

RAPPORTO ATTIVITÀ ANNO 2013

Alessandra Servidori
CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

(art. 19, comma 5, D.lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni)

Marzo 2014



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Consigliera Nazionale di Parità



Rapporto attività della Consigliera Nazionale di Parità per l'anno 2013 (art. 19, comma 5, D.lgs. 198/2006 e successive modificazioni)

Alessandra Servidori

Indice degli argomenti

Premessa.....	3
1. Osservatorio sulla contrattazione nazionale e decentrata e la conciliazione dei tempi - accordi e prassi informali.....	4
2. Banca Dati sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale	6
3. Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza nel lavoro.....	8
4. Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	10
5. Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione.....	14
6. Attività Internazionale	18
7. Attività Progettuali	23
8. Seminari, Incontri istituzionali.....	27
9. Sito Internet, Comunicazione, Guide e Opuscoli informativi	28
10. Partecipazione a Conferenze, Convegni, Seminari, Contributi vari	32
11. Partecipazione ad organismi istituzionali, gruppi di lavoro, audizioni.	37

Premessa

Nel corso dell'anno 2013 la Consigliera Nazionale di Parità ha continuato a svolgere la propria attività in coerenza con le direttive ministeriali e in stretta collaborazione con le Amministrazioni centrali di riferimento. Nelle iniziative messe in atto e nei progetti realizzati è stata garantita una linea di continuità con l'operato degli anni precedenti. Sono state infatti ampliate e sviluppate alcune aree tematiche, già impostate da tempo, che si possono riassumere nei seguenti ambiti:

1. **Osservatorio sulla contrattazione nazionale e decentrata e la conciliazione dei tempi - accordi e prassi informali;**
2. **Banca Dati sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale - Attività antidiscriminatoria;**
3. **Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza nel lavoro;**
4. **Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;**
5. **Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione;**
6. **Attività internazionale;**
7. **Attività progettuali;**
8. **Seminari di studio, Incontri Istituzionali, Audizioni;**
9. **Sito internet, comunicazione , Guide, Opuscoli informativi;**
10. **Partecipazione a Conferenze, Convegni, Seminari;**
11. **Partecipazione a Organismi Istituzionali.**

Per approfondimenti:

<http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/Pages/default.aspx>

1. Osservatorio sulla contrattazione nazionale e decentrata e la conciliazione dei tempi - accordi e prassi informali

L'Osservatorio sulla contrattazione nazionale e decentrata e la conciliazione dei tempi - accordi e prassi informali, è stato strutturato nel corso dell'anno 2009, anche con riferimento a quanto previsto nel punto 3 di *Italia 2020 Programma d'azione per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*, al fine di monitorare quanto avviene nelle singole unità produttive, nelle diverse aree del Paese, nei contratti collettivi di secondo livello e nelle prassi aziendali, con l'obiettivo di divulgare le buone/nuove prassi, con particolare riferimento al tema della conciliazione e della flessibilità. L'Osservatorio, richiamato nell'*Avviso comune - Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro*, sottoscritto tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Parti Sociali il 7 marzo 2011, contiene una batteria di misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, con l'obiettivo primario di sostenere la crescita dell'occupazione femminile.

Nell'intesa del 2011 si sottolinea l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, e si concorda che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro, conciliandola con il rispetto dei diritti delle persone e delle esigenze produttive. Lo stesso *Avviso Comune*, prevede la raccolta di buone pratiche, da parte dell'Osservatorio, ai fini della relativa divulgazione e della trasferibilità in altre aziende/enti o in altri territori.

L'Osservatorio dunque costituisce un nuovo strumento, disponibile on line (<http://consigliernazionale.lavoro.gov.it/>), di impulso per lo sviluppo della contrattazione decentrata a favore della produttività, per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per la formazione aziendale e per la diffusione di buone-nuove prassi legate all'organizzazione del lavoro, sul quale si è registrata una forte collaborazione con le Parti Sociali.

L'adesione all'iniziativa, rappresenta la garanzia di un rafforzamento di strumenti e strategie per sostenere e irrobustire l'occupabilità delle donne e il sistema di protezione sociale. Rappresenta inoltre una scelta di strategia innovativa finalizzata ad esercitare tutte le prassi utili per agevolare la presenza e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

Nell'Osservatorio si raccolgono e si documentano accordi contrattuali nazionali e decentrati per monitorare l'applicazione degli stessi con particolare riguardo alle prassi innovative in materia di politiche di sostegno alla flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai presidi territoriali con i quali sono in vigore convenzioni, all'utilizzo di voucher, ecc.

Il 30 marzo 2011 la Consigliera Nazionale di Parità aveva organizzato un incontro con le Parti Sociali, rappresentative sia delle organizzazioni di lavoratori/lavoratrici sia datoriali, al quale hanno partecipato anche Rappresentanti di vertice del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Dipartimento per le Pari Opportunità, del Dipartimento per la Pubblica Amministrazione e Innovazione, del Dipartimento delle Politiche per la Famiglia. Nel corso dell'incontro, oltre a presentare lo stato d'avanzamento dell'implementazione dell'Osservatorio, è stato avviato un rapporto di reciproco scambio di documentazione utile per l'aggiornamento costante dello stesso. In particolare, in conformità alle indicazioni contenute nell'*Avviso Comune*, è stata programmata

la raccolta della documentazione entro il mese di giugno 2011. Parallelamente, con la Direzione Generale AA e GG, è stato concordato di chiedere alle Direzioni Territoriali del Lavoro (già DPL) l'invio all'Ufficio della Consiglieria Nazionale di Parità, di copie dei contratti collettivi, aziendali, territoriali, ovvero di secondo livello, di cui all'art. 53 del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010.

La prima fase di raccolta della documentazione, si è conclusa nel mese di giugno 2011 cui ha fatto seguito un secondo incontro con le Parti Sociali, finalizzato ad illustrare la documentazione pervenuta e catalogata nel periodo di riferimento.

Nel corso del 2012, sono stati organizzati diversi momenti di incontro, cui hanno partecipato le Consiglieri Regionali e Provinciali di Parità e rappresentanti istituzionali. In tali meeting è stata effettuata la presentazione dei dati e dei documenti raccolti nell'archivio dell'Osservatorio, nonché l'invito rivolto ai presenti, a continuare nella trasmissione di documentazione d'interesse quali: accordi e prassi informali, contrattazione di secondo livello, progetti, etc., aventi attinenza con almeno uno degli strumenti indicati nell'*Avviso comune* del 7 marzo e destinati alla concreta attuazione di meccanismi di conciliazione, flessibilità, ecc. L'invio della documentazione all'indirizzo di posta elettronica appositamente istituito osservatorioconsiglieranazionale@lavoro.gov.it da parte dei soggetti interessati è proseguito per tutto l'anno 2013.

Ad oggi lo Staff della Consiglieria Nazionale ha esaminato **2.718** documenti, di questi sono stati ritenuti d'interesse, e quindi inseriti e pubblicati nell'Osservatorio sotto la voce "Accordi e Prassi informali" i seguenti:

ACCORDI SETTORE PUBBLICO	Numero accordi
CONTRATTAZIONE NAZIONALE	6
CONTRATTAZIONE INTERCONFEDERALE	0
CONTRATTAZIONE DECENTRATA	53
Totale settore pubblico	59

ACCORDI SETTORE PRIVATO	Numero accordi
Contrattazione nazionale	111
Contrattazione interconfederale	13
Contrattazione decentrata	379
Totale settore privato	503

Totale settore pubblico	59
Totale settore privato	503
Totale Accordi pubblicati nella sezione Osservatorio	562

Accordi pubblicati nella sez. Documentazione	5
Totale complessivo	567

PRASSI OSSERVATORIO	Numero Prassi
Totale prassi osservatorio	484

2. Banca Dati sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale

La *Banca Dati sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale* costituisce parte integrante dell'Osservatorio che risponde quindi, alla duplice esigenza di:

1. mettere in rete documenti finalizzati alla promozione e al sostegno delle politiche attive per il lavoro femminile;
2. rendere disponibile all'utenza, la gamma di sentenze, atti giudiziali, accordi stragiudiziali, etc., relativi alle discriminazioni di genere.

La messa on-line di tale documentazione, è utile a prevenire il ricorso al conflitto e al giudizio, a conoscere e sviluppare tutte le pratiche di politiche attive e prassi conciliative attraverso la raccolta delle sentenze, di decreti d'urgenza, di conciliazioni e transazioni, emanati per la definizione di contenziosi, connessi alla mancata o inesatta applicazione della normativa di pari opportunità nell'ambito del rapporto di lavoro.

Per la prima volta è stato costituito un Archivio-Banca Dati aggiornabile, utile come strumento di lavoro nel coadiuvare le Consigliere di Parità nell'esercizio delle loro attività di prevenzione delle discriminazioni nei posti di lavoro, ma utile anche per gli operatori del Diritto (quali Avvocati, Ispettori del lavoro, Giudici, Consulenti del lavoro, esperti e studiosi della materia giuslavorista), che si trovano ad affrontare tali tematiche e che intendono esercitare la prassi conciliativa nell'ambito del dialogo sociale e delle politiche attive. La Banca Dati nazionale sulle discriminazioni è sistematicamente alimentata dalla raccolta delle sentenze e/o ordinanze derivanti da azioni giudiziarie, comprese quelle sostenute dalle Consigliere a livello territoriale.

I documenti presenti nella **Banca Dati** sono i seguenti :

Sentenze	232
Ordinanze	36
Decreti	47
Totale provvedimenti	315

Conciliazioni (ex artt. 36, 37, 38 D.lgs. n.198/2006)	47
--	----

Mediazioni	114
Totale complessivo	476

L'attività antidiscriminatoria si caratterizza anche per la presa in carico, da parte dell'Ufficio, dei casi di presunta discriminazione prevalentemente aventi rilevanza nazionale, in merito ai quali viene avviata una istruttoria che si conclude spesso con la stesura di un parere *ad hoc*. Nel corso dell'anno 2013 sono pervenute complessivamente 50 segnalazioni, che talvolta hanno riguardato la semplice richiesta di informazioni su problematiche individuali.

OSSERVATORIO & BANCA DATI

L'istituzione dell'*Osservatorio* e della *Banca Dati* è stata evidenziata in due distinti Report pubblicati dalla Commissione Europea - DG Justice :

- ❖ Il primo report *"The Transposition of Recast Directive 2006/54/EC"* - pubblicato nel 2011 – riporta le informazioni relative alla trasposizione della Direttiva del 2006 nell'ordinamento italiano. Sottolinea come l'Osservatorio, costituito dalla Consigliera nazionale di parità, rappresenti uno strumento utile per la divulgazione di buone pratiche finalizzate a misure di conciliazione, flessibilità, azioni family-friendly concrete.
- ❖ Il secondo: *"Report on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)"*, pubblicato il 6 dicembre 2013, cita alcuni provvedimenti giurisprudenziali in tema di discriminazione retributiva, censiti nella *Banca dati*.

I suddetti report sono consultabili:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-9

DISCRIMINAZIONI

Nell'attività di vigilanza contro le discriminazioni della Consigliera nazionale di parità rientra la verifica degli "atti di nomina delle commissioni di concorso"

La Consigliera Nazionale di Parità è il soggetto deputato a verificare la corretta applicazione dell'art. 57, co. 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001 in base al quale le pubbliche amministrazioni *"riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso..."*. Lo stesso articolo al comma 1-bis prescrive l'obbligo per le P.A. di inviare l'atto di nomina della commissione di concorso *"...entro tre giorni, alla **consigliera o al consigliere di parità nazionale**"* la quale ove ravvisi una violazione delle disposizioni ha il potere di diffidare l'amministrazione invitandola a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. Negli anni 2013-2014 sono pervenute all'Ufficio **68** comunicazioni.

3. Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza nel lavoro

La “Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro” destinata ad aziende, associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, enti, etc., è stata promossa nel 2009 con il sostegno del Ministro del Lavoro e dal Ministro per le Pari Opportunità. È stata sottoscritta da numerose aziende private, organizzazioni sindacali, associazioni, al fine di valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro, coinvolgendo – al momento- complessivamente 716.015 dipendenti. La Carta è una dichiarazione d'intenti, composta da dieci punti, con la quale i soggetti sottoscrittori si impegnano a realizzare politiche aziendali – in particolare di gestione delle risorse umane – inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti nel pieno rispetto delle diversità e delle pari opportunità. Non contiene prescrizioni ma pochi impegni programmatici basati su efficaci programmi di cambiamento. I numerosi organismi che hanno aderito alla Carta condividono l'impegno diretto nella lotta a qualsiasi forma di discriminazione sui luoghi di lavoro (genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale) e contestualmente, si impegnano a valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna. La Carta italiana si inserisce nel contesto europeo delle *Diversity Charters*, promosse sin dal 2004 e basate sul forte partenariato con le istituzioni pubbliche, aventi per obiettivo la valorizzazione della diversità come fattore di successo ed equità, oltre che di competitività. Anche la promozione della Carta italiana è al centro di alcuni degli obiettivi fissati dall'Unione europea, quale strumento di veicolazione di una cultura inclusiva e di pari opportunità. È molto valorizzata e apprezzata in ambito comunitario e costituisce un modello di riferimento tra quelle in uso nei diversi Paesi, sia perché sostenuta da due Ministeri sia perché rappresenta un modello organizzativo partecipativo anche con il coinvolgimento delle parti sociali. In due iniziative tenutesi la prima il 28 febbraio 2013 a Madrid (a cura della Commissione UE), la seconda il 1° marzo 2013 a Parigi (da parte del Ministro francese per i Diritti), è stata oggetto di particolare attenzione e valorizzazione per il sistema organizzativo e per il meccanismo di monitoraggio degli effetti prodotti, già avviato da tempo in via sperimentale e ora in fase di messa a regime. Tra il 2013 e 2014 si sono tenuti ulteriori incontri di gruppi di lavoro istituiti a livello comunitario EU Level Diversity Charters Exchange Platform (13 e 14 giugno 2013 a Bruxelles ; 23 e 24 gennaio 2014 in Lussemburgo) e l'High Level Meeting tenutosi a Varsavia il 17 ottobre 2013, durante i quali è avvenuto un proficuo scambio con le diverse esperienze dei paesi presenti.

