



*Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali*

UFFICIO DELLA CONSIGLIERA
NAZIONALE DI PARITÀ

Rapporto Attività della Consigliera Nazionale di Parità

Anno 2004

Roma, 31 marzo 2005

INDICE

PRESENTAZIONE	0
INTRODUZIONE	0
PROGRAMMAZIONE DELL'ATTIVITÀ	0
ATTIVITÀ SVOLTA	0
PROGETTI REALIZZATI PER IL TRAMITE DEGLI ENTI STRUMENTALI	0
PARTECIPAZIONE AGLI ORGANISMI COLLEGIALI, GRUPPI DI LAVORO, CONVEGNI, ALTRE INIZIATIVE; PARTECIPAZIONE ALLA 49° SESSIONE DELLA CSW DI NEW YORK: LA RELAZIONE DELLA CONSIGLIERA	0
ATTIVITÀ DELLA RETE NAZIONALE DELLE CONSIGLIERE E DEI CONSIGLIERI DI PARITÀ	0
LE RELAZIONI DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE ALLA RETE	0
L'ATTIVITÀ DEI GRUPPI DI LAVORO DELLA RETE	0
NOTA DI APPENDICE	0

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"

Oltre a rispondere alla specifica prescrizione di legge il Rapporto intende fornire un puntuale resoconto dell'attività svolta dalla Consigliera nel corso dell'anno 2004 divulgando, ad istituzioni pubbliche e private, organismi vari, e a tutti gli attori del mercato del lavoro, informazioni sulle funzioni e sui contenuti dell'attività svolta dalla figura della Consigliera nazionale 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.

Le Consigliere nazionali di parità, effettiva e supplente, attualmente in carica, sono state nominate nel mese di dicembre 2003; alla fine di marzo 2004 è stato redatto un primo Rapporto sulle iniziative intraprese immediatamente dopo la nomina da parte dei Ministri. Si è trattato, in particolare, di attività avviate che però si sono sviluppate successivamente, o sono ancora in itinere, pertanto nella descrizione delle attività che si fornisce con il presente Rapporto non si può prescindere da quanto già riportato nel precedente, che in questa sede viene in parte ripreso ed implementato.

INTRODUZIONE

La Consigliera nazionale di parità:

- Dott. ssa Isabella Rauti – effettiva



- Dott.ssa Daniela De Blasio – supplente



Le Consigliere nazionali, effettiva e supplente (di seguito denominate “Consigliera nazionale”), 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 analiticamente 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. 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.

L'UFFICIO

L'Ufficio della Consigliera nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nella sede di Via Flavia, 6 – 00187 Roma (stanze n. 32, 34, 35, 37)

Tel. 0646832562, 0646832629, 0646832843 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 composta da:

Maria Salera

Giuditta Tiberi

PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ

La Consigliera nazionale si è insediata, come prevede la legge, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nei primi giorni successivi alla nomina.

Durante l'incontro di insediamento, avvenuto in presenza del Direttore Generale della DG Mercato del Lavoro, della Dirigente della Divisione IV della stessa DG, e del personale in servizio presso l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità (di fatto già istituito ed allocato presso le suddette strutture) la Consigliera nazionale ha dovuto procedere immediatamente ad una programmazione di massima dell'attività da svolgere, in quanto ciò costituiva la premessa necessaria per l'espletamento dei compiti relativi al proprio mandato. In concreto tale programmazione ha dovuto tener conto di due emergenze imprescindibili: l'aspetto finanziario e la strutturazione dell'Ufficio dal punto di vista della collocazione logistica e della dotazione strumentale.

In primo luogo, vista l'imminenza della scadenza di fine anno, è stato necessario procedere alla ricognizione, e quindi alla programmazione, dell'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per l'esercizio 2003 per lo svolgimento dell'attività istituzionale.

L'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, come già detto, dispone annualmente del 30% delle risorse del Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità destinato, tra l'altro, a finanziare le attività della Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, di cui si parlerà più avanti. Pertanto è stato ritenuto opportuno procedere all'impegno di tale risorse tenendo conto, prevalentemente, dei suggerimenti scaturiti dall'attività svolta, nel corso dell'anno 2003, dalla suddetta Rete e delle esigenze manifestate da tale organismo.

Nel corso dell'anno 2003 la Rete, che è convocata e coordinata dalla Consigliera nazionale, pur in assenza della figura di coordinamento, aveva svolto la propria attività organizzata in Gruppi di lavoro tematici individuati in occasione di precedenti riunioni dell'organismo avvenute in sede plenaria e nei termini di legge.

In secondo luogo è stato necessario affrontare la situazione legata alla ubicazione dell'Ufficio che, pur essendo funzionante a tutti gli effetti, risultava assai carente per l'aspetto strutturale, a causa dell'assenza di spazi adeguati, della strumentazione insufficiente, ed in particolare, della esigua dotazione di personale.

L'Ufficio, infatti, disponeva di due postazioni all'interno dell'open - space assegnato

alla Divisione IV della DG Impiego (ora DG Mercato del Lavoro) e di attrezzatura informatica propria. L'assenza di locali destinati alla Consigliera nazionale – come previsto dal decreto legislativo n.196/2000- e l'inadeguatezza di quelli adibiti all'Ufficio per lo svolgimento delle importanti funzioni assegnate alla Consigliera ha, in parte, condizionato il regolare svolgimento delle attività nei primi mesi successivi alla nomina ed all'insediamento.

In questa fase la Consigliera ha pertanto inserito tra le proprie priorità quella di attivarsi presso le strutture del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali preposte alla soluzione di tali problemi.

Grazie alla sensibilità e all'impegno della Direzione Generale per gli Affari Generali, Risorse Umane ed Attività Ispettiva, la grave situazione logistica dell'Ufficio è stata risolta nel mese di maggio. L'Ufficio è stato trasferito nella attuale sede di Via Flavia n. 6, consta di quattro stanze idoneamente arredate, nonché, dell'apparecchiatura informatica necessaria.

La grave carenza di personale rilevata non è stata tuttavia ancora risolta, anche se il problema è stato più volte segnalato alla DG competente. Come è ovvio la carenza di personale si ripercuote sull'attività, che come si dirà più avanti, ha subito nel corso dell'anno 2004 una estensione ed una accelerazione che necessiterebbero di dotazioni organiche ben più rilevanti.

Rispetto alla esigenza di impegnare le risorse a disposizione per l'esercizio finanziario 2003, cui si è accennato in precedenza, la Consigliera, ha individuato una serie di azioni da attuare con l'utilizzo delle medesime risorse.

A tal fine è stata data priorità, come già detto, alla realizzazione dei programmi già approvati nel corso delle prime due riunioni della Rete nazionale, avvenute rispettivamente il 7 maggio ed il 14 e 15 novembre 2002, e alle indicazioni scaturite nel corso delle riunioni dei Gruppi di lavoro della Rete tenutesi nel corso dell'anno 2003.

Per la realizzazione pratica delle iniziative proposte si è proceduto ad individuare negli enti strumentali del Ministero del Lavoro, ISFOL ed Italia Lavoro, gli esecutori materiali dei programmi da realizzare.

A tale scopo, nel mese di dicembre 2003, il Direttore Generale ha stipulato, con i Legali Rappresentanti degli enti su indicati, due Atti di concessione contributo i cui oneri sono stati a carico della quota del 30% delle risorse del Fondo per l'attività delle Consigliere destinata all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità. Le attività realizzate a seguito di tali incarichi verranno descritte in uno dei paragrafi che seguono.

Se da un lato la realizzazione di una serie di iniziative è stata demandata agli enti strumentali del Ministero del Lavoro, con i quali però c'è stato un rapporto diretto ed attivo della Consigliera nazionale ed il contributo costante dell'Ufficio, dall'altra, una consistente parte di attività è stata curata direttamente dalla Consigliera (con il supporto del proprio Ufficio); anche in merito a tali attività si riferirà nei paragrafi che seguono. Si ritiene opportuno segnalare che, delle attività realizzate, si fornirà una sintesi, omettendo tutti gli aspetti formali, organizzativi ed amministrativi, che pure hanno avuto il relativo peso e condizionato l'attività dell'Ufficio.

ATTIVITÀ SVOLTA

La prima iniziativa di carattere pubblico della Consiglieria nazionale di parità è stata naturalmente l'organizzazione di un evento di presentazione sulla figura e sul ruolo istituzionale ricoperto.

L'evento, dal tema: *"PARITÀ DONNE LAVORO - Presentazione delle Consigliere Nazionali di Parità e della Rete"* si è svolto il 4 marzo 2004 presso la sede dell'Acquario Romano.

Ad arricchimento della manifestazione è stata allestita la mostra fotografica, di notevole contenuto storico - documentale, dal titolo *"POSA DI LAVORO -donne al lavoro nelle immagini degli Archivi Alinari"*. Il repertorio fotografico presentato illustrava con *"grande efficacia il lavoro femminile e le sue trasformazioni, tra la fine dell'Ottocento e la metà del Novecento"*. Lo scopo della mostra non è stato solo quello di realizzare una iniziativa complementare alla manifestazione della giornata ma di garantire, attraverso la permanenza della mostra nella sede di allestimento per numerosi giorni, una occasione storico-culturale per utenti esterni eventualmente interessati alla visita.

Ai lavori della giornata del 4 marzo sono intervenuti il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministro per le Pari Opportunità, la rappresentanze di vertice dell'amministrazione del Ministero del Lavoro e la Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità.

Nello stesso periodo la Consiglieria ha partecipato all'incontro, organizzato dal *Center for the Advancement of Working Women*, al Ministero del Lavoro con una delegazione di rappresentanti del mondo del lavoro e della formazione proveniente dal Giappone. In tale circostanza è avvenuto un interessante scambio di informazioni sui temi del lavoro femminile e delle pari opportunità e sugli organismi istituzionali interessati; sono state poste le basi per ulteriori momenti di confronto delle reciproche esperienze maturate in campo nazionale.

Parallelamente la Consiglieria ha collaborato con il Gruppo di Lavoro per la predisposizione del Rapporto sugli obiettivi raggiunti a dieci anni dalla Conferenza Mondiale sulle donne di Pechino, coordinato dal Dipartimento delle Pari Opportunità. In tale ambito è stato fornito un contributo nella stesura della parte relativa agli sviluppi istituzionali.

Sempre al Dipartimento Pari Opportunità è stata fornita la collaborazione per la compilazione del questionario (proposto su iniziativa degli Organismi istituzionali irlandesi nel relativo semestre di presidenza) inerente il problema delle molestie sessuali e delle molestie legate al sesso della persona, sui luoghi di lavoro.

Tra le attività di comunicazione la Consigliera, più di recente, ha intrapreso contatti con il Presidente delle Poste Italiane proponendo l'emissione di un francobollo commemorativo per una delle prossime ricorrenze dell'otto marzo o del primo maggio. Nell'ambito delle proprie competenze la Consigliera ha avviato rapporti di diretta collaborazione con i Comitati Pari Opportunità aziendali di numerosi enti di rilevanza nazionale; in questo contesto rientrano gli incontri e gli scambi di informazioni con rappresentanti del CPO dell'INAIL, dell'INPS dell'IPSEMA e di altri istituti.

In virtù della rilevanza delle tematiche delle pari opportunità nel settore della comunicazione che, peraltro, sono oggetto di specifica disciplina è stato effettuato un intervento più mirato nei riguardi del CPO della RAI e dei vertici aziendali. La Consigliera, infatti, con lo scopo di acquisire direttamente informazioni circa la presenza femminile nelle posizioni lavorative, ed in particolare in quelle di responsabilità, ha incontrato i vertici della RAI ponendo le basi per una futura collaborazione. L'art. 11 della legge n. 223/1990, rispetto ai concessionari pubblici e privati per la radiodiffusione, anche televisiva, dispone l'eliminazione di condizioni di disparità tra i sessi in tutte le fasi del processo lavorativo (dalla instaurazione alla assegnazione di posti di responsabilità) mediante l'adozione di azioni positive. In questa ottica si colloca l'iniziativa assunta dalla Consigliera, che ha tra i propri compiti quello di promuovere l'attuazione di politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati.

Relativamente ad altri interventi utili per il perseguimento delle pari opportunità e per la tutela contro le discriminazioni di genere la Consigliera nazionale ha collaborato con l'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro alla stesura di un parere in merito alla richiesta, avanzata alla Corte di Giustizia Europea, di pronuncia pregiudiziale su una controversia relativa alla parità di trattamento uomo-donna, instaurata in uno degli Stati membri dell'Unione. La controversia, avente per oggetto problematiche riguardanti le pari opportunità nell'accesso al lavoro, la tutela della maternità e la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, presentava aspetti di notevole interesse anche per le eventuali ricadute sulla legislazione degli altri Stati delle UE.

Per quanto riguarda le diverse tipologie di adempimenti relativi all'applicazione delle normative di parità l'Ufficio della Consigliera nazionale si è fatto promotore di un'iniziativa avente per obiettivo il coordinamento e la razionalizzazione di alcuni di tali adempimenti che afferiscono al Ministero del Lavoro. Si tratta del monitoraggio delle Relazioni annuali sulla parità di trattamento tra uomini e donne nel lavoro, redatte annualmente dalle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro ai sensi della legge n. 903/77. Sul punto è stato concordato, con il Gabinetto del Ministro e con la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, di individuare nell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità il centro di raccolta ed elaborazione delle rilevazioni annuali. Al riguardo verrà predisposta una circolare esplicativa, da diramare alle suddette Direzioni Regionali e Provinciali, ed è stato incaricato l'ISFOL - Area Mercato del

Lavoro- di procedere, in stretto rapporto con l'Ufficio delle Consigliere, a sistematizzare e monitorare le relazioni e a fornire un quadro di sintesi, al fine di ottenere una visione complessiva del grado di rispetto della normativa di parità ed antidiscriminatoria.

