibita ad Assistenza Tecnica.

Tel: 0646832561, 0646832670

e-mail: assistenzatecnicacons@welfare.gov.it

**IL QUADRO D'INSIEME
DELLE ATTIVITÀ SVOLTE**

Conformemente a quanto previsto dalla legge, l'attività della Consigliera nazionale di parità nell'anno 2005 si è sviluppata seguendo i due filoni principali: quello di promozione della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, e quello anti-discriminatorio.

Per operare al meglio è stata data priorità alla rete di rapporti con le istituzioni (in particolare, con le diverse strutture del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con il Ministero per le Pari Opportunità), con altri organismi pubblici e privati, con le organizzazioni sindacali e con il settore dell'associazionismo impegnato sui temi del lavoro e della parità.

Con tali organismi sono state, inoltre, messe in campo iniziative ed è stata consolidata la reciprocità delle attenzioni, anche al fine di dare attuazione pratica alle potenzialità assegnate alla figura della Consigliera nazionale.

Per quanto riguarda i rapporti in ambito ministeriale è stata mantenuta la prassi di informare il Ministro del Lavoro di tutte le iniziative realizzate dalla Consigliera, ed è stato richiesto l'interessamento diretto del Ministro su temi e problematiche che necessitavano di interventi di vertice.

Un canale privilegiato è stato seguito nei rapporti con la Direzione Generale Mercato del Lavoro, che svolge un fondamentale ruolo di supporto e sostegno alle attività della Consigliera nazionale e della Rete. Analogamente con le Direzioni Generali: Tutela Condizioni di Lavoro, Servizi Ispettivi, Risorse Umane e Affari Generali, sono stati consolidati rapporti di collaborazione - per gli aspetti di reciproca competenza - che hanno agevolato lo svolgimento della funzione istituzionale della Consigliera. Infine, va rilevata la fattiva collaborazione ricevuta dal Segretariato Generale del Ministero del Lavoro per lo sviluppo delle attività, ed il prezioso contributo giuridico fornito dall'Ufficio Legislativo, nonché, il supporto ricevuto dalla DG Comunicazione per la divulgazione delle iniziative e delle attività svolte dalla Consigliera.

Il presente Rapporto costituisce, quindi, anche l'occasione per porgere i ringraziamenti - formali e sostanziali - a tutte le strutture di questo Ministero che hanno contribuito a dare effettività alla funzione della Consigliera nazionale di parità.

Non essendo possibile procedere alla descrizione analitica di tutte le attività svolte dalla Consigliera nazionale di parità e dal suo Ufficio (compresi: attività ordinarie, amministrative, adempimenti formali, servizio corrispondenza e-mail, risposta a quesiti, richieste di informazioni), si riporta la descrizione sintetica delle iniziative maggiormente significative.

La peculiarità della figura della Consigliera consiste nella duplice funzione: quella istituzionale, di vigilanza contro le discriminazioni e di promozione delle pari opportunità e quella di autonomia funzionale rispetto agli enti di riferimento, nonché di rappresentanza delle istanze di promozione delle politiche di parità, in particolare nel lavoro. È in tal senso che la Consigliera ha preso parte a numerose iniziative di carattere istituzionale a livello nazionale ed internazionale.

- Nei primi mesi dell'anno 2005 la Consigliera nazionale è stata tra le componenti della Delegazione italiana che ha partecipato ai lavori della quarantanovesima sessione della Commissione sulla condizione della donna dell'ONU (tenutasi a New York dal 28 febbraio all'11 marzo 2005). Al rientro, congiuntamente alla rappresentante del Gabinetto del Ministero, ha redatto una Relazione, riportata integralmente nella sezione interventi, che è stata presentata al Ministro del Lavoro e al Ministro per le Pari Opportunità (cfr. Capitolo 10).
- Nello stesso periodo, la Consigliera nazionale, dopo un lavoro istruttorio e preparativo protrattosi per diversi mesi, ha portato a termine un'iniziativa di grande valore istituzionale per il ruolo delle Consigliere di parità. Per la prima volta dalla relativa istituzione, tutta la Rete delle Consigliere è stata ricevuta in udienza dal Capo dello Stato, in occasione della ricorrenza dell'8 marzo 2005. L'udienza, che ha visto la partecipazione di numerosi altri organismi di parità, e l'assegnazione di onorificenze a donne distintesi nel campo del lavoro, dell'arte, della scienza e dello spettacolo, è stata incentrata prevalentemente sugli aspetti della condizione della donna, è dai temi trattati a New York nella 49° sessione della Commissione, conclusasi il giorno precedente. L'evento è stato ricco di significato sia per la spiccata sensibilità del Capo dello Stato nei riguardi dei temi del mondo del lavoro femminile, della conciliazione e delle pari opportunità in generale, che per il "riconoscimento" da parte dei massimi vertici dello Stato, dell'importanza della figura della Consigliera.

Coerentemente con il ruolo e funzioni previste dalla normativa, la Consigliera nazionale collabora con istituzioni e attori del mondo del lavoro, anche al fine di promuovere la costituzione di reti/network: una complessa interazione, che prevede momenti di collaborazione e momenti di confronto, a tutela di interessi collettivi e individuali che non trovano espressione sufficiente nei normali processi decisionali, a causa di fenomeni radicati di discriminazione e di sottorappresentazione delle donne. In concreto, la Consigliera nazionale è, di frequente, chiamata a fornire pareri e contributi ai soggetti - non soltanto a livello istituzionale - che lo richiedono e a promuovere iniziative di confronto fra gli attori e operatori del mondo del lavoro.

- La Consigliera nazionale è stata chiamata dall'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ad esprimere un parere in merito allo schema di Decreto legislativo di recepimento della Direttiva 2002/73/Ce del Parlamento Europeo, riguardante l'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. Con il parere redatto è stato chiesto che nel decreto in fase di stesura venisse specificata la figura preposta alla tutela delle vittime di molestie, e che venissero esplicitati gli strumenti giudiziari previsti per la difesa.
- Un altro parere è stato fornito dalla Consigliera nazionale riguardo il disegno di legge n. 2778 "Interventi urgenti per il raggiungimento entro il 2010 degli obiettivi della Conferenza di Lisbona in materia di partecipazione al lavoro delle donne, nonché nuove norme per l'attuazione dell'art. 51 della Costituzione". Trattandosi di un testo di ampia portata con il parere si è inteso esprimere una generica valutazione positiva sui contenuti del disegno di legge. In particolare - ferma restando la necessità di verifica sulla copertura finanziaria - si concorda con tutte le innovazioni relative agli incentivi per l'occupazione dei giovani, delle donne per la ripresa lavorativa dopo i periodi di maternità, per favorire il part-time volontario, per il sostegno alla flessibilità dell'orario, per il miglioramento del trattamento economico e normativo dei periodi di congedo parentale, e per la tutela dei diritti di coloro che svolgono attività di "collaboratore/collaboratrici a progetto", con particolare riferimento alla tutela della maternità.
- L'Ufficio della Consigliera nazionale di parità ha fornito elementi sostanziali all'Ufficio Affari Internazionali della Direzione Generale Tutela Condizioni del Lavoro (MLPS) per la predisposizione del Rapporto del Governo Italiano sull'applicazione delle Convenzioni OIL, in particolare la n. 100/1951 "egualianza di retribuzione" e la n. 111/1958 "la discriminazione (impiego e professioni)". È stato ricordato che sull'attuazione a livello nazionale di entrambe le Convenzioni incide, sia dal punto di vista normativo che pratico, l'istituzione della figura della Consigliera di parità ed il suo operato. In particolare, sono stati forniti elementi di risposta per le domande formulate al MLPS dalla "Commissione di esperti" per l'applicazione delle Convenzioni e delle raccomandazioni rivolte all'Italia. Le domande riguardavano le iniziative intraprese a livello governativo per l'attuazione dell'articolo 1 della Convenzione n. 111, e cioè la descrizione delle iniziative legislative, e pratiche, di tutela contro le molestie sessuali, e delle iniziative per l'attuazione pratica del divieto di discriminazione. Altri elementi di risposta sono stati forniti al fine di specificare le iniziative intraprese a livello governativo per la realizzazione della eguaglianza di opportunità e di trattamento tra uomini e donne, con particolare riferimento alle posizioni manageriali e nei settori dirigenziali ove le donne sono sottorappresentate.
- Con il supporto della Consulente esperta della Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità è stato fornito un ulteriore contributo all'Ufficio Affari Internazionali Direzione Generale Tutela Condizioni di Lavoro per la compilazione del Sesto Rapporto sull'applicazione della Carta Sociale Europea emendata, con parti-

colare riferimento all'art. 26 che riguarda tutto ciò che attiene la prevenzione e l'informazione sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, compresa l'adozione di tutte le misure volte alla protezione delle lavoratrici e dei lavoratori da tali comportamenti o atteggiamenti vessatori. Sulla base di un formulario predefinito sono state date indicazioni, per il Comitato europeo dei diritti sociali tramite la suddetta DG, su quali siano in ambito nazionale i comportamenti classificabili come molestie sessuali; quali siano le iniziative intraprese per promuovere il grado di consapevolezza e di conoscenza del problema, a scopo di prevenzione. Ed inoltre, sono stati forniti elementi di risposta rispetto ai confini normativi tra le discriminazioni di genere, le molestie, ed il *mobbing*, nonché in merito alle rispettive forme di tutela.

- Numerosi pareri giuridici sono stati redatti dalla Consulente esperta della Rete nazionale su questioni riguardanti discriminazioni di genere. L'attività istruttoria dei casi di presunta discriminazione segnalati viene svolta dall'Ufficio della Consigliera nazionale di parità a sua volta supportato dalla Consulente. L'Ufficio pertanto provvede a effettuare le valutazioni del caso, curare il reperimento della documentazione, trasmettere i pareri ai soggetti richiedenti al fine di dare riscontro a tutte le segnalazioni, anche qualora non si rilevasse l'elemento discriminatorio. Uno dei pareri redatti riguardava la valutazione di legittimità di un bando di concorso pubblico emanato da un ente regionale, che prevedeva la riserva dei posti per il personale avente prestato servizio di leva obbligatorio prima della riforma.
- In merito ad eventuali profili discriminatori, contenuti o adottati in procedure concorsuali, sono pervenute numerose segnalazioni a ciascuna delle quali è seguita la stesura e l'invio di un parere. Altre denunce hanno riguardato questioni legate ai fondi di previdenza e alla normativa pensionistica. Il problema pensionistico in vari settori di attività è uno dei più ricorrenti, ma in alcuni casi le problematiche riguardano aspetti normativi che ovviamente vengono segnalati ai vertici ministeriali. Un'altra questione ricorrente è quella connessa con la tutela della maternità e con la conciliazione.
- Complessivamente sono stati redatti 9 pareri giuridici, trasmessi ai soggetti richiedenti. Tra questi si rileva anche un parere riguardante il trattamento dei dati personali delle lavoratrici o dei lavoratori, da parte delle Consigliere regionali e provinciali di parità che si trovano a dover trattare le denunce di discriminazione pervenute ai rispettivi Uffici.
- A seguito della campagna di comunicazione sugli strumenti offerti dal lavoro part-time, di cui si riferirà nel prosieguo, all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità sono pervenute decine di richieste di informazioni o segnalazioni riguardanti la mancata applicazione della normativa. Grazie ai pareri forniti dall'Avvocato Consulente dell'Ufficio, subentrata nell'anno 2006, è stato possibile rispondere e fornire informazioni a quanto segnalato. Su questi argomenti i pareri redatti nei primi mesi del 2006 sono stati tredici.
- Nel corso dell'anno 2005 la Consigliera nazionale ha organizzato numerosi incontri con le rappresentanti sindacali nazionali dei coordinamenti femminili. Le riunioni, tenutesi presso l'Ufficio, hanno avuto tra gli obiettivi quello di avviare un rapporto costante con le organizzazioni sindacali al fine di confrontarsi su temi e problemati-

che emergenti. In queste occasioni si è parlato anche del disegno di legge di recepimento della direttiva comunitaria sulle molestie, dello schema di Codice per le pari opportunità e della necessità di instaurare e/o mantenere un rapporto di collaborazione tra OO.SS. e Consigliere di parità a livello territoriale. Per questo le stesse rappresentanti sindacali sono state invitate all'incontro della Rete nazionale delle Consigliere e dei consiglieri di parità, tenutosi nel mese di maggio 2005, per avere uno scambio di vedute con tutte le Consigliere e per porre le basi di un rapporto costante, da articolare anche a livello locale. Nel documento redatto dalla Consigliera nazionale e dalle Rappresentanti delle OO.SS, trasmesso a tutte le Consigliere regionali e provinciali di parità, cui si farà riferimento nel paragrafo 7, si richiama l'attenzione sulla opportunità di instaurare un costante rapporto di collaborazione e scambio tra Consigliere regionali, Consigliere provinciali, ed organismi sindacali territoriali.

- Un rapporto di collaborazione è stato avviato anche con le organizzazioni aziendali maggiormente rappresentative a livello nazionale. La Consigliera nazionale ha inviato una lettera al Presidente generale di Confindustria, ai Presidenti delle sedi regionali di Confindustria, e ai Presidenti di altre 50 associazioni nazionali datoriali. Con la lettera si esprimeva l'intenzione di voler effettuare visite conoscitive in realtà lavorative aventi estensione su tutto il territorio nazionale, al fine di acquisire direttamente informazioni sul rispetto del principio di parità e pari opportunità nel mondo del lavoro. Ai medesimi organismi l'Ufficio ha provveduto ad inviare il CD Rom contenente il software per la compilazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, previsto dall'art. 9 della legge n. 125/91. Quest'ultima iniziativa ha incontrato il particolare favore ed apprezzamento delle organizzazioni datoriali, alle quali è stato fornito uno strumento di semplificazione delle procedure e degli adempimenti di legge.
- Tra le attività e le iniziative di rilievo va segnalata l'istituzione del *Gruppo di Studio Interistituzionale sui "Bilanci di genere"* coordinato dalla Consigliera nazionale. Il Gruppo nasce da un *input* del Gruppo di lavoro "Azioni Positive" (cfr. cap. 9) poi condiviso da tutta la Rete delle Consigliere. Il *Gruppo di Studio Interistituzionale* (composto dalla Consigliera nazionale, dalla Vice Presidente del Comitato Nazionale di parità, da un Rappresentante del Ministro per le Pari Opportunità, da due Rappresentanti del CPO della Corte dei Conti, da una Rappresentante del CPO del Ministero dell'Economia, e da tre Consigliere di parità) è stato attivato per sostenere la presentazione del disegno di legge sui bilanci di genere, che è frutto del lavoro minuzioso e competente svolto dalle componenti del CPO della Corte dei Conti. Grazie all'impegno della Consigliera nazionale, e del *Gruppo Interistituzionale*, l'11 gennaio 2006 è stato presentato alla Camera e al Senato il testo contenente "Norme per l'istituzione dei bilanci di genere per la Pubblica Amministrazione", rispettivamente proposta n. 6235 e disegno di legge n. 3728.
- In occasione del FORUM PA la Consigliera nazionale è intervenuta al Convegno promosso dalla Provincia di Genova ed organizzato dalla rete dell'UPI, avente lo scopo di diffondere e scambiare le esperienze pilota - avviate in via sperimentale - riguardanti la predisposizione dei bilanci delle amministrazioni provincia-

li in ottica di genere. Tale tipo di sperimentazione è stata già avviata da numerose Province e sta interessando anche alcuni enti regionali. Nel contesto delle iniziative sviluppatesi presso gli enti territoriali il sostegno della Consigliera nazionale, e di tutta la Rete delle Consigliere, al disegno di legge sui “bilanci di genere” ha assunto una funzione portante.

- Due pareri specifici sono stati redatti rispettivamente dalla Consulente esperta della Rete nazionale delle consigliere, e dalla Consigliera nazionale di parità, in merito allo schema di Codice per le pari opportunità. Lo schema di Codice è stato predisposto in attuazione della delega conferita al Governo dall’art. 6 della legge n. 246/2005, al fine di procedere al riassetto delle disposizioni in materia di pari opportunità tra uomini e donne. L’Ufficio della Consigliera è stato chiamato ad esprimere la valutazione in tempi brevissimi su un testo sostanzialmente già definito. I due pareri, che si integrano tra di loro, hanno riguardato: il primo aspetti giuridici generali, il secondo questioni di merito e conteneva numerosi emendamenti. Di tali emendamenti, alcuni di grande importanza, sono stati accolti, per altri non è stato possibile tenerli in considerazione. La questione dello schema di Codice è stata sottoposta all’attenzione della Rete nazionale nella riunione del mese di febbraio 2006 perché contenente molti aspetti rientranti nell’ambito di competenza delle Consigliere di parità. È stato osservato - tra l’altro - che la delega poteva costituire l’occasione per apportare modifiche e soluzioni alle problematiche derivanti dall’attuazione del decreto legislativo n. 196/2000, tuttavia, come chiarito dal capo dell’Ufficio Legislativo, i margini di intervento sono stati ristretti, in quanto, nella elaborazione dello schema di Codice il Ministero del Lavoro è stato coinvolto soltanto nella fase finale. La Rete ha comunque ritenuto opportuno intraprendere ulteriori iniziative, nel tentativo di cercare un coinvolgimento diretto nel corso dell’iter di approvazione.

La promozione del principio di pari opportunità si traduce anche in obiettivo di fornire un rimedio alle situazioni di squilibrio e alle discriminazioni dirette e indirette che si perpetuano ancora oggi nel mondo del lavoro, in particolare la Consigliera è intervenuta, per focalizzare l’attenzione dell’opinione pubblica e dei soggetti istituzionali su tematiche specifiche relative alla condizione della donna.

- La Consigliera nazionale di parità, che aveva già ricevuto alcune segnalazioni, traendo spunto da un articolo apparso sulla Gazzetta dello Sport dell’8 novembre 2005, che stigmatizzava il problema della tutela della maternità nel settore sportivo e, supportata da una dettagliata relazione pervenuta dal Sindacato nazionale Atleti ed Atlete Dilettanti (Assist), ha intrapreso una serie di concrete iniziative per cercare soluzioni adeguate alla questione. In primo luogo, ha inviato una richiesta di chiarimenti al Presidente del CONI su quanto emerso nell’articolo, in cui si faceva riferimento alla risoluzione del contratto di una giocatrice di basket come conseguenza della maternità. Il Presidente del CONI attivatosi immediatamente nei riguardi della Federazione Italiana Pallacanestro ha provveduto a fornire riscontri.

Nella sostanza è emersa la carenza, a livello normativo, di qualsiasi forma di tutela della maternità in campo sportivo. Nella consapevolezza del vuoto legislativo la Consigliera ha inviato una nota al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali chiedendo il sostegno al Disegno di Legge n. 5605 “Disposizioni in materia di tutela previdenziale degli sportivi”.

- Ulteriori e contemporanee iniziative sono state messe in atto per richiamare l’attenzione sul problema della tutela della maternità, e tra queste, segnaliamo la Conferenza stampa cui ha partecipato la Consigliera nazionale (organizzata dalla Consigliera provinciale di parità di Torino) in occasione dello svolgimento delle Olimpiadi Invernali del 2006. Infine, si segnala l’invio di una nota di apprezzamento al Presidente della Federazione Italiana Scherma, distintasi per aver previsto almeno una borsa di studio per le atlete in maternità.
- In merito alla questione più generale della tutela della maternità la Consigliera nazionale, a seguito di numerose richieste di informazioni pervenute, ha inviato una lettera ai Comitati Pari Opportunità di enti pubblici e aziendali, con la quale si evidenziava il diritto ad usufruire dei buoni pasto per le lavoratrici in congedo per allattamento, come peraltro prevede espressamente l’art. 39 del D.lgs n. 151/2001, dal momento che tale norma risulta ancora scarsamente conosciuta e di conseguenza poco applicata.

La figura della Consigliera di parità, operante a livello nazionale, svolge un’importante funzione di sostegno alla legislazione di pari opportunità fra donne e uomini nel lavoro, anche in termini di promozione di interventi di modifica, in un’ottica di genere del quadro normativo esistente e di sostegno di importanti iniziative volte ad implementare specifiche azioni positive in favore della parità e di denuncia delle discriminazioni.

- In merito alla questione delle “quote rosa” la Consigliera nazionale ha partecipato a diverse iniziative: è intervenuta a convegni, conferenze, ha rilasciato interviste e comunicati stampa, ha partecipato a programmi radio e televisivi (cfr. Capitolo 12). Dopo la bocciatura in Parlamento, la Consigliera ha inviato una lettera alle massime autorità dello Stato ed ha invitato le Consigliere regionali e provinciali di parità ad intraprendere iniziative sul tema nel rispettivo territorio di competenza. La risposta delle Consigliere è stata immediata: numerosi sono stati i momenti di confronto, di dibattito, e di altre forme di mobilitazione attuate sul territorio. Sulla questione la Consigliera nazionale ha infine partecipato all’audizione con la Commissione Affari Istituzionali, tenutasi presso il Senato della Repubblica il 12 gennaio 2006.
- La Consigliera nazionale, ha segnalato al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali la necessità di arrivare alla definizione di un intervento legislativo sia in merito alla questione delle statistiche di genere che per quanto riguarda il problema dei differenziali retributivi. Nel primo caso è stato evidenziato che l’insufficienza delle informazioni statistiche circa le differenze di genere, e la carenza

di altre informazioni, determina gravi ostacoli per la realizzazione dell'*empowerment*. Nel secondo caso è stata segnalata la connessione tra discriminazioni e differenziali retributivi che, allo stato, determina una diversa valutazione del lavoro di uomini e donne a completo svantaggio di queste ultime. Il problema dei differenziali retributivi è stato inoltre segnalato al Ministro per le Pari Opportunità e viene approfondito da un Gruppo di studio istituito dall'ISFOL, cui partecipa la Consigliera nazionale.

- Il Gruppo di lavoro "Azioni positive" ha segnalato alla Consigliera nazionale la necessità di intervenire presso il Dipartimento della Funzione Pubblica (FP) per l'emanazione di direttive e/o linee guida in merito all'applicazione dell'art. 7 del decreto legislativo n. 196/2000, riguardante l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni, di redigere Piani triennali di azioni positive. Tale obbligo è stato successivamente ribadito nel D.lgs n. 165/2001. Alcune questioni quali: la scarsa conoscenza da parte delle pubbliche amministrazioni dell'adempimento, le modalità di applicazione delle sanzioni in caso di omissioni, le competenze delle Consigliere di parità rispetto ai piani, ed altre, sono irrisolte da tempo. Pertanto, la Consigliera ha sollecitato il Dipartimento FP, chiedendo l'emanazione di una circolare *ad hoc*. Di tale iniziativa sono stati informati anche il Ministro del Lavoro ed il Ministro della Funzione Pubblica. Di recente presso il suddetto Dipartimento della Funzione Pubblica è stato istituito un Gruppo di lavoro (cui, per conto del Ministero del Lavoro, partecipano: la Consigliera nazionale, la Vice Presidente del Comitato Nazionale di Parità, la Consigliera referente del Gruppo di Lavoro "Azioni positive", un rappresentante dell'Ufficio Legislativo) che sta elaborando proposte concrete per l'emanazione di direttive per tutta la Pubblica Amministrazione.
- La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro costituisce un punto riferimento per le Consigliere di parità che, come è noto, nello svolgimento della propria funzione di vigilanza e lotta contro le discriminazioni di genere, si avvalgono della collaborazione dei Servizi Ispettivi, provinciali e regionali. L'esigenza di individuare modalità di intervento coordinate e concordate con gli Ispettorati del Lavoro, anche per l'acquisizione di informazioni sui luoghi di lavoro sulla situazione occupazionale maschile e femminile, è stata più volte segnalata ed accolta, dalla Consigliera nazionale al Direttore Generale competente, in occasione di incontri tenutisi al Ministero del Lavoro. Tale esigenza è stata inoltre esplicitata mediante la richiesta di stipula di un "protocollo" nel quale inserire alcuni principi ed alcune prassi operative che possano trovare articolazione a livello territoriale con la stipula di ulteriori accordi decentrati, tra Consigliere di parità e Servizi ispettivi. Inoltre, su suggerimento del Gruppo di lavoro della Rete che si occupa di "Comunicazione e Formazione" (cfr. cap.9) è stato richiesto formalmente alla DG per l'Attività Ispettiva di ipotizzare percorsi formativi congiunti, per Consigliere di parità ed Ispettori/Ispettrici del Lavoro, al fine di dare piena attuazione a quanto previsto nell'art. 3 del D.lgs n. 196/2000. È stata infine segnalata l'esigenza di concordare procedure di intervento ispettivo tempestive, nel caso in cui le Consigliere di parità dovendo dare

seguito ad una denuncia di presunta discriminazione abbiano necessità di acquisire informazioni sui luoghi di lavoro.

- Nell'ambito della funzione propositiva e di coordinamento la Consigliera nazionale ha segnalato, al Ministro del Lavoro, l'esigenza di concordare con i vertici dell'INPS procedure snelle e veloci di accesso, da parte delle Consigliere regionali di parità, alle banche dati dell'Ente di previdenza esistenti a livello territoriale. Ciò al fine di consentire un più efficace espletamento dei compiti istituzionali, e nella fattispecie, dei compiti connessi con l'attuazione dell'art. 9 della legge 125/91, riguardante la predisposizione dei Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile. Di recente è stata inviata una lettera, al Presidente ed al Direttore Generale dell'INPS, con la quale si chiedeva di consentire, alle Consigliere di parità, l'acquisizione degli elenchi delle aziende pubbliche e private con almeno cento dipendenti, presenti sul rispettivo territorio, e tenute alla presentazione del suddetto Rapporto, al fine di rendere possibile il controllo sul rispetto dell'adempimento. Nella lettera si chiedeva anche la stipula di un accordo centralizzato, tra Consigliera nazionale di parità ed INPS, in modo da evitare la reiterazione della richiesta di accesso alle banche dati alla scadenza di ciascun biennio. Alla sede centrale dell'INPS è stato inoltre richiesta l'acquisizione, da parte dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, dell'elenco nazionale delle aziende con più di cento dipendenti, in modo da poter trasmettere loro il CD Rom contenente il programma informatico per la stesura dei rapporti, di cui si parlerà nei paragrafi seguenti.
- In merito alla partecipazione ai lavori del Comitato Nazionale di Parità e del Collegio Istruttorio, la Consigliera nazionale fornisce il proprio contributo per l'esame dei progetti di azioni positive richiedenti l'ammissione ai finanziamenti e per l'approfondimento dei temi trattati in Comitato. Nel merito sono stati forniti suggerimenti per la predisposizione del Programma Obiettivo da formulare annualmente ai sensi dell'art. 7 del più volte citato decreto legislativo n. 196/2000. Inoltre l'Ufficio della Consigliera ha collaborato con la Segreteria Tecnica del Comitato Nazionale di Parità per la divulgazione dei seminari realizzati in numerose città riguardanti gli approfondimenti delle tematiche relative ai progetti di azioni positive di cui alla legge n. 125/91. Le Consigliere regionali e provinciali di parità hanno fattivamente collaborato per la realizzazione di tali seminari. Quanto ai lavori del Collegio Istruttorio la Consigliera ha partecipato all'attività di stesura pareri e di istruttoria di eventuali casi di discriminazione sottoposti all'attenzione dell'organismo.
- La Consigliera nazionale ha fornito il proprio contributo nell'ambito del progetto "Le giornate della cooperazione" del Ministero degli Affari Esteri, DG per la Cooperazione allo Sviluppo, che si articolerà in fasi successive. Il progetto è teso sostenere politiche di tutela dei diritti umani fondamentali, nella sfera pubblica e privata, di promozione della parità di opportunità, nonché, di eliminazione di ogni forma di discriminazione nei Paesi destinatari dell'iniziativa. Inoltre ha anche contribuito alla pubblicazione "*La Voce delle donne. La promozione fem-*

minile nella Cooperazione italiana allo sviluppo”, edito nel mese di dicembre 2005 dal “Centro -D- Edifimi” / Firenze, con un proprio scritto (cfr. Capitolo 11) “Quel binomio indissolubile che si chiama donna e sviluppo”.

Problematiche connesse con la scadenza dei mandati delle Consigliere e del rinnovo delle cariche

Nei primi mesi del 2005 la Consigliera è stata sollecitata ad occuparsi - non dal punto di vista procedurale - ma sotto il profilo della problematica generale e dei possibili risvolti pratici, della scadenza dei mandati delle cariche di Consigliera di parità. In sostanza è stato necessario affrontare - e quindi chiarire - numerosi aspetti legati al mandato di nomina. In primo luogo, grazie al parere giuridico fornito dall'Ufficio Legislativo di questo Ministero, è stato specificato che la decorrenza dei mandati coincide con la data del Decreto di nomina. È stato poi ribadito - come peraltro prevede espressamente la legge - che le Consigliere di cui risulta scaduto il mandato, operano - a tutti gli effetti - in regime di proroga fino alla relativa sostituzione.

Quanto alle procedure di rinnovo delle cariche è stato chiarito - in via definitiva - che si adotta l'iter previsto dall'articolo 2, del decreto legislativo n. 196/2000, senza possibilità di procedure abbreviate.

Sul punto, la Consigliera nazionale di parità è intervenuta nei riguardi del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e, successivamente nei riguardi del Ministro per le Pari Opportunità, per chiedere di valutare possibili soluzioni a quanto segnalato da numerose Consigliere riguardante l'ipotesi di un rinnovo “automatico” delle cariche. Tale ipotesi, ritenuta impraticabile per gli evidenti vincoli insiti nella legge, scaturiva dalla constatazione che in questi primi anni di attuazione della riforma in molte realtà territoriali si sono create in consistente ritardo le condizioni oggettive che consentissero l'operato delle Consigliere (quali ad esempio dotazioni strumentali, dotazioni di personale, disponibilità del Fondo di funzionamento) procurando - nei fatti - il ridimensionamento della effettiva durata del mandato quadriennale.

La questione del rinnovo delle cariche - sempre sotto il profilo generale - si è presentata e si presenta continuamente, impegnando sia la Consigliera nazionale che l'Ufficio a dare ripetutamente informazioni a Consigliere, enti territoriali, e soggetti a vario titolo interessati. Uno dei problemi posti più di frequente riguarda il fatto che le Amministrazioni locali nell'effettuare le designazioni per ricoprire la carica di Consigliera per il relativo territorio talvolta non confermano le Consigliere uscenti sebbene la legge consenta la possibilità che la stessa persona possa ricoprire l'incarico per due mandati. In alcuni casi gli enti regionali e provinciali hanno, infatti, designato altre persone - comunque in possesso dei requisiti soggettivi previsti dalla legge - provocando di conseguenza ricorsi da parte delle Consigliere escluse. Su tale questione ricadono aspetti giuridici e normativi che esulano dalla diretta competenza della

Consigliera nazionale, anzi incidono elementi di autonomia decisionale degli enti regionali e provinciali, rispetto ai quali i margini di intervento sono molto limitati.

Ciò nonostante, alla luce di tali valutazioni, è stato effettuato un intervento generale nei riguardi degli enti interessati che rispettasse comunque il principio generale della relativa autonomia. Infatti nel mese di luglio 2005 la Consigliera nazionale ha predisposto ed inviato una lettera Presidenti di Regioni e Province con la quale si “ricordava” di effettuare le designazioni per le cariche di Consigliere di parità attenendosi a quanto previsto dalla legge e dalle circolari ministeriali. In particolare si “raccomandava” che - considerata la complessità delle cariche da rivestire - la scelta dei candidati o delle candidate avrebbe richiesto una cura particolare e si suggeriva di tenere in considerazione l’esperienza maturata sul campo. Solo in una circostanza specifica, ove si è palesata un’evidente violazione della normativa, la Consigliera nazionale ha invitato il Presidente dell’ente territoriale interessato a rivedere le proprie determinazioni.

**ATTIVITÀ REALIZZATA NEL 2005
PER IL TRAMITE DEGLI ENTI STRUMENTALI**

3.1 Attività realizzata per il tramite di Italia Lavoro

A completamento del progetto realizzato da Italia Lavoro nel corso dell'anno 2004, di cui si è riferito nel *"Rapporto attività della Consigliera nazionale di parità - Anno 2004"* edito il 31 marzo 2005, sono stati realizzati prodotti di comunicazione relativi alla figura della Consigliera di parità e prodotti divulgativi sul tema della conciliazione. Riprendendo le immagini ed i messaggi di comunicazione realizzati per uno spot televisivo, nel mese di giugno 2005 sono state pubblicate, su sei delle maggiori testate a tiratura nazionale, locandine informative sulla figura, sul ruolo e sulle funzioni delle Consigliere di parità (cfr. Allegato 1). Con la campagna di comunicazione sono state fornite indicazioni in merito alla collocazione degli Uffici delle Consigliere regionali e provinciali e sulla possibilità di rivolgersi ad essi per la tutela del diritto alla parità e alle pari opportunità nel lavoro. Infine è stata realizzata una pubblicazione, strumento divulgativo di facile consultazione, sui temi della conciliazione e sulle nuove forme di flessibilità introdotte dalla riforma del mercato del lavoro. Il volume dal titolo *"Conciliazione, percorsi possibili"* è stato divulgato presso le Consigliere di parità, gli organismi istituzionali ed in occasione di convegni, eventi, forum cui ha partecipato l'Ufficio.

Con atto di concessione contributo del 20 dicembre 2004, Italia Lavoro S.p.A., in qualità di ente strumentale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stata incaricata per l'esecuzione di un progetto riguardante la realizzazione di attività nel campo della comunicazione per l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità¹, Il piano delle attività per l'anno 2005 - a valere su risorse finanziarie di competenza dell'esercizio finanziario 2004 - riguardava i seguenti ambiti di intervento:

- campagna di comunicazione sulle opportunità offerte dal part-time come strumento di flessibilità (stampa e diffusione di materiali informativi, organizzazione di eventi finalizzati alla diffusione della conoscenza della normativa);

¹ L'attività ha previsto un corrispettivo di € 890.000,00.

- realizzazione di un programma informatico per la imputazione ed elaborazione dei Rapporti biennali previsti dall'art. 9 della legge n. 125/91, al fine di fornire alle aziende interessate un servizio di caricamento dati on line, uniforme su tutto il territorio nazionale, in modo da facilitare la presentazione e la lettura degli stessi;
- realizzazione - nell'ambito della campagna di comunicazione - di un prodotto divulgativo (catalogo fotografico a contenuto testuale e fotografico sul lavoro femminile svolto dalle tabacchine), da distribuire nell'ambito dell'attività dell'Ufficio, e realizzazione di un evento di presentazione.

Quanto al primo degli ambiti di intervento previsti nella campagna di comunicazione, Italia Lavoro, per garantire un'efficace attuazione dello strumento "part-time" presso imprese e opinione pubblica, ha effettuato preliminarmente una indagine demoscopica sui livelli di conoscenza e di percezione del lavoro part-time, secondo la nuova configurazione derivante dalla riforma del mercato del lavoro, preso le imprese e, successivamente, presso un campione di lavoratori e lavoratrici.

L'indagine si è articolata sotto diversi profili qualitativi e quantitativi. In particolare, la fase "qualitativa" ha riguardato l'organizzazione di tre focus group con i titolari di piccole imprese rappresentative del territorio, mentre la parte di indagine "quantitativa" ha invece previsto due diverse fasi: la prima rivolta ad un campione di lavoratori/lavoratrici; la seconda ad un campione di piccole imprese. Nel primo caso sono stati intervistati telefonicamente 2500 soggetti, nel secondo 2500 aziende.

Dal complesso delle indagini condotte è stato possibile far emergere:

- il profilo di immagine percepito del lavoro part-time;
- il livello di conoscenza delle nuove regole del part-time introdotte dalla legge n. 30/03;
- le motivazioni che stanno alla base della scelta o dell'assenza di part-time;
- le motivazioni sottese al giudizio (negativo o positivo).

Sulla base della ricognizione effettuata e in seguito al confronto con la Consigliera nazionale e la Rete è stato, quindi, ideato il contenuto della campagna informativa realizzata sulla stampa quotidiana e periodica.

In particolare, le locandine divulgative sul lavoro part-time (Allegati 2 e 3) sono state pubblicate, nel mese di febbraio 2006, su dieci testate nazionali a maggiore tiratura; sui quotidiani distribuiti gratuitamente ("METRO", "CITY" e "LEGGO") e su cinque riviste settimanali selezionate - sempre sulla base della tiratura e, tenuto conto della tipologia di lettori.

Le suddette locandine sono state pubblicate anche sotto la veste editoriale di "manifesti" che sono stati trasmessi in numero cospicuo, sia all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, che agli Uffici delle Consigliere regionali e provinciali di parità per la successiva divulgazione.

Una rassegna stampa, consegnata all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, ha permesso di selezionare e creare l'archivio documentale delle inserzioni. Al medesimo Ufficio è stata consegnata anche tutta la documentazione riguardante gli esiti e

la lettura analitica delle indagini effettuate sul campione di piccole e medie aziende e sui lavoratori/lavoratrici dipendenti.

Ad integrazione delle iniziative riguardanti la divulgazione degli strumenti messi a disposizione dal lavoro part-time si è tenuto un laboratorio di studio in concomitanza dei lavori della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, tenutasi il 5, 6 e 7 dicembre 2005².

A completamento della campagna di comunicazione è stata realizzata una *brochure* informativa destinata alle imprese con lo scopo di fornire indicazioni di massima e, facilmente consultabili, sulla normativa part-time e sulle modalità di utilizzo. La *brochure*, inserita (Allegato 4), è stata inviata ad un numero selezionato di mille aziende ubicate su tutto il territorio nazionale, ed è stata divulgata tra i materiali informativi dell'Ufficio in occasione di fiere, eventi, forum.

Il secondo punto inserito nel programma di attività di Italia Lavoro, ha riguardato la realizzazione di un software per la compilazione dei Rapporti biennali, previsti dall'art. 9 della legge n. 125/91, per le aziende che occupano più di cento dipendenti. L'esigenza di prevedere uno strumento informatico uniforme su tutto il territorio nazionale, ad uso delle Consigliere di parità e delle Aziende pubbliche e private, è stata espressa dal Gruppo di lavoro della Rete nazionale che si occupa di studiare ed approfondire gli aspetti collegati all'attuazione del suddetto art. 9.

L'art. 9 della legge n. 125/91 stabilisce, infatti, che *“le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta (...)”*. Il Rapporto deve essere poi trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alle/ai Consigliere/i di parità regionali territorialmente competenti.

In linea con le disposizioni della legge, il programma informatico è stato realizzato al fine di facilitare le aziende nella compilazione del Rapporto e le Consigliere di parità per la raccolta e lettura degli stessi. È stato creato un format, accessibile on line, in grado di:

- migliorare la comunicazione e l'informazione delle aziende sugli adempimenti da rispettare anche mediante la predisposizione una guida on line alla compilazione;
- facilitare la compilazione secondo i criteri stabiliti dalla legge, ed in particolare dal Decreto del Ministro del Lavoro del 17 luglio 1996;
- migliorare le procedure di raccolta dei Rapporti da parte delle Consigliere regionali di parità;

² I materiali presentati in tale circostanza sono disponibili sul sito internet www.consiglieranazionaleparita.it. Inoltre, è stato realizzato un CD Rom per approfondimenti sulla normativa nazionale del part-time e sulle norme inserite nei contratti nazionali di categoria di regolamentazione decentrata.

- consentire l'estrazione automatica dei dati e la elaborazione statistica a livello territoriale, nonché la confrontabilità dei dati regione per regione.

Il *software* è stato realizzato in due versioni: una destinata alle aziende - che dispone della guida alla compilazione e consente il caricamento dei dati - (*cfr CD Rom allegato*), l'altra destinata alle Consigliere regionali di parità che funge da "*data entry*" e consente l'elaborazione dei dati acquisiti. Le versioni destinate alle Consigliere regionali di parità è stata "personalizzata" a richiesta delle stesse, tenendo conto della allocazione del relativo Ufficio³.

Il programma informatico è stato realizzato anche grazie al prezioso contributo fornito dal Gruppo di lavoro delle Consigliere di parità, che ha messo a disposizione strumenti ed esperienze già maturate autonomamente a livello regionale, evidenziando anche eventuali criticità operative riscontrate.

L'Ufficio della Consigliera nazionale, preliminarmente all'avvio dei lavori ha provveduto ad informare il Ministro del Lavoro, e tutti i possibili referenti istituzionali del Ministero in merito alla progettazione e realizzazione del programma informatico. Considerato il carattere innovativo dello strumento realizzato, che semplifica non solo l'adempimento dell'obbligo di legge da parte delle aziende, ma costituisce anche una buona prassi per la Pubblica Amministrazione tenuta all'attuazione della direttiva sulla informatizzazione dei servizi, sono stati organizzati una serie di eventi di divulgazione e sensibilizzazione rivolti a istituzioni e operatori.

In particolare, è stata organizzata una conferenza stampa di presentazione del software presso il Ministero del Lavoro (marzo 2006), a cui sono intervenute numerose agenzie stampa, giornalisti, rappresentanti sindacali, rappresentanti delle varie Direzioni Generali del Ministero del Lavoro e soggetti a vario titolo interessati. L'Ufficio della Consigliera nazionale di parità - sempre considerando la scadenza del 30 aprile 2006 - ha, inoltre, tempestivamente inviato copia del CD Rom, con una nota esplicativa, al Presidente di Confindustria ed ai Presidenti delle maggiori Associazioni datoriali nazionali. Tali associazioni hanno a loro volta informato le rispettive consociate in merito alla possibilità di richiedere il CD Rom alle Consigliere regionali di parità o direttamente all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità.

L'ultimo dei campi di intervento previsti nel progetto di comunicazione di Italia Lavoro riguardava la realizzazione di un prodotto divulgativo da distribuire nell'ambito dell'attività della Rete, e di una mostra fotografica. Il prodotto, consistente nella pubbli-

³ In vista della scadenza della presentazione del Rapporto (30 aprile 2006) è stato ritenuto opportuno mettere in campo iniziative per procedere alla massima e tempestiva divulgazione. Il software è stato reso disponibile on line sul sito www.consiglieranazionaleparita.it. Sono state realizzate 22.000 copie del CD Rom contenente il software destinato alle Aziende; di queste, mille copie sono state consegnate a ciascuna Consigliera regionale di parità, e 1000 all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, che ha successivamente provveduto a spedire alle aziende che ne hanno fatto richiesta.

cazione di un catalogo fotografico dal titolo *“Il lavoro femminile nell’Ottocento e nel Novecento le Tabacchine: coltivatrici, produttrici, venditrici”*, è teso alla valorizzazione, attraverso il recupero di immagini fotografiche d’epoca, di particolari forme di lavoro femminile, sviluppatasi tra la fine dell’ottocento ed i primi del novecento, che hanno inciso sullo sviluppo del paese. La realizzazione della mostra e del catalogo è stata resa possibile grazie alla messa a disposizione di immagini d’epoca patrimonio dell’Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato.

La mostra è stata inaugurata in coincidenza con l’incontro della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, tenutasi nel mese di luglio 2005 presso il Complesso Monumentale del Vittoriano, ed è rimasta aperta al pubblico per circa 15 giorni (cfr. cap. 7). Sono state esposte 120 immagini d’epoca in bianco e nero, raffigurative del ruolo e del lavoro delle donne nella realtà pre-industriale ed industriale. La pubblicazione è da ritenersi di grande valore storico documentale in quanto oltre a riprodurre le immagini fotografiche della mostra, contiene una parte testuale che ricostruisce e contestualizza lo sviluppo dell’industria del tabacco, su cui ha fortemente inciso il lavoro femminile. L’Ufficio della Consigliera nazionale di parità ed Italia Lavoro hanno provveduto a divulgare e trasmettere il Catalogo a tutti i referenti istituzionali e a tutte le Consigliere regionali e provinciali di parità. Lo stesso Catalogo è stato distribuito in occasione di eventi, forum, meeting, cui ha partecipato l’Ufficio.

3.2 ATTIVITÀ REALIZZATA NEL 2005 PER IL TRAMITE DELL’ISFOL

A seguito di atto di concessione contributo del 20 dicembre 2004, l’ISFOL è stata incaricata a svolgere attività di ricerca, monitoraggio, assistenza tecnica e documentale, a supporto dell’attività dell’Ufficio della Consigliera nazionale di parità e della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, per l’anno 2005⁴.

3.2.1 Area Ricerche sui sistemi del lavoro (ex Area Mercato del lavoro)

La citata Convenzione tra l’Ufficio nazionale della Consigliera di parità e ISFOL Area Ricerche sui sistemi del lavoro comprendeva le seguenti attività:

- A. ricerca sul rapporto tra lavoro femminile, maternità e cause di abbandono;
- B. monitoraggio delle relazioni redatte dalla Direzioni Regionali e provinciali del lavoro;
- C. assistenza tecnica alla organizzazione degli incontri della Rete nazionale delle Consigliere di parità.

⁴ Il contributo di € 1.375.000,00, riguardava le risorse finanziarie del Fondo dell’anno 2004.

A. Ricerca sul rapporto tra lavoro femminile, maternità e cause di abbandono

La ricerca si è conclusa il 31 dicembre 2005 ed alcuni risultati sono stati presentati in occasione dell'incontro della Rete del 5, 6 e 7 dicembre 2005. La ricerca intreccia tre filoni di indagine:

- una parte documentale, di carattere qualitativo;
- una sezione dell'indagine ISFOL PLUS di carattere quantitativo relativa ai temi della partecipazione femminile al mercato del lavoro in relazione all'evento maternità e le relative strategie di conciliazione;
- una parte di approfondimento tematico di tipo *bottom up*, ricavato dal confronto attivo da parte degli attori chiave operanti sui temi della ricerca, realizzato attraverso tre *focus group*.

I risultati di questa indagine sono raccolti nella pubblicazione "Maternità, lavoro, discriminazioni"⁵, edito nel febbraio 2006 da Rubettino - Catanzaro. La Consigliera nazionale nella sua "premessa" al volume (*cf. Allegati*) pone l'accento sul fatto che "la maternità continua ad essere il principale motivo di abbandono del lavoro da parte delle donne, il fattore primario che determina lo scivolamento verso l'inattività o il sommerso femminile e, la principale fonte di discriminazione sui luoghi di lavoro".

Il volume si articola in tre sezioni.

La prima di carattere generale, presenta una fotografia della partecipazione femminile al mercato del lavoro italiano ed europeo, evidenziando i contesti e le forme contrattuali in cui si esplica, i differenziali di genere, gli approcci di studio, l'incidenza di variabili quali età, istruzione, condizione personale e professionale. Parallelamente indaga sui servizi di supporto per il miglioramento della presenza delle donne nel mercato, con un'attenzione specifica al settore delle ITC, individuato a livello europeo come importante sbocco professionale.

La seconda sezione indaga nello specifico le modalità di inserimento e permanenza delle donne nel mercato del lavoro in relazione all'evento maternità. A partire dal versante delle politiche, dal quadro normativo esistente e dal regime di tutele previsto, la ricerca approfondisce l'analisi delle dinamiche personali e professionali che si attivano in relazione all'evento maternità. Un'attenzione particolare è affidata allo studio delle discriminazioni poste in essere nei contesti professionali, grazie anche al contributo di esperti e attori chiave (organismi datoriali, sindacali, patronati, associazioni femminili, INPS, INAIL, attori dello sviluppo locale del Mezzogiorno) coinvolti in specifici *focus-group*, dai quali sono emersi spunti di lavoro e proposte operative.

La terza parte approfondisce le scelte personali e professionali legate alla maternità e quindi affronta il tema della conciliazione/condivisione tra vita e lavoro, attraverso un approccio quantitativo (i risultati del modulo donne dell'indagine ISFOL Plus) e qualitativo (conciliazione a tre livelli: personale, organizzativo e sociale).

⁵ Di supporto al volume è stata prevista la realizzazione di un ipertesto in Cd Rom che consentirà la messa in rete del volume e una più rapida lettura. Una sintesi della pubblicazione è, altresì, disponibile in lingua inglese.

La metodologia adottata, come anticipato, ha previsto la raccolta documentale di rassegne nazionali e internazionali sui temi, la sistematizzazione dei dati Isfol PLUS e la raccolta dei risultati del *focus group*.

Di seguito sono sinteticamente riportati i principali risultati delle fasi della ricerca (indagine campionaria Isfol PLUS e i risultati dei Focus group).

L'**indagine Isfol PLUS** è un'indagine campionaria riferita alla popolazione italiana residente in famiglia, in età compresa fra i 15 e i 64 anni⁶. Con PLUS è stato possibile affrontare le seguenti tematiche:

- **Partecipazione femminile.** L'intento è lo studio delle scelte di partecipazione femminile relativamente ai vincoli dovuti agli impegni familiari (cura della casa, dei figli e di altri parenti) nell'ottica di risolvere le questioni attraverso politiche di conciliazione e servizi di sostegno dedicati.
- **Differenziali di genere.** Attraverso le relazioni tra partecipazione al mercato del lavoro e diversi livelli di retribuzione, si tenta o di verificare l'ipotesi che la partecipazione si esaurisca in problemi di mercato del lavoro e di mercato dei servizi, oppure di rigettarla per accogliere la tesi della differenza di partecipazione dovuta a ruoli familiari diversi.
- **Atipicità lavoro femminile.** Le recenti dinamiche all'interno del mercato del lavoro hanno prodotto discontinuità nella alimentazione della ricchezza pensionistica degli individui. L'atipicità, i lunghi e ripetuti periodi di ricerca di lavoro, le fasi di tirocinio o stage hanno posticipato o ridotto la contribuzione. Tra i soggetti più esposti a questi fenomeni di marginalizzazione ci sono sicuramente le donne, ed in particolare, le donne che hanno avuto un bambino.
- **Aspetti previdenziali.** Un ulteriore obiettivo di questo progetto di ricerca è l'analisi delle ricadute delle sottocontribuzioni attuali e delle conseguenti riduzioni di prestazioni previdenziali future per le donne che durante la fase della nascita di un figlio non abbiano interamente goduto della copertura contrattuale. Questo aspetto è ovviamente complementare al fenomeno di esclusione dal mercato del lavoro di una parte di donne che non entrano stabilmente nel mondo del lavoro poiché ritenute un rischio in termini di costi di sostituzione in vista di una loro prossimo periodo di maternità. La lettura complessiva dell'analisi pertanto cerca di individuare i costi futuri individuali del trattamento lavorativo odierno delle donne tra i 20 e i 40 anni, e, parallelamente, considerando gli ampi spazi che l'inattività sottrae alla partecipazione femminile, i relativi costi per la collettività.
- **Istruzione e formazione.** Le scelte di fertilità e partecipazione al mercato del lavoro derivano in larga misura dal contesto familiare, dal mercato locale del lavoro e dal background sociale dell'individuo. Le donne in Italia sono particolarmente interessate dalle riforme e dai cambiamenti istituzionali (le recenti Riforme sull'Istruzione e il Lavoro) pertanto è risultato interessante monitorare le scelte d'istruzione, e le complementari scelte di formazione, per vedere come interpretano

⁶ La rilevazione è telefonica di tipo CATI su un campione di 40.000 unità.

le giovani donne le possibilità e i limiti posti dai recenti provvedimenti normativi. L'analisi del capitale umano delle donne tra i 20 e 40 anni, di come questo le difenda da fenomeni di marginalizzazione e del complessivo rischio di esposizione a sottoccupazione o sottocontribuzione derivante da scelte scolastiche o di inserimento lavorativo. Il ritorno dell'investimento in istruzione non è particolarmente elevato nel nostro paese per le donne. Infatti, pur essendo mediamente più istruite rispetto degli uomini, occupano posizioni lavorative e redditi da lavoro inferiori rispetto ad essi; inoltre esiste un problema di polarizzazione dell'occupazione femminile tra contesti fortemente tutelati (pubblica amministrazione *in primis*) e contesti poco tutelati.

Nella fase di approfondimento della ricerca, attraverso l'utilizzo della metodologia del **focus group** rivolto ai testimoni privilegiati, si è ritenuto opportuno raccogliere le esperienze e le indicazioni delle categorie di operatori in possesso di una conoscenza diretta del tema e con un ruolo rilevante nel settore delle politiche per il lavoro. I *focus group* organizzati dalla struttura dell'ISFOL, ai quali hanno attivamente partecipato alcune Consigliere di parità componenti del Gruppo di lavoro "Evoluzione del mercato del lavoro. Nuove tipologie lavorative" della Rete nazionale, sono stati realizzati:

- il 28 settembre 2005 con i rappresentanti delle organizzazioni datoriali e di grandi e medie aziende;
- il 29 settembre 2005 con operatori che a vario titolo si occupano di donne e lavoro nel Mezzogiorno;
- il 30 settembre 2005 con i rappresentanti di sindacati, patronati, associazioni femminili ed esperti di settore.

L'obiettivo dei *focus group* è stato quello di identificare, in primo luogo, i problemi e i vincoli reali in tema di "maternità e lavoro" e successivamente le pratiche e le soluzioni, attuali e future, più efficaci, così da fornire al legislatore e alla comunità di operatori spunti concreti per migliorare la condizione delle donne nel mondo del lavoro. Nell'ambito di ciascun *focus group* la questione è stata analizzata a partire dai differenti "punti di vista", a secondo della tipologia di soggetti coinvolti: organismi datoriali (primo incontro), attori del Mezzogiorno (secondo focus group) e dei sindacati e delle associazioni femminili (terzo incontro). Rilevante è stato il contributo attivo delle Consigliere di parità intervenute, che, qui, si intende ringraziare per il lavoro svolto.