Sul piano nazionale la Carta, nei suoi dieci punti, è attualmente al centro di una fitta organizzazione, coordinata da un Comitato Promotore cui partecipa la Consiglieria Nazionale, che ha studiato e sviluppato un modello operativo di diffusione della stessa attraverso la costituzione di appositi Tavoli regionali che svolgono la funzione di assumere la *governance* delle attività di promozione e divulgazione della Carta a livello territoriale, nonché di monitorare le azioni attuate dai soggetti sottoscrittori. In sintesi i Tavoli Regionali _attualmente 10_ coordinano le iniziative di sensibilizzazione, coinvolgono i *partners* sostenitori, analizzano le specificità territoriali, monitorano lo stato di implementazione della Carta da parte dei sottoscrittori.

Nel corso del 2012, l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, ha collaborato alla realizzazione di un progetto avviato a fine 2011 e denominato "Realizzazione di un programma di attività di implementazione e sviluppo della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro nelle Regioni obiettivo convergenza", rientrante nel PON FSE 2007-2013 Asse D Pari opportunità. Il progetto si poneva come obiettivo proprio la promozione della Carta nella quattro Regioni del Sud rientranti nell'obiettivo convergenza. Sono stati realizzati complessivamente 3 incontri per ciascuna delle quattro regioni interessate (Calabria, Campania, Puglia, Sicilia), sia di natura tecnica che di carattere più ampio, con il coinvolgimento di tutti gli attori del territorio interessati alla divulgazione e/o sottoscrizione della Carta. Tra i risultati conseguiti emerge il notevole incremento di imprese piccole e medie, di pubbliche amministrazioni, presenti nelle aree del sud, che hanno aderito alla Carta, la redazione di una "Bussola per le PMI" con l'obiettivo di fornire una guida pratica all'attuazione dei principi della *Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul Lavoro* dedicata proprio alle piccole e medie imprese, che in Italia costituiscono la grande maggioranza degli operatori nei settori dell'industria e dei servizi. La Bussola mira a contribuire alla diffusione nel tessuto imprenditoriale italiano di una moderna ed inclusiva cultura del lavoro, approfondendo aspetti della gestione delle risorse umane finora non adeguatamente dibattuti e proponendo misure ampiamente sperimentate nella loro realizzazione pratica.

Tutte le azioni realizzate dai soggetti sottoscrittori pubblici e privati, sono stati oggetto di monitoraggio sistematico da parte del Comitato promotore per la valutazione degli impatti prodotti, sia all'interno dell'organizzazione aziendale di riferimento che all'esterno, attraverso l'utilizzo di un format semplificato. Contestualmente si sta studiando l'ipotesi di individuare criteri per la valutazione/validazione delle buone prassi adottate per la loro divulgazione e replicabilità in altri contesti anche attraverso la pubblicazione delle stesse nell' "*Osservatorio sulla contrattazione nazionale e decentrata e la conciliazione dei tempi. Accordi e prassi informali*", istituito dalla Consigliera Nazionale di Parità.

La promozione della *Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro* è stata inserita anche tra gli obiettivi individuati dal Ministro del Lavoro nell'Audizione riguardante le linee programmatiche in materia di pari opportunità, del 24 gennaio 2012, innanzi alla I° Commissione Affari Costituzionali del Senato della Repubblica, nonché, alla I° Commissione Affari Costituzionali e alla XI Commissione Lavoro della Camera dei Deputati.

I dati relativi alla diffusione e adesione alla Carta, che coinvolge un bacino di 716.015 dipendenti, sono i seguenti:

Ministeri aderenti	2
Comitato Promotore (organismi)	6
Partner sostenitori	14
Consigliere di parità aderenti	145
Aziende/Imprese sottoscrittrici	546
Pubbliche amministrazioni	170

Per approfondimenti: <http://www.cartapariopportunita.it/contenuti/home.aspx>

4. Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

In riferimento al tema della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro prosegue l'impegno della Consigliera Nazionale di Parità per la concreta declinazione degli aspetti previsti dalla normativa vigente in ottica di genere. Come è noto, il Testo Unico n. 81/2008, supera la concezione tradizionale della tutela del lavoro femminile circoscritta alla gravidanza e introduce una più profonda valutazione del rischio connesso alle differenze di genere: sicurezza sul lavoro, stress, discriminazioni, aventi tutti un denominatore comune che viene enfatizzato nell'art. 28. Si tratta di un'innovazione legislativa che recepisce e si allinea all'orientamento europeo e internazionale, incentrato sulla promozione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, e che colloca in primo piano il tema della differenza di genere come indicato nel Piano Strategico 2007/2012. Al fine di rendere effettive le novità in tema di parità, introdotte dalla legge, la Consigliera collabora attivamente con la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, e una rappresentanza dell'Ufficio della Consigliera Nazionale partecipa ai lavori della Commissione, istituita al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con le Parti Sociali, per l'elaborazione delle linee guida per l'applicazione del d.lgs n. 81/2008. Partecipa inoltre attivamente alle riunioni Commissione Consultiva permanente istituita presso il Ministero del Lavoro, e a quelle del Comitato 1 e 6 del Sottogruppo "Codici etici". In tali contesti ha ottenuto che:

- fosse redatto e pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro un apposito modulo per il rilevamento delle buone prassi di genere in materia di salute e sicurezza;
- *Il codice etico di condotta per il malato oncologico* fosse inserito come buona prassi da valorizzare, diffondere, e divulgare, tramite il sito web dello stesso Ministero del Lavoro tra i documenti esaminati dal Comitato 1;
- all'interno dell'accordo stipulato tra il Ministro del Lavoro, il Ministro della Salute, e le Regioni, riguardante corsi di formazione in materia di salute e sicurezza per la prevenzione e protezione dei rischi e per la formazione dei lavoratori vi fossero inseriti anche riferimenti alla salute e sicurezza di genere.

La Commissione Consultiva Salute e Sicurezza ha dunque affrontato la questione della valutazione delle buone prassi in tema di salute e sicurezza pervenute, e della loro validazione.

Il Comitato 1, ha affrontato di recente, anche i seguenti argomenti cardine: l'ultima revisione del Manuale Ambienti confinati; l'approvazione del documento "Codici Etici".

Da ultimo, lo Staff della Consigliera Nazionale di Parità, avendo partecipato ai lavori per l'elaborazione del documento *"Proposte della Commissione consultiva permanente per una strategia nazionale di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali"*, ha proposto che il suddetto documento (predisposto allo scopo di individuare – partendo dal quadro giuridico vigente in materia e dalle iniziative in corso – un novero di attività promozionali della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali) prevedesse in tutte le sue parti **anche il riferimento alla dimensione di genere**, ai fini della identificazione e descrizione nell'anno 2013 e nei successivi di una vera e propria strategia nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro. Concretamente è stato proposto di :

- prevedere che ogni flusso di dati statistici (verso il Ministero e dal Ministero verso l'esterno) sia disaggregato per genere, anche con riferimento al SINP (Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione);

- prevedere, in particolare, che nella scheda illustrativa di sintesi sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali (documento predisposto dall'Inail) vengano sempre inseriti i dati distinti per genere;
- coinvolgere, nell'ambito di un processo di potenziamento delle attività in materia di prevenzione, le Consigliere di Parità relativamente alle politiche locali sulle questioni di genere nei comitati regionali di coordinamento;
- considerare la Consigliera Nazionale di parità - quale organo istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali deputato a garantire trasversalmente l'osservanza dell'ottica di genere in tutte le politiche - fra gli interlocutori ufficiali dell'INAIL per quanto concerne tutte le attività di informazione, formazione, assistenza, consulenza e promozione della cultura della prevenzione sui luoghi di lavoro;
- riproporre (pianificare) una campagna pubblicitaria (già realizzata negli anni scorsi con spot televisivi e radiofonici) di comunicazione per la prevenzione della sicurezza in ottica di genere;
- favorire la conoscenza da parte delle imprese e dei lavoratori dei "comportamenti sicuri" anche avuto riguardo alle differenze di genere, inserendo specifici moduli formativi.

Tali richieste sono state supportate anche dal fatto che la prevenzione in ottica di genere è tra le priorità individuate dall'Unione Europea. La Consigliera Nazionale di Parità è stata inserita anche tra i soggetti con cui l'INAIL dovrà svolgere le proprie attività.

La Consigliera Nazionale di Parità partecipa anche ai lavori connessi al "Progetto OiRA". Si tratta di un progetto dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro di Bilbao che ha realizzato una software gratuito - messo a disposizione degli Stati membri (da distribuire alle piccole e medie imprese) - che coadiuva i datori di lavoro nell'analisi e valutazione dei rischi e, quindi, nella attività di prevenzione. L'OiRA, quindi, è stato creato per fornire strumenti di facile impiego destinati alle micro e alle piccole imprese, come guida nel processo di valutazione dei rischi.

È opportuno inoltre evidenziare che con la DG per l'Attività Ispettiva, il rapporto di collaborazione era stato strutturato da tempo attraverso la costituzione di un Tavolo Tecnico (Decreto Direttoriale del 12 gennaio 2009) – composto da Consigliere di Parità e Ispettori del Lavoro – che ha avuto, come primo risultato, l'elaborazione di procedure da adottare nei casi di dimissioni delle lavoratrici madri.

Nell'ambito di tali iniziative, in prima istanza, è stata elaborata una Circolare esplicativa sulle prassi da adottare sui luoghi di lavoro nel caso in cui si verificano dimissioni e, successivamente, sono stati redatti, a cura della DG attività Ispettiva, Rapporti annuali riguardanti la rilevazione dei dati sulla convalida delle dimissioni delle lavoratrici madri da parte delle Direzioni Territoriali del Lavoro (già DPL). Per l'elaborazione dei Rapporti, sin dal 2010, si è proceduto ad implementare il *format* utilizzato per la rilevazione del fenomeno in modo tale da poter effettuare una ricerca dettagliata che consente di analizzare le voci riportate riguardo alle motivazioni che inducono le lavoratrici alle dimissioni.

Successivamente, a seguito dell'intervenuta riforma del mercato del lavoro, legge n. 92/2012, che rafforza il sistema normativo di sostegno alla genitorialità e in particolare la tutela della lavoratrice madre e del lavoratore padre prevedendo l'obbligo della convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro avvenute nei primi tre anni di vita del bambino, o di accoglienza del minore adottato, il *format* previsto per la convalida è stato aggiornato. La collaborazione instaurata consente di organizzare annualmente un seminario di presentazione della Relazione sulle convalide effettuate annualmente dalle Direzioni Territoriali del Lavoro al

fine di rendere pubblici i dati, osservare l'andamento statistico del fenomeno, compararne la portata.

Il tema della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, è stato ampliato anche a quello della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori affetti da patologie oncologiche e invalidanti. A tal fine, la Consigliera Nazionale, si è fatta promotrice di una serie di iniziative con il coinvolgimento di diversi soggetti, a vario titolo interessati all'argomento, stipulando con essi accordi di cooperazione strategica. In particolare nel corso dell'anno 2010 ne sono stati stipulati con:

- la Presidente del CPO dell'INAIL;
- la Commissione Pari Opportunità della Croce Rossa Italiana;
- le Associazioni FAVO/AIMaC.

Dalla stipula dei primi due sono derivate una serie di iniziative finalizzate alla realizzazione di un programma di prevenzione oncologica nei riguardi dei dipendenti dell'INAIL, della CRI, della Lega Coop e del Ministero del Lavoro, che si è concretizzato nell'attuazione di uno *screening* volontario e gratuito, rivolto ai dipendenti degli enti suddetti, in età compresa tra 45 e i 50 anni, e di un'azione di comunicazione e di sensibilizzazione sull'importanza della prevenzione.

L'*Accordo di cooperazione strategica* stipulato il 22 dicembre 2010 con le associazioni FAVO e AIMaC, nell'ottica di sviluppare attività congiunte secondo direttrici coerenti e di focalizzare l'attenzione su alcune tematiche di elevato valore e impatto, ha previsto specifiche attività progettuali nelle seguenti aree di intervento:

- salute e sicurezza sul lavoro nelle comunità sociali;
- politiche di conciliazione lavoro e famiglia e pari opportunità.

L'Accordo prevede, tra l'altro, la realizzazione di percorsi informativi e formativi permanenti, progetti condivisi finalizzati alla realizzazione di modelli prototipali di sensibilizzazione, informazione e formazione di parte datoriale sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, politiche di conciliazione e di pari opportunità trasferibili sul piano aziendale per rendere effettiva e concreta l'applicazione delle norme vigenti. Le parti inoltre si impegnano a realizzare attività formative e informative mirate al sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori affetti da patologie oncologiche e delle persone che si prendono cura e assistono familiari affetti da tali patologie. Nell'ambito delle attività previste nell'Accordo, è stato istituito un Tavolo Tecnico composto dai soggetti firmatari, da rappresentanti delle organizzazioni sindacali e rappresentanti di altre associazioni del settore che si è occupato di predisporre, su proposta dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, un opuscolo informativo destinato a lavoratrici e lavoratori affetti da patologie oncologiche contenente le informazioni necessarie sui diritti previsti dalla legge per affrontare questa delicata fase della vita.