La Consigliera nazionale ha provveduto ad informare direttamente il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali della suddetta attività.

Il Ministro stesso viene solitamente informato direttamente dalla Consigliera delle attività che hanno rilevanza esterna e che possono avere ripercussioni su enti o amministrazioni pubbliche. Ad esempio, all'attenzione del Ministro è stata segnalata l'esigenza, peraltro manifestata da alcuni Gruppi di lavoro e dalla Rete delle Consigliere, di instaurare un rapporto di diretta collaborazione con la nuova Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, al fine di individuare a livello centrale, modalità operative che consentano di agevolare il reciproco scambio di informazioni tra Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro, Servizi Ispettivi e Consigliere regionali e provinciali di parità, per la piena attuazione della normativa di parità, con particolare riferimento a quanto previsto dal decreto legislativo n. 196/2000. Il Ministro è stato interessato anche in merito all'ipotesi di concordare con i vertici dell'INPS procedure snelle e veloci di accesso, da parte delle Consigliere 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 delle Consigliere di parità, e nella fattispecie, dei compiti connessi con l'attuazione dell' art. 9 della legge n. 125/1991. Quest'ultima norma prevede l'obbligo, da parte delle aziende che occupano più di cento dipendenti, della presentazione - alle organizzazioni sindacali aziendali e alle Consigliere regionali di parità territorialmente competenti- di un rapporto biennale sulla situazione occupazionale maschile e femminile.

Una iniziativa mirata a prevenire le discriminazioni di genere è stata intrapresa a seguito di segnalazioni riguardanti l'istituto del disincentivo al pensionamento - meglio conosciuto come "bonus"- che prevede una diversa considerazione, e di conseguenza diverse modalità di opzione, tra uomini e donne. Per tali problematiche sono state interessate le competenti strutture del Ministero del Lavoro.

Per quanto riguarda la possibilità di interventi incisivi nel campo della tutela antidiscriminatoria la Consigliera ha richiesto l'attivazione di un incarico di consulenza con un legale, esperto di diritto del lavoro e di procedure giudiziarie, che provvederà a fornire pareri per i casi aventi rilevanza nazionale o di interesse generale.

Nel frattempo, ove possibile, l'Ufficio ha risposto a quesiti, fornito pareri ed indicazioni sulle procedure da adottare per dare seguito alle denunce di discriminazione basata sul sesso. Ha risposto a richieste di chiarimento pervenute da Consigliere, da enti regionali e provinciali, ha raccolto i quesiti delle Consigliere ai fini del successivo inoltro all'Ufficio Legislativo.

Con l'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro la Consigliera ha avviato un rapporto diretto; il Legislativo, infatti, ha fornito la collaborazione per la soluzione di alcune delle problematiche necessarie a garantire adeguate condizioni allo svolgimento dell'attività delle Consigliere regionali e provinciali.

Su specifica richiesta dell'Ufficio della Consigliera, il Capo dell'Ufficio Legislativo ha redatto alcuni pareri di interesse generale che sono stati tempestivamente trasmessi a tutte le Consigliere di parità, ed altri più specifici riguardanti situazioni soggettive di singole Consigliere. Un primo parere di carattere generale è stato redatto per chiarire la funzione delle Consigliere effettive e quella della supplente.

Con un altro parere sono stati forniti chiarimenti sugli aspetti relativi alla corresponsione delle indennità e dei permessi, di cui all'art. 6 del dlgs n. 196/2000, per l'attività effettivamente svolta dalle Consigliere; sono state affrontate le questioni legate al rapporto tra Consigliera di parità ed enti regionali e provinciali; ed infine sono stati risolti alcuni aspetti riguardanti le procedure di rinnovo della carica di consigliera alla scadenza del mandato quadriennale.

Un ulteriore parere è intervenuto a fornire chiarezza in merito alla delicata questione della gestione del Fondo per l'attività delle consigliere di parità e al ruolo rivestito dagli enti presso cui è ubicato l'Ufficio della Consigliera per la gestione delle suddette risorse finanziarie.

L'Ufficio Legislativo è intervenuto a dirimere anche questioni particolarmente complesse riguardanti gli ambiti di autonomia delle regioni a statuto speciale e delle province autonome riguardo alle procedure di nomina delle rispettive consigliere di parità.

L'Ufficio della Consigliera ha segnalato inoltre la necessità di trovare una soluzione al problema dell'assicurazione contro gli infortuni eventualmente subiti dalle Consigliere nell'esercizio della propria funzione. Sul punto sono state acquisite alcune indicazioni da parte dell'INAIL, ma la peculiarità del ruolo rivestito dalla Consigliera rende problematica la soluzione del problema.

Per quanto riguarda la collaborazione con l'Ufficio Legislativo, la Consigliera si è candidata a fornire il proprio apporto nella fase di stesura del decreto di recepimento della Direttiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa all'attuazione del principio della 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.

Lo schema di decreto legislativo è stato tuttavia predisposto ed approvato, nella seduta del Consiglio dei Ministri del 24 marzo 2005 e dovrà di seguito essere sottoposto all'acquisizioni degli ulteriori pareri previsti dalla legge. Nel frattempo la Consigliera ha fornito un contributo tecnico, che si auspica venga tenuto in considerazione.

Nell'ambito dell'adozione di ogni utile iniziativa ai fini del perseguimento delle pari opportunità la Consigliera ha avviato un rapporto di interscambio culturale, rivolto prevalentemente alle questioni di principio e di regole del diritto, con il le donne del mondo arabo con particolare riferimento ai temi del lavoro e alle problematiche dell'accesso al lavoro da parte delle donne.

**PROGETTO REALIZZATO
PER IL TRAMITE DEGLI ENTI STRUMENTALI**

PROGETTO REALIZZATO PER IL TRAMITE DI ITALIA LAVORO

Come anticipato, nella sezione relativa alla programmazione delle attività da realizzare, mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, riferite all'esercizio finanziario 2003, alcuni progetti sono stati eseguiti per il tramite delle agenzie strumentali del Ministero del Lavoro.

Nel merito delle attività, per la cui realizzazione è stata incaricata Italia Lavoro spa attraverso la stipula di un atto di concessione contributo, avvenuta il 22 dicembre 2003, mandato conferito ha riguardato l'attuazione di un progetto contenente:

- *Campagna di comunicazione sulla figura e sulla funzione delle Consigliere di parità;*
- *Stampa e diffusione di brochure, materiali pubblicitari, opuscoli informativi;*
- *Elaborazione, stampa e diffusione dei documenti conclusivi dei lavori di gruppo svolti nell'ambito della Rete;*
- *Organizzazione di una serie di eventi di presentazione delle Consigliere nazionali di parità e sul ruolo delle Consigliere.*

La campagna di comunicazione è stata ideata per valorizzare il ruolo, le funzioni e le responsabilità istituzionali della figura della Consigliera di parità. L'obiettivo prevalente è stato quello di informare e sensibilizzare gli operatori, le parti sociali, le pubbliche amministrazioni, l'opinione pubblica in generale, in merito alle prerogative, gli obiettivi, e le azioni svolte, dalla Consigliera di parità e dalla Rete delle Consigliere, anche al fine di promuovere la conoscenza degli eventuali risultati ottenuti.

Il programma di comunicazione ha avuto come presupposto la constatazione che la conoscenza/informazione dei principi contenuti nella legislazione di parità, e degli strumenti messi a disposizione dalla normativa per la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, sono complessivamente bassi. Basti considerare che sulla base di una prima indagine/sondaggio, promossa dalla stessa struttura di Italia Lavoro, è stato evidenziato che solo il 29% della compagine sociale è a conoscenza dei contenuti di massima delle principali disposizioni in tema di parità uomo/donna.

Per contro, la medesima indagine condotta con rilevazione telefonica a campione, ha evidenziato che la maggioranza degli/delle intervistate considera abbastanza diffuso il fenomeno della discriminazione basata sul sesso, sui luoghi di lavoro. Il fenomeno della scarsa conoscenza delle tematiche sulle pari opportunità è risultato essere esteso anche alle informazioni sulle politiche del lavoro e ai contenuti della riforma del mercato del lavoro.

Alla luce delle suddette osservazioni il programma di comunicazione ha contemplato l'uso di strumenti mediatici quali la stampa, la radio e la televisione.

In particolare la realizzazione di spot promozionali da diffondere attraverso media televisivi e radiofonici a copertura nazionale, la realizzazione di un piano di comunicazione attraverso la stampa locale e la stampa specializzata, un programma di comunicazione da diffondere attraverso i media locali.

In merito alla parte relativa alla stampa e diffusione di materiali pubblicitari è stata prevista e realizzata la stampa di brochure informative distribuite in occasione di eventi pubblici aventi attinenza, diretta ed indiretta, alle tematiche del lavoro e delle pari opportunità.

Inoltre, è stato contemplato il trasferimento di tutta la documentazione su un CD-Rom e su internet, la pubblicazione dei lavori e dei prodotti realizzati dalla Consigliera nazionale e dalla Rete delle Consigliere ed infine la pubblicazione di eventuali volumi tematici.

Ad integrazione delle suddette attività è stata programmata la realizzazione di convegni sia in ambito nazionale che locale.

In linea di massima tutto il progetto è ultimato ma alcune delle attività, di fatto completate, saranno presentate all'attenzione di un pubblico più vasto in un imminente futuro.

Per il tramite di Italia Lavoro è stato realizzato l'evento "*PARITÀ DONNE LAVORO - Presentazione delle Consigliere Nazionali di Parità e della Rete*", tenutosi il 4 marzo 2004 presso l'Acquario Romano con la mostra fotografica, di cui si è già parlato nelle pagine precedenti.

L'ente ha curato anche l'organizzazione di un convegno tenutosi il 29 aprile 2004 a Milano all'interno dell'Expò dell'Educazione, del Lavoro e delle Politiche Sociali nell'ambito dello spazio "Agorà del Lavoro". Il tema trattato "Il Lavoro delle Donne: sicurezza, strumenti, opportunità", si è rivelato di estremo interesse, anche grazie all'approfondimento della Consigliera nazionale di parità ed agli interventi di autorità politiche direttamente interessate all'argomento.

La partecipazione è stata nutrita sia da parte delle Componenti della Rete nazionale delle Consigliere che da parte del pubblico.

Per quanto riguarda il materiale divulgativo Italia Lavoro ha curato la realizzazione della *brochure* sul ruolo e sulla funzione della Consigliera di parità, ha realizzato un CD-Rom contenente una raccolta sistematizzata di legislazione di parità, disposizioni, direttive comunitarie e quant'altro necessario a rendere immediatamente consultabile il complesso scenario normativo sulle pari opportunità.

Nell'ambito delle attività di comunicazione incluse nel progetto, Italia Lavoro ha

curato interviste, articoli, servizi mirati alla diffusione della conoscenza delle funzioni della Consiglieria. E' stato realizzato, inoltre, lo "Spot istituzionale -Consiglieria nazionale di parità" che dovrebbe essere diffuso sulle reti televisive nazionali, utilizzando gli spazi gestiti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dalle reti televisive nazionali secondo le normali vie di acquisizione. Lo spot ha lo scopo di coinvolgere emotivamente i telespettatori promuovendo la divulgazione del ruolo della Consiglieria nazionale e la corretta percezione del concetto di discriminazione di genere.

Infine è in corso di realizzazione 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. Il volume, dal titolo "*Conciliazione, percorsi possibili*", sarà presentato con una conferenza stampa nell'ambito di una iniziativa che verrà realizzata appositamente.

PROGETTI REALIZZATI PER IL TRAMITE DELL'ISFOL

Con ulteriore atto di concessione contributo del 22 dicembre 2003 l'ISFOL ha ricevuto, l'incarico di realizzare una serie di iniziative necessarie per la razionalizzazione delle attività dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e complementari al funzionamento della Rete delle Consigliere. In particolare, l'ente è stato incaricato per la:

- *Catalogazione, informatizzazione ed elaborazione della documentazione dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, con la conseguente creazione di una banca dati informatizzata;*
- *Attività di formazione su tematiche inerenti il mercato del lavoro rivolta alle/ai Consigliere/i di parità, regionali e provinciali, inclusa la predisposizione del relativo materiale didattico e l'elaborazione di documentazione ad hoc e pubblicazioni;*
- *Attività di ricerca di diritto comparato e di studi di caso per la pubblicazione di un rapporto sulla discriminazione di genere nei luoghi di lavoro;*

Relativamente alle attività previste nel primo punto, e cioè la catalogazione ed informatizzazione della documentazione dell'Ufficio della Consigliera nazionale, è stato incaricato il Centro di Documentazione Specializzato dell'Isfol.

Questa parte del progetto è stata condotta in risposta ad alcune fondamentali esigenze evidenziate dall'Ufficio, pertanto sono stati preliminarmente focalizzati gli aspetti da sviluppare ed stata avviata una modalità di realizzazione delle attività concordando di volta in volta i vari step progettuali direttamente ed in sinergia con l'Ufficio della Consigliera. Dopo aver rilevato l'esigenza di creare visibilità per la documentazione dell'Ufficio in modo da renderla disponibile e fruibile, di costituire una Banca dati informatizzata per la raccolta e la sistematizzazione della documentazione prodotta dalla Rete nazionale e dall'Ufficio, di realizzare prodotti e servizi di documentazione a supporto dell'Ufficio e della Rete è stato avviato il progetto articolato in diverse fasi successive.