Di seguito si riportano la sintesi delle indicazioni delle tre componenti coinvolte nei *focus group* realizzati.

a. Il punto di vista delle organizzazioni datoriali

Le rappresentanti delle associazioni datoriali hanno tenuto a specificare, sin da subito, la differenza tra i problemi vissuti dalle dipendenti e quelli vissuti dalle imprenditrici, soprattutto quando queste gestiscono piccole imprese o imprese a conduzione familiare. Inoltre, loro hanno sostenuto la necessità di diversificare l'analisi a seconda dei settori produttivi e delle tipologie di imprese.

b. Il punto di vista degli attori sociali del Meridione

Il problema della maternità connessa al lavoro è stata analizzata da diversi punti di vista per quel che riguarda la situazione al Sud.

I principali problemi attengono alle seguenti aree:

- le **relazioni** personali;
- la **legislazione**;
- le dinamiche del **mercato del lavoro**;
- il fenomeno del **lavoro sommerso**;
- i **modelli culturali** legati alla conciliazione.

c. Il punto di vista di sindacati e associazioni femminili

Per quel che riguarda l'analisi delle discriminazioni e dei problemi che la donna vive e sperimenta in relazione all'evento maternità sono stati suddivisi nelle seguenti tipologie:

- **legislazione**; la principale critica che è stata mossa alla legge n. 53/2000 è la mancanza di tutela per i lavoratori atipici, vale a dire per quelle forme di lavoro "a contratto" o "a progetto" che sono diventate molto diffuse, soprattutto nel settore dei servizi e della mano d'opera intellettuale, nei settori quindi in cui è più numerosa la presenza femminile;
- **aspetti culturali**; i partecipanti hanno sostenuto che il tipo di cultura con cui si gestiscono le risorse umane in azienda è di tipo "maschilistico" (spesso sono gli uomini che gestiscono da parte aziendale queste situazioni) e comunque non "benevola" verso la maternità. Questa è più vissuta come un fatto privato senza riconoscerle il valore sociale di cui è portatrice. Inoltre, un altro aspetto critico rilevato è la mancanza di solidarietà tra donne nello stesso luogo di lavoro: la donna spesso vive il proprio "evento maternità" sul lavoro in solitudine e senza sostegno da parte delle colleghe;
- **gestione risorse**; da un punto di vista generale è stato sostenuto che la donna, in quanto futura madre, subisce una discriminazione, diretta e indiretta, nel mondo del lavoro, sia nel momento dell'accesso sia in termini di carriera. Un esempio di discriminazione indiretta è il fatto che nella valutazione dei curricula è oggetto di valutazione l'attività esercitata negli ultimi tre anni e una donna che è stata assente per maternità è oggettivamente discriminata. È da rilevare che a detta dei partecipanti l'aspetto della discriminazione si manifesta anche nella Pubblica Amministrazione. Indizi di rallentamento della progressione di carriera si rilevano già nel momento del matrimonio, a causa della sua non più "assoluta" disponibilità al lavoro. La donna viene progressivamente allontanata dagli incarichi "che contano" già al momento dell'annuncio della maternità. Al rien-

tro poi si vede investire di mansioni inferiori rispetto al periodo precedente l'assenza;

- **aspetti psicologici;** diversi sono gli aspetti del vissuto individuale femminile riportati dai partecipanti in tema di maternità e lavoro: innanzitutto, le donne oggi si sentono scoraggiate a lanciarsi in un'avventura, quella professionale, che sanno essere molto difficile e intessuta di sfide e di contraccolpi; la conseguenza di ciò è che loro spesso si auto-escludono dal mondo del lavoro; altri elementi provocano una situazione di forte disagio e stress: la donna vive con senso di colpa la sua esperienza di maternità sul lavoro, sia perché le si crea intorno un clima non "favorevole" sia perché la difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è notevole;
- **comportamenti discriminatori;** numerosi sono gli esempi di comportamenti discriminatori e scorretti da parte dei datori di lavoro: la lettera di dimissioni "in bianco", fatte firmare alla dipendente al momento dell'assunzione, accompagnate dalla minaccia di applicarle in caso di maternità; i contratti retrodatati, che entrano in vigore solo dopo che la lavoratrice ha effettivamente compiuto senza "ostacoli" il periodo di lavoro previsto; l'isolamento, già citato, in cui si viene a trovare la donna al momento del rientro spesso come atteggiamento punitivo "esemplare"; assenze facoltative assimilate a malattia; l'impegno più o meno esplicito a non avere figli "estorto" al momento dell'assunzione.

A conclusione della ricerca è emerso che la maternità è dunque ancora la causa principale dell'abbandono del lavoro da parte delle donne. A titolo significativo si riportano alcuni dati: il **13,5%** delle lavoratrici esce dal mercato del lavoro, momentaneamente o definitivamente, dopo la nascita di un figlio. Un evento, quest'ultimo, che risulta ancora fonte di diverse pratiche discriminatorie, nonché evento difficile da gestire da parte di aziende e datori di lavoro. Il principale motivo dell'abbandono è il doversi occupare direttamente dei figli.

Tra gli strumenti di conciliazione tra vita privata e professionale, per le donne che continuano a lavorare dopo la maternità, la rete parentale - in particolare i nonni (**50,5%**) - occupa il primo posto, seguita dal nido pubblico (**17,7%**) e da quello privato (**11,4%**). Solo il 9% dichiara di avvalersi, anche solo sporadicamente, di una baby sitter. L'aiuto del partner viene percepito dalle donne come aiuto occasionale (**41%**), il che vuol dire che la condivisione dei compiti all'interno della coppia ancora non è tale da favorire in misura rilevante la permanenza delle donne nel mercato del lavoro. Il part time rappresenta uno strumento di conciliazione tipicamente femminile; le motivazioni del ricorso a tale tipo di contratto sono infatti segnatamente diverse a seconda genere: per oltre la metà degli uomini tale scelta è stata imposta dal datore di lavoro, e in caso contrario costituisce una scelta momentanea, mentre per quasi il **70%** delle donne è una scelta volontaria e pressoché definitiva.

Illuminante inoltre il dato sul part time potenziale: gli uomini lo chiederebbero in futuro “per fare un altro lavoro”, le donne per “prendersi cura dei figli”.

Nonostante la fruizione di congedi parentali da parte degli uomini sia in ascesa (nel 2004 il 24% degli uomini contro il 76% delle donne), come pure la richiesta di part time maschile, il tempo libero delle donne (2h 34', se occupate 2h 11'), a parità di condizione familiare ed età, è sempre inferiore a quello di cui dispongono gli uomini (3h 15'), per i quali le attività di cura e di gestione domestica occupano una quota residuale. Solo l'11% dei padri si occupa in modo sostanziale dei propri figli in età prescolare e coloro i quali lo fanno appartengono a categorie professionali, quali impiegati ed insegnanti, i cui orari e modalità di lavoro favoriscono la tanto auspicata ridefinizione dei compiti paterni.

Un discorso a parte merita il Mezzogiorno, dove gli attori chiave denunciano come il sommerso rappresenti la principale forma di rientro dopo la maternità, per motivi economici e fiscali. Ma non si tratta più del “secondo lavoro in nero”. Si tratta di una vera e propria occupazione full time non legale.

Diverse forme di *mobbing* di genere, l'esclusione, per esempio, delle donne da progetti importanti, la richiesta, più o meno velata, dei datori di lavoro che invitano a posticipare la scelta di maternità, comportamenti a vario titolo scorretti di questi ultimi, che arrivano - come già evidenziato - a fare firmare dimissioni in bianco, sono denunciati e discussi da rappresentanti di associazioni sindacali, patronati, associazioni femminili, dal cui confronto emerge un articolato panorama di linee problematiche e suggerimenti operativi a cui il volume dedica alcune pagine, non meno interessanti di quelle gravide di dati quantitativi. Anche tali esperienze attestano che in Italia la maternità viene ancora percepita come un fatto privato a cui non viene riconosciuto, al di là delle enunciazioni di principio, un valore sociale.

Nel volume, infine, è presente una mappatura dei Comuni che hanno attivato il “Piano territoriale degli orari”, uno degli strumenti volti a sostenere le esigenze di conciliazione tra vita, lavoro e genitorialità.

B. Monitoraggio delle Relazioni redatte dalle Direzioni Regionali e Provinciali del lavoro

La seconda parte del progetto affidata all'Area mercato del lavoro prevedeva il monitoraggio delle Relazioni redatte dalle Direzioni Regionali e Provinciali del lavoro, resosi necessario al fine di razionalizzare e rendere omogenei gli adempimenti previsti dalla normativa di parità e in considerazione del Rapporto che la Consigliera nazionale deve presentare annualmente al Ministero del Lavoro e al Ministro delle Pari Opportunità.

Tali relazioni scaturiscono dall'attività di vigilanza svolta dai Servizi Ispettivi e riguardano le rilevazioni sul rispetto della normativa di parità sotto vari profili.

In particolare, si riferiscono ad eventuali violazioni di norme relative all'accesso al lavoro e possono contenere informazioni riguardanti statistiche con approccio di genere circa il numero dei lavoratori e delle lavoratrici disoccupati/e, delle dimissionarie, le trasformazioni dell'orario di lavoro, ecc.

L'attività di monitoraggio prevedeva, pertanto, anche un'attività di analisi dei contenuti, le cui principali evidenze dovevano essere tipologizzate e sintetizzate in schede individuali, ma a causa del ritardo o del mancato arrivo delle relazioni (ad eccezione delle relazioni della Regione Lombardia e della Provincia di Frosinone) non è stato possibile realizzare l'attività prevista.

C. Assistenza tecnica all'organizzazione degli incontri della Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità

La terza attività affidata all'Area mercato del lavoro è quella di assistenza tecnica. Tale attività è stata inaugurata con l'organizzazione dell'incontro con il Presidente Carlo Azeglio Ciampi, che si è tenuto l'8 marzo presso il Quirinale. Si è trattato di un evento molto significativo e che, grazie alla ricca documentazione inviata preventivamente al Presidente, ha contribuito a mettere in evidenza le attività, le funzioni e il ruolo istituzionale delle Consigliere sul territorio regionale e provinciale. Nell'ambito di tale attività sono stati organizzati gli incontri per il 2005 della Rete nazionale delle Consigliere (cfr. cap. 7).

3.2.2 CDS - Progetto implementazione del sistema informativo/documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità

Con Atto di concessione è stato affidato all'URP/CDS ISFOL il compito di realizzare un Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo/documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità. Il progetto prevedeva:

- la progettazione e l'avvio del Centro Studi ubicato presso l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità;
- il monitoraggio della fase sperimentale e la valutazione della fruizione dei contenuti delle banche dati per l'individuazione di criteri di implementazione rispondenti alle esigenze dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e della Rete nazionale delle Consigliere/i;
- la prosecuzione delle attività di acquisizione, selezione e trattamento archivistico della documentazione dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e la conseguente implementazione della banca dati archivistica *Parla.doc* (versione integrale residente presso gli uffici del Ministero del Lavoro e versione emendata dai dati sensibili residente sul sito web);
- l'attività di selezione, acquisizione e trattamento catalografico di monografie,

periodici, spogli, risorse elettroniche e letteratura grigia per l'implementazione della banca dati bibliografica *Parla.biblio*;

- l'implementazione e aggiornamento di *Parla.biblio* tramite letteratura corrente;
- l'attività di selezione, acquisizione e trattamento della documentazione giuridico-normativa d'interesse e implementazione della banca dati giuridico-normativa *Parla.iuris* tramite aggiornamenti normativi comunitari, nazionali e regionali e sentenze comunitarie e nazionali;
- la realizzazione di moduli informativo-documentali;
- l'aggiornamento del sito web www.consiglieranazionaleparita.it con la realizzazione delle seguenti sezioni: area pubblica (Bacheca, Agenda della Rete, prodotti editoriali, news, link di settore), area riservata (banche dati, sezione Strumenti, sezione Gruppi di lavoro), area utility (Mappa del sito, Albero di navigazione, funzione Cerca nel sito, Help in linea);
- la realizzazione e stampa di prodotti editoriali ed informativi (monografie, bollettini, dossier, newsletter, ecc.).

Dopo una prima fase destinata alla sperimentazione e alla valutazione della fruizione dei contenuti del sito *web*, è iniziata la sistemazione della documentazione bibliografica fornita dall'Ufficio della Consigliera nazionale di parità. Il CDS ISFOL ha provveduto all'organizzazione del Centro studi, tramite la razionalizzazione degli spazi ed il trattamento biblioteconomico della relativa documentazione.

Dopo aver selezionato ed acquisito materiali d'interesse, sono state implementate le banche dati *Parla.doc*, *Parla.biblio*, *Parla.iuris* attraverso la realizzazione di schede bibliografiche e archivistiche e l'inserimento a testo pieno della normativa e della giurisprudenza recente.

L'implementazione e la manutenzione del sito www.consiglieranazionaleparita.it ha riguardato l'aggiornamento delle seguenti sezioni: per quanto riguarda l'area pubblica si è ristrutturata l'architettura generale dell'*home page* (Barra dell'informazione istituzionale, Bacheca e Agenda) e create nuove sezioni (Relazioni dei Gruppi di lavoro, *form* per la richiesta delle novità editoriali). Per l'area riservata si è provveduto all'inserimento, nella sezione Strumenti, di pareri, modulistica e documentazione varia; si è, inoltre, progettata e realizzata una nuova sezione dedicata ai Gruppi di lavoro, suddivisa in quattro sotto-sezioni (Agenda, Materiali di lavoro, Moduli informativi e Quaderni dei Gruppi), dove sono state inserite anche pagine descrittive dei Gruppi di lavoro.

È stato realizzato un database - indirizzario per facilitare la gestione della comunicazione tra l'Ufficio e i suoi referenti.

Nell'ambito del Progetto sono stati, inoltre, realizzati e stampati specifici prodotti editoriali (disponibili anche *on line* nella sezione del sito www.consiglieranazionaleparita.it) quali: Bollettini "Par.La. Parità e Lavoro"; Dossier informativi e Newsletter "Par.La. News" e realizzata un'attività di promozione e diffusione di tali prodotti editoriali tramite la partecipazione ad eventi di interesse (Forum PA, COM-PA, XXII Congresso nazionale ANCI, Joborienta, ecc).

Infine, le attività progettuali realizzate hanno riguardato, da un lato, la definizione di tre ricerche inerenti le tematiche: *I percorsi della parità in Italia*; *Ricognizione degli organismi di parità nel lavoro nell'UE a 25*; *Indagine sul grado di conoscenza della figura della consigliera di parità nelle PA locali*; e dall'altro l'avvio di un'attività di monitoraggio *on line* di enti ed istituzioni pubbliche e private per l'acquisizione di documentazione informativa su macro tematiche di interesse per l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, finalizzata alla realizzazione dei prodotti editoriali e all'aggiornamento del sito.

3.2.3 Attività di monitoraggio delle Relazioni annuali redatte dalle Consigliere e dai Consiglieri di parità - a cura dell'Area Valutazione politiche risorse umane dell'ISFOL (ex Struttura Nazionale di Valutazione)

L'art. 3 comma 5 del decreto legislativo n. 196/2000, prevede che le Consigliere di parità regionali e provinciali presentano ogni anno, agli organi che hanno provveduto alla loro designazione, un rapporto sull'attività svolta. I rapporti rappresentano un momento particolarmente significativo per il monitoraggio delle azioni condotte sui territori, e dunque per far emergere le criticità e soprattutto rendere visibili all'interno della Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità gli esiti di quanto promosso. Le informazioni che scaturiscono dalle relazioni costituiscono anche un importante *input* sia per il rapporto annuale della Consigliera nazionale che per la Relazione presentata biennialmente al Parlamento, da parte del Ministro del Lavoro d'intesa con il Ministro per le pari opportunità, riguardante i risultati dell'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità, nonché sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del D.lgs 196/2000.

Tale attività ha quindi permesso, per la prima volta, di effettuare una lettura e un'analisi delle relazioni annuali delle Consigliere in maniera strutturata, importante passo avanti per arricchire la conoscenza sullo stato di attuazione delle azioni promosse dalle Consigliere. Dal punto di vista dei risultati, il lavoro tratteggia un quadro nazionale ancora in forte evoluzione, a fronte di un consistente impegno delle Consigliere di parità su varie tipologie di azioni⁷. Molto significative, inoltre, appaiono le reti di relazioni che le Consigliere vanno intessendo a livello locale con i diversi soggetti, istituzionali e non, che esplicitano e definiscono il loro contributo alla definizione di modelli di *governance* della parità e delle pari opportunità.

Le attività sviluppate nel corso degli anni sono andate di pari passo ad una progressiva e più puntuale definizione delle funzioni e del riconoscimento del ruolo sul territorio nazionale, regionale e provinciale e all'interno delle strutture amministra-

⁷ Per consentire la comparabilità delle informazioni fornite dalle Consigliere è stato previsto anche un format per la redazione delle relazioni, messo a punto dall'Isfol, da utilizzare per le prossime annualità. Il format per la stesura dei Rapporti annuali da parte delle Consigliere, riportato nella pubblicazione "Analisi dei rapporti Annuali delle Consigliere di parità del 2004", è inserito al n. 5 degli "Allegati" al presente Rapporto.

tive: il potenziamento e il decentramento della figura della consigliera, avvenuto con il d.lgs 196/2000, ha razionalizzato funzioni e compiti, istituendo un Fondo *ad hoc* per finanziare gli interventi. Ciò ha dato autonomia finanziaria alle Consigliere, identificando una titolarità di spesa e, parallelamente, la possibilità di intervenire in maniera più strutturata attraverso la predisposizione di interventi a favore della parità, legittimando così l'importanza delle cause strutturali alla base della debolezza del lavoro femminile (la tradizionale ripartizione dei ruoli tra famiglia e lavoro, le forme di segregazione orizzontale e verticale, le modalità di organizzazione del lavoro) il cui superamento richiede l'implementazione di interventi promozionali e di sostegno all'occupazione.

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

Per gli approfondimenti dei risultati si rinvia alla pubblicazione *“Analisi dei Rapporti annuali delle Consigliere di parità per l'anno 2004”*, a cura dell'Area Valutazione politiche risorse umane dell'ISFOL, edito a gennaio 2006, che costituisce allegato e parte integrante del presente Rapporto; la prefazione del volume è a cura della Consigliera nazionale di parità (cfr. Capitolo 11).

3.2.4 Progetto di monitoraggio del Fondo⁸

In attuazione di quanto previsto nel Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) del 12 gennaio 2004, nel secondo semestre dell'anno 2004 si è conclusa l'attività riguardante il “Monitoraggio del Fondo nazionale dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità - Prima ricostruzione della capacità di spesa delle risorse trasferite alle Regioni per il triennio 1999, 2000 e 2001” i cui risultati sono stati consegnati al Ministero del Lavoro, nel mese di febbraio 2005. Il documento sintetizza gli esiti di un'ampia indagine sulla gestione del Fondo a livello territoriale, effettuata dalla ex Struttura Nazionale di Valutazione dell'ISFOL. Gli obiettivi prioritari dell'indagine sono stati:

- identificare le procedure di spesa e le modalità di accesso al Fondo da parte delle Consigliere di parità;
- effettuare una prima ricognizione della capacità di spesa del Fondo a livello regionale per il triennio 1999 - 2000 - 2001;
- ricostruire i criteri di riparto del Fondo tra Regioni e Province;
- progettare un sistema di monitoraggio che, una volta a regime, sia in grado di restituire al Ministero del Lavoro, periodicamente e stabilmente, il quadro della spesa del Fondo stesso.

⁸ Monitoraggio realizzato nel 2004 con le risorse del Fondo - esercizio 2004.

Dato il carattere innovativo dell'indagine è stato scelto un metodo di rilevazione “a tappeto”, che ha coinvolto tutti i soggetti che intervengono nel processo (Consigliere e amministratori), in modo da rappresentare le specificità che caratterizzano i contesti locali.

Ampio spazio è stato riservato alla condivisione di un percorso metodologico finalizzato alla costruzione di un sistema di monitoraggio delle risorse, elemento ritenuto centrale per una crescita dei contesti locali nella progettazione, attuazione e gestione delle attività finanziate dal Fondo.

Le attività svolte in questa prima indagine hanno costituito il presupposto per l'implementazione del monitoraggio del Fondo al fine consentire l'avvio di un sistema stabile di monitoraggio anche per gli anni a seguire (*cf.* par. 4.4).

**PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ
ANNO 2006**

La programmazione delle attività da svolgere, che investe - di conseguenza - le modalità di impiego delle risorse della quota del 30% del Fondo nazionale per l'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità di cui all'art. 9 del Decreto legislativo n. 196/2000, richiede - da parte dell'Ufficio della Consigliera nazionale - un preciso e costante impegno per l'individuazione dei contenuti dell'attività e degli obiettivi da perseguire. Spetta, invece, alla Divisione IV della DG Mercato del Lavoro l'oneroso impegno di attuare le procedure amministrativo/contabili necessarie per la realizzazione delle attività.

Le risorse del Fondo disponibili per l'esercizio 2005, ammontavano a € 3.098.741,40 e sono state destinate come prevede la legge a: *“finanziare, oltre alle spese relative alle attività ed ai compensi”* della Consigliera nazionale di parità - effettiva e supplente - *“le spese relative al funzionamento ed ai programmi di attività della Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità (...)”*. Nel paragrafo successivo viene riportato un prospetto riepilogativo per macrovoci degli impegni economici assunti nel corso dell'esercizio finanziario 2005.

In tutto il presente capitolo invece vengono trattate, dal punto di vista dei contenuti, le attività da realizzare nel 2006 con le risorse finanziarie del 2005.

4.1 FONDO NAZIONALE PER L'ATTIVITÀ DELLE CONSIGLIERE E DEI CONSIGLIERI DI PARITÀ - PROSPETTO RIEPILOGATIVO RISORSE ANNUALITÀ 2005⁹

L'art. 9 del decreto legislativo n. 196/2000 istituisce il Fondo nazionale per l'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, che è destinato a finanziare le spese relative all'attività realizzate da tali figure sia a livello nazionale che regionale e provinciale, e i compensi degli esperti della Rete nazionale, eventualmente nominati, nonché, le spese per le azioni in giudizio promosse o sostenute dalle Consigliere stesse.

⁹ Parte relativa al 30% assegnato all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità.

Il Fondo è destinato anche a finanziare le spese relative al pagamento dei compensi per indennità, rimborsi e remunerazioni dei permessi spettanti alle Consigliere di parità, nonché, a finanziare le spese per il funzionamento e le attività della Rete.

Il 70/% del Fondo è destinato annualmente alle Regioni (e successivamente alle Province) e viene suddiviso tra le stesse sulla base di una proposta di riparto elaborata dalla Commissione Interministeriale istituita presso il Ministero del Lavoro. Il restante 30% - sempre su base annuale - è riservato, ai sensi dell'art. 9, comma 2, lettera a) - all'Ufficio della Consigliera nazionale. Su questa quota incidono le spese relative alle attività, ai compensi della Consigliera nazionale di parità effettiva e supplente, le spese relative al funzionamento ed ai programmi di attività della Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità.

La tabella che segue riassume gli impegni di spesa che gravano sulla quota del 30% del Fondo assegnato all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità per l'annualità 2005. La tabella, resa possibile grazie al lavoro svolto ed ai dati forniti dalla Divisione IV della DG Mercato del Lavoro, non costituisce un prospetto di descrizione analitica delle spese, bensì un riepilogo per macrovoci delle somme impegnate e delle modalità di utilizzo.

**IMPORTO ASSEGNATO ALL'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ
PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 2005.
3.098.741,40**

MOTIVAZIONE	DESTINATARIO	IMPORTO
Realizzazione Campagna comunicazione	ITALIA LAVORO	700.000,00
Attività di monitoraggio Fondo Nazionale; implementazione sistema informativo documentale dell'Ufficio Consigliera nazionale di parità	ISFOL	723.940,00
Ricerca su di un panel selezionato di imprese che aderiscono volontariamente alla RSI sotto il profilo delle pari opportunità	FORMEZ	120.000,00
Affidamento servizi di supporto tecnico/gestionali, organizzativo, consulenza e ricerca in favore della rete nazionale e dell'Ufficio della Consigliera (per 24 mesi)	RTI CONFORM/CLES	1.159.080,00
Funzionamento Commissione per assegnazione gara d'appalto dei servizi suddetti	Componenti commissione	13.792,01
Partenariato progetto europeo sull'Emersione del lavoro non regolare	DG Gestore del progetto	13.000,00
Noleggio macchinari ufficio (Fax fotocopiatrice ecc); spese varie relative a pubblicazioni in GU, ecc.	Vari	17.057,00
Acquisto attrezzature informatica per Ufficio Consigliera nazionale	GIEMME	13.674,00
Indennità complessiva Consigliera nazionale effettiva, anno 2005	Isabella Rauti	49.073,23
Indennità complessiva Consigliera nazionale supplente, anno 2005 e conguaglio anno precedente	Daniela De Blasio	52.479,72
Anticipazione di cassa per missioni		20.000,00
Rimborso spese, pagamento missioni Consigliere regionali e provinciali di parità, per partecipazioni ad incontri Rete e riunioni Gruppi di lavoro	Consigliere regionali e provinciali di parità, effettive e supplenti	60.000,00
Consulenza legale Avvocato esperto Rete	Avv. Iolanda Piccinini	22.105,44

Occorre sottolineare, inoltre, che la maggior parte dei progetti realizzati nel 2005 sono stati attuati con l'utilizzo delle risorse finanziarie del 2004. Il prospetto riporta, quindi, solo la rendicontazione delle risorse del 2005 e comprende, pertanto, sia le attività già realizzate nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, che quelle da realizzare nel 2006 per le quali è stato già assunto il relativo impegno economico.

4.2 ASSISTENZA TECNICA

Una delle priorità individuate dalla Consigliera nazionale sin dalla sua nomina è stata quella di potenziare l'Ufficio per quanto riguarda la dotazione di personale e strumentale.

A fronte del consistente sviluppo delle attività si è reso, infatti, necessario creare un'adeguata struttura in grado di sopportare i carichi di lavoro, nonché di prevedere un *team* di esperti a supporto dell'attività della Consigliera nazionale, della Rete nazionale e dell'Ufficio.

Al fine di garantire trasparenze è stata avviata una procedura di evidenza pubblica per l'affidamento di *“Servizi di supporto tecnico gestionale e organizzativo, di consulenza, di ricerca e studio per lo sviluppo delle attività della Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità e dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità”*.

Il suddetto bando è stato pubblicato sulla GUCE del 2 agosto 2005 e nel mese di dicembre 2005 si sono concluse tutte le procedure necessarie per l'affidamento della gara. La RTI CONFORM/CLES è risultata vincitrice, per l'importo complessivo di € 1.159.080,00. La nuova struttura di Assistenza tecnica individuata, nell'arco temporale di ventiquattro mesi, dovrà quindi garantire:

- attività di ricerca e supporto consulenziale;
- attività di comunicazione;
- supporto organizzativo.

Nell'ambito della prima linea è prevista l'attività di ricerca, studio e consulenza in materia di legislazione nazionale e comunitaria, sul lavoro, parità e pari opportunità, nonché la stesura di pareri e risposte a quesiti d'interesse generale, formulati dall'Ufficio, da Consigliere componenti della Rete, e da soggetti terzi eventualmente interessati all'acquisizione di pareri su temi rientranti nell'ambito dell'attività istituzionale delle Consigliere di parità. Per la realizzazione di tali attività sono operanti in collaborazione con l'Ufficio due esperti giuridici, un team di ricercatori con esperienza in programmi e progetti di politiche del lavoro, della formazione professionale, dell'istruzione e delle pari opportunità.

Nell'ambito dell'attività di ricerca e studio è, inoltre, prevista la consulenza tecnico gestionale alla pianificazione economica delle attività, e di supporto alle procedure amministrativo/contabili legate all'utilizzo della quota del 30% del Fondo assegnato annualmente all'Ufficio della Consigliera (tale servizio è ricoperto da un esperto in materia di programmazione amministrativo/contabile).

Nell'ambito dell'attività di tipo consulenziale, è prevista una figura di supporto ed orientamento al ruolo di *“Consigliera di parità”*. L'inserimento di tale figura è stato ritenuto opportuno al fine di garantire un vero e proprio orientamento per le Consigliere di nuova nomina e per l'acquisizione, da parte loro, di informazioni, di documentazione, di prodotti realizzati dall'Ufficio, complementari all'attività di ciascuna Consigliera. Tale figura garantisce anche, ove richiesto, il sostegno alle Consigliere di parità che

nell'assolvimento del mandato istituzionale incontrassero difficoltà operative e/o relazionali - istituzionali con gli interlocutori locali di riferimento.

Per quanto riguarda l'attività di "comunicazione" (seconda linea di intervento prevista) il servizio fornito dalla struttura di Assistenza tecnica riguarda prevalentemente la comunicazione relativa all'attività istituzionale svolta dalla Consigliera nazionale e dal suo Ufficio, attraverso l'utilizzo di canali mass mediali. Per lo svolgimento di tale attività è stato previsto un apposito ufficio stampa dedicato per l'attività della Consigliera nazionale e dell'Ufficio.

La terza linea di attività di supporto organizzativo si concretizza attraverso l'istituzione di un vero e proprio servizio di assistenza tecnica, con funzioni di: organizzazione delle riunioni della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità; coordinamento organizzativo delle riunioni dei Gruppi di lavoro della Rete; organizzazione degli eventi promossi dalla Rete stessa o dall'Ufficio della Consigliera nazionale e di gestione documentale.

Il servizio di supporto organizzativo è garantito da figure professionali specifiche, composto da: un esperto in materia di organizzazione e gestione Gruppi di lavoro; un esperto in organizzazione di riunioni, eventi, convegni; tre figure amministrative adibite a segreteria organizzativa.

4.3 PROGETTO ITALIA LAVORO

Italia Lavoro, in qualità di ente strumentale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è uno degli interlocutori diretti dell'Ufficio. Dietro presentazione di un progetto per lo svolgimento di attività di comunicazione, è stato stipulato un atto di concessione contributo¹⁰ in favore dell'ente per attività da svolgere durante l'anno 2006.

Il progetto, denominato "*Comunicare la parità 2*" nasce con l'obiettivo di garantire la piena valorizzazione del ruolo, della funzione e delle responsabilità istituzionali attribuite dalla legge alla figura della Consigliera di parità. La campagna di comunicazione è ritenuta opportuna anche per rispondere alla esigenza - già espressa durante gli incontri della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità -, di divulgazione a livello territoriale della presenza della figura della Consigliera e delle potenzialità insite nella funzione, ancora - purtroppo - scarsamente conosciute. A ciò si aggiunge che la normativa nazionale già da tempo ha riconosciuto ed attribuito un valore "istituzionale" alla comunicazione che è entrata a far parte a pieno titolo delle attività svolte dalla pubblica amministrazione.

La strategia di comunicazione contemplata nel progetto per garantire l'informazione capillare punta su alcuni obiettivi di fondo: promuovere il ruolo e le funzioni delle/dei Consigliere/i di parità evidenziandone gli aspetti lavorativi; comunicare le diverse modalità di interazione con la Rete delle Consigliere; promuovere i risultati

¹⁰ Il contributo di € 700.000 riguardava le risorse finanziarie del Fondo per l'anno 2005.

positivi conseguiti finì ad ora nelle attività realizzate, anche in sinergia con soggetti pubblici e privati; sostenere la comunicazione dei progetti in favore delle politiche di parità e pari opportunità attuati da datori di lavoro pubblici e privati.

Il target dei destinatari dell'attività prevista nel progetto è stato individuato in lavoratori e lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, in qualità di interlocutori privilegiati, e secondariamente nei datori di lavoro, pubblici e privati.

Entro il 31 dicembre 2006 verrà effettuata una campagna media e saranno realizzati e conseguentemente distribuiti prodotti editoriali e multimediali.

Le attività avranno la seguente articolazione:

- produzione di spot televisivo che verrà messo in onda - sulla base delle richieste elaborate dalla Direzione Generale Comunicazione - usufruendo degli spazi gratuiti sulle reti RAI messi a disposizione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dal Dipartimento dell'Informazione ed Editoria c/o Presidenza Consiglio dei Ministri;
- attuazione di una campagna di affissioni dinamiche, che prevede l'ideazione di un manifesto pubblicitario da veicolare tramite il circuito nazionale di trasporto pubblico;
- effettuazione di una campagna stampa, mediante l'utilizzo del sistema degli annunci stampa, che richiamerà il manifesto pubblicitario, pubblicato sui periodici femminili e su due principali quotidiani nazionali;
- realizzazione di news-letter, che utilizzerà il circuito direct e-mailing di uno dei principali portali della rete per la veicolazione di messaggi informativi on line.

La campagna media, sarà articolata in tre fasi, destinate rispettivamente a: attirare l'attenzione del target di destinatari individuato; fornire informazioni cognitive e specifiche sull'attività svolta dalle Consigliere al suddetto target; facilitare il feedback, inteso come verifica dell'efficacia della campagna e cioè raggiungere l'obiettivo di far sì che, da un lato, lavoratrici e lavoratori si rivolgano alle Consigliere per segnalare eventuali problematiche emerse sui luoghi di lavoro e per richiedere informazioni sulla normativa di parità, e dall'altro, datori di lavoro pubblici e privati si rivolgano alle Consigliere per il sostegno di progetti tendenti alla realizzazione della parità e delle pari opportunità.

4.4 PROGETTO ISFOL

Considerato il rapporto di collaborazione avviato dal 2003 con l'ISFOL, la Consigliera nazionale di parità ha ritenuto opportuno riconfermare, anche per il 2006, l'affidamento di incarichi per lo svolgimento di attività essenziali per l'efficace funzionamento dell'Ufficio. Si tratta, in parte della naturale prosecuzione di attività già realizzate nel 2004 e nel 2005, per altra parte invece dell'avvio di nuove attività.

Con atto di concessione contributo¹¹, stipulato il 29 dicembre 2005 in favore dell'ISFOL, è stata programmata la realizzazione del *“Monitoraggio del Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e l'implementazione del sistema informativo/ documentale a supporto dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e della Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità”*.

A) Relativamente all'*attività del monitoraggio sull'utilizzo delle risorse del Fondo*, assegnata all'Area Valutazione dei Programmi e delle Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane dell'ISFOL (mentre il *Centro di Documentazione Specializzato* dell'ISFOL si occuperà del progetto inerente il sistema informativo documentale dell'Ufficio) occorre sottolineare che tale attività deriva dalla indicazione contenuta nel Decreto annuale del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, emanato ai sensi dell'art. 9 del Decreto Legislativo n. 196/2000, riguardante il piano di riparto delle risorse del Fondo.

Il progetto, partendo dalla ricognizione sui criteri di riparto in uso per altri fondi e/o politiche nazionali, pertanto, si svilupperà mediante la rilevazione della capacità di spesa riferita alle risorse del Fondo, ex art. 9 D.lgs n. 196/2000, effettivamente trasferite alle Regioni, e successivamente alle Province, per le annualità 2002, 2003, 2004 e alla elaborazione dei dati. Si procederà, inoltre, alla definizione di un sistema di monitoraggio più articolato rispetto a quello effettuato in precedenza riguardante le annualità 1999, 2000 e 2001 (cfr. par. 3.2.4).

La ricognizione dei criteri adottati per il riparto di altri tipi di risorse nazionali risulta funzionale per l'elaborazione delle successive proposte di riparto del Fondo, di cui si occupa la Commissione interministeriale istituita presso il Ministero del Lavoro. La rilevazione della capacità di spesa del Fondo verrà effettuata sulla base della classificazione per macrotipologia di attività e consisterà nel monitoraggio sia fisico che finanziario delle attività messe in campo dalle Consigliere regionali e provinciali di parità. La ricostruzione della capacità di spesa delle Regioni confluirà in un rapporto finale.

Per quanto riguarda l'obiettivo di definire di un sistema di monitoraggio più articolato rispetto al passato verranno messe in campo procedure più complesse in grado di contemplare sia l'analisi finanziaria per macrotipologia di attività che la rilevazione anagrafica di ciascuna di esse. Verrà definito un supporto informatico necessario alla rilevazione del dato di spesa e sarà inviata a ciascuna Amministrazione regionale e provinciale una griglia di rilevazione che contempli i due aspetti appena evidenziati. Inoltre, saranno organizzati incontri presso le sedi delle Amministrazioni regionali e provinciali; si procederà alla raccolta delle informazioni ed infine si procederà alla elaborazione dei dati. Uno degli obiettivi prefissati è anche quello della stesura di linee guida per il monitoraggio e per il corretto utilizzo del Fondo. In quest'ottica, verrà redatto un manuale ad uso di Amministratori e Consigliere di parità, che contenga tutte le indicazioni utili per ricondurre tutte le azioni alle classificazioni concordate.

¹¹ Di importo pari a € 723.940,00 a valere sull'esercizio finanziario 2005.

Per l'attuazione del progetto è ritenuta di fondamentale importanza la collaborazione delle Consigliere regionali e provinciali di parità in qualità di soggetti che operano le scelte di merito sulla attività da svolgere, pur nella consapevolezza che la realizzazione delle attività stesse non può prescindere dalla concreta disponibilità delle risorse e dal rispetto delle procedure amministrativo contabili in uso presso gli enti regionali e provinciali. Il rapporto di collaborazione e scambio tra Consigliere e referente del progetto è stato "ufficializzato" con l'istituzione di un "Intergruppo per il monitoraggio" insediato al Ministero del Lavoro, che assolverà il proprio mandato limitatamente all'arco temporale di durata del progetto.

B) In merito all'*implementazione del sistema informativo/documentale a supporto dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e della Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità*, affidata al Centro di Documentazione Specializzato dell'ISFOL, il progetto si propone i seguenti obiettivi:

1. potenziamento dell'ambiente web con nuove sezioni e funzioni;
2. attività documentale ed editoriale;
3. monitoraggio dei casi di discriminazione con sistematizzazione degli stessi in una banca dati e rielaborazione dei casi emersi;
4. sviluppo del Centro Studi e Ricerche con attività archivistico-documentali.

Per la realizzazione di quanto indicato al primo punto s'intendono creare - sul sito internet www.consiglieranazionaleparita.it - nuove sezioni e potenziare quelle già inserite nell'Area pubblica (accessibile da tutta l'utenza) e nell'Area privata (il cui accesso è consentito solo alle Consigliere di parità). Saranno realizzati una serie di prodotti e servizi di *output* che consentiranno di: progettare procedure di gestione del flusso informativo/documentale; creare ed organizzare una sezione specifica destinata alla diffusione di comunicati stampa, sintesi di interventi a convegni, seminari ecc.; predisporre spazi in grado di consentire il caricamento di documenti in formato multimediale (filmati, DVD, CD-Rom).

Si prevede, inoltre, di ristrutturare l'*home page* del sito, di implementare direttamente a cura dell'Isfol le banche dati Par.La Iuris (a carattere giuridico/normativo) e Par.La Biblio, (a carattere bibliografico/documentale), di implementare direttamente e tempestivamente le sezioni "Agenda", "Bacheca", "Contatti" e di creare una sezione dedicata a "Comunicazioni per la Rete" (a sua volta suddivisa in due sottosezioni che consentono le comunicazioni dell'Ufficio della Consigliera e di predisporre nuove pagine per la raccolta di materiale a carattere informativo/documentale dell'Ufficio). Infine, il sito verrà implementato nelle sezioni relative all'attività dei Gruppi di lavoro della Rete, al fine di diffondere tempestivamente tutti i materiali realizzati dagli stessi Gruppi.

L'attività editoriale e documentale consente di dare continuità alla realizzazione di prodotti quali: "I Dossier della Parità", incentrati sulla approfondimento di temi chiave selezionati; "Par.La Web" informativa per tutte le Consigliere di parità; "Par.La

News”, strumento d’informazione sintetica. Sempre nell’ambito dei prodotti editoriali e documentali sarà proseguita e sviluppata la collana editoriale - *on line* e cartacea - “I Quaderni dei Gruppi”. Tra le attività editoriali, infine, sono previste due monografie di cui sarà concordato il tema.

Per quanto riguarda le attività di cui al punto tre (analisi casi di discriminazione) l’obiettivo è quello di avviare il monitoraggio dei casi di discriminazione, con sistematizzazione e rielaborazione degli stessi, e di creare una banca dati specifica.

L’esigenza di monitorare i casi di discriminazione nasce dalla necessità di disporre informazioni di carattere numerico e qualitativo delle discriminazioni di genere segnalate e/o rilevate su tutto il territorio nazionale, e sulle azioni messe in atto dalle Consigliere di parità per contrastarle (Allegato 6)

Con il supporto del gruppo di lavoro della Rete nazionale, istituito ad hoc, è stato elaborato un format di rilevazione già disponibile *on line* sul sito della Consigliera nazionale.

Il CDS dell’ISFOL sta procedendo alla divulgazione presso le Consigliere di parità del format e alla raccolta dello stesso compilato per ciascun caso trattato. I casi segnalati saranno raccolti e rielaborati. Il progetto prevede anche una analisi comparativa delle procedure messe in atto da soggetti diversi dalle Consigliere di parità, che a vario titolo si occupano dell’argomento e la redazione di un report finale.

Infine, in merito alle attività di “Sviluppo del Centro Studi e Ricerche” con attività archivistico-documentali, previste in modo continuativo per tutto l’anno, s’intende consolidare l’attività del Centro Studi utilizzando strumenti catalografici per la consultazione in loco dei materiali, delle pubblicazioni e della documentazione. La promozione del Centro Studi, già in atto con la realizzazione di una *brochure* informativa e con la creazione di un indirizzo e-mail specifico, centrostudiconsigliera@welfare.gov.it, avverrà anche mediante la diffusione di prodotti editoriali nelle manifestazioni cui l’Ufficio partecipa. Proseguirà costantemente la selezione, l’acquisizione ed il trattamento biblioteconomico di monografie, periodici, letteratura grigia, materiali multimediali rapporti di ricerche. Per il completamento della funzionalità del Centro Studi è prevista anche l’adozione di strumenti per l’indicizzazione, la catalogazione dei materiali che facilitino la ricerca della documentazione sia cartacea che informatica. Ed infine sono previste ricerche bibliografiche, consulenze sulle procedure d’interrogazione delle banche dati remote ed *on line*, servizi di *document delivery*.

4.5 PROGETTO FORMEZ

Oltre al consolidato rapporto di collaborazione con gli enti strumentali del Ministero del Lavoro, ISFOL ed Italia Lavoro, è stato ritenuto opportuno avviare rapporti con ulteriori enti di ricerca, tenendo conto delle finalità giuridiche degli stessi e della relativa funzionalità allo sviluppo dell’attività della Consigliera nazionale di parità e della Rete nazionale.

In questo contesto si inserisce il progetto presentato dal FORMEZ, ente di diritto privato che - realizza su tutto il territorio nazionale - attività di ricerca, formazione, consulenza tecnica, rivolta ad Amministrazioni pubbliche, centrali e periferiche, per rispondere con servizi mirati ai bisogni identificati dalle Amministrazioni stesse.

Il progetto “*Ricerca su di un panel selezionato di organizzazioni private che aderiscono volontariamente alla responsabilità sociale d’impresa in Italia, con particolare riferimento alla conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi personali*”, ed all’asse pari opportunità, elaborato dal FORMEZ e presentato alla Consigliera nazionale di parità, si pone l’obiettivo di fornire dati strutturali che possano, da un lato, costituire spunti di riflessione per i decisori pubblici riguardo all’adozione di un modello di valutazione dell’impatto della Corporate Social Responsabilità CSR/RSI e delle politiche di conciliazione, dall’altro, rafforzare la consapevolezza dell’importanza di tali politiche e la loro effettiva diffusione.

In particolare, in considerazione del fatto che presso il Ministero del Lavoro è stato istituito, nell’ambito del *Forum Multi-Stakeholder*, uno specifico Tavolo Tecnico (TT01 “*Diffondere la cultura della CSR e facilitare lo scambio di esperienze e best practices*”) - al quale ha aderito la stessa Consigliera nazionale di parità - il progetto presentato dal FORMEZ potrà contribuire a fornire dati utili per la valutazione dell’impatto della CSR/RSI e delle politiche di conciliazione, anche attraverso il confronto con il suddetto Forum, al fine incrementare la diffusione di *best practice*. Alla luce di tali valutazioni si è, pertanto, provveduto alla stipula di una convenzione con il FORMEZ che a fronte di un corrispettivo¹², si è impegnato a:

- elaborare una ricerca diagnostico/qualitativa campionaria - su un campione di imprese rispetto al sistema delle organizzazioni private che aderiscono volontariamente alla Responsabilità Sociale d’Impresa - che consenta di comprendere lo stato attuale di adozione da parte delle imprese selezionate, di strumenti di conciliazione vita/lavoro;
- evidenziare come le organizzazioni private adottino politiche e strumenti operativi connessi alla conciliazione vita/lavoro;
- utilizzare il set di indicatori in tema di conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, verificandone l’applicazione.

Per la realizzazione della ricerca sono previste una serie di azioni quali:

- elaborazione di un questionario e realizzazione di interviste a soggetti che volontariamente aderiscono alla RSI, che consentano di focalizzare i dati sulla reale adozione di modelli di conciliazione;
- elaborazione dei dati di ritorno mediante la realizzazione di un database statistico e redazione di un report di analisi qualitativa e quantitativa con relativo commento;
- verifica della effettiva attuazione delle politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare in una prospettiva di conciliazione nella Responsabilità Sociale d’Impresa;

¹² Il contributo di € 120.000 riguardava le risorse finanziarie del Fondo per l’anno 2005.

- confronto nell'attività di verifica con il Tavolo Tecnico n. 1 del Forum Multi-Stakeholder con oggetto la diffusione della cultura della RSI e facilitazione dello scambio di esperienze e *best practices*.

L'obiettivo finale ed i risultati attesi sono quelli di fornire, quindi, dati strutturati, in forma di report qualitativo e quantitativo per offrire materiale per una riflessione strategica da parte dei decisori pubblici, circa i modelli di *best practice* che emergono dalla ricerca, e la loro trasferibilità in contesti organizzativi pubblici e privati. Inoltre s'intende valutare lo stato di effettivo coinvolgimento delle organizzazioni private che hanno adottato tali modelli e che hanno aderito alla RSI, anche al fine di valorizzare la loro immagine presso l'opinione pubblica.

PARTENARIATO

La Consigliera nazionale di parità, congiuntamente alla Rete nazionale delle Consigliere e delle Consigliere di parità, ha inserito nell'ambito delle strategie operative e delle scelte programmatiche di attività il partenariato - sia a titolo gratuito che con sostegno economico - a progetti promossi e realizzati da altri soggetti pubblici o istituzioni di rilevanza nazionale.

Il partenariato si è rivelato - nella prassi - uno strumento di interazione concreta ed efficace con altri organismi che promuovono e realizzano progetti d'interesse comune ed in linea con le funzioni istituzionali delle Consigliere di parità. Nello specifico, le principali collaborazioni avviate dalla Consigliera hanno riguardato un numero significativo di iniziative, realizzate a livello nazionale ed europeo, di seguito se ne fornisce breve sintesi.

- La Consigliera nazionale di parità - e la Rete delle Consigliere - è partner non finanziatore, insieme ad altri soggetti, del progetto realizzato nell'ambito del V Programma Comunitario "Gender News - Good News", di cui è titolare la Direzione Generale Mercato del Lavoro (MPLS). Il V Programma è uno degli strumenti con i quali la Commissione Europea promuove l'implementazione della "Strategia Quadro comunitaria sulla parità di genere", adottata nel giugno 2000, che comprende tutte le politiche ed azioni della comunità, volte al raggiungimento della parità tra i sessi, ivi inclusi il *mainstreaming* di genere. In particolare, il progetto mira a facilitare lo scambio culturale riguardo a ruoli e stereotipi del mondo del lavoro con particolare riferimento al settore della comunicazione. I *media*, infatti, possono incidere positivamente sugli atteggiamenti culturali e, attraverso l'adozione di misure ed azioni, incidere sul sostanziale cambiamento delle regole finalizzato alla corretta valorizzazione della cultura di genere. In qualità di componente del Comitato di gestione del progetto - ormai concluso - la Consigliera nazionale ha partecipato ad alcuni incontri, operativi ed organizzativi, apportando il proprio contributo.

- Nell'ambito dei progetti rientranti nel V Programma Comunitario, la Consigliera nazionale ha partecipato anche al progetto: "*L'Europe pour le Femmes*", curato dal Dipartimento per le Pari Opportunità, che ha l'obiettivo di promuovere il principio della democrazia paritaria quale elemento cardine dei processi di governo locale, nazionale, ed europeo, al fine di favorire l'evoluzione dei ruoli e dell'eliminazione degli stereotipi sessisti. Considerata l'adesione al progetto nell'ambito dei lavori della Rete nazionale tenutasi nel mese di luglio 2005 (cfr par. 8) è stato organizzato un panel di discussione al quale sono intervenuti i responsabili del progetto e i rappresentanti degli altri stati partner. La Consigliera nazionale di parità è stata componente del Comitato di pilotaggio ed ha partecipato ai lavori dell'incontro tenutosi a Bruxelles dal 29 giugno al 1 luglio 2005. Ha, inoltre, partecipato ai lavori della Conferenza finale del progetto svoltasi a Roma il 12 e 13 dicembre 2005. Il Progetto si è concluso con la formulazione di "raccomandazioni", a cura del gruppo di lavoro congiunto rappresentativo dei cinque stati partner (Grecia, Italia, Portogallo, Slovenia, Spagna), rivolte agli Stati membri dell'Unione, finalizzate a promuovere il principio della democrazia paritaria come elemento di valore nei processi di governo locale, nazionale ed europeo, in ambito pubblico e privato.
- Il partenariato - a titolo gratuito - della Consigliera nazionale di parità e della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità è stato inoltre fornito al Progetto TRATTA-NO, finanziato nell'ambito del bando emesso nell'ambito del Programma Iniziativa Comunitaria Equal - Fase II. Il progetto intende promuovere modelli innovativi di informazione strategica e di educazione alla legalità nel contesto della tratta degli esseri umani a scopo di sfruttamento sessuale, in grado di incidere sui contesti territoriali per rimuovere i pregiudizi che avvolgono le donne che ne sono vittime e che ostacolano un efficace inclusione sociale e lavorativa. Il tipo di partnership riguarda: la partecipazione alla diffusione dei modelli informativi promossi dal progetto (sito, web community; campagna informativa, seminari territoriali); la partecipazione a cicli di seminari per la sensibilizzazione degli attori territoriali. Per quanto riguarda le iniziative promosse a livello locale hanno fornito il proprio contributo attivo le Consigliere regionali e provinciali del territorio di riferimento; parallelamente a livello nazionale la Consigliera nazionale fornisce la diretta collaborazione al progetto, ed ha partecipato alla Conferenza stampa di presentazione e ad altre iniziative.
- La Consigliera nazionale e la Rete delle Consigliere hanno aderito al Progetto W.I.N.D. "*Women in Development*", promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità, su avviso della Commissione Europea - DG Occupazione, Affari sociali e Pari Opportunità. L'obiettivo della Commissione è quello di selezionare progetti riguardanti la promozione dell'uguaglianza di genere, in particolare nello sviluppo locale. Il Dipartimento nel presentare il proprio progetto ha privilegiato lo scopo di promuovere e valorizzare politiche di sviluppo locale che coinvolgono

donne, e su questa base ha attivato soggetti significativi, tra cui la Rete delle Consigliere, che possano condividere tale tematica a sostegno del progetto.

- L'adesione della Consigliera nazionale e della Rete, in qualità di partner non finanziatore, è stata fornita anche al progetto "*L'Egalité dans L'Europe des Economies locales*" che, come quello precedente, si inserisce nell'ambito dell'avviso della DG Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità, della Commissione Europea, con le medesime finalità. Il soggetto proponente è la Provincia di Torino, che coordina un gruppo tematico sulle pari opportunità. Il progetto, conformemente agli obiettivi del bando, si pone come finalità principale quella di costituire nei territori dei Paesi partner delle "antenne di parità nello sviluppo locale" per metterle in relazione tra di loro affinché si configurino come alleanza tematica, al fine di definire una metodologia di *governance* territoriale, comunemente condivisa, che integri i principi di pari opportunità nello sviluppo locale. Tra le attività previste vi è l'organizzazione di cinque work package tematici, all'interno dei quali verranno promosse attività di sperimentazione su temi di interesse europeo e di importanza strategica locale/nazionale.
- La Consigliera nazionale e la Rete delle Consigliere, hanno aderito al progetto europeo "*European Network against underdeclared work*", presentato dalla Direzione Generale Mercato del Lavoro, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sempre nell'ambito delle iniziative promosse dalla Commissione Europea DG Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità. Considerata l'emergenza del tema ed il soggetto proponente (Ministero del Lavoro) si è ritenuto opportuno fornire un partenariato anche di tipo economico prevedendo un contributo¹³ ad integrazione di altre risorse disponibili per l'esecuzione del progetto. Il lavoro non regolare è stato individuato tra i fenomeni da ridurre, soprattutto attraverso il perseguimento dell'obiettivo dell'adattabilità dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle imprese, favorendo l'introduzione - nei sistemi nazionali - di costi del lavoro sostenibili, di moderne forme di organizzazione del lavoro, di strumenti di flessibilità combinata con la sicurezza dell'occupazione. Lo scambio di modelli di intervento e di soluzioni innovative per la riduzione del lavoro non regolare potrebbe avere un importante effetto sulla definizione di politiche d'azione nazionali e locali, ampliando il bacino dell'occupazione regolare e contribuendo al raggiungimento degli obiettivi occupazionali della strategia di Lisbona. Pertanto la rete transnazionale, ed il progetto ad essa collegato, si focalizzerà su un'attività di scambio e di reciproco apprendimento da parte dei paesi partner, sulle strategie di contrasto del lavoro sommerso sviluppate nei diversi contesti nazionali. In particolare, il progetto in esame è finalizzato a favorire scambi reciproci di metodologie di analisi, modelli di intervento, buone prassi e soluzioni innovative tendenti a ridurre l'incidenza del lavoro irregolare, che investe alcuni segmenti del mercato del lavoro, a partire da quello femminile e giovanile.

¹³ Il contributo di € 13.000,00 riguardava le risorse finanziarie del Fondo per l'anno 2005.

**PARTECIPAZIONE A: ORGANISMI COLLEGIALI,
GRUPPI DI LAVORO, GRUPPI DI STUDIO**

Come precedentemente indicato, la Consigliera nazionale di parità è componente di diritto di numerosi organismi collegiali, istituiti presso il Ministero del Lavoro. Al fine di concorrere alla realizzazione del *mainstreaming* di genere partecipa anche all'attività di altri organismi per la promozione di pari opportunità nelle politiche attive del lavoro e nella formazione. Inoltre, allo scopo di perseguire l'obiettivo della parità sostanziale interviene in altri ambiti tra i quali quelli riguardanti i temi della conciliazione, della responsabilità sociale, della rappresentanza femminile negli organi elettivi.

- La Consigliera partecipa, come invitato permanente, ai lavori del Comitato per l'emersione del lavoro non regolare istituito al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi dell'art. 78 della legge n. 448/98, con funzioni di analisi, promozione attuazione, e coordinamento delle iniziative in materia di emersione e sviluppo locale.
- La Consigliera è componente del *CSR Forum - Multi-Stakeholder (Corporate Social Responsibility)* avente per obiettivo: la diffusione del tema della responsabilità sociale delle imprese e lo scambio di buone pratiche; la garanzia al cittadino che l'impegno sociale delle imprese sia effettivo; la realizzazione di indicatori che le imprese possono adottare su base volontaria per valutare la propria *performance* nell'ambito della responsabilità sociale; il supporto delle PMI (piccole e medie imprese) per lo sviluppo delle strategie di responsabilità sociale; l'agevolazione dello scambio tra vari paesi al fine di identificare le migliori pratiche esercitate a livello internazionale. Per quanto riguarda l'aspetto operativo la Consigliera, in virtù delle proprie competenze, ha contribuito ai lavori del Tavolo Tecnico 01 relativo al primo degli obiettivi sopra indicati ed ha partecipato all'Assemblea Generale Multi-Stakeholder Forum del 20 dicembre 2005. Inoltre durante l'incontro della Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, del 5, 6 e 7 dicembre 2006, ha organizzato un workshop dedicato sui temi della Responsabilità Sociale al fine di coinvolgere le Consigliere e di esportare a livello locale eventuali iniziative al riguardo.
- La Consigliera è componente del Comitato di Pilotaggio Osservatorio EQUAL, istituito presso la Struttura Nazionale di Supporto ISFOL, incaricata dell'Assistenza

Tecnica alle iniziative comunitarie EQUAL. Tali iniziative sono finalizzate alla promozione di nuovi strumenti atti a combattere tutte le forme di discriminazione e disuguaglianza presenti nel mercato del lavoro attraverso la cooperazione transnazionale. L'Osservatorio è articolato in Gruppi Tematici Nazionali, i quali hanno l'obiettivo di far emergere le buone prassi sperimentate nel quadro delle azioni progettuali, contribuendo a favorire il processo di *mainstreaming* a livello locale, nazionale ed europeo. La Consigliera nazionale, insieme ad altri esperti, è componente del Comitato relativo alla tematica della conciliazione e dei tempi di vita.

- La Consigliera è inserita, inoltre, nel Gruppo di lavoro - coordinato dall'ISFOL - avente per oggetto la ricerca sui "Differenziali retributivi di genere", che prevede anche l'organizzazione di incontri seminariali.
- Partecipa al progetto *Wemed Plus*, promosso dall'associazione onlus *Donne Del Mediterraneo* (organismo internazionale no-profit), patrocinato da numerose istituzioni pubbliche, tra le quali la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero per le Pari Opportunità. Il progetto che ha preso spunto nel corso del semestre europeo di Presidenza italiana, ha l'obiettivo di verificare le azioni positive innovative, che prevedano l'utilizzo di strumenti innovativi e delle nuove tecnologie promosse e/o realizzate da donne che occupano cariche istituzionali. Il progetto contemplava una serie di azioni trasversali da realizzare entro settembre 2005 quali un ciclo di seminari, un Libro Bianco sull'esperienza delle donne nella pubblica amministrazione italiana, una premiazione dei casi più significativi, ed un convegno internazionale per confrontare le esperienze con altri Paesi. Nell'ambito di tale progetto la Consigliera nazionale ha fattivamente contribuito all'esame istruttorio e alla selezione di progetti articolati a livello territoriale da enti locali, amministrazioni pubbliche, ecc, al fine individuare esempi di eccellenza nell'esperienza maturata dalle donne nella pubblica amministrazione.
- La Consigliera presiede la Commissione istituita presso l'INAIL per l'attuazione del Protocollo di intesa tra il Ministero delle Pari Opportunità e l'Ente assicurativo. Il Protocollo è stato stipulato nell'ambito del Progetto Eowyn per l'attuazione e la sperimentazione di progetti ed azioni positive e la valorizzazione delle differenze di genere. Il progetto "Eowyn" intende contribuire al superamento non solo dei gap di sfavore per le donne ma, riequilibrando e conciliando i ruoli, vuole incidere sulle politiche di organizzazione del lavoro, in modo da ottenere migliori risultati operativi, frutto anche di una perfetta coincidenza di interessi/valori tra l'Amministrazione e il personale. I sottoprogetti di "Eowyn", divisi per aree tematiche, coprono, in sostanza, tutta l'espressione lavorativa dell'INAIL, nelle competenze e nella organizzazione del lavoro, realizzando, in maniera istituzionale, vere e proprie politiche di *mainstreaming* di genere.

- La Consigliera presiede la Commissione istituita per la promozione e l'attuazione delle attività previste dal Progetto Athena - Protocollo d'intesa tra il Ministero delle Pari Opportunità e l'INPDAP - teso a mettere in atto azioni positive per diffondere e valorizzare la cultura delle pari opportunità.
- La Consigliera è componente del Comitato scientifico del Progetto nazionale "Donne della Repubblica" L'iniziativa fa parte di un più ampio progetto nazionale che, in occasione del 60° anniversario del voto alle donne, intende raccontare, attraverso interviste, testimonianze, mostre e convegni, la storia italiana al femminile, analizzando l'evoluzione del ruolo della donna nella società. Nella Sala della Protomoteca del Campidoglio in Roma ha partecipato quindi all'incontro pubblico di presentazione denominato "Donne della Repubblica. Italiane al voto 1946 - 2006".

La Consigliera partecipa attivamente - sia per quanto riguarda il lavoro istruttorio dei progetti di azioni positive sia per quello che riguarda la stesura di pareri - alle riunioni del:

- Comitato Nazionale di Parità, istituito al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- Collegio Istruttorio del Comitato nazionale di parità.

Ed inoltre partecipa ai lavori:

- del Comitato di Sorveglianza Q.C.S. Ob. 3 istituito presso il Ministero del Lavoro D.G. UFCOFPL;
- della Commissione interministeriale per la gestione del Fondo per le attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità;
- della Commissione Nazionale di Parità istituita presso il Dipartimento per le Pari Opportunità;
- della Commissione tecnica di valutazione dei progetti di azioni positive per la flessibilità previsti dall'art. 9 della Legge n. 53/2000;
- del Gruppo di studio istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, incaricato della predisposizione di linee guida per l'attuazione dei Piani Triennali di azioni positive, previsti dall'art. 7 del D.lgs n. 196/2000.

La Consigliera è inserita anche:

- nella Commissione Centrale per l'Impiego, e nei relativi sottocomitati, istituita al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- nel Comitato di sorveglianza Osservatorio per la Formazione continua, istituito presso il Ministero del Lavoro DG UFCOPL;
- nel Comitato PON "Sicurezza per lo Sviluppo del mezzogiorno d'Italia" - Dipartimento pubblica Sicurezza - Ministero degli Interni;
- nel Gruppo di lavoro Pari Opportunità Obiettivo 1.

**ATTIVITÀ DELLA RETE NAZIONALE DELLE CONSIGLIERE
E DEI CONSIGLIERI DI PARITÀ**

La Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità è stata istituita, ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo n. 196/2000, al fine di rafforzare le funzioni delle/dei Consigliere, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La Rete, che ha il compito di riunirsi almeno due volte l'anno su convocazione della Consigliera nazionale, è attualmente composta da 217 Consigliere di parità tra regionali, provinciali, effettive e supplenti.

La convocazione della Rete nazionale delle Consigliere oltre ad essere l'appuntamento periodico rispondente agli obblighi di legge, costituisce un momento di reale confronto delle esperienze e buone prassi attuate dalle singole Consigliere a livello periferico. Invero, l'ottica di rete, e il funzionamento dei meccanismi di interscambio, si è affermata come una effettiva realtà che trova un punto di riferimento nell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, nonché nel sito internet specificatamente dedicato.

L'Ufficio, con l'ausilio dell'Assistenza tecnica, riveste, infatti, un ruolo di supporto determinante per il regolare svolgimento delle attività della Rete. Oltre ad occuparsi degli aspetti organizzativi e logistici inerenti gli incontri e riunioni provvede a favorire lo scambio continuo di documentazione, di normative, di direttive e di pareri. L'Ufficio, attraverso tali attività di informazione e supporto rappresenta, pertanto, un punto di riferimento in primo luogo per le Consigliere che richiedono un confronto, ma anche per gli enti territoriali di riferimento e per altri soggetti che a vario titolo sono interessati o coinvolti nelle attività delle Consigliere.

L'attività della Rete è concentrata prevalentemente sullo scambio di esperienze e sull'esame delle problematiche riguardanti il ruolo, la funzione e il rapporto con altri organismi istituzionali. Inoltre, l'attività della Rete nel corso del 2004 e del 2005 è stata intensificata aumentando il numero delle sue convocazioni e stabilendo una media di tre incontri l'anno.

Nel corso del 2005 è stata avviata una nuova fase, orientata sia verso una maggiore diffusione, non soltanto tra gli addetti ai lavori delle esperienze realizzate, sia verso l'approfondimento di tematiche di interesse (quali ad esempio il lavoro, la conciliazione, la rappresentanza femminile nelle istituzioni e nelle assemblee elettive). Un ulteriore elemento, che ha caratterizzato qualitativamente l'attività svolta, è rappre-

sentato dalla instaurazione di un rapporto di “reciprocità” con i soggetti, di volta in volta invitati ai lavori della Rete (cfr. cap. 2). Di seguito sono sinteticamente riportati i principali esiti degli incontri annuali della Rete nazionale delle Consigliere.

Il **primo incontro annuale** della Rete nazionale si è tenuto il 2 e 3 maggio 2005 presso la Sala Auditorium della sede centrale dell'INAIL in Roma. All'incontro, come di prassi, sono stati presenti i rappresentanti istituzionali aventi diritto di partecipazione, nonché, alcuni rappresentanti del Ministero del Lavoro, tra i quali il Capo dell'Ufficio Legislativo, ed i referenti dei progetti, assegnati ad ISFOL ed Italia Lavoro. In questa occasione si sono tenute anche le riunioni dei Gruppi di lavoro, che hanno successivamente riferito in all'assemblea plenaria lo stato delle attività in corso anche al fine di condividerne i contenuti. La riunione di Rete è stata, inoltre, caratterizzata da due avvenimenti: l'incontro con la Presidente del Comitato Pari Opportunità dell'INAIL (che costituisce uno degli esempi più significativi di funzionamento dei CPO delle pubbliche amministrazioni) e l'incontro con le rappresentanti nazionali dei coordinamenti femminili delle organizzazioni sindacali.

La Consigliera nazionale, che aveva già avviato un costante rapporto di confronto con le organizzazioni sindacali su tematiche generali e particolari, anche al fine di ampliare questo tipo di esperienza, ha sottoposto all'attenzione della Rete la questione della necessità di “curare” i rapporti con le parti sociali. Ciò al fine di incentivare ulteriormente il confronto tra Consigliere regionali e provinciali di parità ed organismi sindacali territoriali.

Ad integrazione dell'iniziativa la Consigliera nazionale, congiuntamente alle rappresentanti nazionali delle OOSS, ha redatto un documento, che è stato trasmesso a tutte le Consigliere componenti della Rete nazionale e a tutte le strutture sindacali territoriali, in cui si auspica che il percorso di confronto avviato a livello nazionale abbia una ricaduta sul territorio, anche attraverso la promozione di incontri tra OO.SS. regionali e provinciali e Consigliere di parità del territorio di riferimento, al fine di individuare temi di comune interesse di carattere urgente sui quali avviare collaborazioni.

Nell'ambito dei lavori della Rete, è stato infine approvato all'unanimità il “**Regolamento**” relativo al funzionamento dei Gruppi di lavoro, riportato nello schema seguente.

REGOLAMENTO SUL FUNZIONAMENTO DEI GRUPPI DI LAVORO DELLA RETE NAZIONALE DELLE CONSIGLIERE E DEI CONSIGLIERI DI PARITÀ APPROVATO NELLA RIUNIONE DEL 3 MAGGIO 2005

Il presente regolamento stabilisce le modalità di costituzione e di funzionamento dei Gruppi di lavoro della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità.

Articolo 1 - Istituzione

1. I Gruppi di lavoro della Rete nazionale delle/dei consigliere/i di parità vengono istituiti con delibera della Rete. All'atto dell'istituzione viene stabilito il numero dei Gruppi, l'oggetto e le tematiche di pertinenza, la durata e la relativa composizione.

2. I Gruppi di lavoro svolgono la propria attività presso gli uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in Roma.
3. I Gruppi, per l'esercizio delle loro funzioni si avvalgono dell'ausilio dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità.

Articolo 2 - Finalità

I gruppi di lavoro sono finalizzati all'approfondimento e allo studio di tematiche inerenti l'attività istituzionale delle/dei Consigliere/i di parità.

Articolo 3 - Composizione

1. I gruppi di lavoro sono costituiti da un minimo di 7 componenti.
2. In occasione della riunione di insediamento di ciascun Gruppo di lavoro, convocato dall'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, vengono elette/i la/il Referente e la/il Vice-referente. La/il Referente viene eletta/o a maggioranza delle/dei presenti e con voto palese.
3. La /il Referente dura in carica un anno.
4. Nel corso di ogni seduta il Gruppo provvede a nominare al proprio interno la/il Consigliera/e che svolgerà funzioni di segretaria/o verbalizzante.

Articolo 4 - La/il Referente

1. La/il Referente del gruppo:
 - a) presiede le riunioni e coordina i lavori, garantendone il regolare funzionamento;
 - b) cura i rapporti con l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, predispone la documentazione necessaria al funzionamento del Gruppo;
 - c) predispone la relazione sull'attività svolta dal Gruppo e ne cura la comunicazione alla Consigliera nazionale e alla Rete nazionale;
 - d) informa l'Ufficio della Consigliera nazionale delle dimissioni o decadenze delle/i componenti effettive/i del Gruppo;
 - e) predispone, di concerto con le/i componenti del Gruppo, l'ordine del giorno, fissa il calendario delle riunioni e predispone il piano programmatico delle attività;
 - f) provvede ad inoltrare i verbali delle riunioni e la eventuale documentazione a tutte/i le/i componenti del Gruppo;
 - g) provvede a divulgare a tutta la Rete i verbali, la documentazione, i materiali prodotti ecc, mediante l'utilizzo dell'area che verrà istituita ad hoc sul sito www.consiglieranazionaleparita.it;
Per la pubblicazione sul sito di verbali e/o documentazione dovrà essere utilizzato l'indirizzo e-mail: gruppoparla@yahoo.it;
 - h) cura i rapporti con i soggetti esterni eventualmente coinvolti nell'attività del Gruppo.

2. La/il Referente, in caso di assenza o impedimento, è sostituita/o dalla/dal Vice - referente.

Articolo 5 - I componenti del gruppo

Le/i Consigliere/i fanno parte di diritto ad un solo Gruppo di lavoro. In questo caso sussiste la titolarità di partecipazione al Gruppo.

- L'adesione deve essere formalizzata per iscritto all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, che provvede alla convocazione delle/dei componenti del Gruppo a mezzo telegramma. Le spese di partecipazione sono a carico della quota del Fondo destinata all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità.
- Le/i Consigliere/i possono partecipare ai lavori di un secondo Gruppo senza, però, diritto di voto.
- In questo caso la/il Consigliera/e interessata/o dovrà informarsi personalmente del calendario delle riunioni del gruppo attraverso il sito www.consiglieranazionaleparita.it, le spese di partecipazione saranno a carico del Fondo di ciascuna/ciascun Consigliera/e.

Articolo 6 - La Segreteria

La Segreteria del Gruppo redige i verbali delle riunioni contenenti le presenze, le assenze giustificate o ingiustificate, gli argomenti trattati, le decisioni assunte. I verbali vengono approvati dal Gruppo nel corso della riunione successiva a quella cui si riferisce.

La/il Referente tiene un archivio del gruppo (verbali delle sedute, corrispondenza interna ed esterna, documentazione, ecc.).

Articolo 7 - Convocazione dei gruppi di lavoro

1. Il Gruppo si riunisce periodicamente, di norma, una volta al mese, e non più di una, presso gli uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il calendario degli incontri, ovvero la data delle riunioni, dovrà essere comunicato all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità almeno 15 giorni prima dell'inizio dei lavori, al fine di consentire l'espletamento delle procedure amministrative necessarie. L'eventuale rinvio delle riunioni deve essere comunicato dalla/dal Referente del gruppo, con 7 giorni di anticipo all'Ufficio della Consigliera nazionale e dovrà essere motivato. Sarà cura della/del Referente informare le/i componenti del Gruppo in merito ad eventuali spostamenti delle riunioni.

2. La convocazione delle riunioni è effettuata per iscritto, a mezzo telegramma (solo nel caso di partecipazione effettiva) almeno sette giorni prima della data fissata dovrà contenere: la data, il luogo, l'ora di inizio della stessa e quella presunta di termine. Nei casi di partici-

zione al secondo Gruppo, le/i Consigliere/i potranno utilizzare il sito www.consiglieranazionaleparita.it per essere informate/i in merito alle date e ai contenuti delle riunioni.

3. Le/i componenti assenti non ingiustificate/i per almeno tre riunioni consecutive nell'arco di un anno decadono.

4. Su invito della/del Referente possono partecipare alle riunioni del Gruppo degli esperti a titolo consultivo, senza diritto di voto e senza alcun onere, ad eccezione delle Consigliere di parità.

Articolo 8 - Compito dei Gruppi

Svolgere un ruolo di ricerca, analisi, studio, proposizione, consultazione e comunicazione delle proprie iniziative alla Rete Nazionale.

Articolo 9 - Modifiche al Regolamento

Le modifiche al presente regolamento sono approvate dalla Rete nazionale in seduta plenaria, con il voto favorevole della maggioranza delle/dei presenti.

Articolo 10 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della sua approvazione.

Il presente regolamento è stato letto, discusso ed approvato dalla Rete Nazionale delle/dei Consigliere/i di Parità nella sua seduta plenaria del 4 maggio 2005.

Il **secondo incontro annuale** della Rete si è tenuto il 4 e 5 luglio 2005, presso il Complesso Monumentale del Vittoriano in Roma. L'ordine dei lavori, se da un lato ha ripercorso lo schema standard con gli interventi istituzionali, dei referenti del Ministero del Lavoro, e delle Consigliere Referenti dei Gruppi di lavoro, dall'altro, si è distinto dalle precedenti riunioni per alcune importanti iniziative.

La prima iniziativa ha riguardato l'inaugurazione, nell'ambito della riunione della Rete, della Mostra, *"Il lavoro femminile nell'Ottocento e nel novecento: le Tabacchine. Coltivatrici, Produttrici, venditrici"*. La mostra e la presentazione del relativo catalogo fotografico, realizzata per il tramite di Italia Lavoro (cfr. par. 3.1) rientra tra le strategie e le iniziative di comunicazione adottate dall'Ufficio della Consigliera nazionale di parità.

La seconda iniziativa realizzata nell'ambito della riunione ha riguardato il panel di discussione, rivolto alle sole Consigliere regionali di parità, sul progetto *"L'Europe pour les Femmes"* (cfr par. 5) sul tema *"Organismi di parità ed Empowerment"* Il panel, nell'ambito del quale sono altresì intervenuti in qualità di ospiti, i partner del progetto, ovvero i rappresentanti di organismi di parità di Spagna, Grecia, Portogallo, Romania e Slovenia, ed il team di esperti

dell'ISFOL (titolari del progetto), ha permesso lo scambio di esperienze ed opinioni, consentendo in tal modo alle Consigliere sia di acquisire notizie sull'impostazione degli organismi di parità dei paesi rappresentati, sia di presentare la struttura nazionale.

La Rete ha, inoltre, affrontato, in sede plenaria, questioni di carattere generale riguardanti il problema dei finanziamenti in favore dell'imprenditoria femminile. In particolare, sulla questione è stato redatto un ordine del giorno (trasmesso al Ministro per le Attività Produttive, alla Direzione Generale per gli incentivi alle Imprese e all'Ufficio per l'Imprenditoria Femminile) per sollecitare il "rifi naziamento" delle attività di promozione ed avvio di imprese gestite da donne.

Nell'ambito della riunione, infine, oltre la delibera di ricostituzione di tutti i Gruppi di lavoro della Rete già operanti, è stato deciso di istituire un ulteriore Gruppo avente per oggetto lo studio e l'approfondimento dei temi inerenti le "Politiche, bilanci e statistiche di genere". Relativamente a questa tematica è stata approvata, quindi, l'istituzione di un "Gruppo di Studio Interistituzionale", coordinato dalla Consigliera nazionale di parità, avente lo scopo di sostenere ed incentivare la presentazione di un disegno di legge sui bilanci di genere.

Il **terzo incontro**, ultima riunione della Rete per l'anno 2005, si è tenuto il 5, 6 e 7 dicembre, presso il Jolly Hotel in Roma. In questa circostanza è stata sperimentata una diversa caratterizzazione; i lavori infatti sono stati organizzati in forma seminariale e tematica con *workshop* di approfondimento e plenarie di discussione:

- "Legge 125/91. Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- "Piano per l'innovazione, la crescita e l'occupazione: la strategia di Lisbona - *follow up*";
- "La CSR: una responsabilità volontaria";
- "Discriminazioni di genere: forme di tutela";
- "Differenziali retributivi, bilanci e statistiche di genere: apparenza ed evidenza";
- "Nuovo part-time: dai più tempo al tuo tempo";
- "Maternità e lavoro: la sfida della conciliazione possibile";
- "Comunicando: il mezzo ed il messaggio".

Nella giornata finale dei lavori la Rete ha focalizzato l'attenzione sulla necessità di individuare ulteriori priorità di lavoro, rispetto quelle previste dalla legge, da inserire nella propria agenda. Si è sviluppato un approfondito dibattito che si è concluso con la proposta di elaborare una bozza "Linee guida" da sottoporre alla approvazione nella successiva riunione di Rete.

Nell'ambito della riunione in seduta plenaria sono state affrontate questioni di grande interesse ed attualità, rispetto alle quali sono stati approvati, in seguito ad ampia discussione nell'ambito della Rete Nazionale, "ordini del giorno" trasmessi ai referenti istituzionali interessati (Ministro del Lavoro, al Ministro per le Pari Opportunità, ai Presidenti della Camera dei Deputati e del Senato, e al Ministro dell'Interno). Gli ordini del giorno, di cui si riportano integralmente i contenuti testuali, riguardano la

questione della stipula delle “Convenzioni territoriali” ex art. 5 D.lgs n. 196/2000 (odg n. 1), il problema della scarsa presenza femminile nelle assemblee elettive (odg n. 2) e la grave emergenza della violenza sulle donne (odg n. 3).

ORDINE DEL GIORNO N. 1

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.

ORDINE DEL GIORNO N. 2

La Rete nazionale delle Consigliere di parità nell'incontro del 5 - 6 - 7 dicembre in Roma, in riferimento alla discussione sulla presenza delle donne nelle assemblee elettive, esprime grande preoccupazione in quanto il radicamento della compiuta democrazia paritaria nel nostro Paese è ancora un dato lontano dalla realtà. Di fronte a questo deficit di democrazia che inficia la reale capacità di rappresentanza, della politica di questo Paese, la Rete sollecita le rappresentanti istituzionali, i Presidenti di Camera e Senato e i rispettivi capi gruppo, a voler individuare celeri percorsi legislativi, anche al di là della riforma elettorale, finalizzati al recepimento dell'art. 51 della Costituzione.

In vista delle prossime discussioni parlamentari sul tema, invita le Senatrici e le Deputate a riscoprire il costruttivo valore dell'unità trasversale, così come hanno saputo fare le parlamentari che in passato hanno legiferato su tutte le materie riguardanti la vita delle donne.

La Rete ritiene inoltre del tutto incoerente che, in una fase in cui nel nostro Paese occorre fare appello a tutte le risorse umane per reggere la sfida con il futuro, si sprechino tante risorse femminili in grado di arricchire la vita politica e istituzionale.

La Rete delle Consigliere al fianco di tutte le donne che in questi giorni chiedono con forza di approvare immediatamente un provvedimento legislativo che garantisca una presenza paritaria nelle istituzioni.

ORDINE DEL GIORNO N. 3

La Rete Nazionale delle Consigliere, riunita in seduta plenaria a Roma nei giorni 5 - 6 - 7 dicembre 2005, esprime grandissima preoccupazione in merito ai ripetuti episodi di violenza sulle donne che nel nostro paese si registrano ormai quasi ogni giorno.

Sia che si tratti di violenze in famiglia, molto più numerose di quanto appaia, sia che si tratti di violenza contro giovanissime da parte di coetanei, o di violenza di strada su donne giovani e adulte, un unico filo sembra collegare casi così diversi tra loro: la violenza che viene usata anche come mezzo per ripristinare vecchie gerarchie di supremazia maschile su un soggetto femminile che si è ormai conquistato un proprio spazio nel mondo a cominciare dal lavoro.

Rapporti di sopraffazione, che le donne non sono più disposte ad accettare, come dimostrato dalle sempre più numerose denunce che contribuiscono così all'emersione di questo odioso ed intollerabile reato.

La Rete chiede a tutte le istituzioni locali e centrali atti e misure concrete per sostenere le donne colpite dalla violenza; diffuse misure di prevenzione anche di tipo culturale e reti di supporto e di servizi non sporadici. Come Consigliere di parità c'impegniamo a fare emergere tutte le violenze, anche quelle che si esprimono in forma sommersa nel mondo del lavoro sotto forma di molestie, come ribadito dal Decreto legislativo 145/2005.

Il quarto incontro della Rete si è svolto il 15 e 16 febbraio 2006, presso lo Starhotel Metropole in Roma (il sostegno logistico organizzativo è stato fornito dall'Assistenza tecnica, rappresentata dal RTI CONFORM/CLES).

In particolare, nell'ambito della riunione lo svolgimento dei lavori ha seguito due binari paralleli: il primo è rappresentato dagli interventi istituzionali (Consigliera nazionale, Capo Ufficio Legislativo, Rappresentanti di organismi istituzionali); il secondo binario ha riguardato l'intervento di relatori esterni, portatori di tematiche di discussione specifiche e di settore.

Nell'ambito di questo secondo binario sono intervenuti, in particolare, i rappresentanti di Italia Lavoro, ISFOL, RTI Conform/Cles, per presentare - ciascuno per i progetti di competenza - i lavori realizzati o in fase di realizzazione.

Sono stati altresì illustrati gli esiti dei progetti realizzati con la partnership della Consigliera nazionale e della Rete delle Consigliere: "Gender News Good News" a cura della Direzione Generale Mercato del Lavoro - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e "L'Europe pour les Femmes" a cura del Dipartimento per le Pari Opportunità. Questo incontro di Rete è stato anche caratterizzato per l'interesse degli altri intervenuti e degli argomenti inseriti all'ordine del giorno di cui segue una breve sintesi.

In occasione del decimo anniversario della ricorrenza dalla emanazione della legge contro le molestie sessuali è stata inviata ad intervenire la Presidente dell'Associazione

Telefono Rosa che opera sul territorio per assistere le donne vittime di violenza. Sono state proiettate slide riportanti preziose informazioni e dati in riguardanti il numero delle denunce di violenza, la lunghezza del percorso giudiziario per le vittime, le sedi dell'Associazione ed il tipo di assistenza fornita. È stato inoltre proiettato il uno spot pubblicitario, realizzato con il contributo di atlete emergenti nel campo dello sport, finalizzato alla divulgazione della funzione svolta dall'Associazione "Telefono Rosa" e al tipo di assistenza che fornisce, cioè di natura legale e psicologica.

La Rete, traendo spunto dalla ricorrenza citata, ha approvato un ordine del giorno (riportato di seguito) che è stato trasmesso a tutti i referenti istituzionali interessati. Nell'ambito di questa riunione di Rete è stato realizzato anche l'incontro con la Presidente, ed altre componenti, della Consulta Pari Opportunità dell'UPI. L'occasione è stata propizia per l'avvio di un confronto sul ruolo delle Consigliere di parità nel territorio provinciale e sul coordinamento delle stesse con altri organismi di parità presenti a livello locale.

All'ordine del giorno della Rete è stato sottoposto lo "Schema di codice per le Pari Opportunità" in fase di approvazione, nonché i pareri elaborati dalla Consulente esperta della Rete, dall'Ufficio della Consigliera nazionale, e da altri giuslavoristi esperti di settore. Ne è scaturito un approfondito dibattito, anche grazie al contributo fornito dal Capo dell'Ufficio Legislativo, presente all'incontro, che ha spiegato l'iter procedurale seguito dallo disegno di legge in questione e la difficoltà di intervenire in modo più incisivo, sia nella fase di stesura che di approvazione del codice. Poiché gran parte dei contenuti dello schema di Codice riguardano ed investono direttamente il ruolo, la funzione e gli strumenti giuridici delle Consigliere di parità, la Rete ha ritenuto necessario richiedere, fermamente, il coinvolgimento diretto della Consigliera nazionale di parità ai tavoli di discussione del codice, anche mediante una audizione. Le richiesta si è tradotta nell'approvazione di un ordine del giorno (che si riporta con il n. 2) che è stato trasmesso ai Presidenti delle Commissioni Affari Istituzionali di Camera e Senato, al Ministro del Lavoro e Politiche Sociali, e al Ministro per le Pari Opportunità.

A conclusione dei lavori della Rete è intervenuta, per un breve saluto, Renata Polverini, prima donna italiana nominata Segretario Generale dell'organizzazione sindacale UGL.

ORDINE DEL GIORNO N. 1

“La Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità riunitasi a Roma il 15 e 16 febbraio 2006, considerata la ricorrenza del 10° anniversario della legge contro la violenza sessuale, ribadisce tutta la valenza di una legge, fortemente voluta dalle donne, che ha contribuito a far emergere e perseguire un reato che continua a colpire pesantemente le donne. A 10 anni di distanza dall'emanazione della legge sembrano ancora permanere le difficoltà e la solitudine, con cui devono misurarsi le donne che hanno denunciato la violenza subita, e non solo per la lunghezza dei tempi processuali.”

Infatti, sono ancora scarse le misure di sostegno alle donne; troppo spesso colei che denuncia subisce un clima di isolamento e sospetto, che testimonia un contesto culturale arretrato ed ostile alla libertà femminile.

La Rete ribadisce grande solidarietà a tutte le donne vittime di violenza, chiede che la legge venga integrata con norme, azioni, e misure di sostegno in favore delle vittime, per consentire loro di affrontare il lungo iter processuale con meno solitudine e dolore. Al riguardo devono essere valorizzate e potenziate le esperienze delle associazioni delle donne che da anni lavorano su questi temi, quali ad esempio "Telefono rosa" e "Centri antiviolenza".

ORDINE DEL GIORNO N. 2

"La Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, riunita in seduta plenaria a Roma il 15 - 16 febbraio 2006, avendo preso visione del "Codice Pari Opportunità tra uomo e donna" dalla cui elaborazione è stata sostanzialmente esclusa, pur rilevando la necessità di un riordino della materia

ESPRIME

Il proprio parere contrario all'ipotesi di decreto legislativo, soprattutto in riferimento al metodo, ai tempi seguiti ed alla riformulazione dei contenuti legislativi.

La materia richiede un impegno condiviso ed un intervento complessivo, che tenga conto del contributo di tutti i soggetti e degli organismi di parità coinvolti.

La Rete Nazionale delle Consigliere di Parità

CHIEDE

che l'iter legislativo venga sospeso in attesa dell'audizione, da parte delle Commissioni parlamentari, di una delegazione che esponga le proposte di modifica ed integrazione."

Infine nella riunione della Rete sono state approvate le "Linee Guida: di Merito ed Operative" che - come già evidenziato - riguardano l'individuazione di ulteriori temi da inserire nell'agenda della Rete per l'anno 2006, oltre a quelle che sono le funzioni istituzionali previste dalla legge, unitamente agli argomenti assunti ed articolati dai Gruppi di lavoro. L'adozione delle *Linee Guida* è scaturita da un dibattito sviluppatosi tra le Consigliere nell'ambito della riunione. Precedentemente era stata stopposa a tutte le Consigliere di parità una prima bozza, articolata sulla base delle indicazioni scaturite dalla discussione avvenuta nella riunione della Rete tenutasi nel mese di dicembre 2005; le Consigliere hanno pertanto avuto la possibilità di apportare ulteriori suggerimenti e integrazioni, prima dell'approvazione definitiva. Di seguito si riporta il testo approvato.

A. LINEE DI MERITO

La Rete delle Consigliere di parità - oltre i compiti, il ruolo e la funzione stabiliti dal decreto legislativo 196/2000 ed unitamente agli argomenti assunti ed articolati dai Gruppi di Lavoro - ritiene di particolare importanza i seguenti temi, li considera prioritari nell'agenda dell'anno 2006 e si impegna nella verifica e nel monitoraggio degli stessi subito dopo la scadenza dell'anno in corso:

1) **Differenziali retributivi e statistiche di genere**

È statisticamente dimostrata l'esistenza di differenziali retributivi di genere a parità di posizioni di lavoro, sia nel settore pubblico che privato; lo scarto, ai danni delle donne lavoratrici, si crea nel cosiddetto salario accessorio e nelle forme di salario variabile ma anche nei *benefits* non economici. In termini correttivi si giudica rilevante la piena attuazione di quanto previsto dai piani triennali e l'introduzione della prassi dei bilanci di genere e di tutte le modalità statistiche e di ricerca disaggregate per genere e per settore (con il valore attribuito alle varie mansioni e con indicatori non solo descrittivi ma anche interpretativi) nonché il riconoscimento e la sistematizzazione delle competenze, l'attribuzione di valore alle qualifiche e l'impiego di "voci" di genere.

2) **Rappresentanza femminile nelle istituzioni politiche e nei luoghi della decisione economica**

La scarsa presenza femminile nelle assemblee elettive rappresenta un deficit di democrazia, rallenta il radicamento di una democrazia compiuta e l'esercizio di una democrazia paritaria e del diritto di cittadinanza politica. Contestualmente la sotto-rappresentanza di genere nei luoghi della presa di decisione e nelle carriere dirigenziali ostacola la declinazione concreta dei principi di *gender mainstreaming*. Per l'individuazione e l'attuazione di un'ottica di genere nelle politiche pubbliche ed istituzionali ed in quelle sociali e del lavoro, è necessario che le donne siano paritariamente ed equamente rappresentate. Il difetto di partecipazione e di rappresentanza che un circolo vizioso di causa ed effetto, che non si spezza se le donne non arrivano, in modo paritario, lì dove si decide della politica e dell'economia.

3) **Responsabilità Sociale d'Impresa**

La responsabilità sociale è una responsabilità volontariamente assunta dalle imprese. I concetti e le pratiche della CSR sono ancora giovani e la loro conoscenza non è capillarmente diffusa. Nelle possibili applicazioni della CSR rientrano anche le buone prassi di parità, pari opportunità e conciliazione dei tempi nonché l'offerta di specifici *benefits* e servizi alle lavoratrici ed ai lavoratori. Le consigliere di parità come *stakeholder* della CSR per la individuazione di progetti

specifici e legati alle questioni di genere e per l'inserimento nelle aree definite di un indicatore specifico per le pari opportunità.

4) *Emerzione del sommerso e contrasto del lavoro non regolare*

Nelle strategie per la piena occupazione e l'inclusione dell'occupazione femminile rientrano anche la prevenzione ed il contrasto del lavoro non regolare e l'emersione del sommerso, che si stima prevalentemente femminile, nei diversi settori economici e produttivi coinvolti. Le Consigliere di parità, in linea con le raccomandazioni espresse dalla Comunità europea, individuano buone prassi finalizzate a ridurre l'incidenza del lavoro irregolare e non dichiarato in relazione alla componente femminile, utilizzando l'ottica di genere come chiave di interpretazione e misurazione del fenomeno.

5) *Monitoraggio lavoro flessibile*

Le Consigliere di parità, considerato che il mercato del lavoro flessibile e precario presenta una larga componente femminile, assumono - ove possibile - l'idea del monitoraggio del lavoro flessibile teso alla verifica del rispetto della normativa e delle clausole contrattuali.

6) *Squilibrio di genere nelle professioni e nelle carriere*

Per quanto riguarda la partecipazione femminile al mercato del lavoro, le Consigliere di parità ritengono opportuno approfondire il tema dello squilibrio di genere e della sottorappresentazione delle donne, in alcune attività e nelle posizioni di responsabilità, anche facendo riferimento ad eventuali dati derivanti dall'analisi dei Rapporti biennali previsti dalla legge.

7) *Lavoro e maternità. La conciliazione non solo femminile.*

La maternità non risulta ancora "assorbita" dal mondo del lavoro e continua a presentarsi difficilmente conciliabile con i meccanismi del mercato del lavoro e con le sue modalità organizzative. Sebbene la legislazione vigente in materia sia tra le più avanzate non mancano le forme discriminatorie per le lavoratrici madri e si fa più consistente il fenomeno dell'abbandono del lavoro per maternità. È opportuno monitorare le dimissioni poste in atto da parte di lavoratrici effettuate entro il primo anno di vita del bambino: si tratta di individuare, nel rispetto della normativa, gli aspetti culturali, sociali, economici, che sottostanno a tali dimissioni.

Il nodo lavoro-maternità chiama direttamente in causa la paternità, le politiche di conciliazioni per le famiglie con le necessarie infrastrutture sociali e le reti dei servizi, nonché una necessaria e rinnovata cultura della condivisione delle responsabilità all'interno della famiglia.

Le difficoltà di conciliazione dei tempi svuotano la maternità del suo valore fondamentale di libera scelta e della sua validità come diritto sociale; la conciliazione deve essere assunta come una responsabilità sociale condivisa, oggetto di politiche integrate e di sistema.

B. LINEE OPERATIVE

La Rete delle Consigliere di parità - oltre i rapporti istituzionali e le funzioni assegnate dal decreto legislativo 196/2000 ed unitamente agli impegni già assunti o derivanti dall'attività dei Gruppi di Lavoro e dell'Ufficio nazionale - ritiene di particolare importanza articolare rapporti stabili e di reciproca collaborazione con i seguenti partner e si impegna a verificare la validità delle intese subito dopo la scadenza dell'anno in corso:

- 1) Organizzazioni sindacali e loro coordinamenti femminili;
- 2) Consulte regionali femminili ed altri organismi di parità degli enti locali;
- 3) Comitati pari opportunità di Enti ed Istituzioni, sia pubblici che privati ed altri organismi di parità;
- 4) Ordine degli Avvocati (finalizzato alla creazione - per candidatura e selezione - di Elenco Avvocati per consulenze o affidamento incarichi per azioni in giudizio);
- 5) Commissione delle Elette (Comune, Provincia, Regione);
- 6) Commissione Pari Opportunità (Camera e Senato);
- 7) Commissione Pari opportunità, Dipartimento Pari Opportunità;
- 8) Consulta Pari opportunità dell'Unione Province Italiane (UPI);
- 9) Assessorati pari opportunità ed assessorati al Lavoro enti locali.

La Rete, a fini operativi, ritiene inoltre possibile la stipula di specifici accordi, tra i quali: Protocolli d'intesa tra Consigliera di parità e Direzioni Regionali e/o Provinciali del Lavoro, che articolino in modo dettagliato le modalità di collaborazione al fine di dare piena ed effettiva attuazione alla legge; Protocolli d'Intesa con i Servizi Ispettivi delle Direzioni Provinciali del Lavoro, al fine di acquisire informazioni, nei luoghi di lavoro, sulla situazione occupazionale maschile e femminile, nonché, al fine di individuare modalità efficaci per la rilevazione di violazioni della normativa di parità e pari opportunità.

ATTIVITÀ DEI GRUPPI DI LAVORO DELLA RETE

L'attività della Rete nazionale delle Consigliere è articolata secondo Gruppi di lavoro. L'istituzione di tali Gruppi, come già anticipato, è, infatti, finalizzata all'approfondimento e allo studio di tematiche inerenti l'attività istituzionale delle Consigliere di parità.

Dal mese di luglio 2004 al mese di luglio 2005 hanno operato i seguenti Gruppi:

- Rapporto sulla situazione del personale, previsto dall'art. 9 della legge n. 125/91;
- Comunicazione e Formazione;
- Fondi Strutturali, Programmi comunitari e sviluppo locale;
- Azioni Positive;
- Discriminazioni individuali e collettive/Azioni in giudizio;
- Le Consigliere di parità e l'autonomia locale - Funzionamento degli Uffici delle Consigliere di parità;
- Proposte di integrazioni del Decreto legislativo 196/2000;
- Evoluzione del Mercato del Lavoro - Le nuove tipologie lavorative (con particolare riferimento alla L. 30/03 e D.lgs 276/03.

Nell'incontro di Rete del mese di luglio 2005 è stata deliberata la "ricostituzione" dei Gruppi di lavoro già operanti ed è stato stabilito di istituire un ulteriore Gruppo avente per oggetto: "Politiche, bilanci e Statistiche di genere".

Dall'insediamento, avvenuto il 7 luglio 2004, i Gruppi si sono riuniti con cadenza mensile presso la sede del Ministero del Lavoro, adottando un metodo di lavoro basato sull'apprendimento e trasferimento delle esperienze personali delle partecipanti e sullo scambio reciproco delle competenze. In alcune circostanze, è stato tuttavia previsto l'intervento di esperti di settore, per arricchire il lavoro dei Gruppi con contributi di approfondimento su tematiche specifiche. Attraverso il supporto della struttura dell'ISFOL, progetto Centro di Documentazione Specializzato, i materiali elaborati dai Gruppi sono raccolti e resi consultabili in una sezione specifica - denominata "*Quaderni dei gruppi*" del sito www.consiglieranazionaleparita.it. Con la medesima denominazione nel corso dell'anno 2005 è stata inoltre avviata la pubblicazione di una "collana editoriale" che si intende proseguire anche negli anni seguenti. Allo stato attuale sono stati pubblicati N. 8 volumi descrittivi dell'attività svolta dai Gruppi di lavoro nel periodo luglio2004/luglio2005.

Considerato che i suddetti “Quaderni” rappresentano, oltre che uno strumento di lavoro a disposizione di tutte le Consigliere di parità, anche il mezzo per divulgare la quantità e la qualità dell’attività svolta dai Gruppi di lavoro, la Consigliera nazionale di parità ha redatto una premessa generale (cfr. Capitolo 11) comune a ciascun volume.

Nel merito dell’attività svolta da ciascun Gruppo di lavoro, di seguito si fornisce una breve sintesi del lavoro svolto, (presentato alla riunione plenaria della Rete tenutasi nel mese di luglio 2005) quale momento finale del mandato di ciascun Gruppo¹⁴.

GRUPPO DI LAVORO “RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE, PREVISTO DALL’ART. 9 DELLA LEGGE N. 125/91”

a. Attività luglio 2004/luglio 2005

Il Gruppo ha svolto un lavoro di tipo ricognitivo/documentario. È stato elaborato e somministrato un questionario ricognitivo sulle modalità di applicazione della normativa dal quale è emerso che circa nella metà delle Regioni viene svolto il lavoro di elaborazione di rapporti. Il gruppo ha anche avviato la raccolta di pubblicazioni e ricerche già edite sull’argomento in oggetto, in modo da istituire un archivio delle stesse presso l’Ufficio della Consigliera nazionale di parità. È stato effettuato un esame analitico del decreto ministeriale del 17/6/96, recante disposizioni sulle modalità di presentazione dei Rapporti biennali, dal quale è emerso che il decreto, con le relative tabelle allegate, necessiterebbe di aggiornamenti - stante le modifiche legislative sulla materia del lavoro succedutesi nel tempo - di miglioramenti per rendere più efficace la raccolta dei dati. Il Gruppo ha anche studiato una ipotesi di modifica al suddetto decreto che, ove fosse condivisa dalla Rete, dovrebbe essere sottoposta all’attenzione del Ministero del Lavoro per eventuali iniziative al riguardo.

Inoltre, le componenti del Gruppo hanno incontrato un referente della Direzione Generale per l’attività Ispettiva, al fine di proporre un lavoro comune in merito al controllo degli adempimenti previsti per le aziende anche in chiave antidiscriminatoria, e di valutare l’ipotesi di prevedere pacchetti formativi comuni per Ispettori del lavoro e Consigliere di parità. Il Gruppo in esame si è fatto promotore di segnalare la necessità per le Consigliere regionali di parità di poter disporre della ricognizione delle aziende presenti a livello territoriale, con almeno 100 dipendenti, in quanto tenute alla predisposizione del rapporto biennale ex art. 9 legge n. 125/1991, al fine di poter procedere alla verifica del rispetto della normativa.

¹⁴ Per quanto riguarda l’approfondimento dell’attività espletata, nel periodo luglio 2004/luglio 2005, si rinvia alla collana editoriale “I Quaderni Dei Gruppi”, pubblicata a fine anno 2005, che costituisce parte integrante del presente Rapporto, a testimonianza del carattere qualitativo e quantitativo del lavoro svolto dalla Rete nazionale delle Consigliere, sia pure nella sua strutturazione di Gruppo.

Al riguardo, per il tramite dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, il problema è stato segnalato direttamente al Ministro del Lavoro ed è stato chiesto di concordare direttamente con i vertici dell'INPS la semplificazione - per le Consigliere di parità - delle modalità di accesso ai dati in possesso dell'ente di previdenza.

IL Gruppo infine ha svolto un ruolo fondamentale, sia in veste di soggetto proponente che di soggetto attivo, nella realizzazione del software per la predisposizione dei Rapporti biennali, ex art. 9 l. 125/91, di cui si è riferito nell'ambito delle attività realizzate per il tramite di Italia Lavoro.

b. Attività da luglio 2005

Il Gruppo, ricostituito in ritardo per il mancato raggiungimento del numero minimo di adesioni, ha realizzato la prima riunione in Roma il giorno 8 febbraio 2005, riconfermando la Referente uscente.

Il Gruppo ha proseguito il lavoro già avviato, che si sostanziava nel compimento del percorso di affiancamento e sostegno ad Italia Lavoro nella predisposizione del software di compilazione del rapporto, come stabilito nella Convenzione. L'attività svolta si è innanzitutto tradotta in un'azione di supporto tecnico-interpretativo circa i contenuti del Decreto da trasferire nel CD in veste informatica.

Le Consigliere del Gruppo si sono impegnate nella verifica dei contenuti ed hanno collaborato, ciascuna sul proprio territorio coinvolgendo gli apparati tecnici regionali, al testaggio "pratico" del prototipo. Tale procedura, di grande impegno e da svolgersi in tempi ristrettissimi stante l'imminenza del termine di scadenza, ha dato luogo ad una serie di osservazioni tecniche che Italialavoro ha recepito, migliorando il programma.

Il rapporto di collaborazione è stato serratissimo e proficuo ed ha consentito di rispettare la tabella di marcia e di raggiungere l'obiettivo prefissato, di avere i CD ROM nel numero previsto (22.000) di cui alcuni "personalizzati" per ogni consigliera regionale.

Il Gruppo pertanto, pur non potendosi riunire in Roma per l'imminenza delle scadenze che impegnava tutte le Consigliere ciascuna sul proprio territorio, ha continuato a lavorare in sinergia mantenendosi in contatto telefonico e telematico anche con altre Consigliere regionali non componenti. Il 30 marzo alcune rappresentanti del Gruppo hanno attivamente partecipato alla presentazione pubblica del software in Roma. Successivamente sui territori si sono svolte ad iniziativa delle consigliere regionali eventi di pubblicizzazione del software (Bologna, Aosta, Firenze) con la partecipazione di rappresentanti di Italia Lavoro, con una buona partecipazione di aziende, consulenti del lavoro e ispettori del lavoro.

La Referente del gruppo ha partecipato in RAI ad una trasmissione informativa sul software (digitale terrestre) ed ha pubblicato un articolo su

“Guida al Lavoro” del Sole 24ore (n. 17). Sono state richieste a tutte le Consigliere regionali informazioni sullo stato dell’arte, in preparazione della prossima riunione.

Poiché l’esigenza di linee interpretative ministeriali certe ed aggiornate si fa sempre più impellente, la successiva riunione avrà come oggetto la revisione della guida alla compilazione ed in prospettiva del decreto. A tale fine si prevede di invitare rappresentanza del Comitato Nazionale, Collegio Istruttoria, della Direzione IV e del servizio Ispettivo del Lavoro. L’obiettivo già condiviso dalla Rete è di aggiornare e migliorare il modello di rilevazione, rendendolo più fruibile senza diminuirne la coerenza ed incisività, utilizzando ove possibile gli indicatori del gap di genere validati a livello europeo.

GRUPPO DI LAVORO “COMUNICAZIONE E FORMAZIONE”

a. Attività luglio 2004/luglio 2005

Il Gruppo di lavoro ha elaborato una prima stesura di due documenti relativi ai due temi di competenza, presentata alla Consigliera Nazionale che ha condiviso immediatamente il documento sulla “comunicazione”, mentre sull’argomento “formazione” sono state indicate diverse proposte alternative.

In particolare, per quanto riguarda la formazione, in quella data è stato distribuito un questionario sui fabbisogni di approfondimento e scambio di buone prassi fra le Consigliere, accorpate per competenze in sette gruppi: giuriste, economiste, formatrici, comunicatrici, funzionarie di pubbliche amministrazioni, sindacaliste, sociologhe, nonché eventuali altre professionalità presenti e utili alla Rete.

Inoltre è stata individuata una ipotesi progettuale di formazione congiunta fra le Consigliere di parità e le/gli Ispettrici/tori del Lavoro, per il tramite del Servizio Centrale Ispettorato del Lavoro. In tale senso due rappresentanti del Gruppo in esame hanno già incontrato, con esito favorevole, un Dirigente del citato Servizio Ispettivo.

b. Attività da luglio 2005

Il piano di lavoro nel corso del 2006 affronta cinque questioni:

1. Comunicazione istituzionale;
2. Comunicazione all’interno della Rete;
3. Linguaggio;
4. Formazione delle consigliere;
5. Formazione delle donne nel mercato del lavoro.

Comunicazione istituzionale

1.1 Si stanno predisponendo le Linee guida in base alle quali orientare e valutare l’attività di comunicazione delle pubbliche amministrazioni, in

modo da prevenire e contrastare gli stereotipi di genere. Le linee guida potranno essere utilizzate dalle Consigliere negli ambiti istituzionali di riferimento.

- 1.2 In collaborazione con la società che fornisce l'assistenza tecnica, è stato avviato il monitoraggio delle attività di comunicazione realizzate dalle Consigliere, allo scopo di valutare la qualità della comunicazione e costituire una banca dati delle buone prassi. I materiali raccolti andranno a costituire un catalogo che verrà presentato ufficialmente al COMPA 2006.
- 1.3 Si sta predisponendo un piano per organizzare una campagna di iniziative e comunicazione coordinate su tutto il territorio nazionale per il 2007, che sarà l'anno europeo delle pari opportunità.

Comunicazione interna alla Rete

Al fine di agevolare il dialogo e la comunicazione tra le consigliere, si sta predisponendo uno spazio appositamente strutturato all'interno del sito della Consigliera nazionale che fungerà da comunità professionale.

Linguaggio

Si sta lavorando sul tema dell'uso non sessista della lingua. A partire dalla ristampa del testo di Alma Sabatini, si stanno definendo le tappe e gli interlocutori di un processo che rimetta al centro l'importanza del linguaggio per la rappresentazione dei ruoli e degli stereotipi di genere, che ancora generano discriminazione verso le donne e ostacolano le pari opportunità nel lavoro e nella società.

Formazione delle consigliere

Si sta predisponendo un piano rivolto alle consigliere di nuova nomina, sia utilizzando quanto già prodotto da ISFOL nelle annualità precedenti che predisponendo vademecum.

È stata predisposta una scheda per monitorare le attività formative realizzate dalle consigliere al fine di organizzare una banca dati delle buone prassi.

Formazione rivolta alle donne nel mercato del lavoro

Si sta attivando una verifica insieme a ISFOL sulla dimensione di genere nell'ambito della formazione continua.

GRUPPO DI LAVORO "FONDI STRUTTURALI, PROGRAMMI COMUNITARI E SVILUPPO LOCALE"

a. Attività luglio 2004/luglio2005

Considerato l'ormai imprescindibile contesto comunitario entro cui ogni Stato membro è chiamato ad attuare le politiche del lavoro e della forma-

zione, nonché quelle di pari opportunità, il Gruppo Fondi Strutturali si è posto l'obiettivo di approfondire la conoscenza dell'attuale programmazione europea 2000 - 2006, in concomitanza con la verifica di metà periodo ed anche in vista del prossimo settennio di programmazione (2007 - 2013); tale attività di approfondimento è finalizzata ad implementare la conoscenza delle possibilità offerte dalla programmazione europea in ordine alla promozione degli interventi di sviluppo locale.

Conseguentemente, il Gruppo ha lavorato alla definizione di ipotesi riguardo la redazione di documenti politico/programmatori e di opuscoli informativi in materia.

Tra le priorità del Gruppo si è posta la necessità di elaborare una serie di strumenti informativi da mettere a disposizione dell'intera Rete delle Consigliere di parità, incentivando e rafforzando il coinvolgimento - ai rispettivi livelli di competenza territoriale, regionale e provinciale - della Consigliera di parità nelle fasi di programmazione degli interventi cofinanziati; in tal modo la Consigliera potrà non solamente vigilare sull'osservanza dei principi formali di parità uomo-donna (ad esempio, nella emanazione di un bando) ma, soprattutto, verificare l'applicazione di strumenti in grado di valutare efficacemente e preventivamente l'impatto di genere nelle azioni programmate.

b. Attività da luglio 2005

Nel corso delle riunioni si è messo in luce il lavoro svolto e soprattutto in passato e le criticità emerse.

Se da un lato infatti risulta positivo il lavoro precedente, e che è contenuto nel "Quaderno" del gruppo pubblicato lo scorso anno, dall'altro non si può non osservare che il ruolo svolto dalle consigliere è ancora poco incisivo rispetto alla enorme valenza e portata che i "Fondi strutturali" ed i "Programmi Comunitari" rappresentano nella programmazione e nello sviluppo dei nostri territori. Le leggi 125/91 e la 196/2000 regolano infatti in maniera precisa il ruolo delle consigliere in questo ambito, disciplinando compiti e funzioni specificatamente in merito al controllo relativo al rispetto dei principi di pari opportunità nei Fondi strutturali ma anche nei confronti dei programmi Comunitari e nelle scelte destinate allo sviluppo locale.

Tali interventi di controllo si sono arricchiti nel corso degli ultimi anni di numerosi strumenti.

A partire dalle linee guida V.I.S.P.O. sono stati messi in atto numerosi altri strumenti che ne hanno arricchito la portata e ampliato le opportunità di utilizzo. Nel gruppo abbiamo potuto ad esempio disporre del lavoro prodotto dalla consigliera dell'Umbria "Guida alle Pari opportunità e al *mainstreaming* di genere nei fondi strutturali".

Nello stesso tempo le esperienze condotte hanno evidenziato una situazione molto variegata di luci ed ombre, di criticità ma sicuramente anche di buone pratiche.

Sicuramente la situazione non si presenta nello stesso modo nelle diverse Regioni, sia per modalità diverse di funzionamento, vuoi per livelli di delega da Regione a Provincia per la materia in questione.

Proprio per mettere a fuoco le diverse situazioni, esperienze positive e criticità il gruppo ha prodotto un primo strumento di lavoro che consiste in un Questionario elaborato dal gruppo stesso con la collaborazione dell'Assistenza Tecnica e che recentemente è stato inviato (in due diverse spedizioni alle consigliere regionali effettive e supplenti e alle consigliere provinciali effettive e supplenti). Dalle risposte al questionario e con ulteriori contributi, che intendiamo raccogliere s'intende produrre una "guida" che offra un supporto al ruolo delle consigliere per renderlo più anche in questo settore. Nel contempo verranno elaborate alcune "raccomandazioni" che s'intende rendere pubbliche per i singoli amministratori, regionali e provinciali al fine di promuovere, nella realizzazione della programmazione dei fondi 2007/2013 - e con un ruolo sempre più strutturato ed attivo delle consigliere -, contenuti ed indicatori secondo un'ottica di genere, replicando buone prassi, ed evitando esperienze che hanno dimostrato di essere poco efficaci o addirittura negative nell'uso del Fondo rispetto al *mainstreaming* di genere.

GRUPPO DI LAVORO "AZIONI POSITIVE"

a. Attività luglio 2004/luglio2005

Il Gruppo di lavoro già nella sua programmazione iniziale si è dotato di una modalità di lavoro basata sul confronto con realtà esterne che si occupano di promozione o realizzazione di azioni positive allo scopo di trovare le reciproche sintonie.

I quattro incontri, già effettuati, hanno prodotto del materiale da sistematizzare per essere messo a disposizione della Rete nazionale, in particolare sono state elaborate le seguenti proposte:

- stesura di un protocollo d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica per la collaborazione al progetto Cantieri PA;
- predisposizione di un accordo con il Comitato Nazionale di Parità del Ministero del Lavoro per la verifica, ai sensi dell'art. 3 comma 1, lettera h, del d.lgs n. 196/2000, dei progetti presentati art. 2 legge 125/91;
- predisposizione di documentazione (legislativa e di merito) per i Piani di Azioni Positive per Comuni e Province e Regioni per le Scuole e le Università;

- costruzione del rapporto tra la Consigliera e i Centri Impiego (relazione di merito e predisposizione schede per rilevare discriminazione da parte degli operatori dei centri) con percorsi di formazione degli stessi operatori;
- costituzione di un gruppo di lavoro interministeriale sui Piani Triennali di Azioni Positive (Pap) tra Rete delle Consigliere di Parità, il Dipartimento della Funzione Pubblica, l'ARAN, il Dipartimento Pari Opportunità, e INPS;
- predisposizione di una scheda di rilevazione dei Piani triennali per gli enti pubblici;
- acquisizione di relazioni sulla storia degli ordini professionali con allegare statistiche, relazione sulla costituzione dei Comitati pari opportunità sino ad oggi.

b. Attività da luglio 2005

In riferimento ai compiti, al ruolo e alle funzioni stabilite da decreto legislativo 2196/2000, il Gruppo di Azioni Positive, proseguendo sulle azioni già avviate nei precedenti anni, ha voluto dare continuità ai lavori programmati e costruire nuovi rapporti di reciproca collaborazione per la realizzazione una rete fattiva con i soggetti istituzionali che si occupano di azioni positive.

Il Gruppo Azioni Positive ha organizzato 4 incontri ed ha invitato i seguenti referenti istituzionali e OO.SS. a discutere sui piani di azioni positive e sulle proposte di rafforzamento dei compiti e delle attività dei comitati pari opportunità:

- Vice presidente della Commissione Nazionale Parità;
- Vice presidente del Comitato Nazionale Parità;
- Referente Nazionale del Comitato Pari Opportunità del Ministero delle Finanze;
- Referente Nazionale del Comitato Pari Opportunità dell'Università e della Ricerca;
- Referente Nazionale del Comitato Pari Opportunità del Consiglio Nazionale Forense;
- Referente Nazionale del Comitato Pari Opportunità della Corte dei Conti;
- Referente Nazionale del Comitato Pari Opportunità dell'INPS;
- Referente Nazionale del Comitato Pari Opportunità dell'INAIL;
- Referente Nazionale del Comitato Pari Opportunità dell'ANAS;
- Responsabile P.O. delle OO.SS. nazionali e CGIL - CISL - UIL.

Saranno previste ancora altre audizioni nel mese di giugno 2006. Nel corso degli incontri sono state concordate le proposte qui di seguito indicati:

- Conoscenza e rafforzamento delle attività dei Comitati Pari Opportunità con la Rete delle Consigliere di parità, in particolare:
 - avvio di una indagine sulla mappatura dei CPO a livello nazionale regionale, provinciale e locale;
 - adozione dei Piani triennali di azioni positive negli enti locali e nelle amministrazioni dello stato;

- Costruzione di strumenti per facilitare l'azione dei Comitati pari opportunità attraverso:
 - realizzazione di pagine rosa con tutti gli indirizzi utili linee guida per la costituzione, statuto e regolamenti e buone prassi; pubblicazione delle norme e contratti sulle P.O.;
 - istituzione di una pagina web sul sito della Consigliera nazionale di parità per diffondere conoscenze e buone prassi dei comitati pari opportunità;
- Realizzazione di un Forum nazionale organizzato dalla Rete della Consigliere di parità sui Comitati Pari Opportunità per il mese di ottobre 2006;
- Costituzione del Coordinamento nazionale tra i CPO;
- Proposta di un emendamento all'art. 7 comma 5 del D.lgs 196/2000 per l'istituzione di un bilancio specifico sui CPO e osservanza all'art. 57 del D.lgs 165/2001.

Inoltre, su input del presente Gruppo e a seguito di delibera della Rete nazionale, si è costituito il Gruppo di lavoro sui Piani Triennali di azioni positive presso la Funzione Pubblica per la definizione della direttiva ministeriale per l'attuazione dei Piani. Sono stati anche proposti altri Protocolli d'intesa per l'attuazione delle politiche di conciliazione tra lavoro familiare e lavoro professionale.

GRUPPO DI LAVORO “DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI E COLLETTIVE/AZIONI IN GIUDIZIO”

a. Attività luglio 2004/luglio 2005

Il Gruppo ha individuato i seguenti argomenti di approfondimento:

- procedimentalizzazione dell'attività per la preparazione del giudizio;
- approfondimento e discussione dei ricorsi conosciuti nel Gruppo;
- proposizione ed individuazione di schemi di ricorsi o verbali, giudiziali e non, nonché acquisizione della capacità di lettura delle sentenze;
- predisposizione e consegna alla Consigliera nazionale di quesiti irrisolti o incerti, da discutere eventualmente con un giuslavorista o con personale esperto, messo a disposizione dal Ministero;
- definizione dei rapporti tra la Consigliera di Parità e i Servizi Ispettivi.

Nel corso degli incontri si sono affrontate le seguenti tematiche:

1. Procedimentalizzazione dell'attività per la preparazione del giudizio. A tal fine sono stati predisposti, con finalità di diffusione alla Rete i seguenti fac-simili: lettera d'invito per il datore di lavoro coinvolto in eventuali denunce di discriminazione ricevute dalla Consigliera di Parità; verbale dell'incontro con il datore di lavoro; verbale dell'incontro con la lavoratrice; verbale di accordo bonario ed informale tra le parti.

2. Approfondimento e discussione di ricorsi ed individuazione di schemi di atti giudiziari. A tal fine sono stati predisposti, con finalità di diffusione alla Rete, i seguenti fac-simili: intervento “*ad adiuvandum*” in causa di lavoro iniziata dalla lavoratrice; ricorso per discriminazione sottoscritto dalla Consigliera su delega della lavoratrice.
3. Definizione dei rapporti tra la Consigliera di Parità e i Servizi Ispettivi. Al fine di ricevere indicazioni operative per favorire la collaborazione tra la Consigliera di parità ed i Servizi Ispettivi si sono posti due quesiti: possibilità di ottenere tempestività nelle verifiche ispettive richieste dalle Consigliere a seguito di denuncia di discriminazione; possibilità di ricevere risposte formali in esito alle verifiche.

Negli incontri residui il Gruppo si impegna a produrre:

- scheda di approfondimento sulla relazione tra *mobbing* e discriminazione di genere;
- scheda di rilevazione delle discriminazioni o comunque delle motivazioni in base alle quali l’utenza si rivolge allo sportello della Consigliera, con la prospettiva di gestire unitariamente e comparativamente i dati;
- tavola sinottica delle azioni in giudizio che si possono attuare in materia di lavoro ed in riferimento alla fattispecie discriminatoria.

Ed inoltre ad incontrare:

- il Consiglio Nazionale Forense al fine di convenire una modalità univoca per la realizzazione dell’Elenco degli avvocati di cui si può avvalere la Consigliera.

b. Attività da luglio 2005

Dalla ricostituzione il Gruppo ha effettuato un’analisi approfondita del D. l. 145/2005 e rielaborato la definizione di discriminazione diretta ed indiretta, alla luce delle modifiche di cui al citato decreto. Pertanto numerosi incontri sono stati dedicati all’attività di studio e dell’approfondimento giuridico delle norme. Al fine di istituire una raccolta specialistica, ha programmato la ricognizione e l’acquisizione di tutte le sentenze sui casi di discriminazione di genere, di cui sono a conoscenza le Consigliere di parità. In collaborazione con il Centro di Documentazione Specializzato dell’ISFOL sta procedendo alla suddetta raccolta. L’obiettivo è anche quello di studiare quanto avviene a livello giurisprudenziale e di catalogare le sentenze nel prossimo “Quaderno del gruppo” e/o in un CD Rom, da inviare a tutte le Consigliere di Parità.

Inoltre, il Centro di Documentazione Specializzato sta procedendo alla raccolta del format per la rilevazione dei casi di discriminazione trattati dalle Consigliere di parità. Il format, frutto della collaborazione tra Ufficio Consigliera nazionale di parità, ISFOL e Gruppo di lavoro, serve ad acquisire tutte le informazioni sulle denunce di discriminazioni pervenute alle

Consigliere di parità e sull'iter procedurale seguente (esempio: accordo di conciliazione, azione in giudizio, rimozione concordata del comportamento discriminatorio, ecc.) e a creare una banca dati permanente presso l'Ufficio della Consigliera nazionale in grado di avere costantemente dati aggiornati sui casi di discriminazione. Non si è ancora approfondita invece l'analisi della casistica sulla discriminazione indiretta, per mancanza di casi da esaminare, non avendo avuto riscontro all'invito rivolto alle Consigliere Regionali.

Il Gruppo, infine, ha chiarito ulteriormente l'intervento della Consigliera in caso di *mobbing*, rimarcando sostanzialmente quanto già emerso nell'attività svolta l'anno precedente.

GRUPPO DI LAVORO “LE CONSIGLIERE DI PARITÀ E L'AUTONOMIA LOCALE - FUNZIONAMENTO DEGLI UFFICI DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ”

a. Attività luglio 2004/luglio 2005

Il Gruppo ha formalizzato un piano di lavoro con l'obiettivo primario di pervenire ad una elaborazione sul funzionamento dell'Ufficio delle Consigliere di parità, la sua organizzazione e l'individuazione di procedure burocratiche ed amministrative condivise con l'ente di appartenenza e gli altri organismi istituzionali di riferimento.

Sono stati puntualmente indagati gli elementi di criticità che ostacolano una omogenea e diffusa crescita dell'esperienza e della visibilità degli uffici delle Consigliere sul territorio.

Nello specifico si sono ipotizzate e formalizzate ipotesi di protocolli standard di riferimento, sia per la strutturazione che per il funzionamento. Il gruppo ha elaborato e licenziato la prima proposta di regolamento funzionale per l'attività del Gruppi di lavoro della Rete. Ha incontrato inoltre esperti dell'ISFOL ed individuato con i suddetti i contatti utili per procedere nei lavori con efficacia.

b. Attività da luglio 2005

Il Gruppo si riunisce regolarmente per sviluppare una riflessione condivisa sulle problematiche e sulle procedure tecnico-amministrative riguardanti l'autonomia di gestione dell'Ufficio della Consigliera e, in particolar modo, la definizione di standard di funzionamento tenendo conto dei punti di forza e di debolezza delle esperienze in atto nei territori provinciali e regionali.

In considerazione della minima entità numerica del Gruppo, al fine di ottimizzare le risorse presenti e nello stesso tempo favorire allargate prospettive di partecipazione e responsabilizzazione agli obiettivi e le proposte del gruppo, il lavoro è stato articolato nelle seguenti due fasi:

Fase A: Definizione di metodologie di lavoro e di individuazione di strumenti.

In questa fase che ha riguardato i primi tre incontri del Gruppo sono stati esplorati gli obiettivi e le modalità di conduzione di lavoro dei membri e si è costruita una mappa delle priorità rappresentativa delle aree di riflessione e studio, nonché si sono favorite, in un secondo momento, forme di collaborazione allargata con soggetti esterni interessati alla individuazione e soluzione di medesime problematiche. Sono state pertanto individuate le seguenti modalità di lavoro:

- gli incontri mensili devono essere delle riflessioni sulle azioni e gli elaborati prodotti, anche individualmente, dalle singole componenti del gruppo;
- distribuzione di compiti in base alle specifiche competenze fra tutte le partecipanti al gruppo;
- condivisione e confronto fra le varie proposte, prima di produrre l'elaborato finale;
- realizzazione di un buon clima collaborativo di lavoro;
- ampia diffusione e trasferibilità delle proposte prodotte a tutti i soggetti interessati.

Riguardo le linee programmatiche sulla base dello schema di lavoro prodotto nell'annualità precedente per l'organizzazione ed il funzionamento degli Uffici, il gruppo ha avviato una riflessione approfondita sui seguenti temi:

- ruolo dell'autonomia dell'Ufficio - raccolta di documentazioni ed analisi sullo stato attuale dei punti di forza e di debolezza;
- predisposizione di modulistica per istituzionalizzare il rapporto/accordi di collaborazione con Enti ed Istituzioni previste dalla normativa vigente;
- modelli esemplificativi per procedure di controllo di gestione per l'espletamento delle funzioni dell'Ufficio;
- raccordo, anche con la presenza durante gli incontri di una rappresentante dell'ISFOL, finalizzato ad acquisire documentazioni già esistenti per il monitoraggio relativo al funzionamento degli Uffici Provinciali e Regionali delle Consigliere e dei loro raccordi;
- redazione di un piano compartecipativo per la stipula di rapporti di collaborazione fra Ufficio Consigliere Regionali e Provinciali ed attori istituzionali al fine di strutturare piani di lavoro condivisi;
- redazione di criteri e procedure di base per il funzionamento economico/amministrativo dell'Ufficio (riparto fondi, ecc.);
- preparazione di un kit di lavoro finale sulla procedura organizzativa ed amministrativa sul funzionamento base dell'Ufficio;
- trasferibilità sul territorio a livello nazionale del kit prodotto dal gruppo di lavoro al fine di porre le basi di uno strumento di monitoraggio sull'effettiva spendibilità del prodotto stesso.

Fase B: realizzazione di elaborati e condivisione degli stessi con le strutture Tecniche dell'Ufficio della Consigliera di Parità.

In questa fase si sono svolti incontri con la presenza di referenti delle Strutture tecniche dell'Ufficio della Consigliera Nazionale al fine di rendere noto il livello di riflessioni ed elaborazioni del Gruppo ed integrare proposte e analisi condivise sul funzionamento organizzativo degli Uffici.

In tale ottica è stata presa in considerazione l'opportunità di effettuare monitoraggi che sulla base degli schemi esemplificativi prodotti dal gruppo realizzino sinergie nell'analisi e nelle proposte.

Il gruppo allo stato attuale è impegnato, inoltre, ad elaborare un kit di lavoro esemplificativo delle problematiche e delle soluzioni condivise inerenti in particolar modo gli aspetti operativi di funzionamento degli uffici.

Gli schemi di lavoro sono articolati in:

1. Aspetti giuridici;
2. Aspetti tecnici;
3. Aspetti operativi e gestionali;
4. Aspetti relazionali.

Il gruppo prevede di ultimare il prodotto nel mese di giugno e di presentarlo alla Rete.

GRUPPO DI LAVORO PER L'ELABORAZIONE DI "PROPOSTE DI INTEGRAZIONI AL D.Lgs. 196/2000"

Il Gruppo di lavoro che si occupa di elaborare "Proposte di integrazioni al D.Lgs. 196/2000" ha preso in considerazione i problemi emersi nel corso degli incontri della Rete nazionale e nella pratica quotidiana delle Consigliere ed individua nella Circolare Ministeriale uno strumento immediato di intervento per la loro soluzione. Tale Gruppo lavora ad alcune proposte di modifica legislativa per le questioni non altrimenti risolvibili, anche accogliendo proposte e suggerimenti dalla Rete. Di seguito si riportano le principali tematiche oggetto dell'attività di revisione.

1. Ruolo della Consigliera di Parità: si vuole rafforzare e rendere concreto il ruolo di garanzia e di indipendenza della Consigliera e dell'Ufficio, sia intervenendo in modo organico nella direzione di una maggiore coerenza tra curricula e nomine, per il potenziamento e valorizzazione del profilo, sia rendendo più trasparenti le procedure, anche attraverso idonea pubblicità all'inizio del percorso (bando). Nelle modifiche legislative andrà introdotta una migliore definizione dello stato giuridico della figura e della funzione antidiscriminatoria dell'Ufficio.
2. Indennità e riconoscimento: l'ipotesi di comparare la figura della Consigliera di Parità, a quella del Difensore Civico e dell'Amministratore di Ente locale esaminata dal Gruppo ha portato all'attenzione le que-

stioni che riguardano la natura e la quantità del compenso e il riconoscimento dell'attività svolta al termine del mandato. Si è posta con forza la necessità di intervenire per garantire un uguale trattamento a tutte le Consigliere e la protezione da eventuali discriminazioni rispetto ai percorsi di carriera.

3. Integrazione del ruolo della Consigliera supplente. Considerando che la normativa vigente stabilisce di fatto l'equivalenza tra il ruolo della Consigliera effettiva e quello della Consigliera supplente, il Gruppo sta lavorando ad una proposta di interpretazione autentica che appunto interpreti la parola "supplente" non tanto come sostituzione temporanea di una titolare quanto come ruolo che integra e compensa, nelle diverse e molteplici funzioni, le prerogative dell'Ufficio. Nelle modifiche legislative andrà introdotta una ridefinizione della parola "supplente".
4. Ufficio della Consigliera: si ritiene necessario individuare strumenti d'intervento in caso di inadempimento rispetto alla stipula della Convenzione, alla non disponibilità di una sede idonea, di attrezzature e di personale dedicato, all'utilizzo improprio del Fondo, che deve essere oggetto di puntuale rendicontazione in tempo reale attraverso le modalità indicate dall'ISFOL. La/il Dirigente responsabile svolge un ruolo di controllo di legittimità della spesa. Per ogni altro aspetto l'Ufficio esercita in autonomia la propria funzione e, data la particolarità del ruolo, va chiarita l'esclusione degli incarichi e consulenze dell'Ufficio, pagate sul Fondo, dalle previsioni della Finanziaria 2005. Attraverso una rilettura dello schema convenzionale dovrà essere migliorata la definizione della relazione con l'Ente locale.
5. Azioni in giudizio: è opportuno introdurre alcuni chiarimenti interpretativi.
6. Progetti europei: è opportuno chiarire ed integrare le modalità di partecipazione dell'Ufficio della Consigliera ai progetti europei.

GRUPPO DI LAVORO "EVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO; LE NUOVE TIPOLOGIE LAVORATIVE (CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA L. 30 E D.LGS 276/03/03)"

a. Attività luglio 2004/luglio 2005

Questo Gruppo è stato costituito per analizzare le nuove forme contrattuali individuate dalla Legge n. 30/2003 e successivi decreti attuativi nell'ambito della discriminazione di genere. Il lavoro delle Consigliere ha lo scopo di far emergere le differenze e le similarità tra i sentieri evolutivi delle varie Province e Regioni. In modo particolare, dovrà rilevare quanto la componente femminile del mercato del lavoro è coinvolta e facilitata da questa flessibilità, rilevando eventuali buone pratiche emerse nei singoli territori a supporto dell'occupazione delle donne. Si tratterà di valutare,

quindi, attraverso opportuni metodi di ricerca, in una logica di *benchmarking*, l'efficacia degli strumenti posti in essere ai fini dell'aumento dell'occupazione femminile e della riduzione delle differenze di genere sul piano della qualità degli sbocchi lavorativi. Tale finalità potrà essere raggiunta confrontando in maniera sistematica alcuni aspetti che hanno a che fare con diverse dimensioni del problema (storiche, economiche, normative, sociali, ambientali, ecc.). A tal proposito, il Gruppo ha approvato i seguenti criteri, metodologie di lavoro e programmazione di attività:

1. Individuazione dei dati utili al monitoraggio delle loro fonti, modalità di interazione con le fonti, elaborazioni e possibili presentazioni.

A partire dalle analisi del mercato del lavoro effettuate da alcune Consigliere nei territori di riferimento, e a favore di tutte coloro che - non provenendo da una esperienza di ricerca - intendono avvalersi dei poteri assegnati dal D.Lgs. n. 196/2000 in materia di richiesta delle informazioni agli uffici competenti sviluppando allo stesso tempo la capacità analitica dell'Ufficio delle Consigliere di parità, si produrrà un *vademecum* che riporti analiticamente:

- le fonti di riferimento (vedi art. 17 D.Lgs. 276/2003, i siti internet, punti fisici di raccolta dei dati, tipologie dei dati e loro grado di aggiornamento, analisi prodotte d'ufficio, periodicità, criticità dei dati, ecc.);
- gli indicatori costruibili;
- le analisi utili per un primo monitoraggio dell'andamento del mercato del lavoro in un'ottica di genere.

2. Analisi giuridica della normativa comunitaria e nazionale riferita al mercato del lavoro: costruzione di una rilettura analitica, semantica, giuridica e processuale della recente normativa introdotta dalla Legge 30/2003 e successivi decreti attuativi, tra cui D.Lgs. n. 276/2003, con riferimento anche alla legislazione europea, alla dottrina giuslavoristica ed alla giurisprudenza, in termini di indicazioni utili per la consigliera di parità al fine di agire secondo quanto individuato dal ruolo descritto nel D.Lgs. 196/2000.

3. Ruolo della Consigliera di parità e sue responsabilità in base alla funzione di pubblico ufficiale previsto dal D.Lgs n. 196/2000, con particolare riferimento ai rapporti con i Servizi Ispettivi delle Direzioni Provinciali del Lavoro: approfondimento del significato del ruolo di "pubblico ufficiale" attribuito alla Consigliera di parità, con particolare riferimento ai rapporti con i servizi ispettivi, tramite la lettura e l'analisi delle consigliere esperte giuridiche nel diritto del lavoro e diritto amministrativo, le quali dovranno individuare i procedimenti amministrativi legittimi da adottare nel rispetto delle norme giuridiche vigenti.

4. Ottica di genere e globalizzazione: il gruppo di lavoro intende approfondire quelli che sono gli impatti del fenomeno della globalizzazione sul mercato del lavoro locale, ed individuare gli strumenti operativi che permette-

ranno alle consigliere di parità di rilevare tale fenomeno, anche allo scopo di rafforzare il ruolo delle stesse all'interno delle commissioni tripartite e in raccordo con tutte le commissioni ed i comitati di pari opportunità, in ottemperanza con quanto previsto dal D.Lgs. n. 196/2000.

b. Attività da luglio 2005

Nell'anno 2005/2006 il Gruppo si è ricostituito con la presenza allo stato attuale di n. 21 Consigliere di parità. Il Gruppo ha approvato e deliberato come metodologia e programmazione di lavoro l'analisi delle seguenti problematiche:

1. Proseguimento nella lettura e nell'analisi giuridico-normativa comunitaria e nazionale riferita al mercato del lavoro nella Legge n. 30/2003 e D.lgs 276/2003, nei successivi decreti attuativi, nella Contrattazione collettiva nazionale e negli accordi territoriali;
2. Mobilità e reinserimento lavorativo dei soggetti in mobilità del Fondo Nazionale Occupazionale collegato alla Legge n.30;
 - monitoraggio dell'istituto della mobilità in tutte le sue fasi con indicatori sensibili al genere (*gender sensitive*);
 - formazione nella definizione di progetti di reinserimento lavorativo;
3. Strumenti di supporto per favorire l'orientamento, la formazione e l'inserimento lavorativo quali Borsa Lavoro e stage;
4. Dimissioni delle lavoratrici entro l'anno dalla nascita del/la figlio/a;
5. Certificazione e/o accreditamento dei soggetti somministratori di mano d'opera.

A tal proposito, il Gruppo ha ritenuto opportuno adottare lo stesso criterio di divisione dei lavori come l'anno precedente ovvero tracciare schede a cui le Consigliere di parità hanno aderito sulla base delle proprie competenze ed esperienze, con conseguente relazione ad ogni incontro. Il lavoro ultimato sfocerà in una pubblicazione.

Così pure, si è proposto l'intervento della Consigliera nazionale del Ministero del Lavoro affinché si valuti la possibilità di stipulare accordi e/o convenzioni e/o protocolli di intesa con l'INPS per il reperimento dei dati sui lavori atipici, non solo quantitativi ma per tipo di avviamento e la ridefinizione della scheda in uso presso i Centri per l'Impiego per gli avviamenti al lavoro con le nuove tipologie lavorative.

Inoltre, il Gruppo ha proposto la possibilità di stipulare convenzioni a livello locale con gli Ispettorati del Lavoro per la raccolta dati sulle dimissioni per maternità e di verificare se esistono intese o accordi territoriali relativi agli avviamenti ed alla gestione complessiva del mercato del lavoro nella sua forma attuale; nonché se esiste materiale relativo alle esperienze ed ai progetti di reinserimento di lavoratrici e lavoratori in mobilità e quant'altro connesso, oltre la documentazione agli atti.

Tale Gruppo è stato costituito nel corso della Rete di luglio 2005, si è formalmente costituito nel novembre del 2005, momento in cui le Consigliere che avevano dato la loro adesione si sono incontrate, hanno nominato Referente e Vice Referente e calendarizzato i lavori in un incontro al mese, dal dicembre 2005 al giugno 2006.

L'avvio dei lavori è stato caratterizzato dalla discussione in merito ai temi che tale gruppo sarebbe stato chiamato a trattare, valutando come la denominazione stessa del gruppo evochi di fatto diversi aspetti: in primo luogo il tema dei bilanci di genere, strettamente collegato al tema delle statistiche di genere che forniscono i dati indispensabili per la costruzione di un corretto bilancio di genere; in secondo luogo i temi collegati alle “Politiche”, che evocano ambiti quali quello dei differenziali salariali o della responsabilità sociale dell'impresa, della promozione della conciliazione (a partire dalla valutazione dell'impatto di genere della programmazione delle politiche attraverso gli impegni di bilancio).

Sono state altresì valutate le possibili correlazioni con i lavori di altri gruppi, come ad esempio quello che si occupa di Azioni Positive, PAP e Commissioni e Comitati Pari Opportunità (in relazione alle statistiche interne o ai differenziali salariali relativi alle lavoratrici e ai lavoratori interni), o quello che si occupa dei rapporti biennali sul personale dipendente relativamente a quanto previsto dall'art. 9 della Legge n. 125/91 (in relazione al tema dei differenziali salariali o degli aspetti relativi alle ore di formazione).

Il primo elemento condiviso da tutte le partecipanti è stato quello relativo alla necessità di promuovere contatti (attraverso audizioni, incontri, ecc.) con tutti gli attori significativi in merito alle tematiche trattate:

- per favorire una omogeneizzazione delle competenze;
- per favorire il confronto tra le esperienze e comprenderne le motivazioni alla base che hanno permesso una scelta piuttosto che un'altra (esistenza delle fonti statistiche di genere, difficoltà reperimento dati, cultura amministrativa, sensibilità del territorio, esperienze personale dei soggetti coinvolti, ecc.) allo scopo di indicare le diverse possibilità che l'esperienza mette a disposizione di chi voglia attivarsi;
- per comprendere come i temi assumano valenza diversa a seconda dei vincoli e delle opportunità dei territori e della fattispecie delle singole amministrazioni pubbliche;
- per promuovere reti di collaborazione con gli attori, per promuovere sinergie utili al sostegno delle buone prassi individuate.

Per questa motivazione il lavoro comune tra Rete delle Consigliere di Parità e CPO della Corte dei Conti, sperimentato nell'ambito delle attivi-

tà del Gruppo Interistituzionale che ha operato per la definizione della proposta di legge sui bilanci di genere trasversale (a firma delle On. Li Cima e Santanchè) presentata nel 2006 al Parlamento, è proseguito attraverso la forma dell'invito permanente al CPO della Corte dei Conti. Tale presenza, non solo formale, di fatto ha permesso una piena discussione delle tematiche trattate e la individuazione di proposte per il miglioramento della suddetta proposta di legge.

Attraverso il gruppo sono stati promossi incontri di approfondimento e confronto su diversi temi, che hanno portato ad un effettivo scambio di riflessioni utili a entrambe le parti (Consigliere di Parità e soggetti esterni invitati). Tale metodologia di lavoro ha permesso di:

- valorizzato le reciproche competenze (delle Consigliere e delle esperte/i invitati);
- fornito nuovi spunti di riflessione, a partire dall'analisi del singolo tema dal punto di vista della Consigliera di Parità, che sono stati successivamente utilizzati dalle parti intervenute;
- creato un clima collaborativo con Enti e Istituzioni esterne, tale da rendere possibili anche proposte di protocollo di collaborazione.

Nello specifico il gruppo ha incontrato:

- ISFOL, Gruppo di lavoro sui bilanci di genere, per un approfondimento introduttivo relativo al tema, con particolare riferimento all'ambito lavoro e formazione;
- ISTAT, per un'analisi delle principali fonti statistiche e sulle criticità relative alla introduzione della dimensione di genere;
- Amministrazioni che hanno attivato la sperimentazione del Bilancio di Genere per prime, dando il via anche alla Rete sui Bilanci di Genere (Genova, Modena, Ferrara);
- ISFOL e consulenti esterni che hanno condotto elaborazioni significative sul tema dei differenziali salariali, sia dal punto di vista macro (livello nazionale) che dal punto di vista micro (livello aziendale e/o di Pubblica Amministrazione).

Il gruppo è stato parte attiva nella promozione della discussione, organizzata dalla Rete delle Amministrazioni che promuovono i bilanci di genere, nell'ambito del Forum PA di Roma nella quale le Consigliere di Parità sono state rappresentate dalla Consigliera Nazionale (11/5/2006).

La dimensione relazionale, il riconoscimento reciproco di autorevolezza tra soggetti esterni e il Gruppo, ha permesso la proposta di diversi protocolli di intesa - strumenti per formalizzare la collaborazione tra Gruppo di lavoro, Rete Nazionale delle Consigliere di Parità ed esterni.

Nello specifico, oltre alla costante collaborazione con il CPO della Corte dei Conti, sono emerse proposte in merito alla formalizzazione con:

- il Gruppo di lavoro costituito nell'ambito dell'Ordine Nazionale dei Commercialisti per l'approfondimento del tema dei Bilanci di Genere;
- la rete delle Amministrazioni che hanno promosso i Bilanci di Genere;
- il Comitato Pari Opportunità dell'UPI.

LE RELAZIONI DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE ALLA RETE

Di seguito si riportano in forma di trascrizione letterale alcuni stralci degli interventi della Consigliera nazionale alle riunioni della Rete.

Stralcio della Relazione della Consigliera nazionale tenuta alla Rete nazionale delle Consigliere di parità (Roma 3 e 4 maggio 2005)

Care colleghe consigliere, [...] riprendo lì dove ci siamo lasciate e faccio riferimento alle conclusioni della Rete di novembre u.s. In quella occasione furono molte le questioni affrontate, tutte importanti, ma alcune rimasero sul tappeto ed aperte più di altre ed anche oggetto di odg della Rete con un mandato alla Consigliera di seguire gli sviluppi e - ove possibile - di intervenire.

Cominciamo dalla prima questione lasciata aperta:

1) Decreto ministeriale per l'identificazione di aree territoriali in cui stipulare contratti di inserimento (in attuazione art. 54 del D.lgs 276/03).

A seguito del vostro odg è stata sollecitata una riflessione su tale provvedimento; si è anche organizzato un tavolo tecnico al quale hanno preso parte anche il Dipartimento Pari Opportunità oltre che il Ministero del Lavoro. Credo di poter lasciare implicite le criticità delle questioni perché sono a tutti note; i problemi non sono apparsi di facile soluzione ed il decreto è stato ritirato anche per queste considerazioni. La questione però dovrà trovare una soluzione alternativa e ci sarà un altro decreto il cui sviluppo dovremo seguire.

L'altra questione aperta rimasta sul tappeto riguardava:

2) Il Recepimento della direttiva Europea 2002/73/CE.

Abbiamo cercato di seguire l'iter ed offerto la nostra collaborazione all'Ufficio legislativo del Ministero.

Infine, il consiglio dei Ministri del 24 marzo 05 ha approvato il decreto legislativo di recepimento su "parità di trattamento uomini/donne sul luogo di lavoro". Il recepimento della direttiva (che modifica la 76/207) ha contribuito a mio avviso a raffor-

zare i principi giurisprudenziali di parità e quelli morali di dignità della persona. Le molestie sessuali sul luogo di lavoro - autonomo e dipendente - sono equiparate alle discriminazioni fondate sul sesso e come tali condannabili e perseguibili. È un passo avanti. Mi auspico che si redigano e si adottino dei codici di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, per contribuire a declinare nella prassi i principi del rispetto di genere. A fronte di una non menzione specifica, nel testo, del ruolo della Consigliera mi conforta che nella Relazione illustrativa allegata allo schema di presentazione del decreto legislativo (firma Giovanardi e Casini) ricorre puntualmente il richiamo alla figura istituzionalmente preposta della Consigliera per avviare "procedure in sede giurisdizionale e/o amministrativa per il rispetto della parità di trattamento tra uomo e donna nei luoghi di lavoro (...)".

3) L'udienza dal Capo dello Stato

Alla Rete di novembre avevamo anticipato l'ipotesi - alla quale si stava già lavorando - di essere ricevute dal Capo dello Stato.

L'udienza dal Capo dello Stato si è svolta l'8 marzo, dopo un carteggio fittissimo e dopo una lunga istruttoria ed un lavoro anche con il cerimoniale. Il protocollo pensato inizialmente e dedicato al lavoro femminile ed alla conciliazione è stato modificato in corso d'opera in occasione del Pechino + 10 con l'udienza degli organismi di parità nazionali ed il Ministro delle Pari Opportunità, di ritorno dalla Conferenza CSW di New York.

L'udienza è stata incentrata - prevalentemente - sui temi della Commissione sulla condizione delle donne, e sull'assegnazione delle onorificenze a donne distintesi nel campo del lavoro, della scienza e della ricerca, dell'imprenditoria e della cultura. Per la prima volta la Rete delle Consigliere ha avuto la possibilità di essere ricevuta, insieme agli altri organismi di parità, dal Capo dello Stato che ha sempre manifestato una spiccata sensibilità nei riguardi dei temi del mondo del lavoro femminile, della conciliazione e della parità in generale. L'evento, nel quale avremmo desiderato naturalmente una maggiore visibilità del nostro organismo anche in proporzione al lavoro preparatorio svolto, appare comunque ricco di significato, ed ha costituito un ulteriore passo in avanti nell'impegno della Rete per l'affermazione dei principi stabiliti dalla legge e per il conseguimento dell'obiettivo della parità sostanziale nel lavoro.

4) Attività dei gruppi di lavoro della Rete

Su questo argomento rimando alla lettura di quanto contenuto nella relazione annuale (rapporto 2004) e faccio mio quanto già esposto dalla referenti dei gruppi che voglio ringraziare per il lavoro svolto e con loro naturalmente ringrazio le partecipanti a tutti i gruppi. Dopo alcuni mesi di lavoro dei nostri Gruppi ho rafforzato il convincimento che si tratta di un'articolazione necessaria al nostro funzionamento. Ma ribadisco il principio che l'articolazione della Rete il suo braccio operativo, non sostituisce la Rete. I Gruppi, che elaborano spunti di riflessione e proposte operative, e che purtroppo non godono di una dotazione finanziaria come già detto al momento della loro costituzione non debbono scivolare nella auto-referenzialità. Inoltre - ma sull'organiz-

zazione dei Gruppi intendo tornare ed entrare nel merito - dobbiamo darci un regolamento interno per il loro funzionamento ed un codice direi di comportamento di quelle regole non scritte ma legate al comune buon senso ed alla praticità.

5) Ultime realizzazioni con impiego fondi 2003

[Spot di comunicazione da proiettare per il giudizio della Rete]. Si tratta di uno Spot istituzionale sul ruolo della Consigliera che dovrebbe essere diffuso sulle reti televisive nazionali, utilizzando gli spazi gestiti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dalle reti televisive regionali secondo le normali vie di acquisizione. Lo spot ha lo scopo di coinvolgere emotivamente i telespettatori promuovendo la divulgazione del ruolo della Consigliera nazionale e la corretta percezione del concetto di discriminazione di genere. Inoltre è stato distribuito il volume dal titolo "Conciliazione percorsi possibili", una pubblicazione, che si presenta come strumento divulgativo di facile consultazione sui temi della conciliazione e sulle nuove forme di flessibilità introdotte dalla riforma del mercato del lavoro.

Oggi avremmo dovuto distribuire anche il CD realizzato da ISFOL ed intitolato "Lavoro: declinazioni di parità ma per un errore di copertina abbiamo dovuto rimandare ai prossimi giorni la sua uscita. La realizzazione del CD rientra nelle attività svolte da e per il Centro studi e documentazione di cui abbiamo dotato l'Ufficio. Nella relazione annuale trovate maggiori elementi di spiegazione di approfondimento sulle fasi di implementazione e di realizzazione. Ed anche sulle prospettive che abbiamo delineato.

Il CD-Rom, a carattere informativo, contiene raccolte normative e giurisprudenziali di settore e contributi testuali forniti direttamente dalla Consigliera nazionale e effettiva e supplente.

È stato realizzato come sapete anche il sito web di approfondimento www.consiglieranazionaleparita.it contenente banche dati il cui accesso è regolata in maniera diversa in relazione al tipo di utenza. All'Ufficio della Consigliera nazionale è riservata la possibilità di accedere a tutte le banche dati, compresa quella contenente dati sensibili. Una seconda modalità di accesso riservato è ammesso a tutte le Consigliere regionali e provinciali di parità che hanno la possibilità di acquisire informazioni sui procedimenti, ad esclusione dei dati soggetti alla tutela della privacy. La terza modalità di accesso è aperta a tutta l'utenza generale che può visionare la parte "pubblica" del sito. Al proposito anticipo una considerazione che avevo inserito nelle Varie ed eventuali; ci stiamo adoperando secondo le vie formali necessarie perchè questo sito venga istituzionalizzato con un link visibile ed evidente sulla home page del sito del ministero e inoltre chiediamo l'assegnazione diretta all'Ufficio della Consigliera nazionale per i compiti di implementazione e di aggiornamento costante. Quando tutto ciò sarà a regime vi prego di considerare questo strumento come un nostro strumento importante, un contenitore da "scaricare" ma anche da aiutare nella crescita e nella acquisizione di una sempre maggiore dinamicità e rispondenza fedele a quello che siamo, che vogliamo e che facciamo.

6) Impegni di spesa fondi 2004 e stato avanzamento lavori

Sul punto in oggetto mi affido e rimando ai contenuti degli atti di concessione di contributo che sono stati inserite nelle vostre cartelline ed a quanto contenuto nella Relazione annuale. Sullo stato di avanzamento, nella prossima riunione della Rete che si svolgerà presumibilmente nel mese di luglio, le agenzie strumentali porteranno alla vostra attenzione il progress dei lavori; intanto anticipo, per quanto contenuto nell'affidamento all'ISFOL, che è in corso il lavoro di aggiornamento del sito con la definizione di nuove pagine ed è allo studio una ridefinizione grafica ed estetica e la predisposizione di una maggiore interattività rispetto anche ai lavori dei Gruppi ed alla loro vita organizzativa e alla Rete nel suo complesso. Infine si stanno studiando i contenuti di due monografie: la prima come raccolta ragionata della legislazione italiana in materia di parità; la seconda come ricognizione ed analisi comparata a livello internazionale di organismi analoghi al nostro per l'individuazione di procedure e buone prassi da mettere in rete. L'area Mercato del Lavoro dell'ISFOL sta lavorando all'analisi quantitativa e qualitativo di tipo statistico e socio economico allo scopo di fornire un quadro complessivo dei rapporti tra lavoro e maternità in Italia. La stessa Area Mercato del lavoro si occuperà del monitoraggio delle relazioni sulla parità di trattamento tra uomini e donne nel lavoro redatte (ai sensi della legge 903/77) dalle direzioni regionali e provinciali del lavoro ed acquisite - per nostra richiesta, già a voi motivata - dal nostro Ufficio. Preciso inoltre che l'ISFOL sta prestando una assistenza tecnica alla Rete delle Consigliere come è avvenuto per la realizzazione logistica dell'evento dell'8 marzo e per l'organizzazione di questa Rete. Ringrazio le persone che lavorano in questa struttura come ringrazio complessivamente e sentitamente non solo tutti coloro che istituzionalmente collaborano con noi, ma l'Ufficio retto da Giuditta Tiberi e Maria Salera senza il quale non potremmo fare niente di quello che facciamo.

Per quanto riguarda l'affidamento ad Italia Lavoro, l'incarico riguarda una vasta campagna di comunicazione e promozione sulle opportunità offerte dal part-time come strumento di flessibilità rivolta a tutti gli attori del mercato del lavoro. Il target scelto dalla strategia di comunicazione sono le imprese, il mondo imprenditoriale e manageriale per soddisfare l'esigenza di sensibilizzazione e valorizzazione del part-time. Il secondo target della comunicazione è quello dei lavoratori e dell'opinione pubblica cui si è rivolta principalmente l'azione di informazione. La campagna si articola con la somministrazione, a livello nazionale, di un questionario alle imprese ed ai lavoratori per ricavare indicatori di percezione e rilevare le resistenze all'utilizzo del part-time. Inoltre si prevede la realizzazione di una locandina destinata ai principali quotidiani e periodici ma anche alle aziende, alle associazioni datoriali ed ai luoghi tipici di ritrovo dei lavoratori e delle lavoratrici all'interno delle aziende. Infine, la realizzazione di tre seminari con la partecipazione di imprenditori, parti sociali ed esperti e la realizzazione di una guida on line sul pari time da inserire nel contesto delle guida on line alla legge Biagi presente sul sito del Ministero.

Inoltre, Italia Lavoro realizzerà un programma informatico per agevolare la presentazione e elaborazione dei rapporti biennali sulla situazione occupazionale, prevista dall'art. 9 della legge 125/91. Infine l'Ente sta realizzando un catalogo fotografico - con il recupero di immagini fotografiche d'epoca - riguardanti forme di lavoro femminile sviluppatesi tra la fine dell'ottocento e l'inizio del novecento che hanno inciso sullo sviluppo economico del paese "Le tabaccaie: le coltivatrici le produttrici le venditrici (ambulanti ed in tabaccheria)". C'è anche l'idea di costruire intorno al catalogo un evento di presentazione di una mostra iconografica sul tema (60 - 100 fotografie corredate da pannelli esplicativi), la cui inaugurazione coincida con la Rete di luglio.

7) Attività svolte ed in corso

Qui per brevità veramente rimando alla lettura della Relazione annuale con l'elencazione della partecipazione a convegni, seminari ed eventi, che come vedrete sono stati molti e taluni veramente importanti anche per il riconoscimento e la valorizzazione della nostra istituzionale. Oltre alla convegnistica, va rilevata la partecipazione agli organismi collegiali ed altre iniziative alle quali teniamo molto come, tra gli altri, la partecipazione ai lavori della Commissione nazionale per le pari opportunità, la partecipazione al CSR-Forum Multi stakeholder per la Responsabilità sociale delle imprese; e come i progetti europei V Programma comunitario, quello del nostro Ministero "Gender news Good news" (chiedo alla dott.ssa Natoli di aggiornarci sull'avanzamento e sugli incontri che abbiamo avuto con i nostri partner europei) e quello "L'Europa per le donne" curato dal Dipartimento per le Pari Opportunità. Per quanto riguarda questo progetto, si è svolto un primo panel a febbraio ed, in attesa di incontrare le parlamentari europee, si sta lavorando all'elaborazione del terzo panel che prevede un incontro con la Rete e l'occasione potrebbe essere, se ci sono i tempi, la data di luglio. Per quanto riguarda la partecipazione della Consigliera nazionale alla 49a sessione della Commissione sulla condizione delle donne (CSW svoltasi a New York dal 28 febbraio all'11 marzo, vorrei fare qualche breve considerazione, non tanto sugli aspetti tecnici, per cui è stata predisposta, unitamente alla Dott.ssa Matarazzo, funzionario del Gabinetto del Ministero, una relazione riassuntiva dei lavori svoltisi fino al 3 marzo, che vi invito a leggere; la considerazione e riflessione personale è che il noto emendamento presentato dagli Stati Uniti e ritirato solo il 4 marzo abbia condizionato l'intero andamento dei lavori e distratto anche il dibattito generale, nel senso che ha provocato un riflesso condizionato, nel ribadire quanto già acquisito ed esistente con Pechino 95 e gli appuntamenti successivi, per evitare di scivolare e perdere ulteriore terreno. Mi spiego, abbiamo tutti voluto difendere le posizioni acquisite e questo ha impedito che si mettesse al centro di tutto non solo la valutazione della Piattaforma di Pechino ma gli obiettivi del Millennio e quanto di disatteso esiste oggi in termini di sviluppo socio economico e della condizione femminile. Esiste, inoltre, uno scarto tra i documenti ufficiali, necessaria opera di mediazione tra i Paesi, che si riflette, però, nei termini di una certa genericità, nello scarto e nel divario tra i documenti e la realtà. Una realtà che è cambiata in questi dieci anni e soprattutto negli ultimi anni sotto la spin-

ta e l'accelerazione della globalizzazione; non vengono rappresentati problemi di tipo nuovo e nuove emergenze sociali di cui le donne scontano il prezzo più alto. Ed è stato abnorme lo sforzo italiano presso la Presidenza lussemburghese di inserire alcuni concetti base, quali - tra gli altri - il work-life balance, alcuni aspetti del lavoro femminile, le nuove povertà la questione della tratta, l'importanza delle statistiche di genere ed il rilievo degli istituti nazionali di statistica. Importante, a mio avviso, il ruolo esercitato dalle circa 6000 ONG presenti, un mondo variopinto e dinamico che ha rappresentato un valore aggiunto alle discussioni generali dei Governi.

8) Proposte, impegni di spesa fondi 2005

Sottopongo alla vostra attenzione ed approvazione le seguenti proposte che formulerò in modo schematico ed essenziale.

- a) Predisposizione di un bando europeo per la dotazione all'Ufficio di una segreteria tecnica di supporto che lavori per due anni. La segreteria tecnica dovrebbe puntare a fornire le seguenti consulenze operative: giuridica nazionale; giuridico internazionale e diritto comunitario; amministrativa, organizzativa, comunicazione e stampa. Credetemi, è un passaggio necessario di metodo e di strategia: c'è un divario tra le potenzialità dell'Ufficio e quello che si riesce a fare, ma soprattutto c'è uno spazio vuoto che da colmare tra le idee e le braccia, tra la crescita che abbiamo prodotto e le possibilità oggettive di sostenerla e concretizzarla ed irrobustirla. A giugno scadrà anche l'assistenza tecnica prestata dall'ISFOL, di cui vi ho accennato, e le forze in campo, per quanto dedite, non sono assolutamente sufficienti a rispondere alle esigenze vecchie e nuove dell'Ufficio ed a sostenere anche le proiezioni che tutte noi stiamo dando al nostro lavoro.
- b) Commissionare una indagine sulle aziende concilianti per arrivare all'attribuzione di un nostro titolo di merito, di riconoscimento della Rete ad Aziende che nella prassi e nella declinazione della responsabilità sociale delle imprese abbiano adottato ed introdotto misure specifiche nell'asse di pari opportunità con azioni concilianti.
- c) Terzo ed ultimo punto, ma il più importante. Il Ministero del lavoro, come capofila nella persona del direttore Lea Battistoni come coordinatore, partecipa al programma europeo Strategie per l'occupazione con un progetto sulla prevenzione ed il contrasto del lavoro non regolare nei diversi contesti nazionali. Attraverso lo scambio delle metodologie di analisi di intervento e buone prassi si intende elaborare una strategia europea per ridurre il lavoro irregolare e radicare con una rete transnazionale una visione europea di prevenzione e contrasto al lavoro non regolare. Poiché il nodo del lavoro sommerso è stato assunto da noi come impegno e responsabilità, come battaglia di trincea per l'emersione del lavoro non regolare, ho ritenuto di far partecipare la Rete tra i partner finanziatori di tale progetto europeo; la scadenza della presentazione è stata il 29 aprile e nel caso in cui la Rete esprimesse un parere sfavorevole a tale partecipazione potrei e dovrei - come da accordi già presi - ritirare il nostro stanziamento.

9) Per tutte le Varie ed eventuali che avevo previsto di affrontare, rimando a domani il mio intervento, secondo l'odg nella sezione varie ed eventuali che conclude i nostri lavori.

- a) Progetto TrattaNo-Equal II Fase, misura I.2.
- b) Nuova sistemazione logistica degli Uffici.
- c) Scadenza mandato Consigliere (richiesta di proroga).
- d) Link istituzionale sito web www.consiglieranzaionaleparita.it.
- e) Ipotesi e bozza emendamento Dlgs 196/2000.
- f) Proposta alla Rete per odg: statistiche di genere e disparità salariale.
- g) Altre.

10) Considerazioni conclusive

Oramai conoscete la mia impostazione concettuale ed il mio approccio ai temi di nostro interesse principale e quindi rinuncio, in questa occasione, a ribadire le nostre sensibilità, quello in cui più crediamo ed il metodo caparbio con cui vogliamo portare avanti il nostro impegno. Ognuna di noi ha fatto e scritto abbastanza per dimostrare che sappiamo chi siamo e dove andiamo, come si usa dire.

[...]

Vorrei parlare con voi di tante questioni, della questione della disparità salariale che oggi la Francia vuole affrontare con una legge; della Norvegia che per legge ha deciso di punire le imprese che ai vertici hanno una presenza femminile inferiore al 40%; di incontri molto interessanti che ho avuto con donne e lavoratrici del mondo arabo; dell'ultima ricerca dell'Eurisko che analizza il tempo dedicato ai figli e rivela che le madri italiane lavoratrici a tempo pieno dedicano ai figli nell'arco della settimana il doppio del loro tempo libero rispetto ai padri. E di altro ancora.