La redazione dell'Opuscolo è stata curata dallo Staff della Consigliera Nazionale, che ha svolto una capillare attività di ricerca e di studio sulla normativa vigente e sugli strumenti disponibili per facilitare la vita lavorativa delle persone ammalate e dei loro familiari. I contenuti sono stati concertati con tutti i soggetti componenti il Tavolo Tecnico, l'iter è stato dunque complesso ma al contempo concreto e veloce. La stesura definitiva è stata completata nei primi mesi dell'anno 2012 e il 19 aprile 2012 è stata indetta una conferenza stampa di presentazione cui hanno partecipato il Ministro del Lavoro, Rappresentanti di vertice dell'Amministrazione del lavoro, rappresentanti di altri enti, parti sociali, giornalisti e operatori di settore.

OPUSCOLO PATOLOGIE ONCOLOGICHE E INVALIDANTI

Disponibile on-line sul sito

<http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/RM/CampagneComunicazione/Patologie+Oncologiche+e+invalidanti.htm>, è stato messo a disposizione di tutti i soggetti interessati: Istituzioni, Aziende sanitarie locali, Parti sociali, etc., e in particolare, nei presidi territoriali ove si ritiene possa essere di aiuto alle persone in difficoltà. Le Consigliere regionali e provinciali di parità, hanno contribuito e facilitato la divulgazione, riproducendone numerose copie da distribuire a livello territoriale ed organizzando iniziative di promozione e diffusione dell'Opuscolo, quale strumento considerato all'unanimità di grande utilità per le lavoratrici e i lavoratori.

I primi passi da compiere

Presentare la domanda di invalidità civile e la domanda di handicap

La prima tappa per poter usufruire dei benefici previsti dalla legge per le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche consiste nell'ottenere il riconoscimento dell'invalidità civile e dello "stato di handicap in situazione di gravità".

❖ Ti devi rivolgere al medico certificatore* che invierà online all'INPS il certificato e ti rilascerà una ricevuta di trasmissione.

❖ Dovrai, successivamente, presentare all'INPS domanda di riconoscimento dell'invalidità e dello "stato di handicap" esclusivamente per via telematica (anche tramite i Patronati, le Associazioni di categoria o altri soggetti abilitati), indicando il numero di protocollo del certificato medico riportato sulla ricevuta.

❖ La commissione medica ASL-INPS preposta effettua gli accertamenti sanitari entro 15 giorni dalla presentazione della domanda (art. 6, comma 3-bis, L. 80/2006).

❖ Se il medico certifica la tua condizione di non trasportabilità la visita della commissione medica ASL-INPS viene effettuata a domicilio o presso il luogo di momentanea residenza.

❖ All'esito dell'accertamento ti verrà inviato un verbale provvisorio (in attesa di quello definitivo) che potrai utilizzare immediatamente per richiedere tutti i benefici previsti dalla legge per i malati oncologici. In caso di mancato o erroneo riconoscimento sanitario è ammesso il solo ricorso in giudizio, contro l'INPS, entro 180 giorni – a pena di decadenza – dalla notifica del verbale sanitario.

* L'elenco dei medici certificatori è pubblicato sul sito dell'INPS.

A chi puoi rivolgerti per avere informazioni sui tuoi diritti e adempimenti

Sul posto di lavoro puoi rivolgerti direttamente all'Ufficio Risorse Umane, alle Rappresentanze Sindacali (RSA/RSU), al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST) e al Medico competente, ove esistente.

Inoltre il tuo Medico di base, i Patronati, i Sindacati e quelle Associazioni di volontariato che sono al servizio delle persone affette da patologia oncologica e delle loro famiglie possono darti tutte le informazioni necessarie per esercitare i tuoi diritti.

La patologia oncologica legata a malattia professionale

La patologia oncologica può anche essere una malattia professionale, cioè essere connessa al tuo lavoro.

Esistono tabelle ministeriali (D.P.R. n. 1124 del 1965), aggiornate costantemente, che contengono un elenco di malattie professionali contratte nell'esercizio e/o a causa di alcune lavorazioni specifiche.

Se la malattia professionale e il tuo lavoro rientrano in queste tabelle, potrai rivolgerti al tuo medico di base per attivare la procedura necessaria a richiedere la prevista prestazione economica, a carico dell'INAIL.

Se, invece, la tua patologia non rientra nelle tabelle ministeriali è necessario dimostrare l'origine lavorativa mediante idonea documentazione sanitaria.

In ogni caso devi comunicare al datore di lavoro il sospetto carattere professionale della malattia mediante certificato medico. Se non proviedi alla comunicazione entro 15 giorni dall'avvenuta conoscenza o manifestazione della patologia, decade il tuo diritto all'indennizzo per il periodo precedente la denuncia.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare all'INAIL la malattia professionale del suo dipendente entro 5 giorni dalla data di ricevimento del certificato medico.

Patologie oncologiche e invalidanti

Quello che è importante sapere per le lavoratrici e i lavoratori

Questo opuscolo si rivolge alle lavoratrici e ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, con l'intento di fornire informazioni utili sui propri diritti per affrontare questo delicato momento nella vita lavorativa e familiare.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità



I tuoi diritti e gli adempimenti nel caso di malattia oncologica

Sai che hai il diritto a chiedere il passaggio a un contratto part-time?

Se sei una lavoratrice/lavoratore affetto da patologia oncologica hai diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale (art. 12-bis, comma 1, D.Lgs. 61/2000) qualora per te residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita.

Quando il tuo stato di salute lo renderà possibile potrai chiedere di trasformare nuovamente il rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno. Si tratta di un tuo diritto.

Le esigenze della lavoratrice/te e dell'azienda si incontrano nel concordare le migliori modalità di svolgimento dell'orario ridotto. Hai anche diritto, ove possibile, a scegliere la sede di lavoro più vicina al tuo domicilio e serve il tuo consenso per il trasferimento in un'altra sede (art. 33, comma 6, L. 104/1992).

Il tuo contratto collettivo potrebbe prevedere migliori tutele riconosciute dalla legge

Ogni Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) prevede la durata massima del periodo di malattia. Durante questo periodo (detto periodo di comporto) la lavoratrice/te ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e alla retribuzione nella misura e nei modi previsti dal contratto collettivo nazionale di riferimento. Oltre al prolungamento del periodo di comporto alcuni contratti prevedono ulteriori agevolazioni come ad esempio il passaggio al lavoro part-time o ai periodi di aspettativa non retribuita. Altri contratti collettivi escludono dal calcolo del periodo di comporto i giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital e i giorni di assenza dovuti alle conseguenze delle terapie antitumorali, purché debitamente certificati. I contrattati/accordi aziendali e/o territoriali potrebbero prevedere altre agevolazioni.

Puoi usufruire di congedi?

Se ti viene riconosciuta un'invalidità civile superiore al 50%, hai diritto ad un periodo di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità della durata massima di 30 giorni all'anno, da fruire anche in maniera frazionata (art. 7 D.Lgs. 119/2011).

Il datore di lavoro ti accorderà il congedo a seguito di domanda, accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'invalidità riconosciuta. Il relativo trattamento economico del periodo di congedo, calcolato secondo il regime delle assenze per malattia, è a carico del datore di lavoro (Interpello Ministero del Lavoro n. 254/0006893/2006).

In caso tu abbia la necessità di sottoporsi a trattamenti terapeutici continuativi, non sei obbligato a produrre in ogni circostanza la giustificazione dell'assenza, in quanto la medesima può essere prodotta una volta mediante un'attestazione cumulativa.

I giorni di congedo per cure si aggiungono ai giorni di malattia previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato alla propria categoria e, pertanto, non ti verranno computati ai fini del periodo di comporto (periodo durante il quale la lavoratrice/te o l'assente per malattia non può essere licenziato).

... e di permessi?

Ottenuto il riconoscimento dello "stato di handicap in situazione di gravità", la lavoratrice/te con disabilità può usufruire, a scelta, di un permesso retribuito di 2 ore giornaliere o di 3 giorni mensili (art. 33, comma 6, L. 104/1992).

Devi presentare apposita domanda all'INPS che te ne rilascerà una copia timbrata e firmata da consegnare al tuo datore di lavoro.

Puoi chiedere un sostegno economico?

Se sei iscritto all'INPS (con 5 anni di contribuzione e assicurazione, di cui 3 anni nel quinquennio precedente la data di presentazione della domanda) e ti viene riconosciuta una riduzione permanente della capacità di lavoro a meno di un terzo, hai diritto di chiedere l'assegno ordinario di invalidità. A tal fine devi presentare una specifica domanda di invalidità all'INPS su apposito modulo, allegando i certificati indicati, fra cui il certificato medico attestante l'invalidità che ha ridotto la capacità di lavoro.

Quando, invece, ti viene riconosciuta una invalidità totale – 100% – e permanente hai diritto di chiedere la pensione di inabilità. Anche in questo caso devi presentare la domanda all'INPS su apposito modulo, corredata da certificazione medica.

... e i tuoi familiari quali diritti hanno?

I tuoi familiari hanno diritto:

- ad un **permesso retribuito di 3 giorni mensili** a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno (art. 33, comma 3, L. 104/1992), salvo eccezioni;
- ad un **permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno** (art. 4, comma 1, L. 53/2000);
- alla **priorità della trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale** in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori della/lavoratrice/te, nonché nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità. La/lavoratrice/te che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per lo svolgimento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 12-bis, comma 2 e art. 12-ter, D.Lgs. 61/2000);
- ad un **periodo di congedo straordinario retribuito**, continuativo o frazionato, fino a un massimo di 2 anni, a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza di colui che presta assistenza (art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001).

I tuoi familiari possono usufruire del suddetto periodo di congedo straordinario retribuito secondo il seguente ordine di preferenza:

- coniuge convivente del malato (non ricoverato) portatore di handicap in situazione di gravità;
- genitori (naturali, adottivi e affidatari) anche non conviventi, in caso di mancanza o decesso del coniuge o in presenza di altre cause impeditrici;
- figlio convivente, sempre che gli altri familiari siano impossibilitati a fruire del congedo per fornire assistenza;
- fratello o sorella conviventi con il portatore di handicap grave, in caso di decesso o di impossibilità delle altre categorie di familiari sopra indicate.

5. Pari Opportunità nella Pubblica Amministrazione

L'attività della Consigliera Nazionale di Parità si è inserita nel processo di riforma introdotto dal D.lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 *Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*, che si pone tra i propri obiettivi quello di riformare in maniera organica la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti della pubblica amministrazione, intervenendo in modo particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità. A tal fine è previsto un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, che tenga conto tra l'altro, del "*raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità*" (art. 8, lettera h) e della definizione di criteri generali di valutazione delle performance dei dipendenti (art. 17 e seguenti). Com'è noto, il decreto legislativo ha previsto l'istituzione di una Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT) che ha predisposto linee guida per la valutazione della performance individuale dei dipendenti, con l'obiettivo futuro di pervenire a meccanismi di valutazione anche in ottica di genere, finalizzati alla valorizzazione del lavoro femminile. Nell'ambito di ciascuna amministrazione pubblica è stato istituito anche un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) avente, tra gli altri, il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art. 14, lettera h). L'impianto della norma rappresenta un'importante innovazione che affronta le tematiche di pari opportunità, non relegandole ad un ambito ristretto di mera problematicità e, quindi, di tutela, bensì introducendo il concetto della trasversalità delle stesse tematiche. Tale principio, garantisce il corretto utilizzo dei meccanismi premiali, del riconoscimento dei meriti professionali e, di conseguenza, costituisce garanzia di opportunità di crescita lavorativa e professionale per le dipendenti. In virtù del principio di trasversalità del tema delle pari opportunità, la legge assegna rilevanza anche alla individuazione dei costi sostenuti dalla pubblica amministrazione in ottica di genere, rispetto ai quali è necessario preventivamente procedere a un'attenta destinazione delle risorse, finalizzata a garantire e incoraggiare le pari opportunità. In tale contesto per la concreta declinazione di principi previsti dalla riforma, la Consigliera Nazionale di Parità, con il supporto dell'Ufficio, si è resa promotrice di un ciclo di incontri informativi, organizzati dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, destinati ai Responsabili degli OIV delle Amministrazioni centrali, finalizzati alla diffusione della normativa comunitaria e nazionale in tema di pari opportunità sul lavoro, agli strumenti di promozione delle pari opportunità e di tutela contro le discriminazioni di genere, e in particolare, all'individuazione di possibili criteri di valutazione delle performance, amministrativa e individuale, in ottica di genere. Ciò in quanto la gestione delle pari opportunità risponde a fondamentali obiettivi di uguaglianza e costituisce una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, della qualità dei servizi resi e del riconoscimento del merito; sotto tali profili, le donne sono portatrici di una diversa consapevolezza dei bisogni e delle attenzioni e degli interessi di chi utilizza i servizi pubblici.

Un secondo ciclo di incontri informativi, organizzati dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, con la direzione scientifica della Consigliera Nazionale di Parità, è stato realizzato per i responsabili degli OIV degli enti pubblici di rilevanza nazionale. Dal punto di vista didattico, da un lato sono stati ripresi alcuni dei contenuti del primo ciclo, riadattandoli in base alla

diversa platea di frequentanti, dall'altro è stata l'occasione per effettuare una prima riflessione dal punto di vista delle tematiche di genere sui piani delle performance, redatti dalle amministrazioni centrali e dagli enti pubblici.

Considerato l'alto tasso di gradimento dei cicli informativi, la Scuola Superiore delle Pubblica Amministrazione, ha ritenuto opportuno affidare alla Consiglieria Nazionale anche l'organizzazione e la direzione scientifica di un terzo ciclo di incontri informativi, articolato in sei edizioni per un totale di 18 incontri e destinato ai Dirigenti del Ministero del Lavoro, appartenenti sia all'Amministrazione centrale sia periferica. I contenuti didattici sono stati ulteriormente implementati in relazione all'elevata professionalità in materia lavoristica posseduta dai partecipanti, anche con specifici approfondimenti in relazione alla normativa del pubblico impiego e alla recente riforma del mercato del lavoro. La didattica è stata coadiuvata dall'organizzazione di laboratori tematici di approfondimento con la partecipazione attiva dei Dirigenti interessati.