Al termine del progetto è stato raggiunto l'obiettivo di:

- riorganizzare e sistematizzare l'archivio documentale dell'Ufficio, facendolo confluire in una banca dati informatizzata sulla base della documentazione che l'Ufficio stesso ha prodotto e raccolto dalla sua istituzione ad oggi;
- assicurare fruibilità al suddetto archivio in modo che i casi trattati dall'Ufficio della

Consigliera nazionale possano costituire utili punti di riferimento, a supporto delle attività delle Consigliere regionali e provinciali;

- avere a disposizione una serie di servizi informativi e prodotti di documentazione, sia cartacei sia telematici (*newsletter*, dossier informativi, bollettini, *brochure*, etc.) in grado di offrire alla Rete strumenti diversificati per accedere all'informazione riguardante, in genere, le pari opportunità in ambito lavorativo e, nello specifico, le attività condotte dall'Ufficio della Consigliera nazionale.

Sono state create quindi le seguenti banche dati:

- “Par.La Doc” per la sistematizzazione ed il trattamento archivistico della documentazione acquisita;
- “Par.La Juris” – di tipo giuridico/normativo - per la raccolta di leggi, decreti, sentenze, in tema di lavoro e pari opportunità;
- “Par.La Biblio”, a carattere bibliografico, con schede catalografiche ed *abstract* di monografie, articoli di periodici, letteratura grigia, risorse elettroniche e quant'altro sia reperibile rispetto agli argomenti di interesse nell'ambito del progetto.

Sono stati realizzati inoltre i seguenti prodotti cartacei, da spedire a mezzo posta a soggetti a vario titolo interessati alle tematiche del lavoro e della parità:

- “Par.La Parità e Lavoro”, bollettino bibliografico/normativo (per il quale è stato richiesto ed assegnato il codice ISSN) realizzato in tre numeri;
- “Par.La Dossier”, prodotto informativo di approfondimento sulle tematiche di parità e del lavoro, del quale sono state realizzate due uscite;
- “Par.La News”, *newsletter* di informazione periodica dell'Ufficio della Consigliera nazionale – in cui è possibile trovare notizie su eventi, bandi, concorsi e novità – della quale sono stati realizzati quattro numeri.

Relativamente ai prodotti multimediali, è stato realizzato un CD-Rom a carattere informativo, contenente raccolte normative e giurisprudenziali di settore e contributi testuali forniti direttamente dalla Consigliera nazionale effettiva e supplente. Gran parte delle attività e delle risorse sono state impiegate per la realizzazione del sito web www.consiglieranazionaleparita.it contenente tutte le banche dati il cui accesso è regolato 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.

In vista dell'attivazione di un Centro studi, la cui realizzazione è già in corso presso l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e di cui si sta occupando sempre il CDS ISFOL a seguito di successivo progetto, sono state acquisite monografie, CD-ROM, periodici specializzati nei temi del lavoro e delle pari opportunità, al fine di disporre di una biblioteca specialistica, anche di tipo informatico, accessibile non solo ad operatori del settore ma anche all'utenza esterna.

In merito alla realizzazione delle attività previste nel secondo punto indicato nell'at-

to di concessione contributo nei confronti di ISFOL è stata interessata l'Area Mercato del Lavoro.

L'Area suddetta è stata incaricata di progettare e gestire incontri tematici di studio rivolto alle Consigliere di parità, aventi per oggetto l'insieme delle norme di pari opportunità nel lavoro (sia per gli aspetti promozionali che antidiscriminatori); gli aspetti di gestione e di utilizzo del Fondo per l'attività delle Consigliere e dei fondi comunitari in generale; ed infine l'analisi delle attività e dei rapporti tra le Consigliere ed i diversi soggetti istituzionali che interagiscono a livello territoriale. L'obiettivo è stato quello di fornire a tutte/i le/i Consigliere/i strumenti di base omogenei per l'esercizio della funzione, nonché, momenti di confronto ed approfondimento dei temi afferenti alla medesima funzione.

Il progetto, strutturato in incontri seminariali ed articolati in quattro sedi su tutto il territorio nazionale, è stato realizzato in tre fasi successive.

L'articolazione territoriale è stata prevista al fine di agevolare gli spostamenti delle Consigliere di parità e di rendere lo studio delle tematiche da trattare omogeneo alle esigenze locali.

Nel corso delle tre fasi realizzate nei mesi di maggio, settembre e novembre sono stati approfonditi i seguenti argomenti:

- Prima fase: legislazione nazionale e comunitaria sul mercato del lavoro, lavoro femminile e pari opportunità; la Riforma del mercato del lavoro; orientamento al ruolo e gestione fondi Consigliere; azioni positive;
- Seconda fase: procedure per la lettura di genere del mercato del lavoro; azioni di monitoraggio, elaborazione e lettura dei rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile (previsti dall'art. 9 della legge n. 125/1991); utilizzo fondi strutturali, in particolare del FSE; rilevazione delle discriminazioni di genere, procedure di conciliazione ed azioni in giudizio;
- Terza fase: esame dei risultati dei workshop delle tematiche affrontate negli incontri precedenti.

Tutta la documentazione ed i materiali di approfondimento sono stati resi disponibili sul sito dell'ISFOL in una bacheca appositamente istituita, in attesa della raccolta in un unico kit da consegnare a ciascuna Consigliera.

Con ulteriore atto di concessione contributo è stato affidata all'Isfol, Struttura di Valutazione FSE, la realizzazione di un altro progetto rispetto al quale l'Ufficio della Consigliera ha fornito il proprio contributo nella fase preliminare di stesura e nelle successive fasi di esecuzione. Il contenuto del progetto riguarda l'attività di monitoraggio sull'utilizzo delle risorse del Fondo da parte delle Regioni e delle Province, per le attività delle/dei Consigliere/i regionali e provinciali, assegnate con Decreto 12/01/2004 del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro per le pari Opportunità, riguardanti le annualità 1999, 2000 e 2001. Tale attività, prevista dall'art. 3 del suddetto Decreto, è tesa a verificare, sia dal punto vista qualitativo che quantitativo, la capacità di spesa delle risorse del Fondo e ad istituire un sistema di monitoraggio stabile in grado di fornire periodicamente un quadro immediato e trasparente sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Le attività condotte nel corso del progetto si sono articolate in due fasi: a) azione preliminare per la costruzione del sistema di monitoraggio; b) incontri strutturati a livello regionale con i soggetti interessati e rilevazione dei dati riguardanti le spese a carico del Fondo per le annualità 1999-2000-2001.

Nella prima fase è stato presentato il progetto alla Rete nazionale delle consigliere per la condivisione dell'impostazione del lavoro; sono stati realizzati incontri presso il Ministero del Lavoro con rappresentanti del Coordinamento delle Regioni e dell'Unione Province Italiane per la sensibilizzazione e condivisione del lavoro con tutti gli altri soggetti coinvolti nel processo di monitoraggio; è stata esaminata la documentazione ufficiale necessaria per la ricostruzione delle attività svolte dalle Consigliere regionali e provinciali.

Nella seconda fase sono stati realizzati gli incontri articolati a livello regionale con tutti i soggetti interessati per la rilevazione del dato complessivo di spesa (consigliere regionali e provinciali, amministratori, funzionari regionali e provinciali). Nel corso di tali incontri è stata fatta una ricognizione delle procedure attuate a livello regionale per la gestione del Fondo, è stata effettuata la verifica della capacità di spesa relativa alle annualità 1999, 2000, 2001, è stata effettuata la classificazione delle voci di spesa ed infine è stata effettuata una verifica mirata alla rilevazione dei criteri adottati dalle Regioni per il trasferimento delle risorse del Fondo alle Province. La riuscita di tale fase del progetto è da imputare alla collaborazione fornita dalle Consigliere nella organizzazione e nella sensibilizzazione degli amministratori locali. In sostanza la collaborazione attiva di tutti i soggetti è stata la condizione principale per la riuscita del progetto. La rilevazione della capacità di spesa del Fondo e la progettazione di un sistema di monitoraggio è funzionale ad un miglior impiego delle risorse ed a facilitare il compito delle Consigliere e delle amministrazioni pubbliche. Il miglioramento della capacità di spesa, nell'ottica della trasparenza, implica la valorizzazione delle risorse finanziarie disponibili e una migliore ricaduta sul territorio delle azioni che si intendono promuovere e sostenere. Il monitoraggio delle spese del Fondo costituisce pertanto una opportunità di miglioramento del lavoro di tutti coloro che ne sono coinvolti.

Poiché nel Decreto 10 gennaio 2005, del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, è stato stabilito che il Ministero del Lavoro - con il supporto dell'ISFOL - provvederà a monitorare l'utilizzo delle risorse riguardanti l'anno 2004 e a fornire un quadro di sintesi, il progetto sperimentato verrà riproposto nuovamente.

**PARTECIPAZIONE AGLI ORGANISMI COLLEGIALI,
GRUPPI DI LAVORO, CONVEGNI,
ALTRE INIZIATIVE PARTECIPAZIONE ALLA 49° SESSIONE
DELLA CSW DI NEW YORK: LA RELAZIONE DELLA CONSIGLIERA**

Come già anticipato nella premessa la Consigliera nazionale di parità è componente di diritto di numerosi organismi collegiali, istituiti presso il Ministero del Lavoro, partecipa all'attività di altri organismi di recente istituzione e, al fine di concorrere alla realizzazione del *mainstreaming*, può intervenire in altri ambiti relativi alla promozione di pari opportunità nelle politiche attive del lavoro e alla realizzazione della parità sostanziale nel lavoro.

- 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 optato per la partecipazione al Tavolo Tecnico 01 relativo al primo degli obiettivi sopra indicati.
- La Consigliera nazionale di parità - e la Rete delle Consigliere - è partner, insieme ad altri soggetti, per la realizzazione del progetto V Programma Comunitario "*Gender News- GoodNews*", di cui è titolare la Direzione Generale Mercato del Lavoro (del Ministero del Lavoro). Il progetto mira a facilitare lo scambio culturale riguardo a ruoli e stereotipi del mondo del lavoro con particolare riferimento al settore della comu-

nicazione. 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.

- Riguardo ai progetti rientranti nel V Programma Comunitario la Consigliera nazionale partecipa 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.
- La Consigliera nazionale 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, articolato in Gruppi Tematici Nazionali, 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 nazionale 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 prevede 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.

Dalla nomina la Consigliera nazionale ha, inoltre, partecipato alle riunioni:

- Del Comitato Nazionale di Parità, istituito al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- 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.

La Consigliera nazionale 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;
- Tra i componenti del Collegio Istruttorio del CNP;
- Nel Gruppo di lavoro Pari opportunità Obiettivo 1.

La Consigliera nazionale, dal 28 febbraio al 4 marzo 2005, 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), 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.

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

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, tut-

t'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'avvenuta 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 sottolineato 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. E' 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".

Elenco interventi della Consigliera nazionale a convegni, work shop, manifestazioni:

- Presentazione del CD-ROM "Identità di genere", Consulta Femminile della Regione Lazio, Roma, 10 febbraio 2004;
- Evento di presentazione della figura della Consigliera di parità e della Rete nazionale delle consigliere di parità: "Parità - Donne e Lavoro", Roma 4 marzo 2004;
- Partecipazione Giuria istituita per assegnazione premio "Donna d'Europa- edizione italiana 2003/2004", Roma 15 marzo 2004;
- "Parità e Pari Opportunità- I diritti e il lavoro", Roma 18 marzo 2004;
- Presentazione atti seminario "Generazioni diverse: mutamenti a confronto", Cassino 24 marzo 2004;
- Primo Forum sulle politiche di Pari opportunità "Che genere di sviluppo? Eguaglianza e Pari opportunità nel governo del territorio, Napoli, 25-26 marzo 2004;
- "Differenziali retributivi di genere: ipotesi di approfondimento e ricerca", Roma, 2 aprile 2004;
- Primo salone nazionale dell'imprenditoria femminile "Gamma Donna, Vetrina della creatività femminile", Torino 16,17 aprile 2004;
- "Il lavoro delle donne - sicurezza, strumenti ed opportunità" Expò dell'Educazione del lavoro, Milano 29 aprile 2004;
- "Pari Opportunità e ruolo delle donne nei processi decisionali e posizioni apicali", Forum P.A. Roma 10 maggio 2004;
- "Integration of gender dimension in water management in Mediterranean region", Bari 3, 4 5 giugno 2004;
- "L'Europagricola del terzo millennio ha bisogno delle donne", Roma 24 settembre 2004;
- Giornata mondiale della donna rurale "Con le donne per la biodiversità e la sicurezza alimentare", Roma 19 novembre 2004;
- "Diritti e Salute sessuale e riproduttiva dei Paesi in via di sviluppo", Roma, 24, 25, 26 novembre 2004;
- Programma di scambio culturale tra donne italiane ed una rappresentanza di donne irakene, Roma 28 novembre/3 dicembre 2004;
- 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;
- Quarantanovesima sessione "Commissione ONU sulla condizione delle donne -CSW", New York 28 febbraio/11 marzo 2005;
- Udienza 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.