Non c'è tempo. Quindi solo qualche notazione che più sento.

Rispetto alla Riforma del mercato del lavoro (legge n. 30/2003 e decreto attuativo 276/2003) è presto per fare un bilancio, ma dobbiamo cominciare da qualche parte a tirare le fila del discorso. C'è un ritardo complessivo, rispetto agli obiettivi occupazionali fissati a Lisbona ed alle parole chiave della "occupabilità", della "adattabilità" e delle "pari opportunità", concetti che rientrano, come declinazione ed articolazione, nella "Strategia europea per l'occupazione". [...]

Ho studiato l'ultimo rapporto Eurispes che dedica un capitolo ai lavori atipici e propone i risultati di un'indagine a campione (condotta su 446 lavoratori atipici tra i 18 ed 39 anni) sull'impatto delle diverse modalità di lavoro non standard su alcune scelte esistenziali di fondo, quali ad esempio il matrimonio, la procreazione, l'uscita dalla casa dei genitori. La rilevazione condotta punta a dimostrare che la flessibilità si è rivelata in molti casi fattore di "vulnerabilità economica e sociale", in grado di condizionare e di ostacolare importanti scelte di vita. E questo ricadrebbe negativamente soprattutto sulle donne. Insomma una precarietà lavorativa ed una fram-

mentazione del percorso che si traduce in precarietà esistenziale. Non giudico né questo Rapporto né altri studi in materia, né altre rilevazioni che vanno in senso contrario. Dico solo che non dobbiamo perdere la percezione sociale della realtà delle cose, per capire come vanno e cosa sta succedendo. [...]

Sugli effetti della flessibilità, sugli strumenti di conciliazione, sull'emersione del sommerso, sull'equità di retribuzione, sulle discriminazioni di genere, sugli stereotipi che continuano ad affliggerci, sul lavoro che non c'è e su quello che non è dignitoso e rispettoso della persona. E tanto altro ancora, lo sappiamo.

E mentre facciamo la nostra parte e svolgiamo il nostro ruolo e - è un appello, quasi una preghiera - cerchiamo di sollevare la testa intelligente che abbiamo dalle piccole - talvolta addirittura minute - alle questioni più grandi e di interesse comune. Rivolgiamo le nostre energie di meno alle contrapposizioni - fino a scivolare nelle beghe - e di più agli impegni più duri ma anche più belli. [...]

Stralcio della Relazione della Consigliera nazionale tenuta alla Rete nazionale delle Consigliere di parità (Roma 4 e 5 luglio 2005)

Care Colleghe Consigliere,

nel ringraziare tutte voi per la partecipazione a questo secondo appuntamento dell'anno con la Rete - che mi ha consentito, tra l'altro, di fare il punto su una serie di questioni rimaste sul campo dopo la nostra assemblea di maggio scorso - desidero concludere questo mio intervento riservandomi qualche breve considerazione sugli studi più recenti e sulle ultime rilevazioni in materia di lavoro femminile, con la convinzione che possano contribuire alla definizione dei nostri obiettivi e delle nostre strategie di attività.

[...]

Tra le tante fonti a nostra disposizione cito, per brevità, le ultime due in ordine di tempo: il Rapporto Istat e le segnalazioni dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico).

Il primo ci dice che, a fronte di una crescita globale dell'occupazione nel 2004 (+ 0,7% rispetto al 2003) si amplia il gap territoriale tra nord e sud del Paese: si riduce l'occupazione nel Mezzogiorno dove il tasso di disoccupazione è circa il triplo di quello del resto d'Italia, con le situazioni più critiche a carico di donne, giovani, soggetti meno istruiti e in cerca di prima occupazione. I livelli retributivi maschili risultano superiori a quelli femminili. Si ingrossa la quota di sottoccupazione femminile (ossia delle donne che hanno lavorato meno ore di quanto avrebbero voluto e potuto); e si parla di un fenomeno non occasionale (legata cioè a particolari congiunture economiche o, comunque, ad elementi contingenti) ma strutturale, direttamente riconducibile alle regole ormai consolidate di un certo sistema sociale, politico ed economico. Il tasso di disoccupazione femminile risulta del 10,5 %

contro un tasso maschile del 6,4%. Si tratta, inoltre, per tutti di una disoccupazione di lunga durata (ovvero riguarda individui in cerca di un'occupazione da 12 mesi o più), con una percentuale media del 3,8 per gli uomini e del 5,3 per le donne (che arriva a punte dell'8,2% nel Mezzogiorno!). Infine, l'incidenza delle donne inattive in Italia è quasi doppia rispetto a quella maschile e risulta uno dei valori più alti dell'Europa a 25 paesi. In tutto ciò si può leggere qualche dato qualitativo; anche se, con il tempo, si è modificato il modello di condivisione degli impegni familiari, il carico familiare e, in genere, quello del cosiddetto "lavoro di cura" continua ad essere sempre fortemente sbilanciato dalla parte delle donne, pur registrando qualche blando segnale di riequilibrio; sembra che il cambiamento del modello di condivisione si stia modificando più lentamente rispetto a quanto sta avvenendo sul piano delle strutture: negli ultimi cinque anni - avverte il Rapporto -, si è registrato un incremento dei servizi offerti dalle istituzioni pubbliche e, parallelamente, sono aumentati anche i servizi privati offerti alle famiglie, nonché le reti informali "di aiuto", ma è evidente che non siamo in presenza di una radicale e profonda inversione di tendenza nei costumi e nelle "prassi" di organizzazione quotidiana. E se un miglioramento globale può registrarsi sul piano della conciliazione, questo è attribuibile alle "strategie" messe in campo dalle donne, piuttosto che all'aumento di "collaborazione" da parte maschile.

[...]

Per quanto riguarda la rilevazione OCSE, viene segnalato che in Italia il livello di disoccupazione è superiore alla media e che il rapporto tra occupazione e popolazione femminile è il più basso insieme a quelli di Turchia e Messico. Continuano, inoltre, ad aumentare le disparità territoriali, mentre per il 2004 il 70% della nuova occupazione ha riguardato lavori precari e discontinui.

[...]

In poche parole si registra ancora una volta il deficit della partecipazione femminile al mercato del lavoro; e, ancora una volta, i motivi di questo deficit dovranno essere assunti tra le linee prioritarie del nostro lavoro, attraverso specifiche linee guida di principio e di operatività che - sono sicura - sapremo darci.

Stralcio della Relazione della Consigliera nazionale tenuta alla Rete nazionale delle Consigliere di parità (Roma 5, 6 e 7 dicembre 2005)

In cartella è stata inserita una breve descrizione delle attività e del seguito dei mandati affidatemi dalla Rete precedente di luglio, per evitare una relazione troppo lunga e un'elencazione che risulterebbe noiosa. Quindi dò per acquisito quanto scritto e se ci fosse bisogno di qualche chiarimento resto a disposizione.

In merito al Decreto ministeriale per l'identificazione delle aree territoriali in cui stipulare contratti di inserimento, in attuazione dell'art. 54, decreto legislativo 276/03; l'ordine del giorno della Rete circa un anno fa sollecitava una riflessione su tale provvedimento. Il decreto poi venne ritirato. Abbiamo cercato di seguirne l'iter e le tappe. Ora è stato firmato dal Ministro dell'Economia. [...]

Il Progetto Isfol in cartella è relativo al Centro studi e al sito web relativo ad attività 2005. Si intende proseguire con maggiore vigore relativamente al lavoro dei gruppi e all'attività dell'Ufficio della Consigliera nazionale e della Rete. Si tratta di un progetto più dinamico con la presenza anche di filmati su cd rom e dvd. Per il sito c'è l'implementazione delle sezioni "agenda" "bacheca" "contatti" e banche dati parla "juris" e parla biblico. È prevista anche una area riservata per lo scambio di comunicazioni dall'ufficio e da parte delle consigliere.

Si aggiungono inoltre i dossier della parità monotematici, mentre prosegue la newsletter informativa mensile. Verrà predisposto un foglio notizie on line con tutte le novità del sito.

In più è prevista una banca dati dei casi di discriminazioni con format forse comune al Collegio Istruttorio. Sarà possibile la rilevazione e analisi dei casi, la sistematizzazione dei casi segnalati, l'analisi comparativa delle procedure messe in atto.

FORMEZ

Sono in corso le verifiche per le procedure di affidamento diretto con atto concessione contributo per una ricerca azione su un panel selezionato di organizzazioni private che aderiscono volontariamente alla CSR in Italia con particolare riferimento alla conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi personali.

Il Questionario e le interviste serviranno a focalizzare i dati relativi alla reale adozione di modelli di conciliazione, ci sarà inoltre l'elaborazione dei dati di ritorno con un database statistico e la redazione di report di analisi quantitativa e qualitativa. Verifica della effettiva attuazione delle politiche di conciliazione ed impatto di CSR con Tavolo Tecnico TT01 del forum multi stakeholder con oggetto la diffusione della cultura della CSR e facilitare scambio di best practices. [...]

PROGETTO EUROPEO PER L'EMERSIONE DEL SOMMERSO

Il Ministero del Lavoro come capofila, nella persona del Direttore Lea Battistoni come coordinatore, partecipa al programma europeo sull'emersione del sommerso. Il programma prevede strategie per l'occupazione con un progetto sulla prevenzione e il contrasto del lavoro non regolare nei diversi contesti nazionali. Attraverso lo scambio di metodologie di analisi, di intervento e buone prassi si intende elaborare una strategia europea per ridurre il lavoro irregolare e radicare con una rete transnazionale, una visione europea di prevenzione e contrasto al lavoro non regolare. Poiché il nodo del lavoro sommerso è stato assunto da noi come impegno e responsabilità, come battaglia per l'emersione del lavoro non regolare, ho ritenuto di far partecipare la rete tra i partner finanziatori di tale progetto europeo; la scadenza

della presentazione è stata il 29 aprile e nel caso in cui la Rete esprimesse un parere sfavorevole a tale partecipazione potrei e dovrei - come da accordi già presi - ritirare il nostro stanziamento. [...]

CAMPAGNA DI COMUNICAZIONE SUL PART TIME (RISORSE ANNO 2004)

Per quanto riguarda l'affidamento ad ITALIA LAVORO l'incarico riguarda una vasta campagna di comunicazione e promozione sulle opportunità offerte dal part - time come strumento di flessibilità, rivolta a tutti gli attori del mercato del lavoro. Il target scelto dalla strategia di comunicazione è costituito dal mondo imprenditoriale e manageriale proprio per soddisfare l'esigenza di sensibilizzazione e valorizzazione del part-time. Il secondo target della comunicazione è quello dei lavoratori e dell'opinione pubblica, cui si è rivolta principalmente l'azione di informazione. La campagna si articola con la somministrazione di un questionario alle imprese a livello nazionale e ai lavoratori per ricavare indicatori di percezione e rilevare le resistenze all'utilizzo del part-time. Inoltre si prevede la realizzazione di una locandina destinata ai principali quotidiani e periodici ma anche alle aziende, alle associazioni datoriali e ai luoghi di ritrovo dei lavoratori e delle lavoratrici all'interno delle aziende. È prevista la realizzazione di tre seminari con la partecipazione di imprenditori, parti sociali ed esperti e la realizzazione di una guida on line sul part-time da inserire nel contesto della guida on line alla legge Biagi presente sul sito del ministero. Inoltre Italia Lavoro realizzerà un programma informatico per agevolare la presentazione e la elaborazione dei rapporti biennali sulla situazione occupazionale, prevista dall'art. 9 della legge n. 125/91.

Le scelte di indirizzo e i temi privilegiati sono:

- a) definizione modalità campagna di promozione part time già in corso di ideazione con affidamento ad Italia Lavoro e già finanziata (risorse 2004);
- b) statistiche di genere e bilanci di genere nelle Amministrazioni pubbliche; i differenziali retributivi e salariali;
- c) Codici di condotta per le prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro equiparate alle discriminazioni secondo la recente direttiva europea (2002/73);
- d) Collaborazione con i coordinamenti femminili delle OO. SS.;
- e) Accoglimento ed attuazione ove possibile delle proposte emerse da gruppi di lavoro della rete, ora in via di ricostituzione;
- f) Circolare interpretativa del Decreto legislativo 196/2000; revisione tabella indennità/permessi Consigliere.

[...]. Il rapporto dell'ISTAT diffuso il 4 novembre 2005, afferma in relazione al 2004: "anno in cui il ritmo di crescita dell'occupazione già attenuatosi nel 2002 e nel 2003 ha manifestato un ulteriore rallentamento"; anche se il 2004 è il nono anno consecutivo di progresso occupazionale e sia l'occupazione maschile che femminile sono cresciute (+ 0,7, pari a 163 mila unità in più rispetto al 2003). Nel 2004 +0,6 per

gli uomini mentre +1,0 per cento (+ 86 mila unità) per le donne, quindi un ritmo di crescita che si è dimezzato nell'arco degli ultimi tre anni, anche se la componente femminile ha ancora una volta contribuito in misura maggiore di quella maschile all'espansione della base occupazionale. Ora c'è il 45,2% di occupazione femminile, ossia un decimo di punto in più rispetto all'anno precedente (ma comunque al di sotto della media europea di dieci punti percentuali). Con differenze territoriali il part time si conferma più frequente per le donne con il 24,3 (era 24,0) per cento. Una donna su 4 lavora part time. Nell'occupazione a termine la componente femminile passa dal 14,7 del 2003 al 14,5 del 2004 (quindi lieve calo dell'incidenza. C'è stata una contrazione sia femminile che maschile, ma il tasso di disoccupazione femminile è passato da 11,3 del 2003 al 10,5 per cento. C'è minore partecipazione al mercato del lavoro da parte dei giovani, delle donne, dei meridionali.

LAVORO E MATERNITÀ

In Italia si discrimina chi vuole diventare madre e lavorare. Una legislazione tra le più avanzate in materia di maternità e congedi parentali come quella italiana, e un'altra Italia che scorre sotterranea. Che licenzia, che non rinnova i contratti, che mobbizza, che demansiona le lavoratrici madri. Uno dei tassi di fecondità più bassi del mondo (1,29 e ora da pochissimo 1,33) ed aspettative di vita alta.

[Cfr. Documentario di Silvia Ferreri intitolato "Uno virgola due" (tasso di fecondità) realizzato con il Contributo del Comune di Roma].

Sono interessanti i risultati di un appello lanciato da Miriam Mafai nella sua rubrica alle lettrici perché raccontassero le loro storie. Hanno raccolto le storie di donne discriminate. Ne emerge che: il 6,9% è stata licenziata, il 20,1% sono le madri occupate al momento della gravidanza che non lavorano più dopo la nascita, il 69% si è licenziata.

DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI E SALARIALI

Risultati workshop

Il primo segnale è arrivato dagli Stati Uniti dove - secondo uno studio elaborato dal General Accounting Office - le donne guadagnano meno rispetto ai colleghi uomini; le donne americane - a parità di incarico e di carriera - percepiscono stipendi più bassi del 27% circa rispetto agli uomini.

Il fenomeno della disparità di genere nelle retribuzioni è anche europeo ed è dovuto, in parte, ai processi di segmentazione del mercato del lavoro che favoriscono il reinserimento delle donne nel mondo del lavoro in posti poco retribuiti e, in parte, alla sottostima riservata alle occupazioni tradizionalmente femminili. L'Unione Europea può vantare il suo impegno in merito alla parità salariale - che è stata posta tra gli obiettivi sia del IV che del V Programma di Azione Comunitaria, nell'asse per la parità di opportunità tra donne e uomini - ma nonostante gli sforzi compiuti il divario retributivo persiste. Le differenze retributive riguardano tutti gli Stati Membri, con entità diverse, sia nel settore manifatturiero che nel terziario, privato e pubblico.

Il 20 settembre 2001, il Parlamento europeo è intervenuto con una risoluzione sulla

parità di retribuzione per lavoro di pari valore, in considerazione del fatto che - nonostante gli sforzi compiuti verso la realizzazione della parità retributiva - i differenziali salariali permangono. Lo scarto retributivo medio fra donne e uomini nell'Unione Europea è del 28% e pur considerando le differenze strutturali nel mercato del lavoro tra uomini e donne e tenendo sotto controllo le sue variabili quali l'età, l'istruzione, la professione ed il settore d'attività e, lo svolgimento delle carriere, le retribuzioni delle donne sono comunque mediamente inferiori del 15% a quelle degli uomini nell'Unione a 25 (del 16% nell'Europa dei Quindici, Fonte Eurostat). La Risoluzione considera tale gap retributivo medio ascrivibile a meccanismi di "discriminazione di valore" nei casi di retribuzione ineguale per lavori di pari valore e alle "discriminazioni dirette" nei casi di retribuzione ineguale a parità di lavoro, in cui si verifica una sottovalutazione delle peculiarità femminili nel processo di formazione delle retribuzioni. In quest'ottica si ritiene che il differenziale salariale possa essere ridotto intervenendo su più piani: migliorando lo status delle donne nel mercato del lavoro; riducendo le differenze strutturali di genere nel mondo del lavoro; eliminando le discriminazioni in sede di formazione delle retribuzioni; fornendo strumenti di conciliazione tra la vita lavorativa e gli impegni del lavoro di cura familiare. Le indicazioni più recenti da parte della Comunità europea puntano - insomma - a denunciare e correggere tutte le forme di segregazione orizzontale e verticale tra uomini e donne sul mercato del lavoro che producono differenze retributive in pari condizioni di lavoro e in lavori diversi ossia nei "settori femminili". E, in considerazione del fatto che i dati statistici a livello europeo sullo scarto retributivo sono incompleti, gli Stati membri sono chiamati a migliorare la raccolta dei dati ed a procedere nella disaggregazione per genere e settore, con indicatori non solo descrittivi ma anche interpretativi, quali - ad esempio - l'incidenza salariale della combinazione di lavoro extradomestico e vita familiare, l'incidenza dell'organizzazione del lavoro sulla struttura salariale delle donne.

Ma come si spiega il differenziale retributivo? Il gap di retribuzione dipende in parte dal fatto che - in linea generale - nel mercato del lavoro gli uomini occupano posizioni più elevate di carriera e sono maggiormente presenti nei comparti dove le retribuzioni sono più alte o più garantite. Ma non è tutto, infatti, la spiegazione si trova anche in quella parte di cosiddetto "salario accessorio" e lo scarto retributivo femminile si configura con un maggior numero di assenze, un minor numero di ore lavorate e di ore di straordinario - aspetti riconducibili agli obblighi familiari e di cura - nonché meno "premi produttività" ed altre voci assimilabili.

In Italia - nonostante la legge n. 903 del 9 dicembre 1977 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro - le donne guadagnano meno dei colleghi uomini, anche a parità di titolo di studio, settore lavorativo e livello di qualifica (discriminazione orizzontale) e tale svantaggio cresce con l'avanzare dell'età e della carriera (discriminazione verticale e difficoltà di raggiungere i vertici dei livelli occupazionali). Il differenziale retributivo si presenta come una caratteristica strutturale del mercato del lavoro italiano - ma anche europeo, come abbiamo visto - e benchè lo squilibrio retributivo si sia ridotto progressivamente negli ultimi anni in parallelo con il

costante aumento del tasso di lavoro femminile, i valori del dislivello restano alti (media del 24%). Il gap è più marcato nelle posizioni lavorative in cui il reddito medio è più elevato e nelle professioni più qualificate ma è molto alto anche nel settore operaio e terziario privato. E la discriminazione salariale si accentua nelle forme di lavoro atipiche, in cui le donne percepiscono salari più bassi e vivono una maggiore discontinuità dei profili lavorativi.

I dati mostrano anche che il dislivello salariale è intimamente legato all'età; intorno ai 35 anni, quando i carichi familiari diventano più pressanti (cura dei figli ed assistenza agli anziani), la componente femminile tende ad uscire dal mondo del lavoro o ad intraprendere forme di lavoro parziale.

Le differenze retributive sono uno dei nodi di fondo del mercato del lavoro e benché sia questione più nota che veramente conosciuta, comincia ad accreditarsi sul fronte del dibattito politico europeo. La Francia, ad esempio, ha deciso di intervenire, per eliminare "gli scompensi" salariali di genere, con un disegno di legge per l'equiparazione salariale a parità di mansione, presentato dal Governo e che verrà discusso in Parlamento nel mese di maggio.

"Eguaglianza all'orizzonte 2010", titolava in prima pagina "Le Monde" del 25 marzo scorso, contribuendo al dibattito in corso nel Paese e cominciato già all'inizio dell'anno quando il Presidente della Repubblica Chirac aveva sollecitato un intervento legislativo che sradicasse quella che ha definito "una disuguaglianza inaccettabile per ragioni morali ed economiche". E così la Francia ci riprova, dopo gli interventi legislativi fatti in materia di uguaglianza salariale nel 1983 e rinforzati nel 2001!

IMPRESE ROSA

In un momento in cui in Italia si discute molto - ma mai abbastanza - sul concetto di rappresentanza femminile ed intorno al metodo delle "quote rosa", il Cerved - Business Information rende noti i risultati di una ricerca sulla presenza delle donne nei Consigli di amministrazione delle imprese italiane. I dati emersi dalla ricerca condotta dal Cerved - e pubblicati da "Il Sole 24Ore del lunedì" (21 novembre 2005) - delineano una realtà di sottorappresentanza in un certo senso speculare a quella che affligge le Istituzioni politiche. Ma veniamo alle cifre: nei Cda solo una componente su cinque è donna (il 20,5%); e la situazione peggiora se si considerano le Società per azioni (Spa) in cui la presenza femminile si attesta intorno al 14,3%. Le aziende - poche - in cui il Cda è a maggioranza femminile sono nel 19,5% dei casi iniziative da poco avviate o, nel 19,8% con meno di tre anni di vita. Dai dati elaborati dal Cerved risulta anche che il 21% delle donne ha una carica in più aziende a fronte del 31% degli uomini che detiene più ruoli in diversi Cda; inoltre, più della metà delle donne con la carica di amministratore hanno un'età compresa fra i 30 ed i 49 anni.

Il Focus elaborato dal Cerved su "l'impresa in rosa" ha utilizzato come universo di riferimento 800.000 società di capitali, una realtà articolata e composita costituita da società per azioni e società a responsabilità limitata, società consortili e in accomandita per azioni, selezionandole secondo questo specifico e studiandone - poi - la distri-

buzione geografica. Il 5,6% delle imprese oggetto dell'analisi sono società in cui il 100% delle quote/azioni è nelle mani delle donne ed hanno prevalentemente sede nel centro e nel sud della penisola, complessivamente in queste due aree si concentra il 60% delle aziende definite rosa; mentre l'area di minor presenza è il Nord-Est. La ricerca indaga anche sull'incidenza di tali aziende sul tessuto imprenditoriale al livello regionale ed evidenzia la rilevanza del fenomeno in Campania (che risulta in testa alla graduatoria con l'8,2%), seguita dal Lazio (7,4), dalla Puglia e dalla Sicilia (7,1); in queste regioni il peso delle aziende rosa risulta superiore alla media nazionale che ruota intorno al 5,6%. Sempre in relazione alla composizione geografica e territoriale si riscontra che le imprese in cui le donne amministratrici sono la maggioranza dei Consigli, sono ubicate nel Lazio (23,1%) e nella Campania (20,3%) ed operano prevalentemente in settori quali il turismo ed altri servizi di pubblica utilità.

Negli ultimi anni, in linea di tendenza, si è registrata una crescita esponenziale delle iniziative imprenditoriali femminili, grazie anche agli stanziamenti specifici ed alle risorse stanziate per lo sviluppo di tale imprenditoria; nonché come reazione positiva alla difficoltà di trovare una collocazione nel mercato del lavoro e come espressione della capacità di autoimpiego delle donne e disponibilità a mettersi in gioco in prima persona.

E sebbene molte imprenditrici di successo abbiano reagito alla pubblicazione dei risultati della ricerca esprimendo contrarietà all'introduzione del meccanismo delle quote all'interno dei Cda, sottolineando che ciò che più conta "(...) è l'impegno accompagnato da buone idee" (cfr. Il Sole 24Ore, 21 novembre 2005), il dibattito è aperto. Ed è un dibattito di respiro europeo se consideriamo che il problema della scarsa presenza delle donne nei vertici e nei gangli decisionali del potere economico è comune e se riflettiamo sul fatto che ci sono Paesi, come la Norvegia ad esempio, in cui viene riservato alle donne il 40% dei posti nei Consigli di amministrazione. È anche vero, lo sappiamo, che proprio in Norvegia benché la legge punisca con sanzioni molto dure le aziende inadempienti e ne minacci la chiusura se non si regolarizzeranno entro il 2007, la percentuale femminile ai vertici aziendali non supera l'11 per cento (cfr. Corriere della sera, 7 aprile 2005) ma sappiamo anche che era del 6% nel 2002.

Insomma - "modello norvegese" a parte - si fra strada l'idea di inserire "quote rosa" nell'economia come nella politica ed indubbiamente c'è un nodo che lega insieme, e che insieme va letto, il deficit di presenza femminile non solo nelle posizioni apicale ma nell'intero mondo del lavoro e nelle Istituzioni politiche. Due risvolti della stessa medaglia, un difetto di partecipazione e di rappresentanza che crea un circolo vizioso di causa ed effetto e che non si spezza se le donne non arrivano, in modo paritario, lì dove si decide della politica e dell'economia, quindi della vita di tutti.

QUOTE ROSA

Su questo versante ci siamo impegnate, vi ho chiesto di farlo ed ho avuto da voi un riscontro positivo. [...]

E così, dopo le alterne e note vicende, si avvia - forse - a conclusione la vexata questio delle cosiddette - con un'esemplificazione - "quote rosa". Ma facciamo un passo

indietro. Il 12 ottobre alla Camera dei deputati si consumava, a scrutinio segreto, la bocciatura delle "quote" con una larga maggioranza di voti; quel giorno in Parlamento, ha vinto il partito invisibile e trasversale degli eletti uomini, contrario all'ingresso imposto di una compagine femminile che mieterebbe vittime tra gli uscenti, sia a destra che a sinistra.

Il Ministro Prestigiacomo, presenta il disegno di legge nel Consiglio dei Ministri del 18 novembre ed i cinque articoli del ddl sulle quote vengono approvati (ma il Governo si divide ed i Ministri Giovanardi, Martino e Pisanu si oppongono, giudicando "incostituzionale" il procedimento, "discriminatorio" e ghehizzante per le donne stesse). Il disegno di legge sulla rappresentanza femminile prevede una donna ogni quattro candidati e, dal 2006, una candidatura ogni tre, per garantire - gradualmente - alle donne un terzo dei seggi parlamentari; le liste inadempienti vengono comunque ammesse pagando una sanzione pecuniaria (taglio dei rimborsi per le spese elettorali fino al 50%), ma dalla legislatura successiva, le liste che non rispettano la legge saranno ricusate. La partita resta aperta e la decisione passa al Senato, dove si voterà la riforma delle legge elettorale con lo scrutinio segreto.

Ed anche se si ritiene che la rappresentanza femminile non possa e non debba essere determinata da interessi esclusivi come se le donne fossero una categoria od un gruppo portatore di un pensiero unico, è possibile e doveroso privilegiare il criterio politico per una selezione politica delle candidature, per evitare che - ancora una volta, "fatta la legge si trovi l'inganno" ed ancora una volta si vadano a decorare le liste con "graziosi ornamenti femminili" scelti in base al look - come si usa dire - o alla notorietà massmediale o più semplicemente per il prestigio del loro salotto, riconfermando e consolidando un ruolo subalterno, avvilito e svilente, delle donne nel mondo non della politica ma delle Istituzioni politiche. E che arrivate facciano mentoring.

Il paradosso possibile e da evitare è che una legge voluta dalle donne e fatta per "favorire" le donne, si trasformi in un "effetto boomerang", portando in Parlamento donne che possono "vantare" come caratteristica solo un'appartenenza di genere ma che di quel "punto di vista di genere" non sono né espressione né interprete e, ciò stante, non sono garanzia del "mentoring" auspicabile. E la regola vale per tutte le formazioni.

DAL PROGETTO EUROPEO: L'Europe pour les Femmes

(6 partners europei: Grecia, Italia, Portogallo, Romania, Slovenia, Spagna)

[...]

La rappresentanza femminile non è un problema femminile. Occorre superare il deficit democratico e arrivare a una paritaria. Esiste tuttora piena cittadinanza politica e dei diritti ma una disparità di rappresentanza.

Dumping dei diritti: nell'uguaglianza dei diritti o nell'accesso ai diritti.

È necessaria una rappresentanza formale, normativa, descrittiva ma anche elettiva e sostanziale e la messa in atto di azioni politiche.

*Raccomandazioni all'Unione Europea: soglia di parità del 40% nelle liste per il 2014. Gli statuti devono assicurare partecipazione diretta ed equilibrata in organi decisionali
Formazione interna per selezione, promuovendo rappresentanza equilibrata.*

RICERCA DELLA FONDAZIONE RISORSA DONNA

La spesa dello stato italiano per i diritti delle donne.

Rendicontazione sociale. Il bilancio di missione dello stato italiano verso lo stakeholder donna (1948 - 2004).

Su 75 leggi ritenute di esclusivo interesse per il genere femminile solo 34 contengono stanziamenti.

Nel 55% dei casi le norme contengono buone intenzioni ma non si danno gli strumenti finanziari per concretizzarle. [...]

[...]. Il welfare e le donne in AA. VV. Welfare community e sussidiarietà, Ed Egea, a cura di Sergio Belardinelli, docente di Sociologia dei processi culturali alla Facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Bologna.

Volendo semplificare, potremmo dire che la sussidiarietà è il principio, il modello da declinare è il welfare comunitario ed il metodo è la centralità della persona con i suoi bisogni reali; insomma, al centro delle politiche di welfare comunitario si collocano le singole persone e le famiglie, intese come bene sociale relazionale. La famiglia non solo, quindi, come unità economica e produttiva ma, soprattutto, come risorsa ed istituzione sociale fondamentale.

La Welfare Society punta all'inclusione sociale sia di coloro che oggi sono esclusi sia di coloro che potrebbero diventarlo per le forme crescenti di povertà e di disagio; il raggiungimento dell'obiettivo dell'inclusione sociale richiede un intreccio tra pubblico e privato, tra profit e non profit e prevede un intervento pubblico che non si configuri come autoreferenziale ma in reciprocità con le reti spontanee, il privato sociale e le realtà - sempre più emergenti - del Terzo settore.

la transizione alla Welfare Community passa attraverso la centralità della comunità sussidiaria, in cui contano le persone, i legami non contrattuali ma comunitari, le identità e le appartenenze alla comunità; contano le famiglie, le associazioni, ed il ruolo dell'impresa sociale in un'ottica di reciprocità.

Sono molte le sfide lanciate ai moderni modelli di Welfare, tra queste: l'aumento della presenza femminile nel mondo del lavoro; le transizioni demografiche con i suoi effetti, come l'allungamento della vita media, l'invecchiamento della popolazione, la contrazione della forza-lavoro giovane; le modificazioni qualitative e quantitative della famiglie e l'emersione di diverse tipologie familiari; una nuova questione sociale con l'aumento della povertà, fenomeno che va oltre il pauperismo inteso come privazione di beni materiali e difficoltà od impossibilità di soddisfare i bisogni primari ma come esclusione e marginalità sociale; ed infine, l'affermazione di stili di vita e di consumo sempre più individualizzati.

Di fronte ed intorno a noi lo scenario mondiale della competizione globale; una competizione che - se senza regole - minaccia la sostenibilità economica e sociale e per-

sino al rispetto dell'esercizio dei diritti umani fondamentali. La globalizzazione è una sfida perenne, da cogliere nella consapevolezza di doverla governare; se non ne dirigiamo i meccanismi, la globalizzazione sarà sempre più selvaggia producendo povertà, consolidando sperequazioni, rafforzando disuguaglianze, cancellando le identità locali e la biodiversità.

Il welfare comunitario è solidale, ispirato ai principi della sussidiarietà ma anche della sostenibilità dei modelli di sviluppo; è un welfare "familiarizzato" che declina tre concetti di fondo: la convivenza sociale; l'integrazione, la solidarietà.

Tale sistema di welfare passa - anche e soprattutto - attraverso lo scioglimento di due nodi di fondo: la questione dei servizi per la conciliazione dei tempi ed il lavoro femminile. Le criticità che continuano a circondare la presenza delle donne nel mondo del lavoro, sia in termini quantitativi di partecipazione che qualitativi di condizioni lavorative, ci impongono di declinare modelli di Stato Sociale che garantiscano lo sviluppo di pari opportunità e che insistano su "buone prassi".

La crisi del modello interventista dello Stato Sociale, iniziata negli anni settanta, ha prodotto disgregazione e recessione sociale prima che economica, che ha fatto emergere una nuova questione sociale, di cui la crisi del ceto medio è la classica punta dell'iceberg. In questa nuova questione sociale, le donne rappresentano una fascia particolarmente vulnerabile e sono le donne a pagare i costi esistenziali più alti.

Le reti parentali ed informali, le donne - e molto spesso i nonni - hanno finito per costituire segmenti di Welfare integrativo se non sostitutivo e comunque fondamentale; in particolare, il lavoro di cura - nella sua interpretazione estensiva di cura non solo dei figli minori ma anche dei malati e degli anziani a carico - non soltanto non ha trovato adeguato riconoscimento economico, e questo mette le donne in una condizione di dipendenza dalla famiglia e/o dal partner, ma incide negativamente sulle dinamiche di ingresso, di permanenza e di carriera delle donne nel mondo del lavoro. Inoltre, l'impegno del lavoro domestico e della famiglia spesso rende del tutto impraticabile quello esterno, poiché i costi di quel lavoro di cura che eventualmente una donna non eseguirebbe essendo impiegata altrove sarebbero ben più elevati delle entrate di un secondo stipendio.

Tra le sfide che i mutamenti hanno lanciato ai sistemi di Welfare, rientrano l'aumento della presenza femminile nel mondo del lavoro; le transizioni demografiche; il progressivo allungamento della vita media ed il conseguente invecchiamento della popolazione; le modificazioni delle tipologie familiari¹⁵; l'affermazione di stili di vita e di consumo più individualizzati; l'emersione delle nuove povertà familiari¹⁶.

Nella dinamica donne-Welfare si inserisce la questione dei servizi e, con essa, il nodo del lavoro femminile.

15 Accanto al modello tradizionale di famiglia nucleare stabile, crescono le «nuove famiglie», quelle monogenitoriali, quelle unipersonali, le unioni libere, le famiglie ricostruite.

16 Le famiglie povere sono 4 milioni: il 10,6% vive sotto la soglia di povertà, un altro 7,9% è a rischio. La Sicilia è la regione italiana con il più alto tasso di povertà (25,5%) contro il record opposto registrato dal Veneto (4%). (Fonte: Istat 2004, dati rilevati per il 2003).

Nonostante il costante incremento dell'occupazione femminile - fenomeno peraltro non uniforme sul territorio nazionale - i tassi italiani di partecipazione delle donne al mondo del lavoro restano più bassi (di circa 10 punti percentuali) rispetto alla media dei Paesi europei dell'Unione e, drammaticamente lontani dalla strategia europea di Lisbona 2000, che aveva fissato - per il 2010 - il traguardo-obiettivo del 60% di occupazione femminile. Non si può non considerare, inoltre, che a fronte dell'oggettiva riduzione del divario occupazionale di genere, tendono «ad ampliarsi le differenze di genere dovute all'entità e all'organizzazione temporale degli impieghi»¹⁷. E, ancora, il gap di genere si riscontra, anzi si accentua, nelle rilevazioni sulle progressioni di carriera, sui ruoli dirigenziali, sull'ascesa ai luoghi di potere decisionale ed, addirittura, sugli aspetti salariali e retributivi¹⁸. Insomma, ad ogni statistica di genere non sfugge che restano delle «criticità femminili» non solo nell'accesso ma anche e soprattutto per la permanenza ed il ricollocamento nel luogo di lavoro dopo esserne uscite per la maternità o per circostanze legate al «lavoro di cura» e delle famiglia¹⁹.

Nelle discussioni sui modelli di Welfare, si sta consolidando una prospettiva innovativa che contestualizza la conciliazione in un quadro più ampio ed articolato, teso a sviluppare nuovi modelli di organizzazione aziendale e del lavoro che rendano concretamente possibile la conciliazione lavoro-famiglia, ampliando - anche - il raggio di interventi di conciliazione e migliorando gli standard di flessibilità.

Rientra a pieno titolo nel nodo della conciliazione l'evidenza che la maternità non risulta ancora «assorbita dal mercato del lavoro» e continua a rappresentare se non un «fattore di espulsione» dal mondo del lavoro, comunque una scelta faticosamente conciliabile - e quindi condizionata - con gli impegni lavorativi e con un certo tipo - per fortuna in via di superamento - di modelli organizzativi.

Infatti, anche se l'occupazione femminile cresce costantemente e la posizione lavorativa delle donne tende ad un continuo miglioramento, resta sul tappeto la questione della conciliazione che deve essere affrontata non in modo settoriale ma con approccio sistemico, come sistema di politiche attive ed integrate (sociali, lavorative, del territorio, dei servizi) e come insieme intrecciato di interventi sugli aspetti strutturali e sulle modalità organizzative del lavoro e Politiche di mainstreaming nel politiche del lavoro.

Dagli anni novanta, la questione della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi «di cura» compare nei documenti ufficiali dell'Unione europea per assumere, progressivamente, un ruolo centrale nelle politiche di pari opportunità, al livello comunitario.

Il termine conciliazione si presenta, sin dall'inizio, piuttosto complesso e la complessità si riflette sul piano degli interventi; tutt'ora il termine resta circondato da un alone di indeterminazione e di ambiguità che non ne facilita la percezione immediata.

17 Cnel (2004), Rapporto sul Mercato del lavoro 2003, Roma, s.n.

18 Cfr. Sabbadini, L.L. (2004) (a cura di), Come cambia la vita delle donne, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri.

19 Cfr. Cnel-Istat (2003), «Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione», Roma, s.n.

Con questo termine, comunque, si intendono tutte le misure di politiche sociali tese a facilitare la combinazione dei tempi del lavoro di cura con quello extradomestico ed extrafamiliare.

L'Unione Europea ha individuato nelle misure di conciliazione un elemento di garanzia per l'acquisizione e l'esercizio delle pari opportunità; gli Stati membri recepiscono le indicazioni europee ed i diversi sistemi di Welfare nazionali attuano politiche di conciliazione, che riflettono le diverse concezioni culturali della famiglia.

Nella questione della conciliazione si possono intravedere tre assunti di fondo: 1) si tratta di un nodo politico ancora irrisolto; 2) non è una faccenda che riguardi solo le donne ed il mondo del lavoro femminile; 3) ogni insuccesso di conciliazione contribuisce ad ampliare le forme di esclusione e le fasce di marginalità sociali (i costi della non-conciliazione).

Questo intreccio rinnova e ripropone la centralità del tema della conciliazione, che merita di essere affrontato non in modo settoriale ma sistemico; ossia come sistema integrato di politiche attive, sociali, lavorative e del territorio e come insieme di interventi sugli aspetti strutturali del sistema lavoro italiano.

Per risolvere il nodo della conciliazione è necessario attuare interventi articolati a più livelli: nell'offerta dei servizi, nei modelli culturali e di socializzazione, nelle forme organizzative del lavoro e in quelle di regolazione del mercato del lavoro.

Il problema della conciliazione incide sull'accesso al mercato del lavoro, sulla progressione di carriera, sull'ascesa ai luoghi decisionali politici ed economici, sul mantenimento del lavoro nel momento in cui nascono i figli e nel ricollocamento lavorativo dopo l'uscita per maternità²⁰.

In questo contesto dato, la maternità, continua a porsi come una scelta difficilmente conciliabile con gli impegni lavorativi; inoltre è stata svuotata del suo valore e della sua centralità sociali e scaricata interamente sulle spalle delle donne e delle famiglie, come una fatto privato cui privatamente «fare fronte». In questi termini la maternità non può essere vissuta come scelta autentica ed i desideri di procreazione si scontrano con la carenza dei servizi per la prima infanzia, con la scarsità di politiche organiche per la famiglia e con un atteggiamento del mondo del lavoro che tende a penalizzare la lavoratrice madre.

È di evidenza empirica che bisogna intrecciare le politiche di conciliazione - affrontate con approccio sistemico e non settoriale, come abbiamo affermato - e dei ser-

²⁰ È stato calcolato che il 20,1% delle madri occupate al momento della gravidanza, lascia il posto di lavoro dopo la nascita del figlio; 6 neomadri lavoratrici su cento vengono licenziate dopo il parto, il 14% di chi lavora in gravidanza, abbandona il lavoro, perché complessivamente l'occupazione si rivela poco conveniente (soprattutto nel settore privato e negli impieghi precari e poco remunerati) e comunque difficilmente conciliabile con i nuovi impegni familiari (Fonte: Istat-Cnel (2003), **Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro: tra vincoli e strategie di conciliazione** Seminario tenutosi a Roma il 2 dicembre 2003, Roma, s.n..

vizi con le nuove offerte del mondo del lavoro, compreso il part-time (di qualità, scelto e non penalizzante) e le altre modalità flessibili e non standard.

«Governare la flessibilità» significa accentuarne le potenzialità di risorsa e di opportunità e, in questa ottica, la flessibilità deve essere assunta come responsabilità sociale e condivisa da tutti i soggetti del mercato del lavoro, nella convinzione che nessuna misura isolata possa risolvere i problemi della conciliazione e nella certezza che il nodo delle politiche attive di conciliazione sia il nodo fondamentale del mercato del lavoro.

La conciliazione di sistema si ispira ad un'organizzazione familiare in cui il lavoro di cura e domestico, e quello professionale extradomestico siano equamente ripartiti tra uomo e donna secondo una cultura della condivisione e, necessariamente, secondo una ristrutturazione dei ruoli maschili e femminili in seno alla famiglia e nel contesto sociale. Un cambiamento culturale che introduca i concetti di diversità/specificità di genere nell'ottica più ampia della complementarità uomini/donne, nei ruoli e nelle funzioni sociali e lavorative.

Il «Welfare delle donne» passa attraverso la sottoscrizione di un «Patto sociale della conciliazione», riferito all'interazione necessaria di tre sistemi: le imprese, che regolano intensità, tempi e forme di organizzazione del lavoro; le famiglie, al cui interno si definiscono le forme di condivisione del lavoro di cura; e la società, che imposta le modalità di erogazione dei servizi.

Un Welfare attivo, dunque, e solidale, comunque ispirato ai principi di sussidiarietà e di sostenibilità; un Welfare «familiarizzato» e comunitario che al posto della tutela introduca il concetto di convivenza, al posto della protezione realizzi l'integrazione. Un modello di Welfare familistico che intrecci un possente operato pubblico centrale - non centralistico ed autoreferenziale - con le reti spontanee di solidarietà e con i segmenti di Welfare locale, solidale e non assistenziale.

Stralcio della Relazione della Consigliera nazionale tenuta alla Rete nazionale delle Consigliere di parità (Roma 15 e 16 febbraio 2006)

Schema dell'intervento

- 1) Linee guida ed emendamenti
- 2) Attività svolte
- 3) Ospiti esterni invitati alla rete
- 3) Ringraziamenti all'ufficio e ai referenti istituzionali
- 4) Compiti
- 5) Priorità qualificanti oltre a quelle definite per legge e oltre il lavoro dei gruppi
- 6) Rafforzamento del ruolo e dell'esercizio della nostra funzione
- 7) Lo stato reale del lavoro e di quello femminile
- 8) Situazione socio economica italiana
- 9) Le varie fonti privilegiate (le più recenti)
- 10) Per individuare nuove forme di intervento e di riflessione

[...]

Si evidenzia uno spreco di risorse femminili.

Emergono alcuni paradossi della condizione femminile: da un lato c'è uno sviluppo della scolarità e delle competenze delle donne nonché una migliore riuscita nei percorsi formativi. Inoltre è lo stesso mercato del lavoro a sentire la necessità della presenza femminile a causa della contrazione della forza lavoro giovanile e dell'aumento di modelli organizzativi aziendali flessibili.

Dall'altro lato emergono discriminazioni e valorizzazioni del soggetto femminile riscontrabili in maggiori difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro, nei percorsi di carriera, oltre a persistere l'uscita dal mercato del lavoro e la difficoltà di regresso. A tutto questo si aggiungono differenze nei regimi salariali, valorizzazione del lavoro femminile e del ruolo femminile in ambito familiare oltre ad una scarsa considerazione della maternità come responsabilità sociale.

A questo fa fronte una scarsa innovazione nelle politiche di conciliazione e una difficoltà nell'attivazione di innovative politiche di welfare, acuita anche dalle trasformazioni in atto nelle generazioni di donne.

La componente femminile viene utilizzata nella doppia veste di risorsa produttiva - di fatto discriminata - e di flessibile ammortizzatore sociale.

È necessario anche se non sufficiente promuovere politiche di gestione flessibile dei tempi di lavoro e sviluppare modelli organizzativi di impresa flessibili e di conciliazione dei tempi. Occorre predisporre interventi di formazione volti a destrutturare gli stereotipi dei ruoli maschili e femminile, introdurre la conciliazione all'interno delle scelte politiche di welfare, di economia ed occupazione e adottare politiche trasversali di conciliazione, oltre che sviluppare sistemi di servizi personalizzati a livello territoriale di tipo partecipativo.

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha visto un aumento costante dell'occupazione femminile dal 1993 in poi, tuttavia nel 2004 è stata rilevata una battuta d'arresto nel grado di partecipazione al mercato del lavoro (- 0,3% rispetto all'anno precedente). La riduzione della percentuale di donne attive si è verificata al nord e nelle regioni meridionali mentre non ha interessato le donne del centro.

Resta basso il tasso di incidenza delle donne occupate sul totale dell'occupazione e, in generale, il tasso di occupazione femminile, ancora lontano dagli obiettivi di Lisbona. Il tempo parziale si conferma soprattutto femminile ed è uno delle modalità di ingresso e di reingresso nel mercato del lavoro, oltre ad essere il principale strumento di conciliazione vita-lavoro. Inoltre il part-time nel caso delle donne si concentra all'inizio e nelle fasi centrali della vita lavorativa (mentre per gli uomini è più frequente tra i giovani e gli anziani). A questo si aggiunge anche una persistenza di occupazioni e redditi discontinui e di lavoro irregolare.

Emerge inoltre l'esistenza di poca condivisione dei ruoli e delle responsabilità di cura all'interno della famiglia, a cui si aggiungono modelli organizzativi poco amichevoli e

con scarsa attenzione alle esigenze di genere nella gestione delle risorse umane. Si segnalano inoltre lo scarso radicamento operativo degli organismi di parità e pari opportunità e la frammentarietà degli interventi di azioni positive effettuati.

Fonti [...]

ISFOL, Rapporto 2005

La partecipazione femminile al lavoro è in media nell'Unione Europea pari al 55,7%. Se si fa eccezione per Malta, il tasso di partecipazione femminile italiano (45,2% nel 2004) è ancora il più basso della comunità europea. Il tasso di occupazione femminile nel nord Italia supera quello del mezzogiorno di oltre 24 punti percentuali. La percentuale di disoccupazione fra gli uomini è pari al 6,4%, mentre fra le donne è del 10,5%. La maternità si configura come un freno rispetto al mondo del lavoro e il principale motivo di abbandono temporaneo o definitivo del lavoro: una donna su otto (13,5%) lascia il lavoro dopo la nascita del primo figlio, il 2,5% comincia o riprende a lavorare dopo la nascita.

EURISPES, Rapporto Italia 2005 .18°

La flessibilità ha profondamente trasformato il sistema lavorativo italiano. Oggi il lavoratore vive in un quadro di rinnovamento continuo.

La legge 30/2003 e il decreto attuativo 276/2003 hanno dato una spinta al processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro - già avviato a partire dalla seconda metà degli anni novanta dal Pacchetto Treu - con un sistema di flessibilità generalizzato, la moltiplicazione delle forme contrattuali e l'attivazione di una pluralità di soggetti pubblici e privati.

Si riscontra un aumento dell'incidenza del lavoro atipico sull'occupazione totale (erosione del posto fisso) e una femminilizzazione del lavoro parasubordinato. Il contratto di collaborazione rappresenta in molti casi, soprattutto nel sud, una modalità di lavoro permanente. Ciò vuol dire che le donne vivono la condizione di collaboratrici non solo durante l'ingresso nel mercato del lavoro ma anche nella fase centrale della vita personale e lavorativa, con la conseguenza che il lavoro atipico diventa una modalità strutturale di esistenza all'interno sul mercato del lavoro.

(Per le parasubordinate l'indennità di maternità è riconosciuta se hanno cumulato almeno tre mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti i due mesi anteriori al parto, ma l'indennità nei fatti è difficilmente esigibile dalle lavoratrici parasubordinate ed atipiche). Relativamente al lavoro femminile, si evidenziano tuttora discriminazioni nelle assunzioni, nelle carriere, nelle retribuzioni. La parità non si raggiunge solo con la previsione normative specifiche ma attraverso un vero e proprio processo di parificazione come risultato di un percorso complesso culturale, sociale, familiare ed educativo, oltre che nella possibilità di usufruire di un sistema di servizi funzionale e a basso costo.

Il Rapporto parla di donne "acrobate" e cioè divise tra lavoro, attività di cura e maternità (cap. 2 scheda 14). La conciliazione resta ancora troppo legata alla presenza di una rete familiare in grado di sostenere la riorganizzazione dei tempi di vita deri-

vanti dalla doppia presenza delle donne. (i nonni forniscono un sostegno nel 54,5% dei casi - fonte Istat Cnel). La conciliazione riguarda uomini e donne, famiglie e imprese - che vedono la maternità come un handicap - mentre le donne vengono messe spesso di fronte ad un aut-aut tra lavoro e maternità.

L'indagine Istat, intitolata "Diventare padri in Italia. Fecondità e figli secondo un approccio di genere" rivela che il tempo del cosiddetto "lavoro di cura" di mamme e papà è aumentato ed è diminuita l'asimmetria dei ruoli nella coppia (ciò nonostante oltre il 70% del lavoro di cura resta affidato alla madre) e si va evidenziando una nuova paternità più collaborativa anche se svolta più verso la dimensione relazionale e di svago piuttosto che sulle attività routinarie e di accudimento.

(gender gap index elaborato dal world economic forum WEF secondo cinque parametri: l'Italia è al 45° posto nei 58 paesi del mondo considerati).

Censis 39° rapporto sulla situazione sociale del paese 2005

Il sociale esprime un'energia più debole che in passato. Il secolo scorso è stato caratterizzato da un'esplosione del primato sociale e delle questioni sociali con nuovi bisogni, provocando forme sempre più potenti di rappresentanza, dai sindacati all'associazionismo categoriale, dal volontariato al privato sociale, con un'influenza sulle istituzioni e sulla politica. Oggi, al contrario, l'energia sociale si fa più debole. Nonostante i segnali di tendenziale ripartenza economica, il sintomo di indebolimento sociale è visibile nel declino del peso delle strutture di rappresentanza e nel fatto che le decisioni politiche subiscono di meno l'influenza delle forze sociali.

Si evidenzia un rallentamento generale nell'andamento del mercato del lavoro. A fronte di aumento di occupati e della riduzione della disoccupazione, è continuato a decrescere il lavoro autonomo e il lavoro dipendente part time. Il 2006 è l'anno europeo della mobilità ma gli italiani hanno difficoltà a passare da una condizione di lavoro all'altra.

Nota aggiunta [...]

ISTAT rilevazione Il trimestre 2005, 45,2% (nel 2004 45,1%) (42,7 nel 2003)

Media europea 54,5%.

Il modello italiano è ancora basato molto sull'aiuto delle reti informali, donne, famiglie, nonni e care giver, oltre ad associazioni non profit, privato sociale e terzo settore.

Il 77% del lavoro di cura è a carico delle donne.

Non basta un comportamento individuale virtuoso ma è necessaria responsabilità condivisa e solidarietà.

Il lavoro discontinuo e precario e quello flessibile pesano sullo stato sociale ed aumentano i bisogni di protezione sociale mentre diminuiscono i contributi.

Sta emergendo una nuova questione sociale - impoverimento - di cui la crisi del ceto medio è solo punta iceberg. Si tratta di nuove povertà anche qualitative e di marginalità sociale.

Nel riformismo deve trovare posto attenzione alle politiche sociali e del welfare.

La Welfare Community è una comunità sussidiaria che conta sulle singole persone, sui

legami comunitari e non contrattuali, sulle identità comunitarie e le appartenenze, sull'impresa sociale e il terzo settore; è necessario riassorbire l'esclusione sociale. Si devono perseguire solidarietà, sussidiarietà ma anche sostenibilità sociale ed economica. È necessario un intreccio tra profit e non profit, tra pubblico e privato, con un operato pubblico non autoreferenziale ma in rapporto reciproco con le reti spontanee e con il privato sociale.

L'economia sociale di mercato modifica l'idea stessa di cittadinanza ed allarga lo spazio pubblico alla famiglia come portatrice di diritti.

Si deve avere un'idea allargata di sussidiarietà orizzontale, incrementando gli aspetti inclusivi e partecipativi nell'ambito della produzione.

Il diritto al lavoro è riconosciuto come fondamentale anche nella recente costituzione europea, tuttavia rimane una disuguaglianza nell'accesso ai diritti garantiti mentre prende sempre più forma la questione sociale costituita da nuove e vecchie povertà, marginalità ed esclusione sociale. Emerge un'ansia diffusa di poter peggiorare la propria condizione socio economica.

[...]