Per quanto riguarda gli interventi formativi nell'ambito della Pubblica Amministrazione, il 3 dicembre 2012, la Consiglieria Nazionale ed il suo Staff, hanno partecipato alla giornata formativa sui temi della parità nel mondo del lavoro, organizzata dalla Consiglieria provinciale di parità di Genova e rivolta agli Ispettori del lavoro della Regione Liguria. Altri interventi didattici, sono stati tenuti sia presso la Scuola di Polizia di Roma, sia presso l'Accademia Militare di Modena.

L'attività realizzata in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (già SSPA) è riepilogata nella seguente tabella .

RIEPILOGO CORSI

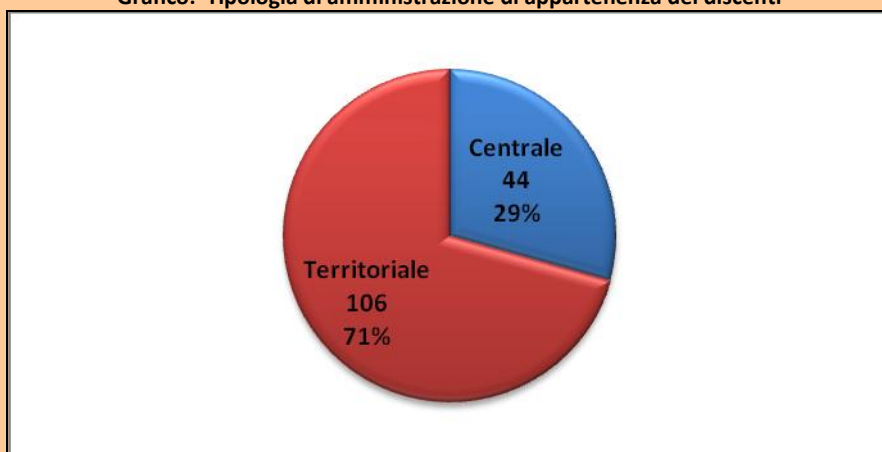
- **2011:** Corso rivolto agli Organismi Indipendenti di Valutazione delle Amministrazioni centrali *"Introduzione alla valutazione delle pari opportunità nella relazione sulla performance organizzativa"* modulo di 18 ore.
- **2012:** Corso rivolto agli Organismi Indipendenti di Valutazione delle Amministrazioni periferiche *"Introduzione alla valutazione delle pari opportunità nella relazione sulla performance organizzativa"* modulo di 18 ore.
- **2012:** Corso per i Dirigenti degli Uffici centrali e territoriali del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali *"Pari opportunità e cambiamento nella pubblica amministrazione"*.
- **2013:** Corso per formatori rivolto a funzionari degli Uffici centrali e territoriali del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali *"Pari opportunità e cambiamento nella pubblica amministrazione"*. L'ultimo in ordine di tempo, iniziato il 5 novembre u.s., ha durata di 14 ore ed è rivolto ai funzionari del Ministero del Lavoro che svolgeranno formazione sulle materie di Pari Opportunità presso l'Amministrazione centrale e presso le Direzioni Territoriali del Lavoro. Si è proposto di fornire un insieme di competenze, teoriche e soprattutto pratiche, di cui ciascun formatore ha bisogno nell'applicare la politica attiva di genere come elemento di valorizzazione della differenza, di promozione di opportunità, di modello organizzativo utile alla gestione innovativa della P.A.

DETTAGLIO PARTECIPANTI ANNO 2013

Tabella: Numero dei discenti partecipanti a ciascun modulo ed in totale, distinti in base al genere

Moduli ->	1	2	3	4	5	6	Totale
UOMINI	5	2	2	4	5	1	19
DONNE	21	24	17	20	23	26	131
Totale	26	26	19	24	28	27	150

Grafico: Tipologia di amministrazione di appartenenza dei discenti



La Consiglieria Nazionale di Parità e il suo Staff, hanno inoltre fatto parte del Gruppo di lavoro istituito presso il Segretariato del Ministero del Lavoro, al fine di elaborare le linee guida per la predisposizione del Piano Triennale di azioni positive (ex Art. 48 Dlgs n. 198/2006), che sono state emanate a fine 2011. A tale scopo, oltre a partecipare fattivamente alle riunioni operative, sono stati redatti contributi anche per la stesura del Piano relativo al Triennio 2012-2014.

Restando in tema di lavoro femminile nella pubblica amministrazione, a seguito dell'emanazione della L. 4 novembre 2010, n. 183, il cui art. 21 prevede *"misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"*, la Consiglieria Nazionale di Parità si è attivata, in stretto raccordo con il Dipartimento per la Pubblica Amministrazione e Innovazione, e con il Dipartimento per le Pari Opportunità per l'effettiva applicazione della normativa. In concreto, le Pubbliche Amministrazioni, devono realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori, nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, e in particolare l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta riguardo al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella sicurezza sul lavoro. È stato avviato un processo di razionalizzazione dei numerosi organismi già esistenti nell'ambito delle pubbliche amministrazioni di derivazione contrattuale ed è stata prevista la costituzione del *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la realizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (CUG), all'interno di ciascuna amministrazione che sostituisce – unificando le competenze – i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing. Il CUG è composto pariteticamente da rappresentanti sindacali di lavoratori e lavoratrici e da rappresentanti

dell'amministrazione di riferimento. Il Comitato svolge compiti propositivi, consultivi, di verifica, e opera in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità. Tra i propri obiettivi si rileva quello di verificare l'efficienza delle prestazioni collegandola alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità. Per lo svolgimento dell'attività dei CUG è stato costituito un Gruppo di Lavoro – cui partecipa la Consigliera Nazionale di Parità e una Rappresentante del suo Staff – che si è occupato della emanazione (nel mese di febbraio 2011) di una Direttiva che individua le linee guida per il funzionamento dei Comitati. Il Gruppo di Lavoro ha inoltre predisposto uno "schema di regolamento" dei CUG disponibile online, ha partecipato a workshop tematici, ha messo in rete un sistema di raccolta e risposta ai numerosi quesiti predisposti dalle Amministrazioni e un sistema di monitoraggio sulla costituzione degli stessi CUG.

6. Attività Internazionale

Tra le molteplici attività della Consigliera Nazionale di Parità, e del suo Staff, un ampio settore è dedicato allo studio e analisi delle iniziative comunitarie, siano esse di carattere legislativo che provvedimenti di varia natura.

Per competenza istituzionale, l'attenzione è rivolta al tema del lavoro femminile e dunque, della parità, delle pari opportunità, della tutela della salute e sicurezza delle donne sui luoghi di lavoro e a tutto ciò che attiene l'ambito lavorativo sia dipendente che autonomo.

Ciò premesso, si elencano i settori più significativi dei quali si è interessato l'Ufficio:

1. La partecipazione all'**Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men** (Comitato Consultivo sulle pari opportunità tra donne e uomini), di cui è componente la Consigliera Nazionale. Il Comitato Consultivo svolge prevalentemente la funzione di elaborare pareri da sottoporre al Parlamento e al Consiglio europeo sui temi ritenuti prioritari, anche al fine di sollecitare l'eventuale adozione di nuove Direttive. Inoltre, svolge il compito di suggerire le linee programmatiche per la stesura della *Road Map* (Tabella di marcia) sulle pari opportunità. Il programma di lavoro formulato per l'anno 2013 prevedeva due riunioni, tenutesi il 23 maggio e il 28 novembre, cui hanno partecipato componenti dello Staff della Consigliera Nazionale, nel corso di tali incontri sono stati elaborati due "pareri" riguardanti il gap retributivo nelle pensioni e la questione delle mutilazioni.
2. La partecipazione al **National Gender Equality Bodies** (Organismi Nazionali per la parità di genere individuati in conformità di quanto previsto dalla Direttiva 2002/73). L'Ufficio è sempre intervenuto ai diversi meeting annuali. A partire dal 2013 le funzioni dell'organismo sono state delegate a EQUINET.
3. L'adesione- ratificata nel corso del 2013 - a **EQUINET** (European Network of Equality Bodies) rete che riunisce 38 organismi provenienti da 31 Paesi dell'Unione Europea costituiti per contrastare, ciascuno in ambito nazionale, ogni forma di discriminazione. L'attività del network viene esercitata attraverso momenti di incontri plenari (es. seminari di studio, formazione, Assemblea generale degli iscritti) e mediante specifici gruppi di lavoro tematici. La Consigliera nazionale e il suo Staff sono componenti del *Gender Working Group*, e come tali hanno partecipato alle relative riunioni tecniche (Parigi 19 aprile 2013 ; Lisbona 20 settembre 2013; Bruxelles 26 febbraio 2014); al Seminario di Alto livello "*Gender Equality in the Labor Market: the role of Equality Bodies*" tenutosi a Bruxelles il 26 giugno 2013; al Training su *Equal Pay* , tenutosi a Lisbona il 18 e 19 settembre 2013; all'Assemblea generale degli iscritti il 28 novembre 2013 a Bruxelles. L'adesione a EQUINET richiede una partecipazione attiva attraverso la formulazione di contributi scritti su tematiche ritenute prioritarie dalla Commissione europea; collaborazione per la stesura di report ; la partecipazione all'attività di programmazione e di individuazione di linee strategiche, la risposta a questionari, l'elaborazione di documentazione. Il Gender Working Group nel dicembre 2013 ha pubblicato il *Report "Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value: the Experience of Equality Bodies"* che raccoglie sia la normativa che le buone prassi attuate dagli organismi di parità dell'UE per promuovere la parità retributiva. Tra queste figura la guida "Parità Salariale tra uomini e donne: come e perché" realizzata dalla Consigliera Nazionale di Parità, in collaborazione con la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro. Ulteriore contributo è

stato fornito in risposta al questionario predisposto da EQUINET per monitorare le azioni intraprese dagli organismi di parità in attuazione della Direttiva 2004/113 /UE riguardante la parità tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi . Il relativo report è in fase di editing.

La Consigliera Nazionale e l'Ufficio, seguono con molta attenzione anche lo sviluppo delle nuove direttive comunitarie e l'elaborazione di documenti, linee guida, etc., sia al fine di fornire un contributo diretto sia per poter tempestivamente informare le Consigliere di parità regionali e provinciali in merito ai più recenti sviluppi delle politiche comunitarie sotto il profilo della parità di genere, come è avvenuto nel corso di un Seminario di studio organizzato presso il Ministero del Lavoro il 16 gennaio 2013.

Sempre in ambito comunitario la Consigliera e il suo Staff partecipano ai lavori del Gruppo che si occupa delle *Diversity Charters*, che derivano dall'iniziativa della Commissione europea di incoraggiare gli Stati membri ad introdurre il concetto di *diversity management*. Le *Diversity Charters* sono appunto, uno degli strumenti e delle strategie messe in campo. La Carta viene definita come un'iniziativa volontaria delle aziende per supportare le azioni sulla diversità, sulle pari opportunità e sulla non discriminazione. L'Italia, accogliendo l'invito dell'UE, come già evidenziato nei paragrafi precedenti, il 5 ottobre 2009 ha lanciato la *Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro*, sostenuta dal Ministro del Lavoro e dal Ministro per le Pari Opportunità. Nel corso del 2012, le riunioni cui ha partecipato la Consigliera Nazionale di Parità e il suo Staff sono state le seguenti:

- 15-16 marzo – Bruxelles- EU Level Diversity Charters Exchange Platform Seventh Meeting;
- 7-8 giugno - Bruxelles - EU Level Diversity Charters Exchange Platform Eighth Meeting;
- 1-2 ottobre – Roma - EU Level Diversity Charters Exchange Platform Ninth Meeting;
- 31 ottobre – Vienna Hight Level Event “Managing Diversity in Practice: How to value difference and inclusion for growth in Europe”.

Nel 2013:

- 28 febbraio - 1 marzo - Madrid EU Level Diversity Charters Exchange Platform Tenth Meeting;
- 13 e 14 giugno - Bruxelles EU Level Diversity Charters Exgange Platform ;
- 17 ottobre 2013 - Varsavia Hight Level Meeting.

Nel 2014:

- 23 e 24 gennaio - Lussemburgo EU Level Diversity Charters Exgange Platform.

Per la promozione della *Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro*, è stato avviato un rapporto di collaborazione con l'Associazione Arborus e il Club du Label Egalité che in Francia raggruppano una serie di aziende con l'obiettivo comune di promuovere politiche attive aziendali inclusive e attente alla conciliazione della vita lavorativa con la vita privata. Numerosi sono stati i momenti di studio e di scambio cui ha partecipato la Consigliera Nazionale negli ultimi anni, tra questi, l'incontro tenutosi il 22 ottobre 2012 a Parigi “*Colloque européen «L'égalité professionnelle avance en Europe sous l'impulsion des entreprises »*”. La Consigliera nazionale è componente del Comitato d'Orientamento Europeo di ARBORUS, fondo di dotazione nato dall'iniziativa di gruppi di imprese internazionali, sotto l'alto patronato del Comitato Economico e Sociale Europeo, con l'obiettivo di creare una cultura europea e mondiale di uguaglianza professionale.