Nella Comunicazione è intervenuta con:

- interviste, al mensile “Italia Lavoro” (n. 2, anno 6°, febbraio 2004); al magazine “Trentasecondi” (Forum paritas, Regione Piemonte, marzo 2004); al settimanale “Lavorare” (n. 305, anno VIII, 22 marzo 2004); al quotidiano nazionale “Il Tempo” (27 marzo 2004) ; mensile “Italia Lavoro” edizione dedicata alla presentazione delle Consigliere nazionali di parità e della Rete (Roma, 4 marzo 2004); al quotidiano saudita “Al Rjad” (del 3 dicembre 2004); al supplemento de “La Pagina”: “La meta sociale” (n. 10-11, novembre /dicembre2004); al mensile “Noi donne” (anno 59, n. 12 dicembre 2004);
- interviste radiotelevisive a : TelePA, RAI- utile News sul tema delle pari opportunità alle donne per l’accesso in politica e nel lavoro (7 febbraio 2005); Rete sole trasmessa il 31 gennaio 2005; TG Punto Donna, RAI TRE; GR Parlamento RAI; SKY – Mia Economia del 8 marzo 2005;
- articoli : Rubrica mensile sul magazine “Italia lavoro” gennaio –febbraio 2005 anno 7 n. 1; marzo 2005 anno 7 n. 2; “Quote rosa così tristanzuole eppure così necessarie” -Il Riformista-, 4 febbraio 2005; “Ma nel lavoro femminile la vera parità è ancora lontana” -Corriere dell’Umbria – 3 marzo 2005.

Ha collaborato alla realizzazione del “Calendario delle donne” del 2005 della Federazione pugilistica italiana del CONI.

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.

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

La Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità (attualmente composta da 190 consigliere) 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, ha il compito di riunirsi almeno due volte l'anno su convocazione della Consiglieria nazionale.

La convocazione della Rete nazionale delle Consigliere è diventata non soltanto l'appuntamento periodico rispondente agli obblighi di legge, ma anche un momento di reale confronto delle esperienze e buone prassi attuate dalle Consigliere a livello locale.

L'ottica di rete, e il funzionamento dei meccanismi di interscambio, si è affermata come concreta realtà che trova un punto di riferimento nell'Ufficio della Consiglieria nazionale di parità e nel sito internet appena istituito.

L'Ufficio riveste un ruolo decisivo per il regolare svolgimento dell'attività di Rete, in quanto, oltre ad occuparsi delle riunioni dal punto di vista organizzativo, provvede a favorire lo scambio di documentazione, di normative, di direttive e di pareri. Costituisce un punto di riferimento perché chiamato costantemente a fornire informazioni alle Consigliere che ritengono utile, per lo svolgimento della propria attività, un confronto eventualmente anche con le diverse strutture del Ministero.

Per quanto riguarda l'attività della Rete è stato stabilito di procedere mediamente a tre convocazioni l'anno, e tali sono state per il 2004.

La prima si è tenuta a Roma il 4 e 5 marzo, ed è risultata proficua, per la reciproca opportunità di scambio di esperienze, sia per le Consigliere regionali e provinciali in carica da qualche anno, che per quelle nominate più di recente a seguito dell'applicazione del potere di surroga, assegnato dalla legge, ai Ministri del Lavoro e delle Pari Opportunità. La riunione è stata fondamentale per la condivisione delle attività da realizzare per il tramite di ISFOL ed Italia Lavoro, di cui si è riferito in precedenza, e per la programmazione dell'attività futura della Rete e dei Gruppi di lavoro. E' risultata particolarmente utile allo svolgimento dei lavori la presenza del Capo dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro, che ha offerto alle Consigliere pre-

senti l'opportunità di sciogliere alcuni dubbi interpretativi relativi alla attuazione delle norme contenute nel decreto legislativo n. 196/2000 e la disponibilità a dirimere ulteriori aspetti problematici della medesima normativa. Analogamente preziosa è stata la presenza del Direttore Generale della Direzione Generale Mercato del Lavoro (già DG Impiego) e della Dirigente della Divisione IV (sempre DG Mercato del Lavoro) per le informazioni fornite in merito alle procedure amministrativo/contabili di supporto all'attività della Consigliera nazionale e della Rete Nazionale, e per le risposte fornite ai quesiti posti.

La Rete ha inoltre analizzato l'attività svolta dai sei Gruppi di lavoro precedentemente costituiti, di cui ha deliberato la riconferma, ed espresso la volontà di ricomposizione, insieme all'istituzione di due nuovi Gruppi tematici.

La seconda convocazione della Rete nazionale è avvenuta il 7 e 8 luglio 2004. Tale riunione è stata caratterizzata dalla contestuale convocazione dei Gruppi di lavoro che hanno così avuto modo di insediarsi, nominare una propria Referente, programmare l'attività ed il calendario delle riunioni per il secondo semestre dell'anno. Sono intervenuti i rappresentanti di Italia Lavoro e di ISFOL i quali hanno puntualmente proceduto ad illustrare lo stato di avanzamento dei progetti in corso (di cui si è parlato nello specifico paragrafo), in modo da ottenere la condivisione della Rete sui contenuti e sugli obiettivi dei progetti stessi.

Alla riunione sono stati presenti, come previsto dalla legge, la Vice Presidente del Comitato Nazionale di parità ed un Rappresentante del Ministero per le Pari Opportunità. Sono intervenuti nuovamente il Capo dell'Ufficio Legislativo del Ministero del lavoro, il Direttore Generale della DG Mercato del Lavoro e la Dirigente della Divisione IV DG Mercato del Lavoro, nonché, una Rappresentante della Commissione Nazionale di parità. Gli intervenuti, ciascuno per la rispettiva competenza, hanno apportato un decisivo contributo al dibattito che si è sviluppato nel corso dei lavori.

L'incontro di fine anno della Rete nazionale si è tenuto il 22 e 23 novembre 2004 in concomitanza della giornata di chiusura dei lavori seminariali di studio organizzati per il tramite di ISFOL, già descritti. La prima giornata dei lavori è stata interamente dedicata allo studio di tre tematiche, individuate in precedenza, che erano state oggetto di studio nelle prime due fasi dei seminari e che richiedevano un ulteriore approfondimento in presenza di esperti. Le tematiche in questione, riguardanti ovviamente la sfera di competenza delle Consigliere di parità, sono state:

- a) le Azioni positive;
- b) le Discriminazioni ed azioni in giudizio;
- c) la Riforma del mercato del lavoro.

Il giorno successivo si è svolta la riunione di Rete in seduta plenaria. Anche in questa circostanza sono stati presenti i responsabili dei progetti di Italia Lavoro ed Isfol che hanno presentato le relazioni finali di ciascuna delle attività completate o in via di completamento. Sono intervenuti nuovamente i rappresentanti del Ministero del Lavoro, del Ministero Pari Opportunità e della Commissione Nazionale di parità già presenti nelle precedenti riunioni.

In concomitanza della riunione è stato allestito uno spazio espositivo in cui è stata messa a disposizione delle Consigliere presenti la documentazione prodotta dall'Area Mercato del Lavoro dell'ISFOL, durante lo svolgimento dei seminari di studio; la documentazione elaborata dal Centro Documentazione Specializzato dell'ISFOL (news-letter, bollettini informativi ecc), che ha curato il progetto di catalogazione della documentazione dell'Ufficio della Consigliera nazionale, i materiali prodotti a livello territoriale dalle Consigliere regionali e provinciali di parità (ad esempio pubblicazioni monografiche, CD-ROM, studi di settore ecc).

La presenza del Capo dell'Ufficio Legislativo e delle rappresentanti della DG Mercato del Lavoro, anche in questo caso come già avvenuto nelle riunioni precedenti, si è rivelata fondamentale per la soluzione delle nuove problematiche emerse connesse con il ruolo e la natura giuridica della figura della Consigliera di parità.

La riunione di fine anno della Rete nazionale è stata anche l'occasione per illustrare a tutte le Consigliere regionali e provinciali il programma di massima delle attività previste per il 2005. Ciò è stato fatto nel corso della relazione della Consigliera nazionale di parità (di seguito riportata integralmente). Tra i punti salienti della programmazione è emersa l'intenzione, di fatto concretizzatasi a fine anno, di voler confermare - per la realizzazione di una serie di attività - il supporto delle agenzie strumentali del Ministero del Lavoro, sia per la rispettiva competenza tecnica che per la necessità di implementare le numerose attività avviate nel 2004; l'eventuale interruzione di tali attività avrebbe fatto perdere efficacia al lavoro svolto fino ad ora.

Con due atti di concessione contributo, stipulati nel mese di dicembre 2004, è stato stabilito di continuare l'attività svolta dal centro di Documentazione Specializzato dell'Isfol. In particolare si tratta di implementare le banche dati, di proseguire l'attività di catalogazione documentale, di aggiornare costantemente il sito internet realizzato, ma in particolare di istituire un Centro Studi permanente presso l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, per la cui realizzazione esistono già le premesse in termini di materiale bibliografico, informatico, e risorse umane da utilizzare. L'Area Mercato del Lavoro dell'Isfol invece si occuperà di effettuare una ricerca sull'abbandono del lavoro da parte delle lavoratrici madri con la pubblicazione di un rapporto finale. La stessa Area è stata incaricata di monitorare le relazioni redatte annualmente, ai sensi della legge n. 903/77, dalle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro sull'applicazione della normativa di parità, e di fornire l'assistenza tecnica alla Rete delle Consigliere. La Struttura di Valutazione FSE dell'ISFOL è stata infine incaricata di monitorare le Relazioni annuali redatte dalle Consigliere regionali e provinciali di parità, in ottemperanza a quanto previsto nell'art. 3, comma 5 del dlgs n. 196/2000, e di pubblicare un rapporto finale.

Ad Italia Lavoro spa è stato affidato l'incarico di realizzare una vasta campagna di comunicazione sulle opportunità offerte dal part - time come strumento di flessibilità, rivolta a tutti gli attori del mercato del lavoro. Sempre nell'ambito della campagna di comunicazione l'ente realizzerà un prodotto divulgativo, di contesto ed immagini riguardanti il lavoro femminile, teso alla valorizzazione -attraverso il recupero di immagini fotografiche d'epoca- di particolari forme di lavoro femminile sviluppatesi

tra la fine dell'ottocento e l'inizio del novecento che hanno inciso sullo sviluppo economico del paese. Con questa iniziativa s'intende dare continuità al lavoro di recupero e di studio delle immagini relative alle professioni femminili.

Raccogliendo l'esigenza espressa da uno dei Gruppi di lavoro della Rete nazionale 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. Il software dovrebbe consentire il reperimento della modulistica e il caricamento dei dati on line in modo da uniformare la procedura di presentazione dei rapporti, e di garantire la confrontabilità dei dati stessi. Di tale iniziativa sono state informate tutte le strutture del Ministero direttamente o indirettamente interessate alla questione.

La riunione della Rete si è conclusa con l'adozione di tre ordini del giorno, largamente condivisi, cui la Consiglieria nazionale ha dato immediatamente seguito.

Il primo dei suddetti ordini del giorno riguardava la possibilità di contribuire alla stesura dello schema di decreto legislativo di recepimento della Direttiva comunitaria 2002/73/CE; il secondo si riferiva allo schema di decreto ministeriale di cui all'art. 54 del dlgs n. 276/2003; l'ultimo affrontava le questioni relativi all'applicazione della normativa contenuta nell'art. 9 della legge n. 125/1991.

**LE RELAZIONI
DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE ALLA RETE**

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

Intervento della Consigliera nazionale all'evento di presentazione della Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, tenutasi a Roma il 4 marzo 2004.

Desidero ringraziare tutti coloro che hanno contribuito alla realizzazione di questo incontro, l'Ufficio della Consigliera nazionale, nelle persone di Giuditta Tiberi e Maria Salera, il Ministero del lavoro ed in particolare la Dott.ssa Gabriella Natoli ed il Direttore Generale per l'Impiego Dott.ssa Lea Battistoni, Italia Lavoro, l'ISFOL, gli Archivi Alinari e tutti voi che siete intervenuti.

Un grazie non solo doveroso ma sentito ai Ministri del Welfare, On. Roberto Maroni, ed al Ministro delle Pari Opportunità, On. Stefania Prestigiacomo, i quali sono presenti oggi, nonostante i numerosi impegni, anche di carattere internazionale; la loro presenza qui conferma non solo il riconoscimento dell'importanza del ruolo ricoperto dalla Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità regionali e provinciali, ma anche la volontà di supportare tale organismo nelle sue funzioni e, ancora, di dare alla Rete maggiore visibilità. Desidero salutare, con l'occasione, anche la Prof.ssa Marzia Barbera che ha ricoperto questo incarico prima di me, ringraziandola per gli auguri di buon lavoro che mi ha indirizzato.

La Rete ha lavorato anche nel periodo di assenza delle Consigliere nazionali (effettiva e supplente) grazie all'impegno delle consigliere regionali e provinciali; con questo incontro, quindi, non si apre una fase nuova, ma si riavvia l'azione di coordinamento della Rete.

Nel pomeriggio di oggi e nella mattinata di domani la Rete si riunisce, dopo un lungo periodo, per confrontarsi e discutere non solo dei suoi rapporti interni e del funzionamento dei gruppi di lavoro, ma anche e soprattutto dell'attività svolta dalle Consigliere al livello territoriale di competenza. Questa giornata offre anche l'occasione presentare i contenuti programmatici delle convenzioni stipulate con le agenzie strumentali e tecniche del Ministero del Welfare, ISFOL ed Italia Lavoro; conven-

zioni che prevedono corsi di formazione per le consigliere, la creazione di un centro studi e di ricerche (con archivio cartaceo ed informatizzato) ed un piano di comunicazione sul ruolo delle Consigliere e sul funzionamento della Rete nazionale.

Quella della Consigliera nazionale, regionale e provinciale, effettiva e supplente, è una figura istituzionale più nota che conosciuta veramente; essa viene istituita nel nostro ordinamento nel 1986, ma il suo ruolo viene meglio definito e rafforzato con il D.Lgs. 196 del 2000 (che ha dotato tale figura dei necessari strumenti operativi) e, successivamente, con la convenzione quadro del 2001 (su funzionamento e organizzazione degli Uffici delle Consigliere).

Questo, dunque, il quadro legislativo entro cui collocare la nostra funzione e sviluppare la nostra azione, la quale può essere veramente efficace e può diventare strumento di conoscenza e di controllo del proprio territorio di competenza, per segnalare alle autorità le eventuali irregolarità e per elaborare programmi mirati di promozione e sostegno delle politiche del lavoro.

La nostra azione va, comunque, contestualizzata ed il contesto socio-economico di riferimento è purtroppo caratterizzato da aree di criticità tipicamente femminili. Sotto il profilo lavorativo, ad esempio, dobbiamo sottolineare che, nonostante gli innegabili segni di dinamicità rilevabili nel mercato del lavoro e l'incremento dei tassi di occupazione delle donne, la disoccupazione resta un fenomeno fortemente femminile: l'Italia è anzi ancora indietro rispetto alla media degli altri Paesi europei, se si parla di presenza delle donne nel mondo del lavoro; senza considerare, inoltre, che nella piaga del lavoro sommerso si stima una notevole componente femminile.

Le donne scontano ancora discriminazioni a diversi livelli: nell'accesso al mondo del lavoro così come nel processo di *retravailleur* (la ricollocazione è difficile!); nella progressione di carriera (con particolare riguardo all'ascesa delle donne a posizioni di vertice), così come nel riconoscimento della parità salariale tra uomo e donna, considerando i divari retributivi tuttora rilevabili tra i generi.

In relazione a tale contesto socio economico vanno, inoltre, misurati ed analizzati gli effetti della cosiddetta Riforma Biagi, realizzata con la Legge 30 del 2003 ed il relativo decreto attuativo, il D.Lgs. 276 del 2003. Uno dei fenomeni che è possibile osservare nel mercato del lavoro in tal modo riformato è quello della creazione di un tipo di occupazione per così dire di "corto respiro", ovvero a carattere temporaneo ed atipico. La flessibilità lavorativa è indubbiamente una risposta alle esigenze della produzione, sebbene un eccesso di flessibilizzazione porti con sé gravi rischi: dalla disarticolazione dei percorsi professionali alla possibilità che alcune "modalità flessibili" volgano in forme di penalizzazione lavorativa o, peggio, di segregazione professionale; ma il rischio maggiore è che la flessibilità diventi tutta o soprattutto "femminile". La contrazione della forza lavoro giovane, dovuta al progressivo invecchiamento della popolazione ed ai bassi tassi di natalità, forse può rappresentare un elemento favorevole all'occupazione delle donne, ma questo soltanto se i cosiddetti "lavori di cura" non continueranno a gravare quasi esclusivamente o comunque in grande misura – come dimostrano le statistiche – sulle spalle delle donne. Questo

nodo rinnova la centralità del tema della conciliazione, visto come sistema integrato di politiche sociali, lavorative e del territorio.

La parità è un concetto che si è radicato nella percezione sociale e, radicandosi, ha generato iniziative favorevoli e buone prassi. Ma la percezione sociale non si identifica con la realtà di fatto, che rivela una bassa percentuale femminile nei diversi livelli istituzionali, nei luoghi di potere decisionale politico ed economico, nei vertici delle carriere lavorative. Ne consegue che non possiamo dare per scontato ciò che sembra garantito, in quanto stabilito dalla legge, e che dobbiamo impegnarci per trasferire la “legittimazione collettiva” e teorica sul piano dell’empowerment reale e della diffusione del mainstreaming.

È proprio su questo fronte che vi chiedo l’aiuto e la collaborazione maggiori: accanto alla “componente teorica” della nostra azione che si sostanzia di studi, ricerche, convegni ecc. vorrei, infatti, rafforzare quella visione che possiamo definire “militante”, la “componente pragmatica” del nostro agire, svolgendo - anche io in prima persona, insieme a voi - non tanto un’azione di controllo ispettivo, quanto di conoscenza delle realtà lavorative e del territorio che le esprime. Vorrei quindi - sulla base delle vostre indicazioni - operare visite conoscitive che ci consentano di vedere direttamente e di poter meglio valutare le condizioni di lavoro ed i lavori, delle lavoratrici e dei lavoratori. Non solo per segnalare alle autorità competenti le eventuali irregolarità, ma anche per elaborare mirati e più efficaci programmi di promozione a sostegno delle politiche del lavoro, nel rispetto dei principi di parità, di pari opportunità e di non discriminazione di genere.

In questa direzione è utile guardare con maggiore attenzione anche agli indirizzi comunitari, ed in particolare a strumenti quali il Fondo sociale europeo, con l’obiettivo globale del perseguimento delle pari opportunità, sia in termini quantitativi con le quote “dei finanziamenti complessivi a copertura di un asse specifico”, sia in termini qualitativi per quanto riguarda la rimozione degli ostacoli all’accesso, alla partecipazione ed al miglioramento della posizione delle donne nel mercato del lavoro. Per concludere, prima di salutare tutti voi, mi auguro che queste due giornate possano segnare un passo in avanti nella vita della Rete e ci conducano ad elaborare strategie di intervento in grado di rendere le nostre azioni maggiormente efficaci, proprio in quanto espressione di un modello operativo comune e condiviso.

Intervento della Consigliera Nazionale di Parità, alla riunione della Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, tenutasi a Tivoli il 7 e 8 luglio 2004

Saluto tutti i presenti, ringraziandoli per la loro partecipazione di oggi.

Presento con l’occasione la nostra relazione annuale, nella quale si delinea l’attività svolta dall’Ufficio della Consigliera Nazionale [...].

Per quanto riguarda gli Atti di concessione di contributo effettuati sulla base delle risorse residue per l’esercizio finanziario 2003 e, quindi, le convenzioni stipulate con le agenzie strumentali del Ministero del Lavoro, Italia lavoro ed ISFOL, i lavori stan-

no proseguendo secondo i programmi concordati; i risultati man mano conseguiti hanno, talvolta, evidenziato delle criticità in fase d'attuazione, per cui si è reso necessario ridefinire alcuni obiettivi, sulla base di specifiche esigenze emerse in corso d'opera: si tratta, comunque, di esperienze che potranno essere messe a frutto nella pianificazione delle iniziative future. Italia Lavoro oggi, l'Isfol domani, avranno modo di intervenire per illustrare il working progress in merito alle loro rispettive attività, ma vi anticipo solo alcune informazioni.

Per l'Isfol, si è conclusa la fase di catalogazione della documentazione dell'Ufficio della Consigliera Nazionale e l'archivio documentario in tal modo costituito sarà fruibile nella forma di una banca dati informatizzata, la quale costituirà, tra l'altro, il fulcro del nostro Centro di studi e ricerca; saranno presto disponibili, inoltre, i prodotti di editoria elettronica (CD Rom e sito web) e cartacea (bollettini, newsletter, dossier e brochure) previsti nel progetto. Relativamente agli incontri formativi, invece, conclusosi il primo ciclo di seminari, è in corso di definizione anche il secondo. Avendo partecipato personalmente all'incontro svoltosi a Roma, ho potuto fare le mie valutazioni al riguardo - soprattutto sulla base del confronto diretto con molti di voi - e sono convinta che questo tipo di incontri abbiano una valenza precisa: sono uno strumento che dobbiamo imparare ad utilizzare e gestire per cercare di rispondere a precise istanze di dialogo, aggiornamento ed approfondimento sui temi e le problematiche che riguardano il nostro ambito di azione. Anche in questo caso, assumendo queste prime esperienze seminariali come sperimentali di metodi e prassi suscettibili di essere "ritarati" in relazione alle nostre esigenze, credo che il risultato sia soddisfacente, anche in considerazione dei materiali formativi prodotti dall'Isfol per l'occasione, che costituiranno un kit documentale, consultabile anche su web, a supporto del nostro lavoro.

Per Italia Lavoro, all'evento di presentazione della Rete organizzato all'Acquario Romano, è seguito l'appuntamento di Milano, nell'ambito dell'Expò dell'educazione, del lavoro e delle politiche sociali. In quel contesto Italia Lavoro ha organizzato e con noi gestito ottimamente uno spazio di dibattito dedicato alla Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, nell'ambito del convegno del 29 aprile "Il lavoro delle donne: sicurezza strumenti, opportunità". Italia Lavoro sta predisponendo un piano di comunicazione per la Rete, aspetto, questo, per noi molto importante, difficile e delicato; ci troviamo di fronte, infatti, non al "soffitto di cristallo" di cui siamo ormai abituati a sentir parlare, bensì al "muro di gomma" dell'informazione. Non andiamo sui giornali ed i nostri comunicati stampa, pur ripresi dalle agenzie, non arrivano quasi mai sui quotidiani perché la nostra notizia è poco "appetibile"! Il nodo dell'informazione va spezzato: su questo dobbiamo puntare, investire e concentrare maggiormente le nostre energie, così come bisogna insistere per risolvere la questione del sito internet del Ministero, per ottenere un link immediatamente evidente, con la possibilità di un aggiornamento veloce delle pagine web che ci riguardano. Le nostre richieste e sollecitazioni in questo senso cominciano ad avere riscontro: nel frattempo cerchiamo di colmare queste lacune attraverso le convenzioni con l'Isfol ed Italia Lavoro.

Per quanto riguarda la partecipazione della Consiglieria Nazionale ad organismi collegiali o a gruppi di lavoro, vorrei sottolineare che ho riscontrato nel Comitato Nazionale di Parità, presieduto dal Ministro del Lavoro, un rinnovato interesse per la nostra attività ed il ruolo istituzionale che siamo chiamati a ricoprire, nonché la predisposizione ad un rapporto di collaborazione reciproca. Lo stesso posso dire per la Commissione Nazionale di Parità, presieduta dal Ministro per le Pari Opportunità, ed anzi ribadisco la volontà di interrelazione tra i nostri due organismi istituzionali che, pur avendo finalità diverse e diverse origini, hanno quelle che si definiscono “competenze di intersezione”. Più tardi Marina Porro, vice presidente del Comitato, e domani Ivette Cagliari, in rappresentanza della Commissione Nazionale parità, credo potranno confermare questa mia linea di pensiero.

Altro lavoro importante è stato condotto all'interno della Commissione interministeriale per la gestione del Fondo destinato alle attività delle Consigliere e dei Consiglieri, principalmente con l'esame della tabella di riparto del Fondo alle Regioni, ma anche portando in luce alcune questioni che riguardano più da vicino la vostra; mi riferisco alle ormai annose problematiche, che conoscete tutti, connesse alle indennità o alle ore di permesso o ancora alla iscrizione agli albi professionali. Su questi aspetti, tuttavia, interverrà più propriamente, domani, il Consigliere Monticelli, responsabile dell'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro.

Per la rilevanza che ciò potrà avere per tutti noi, vi anticipo inoltre che, nelle prossime due settimane, la Consiglieria Nazionale parteciperà alle riunioni della Commissione tecnica di valutazione dei progetti di azioni positive per la flessibilità. Riguardo, invece, la partecipazione ad altri gruppi ed organismi, rinvio a quanto contenuto nella Relazione che vi è stata consegnata ed, anzi, con l'occasione sollecito le consigliere e i consiglieri, che ancora non avessero provveduto in tal senso, a predisporre la propria relazione annuale; questa non deve essere intesa solo come un mero adempimento di legge, bensì come strumento di rilevazione e di riflessione utile e condiviso, anche ai fini del monitoraggio sull'utilizzo delle risorse, previsto con decreto ministeriale del 12 gennaio 2004; al riguardo interverrà con maggiore competenza la responsabile del gruppo di lavoro dell'Isfol, con il quale stiamo cercando di elaborare una griglia semplificata ed efficace per la compilazione delle relazioni annuali; il fine è, appunto, quello di poter trarre dalle vostre relazioni dati omogenei e leggibili anche in chiave di monitoraggio sull'impiego delle risorse a voi destinate.

Non voglio sottrarre tempo prezioso al prosieguo dei lavori di queste due giornate; quindi per quanto riguarda l'elenco delle altre attività portate avanti dall'Ufficio della Consiglieria Nazionale di Parità, lascio spazio a quanto vorrà eventualmente aggiungere Daniela De Blasio nel suo intervento e rimando ancora alla lettura della Relazione che l'Ufficio ha predisposto. In essa troverete anche notizia delle manifestazioni e dei convegni cui abbiamo preso parte; a tal proposito voglio solo puntualizzare l'importanza di essere presenti a tutti quegli appuntamenti in grado di metterci a confronto ed in relazione con realtà istituzionali diverse dalle nostre, con le quali dobbiamo comunque cercare di dialogare e cooperare, per farci conoscere

meglio ed arrivare ad avere e ad esercitare quella autorevolezza che occorre per poter sedere ai tavoli decisionali: è questa l'unica strada da percorrere se si vuole incidere direttamente sulle politiche e gli interventi volti a risolvere i problemi reali che le donne incontrano nel lavoro e nell'arduo tentativo di conciliare questo con le loro vite familiari.

Rispetto ai contenuti della Relazione, che rende conto dell'attività condotta da dicembre a marzo, vorrei tuttavia spendere qualche parola in più per darvi notizia di ciò che si è svolto, o che è tuttora in corso, in questa seconda fase di attività, da marzo a giugno; mi riferisco, in particolare alla partecipazione alle riunioni per il progetto Wemed Plus, promosso dall'Associazione Donne del Mediterraneo e relativo ad azioni positive nella società dell'innovazione e dell'informazione; ai colloqui col Direttore Generale della RAI, Flavio Cattaneo, che ci ha indirizzato all'Avv. Comanducci, responsabile della Direzione Risorse Umane, col quale abbiamo avuto un incontro per delineare il quadro di un possibile rapporto di collaborazione; all'avvio dei contatti con il Comitato per le pari opportunità dell'INAIL, con il quale, probabilmente, troveremo una forma di partnership nell'ambito del progetto globale denominato "ANTARES", che riguarda una serie di progetti e di best practice sul tema della valorizzazione di genere; alla formulazione di due dichiarazioni di intenti per ciò che riguarda la nostra disponibilità a prendere parte ad altrettanti programmi finanziabili nell'ambito dell'Iniziativa Comunitaria Equal. Il primo è il progetto "Donne e Sport" promosso dal Sindacato Italiano Atlete (ASSIST) e finalizzato all'abbattimento delle discriminazioni nel settore sportivo ai danni delle atlete, per le quali, anche raggiunto un certo livello, si stenta a definire lo status di "professioniste", con evidenti ripercussioni, sia sul versante contrattuale, sia quello retributivo; il secondo, invece, è il progetto dell'INPS relativo alle progressioni di carriera ed al raggiungimento di posizioni apicali da parte delle donne.

La Rete, inoltre, risulta tra i partner non finanziatori di altri due progetti presentati nell'ambito del quinto Programma d'Azione comunitaria in materia di parità uomo-donna (2001-2005); l'uno, elaborato dal Ministero del Welfare, è incentrato sui temi ed i canali della comunicazione, intesi quali strumenti e mezzi sui quali incidere e puntare per superare gli stereotipi di genere (soprattutto quelli costruiti attorno alla figura femminile dai media e da questi veicolati come cliché spesso davvero degradanti, che certo non favoriscono la giusta percezione e valorizzazione di quella cultura di genere cui tanto ambiamo); l'altro, presentato dal Dipartimento per le pari opportunità, è relativo alla rappresentanza femminile nelle istituzioni pubbliche.

Dopo la parentesi estiva verrà sottoposta alla vostra attenzione l'idea di sostenere, a livello territoriale e con il coinvolgimento degli enti locali di competenza, una nuova e più articolata edizione di "Cantieri e leadership", iniziativa promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica e finalizzata all'elaborazione di piani triennali di azioni positive.

È auspicabile, inoltre, un rafforzamento del rapporto con le organizzazioni sindacali, soprattutto con le loro rappresentanze e componenti femminili, perché ci sono strade che possiamo percorrere insieme, mettendo in comune non solo le esperien-

ze, ma anche le nostre rispettive potenzialità operative; così come sarebbe sicuramente proficuo riprendere il discorso, già avviato e visto favorevolmente anche dal Ministro Maroni, di collaborazione con gli Ispettorati del lavoro, nella direzione di favorire una formazione adeguata sui temi della parità a coloro che operano in quelle strutture, nonché di interfacciare il loro ruolo ed il loro operato con quelli che voi siete chiamati a svolgere sullo stesso territorio.

Prima di concludere, vorrei richiamare la vostra attenzione su alcuni dati che possono confermarci, ancora una volta, le principali problematiche ed i paradossi che contraddistinguono la condizione e il lavoro delle donne nel nostro Paese. Nonostante i segni di dinamicità ed il progressivo incremento dell'occupazione femminile, i tassi di partecipazione delle donne al lavoro in Italia - con una media di quattro occupate su dieci - sono più bassi rispetto alla media degli altri Paesi europei dell'Unione; per non parlare della coerenza con gli obiettivi di Lisbona, che fissano per il 2010, il raggiungimento del 60% di occupate; è stato, anzi, calcolato che per centrare tale traguardo sia necessario recuperare ben 18 punti percentuali!

Tale situazione permane nonostante il maggiore investimento femminile nella formazione e nell'istruzione: le ragazze diplomate, ma anche le giovani laureate, trovano un'occupazione più tardi dei loro coetanei e, spesso, approdano a lavori meno qualificati (o comunque non adeguati al titolo di studio conferito), meno stabili e meno retribuiti. Questo gap d'ingresso, poi, si accentua nel posizionamento professionale, persistendo tuttora il fenomeno della segregazione verticale - nel lavoro dipendente come in quello autonomo - che si ripercuote direttamente sulla possibilità per le donne di ricoprire ruoli dirigenziali, o comunque ad alta qualificazione professionale. A ciò si aggiunga la sperequazione di trattamento economico tra lavoratrici e lavoratori, che investe in maniera trasversale tutte le tipologie di lavoro e le diverse posizioni professionali.

In linea di tendenza, in Italia come nel resto d'Europa, cresce l'occupazione femminile caratterizzata da orari di lavoro e modalità contrattuali non standard, in risposta alle istanze di flessibilità e conciliazione cui ormai si cerca di andare incontro. Con la riforma del mercato del lavoro, lo scenario italiano sta mutando e la flessibilità è stata assunta come un'imprescindibile opportunità per le donne di accedere al lavoro, uno strumento di garanzia, dunque, da utilizzare, però, con intelligenza e cautela per evitare che a forme contrattuali flessibili - come quelle genericamente definite "atipiche" - corrispondano subdole forme di segregazione professionale, per cui possano determinarsi due bacini occupazionali: uno, per gli uomini, a tempo indeterminato e ben remunerato; ed un altro, per le donne, precario, sotto remunerato e di basso rango. Per quanto riguarda la conciliazione, infine, non appare superfluo ribadire che il carico familiare, nonché i lavori di cura, non possono e non devono continuare a gravare quasi esclusivamente sulle donne, poiché le conseguenze di ciò limitano e condizionano fortemente le dinamiche della componente femminile nel mercato del lavoro; dall'accesso ad esso alla progressione di carriera, dall'ascesa ai luoghi decisionali al mantenimento del lavoro nel momento della maternità, o al ricollocamento all'occupazione qualora la donna sia stata costretta a

lasciare il lavoro, appunto per maternità. Da un'indagine Istat-Cnel si evince, infatti, che il 20,1% delle madri occupate al momento della gravidanza, lascia il proprio impiego dopo la nascita del figlio; 6 neomadri lavoratrici su cento vengono licenziate dopo il parto, il 14 % di chi lavorava in gravidanza, abbandona il lavoro, perché complessivamente l'occupazione si rivela poco conveniente (soprattutto nel settore privato o negli impieghi precari e poco remunerati) e comunque difficilmente conciliabile con i nuovi impegni familiari.

La maternità, insomma, è stata svuotata del suo valore e della sua centralità sociale, scaricata interamente sulle spalle delle donne e delle famiglie, come un fatto privato affrontato in un deserto sociale ed economico; in questi termini essa non può essere vissuta come scelta autentica; in più i desideri di procreazione si scontrano con la carenza dei servizi per la prima infanzia, con la scarsità di politiche organiche per la famiglia, oltre che con un atteggiamento del mondo del lavoro – difficile da sradicare - che tende ancora a penalizzare la lavoratrice madre.

Sono convinta che il lavoro femminile sia il nodo fondamentale del mercato del lavoro; e che la conciliazione ed il work-life balance non siano un "affare di donne", riguardando, invece, l'intera società. Solo in quest'ottica si può dare nuovo valore al tema della conciliazione, inteso come sistema che deve integrare le politiche del lavoro con le politiche sociali, nonché con interventi di tipo strutturale da attuare sul territorio e nel settore dei servizi; e la soluzione passa necessariamente attraverso la proposizione di un welfare "familistico" e comunitario.

Concludendo, relativamente alla condizione femminile in generale, e in particolare nel mondo del lavoro, mi sembra che emerga un paradosso, ossia che la legittimazione sociale che le donne hanno pur conquistato, sia la classica condizione necessaria ma non sufficiente. C'è bisogno di riconsiderare le politiche di pari opportunità nella loro globalità, considerando anche che sta maturando un'interpretazione estensiva di tale concetto, che non riguarda più solo questioni di parità in relazione al genere: l'accezione, infatti, tende a dilatarsi progressivamente, fino a comprendere le pari opportunità in relazione a qualsiasi soggetto o gruppo che presenti elementi di svantaggio in seno al tessuto sociale.

Tornando più strettamente alla "questione femminile", senza dare per scontato quello che sembra garantito in quanto stabilito per legge, serve un passaggio da una parità formale e garantita in linea di principio ad una parità sostanziale, basata su prassi giuste e consolidate.

La "legittimazione collettiva" e teorica deve essere trasferita e declinata sul piano dell'empowerment reale e della diffusione, orizzontale e verticale, della cosiddetta ottica di mainstreaming.

A distanza di nove anni dalla Conferenza mondiale sulle donne, infatti, molti "soffitti di cristallo" sono stati raggiunti ed infranti, ma molto resta ancora da fare, per colmare soprattutto la lacuna femminile nel sistema della rappresentanza politica, nei luoghi delle scelte e delle decisioni, e rafforzare così il principio di un'efficace governance delle pari opportunità. Tuttavia, mai come oggi tutto questo appare realizzabile, non solo per la maturazione legislativa cui siamo giunti – che non può ammet-

tere la sopravvivenza di alcuna forma discriminatoria - ma anche perché, aldilà del femminismo e dopo "i rivoli" post femministi, sono possibili nuove alleanze tra le donne; oltre gli schieramenti di partito e le barriere ideologiche, a costo di qualche semplificazione, si può dare vita ad una "rete" femminile che individui alcuni nodi di fondo su cui lavorare e attorno ai quali fare fronte comune. Ci sono i presupposti per cui le donne possano, su alcuni temi condivisi, agire con la forza del network e la nostra Rete, al riguardo, può essere un esempio ed un concreto e fattivo punto di riferimento.

Intervento della Consigliera Nazionale alla riunione della Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità del 22 e 23 novembre 2004.

[...] Questa è la terza convocazione della Rete, dopo il decreto di nomina del dicembre 2003, ed è quella che chiude l'anno 2004. Io avevo preso l'impegno di intensificare il numero delle riunioni, ed è stato mantenuto; vorrei mantenere lo stesso impegno per l'anno prossimo perché ritengo di fondamentale importanza, per ogni organismo che voglia funzionare ed essere consapevole di se stesso, l'aspetto assembleare e partecipativo. [...] decidere in che modo stare in assemblea, e su questo credo che dobbiamo sforzarci di produrre a qualcosa di più. I lavori di oggi per una serie di motivi hanno avuto un andamento diverso da quello stabilito, vorrei ricentrare e risistemizzare il tutto con il vostro aiuto, anche perché abbiamo dei nodi importanti da sciogliere in questa convocazione. Non è la convocazione di fine anno, nel senso che io non farò qui un bilancio dell'anno perché utilizzerò il mese di marzo e la relazione annuale per tirare veramente le fila.

Mi limiterò però a fare delle considerazioni e a ricostruire quanto si è svolto almeno dal mese di luglio ad oggi. E poi vorrei, però, nella parte finale che è quella alla quale tengo di più, sia pure in via molto sintetica, indicare quali, a mio avviso, dovrebbero essere le linee privilegiate - non esclusive - di intervento per l'anno prossimo. Poi, ovviamente, nella prima Rete, presumibilmente nel mese di febbraio, focalizzeremo con maggiore chiarezza gli obiettivi.

Comincio dall'attività dei gruppi che si sono insediati nel corso della riunione della Rete di luglio e hanno cominciato a lavorare, che sono otto. Io ho molta fiducia in questo strumento, lo ritengo importante per il funzionamento della Rete, lo definirei quasi una sorta di "braccio operativo e propositivo" però i gruppi non devono diventare autoreferenziali ma devono ovviamente portare, all'attenzione della Rete ciò che ricade su tale organismo e portare spunti ulteriori di riflessione e di azione. Il 10 novembre c'è stata una riunione con tutte le referenti dei gruppi di lavoro per un aggiornamento sullo stato dell'opera; questa riunione dovrà essere fissa e avrà una cadenza ricorrente che decideremo insieme; dalla prossima riunione e faremo anche i verbali al fine di documentare quanto stabilito e di darci un metodo di lavoro. Tali riunioni sono importanti e devono cadere dopo una serie di incontri dei gruppi e prima della successiva riunione della Rete. Io non anticiperò nulla dei con-

tenuti dei gruppi perché le responsabili che interverranno nel pomeriggio riferiranno sull'attività svolta, sulle intenzioni, sulle iniziative, magari ci saranno anche degli argomenti che saranno oggetto di voto. Voglio soltanto fare due brevissime considerazioni generiche che riguardano tutti i gruppi. I gruppi non hanno, diciamo, una loro autonomia finanziaria, almeno in questo momento. L'idea di chiamare esperti, tecnici che trattengono riunioni con i gruppi, ovviamente è auspicabilissima, però il gruppo non può sostenere poi le spese effettive di trasporto, viaggio, vitto, alloggio ed eventuali compensi. Quindi quando invitiamo gli esperti consideriamo anche questo, fermo restando che è di grande utilità la loro presenza ai lavori dei gruppi. Per la stessa ragione, cioè il limite economico, per la realizzazione dei progetti e delle attività proposte, nei limiti del possibile e dell'opportunità, in misura ovviamente contenuta, dobbiamo cercare, ove possibile, di utilizzare le convenzioni che noi stipuliamo con le nostre agenzie strumentali.

Per quanto riguarda le pubblicazioni che ogni gruppo intende fare come approdo di una ricerca, o di lavoro, è senz'altro un fatto importante, soprattutto se non si tratta di pubblicistica generica ma specialistica. Potremmo utilizzare il nostro Centro studi e documentazione e fare proprio una sorta di collana editoriale e virtuale, utilizzando appunto la struttura, che abbiamo già e che naturalmente deve crescere, del Centro studi e documentazione.

In merito agli impegni di spesa delle risorse relative al 2004 in questo momento sono in grado di dare soltanto delle indicazioni di massima e delle linee generiche degli intenti e delle intenzioni. Ovviamente, nella prossima riunione della Rete, verrete messe al corrente di quanto stabilito. Vi anticipo l'intenzione di rinnovare il progetto per il Centro studi e documentazione; l'idea è quella di renderlo fruibile anche all'utenza esterna perché c'è un gran bisogno di informazioni, non per noi che siamo quasi ormai dei tecnici ma per gli altri, e questo è un po' il mio scopo. L'esistenza di quella piccola stanza a via Flavia, io ne sono particolarmente orgoglioso, deve diventare punto di riferimento per l'utenza esterna. Ci sarà appunto questa collana dei quaderni di gruppi, da far circolare come documentazione prodotta dal nostro lavoro.

Continuerà anche nel 2005 naturalmente l'attività di monitoraggio del Fondo per l'attività delle consigliere, di cui ci ha parlato la dott.ssa Ciampi dell'ISFOL, con modalità diverse perché siamo in una fase avanzata. Questo è già previsto dal decreto contenente il piano di riparto con tabelle per le indennità e permessi per l'annualità del 2004, che voi sapete, è stato poco firmato dai due ministri competenti. Come anticipato già dal Direttore generale, sempre per quanto riguarda le prossime attività, è nostra intenzione fare una campagna di comunicazione, sui temi legati al part-time e alla conciliazione in tutti gli aspetti diversificati contenuti dalla legge.

Vorrei inoltre che si arrivasse a commissionare una ricerca relativa a una ricognizione della normativa adottata dagli stati membri dell'Unione Europea nel campo della parità uomo/donna nel lavoro e per la lotta alla discriminazione di genere, con particolare riferimento alla presenza di eventuali figure omologhe o assimilabili alla

nostra a livello europeo. Di questa idea ha fatto anche un accenno il Direttore Generale, in quanto - ormai - il contesto di riferimento e l'orizzonte al quale guardare è quello europeo. L'idea è quella di fare, se ci saranno le premesse, una sorta di definizione transitoria della rete europea delle consigliere o figure ad esse omologhe o similari.

C'è un altro aspetto sul quale dovremmo intervenire che è il monitoraggio delle relazioni delle consigliere regionali e provinciali, al fine della predisposizione del rapporto annuale della consigliera di parità nazionale. Tra gli obiettivi c'è anche quello, veramente necessario, del potenziamento dell'Ufficio, perché ottenuta finalmente la sede di via Flavia e ripresa l'attività effettiva dell'ufficio, c'è uno scarto tra la quantità di lavoro che in realtà si sta moltiplicando e le potenzialità della struttura. Il potenziamento dell'ufficio è necessario non soltanto in termini di risorse umane, ma anche sotto l'aspetto complessivo. Intanto verrà nominato un esperto di diritto del lavoro a disposizione della Rete e dell'Ufficio della consigliera nazionale di parità, il quale ovviamente dovrà garantire una presenza fisica in via Flavia e anche un supporto a distanza. Le modalità verranno studiate e poi vi saranno rese note. Fino ad ora, ove possibile, sia l'Ufficio della Consigliera nazionale che l'Ufficio legislativo del Ministero che ha redatto importanti pareri, hanno cercato di rispondere a vari quesiti, chiarimenti, richieste eccetera, Però vi assicuro che è un modo difficoltoso e asistemático di procedere. Anche su questo è necessario acquisire metodo.

Un altro aspetto sul quale investire è proprio l'aspetto informatico di attrezzature, in questo senso già stiamo procedendo. Il potenziamento dell'Ufficio si rende necessario non solo per il moltiplicarsi delle nostre attività ma anche perché i gruppi stessi, giustamente e per fortuna, producono inevitabilmente lavoro e dobbiamo essere in grado di fronteggiare e di rispondere nel modo migliore a questa crescente esigenza.

Si rende necessario, a mio avviso, anche un ulteriore passo che però richiede l'emanazione di un bando di pubblico, per arrivare ad avere un gruppo di assistenza tecnica alla Rete, compreso un esperto di normativa comunitaria, un addetto stampa che faccia emergere tutto quello che si fa.

Ci sono tutta una serie di buchi neri che vorrei colmare in qualche modo, oppure capire se ciò non è possibile e quindi farcene una ragione. Sempre a proposito dell'Ufficio c'è un altro aspetto. Dopo una serie di corrispondenza con il capo del Gabinetto e con il Ministero, l'Ufficio stesso si farà carico di predisporre, insieme con la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, una circolare informativa per le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro, al fine di fornire indicazioni per la raccolta delle relazioni riguardanti il monitoraggio dell'applicazione di normativa di parità, già prevista dalla legge 903 del '77. Questo aspetto aggraverà ancora di più l'Ufficio, ma sarà finalizzato a un necessario coordinamento di tutti i rapporti e delle relazioni sull'applicazione della normativa di parità, ovviamente afferenti al Ministero del Lavoro.

Vi avevo anticipato, a luglio scorso, che avevamo inoltrato richiesta per essere rice-

vute dal capo dello Stato. C'è stato un seguito, nel senso che Daniela De Blasio ed io siamo state ricevute dalla prof.ssa Melina De Caro, Vice Segretario generale della Presidenza della Repubblica. In realtà la Presidenza sta lavorando ad un'ipotesi - oggi è solo un'ipotesi - e ve la anticipo per quella che è, ossia, voi ben ricordate che l'8 marzo scorso il Capo dello Stato impostò [...] proprio il tema della conciliazione, dando a quell'8 marzo un preciso significato. Io credo che il capo dello Stato intenda riprendere quell'incipit dell'anno scorso e dargli maggiore consistenza. Noi abbiamo chiesto di essere ricevute come Rete delle consigliere perché ritengo che un'ipotesi di questo tipo ci darebbe una sorta di visibilità come Rete, non dico un'investitura, perché l'abbiamo per legge, ma una visibilità concreta [...]. Il Capo dello Stato sceglierebbe l'8 marzo per ricevere la Rete di tutte le consigliere, insieme ai Ministri di riferimento e agli altri organismi di parità aventi rilevanza nazionale eventualmente per parlare del tema della conciliazione.

Se questa ipotesi andrà avanti noi però dovremmo, in vista dell'appuntamento, lavorare perché il Presidente ha chiesto di acquisire le nostre relazioni prima dell'udienza, di portare risultati di eventuali ricerche sulla percentuale di donne che abbandona il posto di lavoro dopo il primo figlio, di riportare risultati su punti di eccellenza, e il suo contrario, nella realizzazione di asili nido, pertanto se l'ipotesi diventa realtà dovremo lavorare in quella direzione.

Altra iniziativa, di cui avevamo parlato a luglio, riguarda la nostra partecipazione come partner non finanziatori a due progetti, "Quinto Programma" e "Quadro Europeo", sono stati accettati tutti e due, questo è un fatto importante che produrrà ulteriore lavoro. Il primo progetto, di cui è capofila il Ministero del Lavoro, Direzione Mercato del Lavoro, come anticipato dal Direttore Generale è denominato "Gender News, Good News", e ce ne parlerà la dott.ssa Natoli.

Su tale progetto c'è stato già un primo incontro con i partner europei, noi siamo nel comitato di gestione e come membri del comitato di gestione collaboriamo alla ricerca degli stereotipi (questo è l'oggetto del programma) di genere nel mercato del lavoro, relativamente ai profili di nostra competenza e cioè: congedi parentali e i temi della conciliazione.

L'altro progetto in cui siamo partner non finanziatori è quello del Ministero Pari opportunità intitolato "L'Europa Per Le Donne" incentrato temi della democrazia paritaria e della rappresentanza paritaria nei governi. Ci sarà una riunione con i partner, una riunione di pilotaggio fissata per il 3 dicembre.

E' proseguita l'attività, almeno la nostra partecipazione al tavolo tecnico della responsabilità sociale delle imprese e parteciperemo all'assemblea generale del Forum Italiano "The Multi-Stakeholder" che ci sarà a dicembre. Sul tema delle responsabilità vi prego di visitare sul sito del Ministero, dove troverete i verbali e i resoconti delle riunioni ed il link di riferimento sulla CSR.

Abbiamo partecipato ai lavori del Comitato per l'Emersione del lavoro non regolare, di cui la Consigliera nazionale è invitata permanente, per ora, senza diritto di voto. Da invitato permanente abbiamo comunque già sottolineato, l'esigenza di procedere, quando si tratta di statistiche, con il metodo della divisione di genere; inoltre,

è stato avviato il discorso dell'avvicinamento delle realtà regionali del Comitato alle realtà territoriali. Seguiamo inoltre i lavori del gruppo coordinato dal sottosegretario Sacconi sulla questione del part-time, della Commissione tecnica istituita per i progetti di cui all'art. 9 della legge n. 53 del 2000 del gruppo che studia gli effetti dell'applicazione della riforma Biagi, abbiamo seguito in parte le attività del progetto "Wemed Plus - Donne del Mediterraneo".

Un altro aspetto, anche questo interessante, è che facciamo parte dell'Osservatorio Tematico Nazionale, dell'iniziativa comunitaria "Equal" che è diviso in due grandi contenitori. Uno riguarda il tema dell'immigrazione, l'altro il tema della conciliazione. Naturalmente per la nostra vocazione noi rientriamo nel secondo grande contenitore. C'è stato già un incontro, il prossimo con i partner europei sarà il 14 dicembre. I lavori con la Commissione nazionale parità a cui siamo pure invitati, ne ha parlato meglio di me Lucia Borgia. C'è poi una cosa di cui vorrei dare notizia, che non rientra nelle nostre attività, però mi dà anche l'agio di dirlo da quanto ha accennato Marina Porro. E' stato sottoscritto un protocollo d'intesa tra il Ministero delle Pari opportunità e l'INAIL, cioè l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro Infortuni sul Lavoro, che è un ente vigilato del nostro Ministero, che sulla spinta dell'attività del suo CPO si propone di implementare e di fare iniziative che rafforzino le azioni positive, le politiche attive di welfare, le azioni di conciliazione. Tale protocollo prevede anche la costituzione di una commissione, presieduta dalla Consigliera nazionale di parità, cui fanno parte due rappresentanti del Ministero Pari opportunità, due rappresentanti dell'INAIL, avente il compito di monitorare le promozioni e le attività previste.

Prendo lo spunto da quanto detto per affermare che noi dobbiamo anche cercare di avviare (non ho in mano una soluzione) un rapporto con i Comitati Pari opportunità. Si tratta di un tipo di rapporto, secondo me da rifigurare, che comunque è necessario avere.

Quale esempio concreto porto quello di aver conosciuto la presidente del Comitato Pari opportunità dell'INAIL, che ha fatto dei progetti, sulla conciliazione e non solo, veramente belli.

Ho conosciuto, inoltre, il nascente Comitato Pari opportunità dell'IPSEMA che è l'Istituto di Previdenza per il Settore Marittimo che ci sta sottoponendo dei documenti che denuncia la condizione delle donne marittime. C'è poi il Comitato della RAI che a suo modo affronta problemi che riguardano il personale. [...].

Avevo preparato una parte relativa alla nostra intenzione di collaborazione con i vertici dell'INPS, che sintetizzo per brevità e di cui vi parlerà la referente del Gruppo. In sostanza mi preme chiarire che sulla questione del rapporto con l'INPS, e con i Servizi Ispettivi vorrei insistere molto; quindi il gruppo di lavoro vi riferirà le proposte elaborate in modo che voi possiate valutare, fermo restando l'obiettivo prefigurato.

Una cosa che ho fatto, e spero che non vi dispiaccia, è stata quella di scrivere al Presidente delle Poste italiane per chiedere l'emissione del francobollo celebrativo del lavoro femminile, dedicato, o in qualche modo che possa far emergere il servizio che noi svolgiamo come Consigliere di parità.

Non so se la richiesta verrà accolta, ovviamente ricadrebbe nel budget economico del 2005, sarebbe un modo anche questo per far emergere la nostra funzione, la nostra realtà.

Per quanto riguarda i nostri interventi credo sia necessario tenere alta la soglia di attenzione su varie questioni.

Comincerei prima dall'aspetto tecnico: nel nostro ordinamento deve essere recepita la direttiva europea 2002/73 che ha modificato la precedente direttiva europea 76/207, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. In questo rientra una rivisitazione del concetto di discriminazione diretta e indiretta, nonché, la classificazione e tutela delle molestie sessuali, riferita sia al lavoro subordinato che autonomo.

Vorrei tenere alta la soglia d'attenzione di tutte noi per capire come avverrà il recepimento della direttiva, che è di grande importanza.

Vorrei anche invitare tutte, e mi richiamo a quanto detto prima, a considerare l'importanza, per le tematiche da noi trattate, della responsabilità sociale delle imprese. Non so se sarà possibile, ma a me piacerebbe ipotizzare da parte nostra, ovviamente dopo adeguate ricerche fatte sul campo, una sorta di "riconoscimento" per "premiare", non in termini monetari, le imprese che hanno scelto questa strada non facile e, per quanto ci riguarda, con il particolare riferimento alla conciliazione, nel senso che abbiano effettivamente attuato forme di conciliazione per le loro dipendenti, che abbiano contribuito al miglioramento delle prospettive di carriera delle donne, e che abbiano facilitato anche il reinserimento professionale per le donne che sono uscite dal mondo del lavoro per maternità. Io ci tengo a questo tema, e comunque lo seguirò, se poi sarà intenzione della Rete seguire questo spirito, decideremo ovviamente di prenderne un impegno in tale direzione. Tutto questo lo dico in un'ottica, che deve diventare pressante, di conciliazione e di welfare attivo, in una concezione, rifacendomi quanto accennato sopra che non porti soltanto le lavoratrici nei nostri uffici, ma che porti noi nei luoghi di lavoro, perché altrimenti non ci conosciamo a vicenda, conosciamo poco i problemi effettivi, e loro conoscono poco il servizio che noi possiamo fornire.

Questo prevede ovviamente un rapporto, una collaborazione leale - ed è possibile - con le parti e con i sindacati. Io vorrei lavorare a questo progetto di collaborazione, ovviamente con tutti i sindacati rappresentativi, per cercare di far capire loro che non siamo in conflitto ma che sui luoghi di lavoro, insieme, possiamo fare anche noi la nostra parte.

Io vorrei andare nelle aziende, vorrei trovare i casi di discriminazione, vorrei poter denunciare delle ingiustizie, perché altrimenti in questo paese sembra che tutto vada bene, anche se si percepisce che qualcosa non va, ma non si riesce a portarla alla luce.

La settimana scorsa, o dieci giorni fa, è stato presentato l'ultimo rapporto CNEL sul mercato del lavoro del 2003, su cui il Direttore Generale questa mattina ha detto cose molto interessanti, e tutte noi abbiamo preso appunti. Il Rapporto ci

dice che c'è un incremento costante della partecipazione femminile al mercato del lavoro, in un capitolo si parla addirittura invasione di genere. Segnala anche il perdurante divario tra centro-nord e mezzogiorno, e soprattutto sottolinea lo scarto che c'è - che poi è quello che ci interessa- ed il ritardo nell'assestare questa spinta di cambiamento che l'aumento della presenza femminile nel mondo del lavoro inevitabilmente imprime alla società.

C'è un passaggio di questo rapporto, che vi invito a leggere, che a mio avviso è importante. Utilizza una definizione che è la seguente: patto sociale della conciliazione - può piacere o non piacere - non è una questione di nominalistica, si riferisce però - e il concetto mi interessa- all'interazione necessaria di tre sistemi. Dice il rapporto: le imprese, che sono quelle che regolano le intensità dei tempi e le forme di organizzazione del lavoro, come diceva stamattina il Direttore Generale; le famiglie, al cui interno si definiscono le regole e le forme in modo totalmente autonomo di condivisione del lavoro di cura; il terzo elemento è la società che imposta le modalità dell'erogazione dei servizi. Io penso però, e salterò tutte le conclusioni e le considerazioni che avevo preparato, anche se è aumentato il numero delle donne che lavorano, e ne siamo contente, la media italiana resta comunque inferiore alla media europea, gli obiettivi di Lisbona si allontanano non si avvicinano. Non voglio avere un tono apocalittico, sto solo considerando i dati emergenti.

Ci sono delle aree di criticità del lavoro delle donne, cioè dietro ai dati che manifestano l'aumento e la quantità del lavoro femminile, non dobbiamo mai dimenticare la qualità di lavoro e la condizione occupazionale. Ovviamente, la riforma del mercato muta lo scenario, c'è tutto il mondo della flessibilità che può rappresentare un'opportunità, a condizione che la flessibilità diventi una responsabilità sociale accettata e condivisa. In questo caso può offrire delle opportunità. I contratti di flessibilità, il part-time eccetera ovviamente ci lanciano una sfida interessante, cioè la lanciano a tutti i modelli di politica attiva e di conciliazione, alle politiche dei servizi, di supporto alle famiglie, e via dicendo.

La conciliazione non si fa da sé, cioè la conciliazione si fa se l'approccio resta, anzi diventa, di sistema come ci suggerisce il rapporto del CNEL, e come ci suggerisce anche il buon senso semplicemente, perché altrimenti la conciliazione non c'è. Ci sarà una conciliazione soggettiva, fatta dalle donne con i loro funambolismi, ma non ci sarà una conciliazione oggettiva che è esattamente quello a cui noi dobbiamo tendere come obiettivo. In questo tipo di conciliazione soggettiva non voglio, ripeto, sembrare apocalittica, però la maternità continua a rappresentare - è stato detto- fattore di espulsione, e sicuramente un fattore che limita l'ingresso, limita la permanenza, limita il ritorno nel mondo del lavoro. Quindi il nodo della conciliazione resta, a mio avviso il nodo di fondo del mercato del lavoro, perché se non si scioglie il nodo della conciliazione non si risolvono i temi fondamentali del mercato del lavoro. Ritengo che la conciliazione non sia un affare che riguarda solo le donne, questo è un altro errore che spesso si genera, ritengo anche che un modello di welfare debba non chiedere alle famiglie, e alle reti informali e parentali, di fare da ammortizzatori sociali, perché il modello di welfare deve garantire i servizi alle fami-

glie. Dico anche che la discussione sui modelli di welfare - e qui veramente concludo- è centrale in tutti i paesi a sviluppo economico avanzato, perché si cercano ovviamente delle vie nuove per superare una crisi, che credo sia evidente - non la sto giudicando- la crisi di un vecchio modello di stato sociale che era un modello interventista, era un modello a protezione sociale che però ha anche creato degli scompensi di natura sociale e economica.

Al di là della crisi di questo modello, qual è il problema oggi nelle società contemporanee? Una nuova questione sociale. Queste sono mie considerazioni personali che ovviamente possono anche non essere condivise. C'è una questione sociale in questo paese, e a quella noi dobbiamo guardare, nel senso che esiste una questione sociale che è poi la crisi del ceto medio di cui sappiamo, il fenomeno dei working poor, di cui sappiamo e leggiamo .

Cercando di seguire il dibattito sul welfare, sul modello di welfare, sul welfare attivo, sto studiando anche forme di welfare familistico-comunitario, welfare comune di cui tanto si parla, sono cose complesse non le possiamo qui sviscerare, però a me interessa capirle. Quello che vorrei, in conclusione, sottolineare è che la questione sociale, a mio avviso, deve essere affrontata da tutti nei termini di solidarietà, senza forme di assistenzialismo, soprattutto per le donne. Condivido il discorso che le donne non sono la parte debole e che è necessario creare un modello di sviluppo centrato sulla persona ma anche sul genere, che sia un modello di sviluppo giusto, equilibrato che riduca la cosiddetta forbice sociale, che argini quelle sperequazioni sociali ed economiche che invece si vanno purtroppo radicalizzando e, soprattutto, realizzi - per questo dico che deve avere anche una specifico di genere- la parità di genere in ogni settore. Questa parità oggi è una parità garantita, forse diffusa pure in termini di percezione, ma non è ancora una parità completamente assicurata e completamente realizzata. Grazie.

L'ATTIVITÀ DEI GRUPPI DI LAVORO DELLA RETE

Per quanto riguarda l'istituzione dei Gruppi di lavoro della Rete nazionale delle consigliere di parità, come già anticipato, la loro creazione è finalizzata all'approfondimento e allo studio di tematiche inerenti l'attività istituzionale delle Consigliere di parità. Inizialmente ne sono stati istituiti sei aventi lo scopo di approfondire i seguenti argomenti:

- 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.

Nella riunione della Rete nazionale, tenutasi nel mese di marzo 2004, è stata deliberata l'istituzione di ulteriori due gruppi aventi per oggetto lo studio di:

- Proposte di integrazioni del Decreto legislativo 196/2000;
- Evoluzione del Mercato del Lavoro - Le nuove tipologie lavorative (con particolare riferimento alla L. 30 e Dlgs 276/03/03).

Dal relativo insediamento, avvenuto il 7 luglio 2004, i Gruppi si sono riuniti con cadenza mensile presso la sede del Ministero del Lavoro. Le riunioni sono state rese possibili grazie all'impegno dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità che provvede anche a tutti gli aspetti organizzativi e logistici.

I Gruppi hanno attuato un metodo di lavoro basato sull'apprendimento costruito sulle esperienze personali delle partecipanti e sullo scambio delle competenze. In alcune circostanze sono intervenuti esperti di settore ad illustrare, prevalentemente, gli aspetti operativi concreti per la realizzazione di attività quali, ad esempio, le diverse fattispecie di azioni positive previste dalla normativa.

Analogamente a quanto avvenuto per l'attività svolta dai Gruppi di lavoro negli anni precedenti, i materiali elaborati vengono raccolti per essere messi a disposizione delle altre Consigliere e viene garantito, sempre da parte dell'Ufficio della Consigliera nazionale, lo scambio dei verbali e della documentazione. Sul sito internet della

Consigliera nazionale verrà istituito un apposito spazio denominato “I quaderni dei gruppi” sul quale confluiranno tutti gli elaborati.

Nel merito dell'attività svolta da ciascun Gruppo di lavoro si forniscono di seguito alcune indicazioni, che verranno sottoposte all'attenzione della Rete nella convocazione plenaria del mese di maggio 2005.

- Il Gruppo che si occupa del “ **Rapporto sulla situazione del personale, previsto dall'art. 9 della legge n. 125/91**” ha proseguito l'attività avviata nell'anno precedente consistente in lavoro di tipo ricognitivo/documentario. E' 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 dei 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. E' 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, tenute alla predisposizione del rapporto biennale ex art. 9 legge n. 125/1991, al fine di poter procedere alla verifica del rispetto della normativa.

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 avanzato la proposta, già presa in esame dall'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, di predisporre un software per la presentazione dei rapporti biennali e per la loro elaborazione.

- Il Gruppo di lavoro incaricato della “ **Comunicazione e Formazione**” 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 merito alle suddette proposte è stato redatto un documento sottoposto all'attenzione della Rete nazionale delle consigliere nella riunione del 23 novembre 2003.

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. La responsabile del Gruppo Formazione infine ha già effettuato una prima elaborazione dei questionari sopra citati ed a breve verranno messe a punto definitivamente le strategie necessarie per avviare esecutivamente le ipotesi progettuali concordate.

- Il Gruppo di lavoro avente per oggetto le **“Azioni Positive”** 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 dlgs 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 allegate statistiche, relazione sulla costituzione dei Comitati pari opportunità sino ad oggi.

- Il Gruppo di lavoro interessato all'approfondimento delle tematiche delle **“Discriminazioni individuali e collettive/Azioni in giudizio”** ha individuato i seguenti argomenti di approfondimento:

- proceduralizzazione 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:

Proceduralizzazione 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.

Approfondimento e discussione di ricorsi ed individuazione di schemi di atti giudiziali. 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. 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.
- Il Gruppo di lavoro relativo a: **"Le Consigliere di parità e l' autonomia locale -Funzionamento degli Uffici delle Consigliere di parità"** 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 Gruppo di lavoro della Rete. Ha incontrato inoltre esperti dell'ISFOL ed individuato con i suddetti i contatti utili per procedere nei lavori con efficacia.

- 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. Lavora inoltre ad alcune proposte di modifica legislativa per le questioni non altrimenti risolvibili.

Il Gruppo desidera integrare il proprio lavoro accogliendo proposte e suggerimenti dalla Rete.

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.

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 questioni 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. 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”.

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 autono-

mia 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.

Azioni in giudizio: è opportuno introdurre alcuni chiarimenti interpretativi.

Progetti europei: è opportuno chiarire ed integrare le modalità di partecipazione dell'Ufficio della Consiglieria ai progetti europei.

- Il Gruppo di lavoro relativo a: **“Evoluzione del Mercato del Lavoro; le nuove tipologie lavorative (con particolare riferimento alla L. 30 e D.lgs 276/03/03)”** 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:

A) 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.

B) 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.

C) 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.

D) 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 permetteranno 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.

Le consigliere trasmetteranno alla Rete nazionale tutti i lavori intesi in senso lato (ricerche, progetti, iniziative, seminari, incontri di studio, iniziative relative a *voucher*, mobilità, lavori socialmente utili, emersione lavoro nero ecc.), con promozione anche di giornate di approfondimento di tali temi nelle prossime riunioni dalle consigliere esperte nelle tematiche citate.

NOTA DI APPENDICE

A conclusione del primo anno di attività della Consigliera nazionale di parità, e ad incremento del bilancio delle iniziative di tutta la Rete nazionale delle consigliere, va iscritta la partecipazione al Cerimoniale del Presidente della Repubblica, tenutosi l'8 marzo 2005.

L'idea era stata anticipata dalla Consigliera nazionale nel corso della sua relazione alla riunione della Rete del mese di novembre 2004, ma l'impegno concreto per la effettiva partecipazione all'udienza si è protratto per molti mesi.

L'udienza è stata incentrata - prevalentemente - sui temi della Commissione sulla condizione delle donne, conclusasi il giorno precedente a New York, 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, ricco di significato, ha costituito un ulteriore passo in avanti nell'impegno della Consigliera nazionale e della Rete per l'affermazione dei principi stabiliti dalla legge e per il conseguimento dell'obiettivo della parità sostanziale nel lavoro.