**RELAZIONE CONGIUNTA
SULLA PARTECIPAZIONE ALLA 49^a SESSIONE
DELLA COMMISSIONE SULLA CONDIZIONE
DELLE DONNE
(CSW - NEW YORK,
28 FEBBRAIO - 11 MARZO 2005)**

La Consigliera nazionale, dal 28 febbraio al 4 marzo 2005, è stata tra le componenti della Delegazione italiana che ha partecipato ai lavori della Quarantanesima Sessione della Commissione sulla condizione della donna dell'ONU (tenutasi a New York dal 28 febbraio all'11 marzo 2005), seguendo da vicino il dibattito sulle importanti tematiche proposte da alcuni degli Stati presenti. Al rientro ha redatto, congiuntamente alla rappresentante del Gabinetto di questo Ministero, una Relazione al Ministro del Lavoro e al Ministro per le Pari Opportunità, che si riporta integralmente.

“In riferimento allo svolgimento dei lavori durante la prima settimana della Sessione della Commissione sulla condizione delle donne (CSW), svoltasi a New York dal 28 febbraio al 4 marzo 2005, a cui per questo Ministero hanno partecipato le sottoscritte, Isabella Rauti, Consigliera Nazionale di Parità e Annamaria Matarazzo, funzionario presso il Gabinetto, si illustrano, di seguito, le principali tematiche oggetto di dibattito e di negoziato.

*Dieci anni dopo la quarta Conferenza mondiale sulle donne (Beijing, 1995), l'Organizzazione delle Nazioni Unite ha riunito a New York (dal 28 febbraio all' 11 marzo 2005) i Governi dei Paesi Membri e gli Osservatori, al fine di esaminare e valutare, da un canto, i progressi compiuti in relazione all'attuazione della Dichiarazione e Piattaforma d'Azione adottate a Pechino nel corso della Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne (1995), nonché i risultati della XXIII Sessione Speciale dell'Assemblea Generale (2000), intitolata **“Women 2000: gender equality, development and peace for the twenty-first century”**.*

I lavori sono stati aperti dal Segretario Generale delle Nazioni Unite, Kofi Annan che nel suo intervento ha sottolineato il significato celebrativo dell'evento ma anche l'importanza dei contenuti programmatici, chiedendo fermamente ai Governi di impegnarsi in azioni positive per lo status femminile.

La 49ª sessione della CSW ha, quindi, assunto un particolare rilievo per gli aspetti celebrativi del “Pechino +10” e, costituendo un bilancio decennale, ha fornito ulteriori spunti di riflessione.

Il 1 marzo, nel corso della Assemblea plenaria al Palazzo delle Nazioni Unite, è intervenuta il Capo delegazione Italiana, Il Ministro per le Pari Opportunità, On.le Stefania

Prestigiacomo che ha sottolineato la totale conformità del nostro Paese alle posizioni degli altri Membri dell'Unione Europea, rappresentata dalla presidenza del Lussemburgo. Nel discorso del Ministro per le Pari Opportunità è stato evidenziato il consolidamento del Ministero italiano per le Pari Opportunità, il rafforzamento dell'assunzione della Piattaforma di Pechino ed i progressi conseguiti nell'**empowerment** delle donne.

Parallelamente alle sessioni plenarie, in cui sono intervenuti Ministri e Capi Delegazione, si sono svolti i lavori per l'esame dei diversi progetti di risoluzione, tutt'ora in fase di negoziazione.

Si è trattato dei seguenti testi:

- **Economic Advancement for Women**, proposto dagli USA;
- **Mainstreaming a gender perspective into national policies and programmes** (Bangladesh/UK);
- **Situation of and Assistance to Palestinian Woman** (G77/Paesi Arabi);
- **Trafficking of women and girl** (USA);
- **Women and HIV/AIDS** (SADC);
- **International Research and Training Institute of the UN - INSTRAW** (G77).

La delegazione tecnica italiana, costituita dal Consigliere Andrea Cavallari della Rappresentanza Italiana all'ONU, da rappresentanti del Ministero delle Pari opportunità e dalle sottoscritte (per la prima settimana), ha partecipato alle riunioni di coordinamento comunitario, presso il Palazzo del Consiglio dell'Unione Europea, in relazione al negoziato sui suddetti progetti di risoluzione.

In particolare, in relazione al negoziato sul testo della risoluzione relativa all'**"Economic advancement for Women**, la posizione dell'UE è stata volta alla rendere la materia proposta più omogenea, più che introdurre nuove argomentazioni. In questa sede, la delegazione italiana ha sostenuto alcune integrazioni al testo, con particolare riferimento ai temi del **Work/life balance**, della conciliazione tra lavoro di cura e lavoro extradomestico e della eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei luoghi di lavoro, nonché alla opportunità di includere nelle statistiche di genere alcuni settori strategici non menzionati nel documento in discussione e che le rilevazioni statistiche siano di pertinenza di istituti nazionali ufficiali.

Altro tema particolarmente delicato che è stato oggetto di attenzione da parte italiana è stato l'esame del progetto di risoluzione statunitense intitolato **"Reducing demand for trafficked woman and girls"**.

Sul punto, in ambito UE, è emersa, in maniera maggioritaria, l'esigenza di affrontare la questione della tratta delle donne dal punto di vista della domanda, a condizione che tale approccio venga adeguatamente inquadrato nel contesto degli esistenti strumenti internazionali e tenga conto di tutti gli aspetti connessi al fenomeno (prevenzione, repressione, protezione delle vittime).

Da parte italiana, si è espressa cautela in relazione ad un approccio settoriale della questione della tratta, indicando la necessità, in linea con quanto sostenuto tradizionalmente dall'Unione Europea e con quanto stipulato dal Protocollo di Palermo, di dare adeguato rilievo alla questione della protezione e della riabilitazione delle

vittime, in un approccio più ampio ed esaustivo del fenomeno della tratta che non si concentri unicamente sulla domanda.

Tale posizione è stata riassunta in un appunto che è stato inviato alla Presidenza lussemburghese e alla delegazione svedese, incaricata di redigere un nuovo testo di risoluzione.

Si segnala inoltre, l'importanza dell'avenuta adozione di una Dichiarazione politica finale.

Sul punto, in considerazione dell'importanza delle tematiche esaminate durante la sessione e della ricorrenza di Pechino e Pechino+5, nonché della partecipazione di esponenti governativi alla guida di diverse delegazioni, la Presidenza, appoggiata dall'Unione Europea e dai Paesi del CANZ (Canada, Australia, Nuova Zelanda), ha caldeggiato una decisione in favore di una Dichiarazione politica.

A seguito di un intenso negoziato, in relazione a degli emendamenti sostenuti dagli USA e dalla S. Sede, si è pervenuti all'adozione, per consenso, della Dichiarazione conclusiva in cui è stata espressa una posizione unitaria per riaffermare gli impegni assunti nelle precedenti Conferenze dedicate alla tematica femminile e per invocare l'integrazione della prospettiva di genere al **Major event** previsto nell'autunno 2005 per il riesame dell'attuazione della Dichiarazione del Millennio.

Per completezza di informazione, l'emendamento statunitense, condiviso dalla S. Sede e ritirato solo il 4 marzo, era teso a sostenere che la riaffermazione di Pechino e di Pechino +5, - da tutti condivisa -, non comporta **“any new international human rights”** e **“do not include the right to abortion”**.

La delegazione italiana ha altresì seguito i lavori della riunione interparlamentare che, sulla base della Risoluzione adottata nella 111ma Assemblea plenaria dell'Unione Inter-Parlamentare (IPU) di Ginevra (1 ottobre 2004), ha affrontato il tema della Rappresentanza femminile nelle Istituzioni politiche nazionali: **“Women in Politics: 1945 - 2005”**. Nonostante i progressi registrati nel corso degli ultimi anni, in particolare in Europa (+ 6.1), in America (+ 5.9) e nell'Africa sub Sahariana (+5.0), la presenza delle donne in politica continua a rappresentare una situazione di squilibrio di genere. Rispetto all'esigenza del riequilibrio, l'implementazione del meccanismo delle quote è stato definito uno strumento “necessario ma non sufficiente”.

Nella classifica stilata in base alla percentuale delle donne presenti in Parlamento, l'Italia risulta al 74simo posto.

Le sottoscritte hanno altresì partecipato ai lavori del Panel II, **“Synergies between national-level implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (BPA) and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)”**. In tale contesto, i relatori hanno sottolineato come i due strumenti siano di vocazione diversa ma si rafforzino reciprocamente; come la Convenzione CEDAW, - non ancora ratificata da tutti i Paesi ma che ha visto aumentare il numero dei suoi aderenti -, continui a costituire il cardine giuridico e concettuale di un effettivo sviluppo della condizione femminile. Inoltre, è stato sottolinea-

to come si sia rafforzato il partenariato tra ONG e Governi, base necessaria per il radicamento del CEDAW e del BPA (**Beijing Platform for Action**).

Infine, si segnala che nei locali della Rappresentanza Permanente d'Italia presso le Nazioni Unite, alla presenza del Consigliere Andrea Cavallari, la delegazione italiana ha incontrato esponenti di alcune Organizzazioni non governative italiane presenti alla Conferenza. Nel corso della riunione sono emerse da parte delle ONG alcune proposte, tra le quali l'individuazione di un luogo comune istituzionale di incontro permanente tra le ONG ed il Governo; l'istituzione di un Portavoce ufficiale delle Organizzazioni non governative che denunci le discriminazioni in tutti i Paesi. È stato inoltre sollecitato l'impegno dell'Italia affinché i Paesi non ancora firmatari della Convenzione CEDAW la sottoscrivano ed è stato lanciato un appello al nostro Paese per la ratifica del Protocollo di Palermo sulla "tratta degli esseri umani".

**RACCOLTA DI INTERVENTI TEMATICI
DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE
DI PARITÀ**

Si riporta di seguito una selezione ed una sintesi degli scritti, delle interviste, e di alcuni degli interventi tenuti dalla Consigliera nazionale di parità in occasione di convegni e seminari, o per iniziative dell'ufficio.

PRESENTAZIONE DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE AI VOLUMI PUBBLICATI NELLA COLLANA “I QUADERNI DEI GRUPPI”, ISFOL CENTRO DI DOCUMENTAZIONE SPECIALIZZATO, EDITO DA GRAFICA 891 ROMA, DICEMBRE 2005

Lavorare per gruppi tematici non costituisce una novità per la Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, che ha sperimentato questa modalità operativa fin dal 2002, anno a cui risalgono i primi sei Gruppi di lavoro. Confidando nella validità di questo metodo, quale Consigliera nazionale, non appena insediata, ho fortemente appoggiato la prosecuzione dell'attività dei Gruppi, tant'è che nel corso della riunione plenaria del 4 e 5 marzo 2004, si è deciso di istituire, accanto a quelli preesistenti, altri due Gruppi di lavoro. L'attività dei Gruppi è, tuttavia, ricominciata dopo la riunione della Rete che ha avuto luogo a Tivoli, il 7 e 8 luglio 2004; in questa occasione, infatti, essi hanno avuto modo di insediarsi ufficialmente, nominando una propria referente e programmando il calendario delle riunioni e delle attività da svolgere.

La scelta di dotarsi di Gruppi di lavoro specifici nasce dall'esigenza di studiare ed approfondire particolari tematiche inerenti l'attività istituzionale delle Consigliere di parità; sulla base di questa esigenza di fondo, sono state isolate e definite alcune questioni prioritarie su cui lavorare, che hanno poi dato il nome agli otto Gruppi attualmente operanti:

- *Rapporto sulla situazione del personale, previsto dall'art. 9 della legge n. 125/91*
- *Comunicazione e formazione*
- *Fondi strutturali, programmi comunitari e sviluppo locale*
- *Azioni positive*
- *Discriminazioni individuali e collettive - Azioni in giudizio*

- *Le Consigliere di parità e l'autonomia locale - Funzionamento degli Uffici delle Consigliere di parità*
- *Proposte di integrazioni del Decreto legislativo 196/2000*
- *Evoluzione del Mercato del Lavoro - Le nuove tipologie lavorative.*

A partire dal loro nuovo insediamento, i Gruppi si sono riuniti con cadenza pressoché mensile e con il supporto organizzativo dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, presso la sede del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attuando un metodo di lavoro basato sul confronto e sullo scambio reciproco delle esperienze personalmente maturate dalle Consigliere nelle rispettive realtà territoriali, nonché sull'apporto delle specifiche competenze di ciascuna di esse. I Gruppi, inoltre, con l'intenzione di svincolarsi da ogni possibile rischio di autoreferenzialità, hanno cercato sempre il confronto e la collaborazione con altre realtà, istituzionali e non, e con esperti operanti nell'ambito del lavoro e delle pari opportunità. Nel corso del tempo, l'operato dei Gruppi si è reso sicuramente sempre più necessario in seno alla Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità che, nella riunione del 4 e 5 maggio 2005, ha approvato il Regolamento attraverso il quale si è inteso ottimizzare il funzionamento degli stessi.

Con l'intenzione di dare ulteriore visibilità al lavoro dei Gruppi, l'Ufficio della Consigliera nazionale ha promosso la realizzazione di una collana editoriale, cartacea ed on line, per la raccolta delle relazioni e dei prodotti di ciascun gruppo con riferimento all'annualità 2004 - 2005. Certa che questi, che abbiamo chiamato "I Quaderni dei Gruppi di lavoro", costituiscano un agile strumento per la diffusione, sia pure in forma sintetica, della importante attività svolta dai Gruppi tra il 2004 e il 2005, mi auguro che tale operatività prosegua nel tempo quale testimonianza di pluralismo e di organismo articolato.

INTERVISTA DI GIULIA SALVAGNI PUBBLICATA SU "NOI DONNE", ANNO 60, N. 12, DICEMBRE 2005

La "Rete delle Consigliere" (che di solito si organizza minimo due volte l'anno, ma ultimamente è stata convocata almeno tre o quattro volte l'anno) si riunisce infatti in questo scorcio pre-natalizio, con una serie di novità. Noidonne ne parla in anteprima con la Consigliera nazionale di parità, Isabella Rauti.

Ci saranno delle novità rispetto ai precedenti incontri, in breve quali saranno?

Stiamo organizzando una rete in forma seminariale, diversa dalla forma plenaria finora adottata. Sarà una rete diversa perché, accanto ai lavori tradizionali della plenaria, abbiamo introdotto workshop e laboratori. Le consigliere sceglieranno tra i workshop che si svilupperanno in tempi paralleli. Il nostro scopo è di riuscire a rilevare tutte le criticità e magari anche le eventuali proposte, che saranno di certo le benvenute. Sarà poi compito dei rapporteurs dei workshop portare all'attenzione della seduta plenaria i punti salienti emersi. Il laboratorio che seguirà

sarà un momento di riunione collettiva, tratterà temi riguardanti tutte e sarà quindi importante per tutte parteciparvi. La rete seminariale ha anche una valenza formativa per tutte - e in particolare per le Consigliere di nuova nomina - in quanto momento di dibattito, di confronto e di scelte condivise. Se questa nuova formula proverà la sua validità potremo anche replicarla in futuro. Il mio intento è quello di poter riuscire a stilare alla fine dei tre giorni un documento che rappresenti le linee guida della rete, cioè quali sono le priorità e, perché no anche le linee di vetta. Perché ci siamo rese conto che le tradizionali plenarie hanno una funzione di incontro e dibattito sulle questioni più urgenti, ma non c'è mai spazio per una riflessione più approfondita. Inoltre la rete darà l'opportunità di riunirsi ai gruppi delle consigliere (i gruppi di lavoro che analizzano questioni su temi specifici) che sono stati rifondati di recente, così come avviene ogni anno. I gruppi avranno modo di riunirsi affinché facciano la loro programmazione annuale fornendo alla rete le loro proposte ma anche ricevendo dalla rete le indicazioni di massima intorno alle quali agire.

Quali i principali temi oggetto di workshop?

Con i workshop affronteremo il tema della "Responsabilità sociale delle imprese", le applicazioni concrete della "Legge 53 del 2000", i rapporti con il Comitato nazionale del Ministero del Lavoro, che sarà quindi una riflessione sulla Legge 125 del 1991, e ancora introdurremo il tema del "follow up" rispetto alla Strategia di Lisbona, con riferimento al Pico, il Piano per l'innovazione, la crescita e l'occupazione. Ci occuperemo anche delle discriminazioni di genere che è una nostra specifica competenza.

E i temi del laboratorio?

Il laboratorio affronterà l'argomento della campagna di comunicazione sulla figura della consigliera, il rapporto tra lavoro e maternità: "Una sfida per la conciliazione possibile", così lo abbiamo intitolato. E ancora l'istituto del part-time, ma anche una campagna di comunicazione sull'istituto del part-time che noi stiamo appunto sostenendo.

Tra le questioni che lei ha citato, c'è qualcosa che sta emergendo in particolare?

Un elemento nuovo sul quale a mio parere è necessario riflettere con attenzione, è la "Responsabilità sociale delle imprese". Nell'ambito di questo grande tema, ciò che chiaramente a noi interessa di più è la questione della Conciliazione come responsabilità sociale assunta e condivisa. Sul Pico (il Piano per l'innovazione, la crescita e l'occupazione, in relazione alla strategia di Lisbona elaborata nel 2000, riconsiderata nel 2005, con obiettivo al 2010) dobbiamo sicuramente riflettere con il dovuto tempo ed attenzione. Anche sul part-time, che è un istituto nuovo, rivisitato dalla riforma del mercato del lavoro dalla legge 30, dobbiamo fare delle riflessioni. E ancora sulla questione "Lavoro e

maternità”, per la quale abbiamo commissionato un’indagine all’Isfol. L’indagine peraltro conferma le tendenze sconcertanti già emerse nell’analisi curata dal Cnel due anni fa, secondo le quali la maternità continua a rappresentare, non dico un fattore di esclusione dal mondo del lavoro, ma di sicuro un elemento sempre poco conciliabile con il mondo del lavoro. Quindi se ricorre questa percentuale di neomamme che abbandonano il posto di lavoro per maternità, noi dobbiamo cercare di capire fino in fondo le dimensioni del problema e trovare delle soluzioni. Inoltre abbiamo anche inserito un workshop sui differenziati retributivi, perché ormai è stato appurato che la differenza salariale tra uomini e donne esiste, anzi si va consolidando, e vorremmo quindi anche ragionare sulla necessità di stilare bilanci e statistiche di genere.

Le consigliere oltre ad occuparsi di parità in ambiti lavorativi, organizzano attività di diffusione della cultura di parità, sia nelle scuole che in diversi tessuti sociali del loro territorio. È anche questo di loro competenza?

La consigliera di parità deve promuovere le politiche di pari opportunità e di parità, deve monitorare l’attuazione ed il rispetto dei principi di parità, e si occupa anche delle discriminazioni di genere nell’ambito del lavoro. Quindi al di là della sua funzione di pubblico ufficiale, che può adire azioni in giudizio in relazione alle eventuali discriminazioni basate sul genere nell’ambito del lavoro, la consigliera ha anche un ruolo di promozione delle politiche di parità. Quindi io ritengo che nell’ambito delle competenze, che non sono poche, attribuite loro dal decreto 196 del 2000, le consigliere facciano benissimo ad allargare il raggio delle loro attività proprio per favorire l’attuazione di quanto previsto dal decreto 196. Ritengo quindi che essendo la rete un organismo di parità, faccia bene anche a fare un’attività di promozione dei principi. Io stessa, pur sapendo che questo esce un po’ fuori dal nostro compito istituzionale, mi sono impegnata, e tuttora mi sto impegnando, nell’ambito della questione della rappresentanza femminile nelle istituzioni. E non credo che questo esuli dalla nostra preparazione.

Appunto su questo, quali le ultime iniziative del suo ufficio?

Abbiamo seguito, aderito e partecipato a tutte le iniziative prese a livello nazionale da parte delle associazioni femminili, dalle consulte regionali e dai comitati prima del 12 ottobre, data della votazione alla Camera sulla modifica della legge elettorale e sugli emendamenti detti delle “quote rosa”. Abbiamo continuato, dopo la delusione del voto di bocciatura delle quote, partecipando ai vari appelli che sono stati lanciati al Capo dello Stato, noi li abbiamo sottoscritti tutti. Ed ora siamo in attesa, visto che lo scenario è diverso, per vedere se passerà o no il nuovo disegno di legge votato dal Consiglio dei ministri lo scorso 18 novembre. In questo senso mi sono impegnata in prima persona come Consigliera nazionale di parità, ed ho scritto a tutte le consigliere pregandole di prendere ogni iniziativa possibile su questo tema sul loro territorio, pur precisando che questo non rien-

tra tra i nostri compiti principali, tuttavia ho ricevuto un riscontro positivo da tutte o quasi le consigliere. Questo lo faccio, non perché insegno Storia delle istituzioni politiche all'Università, e quindi mi impegno sui meccanismi di rappresentanza, lo faccio perché ritengo che ci siano due fondamentali deficit in questo Paese sulla rappresentanza femminile, uno nelle istituzioni politiche, l'altro nel mondo del lavoro. Non dobbiamo mai considerarli come problemi separati perché - sebbene siano in contesti diversi, con percentuali diverse e con criticità diverse - sono due problemi che rappresentano i due risvolti di una stessa medaglia. Io non credo agli interventi settoriali, né alle dicotomie, anzi ritengo che le sinergie, le trasversalità, le condivisioni, siano le uniche in grado di produrre cambiamenti e la rete delle consigliere, anche in questo, può svolgere un'importante funzione.

PREFAZIONE AL VOLUME “ANALISI RAPPORTI ANNUALI DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ PER L'ANNO 2004”, ISFOL AREA VALUTAZIONE POLITICHE RISORSE UMANE, EDITO DA GRAFICA 891 SRL ROMA, GENNAIO 2006

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

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

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

Dal punto di vista dei risultati, il lavoro tratteggia un quadro nazionale ancora in forte evoluzione, a fronte di un consistente impegno delle consigliere di parità su varie tipologie di azioni. Molto significative, inoltre, appaiono le reti di relazioni che le consigliere vanno intessendo a livello locale con i diversi soggetti, istituzio-

nali e non, che esplicitano e definiscono il loro contributo alla definizione di modelli di governance della parità e delle pari opportunità. L'ampio coinvolgimento va letto senz'altro come un segnale positivo, da articolare ulteriormente.

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

PREMESSA AL VOLUME “MATERNITÀ, LAVORO, DISCRIMINAZIONI” PUBBLICATO NEL MESE DI FEBBRAIO 2006

Il tema della partecipazione paritaria di uomini e donne al mercato del lavoro è una delle priorità sancite a livello nazionale ed europeo ma, ad oggi, rappresenta ancora un obiettivo difficilmente raggiungibile. Se da un lato, la Strategia europea di Lisbona impone agli Stati membri di raggiungere entro il 2010 il 60% dell'occupazione femminile, dall'altro la struttura occupazionale italiana (con un tasso di occupazione che supera di poco il 45%) evidenzia il persistere dinamiche segreganti, di stereotipi di genere e di prassi discriminatorie che determinano notevoli differenziali di genere nell'accesso, nella permanenza e nel rientro delle donne nel mercato del lavoro. In questo contesto, il tema della maternità, al di là delle dichiarazioni di principio e della legislazione consolidata in materia, si scontra con una organizzazione del lavoro ancora troppo rigida, non improntata ad un'ottica di genere, con una scarsa cultura della condivisione dei compiti all'interno della famiglia e con un contesto sociale che di fatto non riesce a promuovere la conciliazione né a declinare un welfare sussidiario. La maternità continua ad essere il principale motivo di abbandono del lavoro da parte delle donne, il fattore primario che determina lo scivolamento verso l'inattività o il sommerso femminile e, la principale fonte di discriminazione sui luoghi di lavoro. Intervenire su questi fenomeni richiede una strategia complessa di sistema, che vada ad indagare le dimensioni e le caratteristiche del fenomeno dell'abbandono del lavoro per maternità, le modalità del rientro al lavoro, le scelte personali successive all'evento, le dinamiche discriminatorie,

più o meno latenti, messe in atto nei contesti lavorativi nei confronti della risorsa umana in maternità e le strategie di conciliazione tra la sfera personale e quella professionale di uomini e donne che lavorano. A livello istituzionale la Rete nazionale delle Consigliere di parità rappresenta l'organismo di promozione delle politiche di parità e di controllo sui principi di non discriminazione di genere nel mercato del lavoro. L'Ufficio nazionale della Consigliera di Parità, quale osservatorio "privilegiato" di queste tematiche, ha affidato all'Isfol, Area Ricerche sui sistemi del lavoro, la presente ricerca sulla correlazione tra il tema della maternità e il lavoro delle donne, in ottica antidiscriminatoria. I risultati che emergono delineano una situazione di criticità ed evidenziano ampi margini di intervento, e consolidano la convinzione che, nonostante la presenza di una legislazione piuttosto avanzata sul tema, molto ci sia ancora da lavorare sul versante dell'organizzazione del lavoro e della cultura di condivisione di genere. E come quindi sia importante fare rete sul territorio tra soggetti diversi per affrontare, in un'ottica complessiva e di sistema, un tema che non riguarda solo le donne e gli uomini che lavorano, ma rappresenta una questione di rilevanza sociale, nell'ottica della costruzione di un mercato del lavoro sano e non segregante e di una migliore qualità della vita per tutti.

CONTRIBUTO SCRITTO IN VISTA DELLE CONSULTAZIONI ELETTORALI REGIONALI DELL'APRILE 2005, PER UNA RIFLESSIONE SUL TEMA DELLA RAPPRESENTANZA FEMMINILE (PUBBLICATO SULLA RASSEGNA DI DOCUMENTAZIONE BIBLIOGRAFICA E NORMATIVA PAR.LA NELLA RUBRICA "EDITORIALE" N. 02/05)

Siamo alla vigilia di una tornata elettorale importante, le Amministrative, e puntualmente riemerge il nodo irrisolto della rappresentanza femminile nelle Istituzioni e riprende vigore il dibattito intorno alla composizione delle liste dei candidati e sulla opportunità di introdurre "quote rosa" e/o norme che garantiscano la presenza femminile. D'altronde, come è noto, il Parlamento nel 2003 ha approvato la Legge costituzionale n. 1 recante la modifica dell'art. 51 della Costituzione, proprio mentre - parallelamente - si apriva "la partita" della stesura dei nuovi Statuti regionali e della formulazione delle leggi elettorali regionali. Ma il dibattito comprende e supera il rinnovo dei Consigli regionali e "si attrezza" per non arrivare in ritardo rispetto all'appuntamento delle elezioni politiche del 2006; la questione è aperta e - per esempio - si sollecita la discussione del D.d.L. unificato 1732 (ed altri) contenente "Misure per promuovere le pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso alle cariche elettive", all'esame della Commissione Affari Costituzionali del Senato, dal 27 ottobre 2004.

In vista delle imminenti amministrative e in prospettiva delle politiche, si vorrebbe radicare il principio - già introdotto per la composizione delle liste delle elezioni europee - che "nessun genere può essere rappresentato in misura inferiore al

30%", con l'obiettivo ulteriore di puntare a quel 50% di genere, proprio della democrazia paritaria.

E, sebbene la presenza femminile nelle Istituzioni politiche sia più consistente al livello locale e periferico rispetto a quello centrale, la questione è apertissima e c'è chi ritiene che l'assenza di vincoli precisi provochi, invece che un passo avanti sulla strada del riequilibrio della rappresentanza, un salto indietro.

Per inquadrare meglio i termini della questione, riportiamo qualche dato sulla composizione per genere negli organi amministrativi provinciali e comunali: "il numero di donne che ricoprono la carica di consigliere provinciale è pari al 10,2% (319 su totale di 3.117). La quota maggiore spetta ai consigli provinciali del Trentino Alto Adige (20%), dell'Emilia Romagna (18,5%), del Friuli (17,3%) e della Toscana (17%), mentre il numero minore si riscontra in Calabria con il 3,4% (in valore assoluto, su un totale di 145 consiglieri provinciali solo 5 sono donne), nel Molise (2%), nella Campania (1,7%) e nella Valle d'Aosta, in cui non risulta alcuna componente femminile. Inferiore risulta essere la quota di donne presenti nei consigli comunali: a fronte di un totale di 4.028 consiglieri, appena 457 sono donne, vale a dire l'11,3%. Le istituzioni comunali più "permeabili" alla partecipazione femminile sono principalmente le regioni del Nord: l'Emilia Romagna con una presenza di quasi due donne "consigliere" ogni dieci maschi (18,5%), la Valle d'Aosta e il Trentino Alto Adige, rispettivamente con il 17,1% ed il 17,2%, e il Veneto (14,1%); nelle ultime posizioni troviamo la Calabria (6,5%), la Basilicata (6,5%), il Molise (6,4%), la Sicilia (5,8%), la Puglia (5,4%) e l'Abruzzo (4,3%). (Fonte: Eurispes, 17° Rapporto Italia 2005).

La modifica del Titolo quinto e l'attribuzione alle Regioni di competenze specifiche ed autonome ha avuto ed avrà ripercussioni notevoli sulle leggi elettorali e sugli Statuti; e questo riguarda anche e soprattutto l'assunzione dei principi di parità di genere ed il ruolo degli Organismi di parità sul territorio.

Da uno sguardo contestuale ai lavori in corso, nelle Regioni, sulle norme - statutarie ed elettorali - ispirate e finalizzate all'incremento della presenza femminile ed al radicamento della parità, emergono alcuni spunti interessanti.

L'Emilia Romagna, ad esempio, si è data uno Statuto (approvato in seconda lettura il 14 settembre 2004) che - tra l'altro - ribadisce che le "nomine degli assessori e le altre nomine di competenza del Presidente si ispirano anche ai principi di pari opportunità di accesso (...)", ma non si esplicita un vincolo numerico e quantitativo.

La Toscana considera le pari opportunità tra le sue "finalità prioritarie" e punta alla "valorizzazione delle differenze di genere", stabilendo - inoltre - che nelle liste elettorali "non possono essere presentati più di due terzi di candidati dello stesso genere", e nelle norme di rinvio prevede misure incentivanti a favore delle candidature femminili.

Anche la Calabria, per quanto riguarda il sistema elettorale, "promuove la parità di accesso alle cariche elettive" mentre la Campania "(...) promuove condizioni di parità per l'accesso (...) e la presenza equilibrata dei due generi".

Lo Statuto regionale della Basilicata "(...) favorisce un'adeguata rappresentanza di genere nei livelli istituzionali, di governo e negli enti pubblici" e "(...) al fine di conseguire l'equilibrio della rappresentanza dei sessi negli organi elettivi stabilisce condizioni di parità per l'accesso alle liste (...)".

In questo panorama, la Legge Statutaria della Regione Lazio (n. 1 dell'11/11/04) rappresenta una "formulazione avanzata" in quanto non solo ribadisce i principi di parità genericamente intesi, ma assicura l'equilibrio tra i sessi nelle nomine e nelle designazioni di competenza, ed un'equilibrata presenza di donne; inoltre - ed è questo il punto - per la composizione della Giunta regionale "l'equilibrata presenza dei due generi" viene garantita dalla "clausola" che "il numero degli assessori appartenenti allo stesso sesso non sia superiore ad undici". E se consideriamo che il numero dei componenti non può essere superiore a sedici, ne consegue che viene introdotto il principio di almeno un terzo di genere. È facile prevedere che si tratterà di undici uomini e di cinque donne e non il suo contrario, ma è indubbio che tale Statuto abbia accolto e raccolto in pieno i principi di parità e abbia gettato le premesse necessarie per favorire il riequilibrio della rappresentanza nell'Ente regionale.

Non tutte le Regioni hanno portato a compimento la stesura dei loro Statuti, ed aperta resta ancora la questione dell'elaborazione delle leggi elettorali regionali; sarà interessante tirare le somme dopo il voto di aprile e riflettere secondo quali criteri sono state composte le liste e quanta "rappresentanza femminile" è entrata in queste rinnovate Istituzioni, la cui importanza è nevralgica perché più vicine al territorio ed al cittadino, e perché in esse meglio possono declinarsi ed inverarsi i principi della sussidiarietà.

In attesa di ragionare sui dati che emergeranno e di proseguire il dibattito politico sulla rappresentanza femminile nelle Istituzioni, inteso - da chi scrive - come criterio di valutazione della funzionalità del sistema democratico, vorremmo anticipare anche i temi - necessari - della meritocrazia e della "qualità della rappresentanza" di genere per riflettere anche sul nodo ulteriore di "donne e buon governo". Ed intanto, non si pensi che la questione in oggetto sia prerogativa esclusiva della sinistra e, non basta scrivere - sia pure su un autorevole ed accreditato quotidiano nazionale - che "Le donne fanno bene alla politica" (cfr. "L'Unità", 26/1/05), per correggere un deficit di democrazia e per spezzare quello che è stato definito il "desolante e rozzo monopolio maschile della sinistra" (cfr. La Repubblica, 23/1/05).

La questione, dunque, per ricentrarne i termini, è di natura politica e non partitica, né può essere "ideologizzata"; non ne facciamo "una faccenda di donne": poniamola ed affrontiamola - piuttosto - come "difetto democratico" e come asimmetria da correggere.

INTERVENTO IN QUALITÀ DI PRESIDENTE DELLA TAVOLA ROTONDA “QUALITÀ DELLA VITA DELLA DONNA IN AGRICOLTURA TRA CONFLITTI E CONCILIAZIONE” NELL’AMBITO DEL CONVEGNO “DONNE DELLA TERRA: I LORO ‘NUMERI’ PER E NELL’AGRICOLTURA”, TENUTOSI A ROMA IL 13 GENNAIO 2006

Saluto gli organizzatori ed i partecipanti e, ringrazio per avere invitato la Consigliera di parità a questo seminario così articolato, così complesso e così interessante. Non terrò una relazione in quanto ho solo il compito di presiedere questa tavola rotonda e, vorrei, prima di entrare nel merito, presentare - sia pure brevemente - la Rete delle Consigliere di parità, che è estesa sul territorio nazionale con la figura delle Consigliere provinciali e regionali con il coordinamento della Consigliera nazionale. Le Consigliere di parità hanno il compito istituzionale di monitorare l’attuazione dei principi di pari opportunità e quello di promuovere le politiche di pari opportunità e, soprattutto, quello di rilevare i casi di discriminazione basati sul genere e, in qualità di pubblici ufficiali, possono adire azioni in giudizio. Questa funzione, questo ruolo istituzionale, così delicato ed importante, è previsto, concepito e pensato per fornire un servizio alle lavoratrici ed ai lavoratori e credo sia importante diffondere le informazioni e far sapere che esiste anche questo strumento di intervento. Per introdurre i termini della questione, oggetto della nostra tavola rotonda, comincio parafrasando il titolo del documento di discussione che ci è stato consegnato, “Qualità della vita della donna in agricoltura tra conflitti e conciliazione”, dicendo - e non è una battuta - che il primo conflitto è proprio la conciliazione, nel senso che la conciliazione è, ancora, un nodo irrisolto e, a mio avviso, costituisce il nodo centrale del mercato del lavoro italiano; il suo mancato scioglimento - infatti - condiziona profondamente tutte le dinamiche del mercato del lavoro italiano. Allora, la conciliazione si presenta e resta come una questione irrisolta che continua ad incidere negativamente - come confermano gli studi e le rilevazioni più accreditate - non tanto sull’accesso al mondo del lavoro quanto, in modo determinante ed in alcuni casi in modo drammatico, sul resto della vita lavorativa della donna. Anche il documento di discussione distribuito, sottolinea come il rapporto donna-lavoro non incida tanto sulla scelta del primo figlio ma sulle scelte successive; consideriamo, però, anche che la scelta di avere il primo figlio avviene sempre più tardi, è stata posticipata in un’età più avanzata per quel groviglio di ragioni lavorative ed esistenziali che conosciamo. Di fatto, esiste e persiste uno scarto tra quelle che sono le aspettative dichiarate dalle donne in materia di fecondità ed il tasso reale di fertilità che è dell’1,26%, percentuale che significa, nella media, solo un figlio per coppia e sempre più raramente, si decide di fare il secondo o il terzo figlio. Tornando al documento: si legge che, se non incide sulla scelta del primo figlio, si può affermare, però - e lo facciamo noi - che incida sicuramente sulla scelta di non fare il secondo che forse si vorrebbe, oppure il terzo. Quello che voglio sostenere è che il tema, anzi il nodo irrisolto della conciliazione non incide tanto sull’accesso al mondo del lavoro quanto - sicuramente e, sono le statistiche a confermarlo - sulla permanenza delle

donne nel mondo del lavoro, come incide negativamente sulle progressioni di carriera delle donne e sul raggiungimento di posizioni di vertice o apicali nelle professioni; incide negativamente e moltissimo anche, nel cosiddetto “retravailler”, il rientro nel mondo del lavoro per le donne dopo esserne uscite per la maternità o per il lavoro di cura inteso in senso più ampio e più generale. È bene, forse, ricordare e costituisce un altro termine introduttivo della questione, che l’uscita delle donne dal mondo del lavoro per il lavoro di cura non riguarda soltanto la maternità, la nascita o i primi mesi di vita dei bambini, ma anche la crescita dei figli e, in molti casi - sempre più numerosi - l’assistenza di persone della terza e quarta età. Con l’allungamento della vita media, inoltre, sempre evidente la congiuntura che si crea e si comincia a profilare un arco talmente ampio, dedicato al lavoro di cura, nella vita delle donne che rischia di condizionare il loro ingresso e la loro permanenza nel mondo del lavoro, così tanto a lungo da renderlo, talvolta, talmente procrastinato da diventare quasi impossibile.

Vorrei anche introdurre, ed è l’ultimo elemento di riflessione, un altro aspetto correlato alla considerazione principale. La mancata conciliazione o le difficoltà di conciliazione, incidono negativamente sulle progressioni di carriera, sulla permanenza delle donne del mondo del lavoro e, di riflesso, determinano anche il fenomeno della disparità retributiva e salariale. Gli studi in materia sottolineano - e non mancano di evidenza quantitativa - che si verifica, a parità di mansioni, una disparità salariale che, vietata dalla legge, si genera e si annida nelle forme di salario accessorio, nella mancanza, per esempio, di premi di produttività, nell’impossibilità di fare gli straordinari, nell’obbligo di fare anche molte assenze legate alla maternità e alle esigenze di cura; il fenomeno della differenza retributiva non è soltanto italiano ma anche europeo ed interessa anche tutto il mondo anglosassone.

Rispetto alla questione irrisolta della conciliazione, si è agito più con politiche di settore, di interventi settoriali per affrontare una questione che, invece, si presenta immensa e che è necessario, a nostro avviso, “aggredire” compiendo un salto di livello e secondo un approccio di sistema globale. Un approccio sistemico significa introdurre, studiare e ideare interventi complementari di politiche sociali, di politiche familiari, di politiche dei servizi, di politiche del territorio e, soprattutto, interventi sull’organizzazione del lavoro, elaborati secondo un principio di genere e di “gender mainstreaming”; una visione, questa, ormai assimilata dalla nostra cultura paritaria ma che stenta ad articolarsi nelle prassi, declinando, in ogni scelta politica, un punto di vista di genere.

Lo scenario delineato e descritto da questo seminario e dalla giornata di studi in generale, ci porta a concentrare l’attenzione sul rapporto donna e agricoltura e si svolge in un luogo istituzionale ma anche simbolico che è l’Istituto nazionale di statistica; ciò ci invita anche a riflettere, e lo faranno sicuramente i nostri oratori, sul necessario approccio statistico e di genere da attribuire a queste materie. Rispetto all’universo relazionato “donne-agricoltura” ed anche imprenditoria femminile in agricoltura, di cui l’osservatorio Onilfa si occupa in modo privilegiato, credo di poter

affermare che nello scenario del mercato del lavoro italiano questa realtà lavorativa, imprenditoriale ed operativa rappresenta un arcipelago rosa e felice.

Rispetto all'approccio statistico riguardo al genere, l'Istituto che ci ospita ha, anche grazie all'impegno della direttrice Sabbatini, veramente tutte le carte in regola per sostenere l'importanza di questa impostazione. Purtroppo, però, nel nostro Paese non è ancora invalsa né una legge né una buona prassi consuetudinaria di fare bilanci di genere, mentre come Consigliere di parità riteniamo che sia di fondamentale e nevralgica importanza. L'idea, quindi, di intrecciare oggi, qui, con questi lavori, i due aspetti delle statistiche e del genere, credo costituisca un passo in avanti rispetto al problema più generale delle statistiche di genere. Al proposito voglio solo aggiungere, come modesto contributo, che come Rete di Consigliere di parità, abbiamo elaborato e sostenuto la presentazione di una proposta di legge, sia alla Camera che al Senato, contenente norme per l'istituzione, in un'ottica di genere, di bilanci nella Pubblica Amministrazione; inoltre, il Comitato per le pari opportunità della Corte dei Conti, che ha studiato questa proposta di legge, ha calcolato un costo zero di tale procedimento. Non entrerà in nessun dettaglio tecnico, ma voglio ricordare che anche l'Unione europea, rispetto a tutte le forme di rilevazioni statistiche, raccomanda agli Stati membri la fondamentale importanza della disaggregazione per genere di ogni rilevazione, di ogni statistica, di ogni bilancio. In particolare, noi come Rete delle Consigliere insistiamo sull'importanza di indicatori che non siano soltanto descrittivi della rilevazione ma anche interpretativi, perché, e questo è un altro aspetto, qualitativo comunque, molto importante che può fare la differenza nell'ambito dei bilanci. Noi insistiamo, quindi, anche sull'importanza di una sistematizzazione delle competenze e delle professioni perché, in realtà, esiste una valutazione diversa delle stesse mansioni in base al genere di chi le svolge. E allora ecco questa proposta di legge che rientra in un insieme più articolato di sforzi congiunti, ma che contribuisce con i bilanci di genere all'applicazione del "gender mainstreaming"; noi riteniamo che questi strumenti siano utili e necessari oltre che per la descrizione e la ricostruzione della situazione, anche per monitorare e valutare l'efficacia delle spese di bilancio, rispetto agli obiettivi previsti e per cercare di monitorare anche come tutto ciò ricada nella spesa pubblica in termini, per esempio, di offerta di servizi adeguati e quanto incidano ancora le asimmetrie di genere. Grazie.

INTERVENTO AL CONVEGNO INTERNAZIONALE TENUTOSI A MODENA IL 30 SETTEMBRE 2005, DAL TITOLO "LE RIFORME DEL LAVORO E IL LORO IMPATTO SULLA OCCUPAZIONE FEMMINILE: IL CASO ITALIANO NELLA ESPERIENZA COMPARATA" (RASSEGNA DI DOCUMENTAZIONE BIBLIOGRAFICA E NORMATIVA - RUBRICA "EDITORIALE"- N. 04/05

La collocazione pomeridiana del contributo richiestomi e che volentieri ho accettato di portare al dibattito avviatosi oggi, su un tema a dir poco complesso, mi ha permesso di apprezzare gli interventi che mi hanno preceduto nella mattinata e

che - fuori da ogni retorica - mi sento di definire originali e stimolanti, per la qualità degli spunti offerti in direzione di un livello di riflessione sicuramente elevato, imperniato su capacità analitiche non comuni che ci invitano ad una lettura “fra le righe” di dati ed elementi spesso controversi sugli esiti della Riforma del mercato del lavoro nel nostro Paese e, soprattutto, sulle conseguenti implicazioni per l’occupazione femminile. [...]

Dalle tante voci che mi hanno preceduto, abbiamo sentito parlare con soddisfazione di una Regione, l’Emilia-Romagna, che rappresenta una positiva eccezione rispetto alla situazione occupazionale italiana, una sorta di “isola felice” in cui gli obiettivi di Lisbona costituiscono un dato ormai acquisito, reale; eppure da quelle stesse voci provengono ancora accenni ad aree di insoddisfazione e di criticità che vanno oltre il dato quantitativo, rivelandosi un campanello d’allarme sociale da non trascurare. Come a dire che quantità e qualità dell’occupazione non sempre procedono di pari passo, concorrendo in tal modo ad una tutela piena di lavoratori e lavoratrici nei confronti di tutta una serie di elementi che possono determinarne esclusione sociale. Gli interventi diretti a creare posti di lavoro non possono essere fini a se stessi; l’occupazione va creata, ma soprattutto consolidata in termini di qualità e stabilità, onde evitare la penalizzazione dei gruppi e dei soggetti sociali più deboli, per i quali la permanenza nel mercato del lavoro può diventare spesso difficile. In tal senso, il riferimento più immediato, considerato anche il tema di questa giornata, va alle donne ed alle difficoltà che esse incontrano, ancora oggi, ad ottenere trattamenti paritari nei confronti dei colleghi uomini, anche in presenza di condizioni occupazionali fortemente favorevoli, come nel caso della Regione che oggi ci ospita. Oltre alle “classiche” discriminazioni uomo-donna relativamente a progressione di carriera e trattamento economico, l’Assessore Bastico faceva poc’anzi notare un dato direttamente connesso alla Riforma Biagi: il 30% degli occupati nel territorio regionale, per il 2003, è inquadrato in forme di contratto cosiddette “non standard”; di questi, il 21% è costituito da donne! Ma se vogliamo riportare il discorso sul piano nazionale non possiamo che rilevare un aggravamento della situazione nel momento in cui i suddetti elementi di disparità e precarietà si coniugano con livelli di occupazione femminile ancora molto lontani da quelli dell’Agenda di Lisbona. E, tuttavia, si deve continuare a puntare sulle donne: è opinione ormai ampiamente condivisa, infatti, che il tasso di occupazione globale non potrà essere innalzato ai livelli richiesti in assenza di crescita e consolidamento della componente femminile del nostro mercato del lavoro.

Creare le condizioni per l’inserimento e, soprattutto, per la permanenza delle donne nel lavoro significa, tuttavia, agire su più fronti, integrando le politiche del lavoro con quelle sociali e di pari opportunità, puntando in particolare sullo sviluppo di servizi adeguati e di interventi mirati alla conciliazione dei tempi. È questa l’unica strada da tentare per dare concreto supporto alle donne nel loro doppio ruolo - speso tra famiglia e lavoro - determinando al contempo un’occupazione femminile più stabile, in quanto meno soggetta alle scelte “obbligate” di vita che le

donne si trovano spesso a dover fare nel momento in cui si pone un'esigenza particolare di cura in seno alla famiglia (come l'accudire figli o genitori anziani, per dire solo i casi più frequenti) o, magari, in concomitanza con fasi particolari dell'esistenza femminile, primo fra tutti la maternità.

A questo proposito, non mi stanco mai di dire che il valore attribuito alla maternità deve essere assoluto, indiscutibile: non ci si può lamentare della flessione delle nascite se non si interviene per garantire alle donne una "scelta" di maternità incondizionata, soprattutto rispetto ai vincoli di un mondo del lavoro non ancora in grado di offrire tutele reali alle lavoratrici madri. E, per favorire un cambiamento significativo in questa direzione, dobbiamo andare a modificare la percezione sociale della condizione femminile nel lavoro, per valorizzarla sotto ogni punto di vista. Riuscire in questo intento significa aspirare ad un risultato di più ampia portata che riguarda direttamente la qualità della vita delle donne. Non tralasciando una considerazione che ci porta a ragionare di benefici in termini generali: dal momento, infatti, che le donne costituiscono il perno del sistema-famiglia nella nostra società, il miglioramento della loro qualità di vita si traduce in un beneficio per l'intero tessuto sociale e, conseguentemente, in un risultato di vera e propria coesione sociale. [...]

Per concludere, vorrei puntare sulla necessità di agire al livello del sistema-Paese, con un intervento strutturale profondo e globale, in grado di integrare tutte quelle policy che possono essere messe in campo per creare e consolidare la coesione e l'inclusione sociale. Il fine ultimo deve essere, lo ribadisco, il miglioramento della qualità della vita, per uomini e donne; è questa probabilmente una delle sfide più impegnative che la contemporaneità pone ai nostri strumenti di welfare, che vanno sicuramente rivisti in direzione di un modello che si emancipi rispetto ai vecchi schemi di un assistenzialismo sterile ed ormai inadeguato. Occorre lavorare alla definizione di un modello di welfare a carattere "familistico", condiviso cioè da tutte le parti che compongono un determinato organismo e che concorrono a determinarne il buon andamento: è in questo spirito, nella mia visione, che Regioni e Stato devono operare, sviluppando linee di attività coerenti sulla base di un dialogo costante e di reciproche modalità di raccordo. Sia a livello centrale, sia a livello locale, dunque, - con la consapevolezza, da parte dei decisori, che le scelte prese in questi ambiti vanno ad impattare inevitabilmente e direttamente sulla vita dei cittadini - vanno condotte in maniera sinergica tutte quelle politiche che, riguardando ambiti come il sociale, l'occupazione o le pari opportunità, possono determinare il livello di welfare di una nazione.

INTERVENTO AL CONVEGNO DI PRESENTAZIONE DELLO STUDIO “BILANCIO DI MISSIONE DELLO STATO ITALIANO VERSO LO STAKEHOLDER DONNA. LA SPESA DELLO STATO PER I DIRITTI DELLE DONNE” PROMOSSO DALLA FONDAZIONE RISORSA DONNA (BOLLETTINO N. 04/05)

Saluti

[...]

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

Questa ricerca ha un impianto monumentale. Posso affermarlo anche sulla base della mia personale esperienza professionale che mi ha condotto ad affrontare e a fare indagini su segmenti legislativi, con il vincolo di un criterio temporale e territoriale e, quindi, assolutamente un perimetro ristretto; in seno alla Consulta femminile regionale del Lazio, infatti, è stata da me curata una ricerca sulla parità in ambito regionale e, sebbene circoscritta, mi sembrò un mare immenso! Per questo ribadisco che lo studio che oggi ci viene presentato, considerata la portata e l’ambito della ricerca, ha un impianto monumentale che non solo tira le fila e fa il punto della situazione, ma ci obbliga a “ripartire”, nel senso che poi cercherò di spiegare. Nelle aree macro economiche che sono state individuate, mi sento, per il ruolo istituzionale che ricopro, di dover parlare in particolare delle aree famiglia, conciliazione, lavoro e professioni, anche se, come docente universitaria, mi occupo di rappresentanza femminile nelle Istituzioni politiche ed anche su questo lo studio offre molti spunti di riflessione.

[...]

La ricerca raccoglie una ricchissima legislazione in materia di lavoro femminile, di maternità, di conciliazione, di interventi a favore della famiglia. Quale è il concetto fondamentale che sottende una tale produzione normativa? Quale lo spirito animatore? L’obiettivo da perseguire dovrebbe essere quello della inclusione sociale, consapevoli che ogni positiva acquisizione, ogni conquista negli ambiti cui accennavo prima si traduce in un risultato di inclusione sociale; obiettivo questo che, seppure sostenuto e promosso con forza anche a livello europeo, continua a trovare forti difficoltà di affermazione e che invece resta nevralgico e centrale.

[...]

Nella premessa metodologica allo studio che ci viene presentato si puntualizza che non si tratta di una lettura di genere dei bilanci dello Stato; questa ricerca, tutta-

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

[...]

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

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

Tante leggi e tanti provvedimenti, dunque, ma vorrei tentare una piccola riflessione a partire dai numeri che la ricerca ci offre; ho provato a incrociare i dati sulla quantità di leggi a favore delle donne, con quelli relativi agli stanziamenti destinati; e allora, per esempio, riscontriamo che la famiglia e la conciliazione - mi riferisco all'area dei diritti, della cittadinanza e della partecipazione politica - sono al secondo posto per numero di leggi (17), ma all'ultimo posto nel numero dei finanziamenti! Questa è una sorta di "ipocrisia" che possiamo assumere come metafora quando parliamo dello scarto tra la percezione sociale sulle problematiche di pari opportunità e la realtà di fatto; le contraddizioni che nella ricerca vengono oggettivate e scientificamente ricostruite, sono le medesime evidenziabili a livello di percezione sociale. In realtà, infatti, la legislazione italiana è una legislazione fortemente connotata in termini di pari opportunità, è una legislazione che - vorrei dire, soprattutto per merito della pressione venuta dal mondo femminile - si rivela nel tempo non solo ricca ma in grado di radicare veramente delle buone prassi; ciò nonostante, però, resta uno scarto oggettivo - e la ricerca lo dimostra - tra una opinione diffusa sul ruolo delle donne e una reale composizione di genere nei diversi livelli istituzionali, econo-

mici e lavorativi del nostro Paese. Insomma, è come se la parità, come concetto, si fosse radicato e venisse dato per acquisito al livello di una percezione sociale che non coincide con la realtà dei fatti; e la forbice tra i due ambiti si va radicalizzando, segnando uno scarto tra la cosiddetta rappresentanza descrittiva formale, cioè quella che viene garantita, e la rappresentanza sostanziale, ossia effettiva.

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

Allora esiste - non solo esiste, ma resiste - un deficit di rappresentanza e di partecipazione femminile nelle istituzioni e nel mercato del lavoro. Per quanto riguarda il mercato del lavoro, le criticità sono tante e sono emerse in modo trasversale - direi - nei vari interventi dei relatori che mi hanno preceduto; per l'occupazione femminile, abbiamo dati che vanno dal 42,7% del 2003, al 45% del 2004, infine al 45,2% rilevato nel secondo trimestre del 2005; che è poco e che è dieci punti al di sotto della media degli altri Paesi europei, che si attesta attorno al 54%. Per non parlare dell'obiettivo di Lisbona: il 60% di occupazione femminile entro il 2010 appare oggettivamente una meta non facilmente raggiungibile.

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

E si parla più in generale di "lavoro di cura" perché non è soltanto la crescita dei figli che impegna le donne; infatti, stanti le attuali tendenze demografiche, la presenza di anziani da assistere nelle famiglie è destinata a crescere e la donna è il soggetto che rischia di essere maggiormente penalizzato in questo scenario, dal momento che, per oltre il 70%, è la donna che svolge il lavoro di cura. Le donne, dunque, impegnate nella crescita dei figli o nell'assistenza ai familiari anziani, rischiano di restare escluse dal mondo del lavoro per un periodo di tempo talmente lungo da rendere un eventuale rientro sempre più improbabile o comunque problematico. E non tralasciamo tutte le questioni legate agli effetti della riforma del mercato del lavoro, in particolare la flessibilità, che è un concetto positivo, nato per favorire la conciliazione; qualora la flessibilità non venga sorretta nell'ambito di una responsabilità sociale assunta e condivisa, si generano tuttavia implicazioni negative; inoltre la flessibilità continua a declinarsi sempre più solo femminile, con il rischio di rivelarsi - con ciò - penalizzante.

[...]

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

Al di là delle parole d'ordine, che da più parti e anche a livello internazionale vengono lanciate, è necessario veramente declinare e articolare a livello territoriale e a livello nazionale un punto di vista di genere nelle scelte politiche. Questo è molto importante anche in relazione alla riforma del Titolo V della Costituzione ed alle nuove competenze affidate alle Regioni: è fondamentale che il coordinamento delle varie politiche regionali sia declinato anche a livello di gender mainstreaming, perché non possiamo accettare che si consolidino delle situazioni per cui fare la madre lavoratrice in una certa zona d'Italia sia più facile che in un'altra; questo è un principio in sé discriminatorio che noi dobbiamo in qualche modo cercare di ribaltare. Allora, i segmenti di welfare spontaneo che sono i nonni, le donne e le famiglie nel loro complesso, che evocano anche una concezione di tipo assistenziale, vanno superati e riassorbiti in un sistema di welfare che punti all'inclusione sociale e che introduca, declini e articoli un punto di vista di genere in tutte le scelte politiche.

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

CONTRIBUITO ALLA PUBBLICAZIONE “LA VOCE DELLE DONNE. LA PROMOZIONE FEMMINILE NELLA COOPERAZIONE ITALIANA ALLO SVILUPPO”, EDITO NEL MESE DI DICEMBRE 2005, DA CENTRO D EDIFIM, FIRENZE, “QUEL BINOMIO INDISSOLUBILE CHE SI CHIAMA DONNA E SVILUPPO”

Partiamo da un assunto di fondo. C'è un nodo indissolubile che lega il ruolo femminile - ed il suo effettivo riconoscimento - ai processi di sviluppo; e, attraverso il binomio “donna e sviluppo”, debbono passare le strategie multilaterali e quelle di cooperazione. Si tratta - e non solo - di introdurre buone prassi ed “azioni positive” nei progetti e nei sistemi di cooperazione internazionale, riconoscendo l'intreccio tra sviluppo e politiche di parità di opportunità fra uomo e donna, in un'ottica di genere e di valorizzazione della specificità femminile. A distanza di dieci anni dalla IV Conferenza Mondiale sulle Donne (Pechino 1995) e cinque anni dopo il Vertice del Millennio delle Nazioni Unite (settembre 2000), i progressi compiuti - tra affermazioni ed acquisizioni femminili - sono stati molti, ma resta-

no sul tappeto tante questioni irrisolte, come è stato evidenziato anche nei lavori della IL Sessione della csw (New York, 26 febbraio - 11 marzo 2005).

Si è modificato nel tempo l'approccio della comunità internazionale, che ha messo al centro di ogni riflessione e decisione gli esseri umani, donne e uomini, e i loro diritti, piuttosto che i numeri; il cuore di questo mutamento di paradigma è stata una nuova percezione dei problemi e il fattore chiave per risolverli è il benessere di tutti gli individui. Si tratta di un significato pratico del concetto di sviluppo centrato sulla persona umana e sul genere: il vero sviluppo deve migliorare la vita delle donne e degli uomini, degli adulti e dei bambini. Lo sviluppo non viene più valutato solo nei termini restrittivi di crescita economica, ma l'interpretazione è estensiva e comprende un complesso di questioni quali - tra le altre - l'equità, l'uguaglianza di genere, la salute, l'istruzione, lo stato dell'ambiente, e il riconosciuto intreccio delle questioni comporta un approccio di sistema.

In questa concezione sistemica rientra a pieno titolo anche il tema cruciale della rappresentanza femminile nelle istituzioni politiche; e, nonostante i progressi registrati nel corso degli ultimi anni, in particolare in Europa (+ 6,1), in America (+5,9) e nell'Africa Sub-Sahariana (+5), la presenza delle donne in politica continua a rappresentare una situazione di squilibrio di genere ed una discriminazione che contraddicono i principi del mainstreaming e dell'empowerment. Nei processi di sviluppo sociale ed economico è necessario adottare un'ottica di genere, che rafforzi prassi di empowerment femminile e che veda la donna - con i suoi diritti umani e politici fondamentali - artefice e protagonista. Il mainstreaming, quindi, come metodologia di formulazione delle politiche generali e come prassi che comprende e supera - declinandoli e radicandoli - i principi di parità e di pari opportunità; attribuendo alla prospettiva di genere la sua imprescindibile centralità in ogni azione e scelta politica. Nella consapevolezza che non può esserci gender mainstreaming senza l'empowerment delle donne, senza che le donne siano presenti là dove si decide dei destini di tutti.

INTERVENTO AL CONVEGNO "PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE. LE BUONE PRATICHE PER L'OGGI: OFFRIRE PARERI O PRENDERE DECISIONI?", IN ATTI DEL CONVEGNO EUROPEO DEL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ DELLA CAMERA DEI DEPUTATI, PALAZZO MONTECITORIO, SALA DELLA REGINA, 24 NOVEMBRE 2005, CAMERA DEI DEPUTATI, ROMA, MARZO 2006. GLI ATTI DEL CONVEGNO SONO STATI PUBBLICATI NEL MESE DI MARZO 2006 IN UN VOLUME EDITO DA GRAFICA EDITRICE ROMANA

Ringrazio il Comitato e la sua Presidente, non solo per aver invitato, con me, la Rete delle consigliere di parità, ma soprattutto per aver dato vita a questa iniziativa. In realtà, il perimetro è stato delineato ampiamente negli interventi precedenti e con molti elementi interessanti, quindi non ripeterò cose già dette ma mi limiterò a qualche considerazione.

Trattandosi di un convegno di carattere internazionale, credo che la riflessione debba partire proprio dal contesto europeo e comunitario, che ha puntato molto sulle politiche di parità, dal Trattato dell'Unione in poi, e ha dato delle indicazioni molto precise, con interventi legislativi, con la promozione delle pari opportunità in tutte le politiche dell'Unione - secondo il principio di gender mainstreaming - ed il sostegno ad azioni specifiche su questa materia.

La politica comunitaria è stata determinante, in questo senso, sono importanti le circa nove direttive emanate a favore delle pari opportunità e della parità tra uomini e donne. In particolare, l'osservatorio privilegiato al quale le consigliere guardano è quello del mondo del lavoro: e, sicuramente la politica comunitaria ha insistito molto per realizzare la parità nel mondo del lavoro e per rimuovere gli ostacoli che si frappongono a tale realizzazione.

La politica comunitaria ha puntato, con indicazioni specifiche e precise, anche sottolineandone l'urgenza, sulla fondamentale importanza della equità di retribuzione, ha sollecitato i paesi membri a declinare le azioni positive; ha concentrato la sua attenzione non solo sulla tutela delle lavoratrici madri, ma anche sullo stesso trattamento nei posti di lavoro, e sui congedi parentali.

Tutto questo ha delineato un perimetro, dal punto di vista legislativo, in termini di parità, che noi definiremmo maturo ed equilibrato. Anche l'Italia, come paese membro, ha recepito le indicazioni e le normative europee, e già dai primissimi anni '80 abbiamo avuto una serie di interventi legislativi - non li elenco sia per non annoiarvi, sia perché so che quel lo odierno è un uditorio specializzato - con particolare ed esplicito riferimento alla materia lavorativa.

Se ci conforta, allora, il quadro normativo, resta - però - con tutta evidenza uno scarto oggettivo tra una parità formale, descrittiva e garantita, ed una parità sostanziale. In realtà, non solo lo hanno dimostrato le relazioni delle colleghe che mi hanno preceduto, ma anche tutte le rilevazioni statistiche e degli osservatori specializzati su questa materia continua mente sottolineano e ripropongono una sorta di scarto tra una realtà dei fatti e una realtà descrittiva.

Nel novembre scorso, la Fondazione Risorsa Donna ha reso pubblici i primi risultati di una ricerca estremamente importante, che cito, sia pure velocemente. Si tratta di una ricerca il cui impianto definirei monumentale, perché ha preso in considerazione i provvedimenti legislativi, con uno specifico legato al genere femminile, varati nel nostro paese dal 1948 al 2004.

Ho partecipato alla presentazione dei risultati della ricerca ed in quella sede abbiamo avuto modo di discutere di alcune questioni che qui sacrifico e riferisco in - soltanto - due delle tante considerazioni che sono emerse dal lavoro di ricerca e che voglio portare alla vostra attenzione. Dal 1948 al 2004 sono stati calcolati circa 75 interventi legislativi ritenuti ad interesse specifico per il genere femminile.

Il punto fondamentale, però, è un altro: la Fondazione ha analizzato gli stanziamenti economici per sostenere tali interventi legislativi. Ne emerge che su 7 leggi ritenute di esclusivo interesse per il genere femminile solo 34 prevedono un con-

creto intervento finanziario; e nel 55% dei casi si è trattato di intenzionalità positiva non sostenuta da adeguati stanziamenti.

Questo è un nodo, insieme ai tanti altri emersi oggi, nonché una «metafora» di ipocrisia ricorrente, sulla quale dobbiamo ragionare. È in queste parti molli, infatti, che si annidano non solo le discriminazioni di cui oggi abbiamo parlato, ma tante forme di sperequazione ed anche quello scarto, a cui facevo riferimento all'inizio, tra parità formale e parità sostanziale e, ancora, tra la percezione sociale della parità di diritto e la parità di fatto.

Negli interventi precedenti, Linda Laura Sabbadini e la professoressa Gottardi hanno delineato con estrema precisione il quadro del lavoro femminile. E credo si debba riflettere su un dato: il trend dell'occupazione femminile, in crescita costante negli ultimi anni ha registrato nei 2004 e nei primi due trimestri del 2005 una contrazione (Fonte ISTAT) e la nostra percentuale di occupazione femminile, che oggi supera di poco il 45%, è comunque di dieci punti percentuali inferiore alla media degli altri paesi europei.

Questo è il dato oggettivo e quantitativo. Esiste, poi, e non può non essere considerata, una rilevazione di tipo qualitativo. Nel senso che sono critiche anche le condizioni di lavoro femminile. Ossia, oltre che rilevare la presenza femminile nel mondo del lavoro dal punto di vista oggettivo e quantitativo, è anche e soprattutto sulla condizione qualitativa del lavoro femminile che dobbiamo soffermarci e riflettere, perché le criticità sono molte. Ma andiamo per ordine. E vero che la presenza delle donne nel mondo del lavoro è aumentata in tutti i settori; la Presidente Trupia, ci riferiva all'inizio dei lavori - ad esempio - che la percentuale delle dipendenti della Camera dei deputati, è pari alla metà circa dei dipendenti, ma si tratta di una condizione privilegiata e particolare e, inoltre, la Presidente stessa, peraltro, ci ha riferito che questa percentuale crolla quando si considerano le posizioni apicali e le progressioni di carriera.

E questa stessa considerazione può riguardare tutti i comparti lavorativi. Anche nella pubblica amministrazione, ad esempio, dove pur si concentra il maggior numero di impiego femminile, è scarsa la presenza delle donne nelle posizioni di vertice e nell'esercizio di quella che viene definita leadership.

Inoltre, nel mondo del lavoro, la criticità accompagna non solo e non tanto l'ingresso della donna - sebbene, a parità di formazione, anzi spesso con una formazione curricolare superiore, la donna resta più a lungo disoccupata e spesso accetta come primo lavoro anche una condizione non adeguata ai titoli acquisiti - quanto le progressioni di carriera.

Ritengo, infine, che la maggiore criticità si annidi nella oggettiva difficoltà che le donne incontrano nella permanenza nel mercato del lavoro. Il nodo di fondo, insomma, è e resta quello di conciliare i tempi di lavoro con i tempi del lavoro di cura, che non è più soltanto legato alla nascita ed alla crescita dei bambini, ma che sempre più si congiungerà, con il progressivo allungamento della vita media e il progressivo invecchiamento della popolazione, anche alla cura degli

anziani, in questa congiuntura demografica, la donna rischia di rimanere esclusa dal mondo del lavoro per un periodo talmente tanto lungo di tempo, che difficilmente potrà rientrare e soprattutto in una condizione di equità e di non sottomansionamento.

Nelle criticità che costellano il lavoro femminile rientra anche il fenomeno del differenziale retributivo, che è ormai un dato statisticamente dimostrato; sebbene la legge vieti la disparità salariale a parità di lavoro svolto, le sperequazioni ci sono e si annidano nella parte di salario accessorio e nelle forme compensative legate ai premi di produzione, alle ore di lavoro straordinario, ai benefit economici ecc. nonché - anche - all'assenza di un "sistema delle competenze" femminili ed alla presenza di una svalutazione valoriale di alcune mansioni considerate prettamente femminili. Persistono - insomma - molte e diverse forme di segregazione, orizzontale e verticale; esiste, inoltre, un lavoro sommerso, che viene stimato più femminile che maschile; esistono, com'è noto, i problemi della precarietà e di impiego a corto respiro; esiste il problema, non solo femminile, della frammentazione e segmentazione del profilo lavorativo; e tutto insieme concorre ad ingrossare le fila "dell'esercito" italiano ed europeo come viene definito dei lavoratori invisibili! In questo interessante convegno sono emerse tante cose importanti e molte altre potremmo aggiungerne ma concludiamo con una riflessione, credo condivisibile dalle relatrici e dalla platea, il cui denominatore è, ai di là delle competenze di ognuna, una sensibilità comune verso lo specifico femminile.

Rispetto allo scarto di parità a cui ho fatto riferimento all'inizio del discorso, e che qui oggi è emerso in tutta la sua evidenza, la possibilità di ridurlo passa attraverso l'attuazione di prassi giuste e, dell'esercizio effettivo dell'empowerment delle donne.

Ritengo anche che, il nodo che resta irrisolto sul tappeto, quello della conciliazione dei tempi, sia il nodo di fondo dell'intero mondo del lavoro. Questa non è una questione di donne, né di settori lavorativi, questo - ripeto - è il nodo di fondo del mercato del lavoro e non si risolve se le donne sono costrette ad inseguire una "conciliazione soggettiva ed individuale", basata sulle loro capacità combinatorie, piuttosto che avere una "conciliazione oggettiva e di sistema".

La strategia europea elaborata a Lisbona, che ci indicava per il 2010 un obiettivo di occupazione femminile del 60% (oggi irraggiungibile), puntava su molti elementi competitivi ed innovativi ma, soprattutto auspicava l'aumento della presenza delle donne nel mondo del lavoro.

Rispetto a questo tema, ritorna il nodo centrale della conciliazione che non ritengo sia una questione di donne; né ritengo che il lavoro femminile sia una questione di donne, ma una questione che afferisce al mercato del lavoro nel suo complesso. E quindi giudico ogni insuccesso che si registra in termini di mancata conciliazione come una causa di esclusione sociale. E, rispetto alle indicazioni della Comunità europea, che punta e ci spinge - giustamente - verso il concetto e la prassi dell'inclusione sociale, ogni fallimento sulla strada della conciliazione è

una forma di esclusione sociale, e non solo delle donne. In una declinazione corretta dei modelli di welfare state - non assistenziale e "zoppicante" in cui le famiglie, le donne, i nonni diventano un segmento portante - il principio ed il metodo sono sussidiari e "comunitaristici". E ritengo che sia necessario immaginare ed articolare un modello di stato sociale che sappia coniugare il principio della sussidiarietà ed accogliere politiche comunitarie familiarizzate che mettano veramente al centro delle scelte la famiglia, i bisogni, le donne, i bambini, le reti formali ed informali di servizi.

Oggi nel nostro paese registriamo due deficit fondamentali di presenza femminile: nel mondo del lavoro, nella misura che abbiamo cercato qui, sia pure velocemente, di stigmatizzare, e nel mondo delle Istituzioni politiche nonché nei luoghi della decisione economica. Sono deficit di rappresentanza, che sbaglieremmo a considerare separatamente, perché in realtà sono due risvolti della stessa medaglia e soltanto un approccio di sistema rispetto al medesimo difetto può servire a colmare il vuoto ed a saltare il guado.

Il titolo del convegno ci chiede: "Offrire pareri o prendere decisioni?". Gli organismi di parità, che per me hanno e conservano una funzione fondamentale, sono stati spesso anche istituzionalmente creati ed utilizzati per il loro potere consultivo, e l'impegno femminile considerato spesso alla stregua di un volontariato sociale; e tornando alla domanda posta dal convegno, rispondo «presa di decisioni», ma è evidente che per decidere bisogna essere lì dove si decide. Ed è proprio nei luoghi della decisione che le donne sono sottorappresentate e le scelte lì e così prese - nei consigli di amministrazione, come nei meccanismi istituzionali - non possono declinare il necessario punto di vista di genere. Grazie.

INTERVISTA RILASCIATA IN OCCASIONE DELLA RICORRENZA DELL'8 MARZO 2006 ALLA RIVISTA DEL SINDACATO DI POLIZIA (SIULP)

Nonostante i progressi e le tante belle parole ancora oggi e tutti i giorni oggi le donne vengono discriminate, escluse, emarginate: ha senso festeggiare l'8 marzo?

C'è poco da festeggiare - a guardare la realtà delle cose - ma non è questo il punto. Il punto è un altro. Ossia, oltre la festa, restano le questioni di sempre; quelle irrisolte, controverse e delicate che riguardano, in particolare, il mondo delle donne ma che interessano l'intero corpo sociale. E l'8 marzo deve portare un segno diverso, meno da rituale festaiolo-celebrativo e più da analisi politica e sociale.

Il quadro del mondo femminile è sempre più complesso ed articolato; tra le tendenze più evidenti quella dell'aumento del numero delle donne che posticipano l'uscita dalla famiglia di origine; alla permanenza prolungata in casa dei genitori contribuiscono anche l'allungamento dei tempi formativi e, in qualche misura, le difficoltà di ingresso nel mondo del lavoro. Dopo l'uscita dalla famiglia di origine

le donne tendono a rinviare l'età del matrimonio e a diversificare i percorsi di costituzione della famiglia. Tra le tendenze al rinvio si conferma anche quella di posticipare le scelte di procreazione; le donne - infatti - diventano madri più tardi e fanno meno figli, con l'effetto di una costante diminuzione del numero medio di figli per donna ed una media nazionale del figlio unico. È sempre in crescita l'investimento femminile sull'istruzione e nei traguardi elevati della carriera scolastica; ma nonostante il maggiore investimento femminile nella formazione, le diplomate e le laureate trovano lavoro più tardi dei loro coetanei e, spesso, trovano lavori meno qualificati, meno stabili e meno retribuiti.

Inoltre, anche se la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è aumentata costantemente dal '93 in poi, resta basso il tasso di incidenza delle donne occupate sul totale dell'occupazione (siamo i penultimi in Europa!) ed il tasso di occupazione femminile, lontano dagli obiettivi di Lisbona.

È evidente che nel corso degli ultimi decenni si è consumata una rivoluzione silenziosa, quella del mondo femminile e la vita delle donne è cambiata. E mentre tiriamo le somme - e, forse, la ricorrenza dell'8 marzo può essere un'occasione in più per farlo - stabiliamo i traguardi conseguiti e delineiamo - anche, però - gli orizzonti che ancora sono lontani e gli obiettivi che ancora ci sfuggono.

Come si colloca l'Italia sul piano del rispetto delle pari opportunità tra i paesi ad economia avanzata post-industriale?

Il world economic forum (WEF) ci ha collocato al 45° posto (sui 58 paesi considerati) per il gender gap index, elaborato secondo cinque parametri fondamentali.

In Italia abbiamo un doppio deficit di rappresentanza e partecipazione femminile, sia nelle istituzioni politiche e nei luoghi della decisione economica che nei vertici di carriera e nel mondo lavorativo. In particolare è nel mondo del lavoro che si registrano le discriminazioni più evidenti e le forme di segregazione.

La transizione femminile verso il mondo del lavoro continua a rappresentare una criticità; si registra una permanenza più lunga nell'area della disoccupazione e, come abbiamo accennato prima, si tratta di una disoccupazione di risorse qualificate (diplomate, laureate). Lo svantaggio femminile è costituito dalla difficoltà non solo di trovare un'occupazione ma di avere un lavoro adeguato al titolo di studio conseguito, perlomeno all'inizio della vita lavorativa. Inoltre, dopo l'ingresso nel mercato del lavoro, le donne risultano essere svantaggiate rispetto agli uomini sia nelle tipologie lavorative svolte che nei termini retribuiti; le differenze di guadagno dipendono - in parte - dal fatto che le donne accedono più difficilmente degli uomini a posti ben remunerati ed a posizione di vertice di carriera ma, anche a parità di qualifica e di professione svolta, le donne guadagnano di meno dei colleghi maschi e la disparità salariale si annida in quella zona d'ombra del cosiddetto "salario accessorio" e nelle forme compensative legate ai premi di produzione, alle ore di lavoro straordinario, ai benefits economici ecc. nonché - anche - all'assenza di un "sistema delle competenze" femminili ed alla

presenza di una svalutazione valoriale di alcune mansioni considerate prettamente femminili.

Le donne oggi si avvicinano al mondo del lavoro in età più avanzata nel tempo e con un livello di istruzione più elevato e, come è noto, l'occupazione femminile è costantemente aumentata nel corso degli ultimi decenni. Ma anche se l'occupazione femminile cresce in tutti i tipi di lavoro e tende a migliorare la posizione lavorativa della donna, resta centrale il nodo della conciliazione tra lavoro e famiglia ed emergono alcune criticità trasversali alle diverse zone del Paese, nell'accesso al mercato del lavoro, nel progresso delle carriere, nell'ascesa ai luoghi decisionali politici ed economici, nel mantenimento del lavoro nel momento in cui nascono i figli e nel ricollocamento lavorativo dopo essere uscite per maternità. Complessivamente, il carico familiare continua a pesare sulle spalle delle donne ed a costituire una barriera nell'accesso e nella permanenza femminili nel mercato del lavoro; la maternità - insomma - resta un fatto privato cui si stenta ad attribuire e riconoscere un valore sociale.

Qual è l'aspetto che secondo lei, ci fa primeggiare in positivo e in negativo?

Possiamo sostenere che la nostra legislazione in termini di parità e pari opportunità - pur senza farci primeggiare - sia equilibrata e ragionevole e comunque in linea con le tendenze europee e con le raccomandazioni della Comunità Europea su questa materia; però si registra uno scarto notevole tra una parità formale, descrittiva e prescrittiva ed una parità sostanziale ed esigita. È questo scarto che dobbiamo ridurre e, per farlo non servono altri "precetti" normativi quanto prassi giuste che modifichino il costume e la cultura, destrutturando gli stereotipi più ricorrenti.

La parità non si raggiunge solo con previsione normative ma con un processo di parificazione inteso come percorso culturale, sociale, familiare, educativo.

Da quale uomo o categoria di uomini preferirebbe ricevere in omaggio le mimose quest'anno?

Da nessuno. Perché le mimose non mi sono mai piaciute; anzi - temo - di essere pure un po' allergica al loro odore. E, comunque, più che mimose vorrei che l'8 marzo portasse più donne nelle liste elettorali (in una posizione di eleggibilità!) e migliori opportunità nel mercato del lavoro.

Presentato il 1° Rapporto Nazionale sulle imprese femminili (numero 1, gennaio - febbraio 2005)

La presentazione ufficiale del Rapporto sulle Imprese femminili – preceduta da un Workshop tecnico – è stata l’occasione per fare “il punto della situazione” dopo oltre un decennio di applicazione della legge n.215/92. Il quadro che emerge dal Rapporto è rassicurante e conferma la tendenza positiva del “fenomeno italiano” dell’Imprenditoria femminile. Solo un dato: dalle 4.100 domande del primo bando (1997) siamo passati alle 40.000 del quinto bando (2003).

Il Primo Rapporto Nazionale - promosso dal Ministero delle Attività produttive, dal Comitato per l’Imprenditoria Femminile e da Unioncamere – non svolge soltanto la funzione di monitoraggio delle Imprese ma si offre come strumento di divulgazione e di informazioni di dati interessanti.

Il Rapporto – basato su un’indagine di campo, svolta con la somministrazione di questionari - non propone una lettura separata del mondo delle Imprese ma “incrociata”, in quanto valuta e confronta contestualmente le risposte delle imprese femminili e non femminili, per delineare uno stile imprenditoriale tarato sull’ottica di genere. Il peso delle aziende guidate da donne, nel panorama dell’imprenditoria nazionale, dimostra l’importanza dell’impresa femminile e la sua capacità di condizionare le dinamiche socio-economiche del nostro Paese e sottolinea la necessità di definire un piano di rilancio degli interventi pubblici destinati a sostenere e promuovere questo “genere” di imprenditoria.

L’approccio resta quello della promozione dell’imprenditorialità in un’ottica di genere come applicazione di buone prassi, in un settore lavorativo che continua a registrare una positiva dinamicità e che produce occupazione, tendenzialmente femminile, favorendo l’ingresso delle donne nel mercato del lavoro indipendente ed autonomo.

È bene ricordare che la legge n.215, contenente “Azioni positive per l’imprenditoria femminile”, non è stato un approdo facile e difficile è stata la sua applicazione; carenza di informazione, difetti di assistenza nella progettazione e di tutoring nella fase di creazione e di avvio della nuova impresa.

Ma anche difficoltà di accesso, per le donne imprenditrici, al sistema creditizio, dovuta alla resistenza di alcuni pregiudizi del sistema bancario italiano, nonché le problematiche legate allo scarto esistente tra gli obiettivi della legge da un lato e le risorse finanziarie e la strumentazione amministrativa, dall’altro.

Semplificando, possiamo dire che – inizialmente – gli aspetti burocratici-procedurali hanno prevalso fino a quasi mortificare gli obiettivi di una legge che nasceva come superamento delle discriminazioni, basate sul genere, nell’accesso alle

risorse finanziarie e come volontà di promozione di nuove soggettività nel tessuto imprenditoriale del nostro sistema economico.

Il sostegno pubblico all'impresa femminile ha rappresentato un intervento fortemente innovativo; la promozione di imprese femminili non è nata come tutela assistenziale ma come riconoscimento di creatività e valorizzazione di nuove soggettività.

Una sorta di investimento su un fattore produttivo, su una risorsa – insomma - e non protezione di soggetti deboli, magari esclusi o marginali rispetto al mercato del lavoro. Dal '92 ad oggi – e la presentazione del Rapporto è stata un'occasione per ribadirlo – l'imprenditoria femminile è cresciuta costantemente e, dalla legge si è passati alle strategie, elaborate anche di fronte alle accelerazioni della post-modernità ed alle sfide lanciate dalla globalizzazione dell'economia e dei mercati e dalla concorrenza mondiale.

La crescita del numero delle imprenditrici dimostra che si sta radicando nel mondo del lavoro la tendenza a tipologie di autoimpiego, con l'assunzione di responsabilità individuali e la disponibilità a rischiare per cercare nuove opportunità.

Nonostante i segni positivi che anche il Rapporto sottolinea, per le donne l'accesso al ruolo imprenditoriale resta critico non solo per la difficoltà di avere informazioni ma anche e soprattutto per la "fatica" della conciliazione dei tempi, questione di fondo e nodo ancora irrisolto dell'intero mondo del lavoro.

La politica "in rosa" ci vede al 74° posto (numero 2, marzo - aprile 2005)

Dieci anni dopo la quarta Conferenza mondiale sulla donna (Beijing, 1995), l'Organizzazione delle Nazioni Unite ha riunito a New York (26 febbraio - 11 marzo 2005) i governi di 189 Paesi per monitorare i progressi compiuti in materia (secondo i piani tracciati nel 1995 nella Dichiarazione e Piattaforma d'Azione, nonché i risultati della XXIII sessione speciale dell'assemblea generale nel 2000) e definire gli obiettivi prioritari da perseguire per la piena realizzazione della parità tra uomo e donna. I lavori sono stati aperti dal segretario generale delle Nazioni Unite, Kofi Annan, che nel suo intervento ha sottolineato il significato celebrativo dell'evento ma anche l'importanza dei contenuti programmatici, chiedendo fermamente ai governi di impegnarsi in azioni positive per lo status femminile.

La 49ma sessione della commissione sulla condizione giuridica e sociale della donna (Commission on the status of women, CSW) ha, quindi, assunto un particolare rilievo per gli aspetti celebrativi del "Pechino + 10" e, costituendo un bilancio decennale, ha fornito ulteriori spunti di riflessione. Questa sessione si è distinta anche per l'eccezionale confluenza delle organizzazioni non governative, circa 6.000 da tutto il mondo.

La bozza di dichiarazione proposta - all'inizio dei lavori - dal Bureau della CSW ha raccolto un generale apprezzamento da parte delle delegazioni governative che si sono dichiarate disposte ad adottarne i contenuti (tale è stata anche la posizione espressa dalla presidenza lussemburghese a nome dell'Unione Europea); non è stato così per gli Stati Uniti che hanno proposto un emendamento al primo paragrafo. L'emendamento statunitense, che aveva ricevuto l'appoggio della Santa Sede, è stato ritirato il 4 marzo dopo molte polemiche ed era formulato come segue: "any new international human rights" (...) "do not include the right to abortion"; per sostenere che la riaffermazione di Pechino e di Pechino + 5 - da tutti condivisa - non comportava l'accettazione dell'aborto come diritto delle donne. Superato questo scoglio, che - per altro - ha egemonizzato il dibattito della prima settimana di lavoro ed ha inchiodato tutti a ribadire le acquisizioni di Pechino senza ulteriori elaborazioni ed approfondimenti, la CSW si è conclusa con la sottoscrizione di una Dichiarazione - piuttosto generica - che impegna i Governi nelle politiche di mainstreaming, di empowerment e gender balance.

L'Italia, che ha lavorato insieme agli altri Paesi europei in relazione al negoziato sul testo della risoluzione relativa all'"Economic advancement for Women" predisposto dal Bureau della CSW, si è fatta promotrice di alcune integrazioni al testo, con particolare riferimento - tra gli altri - ai temi del Work/life balance, della conciliazione tra lavoro di cura e lavoro extra domestico e della eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei luoghi di lavoro, nonché alla opportunità di includere nelle statistiche di genere alcuni settori strategici non menzionati nel documento in discussione e che le rilevazioni statistiche siano di pertinenza di istituti nazionali ufficiali. Nel Panel II, "Synergies between national-level implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (BPA) and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)", è stato sottolineato che i due strumenti sono di vocazione diversa ma si rafforzano reciprocamente; e, come il CEDAW - non ancora ratificato da tutti i Paesi ma che ha visto aumentare il numero dei suoi aderenti - continui a costituire il cardine giuridico e concettuale di un effettivo sviluppo della condizione femminile. Inoltre, altro spunto emerso dai lavori, un segno positivo emerge dal rafforzamento del partenariato tra ong e governi, base necessaria per il radicamento del CEDAW e del BPA.

Nei lavori della CSW e, in particolare, nella riunione interparlamentare (incentrata sulla risoluzione adottata nella 111ma Assemblea plenaria dell'Unione Inter-Parlamentare - IPU - di Ginevra, del 1 ottobre 2004), è stato affrontato il tema della Rappresentanza femminile nelle Istituzioni politiche nazionali. Nella discussione su "Women in Politics: 1945 - 2005" è emerso con ogni evidenza che, nonostante i progressi registrati nel corso degli ultimi anni, in particolare in Europa (+6.1), in America (+5.9) e nell'Africa sub Sahariana (+5.0), la presenza delle donne in politica continua a rappresentare una situazione di squilibrio di genere.

Rispetto all'esigenza del riequilibrio, l'implementazione del meccanismo delle quote è stato definito uno strumento "necessario ma non sufficiente".

E, nella classifica stilata in base alla percentuale delle donne presenti in Parlamento, l'Italia, con il suo 11%, risulta al 74esimo posto. La Conferenza di New York ha dimostrato - qualora ce ne fosse bisogno - che nonostante i passi compiuti in questi ultimi dieci anni, tra affermazioni ed acquisizioni femminili, non c'è gender mainstreaming (politica che mira ad introdurre in modo duraturo la prospettiva della parità in tutti gli ambiti e a tutti i livelli) senza l'empowerment delle donne. E la strada è ancora lunga.

Il doppio lavoro delle donne (numero 3, maggio - giugno 2005)

Come è a tutti noto, nei giorni scorsi, è stato presentato il Rapporto annuale sulla situazione del Paese nel 2004, elaborato dall'Istat. Il Rapporto annuale ha il duplice obiettivo di integrare le informazioni disponibili e di riflettere sulle principali trasformazioni strutturali intervenute nel "sistema - Paese". Nelle oltre 400 pagine del Rapporto vengono affrontati i nodi cruciali ed i fenomeni più emergenti nel corso dell'anno e quelli che più hanno inciso sul comportamento e sulla qualità della vita dei cittadini. Il Rapporto si concentra anche sui cambiamenti intervenuti nel sistema delle imprese, nel mondo e nel mercato del lavoro e nella vita delle famiglie, contestualizzandoli nella congiuntura economica 2004. In questa sede, tra le tante indicazioni emerse dal Rapporto, vogliamo fare riferimento alle trasformazioni familiari analizzate e ricostruite dall'Istat che riassume i mutamenti sociali e demografici degli ultimi due decenni e descrive i cambiamenti nelle strutture, relazioni e nelle reti delle famiglie, con l'emersione di "soggetti sociali nuovi o per lo meno differenti".

È diminuita la dimensione media quantitativa delle famiglie, in relazione alla bassa fecondità (1,2 figli per donna); la vita media si allunga e si vanno semplificando le strutture familiari, si riduce "il peso delle famiglie con più generazioni ...diminuiscono le coppie con figli... e aumentano le persone sole". Insomma - si legge nel Rapporto - il modello tradizionale di coppia coniugata con figli perde terreno mentre crescono di importanza nuove forme familiari: single e genitori soli non vedovi, coppie di fatto di celibi e nubili, coppie in cui almeno uno dei partner proviene da una precedente esperienza coniugale.

Si conferma, inoltre, la tendenza alla permanenza prolungata dei figli adulti all'interno della famiglia dovuta, in parte, all'allungamento dei tempi formativi ed alle difficoltà di ingresso nel mondo del lavoro nonché ai problemi legati alla disponibilità di un'abitazione autonoma ed al conseguimento di una posizione lavorativa stabile. Inoltre - ed è questo il nodo che ci preme sottolineare - anche se si è modificato il modello di condivisione degli impegni familiari, il carico del cosiddetto lavoro di cura e familiare continua a gravare sempre sulle donne; "la riduzione

del tempo di lavoro familiare da parte delle donne è una tendenza generalizzata. Nonostante ciò, permane un forte carico di lavoro familiare su quelle che lavorano, in particolare quelle con figli piccoli... in sintesi, il 77 per cento del tempo dedicato al lavoro familiare è ancora a carico della donna (contro l'85% del 1988-1989), mostrando il persistere di una significativa disuguaglianza di genere, con qualche segnale di riequilibrio”.

E ancora, più chiaramente, aumenta la partecipazione degli uomini al lavoro familiare, soprattutto se la donna lavora ma. “Quando al donna lavora, la condivisione dei carichi di lavoro familiare è solo leggermente meno squilibrata”. Il cambiamento del modello di condivisione si sta modificando più lentamente di quanto non stia avvenendo sul piano delle strutture e quello che si verifica è per effetto più dei comportamenti delle donne che di quelli degli uomini; negli ultimi cinque anni – avverte il Rapporto – si è registrato un incremento dei servizi offerti dalle istituzioni pubbliche e, parallelamente, sono aumentati anche i servizi privati offerti alle famiglie e le reti informali “di aiuto”, ma è evidente che non siamo in presenza di una radicale e profonda inversione di tendenza nei costumi e nelle “prassi” di organizzazione quotidiana.

Le profonde trasformazioni delle famiglie e la diffusione di nuovi modelli familiari rappresentano forti cambiamenti sociali che non sempre vengono adeguatamente interpretati; siamo di fronte all'emersione di nuovi bisogni e di domande inedite ma, anche, al perdurare di “esigenze” che, nonostante tutto, stentano a trovare piena soddisfazione, come quella di una donna che vuole essere madre ma anche lavoratrice e che ancora deve, ogni giorno, misurarsi con le sue personali capacità “combinatorie”.

Il differenziale retributivo tra uomini e donne (numero 4-5, luglio - agosto 2005)

Il primo segnale è arrivato dagli Stati Uniti dove - secondo uno studio del General Accounting Office - le donne guadagnano meno rispetto ai colleghi uomini a parità di incarico e di carriera percepiscono stipendi più bassi del 27% circa rispetto agli uomini.

Il fenomeno della disparità di genere nelle retribuzioni è anche europeo ed è dovuto ai processi di segmentazione del mercato del lavoro che favoriscono il reinserimento delle donne nel mondo del lavoro in posti poco retribuiti e, in parte, alla sottostima delle occupazioni tradizionalmente femminili. L'Unione Europea può vantare il suo impegno in merito alla parità salariale - posta tra gli obiettivi del IV e del V Programma di Azione Comunitaria, nell'asse per la parità di opportunità tra donne e uomini - ma nonostante gli sforzi il divario retributivo persiste. Le differenze retributive riguardano tutti gli Stati Membri sia nel settore manifatturiero che nel terziario, privato e pubblico.

Il 20 settembre 2001, il Parlamento europeo è intervenuto con una risoluzione sulla parità di retribuzione per lavoro di pari lavoro, in considerazione che, nonostante gli

sforzi compiuti, i differenziali salariali permangono. Lo scarto retributivo medio fra donne e uomini nell'Unione Europea è del 28% e pur considerando le differenze strutturali nel mercato del lavoro tra uomini e donne e tenendo sotto controllo le variabili quali l'età, l'istruzione, la professione, ed il settore di attività e lo svolgimento delle carriere, le retribuzioni delle donne sono comunque mediamente inferiori del 15% a quelle degli uomini nell'Unione a 25 (del 16% nell'Europa dei Quindici, fonte Eurostat). La risoluzione considera tale gap retributivo medio ascrivibile a meccanismi di "discriminazione di valore" nei casi di retribuzione ineguale per valori di pari valore e alle "discriminazioni dirette" nei casi di retribuzione ineguale a parità di lavoro. Il differenziale salariale potrebbe essere ridotto intervenendo su più piani: migliorando lo status delle donne nel mercato del lavoro, riducendo le differenze strutturali di genere, eliminando le discriminazioni in sede di formazione delle retribuzioni, fornendo strumenti di conciliazione tra vita lavorativa ed impegni di cura familiare. Le indicazioni più recenti da parte della Comunità europea puntano a denunciare e correggere tutte le forme di segregazione orizzontale e verticale, che producono differenze retributive in pari condizioni di lavoro e in lavori nei "settori femminili". Gli Stati membri sono chiamati a migliorare la raccolta dei dati ed a procedere nella disaggregazione per genere e settore, con indicatori non solo descrittivi ma anche interpretativi, quali l'incidenza salariale della combinazione di lavoro extradomestico e vita familiare, l'incidenza dell'organizzazione del lavoro sulla struttura salariale delle donne.

Come si spiega il differenziale retributivo? Il gap di retribuzione dipende in parte dal fatto che nel mercato del lavoro gli uomini occupano posizioni più elevate di carriera e sono maggiormente presenti nei comparti dove la retribuzione è più alta o più garantita. La spiegazione si trova anche in quella parte di cosiddetto "salario accessorio" e lo scarto retributivo femminile si configura con un maggior numero di assenze, un minor numero di ore lavorate e di ore di straordinario - aspetti riconducibili agli obblighi familiari e di cura - nonché meno premi produttività ed altre voci assimilabili.

In Italia - nonostante la legge n. 903 del 9 dicembre 1977 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro - le donne guadagnano meno dei colleghi uomini, anche a parità di titolo di studio, settore lavorativo e livello di qualifica (discriminazione orizzontale) e tale svantaggio cresce con l'avanzare dell'età e della carriera (discriminazione verticale).

Il differenziale retributivo si presenta come una caratteristica strutturale del mercato del lavoro italiano - ma anche europeo - e benché lo squilibrio retributivo si sia ridotto negli ultimi anni in parallelo con il costante aumento del tasso di lavoro femminile, i valori del dislivello restano alti (media del 24%). Il gap è più marcato nelle posizioni lavorative in cui il reddito medio è più elevato e nelle professioni più qualificate ma è molto alto anche nel settore operaio e terziario privato. E la discriminazione salariale si accentua nelle forme di lavoro atipiche, in cui le donne percepiscono salari più bassi e vivono una maggiore discontinuità dei profili lavorativi.

I dati mostrano anche che il dislivello salariale è legato all'età: intorno ai 35 anni, quando i carichi familiari diventano più pressanti (cura dei figli e assistenza agli anziani), la componente femminile tende ad uscire dal mondo del lavoro o ad intraprendere forme di lavoro parziale.

Le differenze retributive sono uno dei nodi di fondo del mercato del lavoro che comincia ad accreditarsi sul fronte del dibattito politico europeo.

La Francia ha deciso di intervenire - dopo gli interventi legislativi fatti in materia di uguaglianza salariale nel 1983 e nel 2001 - con disegno di legge per l'equiparazione salariale a parità di mansione, presentato dal Governo e discusso a maggio in Parlamento. "Eguaglianza all'orizzonte 2010", titolava Le Monde, contribuendo al dibattito in corso cominciato già all'inizio dell'anno quando il Presidente Chirac aveva sollecitato un intervento legislativo che sradicasse quella che ha definito "una disuguaglianza inaccettabile per ragioni morali ed economiche".

E mentre pensiamo agli obiettivi 2010, stabiliti dalla strategia europea elaborata a Lisbona, di competitività, di incremento del lavoro, con il "miraggio" del 60% di occupazione femminile torniamo a constatare lo scarto esistente tra una parità formale e descrittiva ed una parità sostanziale ed effettiva.

Un libro spiega il passaggio del welfare dall'assistenzialismo alla "sussidiarietà" (numero 6-7, ottobre 2005)

È uscito di recente, per i tipi della Egea (Milano, luglio 2005, pp.278), il volume collettaneo dedicato a "Welfare community e sussidiarietà", curato da Sergio Belardinelli, docente di Sociologia dei processi culturali alla Facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Bologna.

Nel libro - voluto dalla Fondazione "Nuova Italia" - cui hanno collaborato docenti universitari ed autorevoli studiosi del tema, si affronta il passaggio dal vecchio modello di Stato sociale, definito dagli autori assistenziale a quello di Welfare Community o Welfare Society, sottolineando la spinta propulsiva esercitata, in questa transizione, dal principio della sussidiarietà. Il volume presenta undici capitoli, ognuno dei quali affronta con il contributo degli Autori, un aspetto specifico del Welfare. Il filo rosso è dato dal ripensare il vecchio Stato sociale, il senso dello Stato e la cittadinanza, in una "nuova configurazione del rapporto tra Stato e cittadini, tra Stato e società civile, incentrata non più sul paternalismo dello Stato moderno bensì sul principio di sussidiarietà...", per promuovere l'autonomia ed una comunità pluralista ma non relativista. Volendo semplificare, potremmo dire che la sussidiarietà è il principio, il modello da declinare è il welfare comunitario ed il metodo è la centralità della persona con i suoi bisogni reali; insomma, al centro delle politiche di welfare comunitario si collocano le singole persone e le famiglie, intese come bene sociale relazionale. La famiglia non solo, quindi, come unità economica e produttiva ma, soprattutto, come risorsa ed istituzione sociale fondamentale.

Il Welfare Society, punta all'inclusione sociale sia di coloro che oggi sono esclusi sia di coloro che potrebbero diventarlo per le forme crescenti di povertà e di disagio; il raggiungimento dell'obiettivo dell'inclusione sociale richiede un intreccio tra pubblico e privato, tra profit e non profit e prevede un intervento pubblico che non si configuri come autoreferenziale ma in reciprocità con le reti spontanee, il privato sociale e le realtà - sempre più emergenti - del Terzo settore.

La crisi del cosiddetto vecchio modello di Stato sociale inizia, nei paesi dell'Europa occidentale, intorno agli anni Ottanta per l'insostenibilità economica delle politiche intraprese, per la recessione economica e la disgregazione sociale prodottesi, per i limiti ecologici riscontrati anche nell'impatto ambientale, per l'esclusività dello Stato nelle politiche sociali e per i parametri puramente di benessere quantitativo prescelti. Rispetto agli elementi di criticità, la transizione al Welfare Community passa attraverso la centralità della comunità sussidiaria, in cui contano le persone, i legami non contrattuali ma comunitari, le identità e le appartenenze alla comunità; contano le famiglie, le associazioni, ed il ruolo dell'impresa sociale in un'ottica di reciprocità.

Sono molte le sfide lanciate ai moderni modelli di welfare, tra queste: l'aumento della presenza femminile nel mondo del lavoro; le transizioni demografiche con i suoi effetti, come l'allungamento della vita media, l'invecchiamento della popolazione, la contrazione della forza-lavoro giovane; le modificazioni qualitative e quantitative della famiglia e l'emersione di diverse tipologie familiari; una nuova questione sociale con l'aumento della povertà, fenomeno che va oltre il pauperismo inteso come privazione di beni materiali e difficoltà o di impossibilità di soddisfare i bisogni primari ma come esclusione e marginalità sociale; ed infine, l'affermazione di stili di vita e di consumo sempre più individualizzati.

La riconsiderazione dei modelli di Welfare si confronta anche con altri cambiamenti incorso in Italia, dal punto di vista delle riforme istituzionali, del declino della centralità dello Stato, del decentramento di alcuni poteri e del nuovo ruolo esercitato dagli Enti locali e dagli effetti della Riforma del Titolo V della Costituzione (Forma di Stato). E poi, di fronte ed intorno a noi lo scenario mondiale della competizione globale; una competizione che - senza regole - minaccia la sostenibilità economica e sociale e persino il rispetto dell'esercizio dei diritti umani fondamentali.

La globalizzazione è una sfida perenne, da cogliere nella consapevolezza di doverla governare; se non ne gestiamo i meccanismi, la globalizzazione sarà sempre più selvaggia nel produrre povertà, consolidando sperequazioni, rafforzando disuguaglianze, cancellando le identità locali e le biodiversità.

Il welfare comunitario è solidale, ispirato ai principi della sussidiarietà ma anche della sostenibilità dei modelli di sviluppo; è un welfare "familiarizzato" che declina tre concetti di fondo: la convivenza sociale, l'integrazione, la solidarietà. Tale sistema di welfare passa - anche e soprattutto - attraverso lo scioglimento di due nodi di fondo: la questione dei servizi per la conciliazione dei tempi ed il lavoro femminile.

Le criticità che continuano a circondare la presenza delle donne nel mondo del lavoro, sia di carattere quantitativo, in termini di partecipazione, che qualitativo, dal punto di vista delle condizioni lavorative, ci impongono di declinare modelli di Stato Sociale che garantiscano lo sviluppo di pari opportunità e che insistano su “buone prassi”.

Donne ai vertici aziendali (numero 8-9, novembre - dicembre 2005)

In un momento in cui in Italia si discute molto - ma mai abbastanza - sul concetto di rappresentanza femminile ed intorno al metodo delle “quote rosa”, il Cerved - Business Information rende noti i risultati di una ricerca sulla presenza delle donne nei Consigli di amministrazione delle imprese italiane. I dati emersi dalla ricerca condotta dal Cerved - e pubblicati da “Il Sole 24Ore” del lunedì 21 novembre 2005 - delineano una realtà di sotto rappresentanza in un certo senso speculare a quella che affligge le Istituzioni politiche. Ma veniamo alle cifre: nei Cda solo una componente su cinque è donna (il 20,5%); e la situazione peggiora se si considerano le Società per azioni (Spa) in cui la presenza femminile si attesta intorno al 14,3%. Le aziende - poche - in cui il Cda è a maggioranza femminile sono nel 19,5% dei casi iniziative da poco avviate o, nel 19,8% con meno di tre anni di vita. Dai dati elaborati dal Cerved risulta anche che il 21% delle donne ha una carica in più aziende a fronte del 31% degli uomini che detiene più ruoli in diversi Cda; inoltre, più della metà delle donne con la carica di amministratore hanno un'età compresa fra i 30 ed i 49 anni.

Il Focus elaborato dal Cerved su “l'impresa in rosa” ha utilizzato come universo di riferimento 800.000 società di capitali, una realtà articolata e composta costituita da società per azioni e società a responsabilità limitata, società consortili e in accomandita per azioni, selezionandole secondo questo specifico e studiandone poi la distribuzione geografica. Il 5,6% delle imprese oggetto dell'analisi sono società in cui il 100% delle quote/azioni è nelle mani delle donne ed hanno prevalentemente sede nel centro e nel sud della penisola, complessivamente in queste due aree si concentra il 60% delle aziende definite rosa; mentre l'area di minor presenza è il Nord-Est. La ricerca indaga anche sull'incidenza di tali aziende sul tessuto imprenditoriale al livello regionale ed evidenzia la rilevanza del fenomeno in Campania (che risulta in testa alla graduatoria con l'8,2%), seguita dal Lazio (7,4), dalla Puglia e dalla Sicilia (7,1); in queste regioni il peso delle aziende rosa risulta superiore alla media nazionale che ruota intorno al 5,6%. Sempre in relazione alla composizione geografica e territoriale si riscontra che le imprese in cui le donne amministratrici sono la maggioranza dei Consigli, sono ubicate nel Lazio (23,1%) e nella Campania (20,3%) ed operano prevalentemente in settori quali il turismo ed altri servizi di pubblica utilità.

Negli ultimi anni, in linea di tendenza, si è registrata una crescita esponenziale delle iniziative imprenditoriali femminili, grazie anche agli stanziamenti specifici ed alle risorse stanziate per lo sviluppo di tale imprenditoria; nonché come reazione positiva alla difficoltà di trovare una collocazione nel mercato del lavoro e come espressione della capacità di autoimpiego delle donne e disponibilità a mettersi in gioco in prima persona.

E sebbene molte imprenditrici di successo abbiano reagito alla pubblicazione dei risultati della ricerca esprimendo contrarietà all'introduzione del meccanismo delle quote all'interno dei Cda, sottolineando che ciò che più conta "(...) è l'impegno accompagnato da buone idee"(cfr. Il Sole 24Ore, 21 novembre 2005), il dibattito è aperto. Ed è un dibattito di respiro europeo se consideriamo che il problema della scarsa presenza delle donne nei vertici e nei gangli decisionali del potere economico è comune e se riflettiamo sul fatto che ci sono Paesi, come la Norvegia ad esempio, in cui viene riservato alle donne il 40% dei posti nei Consigli di amministrazione. È anche vero, lo sappiamo, che proprio in Norvegia benché la legge punisca con sanzioni molto dure le aziende inadempienti e ne minacci la chiusura se non si regolarizzeranno entro il 2007, la percentuale femminile ai vertici aziendali non supera l'11 per cento (cfr. Corriere della sera, 7 aprile 2005) ma sappiamo anche che era del 6% nel 2002.

Insomma, "modello norvegese" a parte, si fa strada l'idea di inserire "quote rosa" nell'economia come nella politica ed indubbiamente c'è un nodo che lega insieme, e che insieme va letto, il deficit di presenza femminile non solo nelle posizioni apicali ma nell'intero mondo del lavoro e nelle Istituzioni politiche. Due risvolti della stessa medaglia, un difetto di partecipazione e di rappresentanza che crea un circolo vizioso di causa ed effetto e che non si spezza se le donne non arrivano, in modo paritario, lì dove si decide della politica e dell'economia, quindi della vita di tutti.

Atlete e maternità: un nodo da sciogliere (numero 1-2, gennaio - febbraio 2006)

L'articolo comparso su La Gazzetta dello Sport (n.263, 8 novembre 2005) a firma di Josefa Idem (oro Olimpico a Sydney e argento ad Atene) ed intitolato "La colpa di diventare madre", ha riproposto un problema irrisolto e di cui si parla troppo poco: la difficoltà per le donne dello sport italiano di conciliare le scelte di maternità con l'impegno sportivo ed agonistico. La categoria degli sportivi infatti, alla ribalta delle cronache grazie ai Giochi Olimpici Invernali, non gode di tutela previdenziale; quindi e, in particolare, alle atlete non viene riconosciuta alcuna indennità di maternità né sono previste forme di tutela e sostegno nel momento in cui subentra la scelta della maternità e si interrompe - momentaneamente - la loro prestazione sportiva.

I casi più recenti, comparsi anche alla ribalta delle cronache, di Simona Gioli (pallavolista azzurra) e Adriana Moises Pinto (basket in forza al Faenza di A1) sono solo gli ulti-

mi di una serie di atlete che hanno dovuto affrontare questa situazione di conflitto tra maternità e lavoro e probabilmente non sono le uniche cui il contratto è stato risolto. È bene ricordare che sulla questione della tutela previdenziale degli sportivi è stata depositata in Parlamento (già nel febbraio '05) una proposta di legge (n.5605) che ha raccolto firme "bipartisan" ed adesioni di parlamentari di diversi schieramenti politici e che si proponeva di introdurre in tutti i settori sportivi, disposizioni che regolamentassero le prestazioni previdenziali tra gli sportivi e le società e le associazioni sportive. È stato recentemente riscontrato (cfr. la Gazzetta dello Sport n. 4, 5 gennaio 2006) quanto sia controversa la situazione perché l'operato delle atlete agoniste di alto livello va a configurarsi come un rapporto di lavoro parasubordinato, in quanto alcuni sport non vengono riconosciuti come professionistici e, quindi, i contratti degli atleti sono di collaborazione sportiva per prestazioni di attività dilettantistiche.

La legge n.91 del 23 maggio 1981 (norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti) all'articolo 2, stabilisce che sono sportivi professionisti gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi e i preparatori atletici che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso, con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolamentate dal Coni e che conseguono la qualificazione dalle Federazioni sportive nazionali, secondo le norme emanate dalle Federazioni stesse, con l'osservanza delle direttive stabilite dal Coni per le distinzioni dell'attività dilettantistica da quella professionistica. Nessuna delle discipline sportive femminili è però ritenuta "professionistica" e quindi le atlete non godono di alcuna tutela e non possono, in caso di maternità, ottenere alcuna indennità e tutela o mantenere il loro rapporto con il club.

Il tema della maternità non tutelata delle atlete e le problematiche connesse con la realtà "dilettantistica" nonché la questione - brutale e specifica e - della "clausola anti-maternità", che ricorre in taluni "patti-contratti" e scritture private tra società ed atlete e, impegna queste ultime a non rimanere incinte durante la stagione, sono stati denunciati anche da Assist, il Sindacato Atlete e Atleti Dilettanti che non hanno un'adeguata legge di riferimento.

Oltre ad ogni naturale considerazione sul vuoto legislativo da colmare, ribadiamo la convinzione che le atlete debbano avere gli stessi diritti riconosciuti alle lavoratrici e godere di una tutela previdenziale complessiva; questo non solo per il valore sociale che la maternità ricopre e porta con sé ma anche perché la libera scelta di diventare madri è un diritto fondamentale ed inalienabile che "comprende e supera" ogni contratto. Inoltre, le atlete non solo non debbono essere discriminate per il genere ma debbono poter conciliare le scelte procreative con le ambizioni e le possibilità di una carriera agonistica.

Lo sport italiano, quest'anno "olimpico", merita senz'altro anche su questo tema, più attenzione e ed un maggiore impegno di tutti a cominciare dalle condizioni contrattuali delle atlete, proprio in relazione alla maternità, perché, diventare madri - appunto - non può essere una colpa.

**PARTECIPAZIONE A CONVEGNI,
CONFERENZE, SEMINARI, PROGRAMMI TELEVISIVI,
COMUNICATI STAMPA**

LA CONSIGLIERA NAZIONALE È INTERVENUTA A NUMEROSI CONVEGNI, SEMINARI ED OCCASIONI PUBBLICHE; TRA QUESTE SI SEGNALANO LE SEGUENTI PARTECIPAZIONI:

- Workshop tecnico di preparazione alla “Presentazione del primo rapporto nazionale imprese femminili”, Roma 19 gennaio 2005;
- “Il contributo femminile per la salute pubblica”, Roma 10 febbraio 2005;
- Quarantunesima sessione “Commissione ONU sulla condizione delle donne - CSW”, New York 28 febbraio/11 marzo 2005;
- Udienda del Presidente della Repubblica agli organismi di parità, Roma 8 marzo 2005;
- Presentazione volume: “A proposito di donne. Interviste a confronto”, Roma 8 marzo 2005;
- “La conciliazione in prospettiva, presentazione del volume: Teoria e Prassi per la conciliazione lavoro e famiglia”, Roma 11 marzo 2005;
- Presentazione del “codice di condotta” dell’Università degli studi di Cassino per la prevenzione delle molestie sessuali e morali; Cassino 22 marzo 2005;
- “Famiglia e impresa, per un nuovo modello di welfare”, Roma 23 marzo 2005;
- “Il talento delle donne del Lazio: Azioni a sostegno delle donne imprenditrici”, Roma 23 marzo 2005;
- “Educazione e cultura di genere”, Roma 31 marzo 2005;
- Conferenza europea “La lotta contro la discriminazione”, Lussemburgo Centre Jean Monnet, 11 aprile 2005. Intervento: “*Conciliazione dei tempi del lavoro e della famiglia*”;
- Incontro con i partner del Progetto “*L’Europe pour les femmes*”, Bruxelles 29 giugno 1 luglio 2005;
- Presentazione del libro “Welfare Community e sussidiarietà” nelle tre sedi di:
 - Cortina, nell’ambito della manifestazione “Cultura e natura” (18/08/2005);
 - Rimini, nell’ambito del Meeting per l’amicizia tra i popoli di Comunità e Liberazione (25/08/2005);
 - Roma, presso Palazzo Marini (30/11/2005);

- Convegno “Promozione e valorizzazione del ruolo dirigente delle donne all’interno degli organismi di rappresentanza agricola”, organizzato da Confagricoltura (Roma, 15/09/2005);
- Dibattito “Donne fra due mondi: agricoltura e cultura” (con un intervento su “Donne, lavoro e famiglia: il welfare sussidiario”), organizzato dal Coordinamento Donne UGL (Spoleto, III ed. de “La Via dei Vini”, 23 e 24/09/2005);
- Convegno internazionale “Le riforme del lavoro e il loro impatto sulla occupazione femminile: il caso italiano nella esperienza comparata” (Modena, 30/09/2005);
- Presentazione della ricerca “Donne e lavoro: un’indagine sui luoghi comuni e sui pregiudizi imperanti”, organizzata da Unioncamere (Roma, 5/10/2005);
- Presentazione di “Women’s Economics - L’Economia delle Donne”, I salone Internazionale dell’Economia e del Lavoro Femminile (Milano, 14/10/2005);
- Convegno sull’Infanzia, organizzato da Unioncamere (Roma, Unioncamere, 26/10/2005);
- Convegno “Bilancio di Missione dello Stato Italiano verso lo stakeholder donna” organizzato dalla Fondazione Risorsa Donna (Roma, Camera dei Deputati, 10/11/2005);
- Corso “Donne politica e Istituzioni”, organizzato dall’Università degli Studi di Roma Tre, di concerto con il Comitato Pari Opportunità Roma Tre ed in collaborazione con il Ministero Pari Opportunità e la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (Roma, Aula Magna, Facoltà di Lettere e Filosofia, Roma Tre, 18/11/2005);
- Convegno europeo “Pari opportunità tra uomini e donne. Le buone pratiche per l’oggi: offrire pareri o prendere decisioni?”, organizzato dal CPO della Camera dei Deputati (Roma, Palazzo Montecitorio, 24/11/2005);
- Premiazione De@terra alle imprenditrici agricole distinte nell’ambito della loro attività, organizzato dall’ONILFA nell’ambito della celebrazione della Giornata Mondiale della Donna Rurale 2005 (Roma, Ministero Politiche Agricole e Forestali (2 dicembre 2005);
- “Festa del salvabebè e salvamamme”, organizzato da Artemisia ECM (Roma, Centro Congressi Artemisia, 3 dicembre 2005);
- Convegno “La presenza delle donne nei luoghi della decisione politica, istituzionale ed economica” a conclusione del Progetto europeo “L’Europe pour les femmes” (Roma, 12 e 13 dicembre 2005);
- Cerimonia di adesione alla Carta europea dei Ricercatori (Roma, 13 dicembre 2005);
- Convention Nazionale Donne Impresa Confartigianato - Protagoniste in ogni decisione (Roma, 14 e 15 dicembre 2005);

- Convegno e Seminario su “Differenziali retributivi di genere: ipotesi di approfondimento e ricerca” (Roma, 19 e 20 dicembre 2005);
- Assemblea Generale Multi-Stakeholder Forum per la Responsabilità Sociale delle Imprese - Presentazione Rapporto Finale (Roma 20 dicembre 2005)
- Conferenza stampa organizzata da “Telefono Rosa” per presentazione Spot sulla violenza sessuale (Roma, 10 gennaio 2006);
- Audizione Commissione Affari Istituzionali del Senato sul tema delle “quote rosa” (Roma 12 gennaio 2006);
- Convegno “Donne della Terra: i loro ‘numeri’ per e nell’agricoltura” (Roma, 13 gennaio 2006);
- Conferenza stampa alla Camera dei Deputati per la presentazione del Decreto legislativo sul “Bilancio di Genere” (Roma, 18 gennaio 2006);
- Conferenza Stampa presentazione del Calendario “Il tempo della gioia” per la prevenzione della depressione post-partum (Roma, 21 gennaio 2006);
- Seminario “Le politiche per lo sviluppo, la competitività e la coesione sociale” Organizzato dalla Fondazione Nuova Italia (Roma, 24 gennaio 2006);
- Workshop su “Mercato del Lavoro e discriminazioni di genere” organizzato dal Comitato Nazionale di parità (Roma, 31 gennaio 2006);
- Modulo “Mondo lavorativo femminile e legislazione” nel Master in Donna, cultura e società, in corso presso l’Università europea di Roma, (Roma, 1 febbraio 06);
- Congresso Confederale dell’Unione Generale del Lavoro (UGL) (Roma, 2/3/4/ febbraio 06);
- Inaugurazione asilo nido presso il Ministero Politiche Agricole e Forestali (Roma, 2 febbraio 2006);
- Convegno nell’ambito del progetto “Women and Media in Europe” (Roma, 13 febbraio 2006);
- Intervento presso l’Istituto Italiano di Cultura di Budapest sul tema del Ruolo della donna nelle istituzioni Europee, su invito del Direttore dell’Istituto e dell’Ambasciatore Italiano e presentazione del volume “Istituzioni politiche e Rappresentanza Femminile. Il caso italiano” (Budapest 1 marzo 2006);
- Presentazione del progetto “Donne della Repubblica. Italiane al voto 1946 - 2006”, Sala della Protomoteca in Campidoglio, Roma 2 marzo 2006;
- Convegno organizzato dal Coordinamento donne UGL “Nuovi saperi. Nuovi lavori. Altra esclusione” (Roma 8 marzo 2006);
- Convegno organizzato da AIWA e AIDDA: “Italian and Saudi business women’s forum” Roma, 15/17 marzo 2006;
- Conferenza stampa presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di presentazione del software per la compilazione dei rapporti biennali, ex art. 9 legge n. 125/91, Roma 30 marzo 2006;

- FORUM PA: Convegno organizzato da INAIL “Alzare lo sguardo. Dalle pari opportunità alla valorizzazione delle differenze”;
- FORUM PA: “Rete tra Province e Comuni per la diffusione delle azioni di pari opportunità”;
- Conferenza stampa Segretaria Sociale RAI di presentazione del progetto europeo EQUAL “TRATTA NO! Un altro punto di vista.....ora lo sai”.

LA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ, NEL CORSO DELLA PROPRIA ATTIVITÀ ISTITUZIONALE 2005-2006, HA DIRAMATO NUMEROSI COMUNICATI STAMPA IN RELAZIONE ALLE TEMATICHE FEMMINILI E DI PARI OPPORTUNITÀ. NELLO SPECIFICO, HANNO COSTITUITO OGGETTO DI COMUNICATO STAMPA LE QUESTIONI RIPORTATE DI SEGUITO:

- Sostegno alla proposta di sulla costituzione della XV Commissione parlamentare sulle Pari Opportunità, i cui pareri sui provvedimenti legislativi siano vincolanti ed obbligatori;
- “Quote Rosa” e relativo dibattito parlamentare;
- Proposta di legge n. 5605 “Disposizioni in materia di tutela previdenziale degli sportivi” e lettera al presidente del Coni sul problema della conciliazione della maternità con la carriera sportiva;
- Denunce di violenze sessuali alle donne;

Di seguito i testi dei comunicati stampa, disponibili anche *on line* sul sito www.consiglieranazionaleparita.it, sezione bacheca.

LEGGE ELETTORALE E QUOTE ROSA: L'EMENDAMENTO BOCCIATO AGGRAVA DEFICIT DI DEMOCRAZIA

“Il voto di oggi, purtroppo, sancisce drammaticamente una situazione di squilibrio nella rappresentanza di genere a livello istituzionale. Dopo questo voto, possiamo solo aspettarci che la rappresentanza femminile nelle istituzioni diminuisca, aggravando il deficit di democrazia”. È quanto dichiara Isabella Rauti, Consigliera Nazionale di parità del Ministero del lavoro e Politiche Sociali, dopo il voto segreto che ha bocciato gli emendamenti volti a promuovere la rappresentanza femminile nelle liste. “Nonostante, anche fino a ieri - prosegue Isabella Rauti - il mondo dell’associazionismo femminile e un fronte trasversale di parlamentari si sia sforzato, pur con la proposizione di emendamenti diversi, di andare comunque a correggere uno squilibrio di rappresentanza ed un deficit di democrazia, il voto trasversale alla Camera con una schiacciante maggioranza contraria, che ha approfittato del meccanismo del voto segreto, ha provocato di colpo due drammatici effetti: il primo, arginare di fatto la partecipazione femminile alla competizione elettorale; il secondo, creare il presupposto che può far fallire l’intera riforma elettorale di cui si sta discutendo”. “E allora - conclude Isabella Rauti - se oggi la rappresentanza femminile nelle istituzioni non raggiunge neanche il 10% e l’intento era per alcuni, applicando l’art. 51 nella sua recente modifica costituzionale, raggiungere il paritario 50% e per altri versi

l'obiettivo intermedio, ma comunque rispettoso delle indicazioni europee, di un significativo 30% o, se comunque l'obiettivo era quello di elevare la rappresentanza femminile, oggi, dopo questo voto, possiamo solo aspettarci che la rappresentanza femminile nelle istituzioni diminuirà, aggravando il deficit di democrazia".

Roma, 12 ottobre 2005

Il presente comunicato stampa è stato inviato a tutte le Consigliere regionali e provinciali di parità, con lettera firmata della Consigliera nazionale.

QUOTE ROSA: RAUTI FAVOREVOLE A INTESA BIPARTISAN. COMUNICATO STAMPA RILASCIATO IL 4 NOVEMBRE DALLA CONSIGLIERA NAZIONALE ALL'ANSA

Isabella Rauti auspica che "il messaggio politico lanciato da Anna Serafini di un'intesa bipartisan a proposito della questione delle 'quote rosa' venga accolto da tutti i parlamentari". La Consigliera nazionale di parità al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sottolinea l'importanza, nell'imminente discussione al Senato della riforma della legge elettorale, di una coalizione trasversale ai partiti per sbloccare la questione della rappresentanza femminile nelle Istituzioni. "La bocciatura delle 'quote', avvenuta alla Camera il 12 ottobre scorso, leggibile come vittoria del 'partito degli eletti maschi' - afferma Rauti - dovrebbe insegnare che solo un fronte trasversale di genere, come ai tempi della legge contro la violenza sessuale, può riproporre la questione della rappresentanza femminile e correggere l'attuale deficit di partecipazione democratica delle donne alla vita politica istituzionale. È importante inoltre - conclude la Consigliera nazionale di parità - che oltre a un fronte trasversale interno al Parlamento si consolidi una rete anch'essa trasversale, espressione del libero associazionismo femminile e degli organismi di parità, che svolga una funzione di pressione politica, con l'obiettivo dell'equilibrio della rappresentanza di genere a livello istituzionale e secondo la declinazione di quanto previsto dall'art. 51, nella sua recente modifica costituzionale".

APPROVATO IN SENATO EMENDAMENTO AL DDL SULLE QUOTE ROSA

Il 7 febbraio scorso si è conclusa la questione delle "quote rosa" che al Senato è finalmente passata ma che purtroppo non potrà arrivare alla Camera in quanto i tempi della legislatura non lo consentono. Si tratta quindi di una "vittoria dimezzata" che però, ci auguriamo, costituisca un presupposto ineludibile e da portare a compimento nella successiva legislatura, qualunque sarà la maggioranza di governo.

TELEFONO ROSA PRESENTA SPOT CONTRO LA VIOLENZA SESSUALE RIZZITELLI, DA ATLETE INVITO ALLA DENUNCIA

(Adnkronos/Labitalia) - ROMA, 10 gen. - "Per lo spot - ha detto Luisa Rizzitelli - non volevamo delle attrici, ma facce vere e intense. Le atlete, nello spot, dicono alle donne, per la prima volta, una cosa che non si dice mai: dovete denunciare chi vi fa violenza. Assist - ha sottolineato - continua a denunciare tutti i giorni la lesione dei diritti delle atlete. Infatti, lo sport dilettantistico è ammalato di lavoro sommerso,

ossia irregolare. Non ci sono diritti per questi lavoratori (perché tali sono) e le donne sono quasi sempre le più penalizzate”.

Alla presentazione è intervenuta anche Isabella Rauti, consigliera nazionale di parità: “Nell’ultima assemblea plenaria svoltasi a fine dicembre - ha ricordato - abbiamo votato un ordine del giorno che abbiamo trasmesso al ministro degli Interni Pisanu e alle istituzioni locali, affinché assumano tutte le iniziative necessarie alla costituzione di reti di supporto alle vittime della violenza”.

PARI OPPORTUNITÀ: A ROMA RIUNIONE RETE NAZIONALE CONSIGLIERE DI PARITÀ. ISABELLA RAUTI: COGLIERE IL DISAGIO SOCIALE PER DARE RISPOSTE ADEGUATE

Roma, 16 feb. - (Adnkronos/Labitalia) - Si sono riunite, a Roma, le consigliere di parità di tutta Italia, una ‘rete’ impegnata sul territorio contro le discriminazioni sul lavoro nei confronti delle donne. Una due giorni per la prima riunione annuale dell’organismo, istituito presso il ministero del *Welfare* e previsto dalla legge 196 del 2000. Un’occasione, dunque, per rilanciare sul territorio l’azione a favore delle pari opportunità sul lavoro, oltre a fare il punto sul programma di attività svolto dalla rete attraverso i gruppi tematici. A guidare i lavori dell’assemblea, alla quale hanno partecipato tutte le rappresentanti regionali e provinciali, sono state la consigliera nazionale di parità, Isabella Rauti, che coordina la Rete, e la sua ‘supplente’, Daniela De Blasio. “L’azione della Rete delle consigliere - afferma Isabella Rauti è tanto più importante in un momento, come quello che stiamo vivendo, di indebolimento dell’energia sociale. Un momento di disagio a cui è necessario dare risposte. Le consigliere di parità, infatti, sono impegnate sul territorio proprio a percepire il disagio sociale e a dare delle risposte - sottolinea - che siano le più vicine all’esigenza di favorire pari opportunità di accesso al mercato del lavoro, diritti garantiti e inclusione sociale, combattendo gli stereotipi di genere e la segregazione occupazionale e promuovendo un governo della flessibilità e politiche trasversali di conciliazione. Se non si coglie il disagio, infatti, non si possono neanche dare delle risposte adeguate”. Tra i principali temi affrontati negli ultimi mesi dalla Rete delle consigliere di parità, quello della rappresentanza femminile nelle istituzioni, il problema della violenza sessuale sulle donne e delle molestie in ambito lavorativo e familiare e lo stato di attuazione delle convenzioni territoriali. Sulla questione delle ‘quote rosa’, in particolare, la consigliera nazionale di parità ha partecipato a diverse iniziative e, dopo il voto in Parlamento, ha inviato una lettera alle massime autorità dello Stato, oltre a invitare le rappresentanti regionali e provinciali ad attivarsi anche a livello territoriale. Inoltre, la Rete delle consigliere è partner di numerosi progetti, come ‘TrattaNo’, nell’ambito dell’iniziativa comunitaria Equal, ‘L’Europe pour les femmes’ del dipartimento Pari opportunità, ‘Gender News Good News’ del ministero del *Welfare*, ‘European network against undeclared work’ della Commissione europea. La consigliera nazionale di parità ha partecipato anche al Forum italiano multi-stakeholder per la responsabilità sociale delle imprese, oltre che ai lavori di diversi organismi, tra i quali il Comitato nazionale di parità, il Collegio istruttorio del Comitato nazionale di

parità, la Commissione tecnica di valutazione dei progetti previsti dalla legge 53 del 2000, la Commissione per le pari opportunità del ministero per le Pari opportunità, il Comitato per l'emersione del lavoro non regolare. È una rete articolata a livello regionale e provinciale, quella delle consigliere di parità, coordinate dalla consigliera nazionale, nominata dai ministeri del Welfare e delle Pari Opportunità. Alla coordinatrice nazionale spetta, infatti, il compito di tenere le fila della rete territoriale che promuove le pari opportunità per le donne lavoratrici. Un punto di raccordo, quindi, tra le consigliere territoriali, che fornisce anche consulenza, documentazione e supporto in materia di parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro. Come coordinatrice della rete territoriale, la consigliera raccoglie i dati sull'attività svolta a livello locale e contribuisce allo scambio e alla diffusione di buone prassi. A livello territoriale, le consigliere di parità promuovono i principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per uomini e donne sul lavoro. In particolare, favoriscono progetti e azioni positive, sostengono politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, e di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati. Vigilano contro le discriminazioni e rilevano eventuali violazioni della normativa in materia, individuando anche procedure efficaci per rimuovere situazioni di squilibrio tra uomini e donne nei luoghi di lavoro e sostenendo azioni in giudizio, individuali e collettive. Inoltre, partecipano ai tavoli di partenariato e ai comitati di sorveglianza, collaborano con gli assessorati competenti, fanno parte del Comitato nazionale di parità e della Commissione centrale per l'impiego.

CASSAZIONE CONCEDE ATTENUANTE "MINOR GRAVITÀ" PER STUPRO A MINORENNE "NON ILLIBATA". ISABELLA RAUTI: SENTENZA CHE LEDE LA DIGNITÀ DELLA PERSONA
Roma, 17 feb. (Adnkronos/Labitalia) "È sconcertante che a 10 anni e un giorno dal varo della legge sulla violenza sessuale, la Cassazione si pronunci in termini lesivi della dignità della persona e della dignità femminile in particolare. Non è accettabile considerare come attenuante la condizione di illibatezza o meno della vittima". Così Isabella Rauti, Consigliera nazionale di parità, commenta la sentenza della Corte di Cassazione secondo la quale lo stupro nei confronti di una minorenni che abbia già avuto rapporti sessuali avrebbe ricadute meno gravi. "Tali pronunciamenti spingono indietro la società di decenni - avverte - e favoriscono una cultura di sopraffazione di genere, nonché svincolano i diritti fondamentali".

Roma, 17 feb. (ANSA) "È davvero singolare che il giorno dopo la ricorrenza del decennale della legge sulla violenza sessuale, la Cassazione si pronunci in termini così offensivi e lesivi della dignità di una persona". Lo ha detto Isabella Rauti, Consigliera nazionale di parità del Ministero del Welfare, in merito alla sentenza sullo stupro di una minorenni. "È inconcepibile - ha aggiunto - che la condizione di illibatezza o meno della vittima possa essere considerata un'attenuante. Il reato sulla persona non può essere in nessun modo sminuito e tanto meno ai danni di una donna." *La sentenza cui si riferiscono i comunicati stampa è la n. 6329/2006 pronunciata dalla Terza sezione penale della Corte di Cassazione*

8 MARZO: ISABELLA RAUTI, FESTA DELLA DONNA DURI UN ANNO INTERO - RISOLVERE NODI RAPPRESENTANZA FEMMINILE E CONCILIAZIONE DEI TEMPI

Roma, 8 marzo (Adnkronos/Labitalia) - “L’augurio è che l’8 marzo duri un anno intero. E che, da qui a un anno, vengano affrontati e risolti due nodi strutturali: la rappresentanza femminile nelle istituzioni politiche e la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli personali e familiari”. Lo afferma Isabella Rauti, Consigliera nazionale di parità, intervenuta questa mattina alla trasmissione di Rai Utile dedicata alla Festa della donna e che nel pomeriggio, alle 16, a Roma, parteciperà al convegno organizzato dall’Ugl sul tema ‘Nuovi saperi, nuovi lavori, altra esclusione?’. “Al di là delle celebrazioni - sottolinea - occorre declinare politiche mirate e buone prassi che vadano a correggere il deficit di partecipazione femminile sia al mondo politico-istituzionale sia al mercato del lavoro. Le donne, infatti, sono ancora sottorappresentate nelle istituzioni - spiega Isabella Rauti - e poco occupate nel mondo del lavoro o, comunque, occupate in ruoli precari o marginali. È proprio la mancata conciliazione è uno degli elementi che non favoriscono la partecipazione delle donne al mercato del lavoro”.

WELFARE: ISABELLA RAUTI, ASILI AZIENDALI STRUMENTO DI CONCILIAZIONE = CONSIGLIERA PARITÀ PARTECIPA A INAUGURAZIONE STRUTTURA INPDAP

Roma, 21 mar. - (Adnkronos/Labitalia) - “Gli asili nido aziendali rappresentano uno strumento concreto di conciliazione offerto alle famiglie”. Lo ha affermato la consigliera di parità, Isabella Rauti, che oggi ha partecipato all’inaugurazione dell’asilo nido dell’Inpdap, in via Ballarin, a Roma, portando il saluto della rete nazionale delle consigliere di parità. “La disponibilità di circa 50 posti - ha ribadito - significa aiutare altrettante famiglie nella difficile conciliazione dei tempi del lavoro di cura e del lavoro extradomestico e significa anche mantenere nella reale condizione di scelta le donne lavoratrici rispetto alle loro aspettative di maternità”. “L’esperienza di nidi aziendali in particolare - ha sottolineato Isabella Rauti - e, più in generale, le strutture della prima infanzia sono uno strumento necessario per i moderni sistemi di welfare, che intendono includere le donne lavoratrici e declinare un punto di vista di genere nelle scelte politiche e sociali”.

PARI OPPORTUNITÀ: IN ARRIVO NUOVO SOFTWARE PER IMPRESE = INIZIATIVA ITALIA LAVORO E RETE CONSIGLIERE PARITÀ

Roma, 30 mar. (Adnkronos/Labitalia) - Sarà più facile, per le imprese, redigere i rapporti sulla situazione del personale, in cui dare conto di assunzioni, licenziamenti, promozioni, passaggi di livello o di categoria, prepensionamenti, ricorso a cassa integrazione, formazione professionale e retribuzione effettivamente corrisposta a lavoratrici e lavoratori. Un obbligo, quello del Rapporto sulla situazione del personale, cui sono chiamate almeno ogni due anni le aziende con oltre 100 dipendenti, come prevede l’articolo 9 della legge 125 del 1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro). Il Rapporto deve essere trasmesso alle rappresen-

ze sindacali aziendali e alle consigliere regionali di parità entro scadenze fisse (la prossima è il 30 aprile), pena l'intervento dell'Ispettorato del lavoro, che può anche sanzionare l'impresa inadempiente. Un compito che, da oggi, sarà agevolato grazie al software realizzato, nell'ambito del progetto 'Part-time', dall'agenzia tecnica del ministero del Welfare Italia Lavoro in stretto raccordo con la Rete nazionale delle consigliere di parità. Il sistema, infatti, permette di semplificare e snellire notevolmente il procedimento amministrativo di compilazione del Rapporto e monitorare in tempi rapidi la situazione delle pari opportunità nelle imprese. Il software per la redazione e l'invio dei Rapporti biennali è stato presentato oggi, a Roma, presso il ministero del Welfare, da Isabella Rauti, consigliera nazionale di parità, Marina Capponi, consigliera di parità della Regione Toscana, Natale Forlani, amministratore delegato di Italia Lavoro, Raffaella Gallini, vicepresidente del Comitato nazionale di parità, e Paolo Pennesi, dirigente divisione I della direzione generale per l'Attività ispettiva del ministero del Welfare. Il software realizzato dal progetto 'Part-time' fornisce alle imprese un format di semplice utilizzo per la redazione del Rapporto biennale, con una procedura guidata che controlla e verifica in automatico la correttezza dei dati immessi ed elimina tutta una serie di attività complesse. Il file compilato, che deve essere comunque stampato e spedito per posta ordinaria agli uffici delle consigliere, può essere poi inviato on line, facilitando così il lavoro di raccolta e immissione di dati che permette di rendere disponibili in forma aggregata le informazioni per territori o categorie di imprese. A distribuirlo tramite cd-rom alle aziende pubbliche e private interessate, gratuitamente, saranno gli uffici delle consigliere regionali di parità, che lo metteranno a disposizione anche sui propri siti Internet. Il software, inoltre, costituisce una sperimentazione importante anche dal punto di vista informatico. Infatti, è costruito su protocollo XML per lo scambio dei dati, che vengono aggregati ed elaborati con tecnologia "Open Source", secondo le indicazioni della legge Stanca (la numero 4 del 2004), in modo da permettere nuove implementazioni e sviluppi grazie alla disponibilità gratuita dei codici sorgente. Uno strumento, quindi, che offre alle aziende e alle consigliere di parità un servizio dall'alto valore aggiunto in termini di tecnologia e trasparenza, da fornire alla pubblica amministrazione e agli imprenditori, ma anche ai nuovi soggetti del mercato del lavoro tra i quali i consulenti. È uno strumento innovativo, realizzato da Italia Lavoro in stretto raccordo con il gruppo di lavoro della rete nazionale delle consigliere di parità, che costituisce una sperimentazione importante anche dal punto di vista informatico. Un software semplice da utilizzare, che permette nuove implementazioni e sviluppi e che, per la prima volta, a livello nazionale rappresenta uno strumento informatico omogeneo, utile a una lettura contestuale ed elemento base per la creazione di una banca dati". Così Isabella Rauti, Consigliera nazionale di parità, spiega la funzione e l'importanza del software. "Una best practice, dunque, non solo nel campo delle pari opportunità, ma anche un modello di raccolta e gestione dei dati - afferma - che auspichiamo si estenda pure ad altri settori della pubblica amministrazione. Per questo, faremo un'opera di sensibilizzazione delle aziende". "Gli obiettivi dell'iniziativa - prosegue Isabella Rauti - sono

molteplici. Innanzitutto, il software permette di semplificare notevolmente il procedimento amministrativo di compilazione del Rapporto che, per legge, le imprese sono tenute a svolgere ogni due anni. In questo modo, gli obblighi previsti dalla legge 125 del 1991 potranno essere meglio rispettati dalle aziende, grazie appunto alla versatilità e alla facilità d'uso di questo nuovo supporto informativo. Inoltre, l'utilizzo condiviso del software - sottolinea - permetterà alle Consigliere regionali di ricevere dalle imprese dati aggregati e contestuali, che andranno a costituire un'unica, nutrita banca dati, capitalizzando così un patrimonio informativo al servizio del miglioramento delle politiche del lavoro, in un contesto in cui non solo l'accesso ma anche la permanenza delle donne nel mondo occupazionale presenta ancora elementi di criticità". "Nessuna politica economica e sociale, oggi, può prescindere da una verifica del contesto che tenga conto delle differenze di genere. Tanto meno gli interventi in materia di pari opportunità nel mondo del lavoro, un sistema che tradizionalmente si coniuga e si esprime al maschile". Marina Capponi, consigliera di parità della regione Toscana e coordinatrice del gruppo di lavoro dedicato all'articolo 9 della legge 125/91 della rete nazionale delle consigliere di parità, spiega la filosofia di fondo che ha portato alla realizzazione del software. Circa l'utilità del Rapporto biennale, Capponi sottolinea come sia "uno strumento prezioso, di cui un organismo di parità quale la consigliera non può fare a meno". "Continuità temporale, indagine analitica, declinazione per genere e obbligatorietà - sottolinea - sono le caratteristiche 'vincenti' che lo rendono uno degli strumenti più originali ed efficaci di cui la consigliera di parità può avvalersi per esercitare la sua funzione di controllo verso una piena applicazione della normativa antidiscriminatoria e di promozione di azioni positive". "Ma è uno strumento strategico per le stesse aziende - avverte Capponi - che sono tenute a compilarlo. Infatti, nel momento in cui le imprese sono chiamate a guardare al proprio interno, analizzando la condizione delle lavoratrici e dei lavoratori nei diversi ambiti nei quali si articola il rapporto di lavoro, sono nello stesso tempo invitate a ripensare gli aspetti che possono apparire critici, a chiedersi la ragione di certi 'numeri' a volte squilibrati o incongruenti, a meglio focalizzare la composizione delle proprie risorse umane. Conoscersi meglio e farsi conoscere in maniera onesta e trasparente - conclude - è il primo passo per migliorare la propria organizzazione produttiva, per valorizzare la 'risorsa donna spesso trascurata". "Questo servizio si colloca all'interno di una serie di strumenti tecnologici che stiamo mettendo a punto e che hanno come matrice comune la Borsa continua del lavoro. Strumenti volti a offrire un sistema di incrocio tra domanda e offerta più trasparente, ma anche ad agevolare la promozione delle politiche attive del lavoro e di quelle riguardanti le pari opportunità in particolare". È quanto afferma Natale Forlani, amministratore delegato di Italia Lavoro. "Il software - aggiunge - è anche uno strumento di monitoraggio, che permette di fare un salto di qualità nell'osservazione della tendenza alla femminilizzazione del mercato del lavoro. Oggi, i dati che descrivono questo fenomeno hanno una base statistica campionaria, mentre c'è bisogno di un'analisi qualitativa. Nei prossimi anni, infatti, il mercato trascinerà un'ulteriore quota di occupazione femminile e anche il

tasso di scolarizzazione delle donne diventerà un tema centrale. Per questo, strumenti come il software possono dare alle consigliere di parità un ruolo ancora più incisivo nel promuovere politiche antidiscriminatorie”. “Ci auguriamo - dice Luisa Rizzitelli, responsabile del progetto per Italia Lavoro - che questo software possa anche essere un buon veicolo di comunicazione per le consigliere di parità a livello territoriale. È un sistema che dialoga con quelli regionali già in uso, che può analizzare i dati in modo disaggregato, in particolare per genere, e che permette immediate rappresentazioni grafiche. Dunque, un sistema facile da usare, liberamente utilizzabile grazie alla metodologia ‘open source’, e che può essere utile anche ai consulenti del lavoro”. “Il software è uno strumento informativo di estremo ausilio, che permette di accedere alle informazioni delle aziende in modo immediato e di indagare sui fenomeni di discriminazione”, afferma Paolo Pennesi, dirigente divisione I della direzione generale per l’Attività ispettiva del ministero del Welfare. “Dalle nostre rilevazioni sulle ispezioni - avverte - emerge, infatti, che sono ancora numerosi i casi di discriminazione, nonostante quella italiana sia una normativa all’avanguardia a livello europeo. Per questo, è necessario verificare l’effettività della legge. E, in questa azione, è fondamentale il coordinamento delle attività con le consigliere di parità presenti sul territorio. Proprio il codice etico del personale ispettivo, che sarà emanato -annuncia Pennesi - nei prossimi giorni, prevede il coinvolgimento delle consigliere sia ‘a monte’, nella programmazione degli interventi, sia nei casi di discriminazione. Dare garanzie concrete, infatti, significa attuare una seria lotta contro la discriminazione”. Anche per Raffaella Gallini, vicepresidente del Comitato nazionale di parità, è fondamentale la “sinergia tra tutti gli attori impegnati su questo fronte”. “Ma, per affermare le pari opportunità, bisogna intervenire - sostiene - non solo con azioni punitive, ma anche in un’ottica premiante. Stiamo pensando, infatti, di istituire un premio di qualità per le imprese virtuose, che attuino politiche di conciliazione e non solo. Il prossimo passo sarà quello di rivolgersi anche alle imprese al di sotto dei 100 dipendenti, che non rientrano nell’obbligo del rapporto biennale”.

TRA LE INTERVISTE, SI SEGNALANO, IN PARTICOLARE, QUELLE RILASCIATE ALLE SEGUENTI TRASMISSIONI:

- Rete Sole (31/01/2005);
- Arianna e i nodi del filo - GR Parlamento (08/08/2005, 03/10/2005, 17/10/2005, 07/11/2005, 19/12/05, 13/02/06);
- TelePA, RAI - Utile News sul tema delle pari opportunità alle donne per l’accesso in politica e nel lavoro (07/02/2005);
- SKY - Mia Economia (08/03/2005);
- Rai Uno Mattina (28/04/2005; 21/10/2005);
- SKY - TG 24 (28/04/2005; 03/10/2005);
- Rai Utile (11/05/2005; 01/06/2005);
- “L’APPUNTAMENTO RAI UNO” (24/09/2005);

- Sottovoce RAI UNO (28/09/2005);
- RAI 3 regionale - TG Donna (04/10/2005);
- Rai Utile (01/02/06; 08/05/2006);
- Radio UNO Italia “Istruzioni per l’uso” (21/02/2006);
- lo donna TG3 (03/03/06);
- La 7 “Invasioni barbariche” (31/03/2006);
- Punto Donna TG3 (08/05/2006);
- GR Parlamento RAI.

PREMI E RICONOSCIMENTI PUBBLICI:

PREMIO ANDE

L'ANDE - Associazione Donne Elettrici di Roma, ha conferito il proprio riconoscimento alla Senatrice Cinzia Dato ed alla Prof.ssa Isabella Rauti, per l'impegno prestato a favore della valorizzazione del mercato del lavoro femminile. La premiazione ha avuto luogo a Roma il 19 novembre 2005.

CONTRIBUTI IN RIVISTE E PUBBLICAZIONI VARIE:

- Rubrica fissa “Donne & lavoro” del magazine mensile di “Italia lavoro”;
- Rubrica fissa “Editoriale” all’interno del bollettino giurico bibliografico “Par.La Parità e Lavoro” curato dal CDS-Isfol per l’Ufficio della Consigliera nazionale di parità;
- Ha collaborato alla realizzazione del “Calendario delle donne” del 2005 della Federazione pugilistica italiana del CONI;
- Il Riformista, 4 febbraio 2005;
- “Ma nel lavoro femminile la vera parità è ancora lontana”, Corriere dell’Umbria - 3 marzo 2005;
- Intervista per “Noidonne” in occasione della Rete Nazionale del 5/6/7 dicembre 2005;
- Intervista periodico SIULP in occasione della ricorrenza dell’8 marzo 2006;
- Intervista per il Progetto Europeo T.Y.R. The Youngsters’ Reply Comparison of different Parental Models - di Fondazione risorsa Donna - analisi comparativa delle legislazioni vigenti in Spagna Portogallo Grecia e Italia in materia di conciliazione tra vita familiare e lavorativa;
- Intervista per l’osservatorio parlamentare sul tema “Donne e Politica”.

DOCENZE:


La Consigliera nazionale ha effettuato docenze sulle tematiche del lavoro femminile e sulle relazioni di genere, in particolare:

- “Mondo lavorativo femminile e legislazione” nell’ambito del Master “Donna, cultura e società”- Istituto di Studi Superiori sulla Donna, Ateneo Pontificio Regina Apostolorum - Roma, gennaio / febbraio 2005;
- “Le Tipologie di stereotipi”, “Stereotipi e relazioni di genere nelle Organizzazioni” nell’ambito del Master “Donne e leadership nella pubblica amministrazione” - Scuola Superiore di Economia e Finanze - Roma gennaio/ febbraio 2005;
- “Donne e politica” nell’ambito del Corso di laurea Specialistica “Psicologia di comunità” - Università di Roma “La Sapienza” - Aprile 2006.

ALLEGATI

Allegato 1

CAMPAGNA DI COMUNICAZIONE SULLA FIGURA DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

	<p>La Consigliera di Parità è una figura che la legge istituisce a promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e non discriminazione per uomini e donne nel mondo del lavoro (dlgs 196/2000). I cittadini possono rivolgersi, nel proprio territorio, agli uffici delle Consigliere Regionali e Provinciali di Parità, previsti dalla legge. Gli indirizzi sono disponibili nel sito www.welfare.gov.it</p>	<p>Ci impegniamo ogni giorno perché sul lavoro uomini e donne abbiano parità di diritti e stesse opportunità.</p>	<p>UFFICIO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ Via Flavia, 6 - 00187 Roma Tel. 06 46832562 - 06 46832629 - Fax 06 46832965 consiglieranazionaleparita@welfare.gov.it</p>
		 <p>Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</p>	 <p>ItaliaLavoro</p>

LOCANDINA DIVULGATIVA SUL LAVORO PART-TIME

Nuovo part-time



Dai più tempo al tuo tempo



Il part-time offre una possibilità in più a chi desidera conciliare vita e lavoro. Può essere utiliz-

zato da uomini e donne di ogni età e permette di ridurre l'orario di lavoro giornaliero o settima-

nale, mensile o annuo. Una opportunità in più al tuo tempo.



LOCANDINA DIVULGATIVA SUL LAVORO PART-TIME

Nuovo part-time



Un'opportunità in più al tuo tempo



Il part-time offre una possibilità in più a chi desidera conciliare vita e lavoro. Può essere utiliz-

zato da uomini e donne di ogni età e permette di ridurre l'orario di lavoro giornaliero o settim-

nale, mensile o annuo. Una opportunità in più al tuo tempo.



BROCHURE DIVULGATIVA SUL LAVORO PART-TIME (FRONTE)

Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità

La Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità

La Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità (istituita con dlgs n. 196/2000), coordinata dalla Consigliera Nazionale, è un organismo articolato su tutto il territorio nazionale con le Consigliere di Parità Regionali e Provinciali.

Tra i compiti stabiliti dalla legge:

- rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere;
- promozione di progetti di azioni positive;
- promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità tra uomo e donna nel lavoro;
- sostegno alle politiche attive del lavoro;
- promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;
- 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 gli organismi di parità a livello provinciale, regionale, nazionale.

La campagna di comunicazione sul nuovo Part-time

L'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità ha realizzato una campagna di informazione e sensibilizzazione rivolta anche ai lavoratori e alle lavoratrici, utilizzando la stessa linea grafica e creativa con gli slogan: "Dai più tempo al tuo tempo" e "Un'opportunità in più al tuo tempo".

Il messaggio è stato veicolato attraverso i maggiori quotidiani nazionali e su alcuni settimanali nazionali. L'obiettivo è diffondere maggiori informazioni e offrire a lavoratrici, lavoratori e imprese elementi utili alla richiesta e all'applicazione del part-time, allineando l'Italia agli altri Paesi Europei nel ricorso a questo rinnovato istituto, che deve essere scelto e non subito da tutti gli attori interessati e non deve, per nessuno di essi, risultare penalizzante.

Un'opportunità in più al tuo tempo



Dai più tempo al tuo tempo

Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Via Flaminia, 6 00187 Roma
tel. 06 46832627/2629 - fax 06 46833265
www.consigliernazionaleparita.it
consigliernazionaleparita@wellfare.gov.it

Nuovo Part-time



Interessi che si incontrano



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI



BROCHURE DIVULGATIVA SUL LAVORO PART-TIME (RETRO)



Il nuovo part-time

Il lavoro a tempo parziale è un'opportunità per le imprese e per i lavoratori. Con le nuove regole introdotte dalla riforma Biagi (L. 30 e dlgs 276/2003) è più semplice ricorrere a questa tipologia contrattuale che fa incontrare le diverse esigenze in gioco e le armonizza rendendo più agevole e fluida la gestione del lavoro in azienda.

Il nuovo part-time è uno strumento di flessibilità: soddisfa le esigenze organizzative delle aziende grazie all'estrema adattabilità degli orari di lavoro, ovvero attraverso la combinazione delle diverse articolazioni d'orario.

Ma orientarsi a un'organizzazione flessibile del lavoro significa per un'impresa anche dare la possibilità ai propri dipendenti di scegliere un rapporto di lavoro non standard ma non precario che offra gli stessi diritti, le tutele, la medesima retribuzione oraria e lo stesso trattamento normativo e previdenziale di un rapporto di lavoro a tempo pieno.

Non solo, il part-time permette ai lavoratori e alle lavoratrici di gestire al meglio il proprio tempo **conciliando le esigenze familiari e personali con il proprio percorso professionale**.

In tal modo, mentre l'azienda può rispondere più efficacemente alle sollecitazioni del mercato e della competitività, il lavoratore può rafforzare le motivazioni personali e lavorative senza togliere tempo alla famiglia e senza dover rinunciare a tutele e diritti.

Gestire al meglio il tempo di lavoro in armonia con quello da dedicare a se stessi e alla famiglia è una fondamentale risorsa per il lavoratore e soprattutto per le imprese.



Il part-time conviene

È uno strumento di modernizzazione del mercato del lavoro: incrementa l'occupazione e consente alle aziende di progettare cicli produttivi e sistemi organizzativi più fluidi ed efficienti grazie ad una distribuzione più dinamica e più flessibile dei carichi di lavoro.

È uno strumento di flessibilità che consente una scelta diversificata dei tempi e degli orari di lavoro sia per le imprese che per i lavoratori e le lavoratrici.

È uno strumento di conciliazione, di inserimento e reinserimento nel mondo del lavoro: favorisce l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro di tutti coloro che hanno l'esigenza di coniugare i tempi lavorativi con quelli dedicati alla famiglia, all'apprendimento o ad altri scopi.

In particolare è possibile scegliere tra un rapporto di lavoro part-time:

- **orizzontale**, quando la riduzione si applica al normale orario giornaliero (si lavora l'intera settimana, ma a tempo ridotto);
- **verticale**, quando la prestazione lavorativa è a tempo pieno, ma solo per periodi predeterminati nella settimana, nel mese o nell'anno;
- **misto**, quando si coniugano le modalità orizzontale e verticale.



I motivi di una scelta

Il nuovo part-time conviene in termini di redditività e offre ottimizzazioni nella gestione del personale. Alla salute di un'azienda giova coniugare la propria competitività con il rispetto delle esigenze di chi lavora.

Le nuove modalità di applicazione del contratto di lavoro a tempo parziale consentono di modulare e rimodulare il tempo di lavoro in relazione all'emergere di nuove esigenze della produzione, accogliendo inoltre in maniera più agile le richieste dei propri dipendenti.

Tra le altre formule è possibile scegliere il:

- **lavoro supplementare:** oltre l'orario di lavoro parziale, ma entro il limite del tempo pieno (quindi non oltre l'orario normale di lavoro);

- **lavoro straordinario:** oltre il normale orario di lavoro nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto;

- **lavoro elastico:** in periodi di tempo più lunghi rispetto a quelli stabiliti nel contratto di lavoro part-time verticale o misto;

- **lavoro flessibile:** con orari e in periodi di tempo diversi rispetto a quelli stabiliti nel contratto di lavoro part-time orizzontale, verticale e misto.

Per approfondire

www.welfare.gov.it/RiformaBiagi

Allegato 5

FORMAT PER LA REDAZIONE DELLE RELAZIONI ANNUALI

Un contributo che si vuole offrire al miglioramento della restituzione delle informazioni inerenti le attività promosse e condotte dalle consigliere riguarda il modo in cui le stesse relazioni vengono redatte. Le modalità di elaborazione, infatti, incidono direttamente sulla qualità delle informazioni ricavabili e sulla possibilità di ricostruire un quadro nazionale, il più possibile comparabile ed omogeneo, dell'attuazione delle politiche di parità e pari opportunità sul lavoro, sostenute dal d.lgs. 196/2000. La relazione prodotta dalle consigliere provinciali e regionali è uno degli strumenti più importanti²¹ per la ricostruzione del quadro nazionale e rappresenta un utile strumento di supporto alla decisione sia per il livello centrale che per la stessa Rete nazionale delle consigliere di parità.

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

- le motivazioni dell'azione (il bisogno che suggerisce l'intervento);
- i temi oggetto dell'intervento;
- i soggetti coinvolti;
- gli eventuali prodotti realizzati;
- lo stato di attuazione dell'attività (avviata, conclusa);
- gli esiti delle azioni intraprese (quando possibile);
- eventuali problemi o criticità da segnalare in relazione all'attività.

È opportuno inoltre evidenziare le attività raggruppandole secondo la seguente classificazione:

- Attività antidiscriminatoria

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

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

²¹ Si ricorda che l'altro importante strumento per monitorare lo stato di attuazione del d.lgs. 196/2000 è il monitoraggio del Fondo nazionale per le consigliere di parità, avviato dall'Isfol durante il 2004.

- **Campagne informative**
Sono comprese tutte le attività di promozione e informazione, attraverso i principali strumenti di comunicazione (brochure, linee guida, spazi su quotidiani e/o periodici a tiratura locale, interventi all'interno di programmi radiofonici a diffusione locale, interventi all'interno delle televisioni, ecc.). Questa attività è quasi totalmente sostenuta dal Fondo nazionale delle consigliere.
- **Convegnistica**
La realizzazione di convegni, seminari, tavole rotonde promosse dalle consigliere. L'attività è unicamente finanziata dal Fondo previsto dal d.lgs. 196/00.
- **Ricerche e analisi**
Si intende l'attività di ricerca, analisi e monitoraggio su diversi temi promossi dalla consigliera e svolti perlopiù da soggetti terzi (società di ricerca, consulenti, esperti sui temi propri del campo d'indagine). L'attività è unicamente finanziata dal Fondo previsto dal d.lgs. 196/2000.
- **Partecipazione a tavoli istituzionali**
Vanno intesi i luoghi di concertazione, programmazione, decisione di politiche di carattere locale sui temi della parità e pari opportunità sul lavoro ai quali le consigliere partecipano in maniera continuativa.

Inoltre è opportuno segnalare:

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

Allegato 6

FORMAT PER LA RICOGNIZIONE DEI CASI DI DISCRIMINAZIONE

Il “format” seguente è stato ideato dall’Ufficio della Consigliera nazionale di parità congiuntamente al CDS/ISFOL, con il contributo del Gruppo di lavoro della Rete nazionale delle Consigliere di parità che si occupa di approfondire le tematiche riguardanti le “Discriminazioni, individuali e collettive, e le Azioni in giudizio”.

Lo stesso “format” è stato concepito con l’intento di avviare una sistema di monitoraggio stabile dei casi di discriminazione trattati dalle Consigliere di parità (nazionale, regionali e provinciali) e di creare una banca dati “nazionale”, al fine di poter disporre di dati complessivi che - allo stato attuale - risulta difficile comporre.

Tale strumento di lavoro trasmesso di recente in - via formale ed in via telematica - a tutte le Consigliere di parità. È inoltre disponibile on line sul sito www.consiglieranazionaleparita.it in modo da poter essere compilato ed inviato tempestivamente all’Ufficio. La ricognizione serve infine a metter il luce tutta una serie di aspetti utili a comporre un quadro significativo dei casi di discriminazione denunciati quali ad esempio : la tipologia delle discriminazioni (individuale e/o collettiva), il settore di riferimento (pubblico o privato) e l’esito finale (es. conciliazione, azione in giudizio ecc).

SOGGETTO DISCRIMINANTE

	ENTE	TIPOLOGIA	SETTORE O UFFICIO DI RIFERIMENTO
<input type="checkbox"/>	Pubblico		
<input type="checkbox"/>	Nazionale	(es. Ministero)	
<input type="checkbox"/>	Locale	(es. Comune Provincia - Regione)	

		NOMINATIVO		DIMENSIONI	SETTORE DI ATTIVITÀ
<input type="checkbox"/>	Privato		<input type="checkbox"/>	Piccola (fino a 15 dipendenti)	
			<input type="checkbox"/>	Media (fino a 250 dipendenti)	
			<input type="checkbox"/>	Grande (oltre 250 dipendenti)	

SOGGETTO DISCRIMINATO

<input type="checkbox"/>	Discriminazione Collettiva
--------------------------	----------------------------

<input type="checkbox"/>	Discriminazione Individuale		
	Sesso	<input type="checkbox"/> Maschio	<input type="checkbox"/> Femmina
	Età		
	Nazionalità		
	Titolo di Studio		
	Tipo di contratto lavorativo		
	Posizione professionale		
	Stato civile		
	Figli	n°	età

TIPOLOGIA DI DISCRIMINAZIONE

<input type="checkbox"/>	Accesso al lavoro	
<input type="checkbox"/>	Cessazioni/sospensioni rapporto di lavoro	
<input type="checkbox"/>	Flessibilità sul lavoro	
	Problematiche riguardanti	
	<input type="checkbox"/>	Congedi
	<input type="checkbox"/>	Maternità
	<input type="checkbox"/>	Altro (specificare)
	Progressione di carriera	
<input type="checkbox"/>	Retribuzione/premi produttività	
<input type="checkbox"/>	Altro (specificare)	

TIPO DI AZIONE INTRAPRESA

<input type="checkbox"/>	Consulenza	
<input type="checkbox"/>	Tentativo di conciliazione informale davanti alla Consigliera	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Extragiudiziale (Conciliazione) tentativo obbligatorio di conciliazione davanti alla direzione provinciale del lavoro
	<input type="checkbox"/>	richiesta intervento consigliera di parità
<input type="checkbox"/>	Giudiziale (Conciliazione o sentenza)	
<input type="checkbox"/>	Altro (specificare)	

ESITO DEL PROCEDIMENTO

<input type="checkbox"/>	Esaurito nell'ambito della consulenza
<input type="checkbox"/>	Interrotto per volontà del soggetto discriminato
<input type="checkbox"/>	In corso
	Definito*
<input type="checkbox"/>	Con conciliazione
<input type="checkbox"/>	Con sentenza

Per informazioni

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio della Consigliera nazionale di parità
Via Flavia, 6
00187 Roma

Tel + 39.06.46832629

Tel + 39.06.46832562

Fax + 39.06.46832965

e-mail: consiglieranazionaleparita@welfare.gov.it

sito: www.consiglieranazionaleparita.it

www.welfare.gov.it

A cura di

Isabella Rauti

Coordinamento

Giuditta Tiberi e Maria Salera

Testi

Ufficio consigliera nazionale di parità e
Strutture di supporto

Realizzazione

Conform Srl, Roma

Stampa

Tipolitografia Trullo Srl, Roma