Lo Staff della Consigliera Nazionale di Parità, per i profili di propria competenza ha fornito i seguenti contributi:

- Contributo per la stesura del VI Rapporto Periodico sui diritti civili e politici, curato dal Comitato Interministeriale per i Diritti Umani presso il MAE e per eventuali osservazioni sulla “Bozza di Rapporto” predisposto per il 2009 dall’Agenzia Europea per i diritti fondamentali sui temi del razzismo, xenofobia e relative intolleranze;
- Contributo per Rapporto Governativo UPR Italia richiesto dal CIDU;
- Contributo alla Rappresentanza italiana in UE per la stesura del documento a cura della Presidenza UE Belga sul *Gender Pay Gap*;
- Contributo riguardante la segnalazione di buone prassi (attuate dall’Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità nel campo della promozione e sviluppo dell’occupazione femminile) al CIDU (Comitato Interministeriale Diritti Umani) per il Commissario per i Diritti Umani del Consiglio d’Europa;
- Contributo al CIDU per la stesura del V Rapporto periodico sul Patto Internazionale Diritti economici, sociali e culturali;
- Contributo per la stesura del “VI Rapporto periodico del Governo italiano sull’applicazione della Convenzione per l’eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei riguardi delle donne.-CEDAW”, riferito al periodo 2005/2009 e alla relativa integrazione redatta in risposta alla “List of Issues”, presentata dal Comitato CEDAW, istituito presso l’ONU;
- OIL – Contributi vari per la stesura dei Rapporti del Governo italiano sull’applicazione delle seguenti Convenzioni: N. 111/1958 “Discriminazioni (impiego e professioni)”; N. 100/1951 “Uguaglianza di retribuzione”; N. 183 /2000 “Protezione della maternità”;
- Contributo al Ministero della Salute, per la stesura di un documento da presentare al Summit sulle malattie non trasmissibili;
- Relazione alla Rappresentanza Permanente presso l’Unione Europea relative all’attuazione della Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione);
- Risposta a questionario predisposto dalla Commissione Europea DG Giustizia, relativo all’attuazione della Direttiva sul Congedo Parentale riesaminata (Direttiva 2010/18/EU);
- Contributo scritto e intervento diretto all’Audizione indetta in occasione della visita in Italia della Relatrice Speciale contro la Violenza;
- Risposta a questionario della Commissione europea sull’applicazione dell’Art. 4 della Direttiva 2006/54/CE relativo alla parità retributiva;
- Contributo per la 57° Sessione della CSW – Commissione sullo Status delle Donne, tenutasi a New York dal 4 al 15 marzo 2013, avente come tema prioritario: “L’eliminazione e la prevenzione di tutte le forme della violenza contro le donne e le ragazze”;
- Contributo per la stesura del Rapporto nazionale sull’attuazione del processo di Pechino +20.

Ha partecipato alle seguenti iniziative:

- 56° Sessione della CSW – Commissione sullo Status delle Donne, tenutasi a New York dal 7 febbraio al 9 marzo 2012. L’Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità è intervenuto al Panel 5, avente come tema emergente *Coinvolgere le giovani donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi per promuovere l’uguaglianza di genere*. Il testo originale in inglese dello *statement* della Consigliera Nazionale, è stato distribuito alle delegazioni presenti. Prima di dare la parola ai delegati sono intervenuti cinque Panelists con delle brevi relazioni su: *Promuovere l’uguaglianza di genere attraverso l’istruzione e l’imprenditorialità Sociale*,

l'occupazione, la partecipazione politica e i processi legislativi, la partecipazione dei giovani, la modifica degli stereotipi di genere per affermare la cultura dell'uguaglianza.

- Audizione presso il Dipartimento delle Pari Opportunità indetta in occasione della visita in Italia della Relatrice Speciale contro la Violenza, Rashida Manjo, tenutasi il 17 gennaio 2012;
- Audizione presso la Camera dei Deputati con Rappresentanti del Comitato CEDAW-ONU (*Committee on the Elimination of Discrimination against Women*) e della società civile in relazione al VI Rapporto periodico italiano 2005-2009 e ai Commenti conclusivi CEDAW formulati nel 20011, avendo già contribuito alla stesura del citato Rapporto, delle Risposte alla *List of Issues* ed avendo fatto parte della delegazione italiana che il 14 luglio 2011 ha partecipato all'audizione indetta direttamente presso l'ONU;
- Audizione indetta in occasione della visita in Italia di Rappresentanti del Consiglio d'Europa per la promozione di un progetto finalizzato alla prevenzione e alla rimozione di discriminazioni LGBT;
- Incontro tenutosi il 31 maggio 2012 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il Vice –Ministro del lavoro albanese, nonché referente di UN Women a Tirana ;
- Incontro tenutosi presso lo stesso Ministero il 16 luglio 2012, con il Ministro francese per i Diritti delle Donne Vallaud-Belkacem;
- Giornata dei diritti delle donne organizzata dal Difensore Civico francese: presentazione della guida "Un salaire égal pour un travail de valeur égale", Parigi 1 marzo 2013.
- Audizione - in data 20 gennaio 2014 - presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali , di una Delegazione composta dal Vice Ministro del lavoro e da rappresentanti di vertice dell'amministrazione della repubblica della Bulgaria. Nel corso dell'incontro sono state approfondite le seguenti tematiche d'interesse per la Delegazione ospite: 1) Introduzione generale sul concetto di non discriminazione tra uomo e donna; 2) Ruolo della Consigliera nazionale di parità per l'attuazione delle pari opportunità; 3) Funzioni delle Consigliere/i di parità previste dalla legislazione italiana; 4) Meccanismo di funzionamento della Rete nazionale delle Consigliere/i di parità; 5) Attuazione delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro.
- Audizione in data 18 febbraio 2014, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con una delegazione dell'EIGE - European Institute for Gender Equality - per discutere di possibili future collaborazioni finalizzate a promuovere e rafforzare il principio dell'uguaglianza di genere.
- 58° Sessione della CSW – Commissione sullo Status delle Donne, tenutasi a New York dal 10 al 21 marzo 2014, il cui tema prioritario è stato "Sfide e successi nella realizzazione degli Obiettivi di sviluppo del Millennio per donne e ragazze" . Lo Staff della Consigliera è intervenuto al Panel n. 5 tenutosi il 18 marzo 2014 avente per tema : "*Access and participation of women and girls in education, training, science and technology, including for the promotion of women's equal access to full employment and decent work*" .

Per quanto riguarda la programmazione dell'attività, l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, si impegna nel contribuire allo sviluppo e all'implementazione dei provvedimenti adottati in sede comunitaria. Sul piano delle pari opportunità e del lavoro femminile, si impegna nel promuovere attività di informazione e formazione con gli attori e le parti sociali coinvolti, con particolare attenzione al tema dell'ampliamento delle possibilità occupazionali femminili, secondo le linee e

coerentemente con i piani strategici *Europa 2020* e *Italia 2020 Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*, attraverso l'adozione degli strumenti di politiche attive del lavoro definiti a livello comunitario e a livello governativo. Tali obiettivi sono tenuti presenti sistematicamente nello sviluppo dell'attività della Rete Nazionale delle Consigliere di Parità.

Le attività in programma, si ispirano anche alla necessità di sviluppare la nuova strategia quinquennale adottata dalla Commissione il 21 settembre 2010 *Road Map sulla parità di genere*, che prevede 5 priorità da perseguire entro il 2015 e una serie di azioni chiave, anche nell'ottica di rafforzare il rapporto con la Strategia Europa 2020. Ed è appunto in questa prospettiva che vengono individuate dalla Consigliera Nazionale, le iniziative da avviare, tenendo conto dell'obiettivo finale generale di inserire e mantenere più donne nel mercato del lavoro per raggiungere il target del 75% di occupazione fissato dall'UE nel Piano Europa 2020.

La Consigliera Nazionale partecipa anche alla stesura dei documenti utili per l'evento della Commissione inerente il *Dialogo sull'Uguaglianza di Genere* annuale, che vede la partecipazione del Parlamento europeo, del Consiglio, della Presidenza, della Società civile, per valutare lo stato di implementazione della strategia.

La Consigliera Nazionale in data 21 dicembre 2010 è stata nominata, dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, quale referente, nell'ambito del Comitato Italiano UNIFEM- Part of UN Women, dell'Organismo internazionale UN Women, di recente costituzione, ponendosi come interlocutore qualificato in ambito ONU.

7. Attività Progettuali

Per lo svolgimento delle attività della Consigliera Nazionale di Parità (e delle Consigliere regionali e provinciali), la legge ha istituito un Fondo di funzionamento (art. 18 del D.lgs n. 198/2006, modificato dal D.lgs n. 5/2010) rifinanziato annualmente dalla legge di bilancio.

Le attività sono subordinate alla programmazione annuale e vengono realizzate in coerenza con gli obiettivi generali fissati dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. La relativa esecuzione è affidata agli enti strumentali *in house* del Ministero del Lavoro, che operano secondo precise indicazioni della Consigliera Nazionale.

Nella programmazione delle attività da realizzare nel corso dell'anno 2011 e 2012 e 2013, è stata ritenuta prioritaria la promozione di iniziative di politiche attive finalizzate all'implementazione dell'occupazione femminile, in particolare delle giovani donne e del reinserimento lavorativo delle *over 40*, nonché finalizzate all'orientamento delle studentesse e degli studenti, degli istituti tecnici superiori, nella ricerca di lavoro nei settori ove sussistono maggiori possibilità di sbocchi occupazionali. Nello specifico sono stati programmati e realizzati :

-  Progetto “**Lavoro in Genere**”, incontri informativi pilota in afferenti alle aree territoriali Nord, Centro, Sud, destinati a giovani donne (fino a 30 anni) in cerca di prima occupazione e a donne *over 40* in cerca del reinserimento lavorativo, con l'obiettivo di fornire strumenti di conoscenza dei contesti territoriali di riferimento per ampliare la rispettiva capacità di orientamento nella ricerca di un impiego stabile. L'iniziativa si è sviluppata con il coinvolgimento della Consigliera provinciale di parità del territorio di riferimento e di una pluralità di soggetti che a livello locale operano nel mercato del lavoro. Al fine di consentire la partecipazione di donne con bambini piccoli è stata prevista anche la possibilità di utilizzare un servizio di babysitteraggio realizzato *ad hoc*. Nel corso del 2012, gli incontri pilota sono stati realizzati, in via prioritaria, nelle città delle tre aree del Paese (nord, centro, sud) ove - sulla base di dati statistici forniti dall'ISTAT e dai Centri per l'Impiego – risultano elevati tassi di disoccupazione ovvero consistenti variabili in negativo, dei dati occupazionali. I primi incontri sono stati realizzati a Brescia, Modena, Rimini, Treviso, Torino e Ferrara, che hanno visto il coinvolgimento di 237 donne in cerca di prima occupazione o in attesa di essere reinserite nel mondo del lavoro. Nel corso del 2013, sono stati realizzati altri 14 incontri (Rovigo, Siena, Olbia, Imperia, Firenze, Frosinone, Brindisi, Caserta, Belluno, Ferrara, Ancona, Teramo, Potenza, Treviso) dal titolo “ Incontrare le opportunità: come cercare o trovare il proprio lavoro nel mercato che cambia”, che hanno visto il coinvolgimento di 442 donne. Complessivamente l'affluenza agli incontri è stata di **679** presenze.
-  Progetto “**Promuovere il Lavoro e le Pari opportunità nella Rete Educativa**”, incontri informativi sperimentali realizzati negli istituti scolastici superiori a indirizzo tecnico, destinati a insegnanti e studentesse/studenti, per promuovere all'interno delle scuole secondarie di secondo grado la conoscenza delle regole, prassi e strumenti, tradizionali e innovativi, in uso nel mondo del lavoro, utili al migliore inserimento occupazionale, orientato anche verso nuove professioni. Gli incontri informativi sono stati destinati anche a un migliore orientamento nella scelta del successivo percorso di studio, per

l'individuazione di corsi universitari che si stima possano fornire maggiori sbocchi occupazionali. L'attività sperimentale svolta nell'ambito delle istituzioni scolastiche è stata preceduta dalla stipula di un Accordo di cooperazione strategica tra la Consiglieria Nazionale di Parità e il Capo Dipartimento del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, avvenuta l'11 novembre 2011. Di seguito sono schematizzate le informazioni relative alle attività progettuali realizzate nell'ambito degli istituti scolastici, grazie anche al contributo diretto di alcune Consigliere di parità, che hanno fattivamente collaborato nella fase di programmazione e delle Consigliere provinciali di parità presenti nelle città interessate dal progetto. I materiali informativi prodotti e distribuiti, in particolare la *"Guida sulle regole del mercato del lavoro"* (opuscolo informativo completo e di facile lettura, anche con riferimento alle novità introdotta dalla L. n. 92/2012 c.d. Riforma del Mercato del lavoro, al nuovo apprendistato, e sulle recenti modifiche intervenute), sono disponibili on-line sul sito della Consiglieria nazionale di parità:

<http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieriaNazionale/RM/CampagneComunicazione/Promuovere+il+Lavoro+e+le+pari+opportunità.htm> e sul sito www.ragalavoro.it.

In quest'ultimo, aperto appositamente per consentire l'accesso da parte delle studentesse e degli studenti, dei docenti, dirigenti scolastici e degli operatori del settore, per la fruizione immediata e veloce della documentazione prodotta, sono stati anche creati link con i maggiori siti specializzati nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e previsto l'accesso facilitato agli appositi profili Face book (ragalavoro) e twitter (@ragalavoro). Il 6 febbraio 2013, si è tenuto il Seminario di studio *"Il mercato del lavoro oggi e il ruolo delle giovani e dei giovani"*, evento conclusivo del Progetto *"Promuovere il Lavoro e le Pari opportunità nella Rete Educativa"*, cui hanno partecipato – tra gli altri- il Ministro del Lavoro, il Sottosegretario del MIUR, una nutrita rappresentanza di studenti coinvolti nelle iniziative, docenti, dirigenti scolastici, Consigliere di parità e istituzioni varie. Considerati gli esiti positivi delle attività svolte a livello sperimentale, nel corso del 2013 sono stati realizzati ulteriori 17 incontri,

Gli incontri (2012-2013)

- **Incontri: 40**

- **Staff**

- Consigliere provinciali di parità
 - Esperti Formez
 - Testimoni del territorio

- **Target**

- Studenti: **4425**
 - Docenti
 - Dirigenti scolastici



Formez PA



Gli argomenti trattati

- **Legalità e diritti**
 - pari opportunità, sicurezza, previdenza, privacy, collocamento obbligatorio
- **I contratti**
 - Apprendistato e Buoni lavoro
- **Tirocinio**
- **Come e dove cercare lavoro**
 - servizi per l'impiego, autocandidatura, social network
- **Opportunità**
 - autoimpresa, green economy
- **Eures**



Formez PA



✚ **“Percorso formativo di aggiornamento sulle norme introdotte in materia di diritto e mercato del lavoro- Le novità del Decreto lavoro”** Si tratta di un ciclo di Seminari realizzati in diverse città d'Italia (Milano, Napoli, Campobasso, Vercelli, Genova, Roma, Vicenza, Perugia, Brescia, Bologna, Trieste) rivolto alle Consigliere di Parità territoriali, al personale Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Consulenti del Lavoro e a tutti gli operatori del mercato del lavoro nei diversi territori. L'obiettivo è stato, fra l'altro, quello arricchire il bagaglio formativo della partnership - Consigliere di Parità, Ispettori del Lavoro e Consulenti del Lavoro - e di tutti gli *stakeholders*, non solo sotto un profilo giuridico, ma anche procedurale e pragmatico. Agli incontri hanno partecipato circa **800** persone.

✚ **“La vie en rose- dalla parte delle donne, dei giovani e del lavoro”** Si è trattato di un evento volto a sostenere attivamente e concretamente le donne e i giovani nel loro percorso di inserimento e permanenza nel mercato del lavoro che ha coinvolto, contestualmente, i territori del Nord, Centro e Sud Italia. Nella giornata del 5 marzo 2013 sono state realizzate, contemporaneamente nelle città di Modena, Roma e Bari - presso le sedi universitarie - concrete attività di divulgazione e di orientamento rivolte prioritariamente ai giovani e alle donne, realizzate con la modalità dello “sportello informativo” e del workshop. Presso i suddetti sportelli gli interessanti (diverse centinaia di studentesse e studenti) hanno trovato risposta a quesiti e domande in presidi costituiti da Consigliere di Parità, Ispettori del Lavoro e Consulenti del Lavoro i quali, di volta in volta, si sono avvicendati anche nello svolgimento di agili workshop e seminari unitamente a rappresentanti dell'Università, dei Centri per l'impiego, di Agenzie per il lavoro ovvero di Assessorati al Lavoro. Le suddette iniziative sono stati realizzati a livello territoriale con il supporto delle Consigliere di parità delle tre città di riferimento.

✚ **Attività di informazione svolta in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità (CPO) del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane**. Da tre anni, stante anche la sottoscrizione della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro da parte delle Ferrovie dello Stato, la Consigliera Nazionale di Parità collabora sistematicamente con il Comitato Nazionale Pari Opportunità (CPO) del Gruppo FFSS Italiane per i corsi di formazione/seminari sulle politiche attive, con particolare riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, per aggiornare le lavoratrici sui provvedimenti adottati dal Governo e sulle ricadute contrattuali che si realizzano anche in materia di welfare. Un'iniziativa a cui partecipa sin dal 2011 la Consigliera Nazionale di Parità è “Freccia Rosa” promosso dal Gruppo FFSS Italiane.

8. Seminari, Incontri istituzionali

Seminari organizzati nel 2013 dallo Staff della Consigliera Nazionale di Parità e temi trattati

- **16 gennaio** - Seminario di studio e approfondimento dedicato alle Consigliere di parità;
- **6 febbraio** – Seminario di studio *“Il Mercato del lavoro oggi il ruolo delle giovani e dei giovani”*;
- **12 marzo** - Seminario di lavoro *“Presentazione del monitoraggio sulle dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre alla luce delle novità introdotte dalla Legge n. 92/2012 - Riforma del mercato del lavoro”*;
- **13 marzo** - Seminario di studio *“Tutela contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro”*;
- **24 aprile**- *“Seminario di approfondimento sulla materia antidiscriminatoria - Casi pratici ed istruzioni per l’uso”*;
- **28 maggio** – FORUM PA *“L’impegno delle Consigliere di parità:Strumenti e progetti a sostegno della crescita del Paese”*;
- **13-14 giugno**- Napoli - *Percorso formativo di aggiornamento sulle norme introdotte in materia di diritto e mercato del lavoro promosso dalla Consigliera Nazionale di Parità*;
- **27-28 giugno** – Milano - *Percorso formativo di aggiornamento sulle norme introdotte in materia di diritto e mercato del lavoro promosso dalla Consigliera Nazionale di Parità*
- **17 luglio** – Riunione operativa con le Consigliere regionali e provinciali di parità;
- **Settembre – Dicembre n. 11** Seminari *“ Percorso formativo di aggiornamento sulle norme introdotte in materia di diritto e mercato del lavoro promosso dalla Consigliera Nazionale di Parità”* nelle seguenti città: Bologna, Napoli, Campobasso, Venezia, Vicenza, Trieste, Genova, Brescia, Vercelli, Roma, Perugia.
- **15 gennaio 2014** – Riunione operativa con le Consigliere regionali e provinciali di parità;

La Consigliera Nazionale di Parità, in occasione della ricorrenza dell’8 marzo , partecipa annualmente al cerimoniale indetto dal Presidente della Repubblica.

9. Sito Internet, Comunicazione, Guide e Opuscoli informativi

Il sito della Consigliera Nazionale di Parità www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale è istituito direttamente sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e viene implementato sistematicamente dallo Staff della Consigliera, secondo i criteri previsti dal sistema di comunicazione istituzionale di riferimento. Rappresenta lo strumento di veicolazione diretta di tutta l'attività svolta dalla Consigliera Nazionale, delle iniziative organizzate dal suo Staff, della partecipazione a conferenze, seminari ed eventi cui si partecipa. Il sito svolge anche la funzione di informazione/diffusione delle novità legislative in tema di lavoro femminile e pari opportunità, sia nel settore pubblico che privato, di diffusione di circolari, documenti, ricerche e studi, d'interesse per le Consigliere di Parità e per l'utenza in generale. Dalla *home-page* del sito si accede direttamente all'**Osservatorio sulla contrattazione nazionale e decentrata e la conciliazione dei tempi - Accordi e prassi informali**, alla **Banca Dati sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale**, alle sezioni dedicate alla **Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro**, ai **Comitati Unici di Garanzia**, alla **Normativa** vigente, all'**Area Internazionale**, ai **Comunicati stampa**. Sul sito inoltre è pubblicato l'**Instant Book** 2011 e 2012 realizzato con la collaborazione dello Staff della Consigliera Nazionale di Parità, dei funzionari del Ministero del Lavoro e di altri enti coinvolti. Si tratta di uno strumento che non ha la presunzione della completezza ma sicuramente aiuta per una riflessione serena e rappresenta una bussola di orientamento per un'analisi equilibrata sulla situazione occupazionale femminile nel nostro Paese. Il documento è composto da alcuni dati socio-economici disaggregati per genere, da alcuni focus su realtà particolarmente interessanti e relativi alla presenza delle donne nel mercato del lavoro, da un'articolata rappresentazione delle attività programmate e degli impegni assunti, nonché da documenti d'interesse riferiti ad aggiornamenti normativi, ecc.

Nel 2013 sono stati elaborati gli opuscoli riportati nella pagine seguenti:

-  **“Piccola Guida alle norme introdotte nella legislazione italiana”**, realizzata in occasione della ricorrenza della giornata internazionale contro la violenza sulle donne . Si tratta di uno strumento di facile consultazione che sintetizza tutti i recenti provvedimenti adottati per contrastare il fenomeno della violenza di genere, da distribuire nei luoghi di lavoro .
-  **“Piccola Guida Parità salariale tra uomini e donne: come e perché”**, realizzata in linea con gli obiettivi dell'Unione europea e della strategia quinquennale sulla parità di genere, in collaborazione con Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e con il Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro. Pone l'accento sulla importanza della parità retributiva e sulle ricadute negative, anche a fini pensionistici, del *gender pay gap*. Illustra sinteticamente i contenuti della normativa, gli ambiti della retribuzione nei quali può annidarsi la disparità retributiva, i soggetti cui rivolgersi nei casi di discriminazione retributiva. La Guida è destinata a lavoratrici e lavoratori, agli operatori del mercato del lavoro, associazioni, parti sociali.

PICCOLA GUIDA ALLE NUOVE NORME INTRODOTTE DALLA LEGISLAZIONE ITALIANA

“Giornata internazionale contro la violenza sulle donne 25 novembre 2013”

È possibile trovarla al seguente link:

<http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/RM/CampagneComunicazione/Pages/Giornata-contro-violenza-sulle-donne.aspx>



Giornata internazionale contro la violenza sulle donne 25 novembre 2013

Piccola guida alle nuove norme introdotta dalla legislazione italiana

Il 27 settembre 2012 il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha delegato alla Pari Opportunità ha sottoscritto a Strasburgo, in nome e per conto del Governo italiano, la "Convenzione del Consiglio d'Europa e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica", aperta alla firma ad Istanbul l'11 maggio 2011.

Successivamente sono state emanate le Leggi n. 77 del 27 giugno 2013 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011" e n. 119 del 15 ottobre 2013 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province".

Lo staff della Consigliera Nazionale di Parità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in occasione delle iniziative internazionali e italiane segnala, di seguito, alcuni passi fondamentali della legislazione impegnandosi ad una adeguata divulgazione della medesima a sostegno della lotta e prevenzione contro ogni forma di violenza.

Istanbul 11 maggio 2011 "Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica"

http://www.unwomen.it/it/wp-content/uploads/2013/06/Convenzione_Istanbul_violenza_donne.pdf

Estratto: artt. 1 e 4

Articolo 1 – Obiettivi della Convenzione

1. La presente Convenzione ha l'obiettivo di:
 - a. proteggere le donne da ogni forma di violenza e prevenire, perseguire ed eliminare la violenza contro le donne e la violenza domestica;
 - b. contribuire ad eliminare ogni forma di discriminazione contro le donne e promuovere la concreta parità tra i sessi, ivi compreso rafforzando l'autonomia e la autodeterminazione delle donne;
 - c. predisporre un quadro globale, politiche e misure di protezione e di assistenza a favore di tutte le vittime di violenza contro le donne e di violenza domestica;
 - d. promuovere la cooperazione internazionale al fine di eliminare la violenza contro le donne e la violenza domestica;
 - e. sostenere e assistere le organizzazioni e autorità incaricate dell'applicazione della legge in modo che possano collaborare efficacemente, al fine di adottare un approccio integrato per l'eliminazione della violenza contro le donne e la violenza domestica.
2. Allo scopo di garantire un'efficace attuazione delle sue disposizioni da parte delle Parti contraenti, la presente Convenzione istituisce uno specifico meccanismo di controllo.

Articolo 4 – Diritti fondamentali, uguaglianza e non discriminazione

1. Le Parti adottano le misure legislative e di altro tipo necessarie per promuovere e tutelare il diritto di tutti gli individui, e segnatamente delle donne, di vivere liberi dalla violenza, sia nella vita pubblica che privata.
2. Le Parti condannano ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne e adottano senza indugio le misure legislative e di altro tipo necessarie per prevenirle, in particolare:
 - inserendo nelle loro costituzioni nazionali o in qualsiasi altra disposizione legislativa appropriata il principio della parità tra i sessi e garantendo l'effettiva applicazione di tale principio;
 - vietando la discriminazione nei confronti delle donne, ivi compreso procedendo, se del caso, all'applicazione di sanzioni;
 - abrogando le leggi e le pratiche che discriminano le donne.
3. L'attuazione delle disposizioni della presente Convenzione da parte delle Parti contraenti, in particolare le misure destinate a tutelare i diritti delle vittime, deve essere garantita senza alcuna discriminazione fondata sul sesso, sul genere, sulla razza, sul colore, sulla lingua, sulla religione, sulle opinioni politiche o di qualsiasi altro tipo, sull'origine nazionale o sociale, sull'appartenenza a una minoranza nazionale, sul censo, sulla nascita.

ta, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sull'età, sulle condizioni di salute, sulla disabilità, sullo status matrimoniale, sullo status di migrante o di rifugiato o su qualunque altra condizione.

4. Le misure specifiche necessarie per prevenire la violenza e proteggere le donne contro la violenza di genere non saranno considerate discriminatorie ai sensi della presente Convenzione.

Legge 27 giugno 2013 n. 77 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011"

Publicata nella Gazzetta Ufficiale n.152 del 1 luglio 2013 ed entrata in vigore il 2 luglio 2013
<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/ol/2013/07/01/13G00122/sg>

Legge completa

Art. 1 - Autorizzazione alla ratifica

1. Il Presidente della Repubblica è autorizzato a ratificare la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011 e sottoscritta dall'Italia il 27 settembre 2012, di seguito denominata «Convenzione».

Art. 2 - Ordine di esecuzione

1. Piena ed intera esecuzione è data alla Convenzione a decorrere dalla data della sua entrata in vigore, in conformità a quanto disposto dall'articolo 75 della Convenzione stessa.

Art. 3 - Clausola di neutralità finanziaria

1. Le misure amministrative necessarie all'attuazione e all'esecuzione della Convenzione sono assicurate con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 4 - Entrata in vigore

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.
- La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Legge 15 ottobre 2013 n. 119 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province"

Publicata nella Gazzetta Ufficiale n. 242 del 15 ottobre 2013 ed entrata in vigore il 16 ottobre 2013
<http://www.lexitalia.it/leggi/2013-119.htm>

Titolo dei Capitoli e degli articoli di legge

Capo I: PREVENZIONE E CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE

- Art. 1** Norme in materia di maltrattamenti, violenza sessuale e atti persecutori.
Art. 2 Modifiche al codice di procedura penale e disposizioni concernenti i procedimenti penali per i delitti contro la persona.
Art. 3 Misure di prevenzione per condotte di violenza domestica.
Art. 4 Tutela per gli stranieri vittime di violenza domestica.
Art. 5 Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere.
Art. 5 bis Azioni per i centri antiviolenza e le case-rifugio.

Capo II: NORME IN MATERIA DI SICUREZZA PER LO SVILUPPO, DI TUTELA DELL'ORDINE E DELLA SICUREZZA PUBBLICA E PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DI FENOMENI DI PARTICOLARE ALLARME SOCIALE

- Art. 6** Disposizioni finanziarie concernenti l'accelerazione degli interventi del PON Sicurezza nelle regioni del Mezzogiorno, il comparto sicurezza e difesa e la chiusura dell'emergenza nord Africa.
Art. 6 bis Accordi territoriali di sicurezza integrata per lo sviluppo.
Art. 7 Disposizioni in materia di arresto in flagranza in occasione di manifestazioni sportive e per il contrasto alle rapine, nonché in materia di concorso delle forze armate nel controllo del territorio.
Art. 8 Contrasto al fenomeno dei furti in danno di infrastrutture energetiche e di comunicazione.
Art. 9 Prode informatica commessa con sostituzione d'identità digitale.
Art. 9 bis Adeguamento dei requisiti essenziali di sicurezza degli articoli protesici in attuazione dell'articolo 47, paragrafo 2, della direttiva 2013/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 giugno 2013.

Capo III: NORME IN TEMA DI PROTEZIONE CIVILE

- Art. 10** Modifiche alla legge 24 febbraio 1992 n. 225.
Art. 10 bis Disposizioni concernenti l'uniforme del personale e la bandiera del Dipartimento della protezione civile.
Art. 11 Disposizioni per il potenziamento del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
Art. 11 bis Interventi a favore della montagna.

Capo IV: NORME IN TEMA DI GESTIONI COMMISSARIALI DELLE PROVINCE E IN FAVORE DEGLI ENTI LOCALI

- Art. 12** (Soppresso).
Art. 12 bis Disposizioni finanziarie per gli enti locali.
Art. 13 Entrata in vigore.

La Consigliera Nazionale di Parità del
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Alessandra Servidori
www.lavoro.gov.it/consigliernazionale

PICCOLA GUIDA

“PARITÀ SALARIALE TRA UOMINI E DONNE: COME E PERCHÉ”

È possibile trovarla al seguente link:

<http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/RM/CampagneComunicazione/Pages/Guida-parit%C3%A0-salariale.aspx>



Direttore Generale per Attività Ispettive
Consiglio Nazionale di Parità
Consiglio Nazionale dell'Ordine

PICCOLA GUIDA

PARITÀ SALARIALE TRA UOMINI E DONNE: COME E PERCHÉ

La parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici è inserita tra le priorità della Strategia Europa 2020 (nell'ambito dell'obiettivo Occupazione, che consiste nel raggiungimento di un tasso di occupazione della popolazione attiva tra i 20-64 anni del 75%) ed è uno degli obiettivi della Road Map 2010 - 2015 relativamente ad occupazione e diritti sociali.

CHE COS'È LA DISCRIMINAZIONE SALARIALE DI GENERE (GENDER PAY GAP)?

La discriminazione salariale di genere è identificata nella differenza tra la retribuzione di uomini e donne, basata sulla differenza media della retribuzione lorda oraria (al lordo di tassazione e contribuzione per il/la lavoratore/lavoratrice).

PERCHÉ È IMPORTANTE CONTRASTARE LA DISCRIMINAZIONE SALARIALE DI GENERE?

Il minor reddito – a parità di lavoro – che mediamente percepiscono le lavoratrici, produce effetti discriminatori a svantaggio delle donne non solo nel breve periodo ma soprattutto nel lungo periodo, portando le lavoratrici a percepire trattamenti pensionistici più bassi degli uomini anche per effetto di situazioni prolungate di discriminazione salariale.

QUALI SONO I FATTORI CHE POSSONO ALIMENTARE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONI SALARIALI DI GENERE?

Tra i fattori che possono generare discriminazioni salariali di genere vi sono:

- discriminazioni dirette sul luogo di lavoro, quando uomini e donne – a parità di mansione e tipologia di lavoro – sono retribuiti in misura differente
- settori con prevalenza di personale femminile, nei quali le retribuzioni sono tendenzialmente più basse rispetto a settori a prevalenza maschile
- rapporti di lavoro a tempo parziale, nei quali sia gli avanzamenti di carriera che gli aumenti retributivi sono inferiori rispetto alle posizioni a tempo pieno
- meccanismi di calcolo della retribuzione basati prevalentemente su elementi retributivi variabili, che lasciano ampio spazio a differenziazioni tra lavoratori e di genere
- sottoinquadramento delle donne in relazione al lavoro svolto e alle loro competenze professionali
- minore presenza delle donne a posizioni di vertice
- maggiori esigenze di conciliazione espresse dal personale femminile rispetto a quello maschile

A CHI È RIVOLTO L'OPUSCOLO?

L'opuscolo è rivolto a:

- Lavoratori e lavoratrici
- Consigliere di Parità
- Consulenti del lavoro
- Ispettori del lavoro
- Organizzazioni sindacali
- Associazioni di categoria
- Operatori dei Centri per l'Impiego
- Enti di formazione
- Aziende

I PRINCIPI DELL'ORDINAMENTO ITALIANO A SOSTEGNO DI UNA PARITÀ DI TRATTAMENTO SALARIALE

La Costituzione italiana contiene – tra gli altri – due importanti principi a sostegno di una retribuzione equa e non discriminatoria.

Art.36: "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa."

Art.37, co. 1: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore."

GLI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE E DELLA LAVORATRICE

La retribuzione lorda si compone di:

- elementi fissi, che non possono essere modificati dalle parti del rapporto di lavoro (datore di lavoro e lavoratore), i cui parametri e importi sono fissati dalla contrattazione collettiva nazionale o di secondo livello (territoriale, aziendale)
- elementi variabili, che si aggiungono in determinate situazioni agli elementi fissi e che spesso sono frutto di una scelta unilaterale del datore di lavoro o di una negoziazione tra le parti

ELEMENTI FISSI DELLA RETRIBUZIONE

Costituiscono elementi fissi della retribuzione:

- minimo tabellare o paga base
- indennità di contingenza
- scatti di anzianità
- elemento distinto della retribuzione (eventuale)
- integrativo territoriale o aziendale

ELEMENTI VARIABILI DELLA RETRIBUZIONE:

Costituiscono elementi variabili della retribuzione:

- compensi per prestazioni di lavoro legate a variazioni dell'orario di lavoro (lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno, a turni)
- superminimi collettivi o individuali
- premi di produzione/produttività, etc.
- indennità varie previste dal CCNL (es. indennità di trasferta, di disagio, di cassa, etc.)

- fringe benefits (auto aziendale, cellulare aziendale, alloggio in comodato d'uso gratuito, etc.)
- strumenti di welfare aziendale (borse di studio per figli, polizze sanitarie integrative, etc.)

QUALI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE POSSONO NASCONDERE DISCRIMINAZIONI SALARIALI DI GENERE?

Gli elementi fissi che compongono la retribuzione sono fissati dal CCNL, senza differenziazioni tra uomini e donne e pertanto non consentono discriminazioni salariali di genere dirette. Tuttavia, un sottoinquadramento della lavoratrice a parità di lavoro effettivamente svolto o un mancato avanzamento di livello può condurre a discriminazioni salariali di genere indirette.

Gli elementi variabili – in particolare i superminimi, i premi variabili e i fringe benefits – possono essere utilizzati per discriminare, sotto il profilo retributivo, le lavoratrici a scapito dei lavoratori (sempre a parità di lavoro svolto). Pertanto, è a questi elementi che occorre guardare con particolare attenzione per verificare eventuali situazioni di discriminazione salariale di genere.

A CHI RIVOLGERSI IN CASO DI SOSPETTA DISCRIMINAZIONE SALARIALE DI GENERE

In caso di presunta o accertata discriminazione salariale è possibile rivolgersi a:

- **Consigliere di Parità** della propria provincia o regione (in caso di discriminazione collettiva). L'elenco completo delle/dei Consigliere/i di Parità provinciali e regionali è reperibile sul sito della Consigliera Nazionale di parità all'indirizzo www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/LM/Rete/Pages/default.aspx
- **Direzioni Territoriali del Lavoro** competenti per territorio. L'elenco completo delle DTL è reperibile dal sito www.lavoro.gov.it/Istituzionale/Ministero/UfficiTerritoriali/Pages/default.aspx
- **Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro** territorialmente competente. L'elenco completo dei Consigli provinciali è reperibile all'indirizzo www.consulentidelalavoro.it

10. Partecipazione a Conferenze, Convegni, Seminari, Contributi vari

DATA	CITTA'	EVENTO
20 marzo 2014	Roma	Tavola Rotonda "Self Made Italy. Imprenditorialità come Antidoto alla Crisi: un Sogno solo Americano?" - Ambasciata Americana
18 marzo 2014	New York	58a Commissione sulla condizione delle donne presso le Nazioni Unite
17 marzo 2014	Venezia	Incontro con gli alunni dell'IIS Vendramin Corner di Venezia
11 marzo 2014	Rimini	Tavola Rotonda "Le azioni di contrasto pubbliche e private alla violenza di genere"
8 marzo 2014	Trevignano Romano	"Donna fondamento della società"
8 marzo 2014	Roma	Partecipazione alle celebrazioni della Giornata Internazionale della Donna al Quirinale
7 marzo 2014	Roma	"Un posto occupato per le donne assenti"
6 marzo 2014	Vicenza	Contributo all'incontro "Donne in salute"
5 marzo 2014	Roma, Modena e Bari	"La vie en rose" a Modena, Roma e Bari per incontrare nelle Università donne e giovani e parlare di lavoro, di tutele e di prospettive
26 febbraio 2014	Bruxelles	"Meeting Gender Working Group" Equinet
24 febbraio 2014	Roma	III Riunione Network "Microcredito donna"
18 febbraio 2014	Roma	Incontro con una delegazione dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere
10 febbraio 2014	Albano Laziale	Incontro "Pari Opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e lotta contro le discriminazioni"
6 febbraio 2014		La Consigliera Nazionale di Parità componente del Comitato d'Orientamento Europeo
29 gennaio 2014	Roma	Incontro con una delegazione della Repubblica Bulgara
27 gennaio 2014	Roma	Partecipazione all'incontro "Il mobbing nella pubblica amministrazione - una sentenza innovativa"
25 gennaio 2014	Roma	Partecipazione all'incontro "Le donne e la politica"
23 gennaio 2014	Lussemburgo	"EU-level Diversity Charters Exchange Platform": a Lussemburgo il dodicesimo incontro per la diffusione delle Carte della Diversità in Europa
15 gennaio 2014	Roma	Tavolo Tecnico - Lavoro:Giovannini, Guerra e Servidori al lavoro su iniziative per l'occupabilità femminile
18 dicembre 2013	Trieste	Ciclo di seminari formativi e di aggiornamento rivolto alle Consigliere di Parità territoriali, al personale Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e ai Consulenti del Lavoro - A Trieste il decimo incontro
18 dicembre 2013	Roma	Presentazione della Piccola guida "Parità Salariale tra uomini e donne: come e perché"
17 dicembre 2013	Bologna	Ciclo di seminari formativi e di aggiornamento rivolto alle Consigliere di Parità territoriali, al personale Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e ai Consulenti del Lavoro - A Bologna il nono incontro
13 dicembre 2013	Treviso	"Incontrare le opportunità: come creare o trovare il proprio lavoro nel mercato che cambia" - A Treviso l'ottavo incontro informativo destinato alle donne in cerca di occupazione
12 dicembre 2013	Brescia	Ciclo di seminari formativi e di aggiornamento rivolto alle Consigliere di Parità territoriali, al personale Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e ai Consulenti del Lavoro - A Brescia l'ottavo incontro
10 dicembre 2013	Roma	Sesto ciclo di incontri del Corso "Pari opportunità e cambiamento nella Pubblica Amministrazione"
10 dicembre 2013	Roma	Partecipazione al convegno "Direttore e Scienziata: al CNR un binomio possibile", organizzato dal CUG del CNR

6 dicembre 2013	Modena	Partecipazione a "Facciamo luce sul lavoro 2.0 - Analisi delle novità in materia di lavoro dell'ultimo anno, in un'ottica di rilancio dell'occupazione"
5 dicembre 2013	Modena	Presentazione di "Giovani al lavoro: proposte semplici per un problema complesso"
3 dicembre 2013	Roma	Quinto ciclo di incontri del Corso "Pari opportunità e cambiamento nella Pubblica Amministrazione"
28 novembre 2013	Bruxelles	Annual General Meeting" Equinet e "42th Advisory Committee on equal opportunities for women and men" Commissione Europea
28 novembre 2013	Venezia	Carta Pari Opportunità: si costituisce il tavolo regionale del Veneto
27 novembre 2013	Perugia	Ciclo di seminari formativi e di aggiornamento rivolto alle Consigliere di Parità territoriali, al personale Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e ai Consulenti del Lavoro - A Perugia il settimo incontro
25 novembre 2013	Roma	Quarto ciclo di incontri del Corso "Pari opportunità e cambiamento nella Pubblica Amministrazione"
22 novembre 2013	Roma	Giornata internazionale contro la violenza sulle donne: la Consigliera Nazionale di Parità presenta la "Piccola guida alle nuove norme introdotte dalla legislazione italiana"
22 novembre 2013	Roma	Partecipazione al congresso annuale dell'European Women Lawyers' Association
25 ottobre 2013	Roma	La Consigliera Nazionale di Parità interviene alla presentazione del terzo e quarto volume di "Salute e Sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere"
23 ottobre 2013	Vercelli	Ciclo di seminari formativi e di aggiornamento rivolto alle Consigliere di Parità territoriali, al personale Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e ai Consulenti del Lavoro - A Vercelli il terzo incontro
21 ottobre 2013	Milano	Partecipazione alla presentazione della ricerca "Risorsa Donna"
21 ottobre 2013	Ferrara	Illustrazione degli effetti della sottoscrizione della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro
17 ottobre 2013	Varsavia	Partecipazione al "High Level Event: Diversity Management for Inclusive Growth"
16 ottobre 2013	Campobasso	Ciclo di seminari formativi e di aggiornamento rivolto alle Consigliere di Parità territoriali, al personale Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e ai Consulenti del Lavoro - A Campobasso il secondo incontro
10 ottobre 2013	Teramo	"Incontrare le opportunità: come creare o trovare il proprio lavoro nel mercato che cambia" - A Teramo il quinto incontro informativo destinato alle donne in cerca di occupazione
9 ottobre 2013	Roma	Partecipazione al Seminario "La Donna testimone del suo tempo"
3 ottobre 2013	Ancona	"Incontrare le opportunità: come creare o trovare il proprio lavoro nel mercato che cambia" - Ad Ancona il quarto incontro informativo destinato alle donne in cerca di occupazione
3 ottobre 2013	Roma	La Consigliera Nazionale di Parità partecipa alla cerimonia di insediamento del Tavolo Regionale del Lazio per la promozione della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro
2 ottobre 2013	Roma	Partecipazione alla campagna "Frecciarosa 2013"
1 ottobre 2013	Roma	Partecipazione alla presentazione del Rapporto sul Mercato del Lavoro 2012 - 2013
28 settembre 2013	Bologna	Partecipazione alla VII edizione della "Race for the cure"
27 settembre 2013	Napoli	La Consigliera Nazionale di Parità presenta l'opuscolo "Patologie oncologiche ed invalidanti" presso l'Istituto Nazionale Tumori IRCCS - Fondazione Pascale di Napoli
26 settembre 2013	Napoli	Ciclo di seminari formativi e di aggiornamento rivolto alle Consigliere di Parità territoriali, al personale Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e ai Consulenti del lavoro
24 settembre 2013	Ferrara	"Incontrare le opportunità: come creare o trovare il proprio lavoro nel mercato che cambia" - A Ferrara il terzo incontro informativo destinato alle donne in cerca di occupazione

18 settembre 2013	Belluno	"Incontrare le opportunità: come creare o trovare il proprio lavoro nel mercato che cambia" - A Belluno il secondo incontro informativo destinato alle donne in cerca di occupazione
18 settembre 2013	Lisbona	Partecipazione all'incontro organizzato da Equinet sul tema della parità di retribuzione tra uomini e donne
13 settembre 2013	Caserta	"Incontrare le opportunità: come creare o trovare il proprio lavoro nel mercato che cambia" - Parte da Caserta il ciclo di incontri informativi destinato alle donne in cerca di occupazione
21 agosto 2013	Rimini	Partecipazione al Meeting di Rimini
8 luglio 2013	Roma	Partecipazione all'incontro promosso da EBNT "Turismo e par i opportunità: un settore al femminile?"
3 luglio 2013	Roma	Incontro con una delegazione della CIVIT
27 giugno 2013	Milano	Percorso formativo di aggiornamento sulle norme introdotte in materia di diritto e mercato del lavoro
27 giugno 2013	Bruxelles	Equinet (European Network of Equality Bodies): Seminario sul tema dell'uguaglianza di genere nel Mercato del Lavoro
25 giugno 2013	Roma	Partecipazione al Workshop organizzato dal CENSIS "Il Welfare aziendale per l'occupabilità e la competitività"
24 giugno 2013	Venezia	Contributo al Seminario "Il lavoro, l'occupazione e le retribuzioni oggi" organizzato dalla Camera di Commercio di Venezia
21 giugno 2013	Fiuggi	Partecipazione al Festival del Lavoro di Fiuggi
19 giugno 2013	Roma	Invito all'Assemblea Nazionale Confesercenti
19 giugno 2013	Roma	Illustrazione agli operatori del mercato del lavoro della Regione Lazio, lo stato dell'arte e le strategie per il rilancio della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro
13 giugno 2013	Napoli	Percorso formativo di aggiornamento sulle norme introdotte in materia di diritto e mercato del lavoro promosso dalla Consigliera Nazionale di Parità
13 giugno 2013	Bruxelles	"EU-level Diversity Charters Exchange Platform": a Bruxelles l'undicesimo incontro per la diffusione delle Carte della Diversità in Europa
11 giugno 2013	Brindisi	"Incontrare le opportunità: come creare o trovare il proprio lavoro nel mercato che cambia": il quinto appuntamento a Brindisi
11 giugno 2013	Roma	Invito all'Assemblea pubblica annuale della Confartigianato
6 giugno 2013	Roma	Partecipazione al Seminario "Il lavoro autonomo e l'imprenditorialità: il ruolo dei SPI nella creazione di posti di lavoro"
2 giugno 2013	Roma	Partecipazione alle celebrazioni del 67° Anniversario della Fondazione della Repubblica Italiana
31 maggio 2013	Bologna	Partecipazione al Seminario "Le discriminazioni di genere: contrasto e tutela giudiziale e stragiudiziale"
30 maggio 2013	Ravenna	Partecipazione al Seminario "Le Pari Opportunità tra Uguaglianza e welfare aziendale: Buone prassi e strumenti"
29 maggio 2013	Firenze	"Incontrare le opportunità: come creare o trovare il proprio lavoro nel mercato che cambia": il quarto appuntamento a Firenze
28 maggio 2013	Roma	FORUM PA - Seminario "L'impegno delle consigliere di parità: strumenti e progetti a sostegno della crescita del paese"
24 maggio 2013	Forlì-Cesena	Seminario "Tutele delle lavoratrici e dei lavoratori colpiti da malattia oncologica"
23 maggio 2013	Bruxelles	Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men
23 maggio 2013	Roma	Riunione aperta indetta dalla Commissione Pari Opportunità della Federazione Nazionale della Stampa Italiana
22 maggio 2013	Imperia	"Incontrare le opportunità: come creare o trovare il proprio lavoro nel mercato che cambia": il terzo appuntamento ad Imperia
22 maggio 2013	Roma	Incontro organizzato da Confcommercio Terziario Donna "Donne e Governance – un'impresa possibile"
22 maggio 2013	Roma	Incontro "OIV e CUG: prime esperienze in merito all'indagine sul Benessere organizzativo in ISPRA"
22 maggio 2013	Roma	Presentazione del "Rapporto Annuale ISTAT 2013 - La situazione del

		Paese"
21 maggio 2013	Roma	11ª Commissione permanente del Senato (Lavoro, previdenza sociale) - Comunicazioni del Ministro Giovannini sugli indirizzi generali della politica del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
18 maggio 2013	Milano	Partecipazione alla Terza Edizione della Giornata Nazionale della Previdenza
16 maggio 2013	Como	Seminario "Ieri, oggi e domani: le donne protagoniste nella scienza"
15 maggio 2013	Roma	Celebrazione della "Giornata Internazionale della Famiglia" promossa dal Forum delle associazioni familiari
9 maggio 2013	Milano	Convegno AIPO
7 maggio 2013	Roma	Intervistata da Class CNBC
6 maggio 2013	Roma	Workshop "Politiche Family Friendly e funzioni della contrattazione collettiva"
3 maggio 2013	Venezia	Illustrazione agli operatori del mercato del lavoro della Regione Veneto, lo stato dell'arte e le strategie per il rilancio della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro
2 maggio 2013	Roma	Ospite della trasmissione "Uno Mattina"
1 maggio 2013	Bologna	Partecipazione alla cerimonia di consegna delle "Stelle al Merito del Lavoro" per l'anno 2013
29 aprile 2013	Varese	Seminario "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni: esperienze a confronto"
24 aprile 2013	Roma	"Seminario di approfondimento sulla materia antidiscriminatoria: casi pratici ed istruzioni per l'uso"
19 aprile 2013	Parigi	Meeting Equinet "Working group on Gender Related Issues"
18 aprile 2013	Roma	Convegno "Pari opportunità negli ordini professionali: una sfida possibile?"
17 aprile 2013	Roma	Presentazione della ricerca promossa da Federutility "Occupazione e competenze nelle public utilities: il ruolo delle donne"
12 aprile 2013	Torino	Seminario finale del Progetto S.L.A.L.O.M. "Donne tra maternità e lavoro: una possibile risposta alla scelta delle dimissioni"
10 aprile 2013	Roma	Presentazione della campagna "Microcredito donne"
26 marzo 2013	Bruxelles	Tavolo della Commissione Europea sul tema della violenza sulle donne
25 marzo 2013	Catania	La Consigliera Nazionale di Parità riceve il Premio A.N.C.L. in rosa 2013
19 marzo 2013	Rovigo	"Come creare o trovare il proprio lavoro nel mercato che cambia"
18 marzo 2013	Modena	Docenza presso l'Accademia di Modena sul ruolo le funzioni, l'attività della Consigliera Nazionale
13 marzo 2013	Roma	Seminario di studio "Tutela contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro"
12 marzo 2013	Roma	Seminario di lavoro "Presentazione del monitoraggio sulle dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre alla luce delle novità introdotte dalla Legge n. 92/2012 - Riforma del mercato del Lavoro"
11 marzo 2013	Roma	Seminario Nazionale "Empow-air: Empowering woman against intimate partnership violence in Roma communities"
9 marzo 2013	Verona	Tavola Rotonda "La donna, il lavoro, la disabilità"
8 marzo 2013	Roma	Assopetroli Assoenergia sottoscrive Carta Pari Opportunità
8 marzo 2013	Roma	Tavola Rotonda "No alla violenza sulle donne, no a tutte le discriminazioni che ne limitano la libertà"
8 marzo 2013	Roma	Partecipazione alle celebrazioni della Giornata Internazionale della Donna al Quirinale
4 marzo 2013	New York	57ª Commissione sulla condizione delle donne presso le Nazioni Unite
1 marzo 2013	Parigi	Partecipazione alla presentazione della guida "UN salaire égal pour un travail de valeur égale"
28 febbraio 2013	Madrid	UE Level Diversity Charters Exchange Platform
21 febbraio 2013	Roma	"Preventing Sexual Violence in Conflict Areas" - Ambasciata Britannica
20 febbraio 2013	Roma	Partecipazione al dibattito "Fermiamo la violenza sessuale come arma di guerra!"
13 febbraio 2013	Napoli	Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro: Incontro sullo stato dell'arte e le strategie per il rilancio nel biennio 2013/14 Area Sud

		Italia
6 febbraio 2013	Roma	Seminario di studio "Il mercato del lavoro oggi e il ruolo delle giovani e dei giovani"
5 febbraio 2013	Roma	Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro: Incontro sullo stato dell'arte e le strategie per il rilancio nel biennio 2013/14 Area Centro Italia
4 febbraio 2013	Milano	Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro: Incontro sullo stato dell'arte e le strategie per il rilancio nel biennio 2013–2014 Area Nord Italia
30 gennaio 2013	Roma	Convegno di studio "DPI Dispositivi di Protezione (o di disagio) Individuale in ottica di genere"
25 gennaio 2013	Modena	Convegno "I recenti interventi normativi a sostegno di occupazione, crescita e competitività del mercato del lavoro. Una lettura di genere."
16 gennaio 2013	Roma	Seminario di studio e approfondimento dedicato alle Consigliere di parità

11. Partecipazione ad organismi istituzionali, gruppi di lavoro, audizioni.

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

In particolare esplica il proprio mandato all'interno:

- del Comitato Nazionale di Parità e Collegio Istruttorio, istituiti al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- dei Comitati di Sorveglianza, di cui al regolamento CE n. 1260/99;
- degli 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 *gender mainstreaming*.
- dell'Osservatorio nazionale per l'infanzia e l'adolescenza;
- del Fondo Professioni;
- del Comitato amministratore del Fondo di previdenza per le persone che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari;
- della Commissione Tecnica "Responsabilità sociale delle organizzazioni" e in qualità di Presidente del Gruppo di Lavoro "Pari opportunità" della suddetta Commissione Tecnica;
- del Gruppo di monitoraggio e supporto alla costituzione e sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia, di cui ai DPCM 1/6/2011 e 18/4/2012;
- del Gruppo di lavoro sulla Conciliazione, istituito con DM 23/01/2014.

Ha inoltre partecipato alle seguenti audizioni:

- 16/11/2011 Consultazione per la formazione del nuovo governo del Presidente del Consiglio incaricato Mario Monti;
- 19/06/2012 Camera dei Deputati - XI Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato): audizione dei rappresentanti dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità sulla Riforma del Mercato del lavoro;
- 18/12/2012 Camera dei Deputati XI Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati relativa alle prospettive future del ruolo della Consigliera e della Rete nazionale.

Premi:

- 25 marzo 2013 - Premio ANCL in rosa 2013, conferitole nel corso dell'incontro organizzato dall'Associazione Nazionale Consulenti del lavoro, unione provinciale di Catania, cui hanno partecipato esponenti della politica, delle imprese e delle istituzioni dibattendo sul tema dell'imprenditoria femminile e della diffusione della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro.