



Consigliera Nazionale di Parità

RAPPORTO ATTIVITA'

(art. 15, comma 7, D. Lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni)

ANNO 2019

Francesca Bagni Cipriani

CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA'

Serenella Molendini

CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA' SUPPLENTE

Marzo 2020

**RAPPORTO ATTIVITÀ DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ
PER L'ANNO 2017 (art. 15, comma 7, D. Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.)
SOMMARIO**

PRESENTAZIONE.....	3
INTRODUZIONE.....	4
1. SITUAZIONE GENERALE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE.....	7
2. RAFFORZARE IL RUOLO.....	11
2.1. Obiettivi.....	12
2.2. Ottenere la funzionalità del ruolo/Conferenza Unificata.....	13
2.3. Rete con altri organismi.....	15
3. RISULTATI E NUOVE CRITICITA'.....	19
4. ADEMPIMENTI OBBLIGATORI.....	20
4.1. Relazioni annuali dell'attività della Consigliera.....	20
4.2. Recepimento dei Rapporti biennali delle aziende con più di cento dipendenti.....	21
4.3. Fenomeni discriminatori.....	23
4.4. Pareri su Piani di Azioni Positive delle aziende pubbliche.....	24
4.5. Verifica della composizione delle commissioni di concorso del pubblico impiego.....	24
4.6. Comitati di Sorveglianza dei PON di Fondi comunitari.....	25
5. RELAZIONI ESTERNE.....	26
5.1. Ispettorato Nazionale del Lavoro.....	26
5.2. Comitato Nazionale di Pari Opportunità del Ministero del Lavoro.....	26
5.3. Commissione Consultiva Permanente sulla Salute e Sicurezza nel Lavoro.....	26
5.4. Tavolo Caporalato.....	26
5.5. Presidenza del Consiglio dei Ministri.....	26
6. ATTIVITA' DI CONVEGNISTICA E DOCENZE.....	28
7. ATTIVITA' IN AMBITO EUROPEO E ONU.....	30
8. UTILIZZO DEL FONDO PER LA CONSIGLIERA NAZIONALE	31
9. RELAZIONE ATTIVITA' CONSIGLIERA NAZIONALE SUPPLENTE.....	32

PRESENTAZIONE

Il presente rapporto costituisce un adempimento della Consigliera Nazionale di Parità la quale, a norma dell'art. 15, comma 7, del D. Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità) e successive modificazioni, entro il 31 marzo di ogni anno deve elaborare *“un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla Conferenza nazionale di cui all'art. 19”*.

Il rapporto, quindi, intende fornire un resoconto puntuale dell'attività che la Consigliera Nazionale di Parità ha svolto nel corso dell'intervallo individuato dalla normativa, dal 1 gennaio al 31 dicembre 2018, e dell'attività della Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, di cui all'art. 19 del D. Lgs. n. 198/2006. Tale organismo, che ha sostituito la Rete delle Consigliere di Parità, è coordinato dalla Consigliera Nazionale e costituisce un momento di confronto importante, che contribuisce a *“rafforzare le funzioni delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi”* (art. 19, comma 2).

INTRODUZIONE

La parità di opportunità fra donne e uomini è un principio fondamentale del nostro ordinamento e di quello europeo che si applica a tutti i campi della vita sociale, politica e istituzionale incluso il mondo del lavoro.

In ambito europeo, il principio è sancito nella Direttiva 2006/54/CE che, tenendo presente le precedenti Direttive in materia, ha semplificato e migliorato la normativa europea sulle pari opportunità e rappresenta, a tutt'oggi, il quadro di riferimento di quella nazionale per l'attuazione di tali principi.

La normativa nazionale ha recepito tale principio, peraltro già presente nel proprio ordinamento, con il D. Lgs. n. 198/2006, e successive modificazioni, recante "Codice delle Pari Opportunità".

Il Codice non solo promuove le pari opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della nostra società, ma prevede anche importanti strumenti con cui tale principio può essere affermato e difeso.

Un ruolo importante, per il perseguimento di questo obbiettivo, è svolto dagli organismi paritari di cui si è dotato il nostro Paese, fra cui la figura della Consigliera Nazionale di Parità e la Conferenza Nazionale delle/dei Consigliere/i di Parità.

La figura della/del Consigliera/e di Parità è prevista negli articoli dal 12 al 20 del citato Codice.

Le/i Consigliere/i di Parità sono soggetti di nomina ministeriale, previa designazione dell'Ente di riferimento (art. 12, commi 2 e 3).

La loro designazione deve avvenire attraverso l'espletamento di una procedura di valutazione comparativa e sono presenti sul territorio "*a livello nazionale, regionale e delle città metropolitane ed enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 ...*" (art. 12, comma 1).

Non è più previsto, per le nomine, ad eccezione del ruolo di Consigliera Nazionale, il concerto con il Ministro per le pari opportunità (art. 12, comma 3).

Queste figure devono possedere "*...requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro ...*" (art. 13, comma 1).

Esse nell'esercizio delle loro funzioni sono pubblici ufficiali, e “... *hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio*” (art. 13, comma 2).

In sintesi, quindi, le/i Consigliere/i svolgono importanti funzioni di rilevazione di squilibri di genere sul lavoro relativamente all'accesso, alla progressione di carriera, alla formazione professionale, alla retribuzione, al licenziamento/dimissioni e agli aspetti pensionistici.

Svolgono altresì funzioni promozionali del principio di pari opportunità nelle politiche attive, nei progetti di azioni positive (artt. 42 e ss.), ed in ogni altra iniziativa utile a tale scopo.

Come pubblici ufficiali intervengono nei casi di discriminazione nell'ambito occupazionale e nei casi di violenza e/o molestia sessuale nei luoghi di lavoro con un tentativo di conciliazione e/o con il ricorso in giudizio, sempre su richiesta e delega degli interessati (artt. 36 e 37).

Nell'espletamento di tali funzioni è importante che ci sia la collaborazione della Consigliera, sia Nazionale, che Regionale, o di Area Metropolitana e di Area Vasta, con il Servizio Ispettivo Nazionale in tutte le sue articolazioni.

Le/i Consigliere/i di Parità agiscono su istanza presentata dalle/dai lavoratrici/tori che si possono rivolgere a loro direttamente nel territorio afferente il luogo di lavoro.

La/il Consigliera/e Nazionale interviene quando rilevi l'esistenza, nei casi di rilevanza nazionale, di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni (art. 37, comma 1).

Il Fondo per la Consigliera Nazionale di Parità di cui all'art. 18 della normativa citata, è destinato al finanziamento dell'attività della sola Consigliera Nazionale a seguito delle modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 151/2015.

Inoltre l'attività della Consigliera Nazionale si svolge in coerenza con le direttive ministeriali (art. 15, comma 2, D. Lgs. n.151/2015) e in collaborazione con le Amministrazioni centrali di riferimento, specialmente con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ed il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con cui è stata realizzata una proficua collaborazione sancita in appositi Protocolli d'Intesa meglio specificati in seguito.

Il supporto strumentale per l'attività della Consigliera Nazionale di Parità, è fornito dalla Divisione V della Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni

industriali, con sede in via Fornovo n. 8, pal. B, II piano, tel. 064683.4069/4070/4139, e-mail: consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it.

L'attività della Consiglieria Nazionale di Parità, nonché ulteriori informazioni sulle/sui Consigliere/i locali, sono disponibili sul sito istituzionale del Ministero al seguente link:

<https://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Organi-garanzia-e-osservatori/ConsiglieriaNazionale/Consiglieria-nazionale-di-parita/Pagine/default.aspx>.

Con D.P.C.M. del 25.9.2017, è stata nominata la nuova Consiglieria Nazionale di Parità Supplente dott.ssa Serenella Molendini, con la quale è stata avviata una proficua collaborazione nello svolgimento del ruolo.

Le attività descritte in questa relazione, infatti, sono state svolte con il costante contributo della Consiglieria supplente con cui si è stabilito un *modus operandi* basato sulla completa condivisione delle azioni e decisioni da intraprendere, e sul costante confronto e collaborazione. La presente Relazione comprende anche l'attività svolta dalla collega, cui si rinvia per i dettagli.

Infine, con decreto del Ministro del lavoro e politiche sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità del 9 ottobre 2019, la sottoscritta è stata confermata per un altro mandato come Consiglieria Nazionale effettiva.

Questo l'ambito in cui si muove il lavoro della Consiglieria Nazionale e della Conferenza delle Consigliere come regolato dalla norma sopra citata.

Al seguente link sono disponibili i risultati dell'analisi sui rapporti annuali delle Consigliere che vengono presentati in una Conferenza Nazionale, che in quell'occasione è aperta anche alle parti sociali. Per l'anno in esame, sono stati presentati nel corso della Conferenza del 28 maggio (all. 1)

<https://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Organi-garanzia-e-osservatori/ConsiglieriaNazionale/Consiglieria-nazionale-di-parita/Documents/Analisi-Rapporti-Consigliere-2018-28052019.pdf>

Inoltre, è disponibile al seguente link la "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del d. lgs. 151/2001" per gli anni 2017 e 2018, a cura dell'Ispettorato:

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/in-evidenza/Documents/Relazione-Convalida-Dimissioni-anno-2018-28052019.pdf>.

1. SITUAZIONE GENERALE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Secondo la lettura integrata fornita dall'ultimo Rapporto frutto della collaborazione sviluppata dall'accordo quadro tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ISTAT, INPS, INAIL e ANPAL, possiamo fruire di informazioni armonizzate, complementari e coerenti sulle dinamiche del mercato del lavoro in Italia.

Questo ci aiuta ad avere una lettura dell'andamento dell'occupazione femminile più articolata e aderente alle variazioni del mercato del lavoro.

Il dato che abbiamo è però che tutti i valori della partecipazione femminile al mercato del lavoro sono inferiori a quelli maschili.

Infatti, leggendo anche altre fonti sia nazionali che internazionali, rimane il dato che se pure con significative differenze, la condizione femminile rimane ancora lontana dalla condizione di pari opportunità¹.

L'unico caso in cui prevale la presenza femminile è quello dell'inattività ossia del non partecipazione delle donne al mercato del lavoro, come cita il Rapporto del Ministero del lavoro testualmente, il divario di genere permane, “[...] *la metà delle donne in età attiva non lavora, e quasi una donna su cinque vorrebbe lavorare ma non trova un impiego*”².

Rimane quindi questo *gap* fra uomini e donne del nostro paese che non permette l'utilizzo delle competenze e dei saperi delle donne che potrebbe portare in avanti anche tutto il sistema produttivo italiano.

In questo quadro, come ci dice il Rapporto citato, negli ultimi periodi del 2019, a fronte di una leggera crescita del PIL dello 0,1%, è proseguita, anche se a ritmi più lenti, la crescita dell'occupazione, registrando un tasso di disoccupazione a dicembre 2019 pari al 7,4%.

La crescita, però, come afferma anche il CNEL³, si caratterizza per essere a bassa intensità lavorativa se si osservano il numero di ore lavorate.

Non solo, questa fase di leggera ripresa, evidenzia anche un aumento del divario rispetto all'UE con riferimento al tasso di occupazione (+10,2 punti nel terzo trimestre

¹ <https://www.repubblica.it/dossier/cronaca/gender-gap-le-donne-presentano-il-conto/>

² “Rapporto – Il mercato del lavoro 2019 – Una lettura integrata”, pag. 2, <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Il%20Mercato%20del%20lavoro%202019%2c%20verso%20una%20lettura%20integrata/Mercato-del-lavoro-2019-Sintesi.pdf>

³ “Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2019”: https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/MercatoDelLavoro/Presentazione%20XXI%2011.12.2019/MERCATO%20DEL%20LAVORO%202019_07dicembre2019_intro_e_sintesi.pdf?ver=2019-12-11-150315-560

2019) e al tasso di disoccupazione (+3,5, stesso periodo). Se prendiamo poi in considerazione il part-time, i dati sono ancora più preoccupanti, perché nonostante si sia registrato un aumento nel ricorso al part-time che ci avvicina alla media europea, la sua analisi ci dice invece che l'aumento è attribuibile al ricorso al tempo parziale involontario, passato dal 40,2% al 64,1%, con picchi quasi dell'80% nel Mezzogiorno, in totale controtendenza rispetto all'Europa, dove il ricorso al part-time involontario è in diminuzione. Ciò conferma il fatto che nel nostro Paese il ricorso al tempo parziale risponde più a logiche imprenditoriali che a esigenze di conciliazione. Cosa ancora più grave è che, cita sempre il Rapporto, *“A parità di condizioni, la probabilità di essere in part-time involontario per una donna occupata è circa tre volte superiore a quella di un lavoratore”*⁴.

La situazione diventa ancora più critica se consideriamo le dimissioni avvenute nel corso del primo anno di vita del bambino⁵. I dati ci dicono che la tendenza delle donne (più degli uomini) ad abbandonare il lavoro dopo la nascita del primo figlio, non solo è confermata, ma è anche in aumento rispetto al 2017⁶.

L'Ispettorato Nazionale, infatti, nella sua consueta Relazione annuale comunica che i provvedimenti di convalida sono aumentati complessivamente del 24% rispetto al 2017 e sono rappresentati per la maggioranza da donne (73%), sono concentrati nelle classi di età 29-34 e 35-44, si tratta di collettivi generalmente a bassa anzianità di servizio, appartenenti per lo più al settore terziario, principalmente nelle qualifiche impiegata/o-operaia/o.

Le motivazioni confermano ancora una volta la tendenza già nota di abbandonare il lavoro dopo il primo figlio (60% dei casi) a causa soprattutto della difficoltà di conciliazione familiare per insufficienza di servizi pubblici di cura⁷.

Persiste quindi nel nostro mercato del lavoro quel carattere di segregazione orizzontale per le donne che si riflette conseguentemente nel differenziale salariale.

Non solo, all'indomani della crisi, il Rapporto CNEL⁸ evidenzia come il nostro mercato del lavoro si continui a caratterizzare per la crescita del lavoro a tempo

⁴ Rapporto cit., pag. 3

⁵ “Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del d. lgs. 151/2001” per l'anno 2018.

⁶ Si ricorda che la Relazione presentata il 28 maggio 2019, si riferiva alle annualità 2018, periodo a partire dal quale è stato consolidato l'utilizzo dell'applicativo informatico elaborato in collaborazione della scrivente.

⁷ Relazione cit.

⁸ Rapporto cit.

determinato e il part-time involontario, soprattutto per le donne e nelle zone del Mezzogiorno, nonché per la diminuzione della qualificazione professionale degli occupati, delineando quindi una tendenza importante dei lavoratori/trici e delle famiglie verso la povertà⁹.

Inoltre, secondo l'OCSE, in Italia il tasso di occupazione risulta ancora uno dei più bassi dell'area OCSE, specialmente per le donne¹⁰, ove perdura ancora una strutturale discrepanza tra gli impieghi e le qualifiche generando una preoccupante dequalificazione della struttura occupazionale. Persistono, quindi, anche i *gap* retributivi di genere che diventano protagonisti di numerose iniziative non solo di dibattiti, ma anche di formulazione di proposte di legge sia nazionali che regionali che coinvolgono le Consigliere, come soggetti informati dei fatti. Si tratta infatti di un fenomeno discriminatorio di loro competenza.

Nel corso del 2019, finalmente, abbiamo avuto la possibilità di avere, attraverso la lettura dei report biennali sulla situazione per genere del personale, la descrizione dello stato dell'organizzazione interna delle aziende sopra i cento dipendenti. Infatti, l'adempimento dell'obbligo di cui all'art. 46 del Codice P.O., d. lgs. n. 198/2006, ha riportato nelle mani delle Consigliere la conoscenza delle condizioni di lavoro: assunzioni e allontanamenti, categorie professionali, ambiti nei quali sono prevalenti le donne e che tipo di contratto di lavoro e quindi di carriera e retribuzione hanno.

Il sistema di raccolta centralizzato è volto tanto ad una semplificazione delle operazioni di raccolta, quanto a rendere possibile a tutte le Consigliere, indipendentemente dalle risorse rese disponibili dall'ente di riferimento, un'analisi standardizzata dei dati relativi al territorio regionale su cui operano, attraverso un apposito programma di elaborazione, messo a disposizione dal Ministero del lavoro.

La prima raccolta effettuata con la nuova piattaforma informatica avviata con il D.M. 3 maggio 2018 (all. 2) è stata molto complessa e ha subito alcuni ritardi.

Ma quest'anno potremo fruire finalmente di un andamento a regime.

La situazione dell'occupazione femminile è leggermente migliorata da un punto di vista numerico, ma se leggiamo i dati forniti dal Rapporto peggiora nei livelli di qualifica. Ancora permane un ambiente ostile e degradato nei confronti del soggetto femminile

⁹ Rapporto cit.

¹⁰ <http://www.oecd.org/economy/surveys/Rapporto-Economico-OCSE-Italia-2019-sintesi.pdf>,
Rapporto economico OCSE – ITALIA – Note di sintesi – aprile 2019

attraverso comportamenti aggressivi, a volte anche violenti, di tipo culturale, occupazionale ed economico.

Le Consigliere erano e sono in prima linea a combattere le discriminazioni in ragione del genere e agiscono in autonomia funzionale e in una situazione di assoluta terzietà essendo pubblici ufficiali.

Questo sebbene sempre più ci siano affermazioni di eccellenza di donne inserite in importanti luoghi di decisione e di potere, prova evidente del percorso di crescita compiuto dalle donne e del loro potenziale di professionalità e competenza che aspetta solo di essere riconosciuto e valorizzato.

Purtroppo dobbiamo prendere atto che, però, si allarga sempre di più la forbice di una condizione complessivamente discriminatoria: le donne, in Italia, non solo entrano con difficoltà nel mondo del lavoro, ma soprattutto ne escono senza rientrarci più in occasione, prevalentemente, di una scelta di maternità, determinando così una perdita in termini di quantità e qualità per tutto l'apparato produttivo del nostro paese, come evidenziato nella Relazione sopra citata.

La realtà italiana emerge anche leggendo le relazioni annuali delle Consigliere da cui abbiamo potuto verificare che nel nostro Paese la causa prevalente è da attribuirsi alle problematiche legate ad una storica mancanza di sostegno ai problemi della conciliazione e di conseguenza alla difficoltà da parte delle aziende di affrontare i costi derivanti dall'applicazione della normativa sulla maternità. Problema che in Italia, più che nel resto dell'Europa, penalizza l'occupazione femminile.

Abbiamo quindi apprezzato molto i contributi di impegno nella direzione della soluzione di questi problemi che le nostre due nuove Ministre, del lavoro e delle pari opportunità, ci hanno fornito con la loro partecipazione alle Conferenze Nazionali delle Consigliere di Parità del 5 novembre e 11 dicembre 2019.

Così come ho trovato una rinnovata attenzione delle aziende a contribuire alla soluzione di problemi legati alla conciliazione con la formulazione di *policy* aziendali ad *hoc* che tengono conto delle problematiche legate alla conciliazione e/o condivisione.

L'obiettivo è quindi far avanzare la percentuale delle donne occupate, ora al 50,3%¹¹ cercando di avvicinarla ai valori europei.

¹¹ Dato di dicembre 2019, <https://www.linkiesta.it/it/article/2019/12/04/lavoro-occupazione-donne-istat/44610/>; cfr anche dati CENSIS, in <https://quifinanza.it/lavoro/censis-italia-ue-occupazione-femminile/329315/>

Inoltre, le donne generano sempre meno: noto è che il nostro Paese ha toccato il minimo storico dall'unità d'Italia per quanto riguarda le nascite del 2017 con meno di mezzo milione di nati, ma si è stimato che nel 2019 ci sarebbe stato un nuovo minimo al di sotto dei 430.000 nuovi nati, senza che gli stranieri compensino il crollo delle nascite¹².

L'urgenza e l'importanza di dare una risposta da parte del Paese alla centralità di questi problemi ha determinato le scelte del programma di lavoro delle Consigliere per l'anno trascorso: *lavorare per una condizione lavorativa per le donne ma anche per gli uomini, senza molestie e prevaricazioni interpretando sempre di più il ruolo di pubblico ufficiale che ha poteri sanzionatori, ma anche soggetto di relazione con i territori di competenza, e che costruisce percorsi virtuosi dei comportamenti.*

Nasce da questa consapevolezza, la scelta di dedicarmi come impegno principale a un percorso di rinnovamento, di ricostruzione e definizione della identità della Consigliera di Parità, come soggetto attivo legato imprescindibilmente al lavoro sul territorio, ma che abbia caratteristiche comuni nell'impegno alla lotta contro le discriminazioni e la realizzazione di condizioni di parità e pari opportunità. L'obiettivo quindi è collaborare per la costruzione di una società che sia in grado di far ripartire il nostro Paese.

2. RAFFORZARE IL RUOLO

In questo panorama è stato di assoluta necessità contestualizzare il ruolo delle Consigliere e le loro attività, alla realtà del momento.

Affermare e far conoscere il ruolo delle Consigliere è diventato il principale obiettivo da raggiungere.

Far conoscere la funzione di garanzia e di controllo dell'adempimento delle norme faticosamente ottenute, ai protagonisti della vita pubblica, che insieme con le Consigliere hanno il compito di realizzare livelli superiori di pari opportunità, ma anche essere guardiani della verifica dell'impatto di genere di ogni atto compiuto dalle amministrazioni, risulta essere l'orizzonte ampio nel quale si deve muovere la Consigliera di Parità.

Se questo è l'obiettivo da raggiungere, ovviamente, il metodo di lavoro è stato e rimarrà quello della discussione, del confronto, e della elaborazione collettiva all'interno della Conferenza delle Consigliere.

¹²<https://www.semprenews.it/news/denatalita-calo-delle-nascite-italia.html>

Nel corso del 2019, sono stati organizzati i seguenti incontri della Conferenza Nazionale:

- **10 aprile**
- **28 maggio**, data in cui sono stati presentati i risultati dell'analisi sui *Rapporti annuali* delle consigliere, riferiti all'anno 2018 e la *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, ai sensi dell'art. 55 del d. lgs. n. 151/2001 per l'anno 2018*, in collaborazione con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- **3 luglio**
- **5 novembre**, con la partecipazione della nuova Ministra del lavoro Catalfo e della nuova Sottosegretaria al lavoro Puglisi (all. 3)
- **11 dicembre**, con la partecipazione della nuova Ministra per le pari opportunità Bonetti; si sono reinsediati i Gruppi di Lavoro 1 e 2 (all. 4).

Ricordo che la Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità, prevista dall'art. 19 del d. lgs n. 198/2006, vede riunite tutte le consigliere sul territorio per un confronto ed una condivisione di esperienze e buone prassi con l'obiettivo rafforzare le loro funzioni.

2.1.Obiettivi

1. Prima di tutto rendere consapevoli le Consigliere del loro ruolo e il più possibile omogenee nelle loro attività e anche nelle loro concrete possibilità di funzionamento. Questo le rende più forti meritevoli di attenzione.
2. Conoscersi e farsi conoscere: questa è stata una esigenza che è venuta avanti dalla rete delle consigliere: conoscere anche quello che fanno le altre Consigliere per un utile costruttivo scambio di buone pratiche.
3. Abbiamo quindi chiesto e ottenuto dalla Divisione innovazione la realizzazione di una piattaforma informatica, con la quale le Consigliere possono interloquire fra di loro e conoscere quindi le azioni sul territorio. La rapidità e la semplicità del mezzo informatico avrà il compito di ottimizzare la conoscenza dell'impegno di tutte e aumentare quindi anche la consapevolezza del proprio lavoro.

4. Dalla lettura dei report annuali, costruiti con una modalità condivisa in sede di Conferenza, emerge una figura che abbastanza omogeneamente interpreta questo ruolo, ma soprattutto permette di presentarci pubblicamente con una identità immediatamente visibile e riconoscibile da parte degli altri attori della scena pubblica.
5. Poi essere sempre presenti in tutte le progettazioni messe in campo dalle amministrazioni locali, alle quali le Consigliere si rapportano, per l'attuazione di piani di governo del territorio. Rivendicare il proprio ruolo di pubblico ufficiale, ma anche di promotrice di interventi legati alla realizzazione di parità e pari opportunità, è il contributo più utile all'amministrazione per una corretta gestione della progettazione locale.
6. Infine, creare legami forti col territorio con una politica di alleanze non solo sui contenuti ma anche sulle azioni da realizzare insieme, utilizzando gli accordi e i protocolli nazionali stilati come via maestra indicazione utile da proiettare sul territorio di competenza.

2.2.Ottenere la funzionalità del ruolo/Conferenza Unificata

Ricordo qui che di grande aiuto, fin dall'inizio è stata la circolare datata 22/02/2016¹³ (all. 5), che ricordava agli Enti di ottemperare agli impegni normativi relativi alla nomina della Consigliera e alla fornitura dei sostegni sia strutturali che operativi per il suo funzionamento; ma anche quella del 13/05/2016¹⁴ (all. 6) che chiarisce la destinazione d'uso dei fondi assegnati alle Consigliere imprescindibilmente legati alla sua attività e non utilizzabili altrimenti. La circolare naturalmente fa riferimento ai fondi residui delle annualità precedenti che derivavano dall'ex Fondo nazionale.

Infatti, a partire dalle modifiche del 2015 (d. lgs. 151/2015), l'impegno finanziario a sostegno delle attività delle Consigliere Regionali, delle Città metropolitane e aree vaste, è stata posta e sarà a carico degli Enti di appartenenza.

¹³ *“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*. Modifiche al d. lgs. n. 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*. *Primi chiarimenti applicativi*

¹⁴ *“Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità. Utilizzo dei fondi residui”*

Questo impegno richiesto, ovviamente, ha risentito in modo negativo del passaggio dalle province alle aree vaste e aree metropolitane, passaggio che crea disagi prima di tutto economici, ma spesso anche di funzionamento generale dell'Ente.

La stessa situazione determina, in molti casi, anche il mancato utilizzo di quei fondi nazionali residui, di cui sopra, derivanti dalle annualità nazionali e che a volte giacciono inutilizzati nel bilancio del nuovo Ente.

Per affrontare questo problema, buona parte dell'attività della Consiglieria Nazionale è stata rivolta al dialogo con gli Enti locali, soprattutto attraverso la Conferenza Unificata, per cercare di sensibilizzarli su tali problematiche gestionali.

Ricordiamo che, con la **delibera della Conferenza Unificata del 21 settembre 2017** (all. 7), gli Enti hanno avuto una indicazione di rimodulazione sulle indennità delle Consiglierie, per gli anni 2017-2018, che però ancora non rende giustizia alla loro attività.

Il dialogo e la condivisione delle problematiche del rapporto con gli Enti locali, si sono succeduti con una maggiore frequenza fino a costruire insieme una bozza di linee guida da condividere con la Conferenza Unificata.

Nel corso del 2018 abbiamo cercato di riprendere il dialogo con la Conferenza Unificata: infatti, il 18 gennaio 2018 siamo state ricevute dall'allora Segretario della Conferenza dott. Naddeo, al quale sono state rappresentate le problematiche di sensibilizzazione degli enti sulle questioni delle risorse e del rapporto con la Consiglieria in generale.

Il dialogo è poi ripreso verso la fine dell'anno con una rinnovata richiesta di udienza da parte delle Consiglierie, che sono state ricevute dal nuovo Segretario della Conferenza dott. Gallozzi l'11 marzo 2019. Dalla riunione è emersa una certa disponibilità della Conferenza a coinvolgere le consiglierie in un altro incontro di confronto al fine di sensibilizzare gli enti sulle risorse da destinare alle Consiglierie di Parità.

Purtroppo la successiva **delibera del 3 luglio 2019 della Conferenza Unificata** (all. 8) ha raccolto solo in parte le proposte avanzate, dando la risposta positiva solo per l'indennità delle Regionali, lasciando invariato, rispetto alla precedente delibera sopra citata, quello delle provinciali. Quindi, per il periodo 2019-2020, l'indennità per le Regionali è passata da 90 euro mensili per le Regionali effettive (45 per le supplenti), elevabili fino ad un quintuplo nel rispetto dei vincoli di bilancio, a 780 euro lordi come massimo per le Consiglierie Regionali effettive (390 euro lordi per le supplenti), mentre

l'indennità per le Provinciali effettive rimaneva fissata in almeno 68 euro lordi (34 per le supplenti), elevabili fino ad un massimo del quintuplo – nel rispetto dei vincoli di bilancio.

Comportamento inaccettabile che abbiamo denunciato in molte sedi, sono stati sensibilizzati, la Ministra, la Sottosegretaria e gli stessi Segretari Generali dell'UPI e ANCI. Il percorso individuato è stato quello di coinvolgere UPI e ANCI su sollecitazione della Sottosegretaria Puglisi, ma la questione è ancora aperta.

Bisogna ricordare che negli ultimi anni sono aumentate le funzioni attribuite alle Consigliere che se aumentano il lavoro da erogare, rendono anche più visibilmente utile la figura della Consiglieria.

Mi riferisco al recepimento dentro il Codice per le Pari Opportunità di leggi nazionali come la legge n. 215/2012 che affida alle Consigliere un controllo e tutela giudiziale per la salvaguardia del principio di non discriminazione nelle Commissioni di Concorso nel pubblico impiego (un terzo deve essere donna), di legittimazione ad agire nei confronti delle Giunte comunali che non rispettano le percentuali di presenze di ambedue i sessi (legge Delrio, art. 1, c. 137 l. 56/2014), la costituzione civile in ambito penale per le molestie sessuali e infine l'inserimento della funzione delle Consigliere di Parità nel Piano nazionale contro la violenza di genere, come vedremo più avanti.

Tutto questo impegno, purtroppo si inserisce in una condizione di rilevante inadempienza nell'ottemperare ai propri obblighi normativi da parte degli Enti di riferimento: la lentezza nell'avviare il percorso delle nuove nomine e una sostanziale superficialità nell'esaminare le competenze presentate a sostegno della candidatura, ha prodotto, alla fine del 2019, la vacanza della nuova nomina a Consiglieria di 30 Enti, che dovevano farsi carico del percorso sostitutivo della Consiglieria di parità scaduta.

Far funzionare “la macchina” sarà il nostro primario obiettivo per il 2020.

Il **Gruppo di lavoro n. 1**, “Revisione della normativa” infatti ha già posto per il 2020, alcune proposte di lavoro per migliorare e rendere più rispondente alle esigenze sia dell'Ente che delle consigliere la scelta di designazione, come meglio specificato più avanti.

2.3.Rete con altri organismi

Nel rapporto con le altre istituzioni, ricordo di aver sottoscritto i seguenti Protocolli d'Intesa:

- **Dipartimento Pari Opportunità** (Protocollo del 9 febbraio 2016)
- **Consiglio Nazionale Forense** (Protocollo del 22 giugno 2017)
- **Ispettorato Nazionale del Lavoro** (Protocollo del 6 giugno 2018)
- **Ministero per l'istruzione, l'università e la ricerca** (Protocollo del 30 gennaio 2018).
- **Rete FORUM CUG** (Accordo di Collaborazione in via di definizione)

La collaborazione con il **Dipartimento Pari Opportunità** è continuata in questi anni basandosi sempre sulla partecipazione attiva a cui sono stata chiamata, in particolare come contributo dal punto di vista delle Consigliere, alla riflessione sull'utilizzo dei risultati dei progetti messi in campo nelle linee della progettazione europea sviluppata dal DPO come Pro-Rete, ricerca su piattaforma on line, delle competenze per le protagoniste del lavoro delle donne nelle professioni.

Il Protocollo d'Intesa con il **Consiglio Nazionale Forense firmato** in data 22 giugno 2017, ha prodotto l'attivazione sul territorio di una serie di corsi e seminari per avvocati al fine di creare una *short-list* di professionisti cui le Consigliere territoriali potranno rivolgersi per effettuare le loro valutazioni legali dei casi di discriminazione. In quest'attività sono coadiuvata dalla collega supplente, Molendini, che ha curato su mio incarico tutta l'organizzazione e la gestione dei corsi sul territorio, nonché i rapporti con il Consiglio Nazionale Forense, e di cui si rende conto più dettagliatamente nella parte di Rapporto di sua competenza.

Le Consigliere Regionali e Provinciali quindi in collaborazione con i Comitati Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di pari livello locale hanno organizzato corsi in materia di diritto antidiscriminatorio certificati che sono proseguiti per tutto il 2019 sul territorio e stanno continuando anche nel 2020, ormai quasi al termine. Tutti i corsi per essere certificati devono garantire un monte ore di frequenza: sono stati anche concordati con il Consiglio Nazionale Forense le modalità per integrare le ore mancanti in modo da certificare tutti i corsi in modo uniforme. Per i dettagli si rinvia alla relazione della collega.

La collaborazione con l'**Ispettorato Nazionale del Lavoro** è sempre stata un elemento fondamentale del nostro ruolo.

A questo riguardo, come detto, le attività sono regolate da un protocollo d'intesa che vede impegnate anche le Consigliere locali e che, sulla falsariga del protocollo siglato a livello nazionale, viene stipulato con i rispettivi ITL e IIL di appartenenza territoriale.

A seguito quindi dell'istituzione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro avvenuta con d. lgs. n. 149/2015, abbiamo perciò rinnovato il Protocollo che da tempo era in vigore con l'Ispettorato.

Inoltre, a partire dal 2016, come abbiamo già relazionato, si è realizzato un lungo lavoro di collaborazione per il miglioramento della scheda di rilevazione delle dimissioni delle lavoratrici madri ex art. 55 del d. lgs n. 151/2001, sia nei contenuti che nelle modalità, che sono divenute informatiche e non più manuali.

Il modulo per la raccolta dei dati, infatti, si è arricchito di nuove informazioni che migliorano la conoscenza di questo fenomeno, come ad esempio la situazione familiare della madre lavoratrice, le caratteristiche della mansione svolta, le eventuali difficoltà di conciliazione e le motivazioni dell'abbandono, elementi che sono stati introdotti a seguito di uno studio presso l'Università di Bologna, in collaborazione con l'Ispettorato e le Consigliere, e che è stato presentato nel corso di un seminario presso la stessa Università il 5 febbraio 2016.

L'utilizzo di tali modelli informatizzati è stato poi avviato nel febbraio 2017, per cui il nuovo contenuto e la sua informatizzazione è stato l'oggetto di un corso di aggiornamento con modalità *webinar* per gli ispettori del lavoro in tutte le direzioni territoriali, nell'ambito delle attività progettuali a me facenti capo con ITALIA LAVORO S.p.A., poi divenuto ANPAL Servizi S.p.A. col D. lgs n.150/2015, con il Progetto "*Pari OPP*", e che si è svolto in due edizioni, il 23 giugno e il 3 luglio 2017.

A partire dal 2017, quindi, i dati sono stati raccolti con queste nuove modalità.

Si sono riscontrate alcune difficoltà di tipo tecnico, ma i contenuti e quindi le informazioni che da questi derivano, sono una fonte certa di valutazione delle ragioni che spingono le donne a presentare le dimissioni nel primo anno di vita del bambino e che, spesso, significa l'allontanamento definitivo dal posto di lavoro da parte della donna.

Per le difficoltà tecniche dovute alla nuova rilevazione informatizzata, la presentazione avvenuta il 28 maggio 2019 nel corso della Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità ha cumulato i dati del biennio 2017 e 2018; in questa occasione, la Conferenza si svolge "a porte aperte", a cui vengono invitate anche le parti sociali. Sui contenuti, si rinvia a quanto specificato nel par. 1. Ricordiamo che è rimasta insoluta la problematica relativa all'impossibilità per le Consigliere Provinciali di leggere i dati della propria provincia poiché l'Ispettorato fornisce solo una lettura aggregata rispetto alla propria ripartizione territoriale (che comprende due province), problema comunque che

rimane all'attenzione degli uffici per trovare una soluzione. Rinviamo a pag. 6 per il link dove è disponibile il documento del Rapporto online.

Il Protocollo d'Intesa con il **Ministero per l'istruzione, l'università e la ricerca**, per il superamento degli stereotipi di genere che influenzano i percorsi formativi e alimentano i fenomeni discriminatori, rappresenta un ambito di attività in cui le Consigliere sono da sempre fortemente impegnate attraverso progetti e collaborazioni con le scuole. Il Protocollo è stato sottoscritto il 30 gennaio 2018. Molte Consigliere territoriali lo hanno replicato a livello locale per le loro attività.

Nel corso del 2018 si è insediato il Comitato attuatore del Protocollo e nel gennaio 2019 si è riunito. Ne è scaturita l'organizzazione di un paio di eventi in collaborazione con le scolaresche, uno il 26 marzo 2019 a Firenze presso l'Accademia della Crusca, sul linguaggio di genere (all. 9) e un altro il 3 aprile 2019, a Roma, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri con l'intervento dei Sottosegretari al lavoro Claudio Cominardi e all'istruzione prof. Salvatore Giuliano, dedicato allo studio delle materie STEM (all. 10). Inoltre, è stato avviato un monitoraggio tra le Consigliere sui progetti in collaborazione con le scuole per l'implementazione della piattaforma del MIUR.

Per quanto riguarda il rapporto con i CUG, sin dal mio insediamento ho collaborato con la **Rete del FORUM dei CUG**.

Il **FORUM dei CUG** è un'organizzazione informale ma regolata da un manifesto costitutivo, approvato dalla **Ministra della funzione pubblica**.

Il collegamento forte passa attraverso non solo dal ruolo della Cabina di Regia nazionale, di cui faccio parte ai sensi del D.P.C.M. 30.1.2018, ma anche attraverso la collaborazione alla stesura di piani di azioni positive, obbligatori per tutti gli enti pubblici, e alla formulazione da parte della Consigliera di Parità del parere altrettanto obbligatorio.

Partecipo regolarmente ai lavori del Gruppo monitoraggio dei CUG presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica, per l'elaborazione di pareri richiesti dalle pubbliche amministrazioni sulla composizione/compiti ed altre problematiche inerenti il funzionamento dei CUG.

Nel corso del 2019 abbiamo svolto con il Gruppo le riunioni del 24 gennaio, 7 maggio, 27 settembre, 9 e 24 ottobre.

Come Consigliere di Parità abbiamo messo a punto un **Accordo di Collaborazione** tra i CUG e le Consigliere, in modo da definire per la loro migliore attività i rispettivi ambiti di azione ed evitare sovrapposizioni. L'Accordo è stato condiviso dalla Conferenza Nazionale delle Consigliere, l'impegno per il futuro è di

condividerlo anche con il FORUM dei CUG.

3. RISULTATI E NUOVE CRITICITÀ

L'attività di sensibilizzazione degli enti locali ha portato, nel corso del 2019, alla nomina di 1 nuova consigliere regionale supplente e 20 Consigliere Provinciali, tra effettive (10) e supplenti (10).

Operanti sul territorio abbiamo, quindi, complessivamente (tra effettive e supplenti) n. 199 Consigliere tra Città metropolitane e Aree vaste e n. 36 Consigliere Regionali, tenuto conto che le Regioni a statuto speciale non sempre nominano la supplente.

Le nomine in istruttoria, invece, come comunicato dalla D.G., sono 30.

Questo risultato testimonia secondo me due cose: l'attenzione da parte della nostra Direzione Generale a vigilare sul corretto funzionamento della rete, ma anche un segnale positivo da parte delle istituzioni locali che si sono attivate per avviare le procedure di selezione delle candidature da sottoporre alla firma del Ministro.

Nell'assoluta convinzione che tutte le Consigliere, anche di nuova nomina, sono assolutamente competenti nel merito del loro incarico, e che la cosa più utile per rendere fruttuosa questa competenza è quella di condividere esperienze e approfondimenti accumulati nelle attività svolte, nel corso del 2018 abbiamo costituito **due gruppi di lavoro**, come già accennato sopra, che hanno operato e stanno operando per cercare di elaborare delle proposte sulle questioni cruciali relative al ruolo di Consigliera di Parità. I gruppi si sono costituiti durante la Conferenza Nazionale del 25 ottobre 2018.

Il **Gruppo n. 1**, coordinato dalla sottoscritta, si era assunto il compito di approfondire le possibilità di apportare modifiche legislative al ruolo, si è riunito il 25 ottobre e 28 novembre 2018, e il 23 gennaio 2019.

Il **Gruppo n. 2**, anch'esso nato il 25 ottobre 2018, coordinato dalla collega Molendini, si era assunto il compito di approfondire le questioni inerenti il percorso in giudizio, e si è riunito il 25 ottobre e 6 dicembre 2018 e poi il 16 gennaio 2019.

Fra gli altri argomenti, il **Gruppo n. 1** si è cimentato sulla formulazione di un modello di report per la relazione annuale che permetterà una migliore lettura delle attività svolte dalle consigliere secondo i canoni statistici: l'obiettivo è quello di entrare nella documentazione ufficiale dei rilevamenti statistici che darebbe una maggiore visibilità e considerazione al lavoro delle Consigliere. Il **Gruppo 2** sta lavorando su diversi fronti relativamente agli aspetti tecnici di come affrontare il giudizio, ma sta cercando di

redigere un *vademecum* sulle nuove norme della privacy, ad uso delle Consigliere, per la trattazione dei dati nei casi di discriminazione.

Poiché non è stato possibile concludere le attività dei Gruppi prima dell'estate, questi si sono reinsediati durante la Conferenza Nazionale dell'11 dicembre ed hanno ripreso l'attività nel febbraio 2020, di cui sarà dato conto nel prossimo rapporto.

Inoltre, la D.G. dei rapporti di lavoro e la D.G. dei sistemi informativi, si sono adoperate nel corso del 2019 per attivare una **Piattaforma informatica** dedicata esclusivamente alle Consigliere come luogo di scambio di buone prassi, contenuti di lavoro, e comunicazione, mettendo a disposizione della rete un importantissimo strumento di lavoro che dovrebbe consentire il rafforzamento del ruolo. I lavori di preparazione si sono svolti nel corso dell'anno, gli uffici hanno lavorato in stretta collaborazione, e il nuovo dispositivo è stato lanciato nel gennaio 2020.

4. ADEMPIMENTI OBBLIGATORI

4.1. Elaborazione delle relazioni annuali dell'attività della Consigliera

Il cammino del lavoro della Consigliera si deve misurare con grande trasparenza e spirito di collaborazione, con l'obiettivo di una sostanziale integrazione di intervento.

In altre parole, la relazione annuale dell'attività non è un adempimento fine a se stesso, ma diventa il testimone della presenza e della visibilità della Consigliera.

Lo schema della relazione annuale concordata e resa uniforme come sopra citato è stato un lavoro indispensabile per avere una lettura delle attività che sia di confronto e di raccordo, che mostra e fa emergere sia le differenti realtà dei territori, sia una lettura autentica, sul territorio, del fenomeno discriminatorio in ambito occupazionale, dando quindi corpo e ragione d'essere al ruolo della Consigliera di Parità.

L'adozione e la condivisione di questo strumento di lavoro ha permesso di realizzare un lavoro di analisi che ha impegnato l'ufficio durante tutto l'anno e soprattutto nella fase finale di raccolta dei rapporti che avviene entro marzo di ogni anno. Lo studio così svolto ha prodotto come risultato un primo report sull'attività delle Consigliere considerata nel suo complesso, e ha permesso, tra l'altro, anche di avere una visione del fenomeno antidiscriminatorio sul territorio. Il report viene presentato pubblicamente alla presenza delle Consigliere di Parità, parti sociali e istituzionali, di cui ho già allegato copia (all. 1).

Un elemento importante di conoscenza che è stato introdotto, tra gli altri, con lo schema, è l'indicazione delle risorse (sia come strumentazione che come disponibilità

economiche per l'attività) che l'Ente locale mette a disposizione delle Consigliere. Si tratta di un'indicazione importante perché ci permette di capire quanto l'ente possa incidere sull'attività della Consigliera e se vi sono margini di intervento dalle strutture centrali per sollecitarli ad adempiere.

Oltre a queste informazioni di carattere strutturale, sono interessanti i dati emergenti dalla lettura dell'attività delle Consigliere, come importante strumento per la definizione del ruolo.

Attualmente sono disponibili i dati relativi al 2018. I risultati per l'attività del 2019 saranno resi noti prevedibilmente nel corso di un evento verso metà dell'anno successivo, dato che la raccolta termina per legge a marzo di ogni anno.

Quest'attività ha permesso di fornire utili informazioni sul lavoro delle Consigliere nei tavoli nazionali e internazionali, più avanti descritti (vedi ONU/GREVIO) in cui ci viene sempre chiesto, come Paese, di fornire dati numerici su molestie e su discriminazioni di genere.

4.2. Recepimento delle relazioni biennali delle aziende con più di cento dipendenti.

Come noto, l'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità, prevede che le aziende private con più di 100 dipendenti redigano un rapporto con cadenza biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, descrittivo delle posizioni lavorative dei dipendenti in tutti i loro aspetti.

Questo adempimento obbligatorio per la Consigliera Regionale, le permette di essere in relazione forte col tessuto produttivo della sua regione e di accedere alle caratteristiche dell'organizzazione interna delle aziende offrendo, quindi, anche la possibilità di intervenire e suggerire, ma anche sollecitare, azioni correttive nei meccanismi delle carriere, degli incarichi e delle retribuzioni.

Abbiamo più volte segnalato che questo importante strumento di analisi delle realtà aziendali presentava difficoltà di varia natura: la lettura da parte della Consigliera Regionale, data la complessità dei dati comunicati attraverso le 8 tabelle previste dalla vecchia normativa, il D.M. 17 luglio 1996, a volte inviati anche in forma cartacea, le obbligava a valersi di un supporto esterno ingaggiato per il lavoro di elaborazione dei dati, non accessibile a tutte le Consigliere.

Nel corso del tempo, quindi, questo adempimento è stato attuato sui territori in modo non uniforme, anche a causa delle differenti risorse a disposizione delle Consigliere Regionali. Per tale motivo in passato, lo ricordiamo, l'ufficio aveva predisposto uno

schema di inserimento guidato dei dati, che era stato messo a disposizione delle Consigliere Regionali che non disponevano di tali strumenti informatici.

Ma la difficoltà più importante risultava essere il sostanziale superamento delle caratteristiche dei dati richiesti, divenuti non significativi dai grandi cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro, aggiungendo così una ulteriore difficoltà nella compilazione del rapporto.

Per ovviare quindi a questa situazione da tempo problematica, e fare in modo che i rapporti diventassero strumenti utili, consultabili e confrontabili, la Divisione V della D.G. dei rapporti di lavoro e relazioni industriali e la D.G. dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e comunicazione hanno introdotto nel corso del 2018 un'importante innovazione.

Da un lato si è ritenuto opportuno procedere su due fronti, dapprima con un aggiornamento della normativa che nel frattempo era cambiata (come per esempio nelle tipologie dei contratti di lavoro), semplificando e adeguando le tabelle ministeriali del decreto citato allora vigente, che quindi è stato sostituito con il nuovo D.M. 3.5.2018 (all. 2). L'altro fronte è stato quello di realizzare una piattaforma informatica unica gestita dal Ministero a livello nazionale, cui le aziende possono accedere direttamente per l'inserimento dei dati. A questa piattaforma, poi, accedono autonomamente anche le Consigliere Regionali competenti per territorio che quindi ne potranno elaborare i dati di rispettiva competenza.

In questa fase, nel corso del 2018 ho contribuito ad organizzare incontri con le Consigliere Regionali e il Ministero per facilitare la messa in atto del sistema, e la nuova raccolta è stata avviata in occasione della raccolta del 2018, relativa al biennio 2016-2017.

La piattaforma realizzata, oltre a ricevere quindi i dati aziendali, è integrata da dati di cui l'Amministrazione è già in possesso (ad es., comunicazioni obbligatorie) e impone una coerenza interna tra i dati inseriti.

Il passaggio dall'utilizzo di modelli cartacei all'utilizzo di moduli in formato elettronico ha comportato la necessità di aprire un canale di comunicazione diretto Ministero-aziende-Consigliere locali per risolvere le difficoltà da queste ultime riscontrate nell'utilizzo del nuovo software (sono state fornite oltre 1000 delucidazioni, tra scritte e orali). Alla scadenza dei termini per l'invio, opportunamente prorogati solo per l'anno 2018, si registra per il biennio di riferimento 2016-2017, la raccolta di un numero maggiore di rapporti biennali rispetto al passato, contenenti dati finalmente

omogenei, in grado di permettere successive elaborazioni statistiche anche a livello nazionale.

Malgrado le difficoltà operative, il processo di raccolta e armonizzazione tra sistema nazionali e sistemi locali si è concluso nel corso del 2019. I dati saranno presentati più avanti insieme all'analisi.

In tal modo il Rapporto Biennale rappresenta ora una chiave di lettura preziosa ed effettiva del mondo del lavoro in chiave di genere su tutto il territorio.

4.3. Fenomeni discriminatori

Per quanto riguarda il fenomeno discriminatorio, grazie all'adozione della scheda per il rapporto annuale sopra descritta sarà possibile finalmente fornire un dato numerico che rappresenta l'entità di lavoratori/trici che hanno denunciato o subito una situazione di discriminazione alle Consigliere sul territorio. Poiché la scheda in formato elettronico è molto ampia, lo Staff ha fornito anche una Guida alla compilazione. Anche se il dato così rilevato può non essere statisticamente significativo, rispecchia comunque una realtà di difficile rilevazione, che le Consigliere riescono a far emergere grazie alla loro capillare presenza sul territorio.

L'Ufficio è quindi impegnato in questo lavoro di lettura ed analisi dei rapporti. Per l'anno 2018, si rinvia a quanto sopra specificato, mentre per il 2019 i dati saranno resi noti nel corso del 2020, come già anticipato.

Per quanto riguarda le discriminazioni trattate direttamente dallo Staff, ricordo che la competenza della Consigliera Nazionale è relativa ai casi di rilevanza nazionale di carattere collettivo (art. 37 D. Lgs. n. 198/2006).

Per il 2019, l'ufficio ha ricevuto n. 9 segnalazioni, di cui 5 casi individuali, reindirizzati alle Consigliere territorialmente competenti, mentre i restanti 4 hanno riguardato le seguenti situazioni:

- **congedo obbligatorio paternità** per il padre lavoratore istituito dall'articolo 4, comma 24, lett. a) della legge n. 92/2012: inizialmente previsto per un giorno, l'articolo 1, comma 342, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020), dopo varie integrazioni apportate da finanziarie precedenti, ha ulteriormente aumentato a sette il numero dei giorni di congedo obbligatorio per l'anno solare 2020. Purtroppo il provvedimento si applica solo ai lavoratori del settore privato. Per quanto riguarda i padri lavoratori dipendenti da amministrazioni pubbliche, si è in attesa da tempo di un provvedimento del

Dipartimento della Funzione Pubblica che dovrà approvare una norma che individui e definisca gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina. Ho quindi provveduto a fare una segnalazione per disparità di trattamento tra settore pubblico e settore privato alla Ministra Dadone con nota n. 18849 del 14 ottobre 2019;

- **vincitrici di selezione per corsi di specializzazione TFA 2019** per docenti di sostegno, si è provveduto a segnalare al Ministro dell'istruzione l'effetto discriminatorio dell'obbligo di frequenza per le donne in maternità con nota 18844 del 14 ottobre 2019;
- **contratto integrativo aziendale nazionale di Alleanza Assicurazioni** su possibile discriminazione derivante da mancata equiparazione della flessibilità per i part-time (maggioranza femminili) ai full time, risoltosi positivamente;
- **RYANAIR**, segnalazione di situazioni discriminatorie sul lavoro per le dipendenti sul territorio nazionale, la situazione è in mano all'Ispettorato che ha fatto le verifiche.

4.4. Pareri sui Piani di Azioni Positive delle aziende pubbliche

Ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, le Consigliere di Parità, ciascuna per il proprio corrispondente livello territoriale, fornisce il proprio parere sui Piani di Azioni Positive nelle pubbliche amministrazioni, in modo da orientare l'azione della pubblica amministrazione verso una parità di genere.

Si tratta di un adempimento importante, in quanto ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni non possono procedere a nuove assunzioni qualora non adottino un Piano di Azioni Positive.

Nel mio caso, ho fornito pareri alle amministrazioni centrali che ne hanno presentato richiesta, che per il 2019 sono ammontati a 6.

4.5. Verifica della composizione delle commissioni di concorso del pubblico impiego

Anche questo è un altro adempimento previsto dalla legge (art. 57, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 215/2012), in cui siamo impegnati a controllare il rispetto della presenza femminile nelle Commissioni di Concorso alle amministrazioni che ce ne fanno richiesta.

Come livello nazionale, per il 2019 abbiamo ricevuto n. 47 Bandi di concorsi con relative nomine di Commissioni provenienti da enti aventi rilevanza nazionale, per i quali risulta rispettato la quota di genere.

4.6. Comitati di Sorveglianza dei Piani Operativi Nazionali di fondi comunitari

La partecipazione della Consiglieria Nazionale ai Comitati di Sorveglianza di cui all'art. 47 del Reg. UE n. 1303/2013, fa parte dei compiti e delle funzioni ascritte alle Consigliere di Parità ai sensi dell'art. 15, comma 3, del D. Lgs n. 198/2006.

In particolare la Consiglieria Nazionale di Parità è membro del Comitato di Sorveglianza relativo al **Piano Operativo Nazionale sull'Inclusione Sociale** programmazione 2014-2020, per cui il **Ministero del Lavoro - Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale** - è l'organismo responsabile.

Si tratta del primo Piano Nazionale presentato dall'Italia nell'ambito dell'inclusione sociale; il piano costituisce lo strumento di *policy* del governo nazionale per attuare l'obiettivo della lotta alla povertà e all'esclusione sociale previsto dalla Strategia Europea 2020 (Ob. 5) e che rappresenta anche l'adempimento derivante da alcune raccomandazioni che in passato la Commissione ha fatto all'Italia per non prevedere nel sistema di *welfare* un sostegno per le situazioni di povertà ed esclusione sociale.

In data 28 maggio 2015 si è insediato per la prima volta il Comitato di Sorveglianza la cui composizione e il cui funzionamento sono stati specificati nel Decreto Direttoriale n. 52/2015 della Direzione Generale per l'inclusione e le politiche sociali, ora denominata come sopra indicato.

Il Comitato si riunisce almeno una volta l'anno, e per il 2019 è avvenuto il 20 giugno. Durante questa sessione si procede sostanzialmente, all'approvazione dell'attività svolta nel corso dell'anno precedente, oltre ad altre informative importanti.

La Consiglieria è comunque in contatto con la Direzione competente per individuare procedure di coinvolgimento delle Consigliere di Parità locali nella gestione e nelle procedure di valutazione partecipata del piano, ed implementare la già proficua collaborazione con gli uffici.

5. LE RELAZIONI ESTERNE

La partecipazione ai tavoli, nazionali per me, locali per le Consigliere, costituiscono un elemento di grande utilità per socializzare la conoscenza e il ruolo della Consigliera come utile risposta al problema della visibilità del nostro ruolo.

Per quanto riguarda il mio coinvolgimento con altre istituzioni, elenco qui di seguito i soggetti con cui ho collaborato e collaboro nella mia attività.

5.1. Ispettorato Nazionale del lavoro

Richiamando quanto già descritto in precedenza, ricordo solamente di poter contare sulla preziosa collaborazione dell'Ispettorato anche per molte problematiche delle Consigliere sui territori, oltre che per il noto rapporto sulle convalide delle dimissioni.

5.2. Comitato Nazionale di Parità del Ministero del Lavoro

Oltre alle attività già illustrate con l'Ispettorato, nell'ambito dell'amministrazione che mi nomina, partecipo alle riunioni del Comitato Nazionale per le Pari Opportunità. Scaduto nell'ottobre 2017 e recentemente ricostituito, il Comitato, a tutt'oggi, non si è ancora insediato.

5.3. Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro ex d. lgs. n. 81/2008 del Ministero del lavoro e politiche sociali

Su invito, ho partecipato alle sessioni plenarie della Commissione, cinque sedute nel 2019, nelle date 30 gennaio, 19 e 27 marzo, 21 maggio, 19 giugno e 22 luglio.

5.4. Tavolo Caporalato

Ai sensi dell'art. 25-quater del Decreto-legge n. 119 del 2018, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 136 del 2018, è stato istituito presso il Ministero del lavoro il Tavolo operativo per la definizione di una nuova strategia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura, presieduto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Nel corso del 2019, sono entrata a far parte del Tavolo e ho partecipato alla stesura del Piano triennale per la lotta al caporalato, nel quale le Consigliere di Parità sono state inserite sia come soggetti istituzionali di riferimento per le discriminazioni, sia nelle azioni che riguardano le campagne di sensibilizzazione verso il fenomeno.

5.5. Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento Pari Opportunità

Piano Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020

Faccio parte e collaboro ai lavori per l'attuazione del Piano nazionale antiviolenza. Detto Piano è stato poi approvato nel novembre 2017, Piano in cui le Consigliere di Parità sono state coinvolte quali soggetti attivi aventi competenza antidiscriminatoria in particolare per le molestie sessuali in ambito lavorativo.

Continua quindi la mia attività di collaborazione con il Dipartimento nell'ambito dell'attuazione del Piano: avendo effettuato infatti tutti i confronti con la struttura che gestisce il monitoraggio (CNR), siamo passati nel corso del 2018 alla fase attuativa in cui sono stati definiti ed approntati i contributi di ciascuna amministrazione al Piano, ed è stato costituito il Comitato Tecnico per l'attuazione, con D.P.C.M. del 25 ottobre 2018, di cui appunto faccio parte.

Il Comitato si è insediato il 29 ottobre 2018, e si è riunito poi il 19 novembre e 18 dicembre 2018, seduta in cui si è stabilito di istituire 6 Gruppi di Lavoro. Attualmente come Consigliera Nazionale faccio parte del Gruppo 5 - Personale scolastico e università e Gruppo 6 – Comunicazione, e partecipo regolarmente alle riunioni. Nel 2019, il Gruppo 5 si è riunito il 19 febbraio mentre il Gruppo 6 si è riunito il 4 e 20 febbraio.

Il Comitato Tecnico ha anche approvato una bozza di programma operativo per l'attuazione del Piano nazionale.

Come contributo delle Consigliere di Parità al Piano fornisco l'analisi dell'attività delle Consigliere che ho citato sopra, in quanto emerge il dato delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Il Comitato Tecnico è tornato a riunirsi il 10 dicembre 2019, nel corso del quale è stato approvato il Piano operativo e dove ho proposto come ulteriore contributo la rilevazione di buone prassi presso le aziende, da concordare con la stessa Presidenza.

Infine, ho collaborato per rispondere ai quesiti posti dal GREVIO (gruppo di esperti internazionali in materia di violenza maschile sulle donne, previsto dalla Convenzione di Istanbul) alle autorità nazionali in merito all'attuazione della Convenzione di Istanbul a livello nazionale.

Dipartimento Funzione Pubblica

Gruppo Monitoraggio sui CUG

Come noto, l'art. 57 del D. Lgs n. 165/2001, recentemente modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010, ha previsto la costituzione presso le Pubbliche Amministrazioni,

di cui all'art.2 della normativa citata, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificandone le competenze, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Le modalità di funzionamento sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e la Ministra per le Pari Opportunità.

Nel corso del 2019, è stata emanata una nuova Direttiva sul funzionamento dei CUG, la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019.

Con compiti di monitoraggio e supporto alla prima fase di avvio dell'attività dei CUG è stato istituito, con il Decreto 15 dicembre 2015 e successivamente ricostituito con il Decreto 30 gennaio 2018 presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti Funzione Pubblica e Pari Opportunità - un Gruppo di Monitoraggio che, in collaborazione con la sottoscritta, ha elaborato uno schema di regolamento interno dei CUG e raccolto una serie di risposte ai quesiti più frequenti sottoposti dalle Pubbliche Amministrazioni sul tema. Il gruppo ha scadenza biennale.

Come precisato nelle linee guida, i Comitati Unici di Garanzia e la Consigliera Nazionale di Parità collaborano anche per realizzare un significativo scambio di informazioni sulle reciproche attività e funzioni svolte, così come anche con le Consigliere di Parità territorialmente competenti.

Nel corso del 2019, il Gruppo si è riunito il 24 gennaio, il 7 maggio, l'11 luglio, il 27 settembre, il 9 e 24 ottobre.

Come accennato in precedenza, per una migliore collaborazione tra Consigliere di Parità e CUG, anche alla luce della nuova Direttiva, è stato approvato dalla Conferenza delle Consigliere una proposta di **Accordo di Collaborazione** con i CUG, per cui l'impegno è dividerlo con il FORUM dei CUG come detto all'inizio del Rapporto.

6.ATTIVITA' DI CONVEGNISTICA E DOCENZE

Nella tabella che segue si riporta per brevità, un elenco degli eventi esterni a cui ho partecipato in qualità di relatrice:

DATA	LUOGO	EVENTO
08/01/2019	Roma	FIDAPA - Il ruolo dell'associazionismo femminile a Roma negli ultimi 90 anni e prospettive future
15/01/2019	Roma	OIL - Le molestie e la violenza nel mondo del lavoro in Italia
17/01/2019	Milano	VALORE D - Presentazione ricerca "Talenti senza età - Donne e uomini over50 e il lavoro"
25/01/2019	Siena	Consigliera Provinciale Siena - Corso diritto antidiscriminatorio - Il ruolo dell'avvocato che assiste la Consigliera di Parità
08/02/2019	Bologna	Consigliera Regionale Emilia Romagna - Corso diritto antidiscriminatorio
21/02/2019	Torino	Consigliera Provinciale Torino - Presentazione vademecum contro le discriminazioni "Liberiamo il lavoro"
04/03/2019	Roma	Consigliera Regionale Lazio - #8marzotuttigiorni - Donne e uomini, lavoro e discriminazioni nel Lazio
04/03/2019	Roma	Presidenza Consiglio Ministri - presentazione Progetto C.L.E.A.R.
06/03/2019	Trento	Consigliere di Parità Trento - "L'8 marzo nel 2019"
07/03/2019	Bolzano	Consigliera di Parità Bolzano - Presentazione attività Consigliera Bolzano
08/03/2019	Roma	Quirinale - Celebrazione giornata internazionale della donna
20-21/03/2019	Benevento	FIDAPA - "Women in Business"
26/03/2019	Firenze	Accademia della Crusca - "L'evoluzione della lingua e il sistema di valori - che genere di linguaggio?"
29/03/2019	Viterbo	Studio COME - Presentazione Progetto europeo R.A.F.F.A.E.L.
02/04/2019	Roma	Ministero Difesa - Corso su Gender Advisor
03/04/2019	Roma	Presidenza Consiglio Ministri - Le scienze e le donne #benvenuteSTEM
05/04/2019	Perugia	Consigliera Regionale Umbria - Corso regionale diritto antidiscriminatorio
08/04/2019	Roma	Consigliera Città metropolitana Roma - "Le pari opportunità vanno a scuola ed. 2018-2019"
12/04/2019	Fermo (AN)	Consigliera Provinciale Fermo - Discriminazione e p.o. sul lavoro: istituzioni e professioni in campo
17/04/2019	Roma	Agenzia Dogane - Corso "CUG e Consigliere di Fiducia"
07/05/2019	Roma	Consigliera Regionale Lazio - Presentazione "Gender policy report 2019" - INAPP
15/05/2019	Roma	FORUM PA - "Genere in chiaro: il rapporto biennale delle aziende medio-grandi nell'attività delle consigliere di parità"
16/05/2019	Roma	FORUM PA - FORUM CUG - "Ripartire dalle persone per creare valore pubblico - le p.o. nella P.A."
20/05/2019	Livorno	Consigliera Regionale Toscana - "Lo stato dell'arte dei CUG nei comuni toscani"
30/05/2019	Roma	CUG Agenzia per la Coesione Territoriale - Presentazione PAP 2019-2021
31/05/2019	Roma	OIL - "Il futuro del lavoro" - celebrazione centenario OIL
03/06/2019	Roma	MEF - "Il MEF per le persone"
04/06/2019	Roma	CPO FNSI - Corso "Le molestie nel mondo dei media"
06/06/2019	Perugia	Consigliera Provinciale Braccio - Celebrazione fine mandato
06/06/2019	Roma	Consigliera Regionale Lazio - "No D-Day"
07/06/2019	Terni	Consigliera Provinciale Terni - "Donne, media e discriminazione di genere sul lavoro: l'oblio del fenomeno, analisi del linguaggio per un racconto senza stereotipi"
13/06/2019	Potenza	Consigliera Regionale Basilicata - Corso formazione Rete CUG "Equal Time"
14/06/2019	Matera	Consigliera Regionale Basilicata - "Mestieri da donne tra '800 e '900 da Trieste a Matera"
26/06/2019	Roma	EMWD Italia - "She Made a Difference"
22/07/2019	Padova	Consigliera Regionale Veneto - "L'occupazione maschile e femminile in Veneto"
25/07/2019	Roma	Camera Deputati AIDOS - "L'alleanza parlamentare globale sui diritti delle donne in vista di Cairo e Pechino +25"
28/08/2019	Roma	Ambasciata Emirati Arabi - "Celebrazione Giornata della Donna Emiratina"
20/09/2019	Roma	Ambasciata britannica - "Legame tra dipendenza economica e violenza domestica"
26/09/2019	Roma	ANIA - ENBIFA "Il talento attivo a confronto nelle imprese assicuratrici"
07/10/2019	Roma	Camera Deputati - Cerimonia "I volti della Repubblica"
08/10/2019	Roma	Ordine degli Psicologi - "Psicologia e diritti universali"
08/10/2019	Foggia	Consigliera Provinciale Foggia - presentazione Progetto "Io Non Mollo Capitanata"
11/11/2019	Roma	Consigliera Regionale Lazio - "Stop Gender Pay Gap"
14/11/2019	Roma	Gender Interuniversity Observatory - "Donne: dai margini al centro - Percorsi, prospettive, soluzioni"
14/11/2019	Napoli	FORUM PA SUD - "Donne e sfide per il futuro"
20/11/2019	Roma	POSTE ITALIANE - "Poste italiane per l'inclusione lavorativa delle donne vittime di violenza"
22/11/2019	Roma	CPO ENAV - "La dignità della persona sul luogo di lavoro: un valore da tutelare"
25/11/2019	Roma	Consigliera Città Metropolitana Roma - "Mai in silenzio! Discriminazioni, molestie e violenza sul lavoro"
25/11/2019	Roma	Ministra Pari Opportunità - Celebrazione giornata violenza contro le donne
25/11/2019	Roma	Senato della Repubblica - Celebrazione giornata violenza contro le donne
28/11/2019	Roma	MEF - "Il MEF per le persone - VIOLENZA DI GENERE - L'inclusione economica delle donne come strumento di prevenzione e reinserimento delle vittime"
28/11/2019	Roma	INPS - "Com'eri vestita?" - iniziativa sulla violenza contro le donne
28/11/2019	Roma	Soroptimist - "Modi e luoghi della violenza di genere"
30/11/2019	Perugia	Consigliera Regionale Umbria - "Contro la violenza per la valorizzazione delle differenze"
06/12/2019	Parigi	UIM - "Come combattere l'ineguaglianza salariale uomo-donna nelle aziende"
17/12/2019	Roma	A.D.E.C.O.C. - "Giochi riflessi 6.0 - Identità violate"
18/12/2019	Napoli	Consigliera Regionale Campania - CUG Contrasto alle Discriminazioni sui luoghi di lavoro, promozione delle Pari opportunità, della Salute, della Sicurezza e del Benessere organizzativo nel lavoro delle PP.AA. alla luce della direttiva 2/19"

7.ATTIVITA' IN AMBITO EUROPEO E ONU

Commissione Europea – Advisory Committee

In ambito europeo, partecipo in qualità di membro supplente ai lavori dell'Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men presso la DG Justice della Commissione Europea, come da designazione del 30 novembre 2015. Partecipa in qualità di membro effettivo il Comitato Nazionale di Parità del Ministero, mentre in qualità di membro di natura governativa partecipa il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il Comitato è sorto nel 1981 dalla Decisione della Commissione Europea 82/42/CEE del 9 dicembre 1981 (mod. ultima versione 2008/590/CE), con compiti di assistenza/supporto alla Commissione per l'implementazione delle attività volte a promuovere le pari opportunità, favorire gli scambi di buone prassi e politiche, nonché fornire pareri. Il Comitato si riunisce due volte l'anno, normalmente in maggio e novembre.

Per il 2019 non è stato possibile partecipare alle due sessioni del 21 maggio e 26 novembre 2019, ma partecipo all'attività dei Gruppi di Lavoro del Comitato per la formulazione dei pareri, attività che si svolge on-line, via e-mail. Nel 2019, ho partecipato alla stesura del parere su **“Challenges for gender equality in a rapidly ageing society”**.

ONU -Commission on the Status of Woman (CSW)

Come noto, la *Commission on the Status of Women* (CSW) è un organismo intergovernamentale delle Nazioni Unite, specificatamente dedicata alle problematiche di genere ed *empowerment*.

La CSW si riunisce in seduta plenaria una volta all'anno a New York, normalmente a marzo; per quest'anno, la 63° Sessione si è svolta dal 11 al 22 marzo 2019.

La Sessione plenaria prevede la discussione di due temi, come di seguito elencati, articolati in “prioritario” e di “revisione”, su cui sono chiamati a rispondere gli stati sia a livello governativo che di società civile.

I temi della discussione sono stati per il 2019:

- Tema Prioritario:

Social protection systems, access to public services and sustainable infrastructure for gender equality and the empowerment of women and girls;

- Tema di Revisione:

“Women’s empowerment and the link to sustainable development”

Come alla fine di ogni sessione, la Commissione ha adottato delle conclusioni negoziate sul tema prioritario che dovrebbero identificare quelli che sono i *gap* e le sfide, e ha formulato raccomandazioni per l’orientamento dell’azione degli Stati, organismi intergovernativi ed entità del sistema delle Nazioni Unite e altri *stakeholders*, che possano contribuire a realizzare la Piattaforma d’Azione di Pechino e l’Agenda 2030.

Per quest’anno, quindi, ho preso parte, come di consueto, alle due riunioni di coordinamento preparatorie all’evento, che si svolgono tra Dipartimento Pari Opportunità e Ministero Affari Esteri.

Non potendo partecipare alla Sessione, ho comunque inviato il mio contributo e relazione finale alla Presidenza del Consiglio.

8.UTILIZZO DEL FONDO PER LA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ C/O ENTI STRUMENTALI

L’art. 18 del d. lgs. n. 198/2006 prevede il Fondo per l’attività delle/i consigliere/i nazionali di parità, che finanzia l’attività della consigliera nazionale, effettiva e supplente.

Detto fondo non è più stato rifinanziato dal 2105 ad oggi.

9. RAPPORTO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ SUPPLENTE



Consigliera Nazionale di Parità

ATTIVITÀ SVOLTA dalla Consigliera Nazionale Supplente nell'anno 2019

In qualità di Consigliera Nazionale Supplente, ha collaborato con la Consigliera di Parità effettiva, Francesca Bagni Cipriani sia nell'offrire sostegno alle Consigliere di parità territoriali, sia nell'organizzare eventi nazionali, sia nell'approfondire e proporre linee progettuali sui temi più rilevanti, sia nell'elaborare e condividere lettere, comunicati stampa e linee di indirizzo. Su delega della Consigliera Effettiva, nel 2019 l'attività di studio, ricerca e formazione si è orientata prevalentemente sulle seguenti grandi aree:

1. **Sostegno alle Consigliere territoriali per l'organizzazione dei Seminari di formazione specialistica per avvocate e avvocati in Diritto antidiscriminatorio di genere**, in attuazione del Protocollo firmato dalla Consigliera Nazionale di Parità e dal Presidente del Consiglio Nazionale Forense (e dalla Commissione Pari Opportunità dello stesso).
2. **Monitoraggio dei Seminari attivati**. (In allegato la relazione di monitoraggio).

Le Consigliere territoriali che hanno già concluso il percorso sono:

1. Consigliera Regionale della Puglia e Provinciale di Brindisi
2. Consigliera Regionale della Toscana e Provinciale di Siena
3. Consigliera Regionale del Molise
4. Consigliera Regionale dell'Emilia Romagna
5. Consigliera Regionale della Basilicata
6. Consigliera Regionale della Campania
7. Consigliera Regionale del Piemonte
8. Consigliera Provinciale di Sassari
9. Consigliera Area Metropolitana di Cagliari
10. Consigliera Regionale dell'Umbria
11. Consigliera Regione Veneto
12. Consigliera Regionale Lombardia

Sono in programma altri 2 Seminari nel 2020:

1. Consigliera Regionale Calabria
2. Consigliera Regionale Sicilia e Provinciale Messina.

3. Collaborazione per l'organizzazione del **Seminario Nazionale "L'evoluzione della lingua e il sistema dei valori: che genere di linguaggio"** in attuazione del Protocollo tra Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità e Accademia della Crusca. Il Seminario si è tenuto a Firenze presso l'Accademia della Crusca – Sala delle Conferenze il **26 marzo**. Le sono state affidate, in qualità di Consigliera Nazionale Supplente, le Conclusioni.

4. Collaborazione per l'organizzazione del Seminario Nazionale su "Le STEM e le Donne

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Consigliera Nazionale di Parità
Direzione Generale dei rapporti
di lavoro e delle relazioni industriali

DIVISIONE V
Via Fornovo, 8, pal. B - 00192 Roma
Tel 06/4683/4069-70

dgtutelalavoro.div5@pec.lavoro.gov.it
consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

1

m lps.32.REGISTRO UFFICIALE.I.0003381.26-02-2020

#benvenuteSTEM, in attuazione del Protocollo tra Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità e MIUR. Il Seminario si è tenuto il 3 aprile presso la Sala polifunzionale Via Santa Maria in Via – Roma. In qualità di Consigliera Nazionale Supplente ha coordinato la 2^a sezione: testimonianze di scienziate e buone prassi degli Istituti scolastici. In attuazione dello stesso Protocollo è stata elaborata una scheda di monitoraggio per conoscere le attività svolte dalle Consigliere di Parità con le Scuole ed in particolare sulla promozione delle STEM.

5. **Coordinamento del 2° Gruppo di Lavoro** della Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità su: Discriminazioni di Genere e lettura critica degli Istituti Processuali in capo alle Consigliere di Parità (artt. 25-41 del dlgs.198/2006 e succ. modifiche e integrazioni). L'incontro di gruppo si è tenuto il 16 gennaio 2019 (il gruppo è poi stato sospeso per circa 1 anno). Gli esiti programmati del lavoro di gruppo sono:

- ◇ Guida per le Consigliere di Parità su "Cosa fare se arriva la segnalazione di una discriminazione". In qualità di Consigliera Nazionale sup. ha predisposto una bozza.
- ◇ Revisione degli strumenti/schede di ascolto, gestione del caso e conclusione del caso.
- ◇ Elaborazione del modulo di 12 ore - di concerto con il CNF - per completare la Formazione Specialistica degli/delle Avvocato formati/e territorialmente.
- ◇ Vademecum sul trattamento dei dati Privacy di concerto con il CNF.
- ◇ Proposta di Revisione di alcune parti di articoli del 198/2006

6. **In qualità di Consigliera Nazionale Supplente ha dato un contributo scientifico a:**

- ◇ Consigliere di Parità di Trento, Emanuele Corni, per la pubblicazione: "Dal #MeToo alla Convenzione ILO (ed, Franco Angeli). Il titolo del contributo è: *"Vent'anni di contrasto alle Molestie sessuali sui luoghi di lavoro"*.
- ◇ Consigliera Regionale di Parità dell'Emilia Romagna, Sonia Alvisi per pubblicazione atti del Corso antidiscriminatorio per Avvocato/i. Il titolo del contributo è: *"Il Patto tra Consigliere di parità e Avvocato/i"*.
- ◇ Consigliera di Parità del Molise, Giuseppina Cennamo, per pubblicazione atti del Corso antidiscriminatorio. Il titolo del contributo è: *"Principi di pari Opportunità e non Discriminazione. Il Codice delle Pari Opportunità."*
- ◇ Osservatorio GETA (Generi e Talenti), di cui è componente presso il CNR di Roma, per pubblicazione del 1° Rapporto dal titolo: *"Ricerca, femminile plurale"*. Il titolo del contributo è: *"Le carriere scientifiche e gli strumenti per il riequilibrio vita lavoro: una prospettiva europea"*.

7. **Partecipazione ad Incontri Istituzionali**

Partecipazione alla Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità a Roma

10 aprile, 28 maggio, 3 luglio 5 novembre, 11 luglio, 11 dicembre

8. Partecipazione a Convegni in qualità di Consigliera Nazionale supplente/relatrice

25 gennaio – Firenze – Evento organizzato dalla Consigliera Regionale di Parità della Toscana e dalla Commissione Regionale P.O. della Toscana - Forum dei CPO della Toscana. Ha relazionato su: *“Le Pari Opportunità oggi nel mondo del Lavoro”*.

15 aprile – Bari – Evento organizzato dal CPO dell'Ordine degli Avvocati di Bari *“Ma quali stereotipi?”* Intervento sugli stereotipi di genere.

30 aprile – Bari – Seminario organizzato da ASL Bari e Università di Bari su Welfare aziendale e conciliazione tempi di vita: quali prospettive? Ha relazionato su: *“La conciliazione tra lavoro e cura nell'evoluzione delle Politiche familiari: la nuova direttiva europea”*.

8 maggio – Firenze – Seminario Formativo organizzato da Consigliera Regionale Toscana e ANCI su *“Il Comitato Unico di garanzia nella Pubblica Amministrazione”* Ha relazionato su: *“Cosa sono i CUG e loro funzionamento”*.

13-20 maggio - Bari – Seminario Formativo per Ispettori/Ispettrici: Discriminazioni di Genere nei luoghi di lavoro, Quali Strategie ispettive”, Organizzato da ITL Bari, Consigliera Nazionale di Parità e Consigliera di Parità dell'Area Metropolitana. Ha relazionato su *“Concetti di uguaglianza, parità e principio di non discriminazione nella legislazione europea ed italiana; Protocollo d'intesa tra INL e Ufficio Consigliera Nazionale di Parità.”*

11 giugno – Milano - Evento organizzato da FP CGIL Nazionale e FP CGIL Lombardia presso Casa Circondariale San Vittore: *“Oltre le sbarre. Il Lavoro delle donne in divisa.”*

27 settembre - Bari – Seminario Formativo organizzato da Porta Futuro Comune di Bari su: Presentazione del Bando del DPO “Conciliamo”. Relazione su *“Donne Lavoro e Conciliazione”*.

28 settembre – Calimera (LE) – Convegno organizzato dal Comune di Calimera su *“Lavoro e Donne tra ostacoli e opportunità”*. Ha relazionato sul tema,

1 ottobre – Bari– Seminario Formativo Regionale Il CUG – Ruolo e funzione nella P.A.. Ha relazionato su: *“Il CUG e il suo funzionamento alla luce della Direttiva n. 2 del 2019”*.

11 ottobre – Bari – Seminario formativo organizzato da Istituto Oncologico di Bari. Intervento su *“Donne e Sanità e Consegna del “Premio Donna Medico dell'Anno”*.

14-15-16 novembre – Lecce – Convegno Nazionale “Ambiente e clima. Il presente per il futuro”, organizzato dall'Associazione Donne e Scienza, da Università del Salento e di Bari e il patrocinio dell'ufficio della Consigliera Nazionale di Parità e ASVIS. Ha coordinato la sessione *“Ambiente e salute: integrare la dimensione di genere”*.

23 novembre – Brindisi – Forum delle Giornaliste del Mediterraneo. Intervento istituzionale su: *"Quale verità: Donne, guerre, migranti"*.

2 dicembre – Lecce – Seminario formativo organizzato dal CUG dell'Università del Salento presso sala Conferenza Rettorato su: Donne e Lavoro. Ha relazionato su *"Donne al Lavoro. Facciamo il punto"*. L'evento è patrocinato anche dall'ufficio della Consigliera Nazionale di Parità

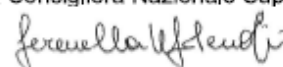
5 dicembre – Bari – Tavola rotonda organizzata dal CISL e Consigliera di parità dell'area Metropolitana presso Sala Consiliare Palazzo della Provincia su Molestie e Violenza di genere sui luoghi di lavoro. Ha relazionato su *"Le Molestie sessuali sui luoghi di lavoro dal Codice Pari Opportunità alla Convenzione ILO n° 190/2019"*.

6 dicembre – Lecce – Convegno organizzato dal CPO dell'Ordine degli Avvocati di Lecce su: Il Codice Rosso: Dal Delitto d'Onore al Delitto del Non amore". Intervento d'apertura,

12 dicembre – Venezia – Seminario di formazione per Avvocati/e organizzato dalla Consigliera Regionale di Parità. Ha relazionato su *"Quali prospettive nella collaborazione tra Consigliere e Avvocati/e"*.

Roma 18 febbraio 2020

La Consigliera Nazionale Supplente



28/05/2019

Salone D'Antona – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, via Flavia 6, ROMA



Analisi dei dati contenuti nei Rapporti annuali delle Consigliere di Parità territoriali (art. 15, co. 6, D.lgs 198/06)

Anno di riferimento 2018

Presentazione dei dati

Francesca Bagni Cipriani
Consigliera Nazionale di Parità

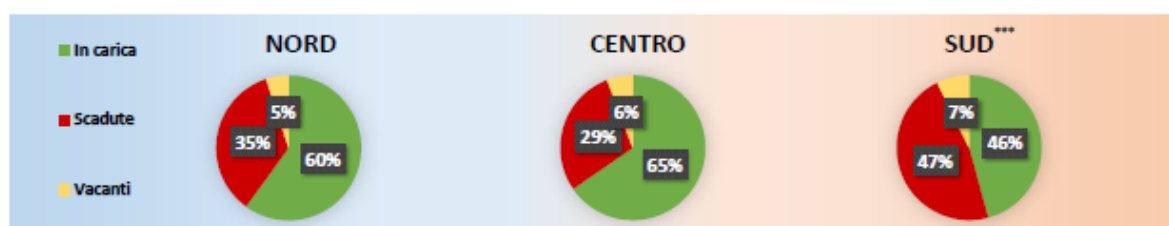
Elaborazione dei dati: Stefano Brienza

LE NOMINE DELLE CONSIGLIERE*

Nel corso del 2018 sono state nominate 6 nuove consigliere di parità regionali** e 24 nuove consigliere provinciali, tuttavia la sopravvenuta scadenza, nel periodo di riferimento della rilevazione, di precedenti mandati, rende la situazione complessiva delle nomine quasi identica a quella che si registrava nel 2017 (si rileva solo un +2% di consigliere in carica al sud).

	CONSIGLIERE REGIONALI		TOT
	EFFETTIVE	SUPPLENTI	
TOTALI	29	17	36
VACANTI	1	0	1
IN CARICA	15	15	30
SCADUTE	3	2	5

	CONSIGLIERE PROVINCIALI		TOT
	EFFETTIVE	SUPPLENTI	
TOTALI	106	93	199
VACANTI	6	7	13
IN CARICA	57	45	102
SCADUTE	43	41	84



Nel grafico a torta è riportata, per aree geografiche, la situazione complessiva delle nomine (senza distinzione tra consigliere effettive/supplenti e regionali/provinciali). Con il termine «vacanti» si intendono le consigliere dimissionarie che l'ente di riferimento non ha ancora sostituito, per distinguerle dalle consigliere il cui mandato è scaduto che, in assenza di dimissioni, si presume continuino a svolgere le loro funzioni in «prorogatio», fino alle nuove nomine.

*Situazione al 31/03/2019, termine ultimo entro il quale le consigliere territoriali dovevano presentare il rapporto sull'attività svolta nel 2018, oggetto della presente analisi.

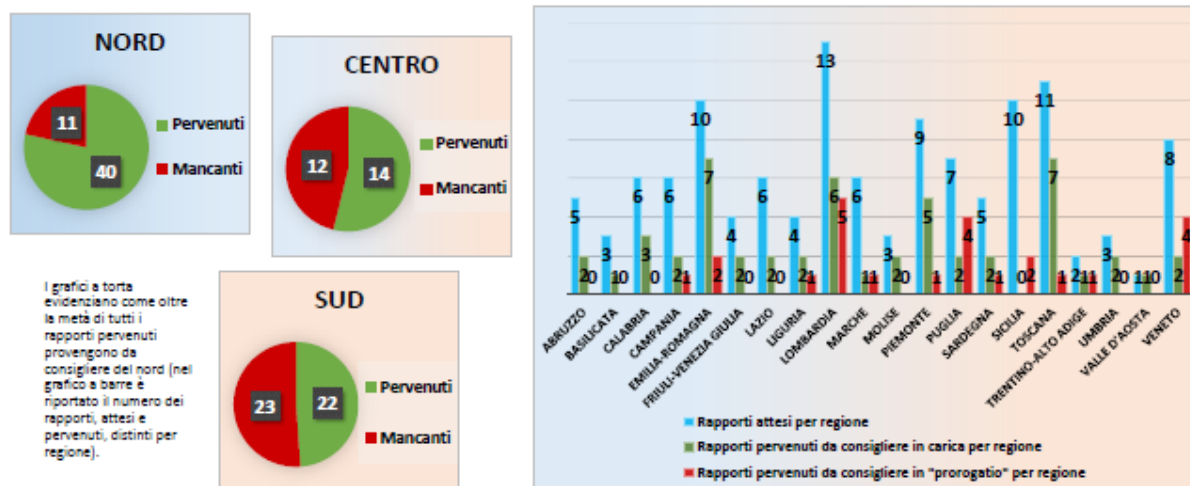
**Tra queste si registra la nomina, per la prima volta, della consigliere supplente della regione Sicilia, che fino al 2018, come le altre regioni a statuto speciale, ad eccezione della Sardegna, non prevedeva la nomina di consigliere supplenti.

*** Il riferimento alle regioni del Sud Italia è da intendersi sempre comprensivo delle isole.

N.B. Rispetto alla precedente rilevazione la Val d'Aosta viene considerata solo tra le regioni in quanto nomina solo la consigliere regionale.

I RAPPORTI ANNUALI

Sono 76 i Rapporti pervenuti alla Consigliera Nazionale (su 122 attesi*) relativi all'anno 2018 (2 in più rispetto al 2017**). 24 Rapporti sono stati inviati da consiglieri che operano in regime di «prorogatio» (come nel 2016). Rispetto alla precedente rilevazione, aumentano i Rapporti provenienti dalle consigliere del sud (+3) e del centro (+3), mentre diminuiscono quelli del nord (-1) che, tuttavia, in percentuale, rimangono maggiori.



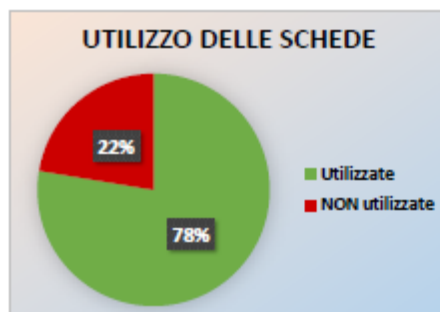
*) Rapporti attesi sono calcolati considerando uno per ciascuna regione/provincia, e sottraendo a tale numero quello riferito a regioni/province in cui la carica è totalmente vacante.

**) 66 rapporti provengono dalle stesse consigliere che l'hanno inviato nel 2017. Dalle consigliere nominate in corso d'anno 2018 sono pervenuti 7 rapporti (13 erano quelli attesi).

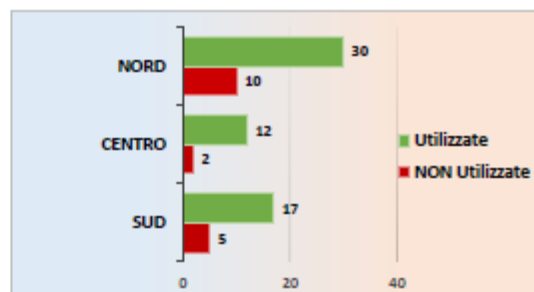
3

LE SCHEDE DI RILEVAZIONE

L'analisi dei dati contenuti nei Rapporti annuali risente dell'utilizzo e del grado di accuratezza con cui sono state compilate dalle consigliere territoriali le «Schede di sintesi»* della loro attività, inviate alla Consigliera Nazionale.



Il grafico a torta evidenzia come oltre il 74% dei rapporti pervenuti alla Consigliera Nazionale sono stati elaborati utilizzando le schede di sintesi.

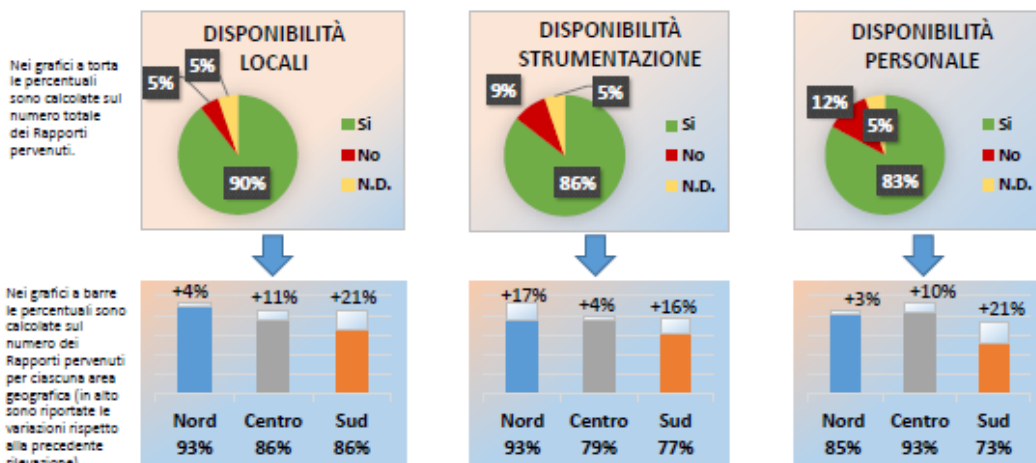


Nel grafico a barre è riportato, per aree geografiche, il numero delle consigliere che hanno utilizzato le schede di sintesi nell'elaborazione del loro rapporto annuale.

*Per i dettagli relativi al contenuto delle schede, si rinvia alla relazione annuale della Consigliera Nazionale di Partito - anno 2018 -, pubblicata sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

GLI UFFICI

La nuova rilevazione evidenzia una generale tendenza al rispetto, da parte degli enti locali, dell'obbligo di conferire strutture, apparecchiature e personale alle consigliere *. Rispetto alla precedente rilevazione aumenta, infatti, il totale delle consigliere che dichiarano di disporre di locali (+10%), di strumentazione (+12%) e di personale (+10%) necessari per lo svolgimento dei loro compiti, con un sostanziale riequilibrio della situazione nelle tre aree geografiche.



5

LE RISORSE ECONOMICHE

Rispetto alla precedente rilevazione è stata monitorata la disponibilità di risorse finanziarie da parte delle consigliere distinguendo tra risorse assegnate dall'ente di riferimento e risorse finanziarie residue, provenienti dal vecchio fondo nazionale*.



Nel grafico a torta di sinistra è riportata, in verde, la percentuale delle consigliere che dichiarano - nel loro rapporto - di avere avuto la disponibilità di risorse economiche per lo svolgimento delle loro attività. Si registra, tuttavia, che quasi la metà di queste consigliere ha potuto disporre solo dei residui del vecchio fondo nazionale (come evidenziato nel grafico a torta di destra).

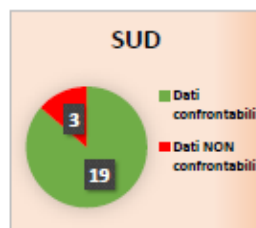
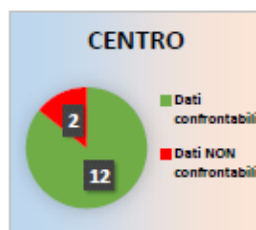
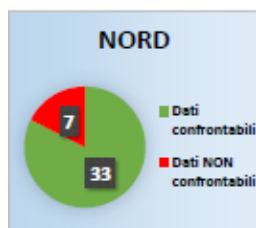
Nel grafico a barre è riportato, per aree geografiche, il numero delle consigliere che dichiarano di aver usufruito di risorse stanziate dall'ente e/o dei residui del vecchio fondo nazionale. Sull'attendibilità di quest'ultimo dato incide, tuttavia, la diffusa tendenza degli enti locali a non fornire indicazioni precise sul relativo ammontare.

* Abrogato ex art. 35 D.lgs. 151/2015, che ha modificato gli articoli 17 e 18 del Codice delle pari opportunità.

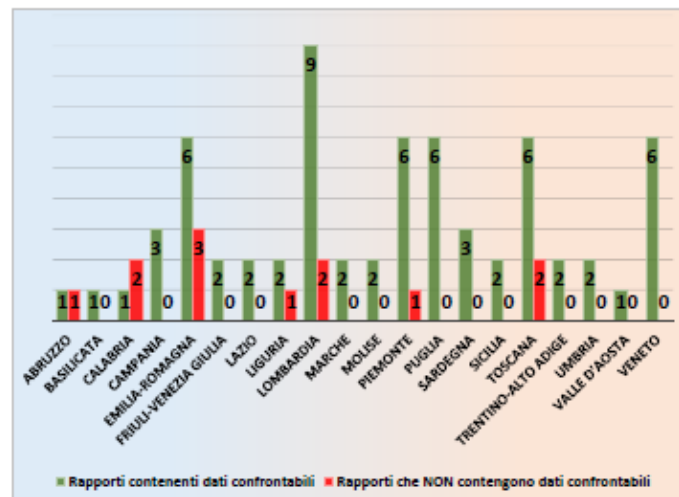
6

L'ATTIVITA' ANTIDISCRIMINATORIA

L'analisi dell'attività di contrasto alle discriminazioni svolta dalle consigliere territoriali è limitata a 64 rapporti pervenuti, in quanto i restanti 12 rapporti contengono dati che non sono stati elaborati dalle consigliere secondo gli standard individuati nelle schede di sintesi, e quindi non risultano confrontabili.



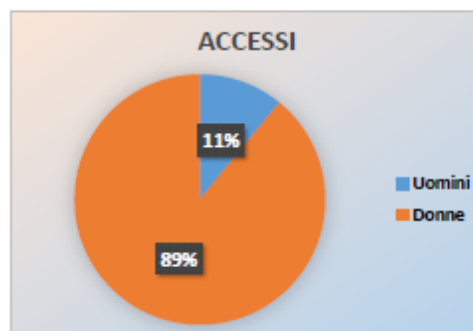
Nei grafici a torta emerge l'alta partecipazione delle consigliere, con percentuali simili in tutte e tre le aree geografiche, alla nuova rilevazione con l'utilizzo delle schede di sintesi (nel grafico a barre è riportato il dettaglio della partecipazione delle consigliere per ciascuna regione).



7

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

Il primo dato registrato dalla scheda di sintesi relativa alle discriminazioni individuali è il numero degli «accessi», ovvero degli utenti che si sono rivolti nel corso del 2018 alle consigliere. Il numero complessivo (2.947) risulta, tuttavia, poco attendibile in quanto risente delle differenti condizioni in cui le consigliere si trovano a dover operare (spesso senza un servizio di segreteria che permetta di registrare con puntualità anche i semplici contatti telefonici o telematici, anch'essi importanti perché riflettono il grado di conoscenza sul territorio della loro carica istituzionale).

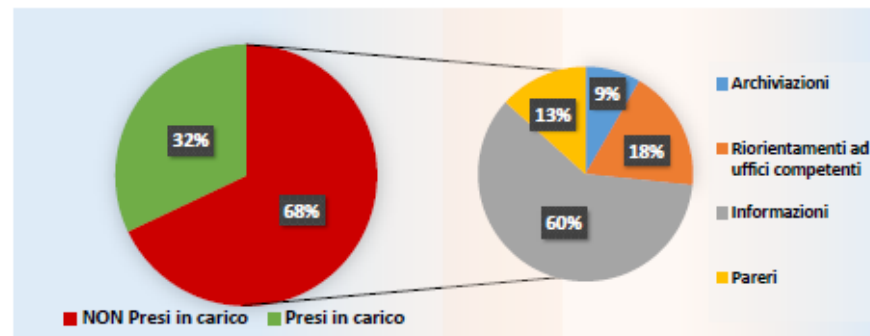


Il grafico a torta evidenzia come la quasi totalità delle segnalazioni registrate è pervenuta da donne.

8

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

Il dato degli accessi permette di risalire all'incidenza percentuale dei casi di discriminazione di genere sul lavoro presi in carico nel 2018 dalle consigliere (944) rispetto alla totalità delle segnalazioni dichiarate nei rapporti.

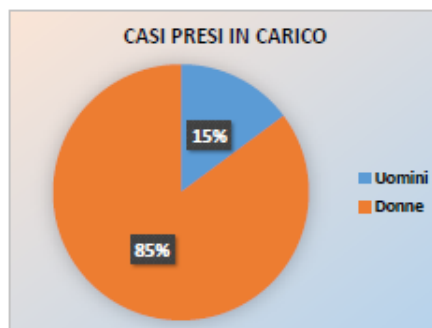


Tra le categorie previste dalle schede di sintesi in cui si chiede alle consigliere di registrare le segnalazioni non prese in carico (riportate nel grafico a torta di destra) particolare importanza rivestono i «Pareri» (267) in quanto individuano casi di discriminazione di genere sul lavoro che non hanno avuto seguito esclusivamente per volontà del discriminato (caso tipico è quello della lavoratrice che non prosegue nella denuncia della discriminazione per paura di ritorsioni da parte del datore di lavoro).

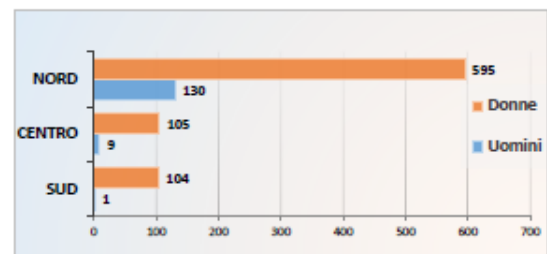
9

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

L'utilizzo delle schede permette anche la disaggregazione per genere dei casi di discriminazione presi in carico dalle consigliere.



I dati disaggregati per genere relativi alla totalità dei casi presi in carico nel corso del 2018 dalle consigliere, riportati in percentuale nel grafico a torta, evidenziano un numero nettamente maggiore di donne che denunciano di aver subito discriminazioni di genere sul lavoro rispetto ai colleghi uomini, in linea con quanto registrato negli accessi.

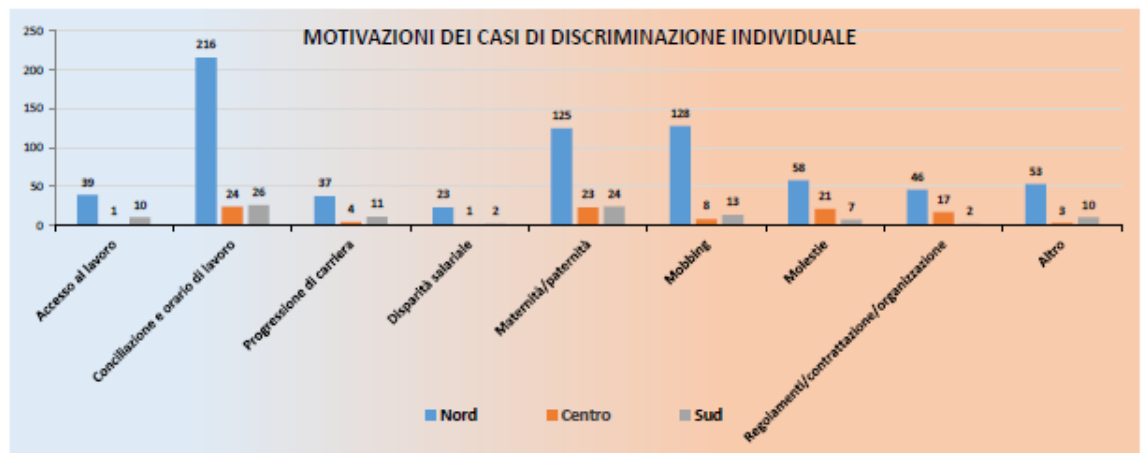


Il grafico a barre riporta il numero di casi di discriminazione presi in carico nel 2018 dalle consigliere, distinto per genere e per aree geografiche. Il dato che emerge, tuttavia, deve essere interpretato tenendo conto del fatto che la metà dei rapporti analizzati (il 52%) proviene da consigliere del nord Italia (19% del centro; 30% del sud).

10

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

Altra informazione richiesta nelle schede è la motivazione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro presi in carico dalle consigliere.

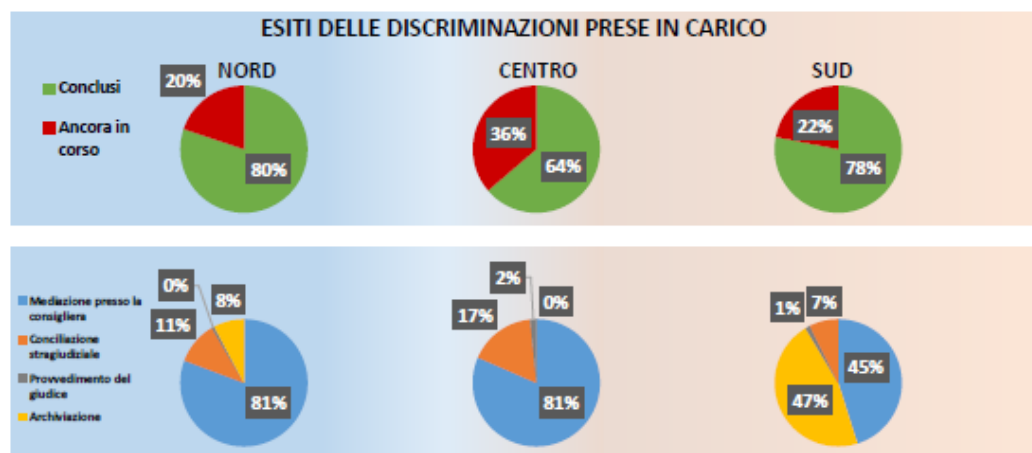


Il grafico a barre mostra come - soprattutto al nord dove si concentra la maggioranza dei casi di discriminazione presi in carico - vi sono alcune motivazioni di gran lunga prevalenti. A tal proposito occorre tuttavia precisare che i numeri dei casi di mobbing e di quelli delle molestie potrebbero non riflettere fedelmente la situazione reale, nel primo caso per la difficoltà ad inquadrare il fenomeno mobbing in assenza di una normativa specifica; nel secondo caso perché potrebbero essere state registrate come molestie solo le discriminazioni ad evidente connotazione sessuale e non i semplici comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso (cfr. art. 26, D.lgs 198/06).

11

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

L'analisi permette di rilevare come la maggioranza dei casi di discriminazione presi in carico nel 2018 si sono conclusi nell'arco dello stesso anno.

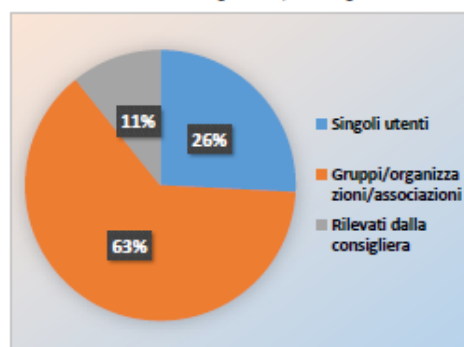


Dai grafici e tabelle che analizzano le modalità di conclusione dei casi, risalta il dato delle archiviazioni sensibilmente più alto al sud, il che fa pensare ad una maggiore tendenza da parte dei/della segnalante, in quelle aree, ad evitare lo scontro con il datore di lavoro. Con riferimento ai casi risolti dinanzi alle commissioni di conciliazione o ai giudici, dai rapporti emergono solo provvedimenti favorevoli agli istanti, mentre la mediazione delle consigliere - che rappresenta la soluzione più naturale, in particolare al centro/nord - non ha avuto esito positivo solo nel 17% dei casi (tutti registrati al nord, dove però, lo ricordiamo, si concentra il maggior numero di casi).

12

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

Il dato complessivo riferito ai casi di discriminazioni collettive risulta abbastanza contenuto (93) pur tenendo conto, non soltanto delle segnalazioni provenienti da gruppi di persone organizzati per il conseguimento di un fine comune, come sindacati e associazioni, ma anche di quelle provenienti da singoli utenti, quando riferite ad atti, patti o comportamenti in grado di produrre effetti su più persone, nonché dei casi rilevati d'ufficio dalle consigliere di parità regionali*.



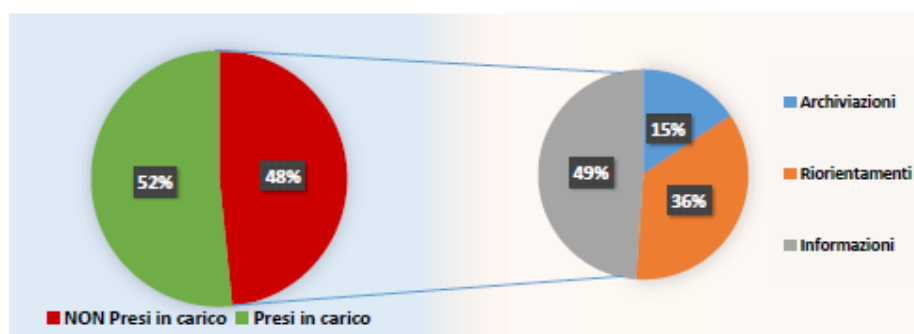
Nel grafico a torta sono riportate le segnalazioni relative a possibili casi di discriminazioni collettive, pervenute alle consigliere nel corso del 2018, da singoli utenti o gruppi organizzati, nonché i casi rilevati d'ufficio dalle consigliere regionali.

*Le consigliere di parità regionali sono le sole competenti a trattare le discriminazioni collettive, insieme alla consigliera nazionale, competente però nei casi di rilevanza nazionale (cfr. art. 37, D.lgs 198/06).

13

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

Sono 38 i casi segnalati, presi in carico dalle consigliere regionali in quanto configuravano discriminazioni di genere sul lavoro di carattere collettivo, a cui si sommano 10 casi rilevati d'ufficio dalle stesse.

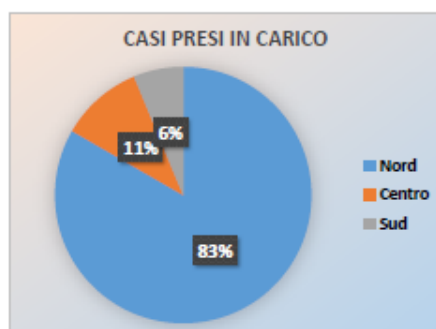


N.B. Rispetto alla rilevazione relativa ai casi di discriminazioni individuali, tra le categorie in cui le schede chiedono di registrare le segnalazioni mancano i «Pareti» in quanto le consigliere quando rilevano l'esistenza di una discriminazione di carattere collettivo non hanno bisogno della delega del segnalante ma possono agire d'ufficio.

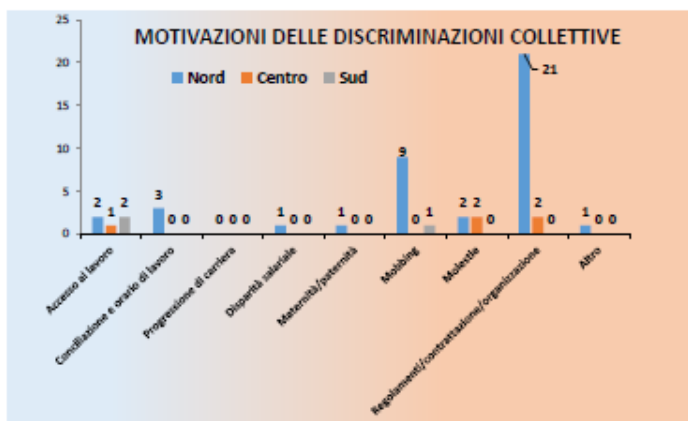
14

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

Anche per le discriminazioni collettive è possibile la disaggregazione per aree geografiche con focus sulle motivazioni principali.



I pochi casi di discriminazioni collettive, presi in carico dalle consigliere regionali nel 2018, sono concentrati al nord e hanno riguardato nella quasi totalità donne (il 96%).

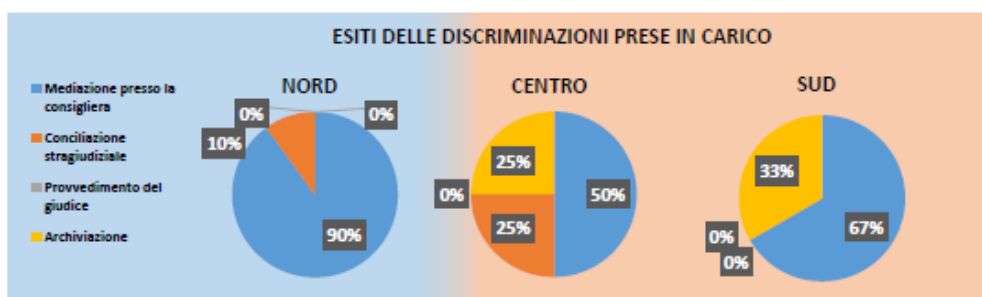


Sebbene riferito a pochi casi, in percentuale la causa di gran lunga prevalente è legata agli aspetti che riguardano l'organizzazione del lavoro. Stupisce l'assenza di denunce di discriminazioni riferibili alla categoria della progressione di carriera.

15

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

I pochi casi presi in carico nel 2018 dalle consigliere regionali del centro e del sud si sono tutti conclusi (tranne un solo caso al centro) nel corso dell'anno di riferimento, mentre la metà dei casi presi in carico dalle consigliere del nord sono ancora in corso.

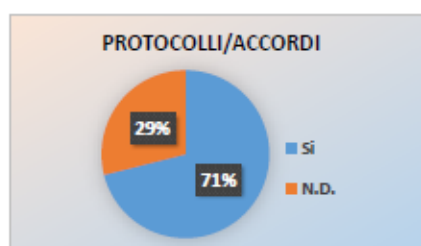


La rilevazione relativa agli esiti dei casi di discriminazione collettiva risente dello scarso numero di casi presi in carico. Importante notare, tuttavia, come la mediazione della consigliera permetta di risolvere il maggior numero di casi e che, come per le discriminazioni individuali, al sud è più basso il tasso di litigiosità (le archiviazioni evidenziano come la maggior parte dei casi si è concluso per il venir meno della materia del contendere).

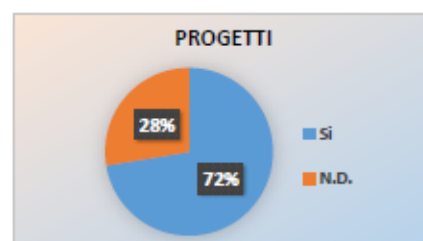
16

LE ALTRE ATTIVITA'

La stipulazione di Protocolli/Accordi e la realizzazione o la partecipazione a progetti forniscono un'indicazione circa le modalità di svolgimento del mandato delle consigliere.



Sono 54 le consigliere che dichiarano di aver stipulato Protocolli e/o Accordi soprattutto con altre P.A. (in particolare con i servizi ispettivi locali) ma anche con associazioni sindacali e di volontariato.



Sono 55 le consigliere che dichiarano di aver promosso o partecipato a Progetti inerenti perlopiù a tematiche connesse alla violenza di genere, alle discriminazioni ma anche alla conciliazione e alla formazione delle donne in ambito lavorativo.

17

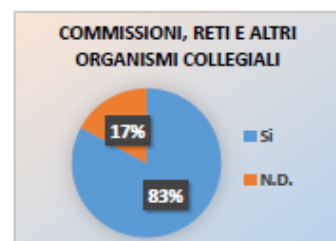
LE ALTRE ATTIVITA'

La partecipazione a tavoli/procedure istituzionali dei/delle quali la consigliera è componente e la partecipazione a commissioni, comitati e altri organismi di parità comunque denominati può indicare il grado di coinvolgimento delle consigliere a livello locale.

Con particolare riferimento ai tavoli di cui sono componenti, per legge, le consigliere di parità regionali, hanno dichiarato espressamente di averne preso parte 12 consigliere regionali su 19.



Tra i Comitati in materia di R.O. ai quali partecipano le consigliere, predominanti sono i CUG delle P.A. (il 79% delle consigliere dichiara di aver preso parte a CUG di enti locali).

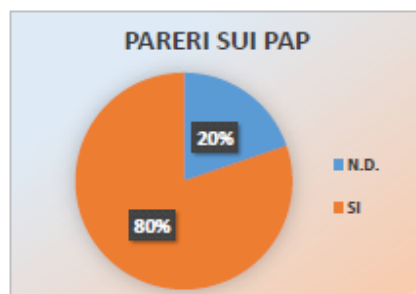


Forte la tendenza, soprattutto al nord, a fare rete tra le consigliere (la metà delle consigliere del nord dichiara di aver partecipato a incontri con le consigliere della propria regione) mentre la tematica di gran lunga prevalente in commissioni e altri organismi collegiali a cui hanno preso parte nel 2018 ha riguardato il fenomeno della violenza contro le donne.

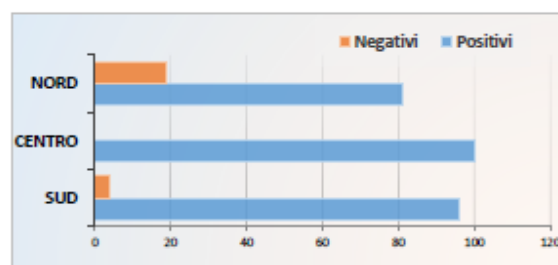
18

LE ALTRE ATTIVITA'

Aumentato sensibilmente rispetto alla precedente rilevazione il numero delle consigliere (61) chiamate ad esprimere il loro parere sui Piani di Azioni Positive (nel 2017 erano state 39, ovvero il 47%) che dichiarano di aver esaminato 475 PAP (332 al nord, 58 al centro, 85 al sud).



Il grafico a torta mostra come quasi tutte le consigliere sono state chiamate ad esprimersi sui Piani di azioni positive di amministrazioni locali (nella stragrande maggioranza si è trattato di comuni).



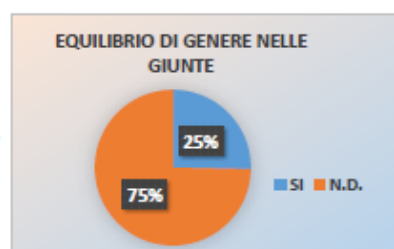
Nel grafico a barre è espresso in percentuale il tasso di approvazione dei PAP sottoposti al parere delle consigliere nel 2018.

19

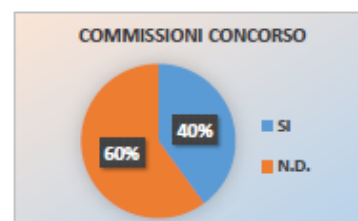
LE ALTRE ATTIVITA'

Infine, sono state monitorate, per la prima volta, le quote rosa nelle giunte comunali e negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate in borsa e a controllo pubblico, oltre alle commissioni di concorso che si attestano sui livelli della precedente rilevazione.

19 consigliere dichiarano di aver proceduto a verificare la composizione delle giunte dei comuni di competenza. Non è stato possibile rilevare il numero complessivo dei comuni controllati, perché non sempre precisato nei rapporti, dai quali comunque emerge che solo in 3 casi (tutti al sud) è stato necessario ricorrere al TAR per l'annullamento delle relative delibere (i 3 casi sono tuttora sub iudice).



5 consigliere dichiarano di aver svolto un'attività di controllo del rispetto delle quote di genere dei CDA (occorre tener conto che la stessa è prevista da una norma che esaurirà la sua efficacia nel 2022).



8 consigliere regionali hanno ricevuto 1038 atti di nomina delle commissioni di concorso dalle P.A. (in particolare da Università n. 492, Comuni n. 274 e Ospedali-ASL-ASST n. 205).

20

m lps.28.DECRETO MINISTRO.REGISTRAZIONE.0000051.03-05-2018



Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*";

VISTO, in particolare, l'articolo 46 del medesimo decreto legislativo che prevede, per le aziende pubbliche e private con oltre cento dipendenti, la redazione periodica di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, da trasmettere alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità;

VISTO, in particolare, il terzo comma del predetto articolo 46, che demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali la individuazione delle indicazioni per la redazione del rapporto;

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 17 luglio 1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 26 luglio 1996, n. 174, adottato ai sensi dell'articolo 9 della legge 10 aprile 1991, n. 125, abrogato dal decreto legislativo n. 198 del 2006, con il quale sono state individuate le modalità e i termini per la presentazione del rapporto, in conformità alle indicazioni contenute nelle tabelle allo stesso allegate;

RAVVISATA l'esigenza di aggiornare le indicazioni per la redazione del rapporto, alla luce delle modifiche normative da ultimo introdotte dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante "*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*";

CONSIDERATA la necessità di aggiornare le modalità di presentazione del rapporto in considerazione del progresso tecnico, per consentire alle aziende pubbliche e private con oltre cento dipendenti la trasmissione telematica dei dati ai sensi dell'articolo 46, comma 2, del decreto legislativo n. 198 del 2006, attraverso un sistema che semplifichi ed uniformi la raccolta dei dati sull'intero territorio nazionale e consenta una più rapida ed efficace elaborazione dei risultati;

DECRETA

Articolo 1

1. In attuazione dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti redigono, a decorrere dal biennio 2016-2017, il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in conformità alle indicazioni definite nel modello allegato, ripartito in sezioni numerate da 1 a 3.
2. Il rapporto è redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, che in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti.
3. Il rapporto deve essere redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione *on-line* di appositi campi riprodotti nel modulo allegato al presente decreto. A tal fine, sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sezione "Strumenti e Servizi", è reso disponibile un applicativo dedicato alla compilazione di tali campi. Per accedere all'applicativo le



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

aziende, ove ne fossero in possesso, potranno utilizzare il sistema SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale, ovvero richiedere le credenziali di accesso attraverso l'apposita procedura di registrazione.

4. Al termine della procedura di compilazione dei moduli di cui al comma 3, il servizio informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora non rilevi errori o incongruenze, rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso.

5. Il medesimo servizio informatico attribuisce alla consigliera o al consigliere regionale di parità un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, così come previsto dall'articolo 46, comma 2, del decreto legislativo n. 198 del 2006.

6. La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consigliera di parità regionale. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa con modalità telematica anche alle rappresentanze sindacali aziendali entro il medesimo termine di cui all'articolo 3.

Articolo 2

1. Eventuali modifiche e aggiornamenti al modello allegato al presente decreto sono adottati con decreto del Direttore Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione, d'intesa con il Direttore Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Articolo 3

1. In fase di prima applicazione delle nuove modalità adottate con il presente decreto, limitatamente al biennio 2016-2017 il termine di trasmissione del rapporto di cui all'articolo 1, comma 1, è stabilito al 30 giugno 2018. Per i bienni successivi, il termine di trasmissione è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

Articolo 4

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede all'attuazione con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.

2. Il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 17 luglio 1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 26 luglio 1996, n. 174, è abrogato dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Il presente decreto è pubblicato sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it e della pubblicazione è dato avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 03 MAG 2016

Giuliano Polatti

**Rapporto periodico sulla situazione del
personale maschile e femminile**

Biennio 2016/2017

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive
modificazioni)



Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*

**Ragione
Sociale***

Sede Legale

Comune*

Cap*

Indirizzo*

Occupazione totale al
31/12/2017 (II anno del biennio)

**Numero
complessivo***

0

**Di cui
femmine***

0

Attività economica esercitata*

Note

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

**Contratto applicato al maggior numero di
lavoratori***

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri contratti (0 ... n)

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupanti

Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2017 (secondo anno del biennio)

1. Occupanti alle dipendenze al 31/12/2016 (primo anno del biennio) al 31/12/2017 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Occupanti alle dipendenze al 31/12/2016 (I anno biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entrate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uscite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Occupanti alle dipendenze al 31/12/2017 (II anno biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2. Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31/12/2017 (secondo anno del biennio) :

MF*: 0, F*: 0

Tabella 2.2 - Occupanti alle dipendenze al 31/12/2017 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

CCNL	Livello	Occupazione al 31/12/2017		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
		MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Dirigenti	0	0	0	0	0	0
	Quadri	0	0	0	0	0	0
	Impiegati	0	0	0	0	0	0
	5° Livello	0	0	0	0	0	0
	Operai	0	0	0	0	0	0
	4° Livello	0	0	0	0	0	0
	Apprendisti	0	0	0	0	0	0
	TOTALE	0	0	0	0	0	0
	di cui Disabili Cat. Protette	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.3 - Occupanti alle dipendenze al 31/12/2017 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa Integrazione (CIGS) e aspettativa

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Contratti a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti di Collaborazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN CIG a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN CIG non a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in congedo parentale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.4 - Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno 31/12/2017 (secondo anno del biennio) per categoria

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
ENTRATE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio da altra categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nuova assunzione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
USCITE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio ad altra categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
cessazione rapporto di lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

DI CUI	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
licenziamento collettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giusta causa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Decesso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazione attività	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Scadenza contratto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	da tempo determinato a tempo indeterminato											
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da PT a tempo pieno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da tempo pieno a TP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2017 (secondo anno del biennio) per categoria professionale

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	numero partecipanti											
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
numero totale ore di formazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.6 - Retribuzione annua al 31/12/2017 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL		Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		
			MF*	F*	
			Quadri	€ 0,00	€ 0,00
			Impiegati	€ 0,00	€ 0,00
	5° Livello		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			Operai	€ 0,00	€ 0,00
	4° Livello		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00
			Disabili e cat. protette	€ 0,00	€ 0,00

Dirigenti

monte retributivo
lordo individuale
annuo massimo*

€ 0,00

monte retributivo
lordo individuale
annuo minimo*

€ 0,00

	DA*	A*	MF*	F*
4° scaglione retributivo	€ 0,00	€ 0,00	0	0
3° scaglione retributivo	€ 0,00	€ 0,00	0	0
2° scaglione retributivo	€ 0,00	€ 0,00	0	0
1° scaglione retributivo	€ 0,00	€ 0,00	0	0

Sezione 3 - Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale

**Tabella 3.1 - Occupanti per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti, al 31/12/2017
(secondo anno del biennio)**

	PROVINCIA	COMUNE	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
			MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
U.P. 1			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
U.P. 2			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



REPORT CONFERENZA NAZIONALE CONSIGLIERE DI PARITÀ DEL 5 NOVEMBRE 2019

La riunione ha inizio alle ore 10:30 circa. Sono presenti 29 consiglieri tra effettivi e supplenti. Presiede la riunione la Consigliera Nazionale, Francesca Bagni Cipriani, ed è presente la Consigliera Nazionale Supplente, Serenella Molendini. Per l'Amministrazione, sono presenti la dott.ssa Francesca Pelaia, Dirigente della Divisione V della Direzione generale dei rapporti di lavoro e relazioni industriali, e per lo Staff della Consigliera Nazionale Laura Cosimi, Stefano Brienza e Maria Assunta Gaspari.

La riunione si apre alle 10.30, con il seguente ordine del giorno:

1. Apertura dei lavori
2. Stato dei lavori per la realizzazione della piattaforma elettronica per le Consigliere di Parità
3. Conferenza Unificata: aggiornamenti
4. Ddl d'iniziativa della Sen. Valente sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro: presentazione emendamenti
5. Direttiva CUG: informativa sulla proposta di contributo delle Consigliere
6. Varie ed eventuali:
 - Programmazione attività
 - Informativa su Ddl gender pay gap

Nel corso della mattinata vengono affrontati i primi 5 punti all'ordine del giorno, per i quali si riassumono brevemente gli esiti della discussione.

Sul punto 1, la Consigliera introduce gli argomenti e l'organizzazione dei lavori, annunciando la presenza della Ministra e Sottosegretaria.

Sul punto 2, per quanto riguarda la realizzazione della piattaforma elettronica per le Consigliere, si tratta di uno strumento informatico messo a disposizione dall'Amministrazione alle Consigliere di Parità al fine di scambiare tra loro informazioni, prassi, attività, tutto ciò che possa essere ritenuto utile allo svolgimento del loro ruolo, e che, d'altra parte, fornirà informazioni sulle attività delle Consigliere e degli enti. La piattaforma sarà alimentata dalle stesse Consigliere e condivisa soltanto tra loro. E' articolata in sezioni costruite in base alle attività che esse svolgono e in questa fase potrà essere modificata secondo le esigenze che si verificheranno in corso d'opera. Vi sarà anche una sezione, forse quella più importante, al momento non attiva, sulla trattazione dei casi di discriminazione, per i quali si è in attesa del parere del Garante per la Privacy. Lo strumento è stato presentato alla Conferenza delle Consigliere di Parità dagli esperti informatici della Direzione generale per i sistemi informativi.

Sul punto 3, si ricorda che, a seguito delle riforme del 2015, le risorse per le Consigliere di Parità non sono più a carico del Fondo Nazionale (gestito dal Ministero del lavoro), sia per l'indennità che per le spese per l'attività, ma sono state poste in capo agli enti locali. Spesso questi ultimi non supportano le consigliere come dovrebbero, generando sul territorio una situazione di efficienza delle Consigliere a macchia di leopardo. Per questo, da tempo, la Consigliera Nazionale si è adoperata con la Conferenza Unificata per sensibilizzare gli enti e chiedere un aumento delle risorse messe a disposizione, incontrando però solo la disponibilità delle Regioni e non delle Province, che peraltro rappresentano il maggior numero. Quindi, la Consigliera Nazionale

informa la Conferenza sul fatto che dopo il colloquio e il suggerimento del Capo di Gabinetto del Ministro per gli affari regionali Francesco Boccia, il dott. Rana, si sta procedendo attraverso contatti presi con l'UPI e l'ANCI, per sollecitare un cambio di posizione a riguardo. Una volta definiti gli appuntamenti, ne saranno informate le consigliere.

Sul punto 4, la Consigliera Nazionale informa la Conferenza circa il Ddl presentato dalla Sen. Valente sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, per il quale la Senatrice ha voluto incontrare una delegazione di Consigliere di Parità il 29 ottobre. Al provvedimento, già acquisito anche dalla Conferenza, sono state formulate, tramite la Consigliera Nazionale, richieste di emendamento che riguardano sostanzialmente l'inserimento (tramite un articolo o modifica degli stessi) della figura della Consigliera di Parità e soprattutto delle sue competenze per la risoluzione delle controversie, che la Consigliera Nazionale provvederà ad inoltrare alla Senatrice.

Sul punto 5 che riguarda la nuova Direttiva sui CUG, emerge la necessità di definire la tipologia di collaborazione fra rete dei CUG e rete delle Consigliere per un migliore e più efficace funzionamento dei due organismi. Il punto cruciale è quello di coordinare le funzioni di pubblico ufficiale delle Consigliere di Parità, e quindi il ruolo che esse possono svolgere per la tutela del soggetto, con i compiti dei CUG e del loro rapporto con l'Ente di appartenenza. Oltre questo vi sono una serie di azioni competenza delle Consigliere che hanno conseguenze in caso di inadempimento come i pareri dati sui Piani di Azioni Positive, e la composizione delle commissioni di concorso all'interno della P.A.. La Consigliera Nazionale informa di avere avuto un confronto con la Cabina di Regia nazionale dei CUG presso il Dipartimento della P.A. della Presidenza del Consiglio e di essere in attesa del parere sul testo dell'Accordo di Collaborazione proposto.

Dopo la pausa per il pranzo alla riunione si aggiungono la Ministra Nunzia Catalfo e la Sottosegretaria Francesca Puglisi.

La Consigliera Nazionale nell'accogliere la Ministra presenta la rete e riassume brevemente gli argomenti in discussione oggi.

La Ministra nel salutare la Conferenza, afferma che l'attività delle Consigliere è molto importante e rappresenta inoltre un interessante occasione di scambio di buone prassi e permette di conoscere meglio anche i territori. La questione delle donne è molto sentita dall'attuale Governo: purtroppo ci si trova a dover affrontare la problematica dell'inattività di molte di loro, oltre alla questione del differenziale salariale, situazione ulteriormente aggravata dal carico degli oneri familiari per i non autosufficienti o minori ancora tradizionalmente in capo alle donne. Aggiunge che vi dovrebbero essere altri disegni di legge anche al Senato sul gender pay gap, e che quindi sarà felice di raccogliere le osservazioni delle Consigliere su questo. Afferma di essere molto contenta di partecipare ai lavori e passa la parola alla Sottosegretaria.

La Sottosegretaria saluta la Conferenza e sostiene l'importanza di lavorare insieme per lottare contro tutte le disuguaglianze. Il problema delle inattive, soprattutto per il Sud, è molto sentito dal Governo, si ritiene importante puntare sullo sviluppo di servizi di cura e soprattutto far sì che questa sia un'attività condivisa, per cui saranno fondamentali i congedi parentali. La disparità salariale nasce già dal rallentamento delle carriere femminili, quindi l'azione di segnalazione delle discriminazioni delle consigliere è importantissima. Anche sulle molestie c'è molta attenzione e informa che la Commissione Femminicidio della scorsa legislatura da lei presieduta, aveva già tentato di introdurre le molestie tra i reati, poiché attualmente le donne preferiscono non denunciare. Conclude augurando buon lavoro alla Conferenza.

Alcune consigliere, intervenendo, hanno fatto presente alla Ministra e alla Sottosegretaria le seguenti questioni:

Fondi per l'attività delle consigliere: si chiede da più parti il ripristino di un fondo nazionale, per avere certezza e uniformità di trattamento nell'assegnazione di risorse. E' stato proposto anche di recuperare risorse dagli introiti derivanti dall'applicazione delle sanzioni per discriminazione, che sono anche molto

cospicue. Si chiede che il ruolo della Consigliera di Parità sia più supportato dalle istituzioni e dal Ministero del lavoro.

Congedo obbligatorio di paternità per i lavoratori del pubblico impiego: è stata fatta presente la discriminazione nei confronti dei padri lavoratori della pubblica amministrazione per i quali l'applicazione della norma necessita di un adempimento attuativo da parte del Ministero per la pubblica amministrazione.

Inserimento/reinserimento donne nel mercato del lavoro e maternità: si chiedono interventi per donne ultracinquantenni e donne con il secondo figlio che devono reinserirsi nel mercato del lavoro; è stata anche ricordata l'analisi che le Consigliere fanno insieme all'Ispettorato del Lavoro sulle dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita del bambino; inoltre le donne sono impiegate per la maggior parte a tempo parziale con gravi ricadute economiche che si riflettono anche in età pensionistica.

Gender pay gap: nonostante vi siano state varie proposte legislative in materia, manca una riflessione sul tema della trasparenza retributiva, che è sollecitato dall'Europa. E' stata evidenziata l'importanza di rendere obbligatoria la comunicazione dei dati salariali disaggregati per genere, che sarebbe un fattore importante per la trasparenza retributiva. Inoltre, l'attuale sistema di raccolta dati dei rapporti biennali (art. 46 d. lgs 198/2006 e D.M. 3/5/2018) sia con riferimento al campione, non sufficientemente rappresentativo poiché limitato alle aziende con più di 100 dipendenti, e sia con riferimento ai dati salariali, che sono raccolti in forma molto aggregata e non evidenziano le dinamiche che fanno scaturire i differenziali. Si sollecita quindi l'avvio di una riflessione comune su questi temi in modo da fornire un apporto costruttivo al Paese.

Molestie sui luoghi di lavoro: le consigliere sollecitano il recepimento della Convenzione OIL n. 190/2019 e della nuova Direttiva UE 2019/1158 sulla conciliazione.

Da più parti, infine, si auspica un cambiamento culturale, soprattutto con riferimento all'ampliamento delle tutele dei padri, al maggior coinvolgimento dei padri stessi nel lavoro di cura, nell'ampliamento dei servizi e nell'uso di modalità di lavoro più agili. Sarebbe auspicabile anche fare una riflessione sulla possibilità di aumentare l'indennità prevista per il congedo parentale, attualmente pari al 30% dello stipendio, e che rappresenta un'importante decurtazione del reddito in un momento in cui invece si devono affrontare maggiori spese.

La Ministra nel congedarsi dalla Conferenza ricorda brevemente i temi affrontati. Tra questi il calo demografico è uno dei più gravi anche perché si è manifestato in territori che tradizionalmente non ne erano stati interessati, e ribadisce l'impegno del Governo su questo fronte. Sulla questione del part-time e la sua incidenza sull'occupazione femminile, chiederà all'INPS di fornire dati più approfonditi e se necessario si interverrà anche in questo ambito. Ritiene interessante anche il dato sull'aumento delle dimissioni per maternità, anche questo all'attenzione del Governo, e informa che sono all'esame varie misure come quella di dare incentivi ai datori di lavoro per riprendere le donne dopo la maternità. Certa dell'importanza del fattore culturale, ha proposto di modificare le modalità di erogazione del beneficio recato dal Reddito di Cittadinanza in modo che questo debba essere erogato in parti uguali tra uomini e donne della famiglia anziché essere corrisposto al solo richiedente, e ciò proprio per rendere la donna economicamente indipendente. Sull'obbligatorietà di alcune comunicazioni da parte delle aziende, si impegna a vedere come risolvere il problema dal punto di vista tecnico, e richiama anche il disegno di legge della Sen. Maiorino. Ritiene che il recepimento della nuova Direttiva sulla conciliazione e della Convenzione OIL siano senz'altro istanze su cui richiamare l'attenzione, e si impegnerà anche a sollecitare la Ministra per la Pubblica Amministrazione per il riconoscimento del congedo obbligatorio per i padri, per la cui applicazione manca un decreto attuativo.

La Ministra raccoglie l'invito a poter incontrare la Conferenza, ritiene molto preziosa l'esperienza delle Consigliere ed il contributo che possono dare anche in termini di cambiamenti normativi con l'auspicio che con la collaborazione di tutti si possa far progredire la legislazione sociale italiana in tema di maternità e conciliazione verso uno schema nord-europeo.

La Sottosegretaria Francesca Puglisi si unisce alla Ministra nel salutare la Conferenza e nel riconoscere anche lei il valore della condivisione del lavoro di cura e la validità dello schema di tutele nord-europeo come modello cui tendere.

La riunione si conclude con il punto all'ordine del giorno sui gruppi di lavoro, che con la prossima convocazione riprenderanno le loro attività come prosecuzione di quelli già costituiti. Si tratta del Gruppo 1, che ha per oggetto l'aggiornamento del Codice pari opportunità, d. lgs n. 198/2006, per migliorarlo alla luce delle esperienze fatte, e il Gruppo 2, che approfondisce gli aspetti procedurali nella gestione delle denunce di discriminazione con il fine di redigere un vademecum a disposizione di tutte le consigliere per omogeneizzarne gli iter procedurali.

La riunione si conclude alle 16.30 circa.



REPORT CONFERENZA NAZIONALE CONSIGLIERE DI PARITÀ DELL'11 DICEMBRE 2019

La riunione ha inizio alle ore 10:30 circa. Sono presenti 25 consiglieri tra effettivi e supplenti. Presiede la riunione la Consigliera Nazionale, Francesca Bagni Cipriani, ed è presente la Consigliera Nazionale Supplente, Serenella Molendini. Per l'Amministrazione, sono presenti il Direttore Generale della Direzione generale dei rapporti di lavoro e relazioni industriali dott. Romolo de Camillis, la dott.ssa Francesca Pelaia, Dirigente della Divisione V della Direzione generale dei rapporti di lavoro e relazioni industriali, e per lo Staff della Consigliera Nazionale Laura Cosimi, Stefano Brienza e Maria Assunta Gaspari. Alle 12.30 è previsto l'intervento della Ministra per le Pari Opportunità e Famiglia Prof.ssa Elena Bonetti.

La riunione si apre alle 10.30, con il seguente ordine del giorno:

1. Apertura dei lavori
 - aggiornamenti rispetto alla Conferenza del 5 novembre
2. Ricostituzione e insediamento dei Gruppi di Lavoro 1 e 2
3. Varie ed eventuali:

Si riassumono brevemente gli esiti della discussione.

La Consigliera Nazionale di Parità (CNP) apre la sessione informando che la piattaforma annunciata nella scorsa riunione sta per essere avviata nei prossimi giorni.

Interviene quindi il Direttore de Camillis, che intende informare le Consigliere sulle seguenti questioni:

- per la piattaforma, ribadisce che è ormai pronta, manca solo da definire alcune regole di utilizzo, e conferma quindi il suo avvio entro qualche giorno;
- sui rapporti biennali, esprime soddisfazione per il lavoro svolto ed iniziato con l'emanazione del nuovo decreto di maggio 2018 che ha innovato il sistema di rilevazione, aggiornandolo. Nonostante le difficoltà, che comunque con il prossimo biennio dovrebbero essere tutte risolte, si potrà a breve restituire – anche se non completamente, a causa anche della novità dello strumento - un'elaborazione complessiva da parte dell'Amministrazione, magari integrandola con altre banche dati come INPS e ISTAT, e tenendo conto anche dei suggerimenti delle consigliere regionali tramite la CNP, da approfondire nei prossimi giorni;
- per quanto riguarda i rapporti con gli enti locali, il Direttore ricorda alcune questioni:
 - sulla durata del mandato, la sentenza del TAR di Brescia ha avvalorato l'interpretazione ministeriale di comprendere nella durata del mandato anche i periodi di *prorogatio*, che peraltro per le consigliere è *sine die* mentre di norma dura 45 giorni; è vero che spostandosi in un'altra provincia questo limite può essere aggirato (Sale), ma se si ritiene necessario, si può pensare di formulare una proposta di modifica legislativa, magari il gruppo di lavoro potrà approfondire questo aspetto. Sul problema della proroga, (Colasanto) questa viene conteggiata nel periodo totale poiché in questo periodo la consigliera svolge appieno il ruolo, anche dopo 45 giorni; i decreti prevedono ormai già la scadenza in modo da avere più chiarezza. E' vero che se il mandato non è ancora scaduto si può partecipare ad altri bandi ma si tenga presente che si potrà assumere l'incarico solo per il periodo residuo;
 - sulla contemporaneità di candidature in luoghi diversi durante l'esercizio di un mandato, il Direttore ha ricordato che effettivamente la norma non è chiara, quindi ciò dà adito a letture diverse. Questo inconveniente potrebbe essere risolto o da parte degli enti locali o con una modifica legislativa: nel

primo caso questi potrebbero manifestare nel bando per la designazione una necessità di operare in esclusività di mandato, a patto che ciò non provochi ricorsi, oppure chiedere una modifica del Codice per cui l'incarico vada ricoperto in esclusiva e non contemporaneamente in altri territori. Ci sarebbe anche un discorso di coerenza rispetto al monte ore di permessi previsto, quindi forse sarebbe più opportuna una modifica legislativa (Mondelli). Sui ritardi nelle nomine (Mondelli) il Direttore informa che sta sollecitando gli enti a fare i bandi e che a volte vi sono situazioni in cui la documentazione è insufficiente e si rende necessario un approfondimento dell'istruttoria che porta via molto tempo.

La CNP afferma che il Gruppo 1 farà le proposte e chiede al Direttore che venga fatto congiuntamente un richiamo agli enti su queste problematiche, anche UPI e ANCI da lei sentiti sono disponibili a rendere queste procedure più chiare e snelle; il Direttore si dichiara d'accordo a costruire un percorso comune, sta predisponendo una circolare e richiama l'attenzione sull'importanza di svolgere il ruolo di Consigliera con la massima imparzialità in modo da costruire un rapporto con l'ente più equilibrato.

Sul Punto 1, la CNP nell'aggiornare la Conferenza sugli ultimi sviluppi dei rapporti con gli enti locali, afferma che nonostante gli sforzi fatti, rimane persistente un problema di relazione tra Consigliera ed ente (e cita il problema di Stumpo e Crisafulli). Di recente, però, ANCI e UPI, da lei sollecitati hanno manifestato segnali positivi sulla necessità di una presa di posizione dell'ente rispetto al ruolo della Consigliera che sarà portato all'attenzione della Sottosegretaria. Su questo punto è stata avanzata la richiesta di essere coinvolte al momento di incontrare UPI e ANCI (Mondelli). Condivide quanto espresso dal Direttore nel prendere una posizione comune, CNP e Direttore generale, nel sollecitare gli enti a sostenere il ruolo di Consigliera di Parità, quale figura da valorizzare in quanto portatrice di conoscenza del mondo del lavoro e del territorio.

Sulla Convenzione ILO, fa presente che c'è già un gruppo di lavoro presso il Parlamento che sta lavorando alla ratifica; sul ddl della Sen. Valente, le osservazioni sono state tutte inviate, ma il testo del provvedimento, presentato al Senato il 25 novembre, non è stato ancora pubblicato.

Per quanto riguarda i CUG, la CNP ricorda che si sta approvando un Patto di collaborazione tra i due organismi, sui quali è stato fornito di recente parere positivo dalla Cabina di Regia nazionale dei CUG, che poi sarà condiviso. Il problema è che i CUG non riescono ad attivare una loro rete regionale senza appoggiarsi alle consigliere locali, situazione che crea una sovrapposizione inopportuna dei ruoli. La CNP chiede se la Conferenza è d'accordo nel convocare una riunione tra consigliere regionali e Cabina di Regia nazionale dei CUG (Oriana Calabresi – Corte dei Conti – e Antonella Ninci – INAIL) per chiarire questo tema. E' emerso infatti che siano gli stessi CUG a preferire di avere un riferimento sul territorio piuttosto che nazionale (Lomazzo e Maestrelli). Anche l'esperienza in Basilicata ha fatto registrare una proficua collaborazione con la consigliera regionale per individuare le amministrazioni inadempienti per i PAP (Pipponzi). In questo ambito potrebbe essere utile una collaborazione con le università per individuare un format, un modello di PAP da adottare almeno a partire dai Comuni (Mondelli).

Inoltre, i rapporti biennali e l'elaborazione che il Ministero tra poco metterà a disposizione delle Consigliere, per i quali anche è necessario un incontro con le regionali, possono essere uno spunto per coinvolgere a livello territoriale le parlamentari che hanno firmato il ddl dell'On. Gribaudo. Si cercherà di realizzare dei seminari nazionali su *gender pay gap* e sul rapporto con i CUG, e si risponderà alle recenti dichiarazioni su Nilde Iotti (Molendini).

Alle 12.30, è arrivata la Ministra per le pari opportunità e famiglia Prof.ssa Elena Bonetti.

La CNP, nell'accogliere la Ministra, illustra brevemente i lavori della giornata.

La Ministra saluta con piacere la Conferenza delle Consigliere di Parità verso cui ribadisce l'attenzione del Governo. Il punto di partenza della sua visione è soprattutto quello di un cambiamento culturale, in cui il mondo del lavoro sia dotato di più strumenti per far aumentare la presenza femminile, valorizzandola. Per questo sarà importante il lavoro e l'esperienza delle Consigliere di Parità, per la valutazione e impatto delle politiche che il Governo intende mettere in atto per le pari opportunità. La Ministra afferma la

necessità di rendere sempre più effettiva una parità di genere attraverso la valorizzazione delle differenze tra donne e uomini, differenza che rappresenta la vera ricchezza, per garantire un'universalità del modello di lavoro che comprenda i diritti e i doveri di entrambi nella società. Il modello occupazionale attuale deve essere modificato, non va considerato solo il merito, che crea i noti squilibri (*gender pay gap*, abbandono del mercato del lavoro, denatalità) quanto piuttosto tendere ad un modello in cui i momenti della vita in cui avvengono delle scelte importanti (maternità) divengano un valore sociale, un valore aggiunto per la società. Conoscere la dimensione territoriale è importantissimo, e qui le Consigliere di Parità possono avere un ruolo di rilievo. Bisognerebbe rinnovare le regole attuali in un'ottica di corresponsabilità, di uomini, donne e soprattutto di società, nel condividere gli oneri familiari. Le scelte di vita come la maternità devono essere considerate dei valori sociali, e considerati nelle carriere.

Sulla presenza femminile nei luoghi decisionali e di responsabilità delle società quotate in borsa, fa presente che è stata rinnovata di recente l'obbligatorietà della quota di genere nei consigli d'amministrazione, peraltro aumentata al 40%. Ritene importante che in questa dimensione decisionale vi debba essere una composizione paritaria non per una questione di sottorappresentatività del genere femminile, ma perché una politica che funziona deve saper tener debito conto dei punti di vista diversi e farli entrare in sinergia, per questo auspica che la quota aumenti in futuro.

Nella sua programmazione per il prossimo anno ha previsto la realizzazione di un percorso condiviso dalle forze in campo per la redazione di un piano nazionale strategico per raggiungere la parità di genere. Ritene molto importante che in questa condivisione ci siano anche le Consigliere di Parità.

A questo punto, nel condividere l'ottica del cambiamento culturale della Ministra e apprezzando gli sforzi del Governo per individuare strumenti di sostegno per la famiglia, così come la disponibilità a collaborare con la Ministra (Molendini), intervengono alcune Consigliere rappresentando le seguenti istanze:

- problema dell'inapplicabilità del congedo di paternità obbligatorio per i padri lavoratori nel pubblico impiego;
- mancanza di fondi per l'attività e l'indennità delle Consigliere di Parità;
- problema delle dipendenti delle ASL campane che sono trattate come lavoratrici autonome, ma a cui non viene riconosciuto il diritto al permesso per l'allattamento;
- sostegno alle famiglie dei disabili che consenta di rientrare nel mondo del lavoro;
- ripristino dell'art. 9 della legge n. 53/2000, azioni positive per la conciliazione;

La Ministra si impegna ad approfondire le problematiche che sono state esposte, consapevole che sarà necessario avviare una concertazione con i livelli locali. Sui seminari e altri progetti da condividere con il Dipartimento sarà più facile operare. L'assegno universale che si vuole introdurre non è una politica di redistribuzione di reddito, ma una politica familiare che riconosce che i bambini hanno un valore in sé, per la società, perché si acquisisce un nuovo cittadino la cui cura deve essere condivisa con la collettività. Questo dovrebbe aiutare a ridisegnare le carriere delle donne facilitandole a rientrare a lavoro. Anche gli asili sono importanti sia come luoghi educativi dove combattere la disparità di genere nel suo nascere sia per garantire un livello educativo uniforme sul territorio, per questo si prevedono interventi specialmente per le zone più degradate. L'obiettivo di questi investimenti è infatti non solo quello di creare asili nido o ristrutturarli, ma di riqualificare le scuole di infanzia e farne dei luoghi polifunzionali dove le famiglie possano trovare servizi a loro utili, (formazione per donne, doposcuola, servizio ostetrica, pediatria), specie nelle zone più disagiate. Sulle misure presentate, brevemente, per l'assegno universale dal 2021 ci saranno più fondi. I nati nel 2020 avranno diritto alla Dote Mamma, un accesso digitale gratuito per alfabetizzazione digitale ed *empowerment* per donne in gravidanza, e un sostegno pari a 120 euro al mese, 160 per meno abbienti e 80 per quelli sopra i 40.000 euro di ISEE, dal 2021 partirà l'assegno universale.

Sul congedo dei padri, è stato aumentato a 7 giorni, per dare un segnale di crescita, l'obiettivo è arrivare a 15 e dare soprattutto un segnale di cambiamento culturale. Per quanto riguarda l'estensione ai padri

lavoratori nella Pubblica Amministrazione attualmente mancano i fondi, in quanto è molto caro, mancano 60 milioni aggiuntivi, ma la prospettiva è quella di portarlo a regime. Il comparto più colpito è la scuola. Per il prossimo anno auspica di fare di più.

Sulla condivisione, l'obiettivo è quello di armonizzare il mondo del lavoro con la dimensione della persona.

Sulle problematiche relative alla cura dei disabili, è in firma il proprio decreto che ripartisce alle Regioni fondi di sostegno alle famiglie per il ricorso a figure esterne di supporto per la cura del disabile. Il riparto dovrà essere approvato in sede di Conferenza Stato-Regioni. Inoltre, è stato presentato in Parlamento un disegno di legge sui *caregiver*.

Sulla conciliazione, è stato prorogato all'8 gennaio il bando "Conciliamo" per allargarlo alle piccole e medie imprese, sono stati stanziati 74 mln di euro e, alla luce dei risultati, si potrà vedere meglio se ci saranno spunti per cambiare la norma come richiesto.

Sulle lavoratrici autonome campane chiede che le venga fornito un'informativa per eventualmente sollecitare chi di competenza.

Con l'auspicio di incontrare di nuovo l'assemblea, si congeda.

La Ministra Catalfo, impossibilitata a venire, ha mandato i suoi saluti alla Conferenza.

La CNP dà la parola all'avv. Maria Masì, grazie alla quale è stato stipulato il Protocollo d'Intesa con il Consiglio Nazionale Forense che ha dato il via ai seminari in materia antidiscriminatoria su tutto il territorio nazionale.

L'avv. Masì, informa la Conferenza che sono stati richiesti ai CPO dell'ordine i programmi svolti e a quelli che si stanno formando, i programmi che intendono fare. Per quelli dove sono state svolte meno ore rispetto alla quota stabilita di 40 ore, potranno integrarle o con dei corsi a Roma e/o usare lo *streaming* o *e-learning*, sempre per quel che riguarda la quota residua di ore. Si dovrà trovare un modo per accertare la frequenza.

Per la creazione della *short-list* erano stabiliti dei criteri, quindi propone di diffondere una comunicazione congiunta da veicolare da parte sua ai CPO e alle consigliere per acquisire altri elementi. A breve saranno pronti quindi per ripartire con le attività, ci sono stati tempi morti per via di rinnovi di organismi interni, un tema che sarà affrontato è quello della privacy.

Sul punto 2, la CNP supplente Molendini ricorda che erano stati costituiti due gruppi, Gruppo 1 per aggiornamento normativa e Gruppo 2 per la trattazione delle discriminazioni. Il Gruppo 2 doveva redigere i seguenti prodotti:

- vademecum sulla privacy
- vademecum per le consigliere nuove, su come affrontare le discriminazioni, individuali e collettive, magari in forma più sintetica rispetto al materiale che si era fornito; il materiale è reperibile dai report dei 3 incontri precedenti del Gruppo;
- ultimare la realizzazione di seminari in materia di diritto antidiscriminatorio, fino alle 40 ore da integrare come detto. Mancano solo pochissime regioni tra cui Calabria e Lazio (che si farà a Roma). Bisognerà poi redigere una *short-list* regionale e nazionale, di modo che la scelta del legale sia obiettiva.

La CNP ricorda che nel 2016 già fu fatta un'iniziativa di *mentoring*, propone di realizzarne un'altra solo per le nuove nomine, in cui riassumere il lavoro dei Gruppi. Si tratta di attività soprattutto per lo scambio di buone prassi.

A parte gli aggiornamenti sui CUG sopra ricordati, sono stati citati i Rapporti biennali: la Toscana informa di aver fatto la sua presentazione con la collaborazione dell'Università da cui è scaturito che sarebbe opportuno razionalizzare il questionario e abbassare il limite dei 100 dipendenti a 50, metterà a disposizione il materiale. Inoltre, con la collaborazione con la Camera di Commercio ha individuato il numero di aziende che sono soggette all'obbligo e farà un riscontro con i rapporti pervenuti.

La CNP ricorda che sui rapporti biennali, però, anche se il dato locale è stato elaborato, ci si dovrà attenere all'elaborazione ministeriale.

Sui rapporti annuali, che stanno per essere presentati, la CNP Molendini avvisa che tra le motivazioni, sarà tolta la voce *"mobbing"*, di difficile definizione, e sarà sostituita da *"molestie"* mentre l'attuale voce *"molestie"* diventerà *"molestie sessuali"*: in tal modo si rispetta di più la definizione rispetto a quella del Codice, e così si potrà avere anche il dato specifico per ciascuna delle due tipologie, presto sarà diffuso il format corretto.

Le Consigliere, quindi, esprimono la propria adesione ad uno o all'altro gruppo come segue:

per il Gruppo 1, coordinato dalla CNP Bagni Cipriani, su "Aggiornamento della normativa" hanno aderito, tra le presenti:

Boeri, Bracco, Cristini, Ferrari, Festa, Genco (Vibo Valentia) Ginevri, Lomazzo, Miotto, Nani, Rosato, Sale;

per il Gruppo 2, coordinato dalla CNP supplente Molendini e relativo alle "Discriminazioni di genere e Istituti processuali" hanno aderito tra le presenti:

Cognigni, Colasanto, Del Monte, Di Lernia, Ginevri anche se oggi solo al Gruppo 1, Maestrelli, Manca, Pipponzi, Pisano, Paparelli.

Dopo un breve confronto sull'opportunità della presenza contemporanea nel Gruppo sia dell'effettiva che della supplente, si è stabilito che nulla osta in via di principio a tale partecipazione in simultanea; tuttavia, al fine di garantire una continuità ed una coerenza ai lavori del Gruppo, e di evitare anche problemi con gli enti, le convocazioni dei gruppi saranno fatte in giornate consecutive, preferibilmente non attaccate ai week-end perché i viaggi sono più costosi, e affiancando alla collaborazione presenziale anche un'interazione tramite mail, purché si operi in modo costante.

Si stabilisce quindi come data prossima di convocazione il 5 febbraio per il Gruppo 2 e il 6 febbraio per il Gruppo 1.

Sicuramente il rapporto con gli enti sarà affrontato più approfonditamente, tra l'altro il Ministero sta per inviare una circolare proprio per il funzionamento delle consigliere: molte differenze vi sono anche perché le Consigliere sono state inserite nell'ente in settori diversi, qualcuna nell'area lavoro, altre in quella delle pari opportunità, altre presso gli assessorati.

La CNP nel concludere, avvisa che seguirà comunicazione ufficiale per i gruppi e che vi sarà la specificazione per l'invito sia per l'effettiva che per la supplente, come richiesto.

La riunione si conclude alle 16.30 circa.

m_lps.32.REGISTRO UFFICIALE.USCITA.0003332.22-02-2016



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

**Direzione Generale della tutela delle condizioni
di lavoro e delle relazioni industriali**

Divisione V
Disciplina del rapporto di lavoro e pari opportunità



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

**Partenza - Roma, 22/02/2016
Prot. 32 / 0003332 / MA008.A006**

*Alle Regioni e alle Province
(di cui all'allegato elenco)
Loro Sedi*

E, p.c.
Alla Consigliera Nazionale di parità
Sede
consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it

Al Dipartimento per le pari opportunità
Sede
segreteria.interventipariop@governo.it

Oggetto: Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, recante "*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*".
Modifiche al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Primi chiarimenti applicativi.

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 (di seguito d.lgs. n. 151 del 2015) ha modificato il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (di seguito d.lgs. n. 198 del 2006), per quanto qui rileva, nelle parti relative alla disciplina delle consigliere e dei consiglieri di parità.

Con la presente circolare si forniscono, pertanto, i primi chiarimenti in ordine alle finalità e all'applicazione delle disposizioni recentemente introdotte.

1. NOMINA DELLE CONSIGLIERE E DEI CONSIGLIERI DI PARITÀ

1.1. Iter di nomina

L'articolo 31 del d.lgs. n. 151 del 2015 ha modificato l'articolo 12, comma 3, del d.lgs. n. 198 del 2006 in ordine alla procedura di designazione e nomina delle consigliere e dei consiglieri di parità.

Via Formosa, 8 - 00192 Roma
Tel. 06.4683.4504 - Fax 06.4683.4884
div5tutelalavoro@lavoro.gov.it - PEC: dgtutelalavoro@pec.lavoro.gov.it

In proposito, giova ricordare che la disposizione precedente alla riforma prevedeva che sulla designazione intervenisse il parere delle commissioni regionali e provinciali tripartite di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 e che a seguito di tale parere – obbligatorio ma non vincolante – si pronunciasse l'Organismo preposto alla designazione (es. Presidente, Consiglio provinciale, Giunta provinciale, Assessore con delega al lavoro, Commissario straordinario) senza necessità di esprimere – nel silenzio della norma – una valutazione comparativa (così il Consiglio di Stato con parere n. 306/2011). Sulla base di tale designazione, veniva emanato il decreto di nomina a firma del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

La riforma degli enti territoriali di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 e quella delle funzioni di politica attiva del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (con particolare riferimento all'articolo 34, comma 1, lettera e) che abroga il decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469) hanno comportato la soppressione delle commissioni tripartite. Pertanto ai sensi del nuovo articolo 12, comma 3, l'ente potrà procedere alla designazione solo all'esito di una valutazione comparativa delle candidature pervenute.

Un ulteriore intervento di semplificazione ha previsto che la procedura di nomina si conclude con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, per la cui adozione non è più richiesto il concerto del Ministro per le pari opportunità.

1.2. Durata e limiti del mandato

L'articolo 14 del d.lgs. n. 198 del 2006, come modificato dall'articolo 32 del d.lgs. n. 151 del 2015, prevede - in attuazione del principio di rotazione degli incarichi - che il mandato delle consigliere e dei consiglieri di parità abbia la durata di quattro anni e sia rinnovabile per una sola volta. Ai fini della determinazione della durata complessiva del mandato andranno considerati i periodi svolti sia in qualità di consigliera o consigliere effettivo che supplente.

Per garantire l'effettiva applicazione di tale disposizione, andrà puntualmente verificata la durata complessiva del mandato delle consigliere e dei consiglieri di parità attualmente in carica (ancorché in regime di *prorogatio*) per procedere, ove necessario, alle nuove designazioni di propria competenza.

Nell'ottica di assicurare la continuità dell'azione amministrativa le procedure finalizzate al rinnovo delle nomine in scadenza dovrebbero essere avviate con il necessario anticipo, così da permettere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di nominare le nuove consigliere o i nuovi consiglieri di parità senza soluzione di continuità rispetto al mandato in scadenza.

Si evidenzia, inoltre, che è stato esteso anche alle consigliere e ai consiglieri territoriali il principio secondo cui non trovano applicazione, per tali cariche, le disposizioni in materia di revoca degli incarichi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 15 luglio 2002, n. 145 (cd. *spoils system*), garanzia già prevista per la Consigliera nazionale di parità.

2. RISORSE FINANZIARIE

2.1. Permessi retribuiti

Analogamente alla precedente disciplina, l'articolo 17, comma 1, del d.lgs. n. 198 del 2006, nella sua attuale formulazione, prevede per le consigliere e i consiglieri di parità nazionali e regionali la possibilità, ove lavoratori dipendenti, di usufruire di permessi retribuiti sino ad un massimo di 50 ore lavorative mensili medie. Diversamente, le consigliere ed i consiglieri di parità degli enti di aria vasta possono usufruire di permessi retribuiti entro un massimo di 30 ore lavorative mensili medie.

L'istituto dei permessi retribuiti, per le consigliere e i consiglieri di parità lavoratori dipendenti presuppone l'esistenza di un rapporto di lavoro di tipo subordinato e, quindi, la presenza di un datore di lavoro che autorizzi l'esercizio del diritto ad assentarsi dal luogo di lavoro.

Le consigliere e i consiglieri di parità supplenti hanno diritto ai permessi solo nei casi in cui non ne usufruiscano le consigliere e i consiglieri effettivi (ai sensi dell'articolo 17, comma 1, innanzi citato).

Tale modalità di utilizzo, già riconosciuta in base alla previgente disciplina, è ulteriormente giustificata dalla previsione di cui all'articolo 12, comma 1, del citato decreto legislativo, dove si afferma che le consigliere e i consiglieri di parità supplenti agiscono in sostituzione degli effettivi.

L'onere di rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza resta, come nella disciplina previgente, a carico dell'ente territoriale che, su richiesta dello stesso datore di lavoro, è tenuto al predetto rimborso. Non sussiste, pertanto, discrezionalità nella corresponsione di tali rimborsi, ferma restando la disponibilità finanziaria dell'ente designante che, a seguito della modifica normativa, è tenuto a farsi carico di tali oneri.

2.2. Indennità mensile

L'articolo 35 del d.lgs. n. 151 del 2015 è intervenuto altresì a modificare il comma 2 dell'articolo 17 del d.lgs. n. 198 del 2006, prevedendo che l'attribuzione dell'indennità mensile alle consigliere e ai consiglieri di parità, differenziata tra effettivi e supplenti, sia totalmente a carico dell'ente designante.

Il nuovo articolo 17, al comma 2, stabilisce inoltre che tale attribuzione avviene sulla base di criteri determinati in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

A questo proposito occorre precisare che gli importi dell'indennità mensile sono soggetti alle limitazioni di spesa e alle riduzioni di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

2.3. Attività delle consigliere e dei consiglieri di parità

Il nuovo articolo 16 del d.lgs. n. 198 del 2006, conformemente alla disposizione vigente anteriormente alla riforma, stabilisce che "per lo svolgimento dei compiti" alle consigliere e ai consiglieri di parità territoriali venga assegnato un ufficio, ubicato presso il territorio di appartenenza, dotato di personale, strumentazioni e attrezzature necessarie.

Pertanto, al fine di esercitare il proprio operato le consigliere e i consiglieri di parità, che rivestono la qualifica di pubblici ufficiali ai sensi dell'articolo 13, comma 2, del d.lgs. n. 198 del 2006, devono poter disporre di risorse umane e strumentali prontamente assegnate dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse esistenti e a invarianza della spesa.

L'operato delle consigliere e dei consiglieri di parità si esplica, com'è noto, nell'assolvimento dei compiti assegnati dall'articolo 15 del d.lgs. n. 198 del 2006, nonché nell'esercizio della tutela giudiziaria ai sensi degli articoli 36 e seguenti del medesimo decreto legislativo.

Le spese sostenute nell'esercizio delle suddette attività costituiscono oggetto di rimborso da parte dell'ente territoriale, in quanto strettamente legate all'espletamento della funzione.

Per lo svolgimento delle proprie attività le consigliere e i consiglieri di parità hanno, inoltre, diritto al rimborso delle spese di missione (per viaggio e soggiorno) effettivamente sostenute qualora, in ragione del loro mandato, debbano recarsi fuori del territorio comunale in cui ha sede l'ufficio di appartenenza.

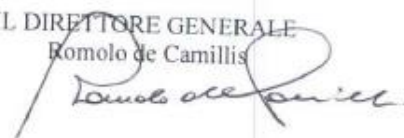
Relativamente ai criteri che hanno determinato limitazioni di spesa, è utile richiamare i pareri resi dal Ministero dell'economia e delle finanze in data 18 luglio 2011 e 12 maggio 2015 (allegati alla presente circolare).

In particolare, il primo di tali pareri concerne i limiti per spese di personale (articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter della legge 27 dicembre 2006, n. 296), per incarichi di consulenza, per spese

di rappresentanza e per relazioni pubbliche (articolo 6 del decreto-legge n. 78 del 2010), nonché il rispetto del patto di stabilità interno (articolo 1, commi da 94 a 104, della legge 13 dicembre 2010, n. 220). Il secondo parere riguarda invece i divieti previsti dall'articolo 1, comma 420, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità per il 2015), in merito all'applicazione delle misure di contenimento delle spesa pubblica al Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità.

Allo stato può ritenersi che, dopo le recenti modifiche normative che hanno soppresso il Fondo nazionale e posto gli oneri relativi alle consigliere e ai consiglieri di parità a carico degli enti territoriali, tali limitazioni continuano a trovare applicazione per consentire il conseguimento di risparmi di spesa nella dimensione del coordinamento della finanza pubblica.

IL DIRETTORE GENERALE
Romolo de Camillis



VB

m_lps.32.REGISTRO UFFICIALE.USCITA.0009179.13-05-2016



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

**Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro
e delle relazioni industriali**

Divisione V

Disciplina del rapporto di lavoro e pari opportunità



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 13/05/2016
Prot. 32 / 0009179 / MA008.A005

*Alle Regioni e alle Province
di cui all'allegato elenco
Loro Sedi*

*e, p.c. Alla Consigliera Nazionale di parità
Sede
consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it*

Oggetto: Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità. Utilizzo fondi residui.

Si fa seguito alla nota circolare prot. n. 32/3332 del 22 febbraio 2016 con la quale sono stati forniti i primi chiarimenti applicativi in ordine alle modifiche apportate dal d.lgs. n. 151 del 2015 alla disciplina delle consigliere e dei consiglieri di parità di cui al d.lgs. n. 198 del 2006.

In particolare, per quanto attiene alla possibilità di utilizzo delle risorse finanziarie residue del *Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità*, trasferite negli anni precedenti e ancora giacenti sui capitoli di spesa degli enti locali beneficiari, si trasmette la nota di risposta del 22 aprile 2016 con la quale il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, interpellato da questa Direzione Generale, ha fornito il proprio parere sulla destinazione dei fondi residui.

IL DIRETTORE GENERALE
Romolo de Camillis

Via Forno 8 - 00192 Roma
Tel. 06.46834504 - Fax 06.46834884
e-mail: div5tutelalavoro@lavoro.gov.it PEC: dg5tutelalavoro@pec.lavoro.gov.it



*Ministero
dell'Economia e delle Finanze*

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO
ISPETTORATO GENERALE PER LA FINANZA DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI
UFFICIO IV

Roma, 22 APR. 2016

Prot. Nr. 34354/2016
Rif. Prot. Entrata n. 25255 del 24/03/2016
Allegati:
Risposta a Nota n. 32/0003450 del 23/02/2016



Al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione generale della tutela delle condizioni
di lavoro e delle relazioni industriali
Divisione V
Via Forno 8
00192 ROMA
e, per conoscenza

All'Ufficio Centrale del Bilancio presso il
Ministero del lavoro e delle Politiche sociali

SEDE

OGGETTO: Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità. Utilizzo fondi residui. Richiesta di parere.

Con la nota in riferimento codesta Amministrazione chiede un parere in merito alla possibilità di utilizzo, da parte degli enti locali, delle risorse residue del Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità, trasferite negli anni passati con vincolo di destinazione fino alla soppressione del Fondo stesso prevista dall'articolo 35 del decreto legislativo 151/2015, e ancora giacenti sui capitoli di spesa degli enti beneficiari.

Al riguardo si richiama la disciplina per l'utilizzo delle entrate vincolate, in vigore dal 1° gennaio 2015 a seguito dell'entrata in vigore della riforma contabile degli enti territoriali di cui al decreto legislativo n. 118 del 2011, applicabile anche alle risorse residue del Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità, a meno di differenti indicazioni impartite da codesta Amministrazione in occasione dell'erogazione delle stesse.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Arrivo - Roma, 02/05/2016
Prot. 32 / 0008073 / MA008.A005

Nel corso del 2015, al fine di adeguare i propri residui alla nuova configurazione del principio della competenza finanziaria prevista dall'allegato n. 1 al decreto legislativo n. 118/2001, gli enti locali hanno effettuato un riaccertamento straordinario dei residui al 31 dicembre 2014, compresi i residui passivi registrati a seguito del trasferimento, a destinazione vincolata, delle risorse del Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità.

Per quanto di interesse di codesta Amministrazione, a seguito del riaccertamento straordinario:

- gli impegni registrati in assenza di obbligazioni giuridicamente perfezionate sono stati cancellati dalle scritture contabili;

- le risorse poste a copertura degli impegni cancellati sono confluite nel risultato di amministrazione, conservando l'eventuale natura di risorse a destinazione vincolata.

Pertanto, come tutte le altre entrate vincolate, anche le risorse del Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità erogate agli enti locali, e da questi impegnate in assenza di un'obbligazione giuridica perfezionata, sono confluite nella quota vincolata del risultato di amministrazione, e, nel rispetto del vincolo di finanza pubblica previsto dall'articolo 1, comma 707, della legge di stabilità 2016, possono essere spese a condizione che sia rispettato il vincolo di destinazione loro attribuito, senza che siano necessarie "autorizzazioni espresse".

In particolare, il nuovo vincolo di finanza pubblica introdotto dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, in sostituzione del patto di stabilità interno chiede agli enti territoriali di garantire un saldo non negativo, in termini di competenza finanziaria, tra le entrate finali e le spese finali. Al riguardo si rinvia alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 5 del 10 febbraio 2016 concernente le nuove regole di finanza pubblica per il triennio 2016-2018 per gli enti territoriali (legge 28 dicembre 2015, n. 208).

Il Ragioniere Generale dello Stato





Presidenza

del Consiglio dei Ministri

CONFERENZA UNIFICATA

Deliberazione, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dall'articolo 35 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, concernente la determinazione dei criteri di attribuzione delle indennità mensili alle consigliere ed ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e delle province, per gli anni 2017 e 2018.

Repertorio atti n. 109/CU del 21 settembre 2017

LA CONFERENZA UNIFICATA

Nella seduta odierna del 21 settembre 2017

VISTO l'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dall'articolo 35 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, il quale prevede che "l'ente territoriale che ha proceduto alla designazione può attribuire, a proprio carico, alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, che siano lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi o liberi professionisti, una indennità mensile, differenziata tra il ruolo di effettivo e quello di supplente, sulla base di criteri determinati dalla Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza";

VISTA la deliberazione di questa Conferenza (atto rep. n. 79/CU) del 26 maggio 2016 con la quale sono stati definiti i criteri per la determinazione dell'indennità relativamente all'anno 2016;

RILEVATA la necessità di definire con nuova deliberazione i criteri per la determinazione dell'indennità relativamente all'anno 2017;

CONSIDERATO che, ai fini dell'esame dell'argomento in questione, è stata convocata una riunione, a livello tecnico, il 13 luglio 2017, nel corso della quale le Regioni, l'UPI e l'ANCI hanno ritenuto, in linea di massima, condivisibile la conferma degli importi delle indennità mensili alle consigliere e ai consiglieri di parità, definiti per l'anno 2016, prevedendo le Regioni anche l'eventuale possibilità di incrementare il limite massimo;

CONSIDERATO che per il prosieguo dell'istruttoria è stata convocata una riunione, a livello tecnico, il 14 settembre 2017, nel corso della quale si è convenuto di determinare per un periodo biennale (anni 2017 e 2018) gli importi delle indennità mensili già definiti per l'anno 2016, fatte salve le erogazioni delle indennità già eventualmente effettuate per l'anno 2017, e prevedendo la facoltà delle singole regioni, città metropolitane e province, di destinare ulteriori risorse finanziarie per elevare le indennità fino ad un massimo del quintuplo;

VISTA la nota n. 14396 del 18 settembre 2017 con la quale è stata inviata la formulazione della deliberazione in argomento, così come concordata nella predetta riunione tecnica, da sottoporre all'esame di questa Conferenza;





*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

CONFERENZA UNIFICATA

CONSIDERATO che, nel corso dell'odierna seduta di questa Conferenza:

- le Regioni e l'ANCI hanno espresso avviso favorevole all'adozione della deliberazione;
- l'UPI ha espresso avviso favorevole all'adozione della deliberazione, sottolineando la necessità di assicurare risorse adeguate per consentire alle consigliere ed ai consiglieri di parità lo svolgimento delle proprie funzioni;

ACQUISITO, quindi, l'assenso del Governo, delle Regioni, dell'ANCI e dell'UPI;

DELIBERA

1. Per gli anni 2017 e 2018, il compenso per le consigliere e i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e delle province è determinato, con onere a carico di ciascun ente territoriale che ha proceduto alla designazione e fermo restando il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, nel modo seguente:
 - a. l'indennità mensile attribuita alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali effettive/i e supplenti è fissata rispettivamente nella misura di almeno euro 90 lordi e euro 45 lordi;
 - b. l'indennità mensile attribuita alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e delle Province effettive/i e supplenti è fissata rispettivamente nella misura di almeno euro 68 lordi e euro 34 lordi;
2. per l'anno 2017, sono fatte salve le erogazioni delle indennità già eventualmente effettuate;
3. il riconoscimento delle predette indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza;
4. è facoltà delle singole Regioni e Province autonome, Città metropolitane e Province, di destinare ulteriori risorse finanziarie per elevare le indennità di cui al punto 1 fino ad un massimo del quintuplo e per l'esercizio delle attività delle rispettive consigliere e consiglieri di parità, fatto salvo il rispetto degli equilibri di bilancio e l'osservanza dei vigenti vincoli economici e finanziari.

Il Segretario
Antonio Naddo



Il Presidente
Sottosegretario Gianclaudio Bressa



Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONFERENZA UNIFICATA

Deliberazione della Conferenza Unificata, concernente determinazione dei criteri di attribuzione delle indennità mensili alle consigliere ed ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e delle Province, di cui all'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dall'articolo 35 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

Repertorio atti n. 62/w del 3 luglio 2019

LA CONFERENZA UNIFICATA

Nella seduta odierna del 3 luglio 2019

VISTO l'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dall'articolo 35 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, il quale prevede che "l'ente territoriale che ha proceduto alla designazione può attribuire, a proprio carico, alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, che siano lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi o liberi professionisti, una indennità mensile, differenziata tra il ruolo di effettivo e quello di supplente, sulla base di criteri determinati dalla Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza";

VISTA la deliberazione di questa Conferenza (atto rep. n. 109/CU) del 21 settembre 2017 con la quale sono stati definiti i criteri per la determinazione dell'indennità relativamente agli anni 2017 e 2018;

RILEVATA la necessità di definire con nuova deliberazione i criteri per la determinazione dell'indennità relativamente agli anni 2019 e 2020;

CONSIDERATO che, ai fini dell'esame dell'argomento in questione, è stata convocata una riunione tecnica il 2 aprile 2019, nel corso della quale le Regioni hanno proposto di fissare l'entità dell'indennità mensile delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali in una misura minima pari a quella individuata dall'ISTAT con riferimento al reddito di povertà (780 euro), mentre l'UPI, anche a nome dell'ANCI, si è riservato di far conoscere la propria posizione a riguardo;





Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONFERENZA UNIFICATA

CONSIDERATO che per il prosieguo dell'istruttoria è stata convocata una riunione tecnica il 14 maggio 2019, nel corso della quale le Regioni hanno indicato di fissare l'entità dell'indennità mensile delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali effettive/i e supplenti rispettivamente nella misura fissa di euro 780 lordi e euro 390 lordi;

CONSIDERATO che l'UPI, anche a nome dell'ANCI, ha proposto, nella riunione del 14 maggio 2019, di fissare l'entità dell'indennità mensile attribuita alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e delle Province effettive/i e supplenti rispettivamente nella misura di almeno euro 68 lordi e euro 34 lordi con la possibilità di elevarle fino ad un massimo del quintuplo; ed infine si è prevista la facoltà delle singole regioni, città metropolitane e province, di destinare ulteriori risorse per l'esercizio delle attività delle rispettive consigliere e consiglieri di parità;

VISTA la nota del 23 maggio 2019 con la quale è stata inviata, da parte di questo Ufficio di Segreteria, la bozza di deliberazione in argomento, scaturita da quanto emerso così nella sopra citata riunione tecnica ;

VISTA la nota del 6 giugno 2019, diramata il 10 giugno, con la quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con riferimento alla bozza di deliberazione in parola, ha osservato, tra l'altro che:

- "nella consapevolezza che gli oneri finanziari occorrenti a garantire le indennità territoriali ricadono sui rispettivi enti di appartenenza";
- "alla consigliera nazionale di parità è attribuita, ai sensi del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 22 dicembre 2015, un'indennità annua nella misura del 10 per cento dello stanziamento complessivo del Fondo di cui all'articolo 18, comma 1, del decreto legislativo n. 198/2006, fermo restando il limite massimo di euro 20.000 e il limite minimo di euro 10.000. A puro titolo di esempio, negli ultimi anni l'indennità liquidata da codesto ministero alla consigliera nazionale effettiva non ha superato l'importo di euro 10.000";
- "la deliberazione potrebbe risultare caratterizzata da una irragionevole differenza di criteri adottati per la determinazione dell'indennità, che nel caso delle consigliere regionali viene stabilita in misura fissa mentre nel caso delle consigliere delle città metropolitane e delle province viene stabilita in misura variabile, peraltro con un limite minimo di importo assai inferiore rispetto a quello riconosciuto alle consigliere regionali";

VISTA la nota del 21 giugno 2019, diramata il 24 giugno, con la quale la Regione Toscana, ha riportato le determinazioni della Commissione istruzione e lavoro, che, "con riferimento all'indennità mensile da corrispondere alle Consigliere di parità regionali, ha ritenuto di considerare l'importo di euro 780 lordi per le consigliere effettive e di 390 euro lordi per le consigliere supplenti" e che ha altresì comunicato che "qualora fosse necessario individuare anche un importo minimo, questo andrebbe fissato in 390 euro lordi per le consigliere effettive e in 195 euro lordi per le consigliere supplenti";





Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONFERENZA UNIFICATA

VISTA la nota del 1 luglio 2019 con la quale è stata inviata, al fine di acquisire dagli enti interessati l'assenso sulla bozza di deliberazione, così come scaturita dall'istruttoria sopra riportata;

VISTA la nota del 3 luglio 2019, diramata in pari data, con la quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con riferimento alla bozza di deliberazione in parola, rimanda alle osservazioni già espresse con la precedente nota del 6 giugno 2019, di cui sopra;

CONSIDERATO che, nel corso dell'odierna seduta di questa Conferenza, le Regioni, l'ANCI e l'UPI hanno espresso avviso favorevole al perfezionamento dell'intesa sul provvedimento in esame;

ACQUISITO, quindi, l'assenso del Governo, delle Regioni e delle Province Autonome, dell'ANCI e dell'UPI ;

DELIBERA

1. Per gli anni 2019 e 2020, il compenso per le consigliere e i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e delle province è determinato, con onere a carico di ciascun ente territoriale che ha proceduto alla designazione e fermo restando il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, nel modo seguente:
 - a. l'indennità mensile attribuita alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali effettive/i è fissata da un massimo di euro 780 lordi a un minimo di euro 390 lordi e alle consigliere/i di parità regionali supplenti è fissata da un massimo euro 390 lordi a un minimo di euro 195 lordi;
 - b. l'indennità mensile attribuita alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e delle Province effettive/i e supplenti è fissata rispettivamente nella misura di almeno euro 68 lordi e euro 34 lordi; è facoltà delle singole Città metropolitane e Province, di destinare ulteriori risorse finanziarie per elevare le indennità fino ad un massimo del quintuplo, fatto salvo il rispetto degli equilibri di bilancio e l'osservanza dei vigenti vincoli economici e finanziari;
2. per l'anno 2019, sono fatte salve le erogazioni delle indennità già eventualmente effettuate;



Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONFERENZA UNIFICATA

3. il riconoscimento delle predette indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza;
4. è facoltà delle singole Regioni e Province autonome, Città metropolitane e Province, di destinare ulteriori risorse finanziarie per l'esercizio delle attività delle rispettive consigliere e consiglieri di parità, fatto salvo il rispetto degli equilibri di bilancio e l'osservanza dei vigenti vincoli economici e finanziari.

Il Segretario
Cons. Eugenio Gallozzi



Il Presidente
Sen. Erika Stefani

AP



L'evoluzione della lingua e il sistema di valori: che genere di linguaggio?

Cosa c'è dietro la parola? Quali valori culturali condivisi sottendono alla formazione e uso delle parole? Nella società attuale, il linguaggio, viva espressione della dinamica dei mutamenti sociali, è particolarmente sollecitato dalla velocità e dai nuovi strumenti della comunicazione. Le innovazioni linguistiche sono di due tipi: ci sono quelle che emergono dal basso, sotto la spinta dell'uso popolare, e quelle sollecitate dalla sensibilità di gruppi dirigenti e di forze politiche sensibili al progresso e desiderose di accelerarlo e guidarlo. A quali di questi due gruppi appartiene l'innovazione nel campo dei linguaggi di genere? Fino a che punto ci si può spingere nel sollecitare il cambiamento, al fine di vincere stereotipi e pregiudizi nella rappresentazione femminile? L'incontro in Accademia vuole portare un contributo di riflessione e di dialogo che metta a confronto prospettive e programmi nati in ambiti istituzionali diversi.

26 marzo 2019
Accademia della Crusca
Sala delle Conferenze
Firenze, Via di Castello, 46
Ore 10:30 – 13:30

PROGRAMMA

Saluti istituzionali

Claudio Marazzini

Presidente dell'Accademia della Crusca

*Francesca Bagni
Cipriani*

Consigliera Nazionale di Parità



Presiede e introduce i lavori *Claudio Marazzini*

Interventi

Cecilia Robustelli, Università di Modena e Reggio Emilia e Accademia della Crusca

"Rappresentazione della donna e lingua italiana oggi: riflessi linguistici di un mutamento socioculturale"

Giuseppe Zarra, Assegnista di ricerca presso Istituto CNR "Opera del vocabolario italiano"

"Il quadro internazionale"

Presiede *Maria Grazia Maestrelli*, Consigliera Regionale Parità

Interventi

Silvia Garambois Giornalista Vice Presidente di GiULiA Rete nazionale delle Giornaliste Unite Libere Autonome Associazione:

"I media nella morsa tra stereotipi e innovazioni nel linguaggio di genere"

Alessandra Papa Ufficio Scolastico Regionale per la Toscana - Direzione Generale Ufficio III - Politiche di supporto all'autonomia scolastica

Buone prassi Interventi di insegnanti e studenti che possono portare esempi di progetti o lavori fatti dalla scuola

Conclusioni

Serenella Molendini Consigliera Nazionale Parità supplente



Consigliera Nazionale di Parità

**LE SCIENZE E LE DONNE
#benvenuteSTEM**

**Sala Polifunzionale
Via di S. Maria in Via, 3 - Roma
3 aprile 2019 ore 9.30 -13:00**

PROGRAMMA

9.30 Apri i lavori e presiede

Francesca Bagni Cipriani, Consigliera Nazionale di Parità

Saluti istituzionali

On. Claudio Cominardi, Sottosegretario al Ministero del lavoro e politiche sociali

Prof. Salvatore Giuliano, Sottosegretario al Ministero dell'istruzione, università e ricerca

10.00 1° sezione: le STEM e le donne

Prof. Tiziano Treu, Presidente CNEL
Saperi, competenze e nuovi lavori

2° Sezione: testimonianze di scienziate e buone prassi Istituti scolastici

Coordina: **Serenella Molendini**, Consigliera Nazionale di Parità Supplente

Amalia Ercoli Finzi – Scienziata e Ingegnera Aerospaziale – Docente al Politecnico di Milano e Consulente NASA, ASI ed ESA. Ha guidato la missione europea Rosetta sulla cometa 67P/Churyumov - Gerasimenko.

Elisabetta Strickland - Docente di Algebra presso il Dipartimento di Matematica dell'Università di Roma Tor Vergata – Già vice presidente dell'Istituto Nazionale di Alta Matematica.



Consigliera Nazionale di Parità

Lucia Votano – FISICA – già Direttrice del Laboratorio Nazionale del Gran Sasso (LNGS) dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) - Attualmente fa parte del team che partecipa all'esperimento "JUNO" in Cina.

Sveva Avveduto – Dirigente di Ricerca dell'IRPPS del CNR – Responsabile del GETA Osservatorio di Genere e Talenti del CNR- Presidente dell'Associazione Donne e Scienza.

Giovanna Avellis - Ricercatrice Senior ICT presso InnovaPuglia - Secretary General di MCFA, Fondatrice di GEMS WG (Gender Equality and Diversity of Mobile Researcher's in Science) della MCAA . Director di ICoRSA (International Research Staff Associations), Marie Curie Fellow e Presidente di ITWIIN (Associazione Donne Inventrici e Innovatrici).

Loredana Teodoro – Dirigente Scolastica *Le Buone Pratiche dell'Istituto Comprensivo Volsinio* – Roma - *"In estate si imparano le STEM"*

Federica Minini - Docente Liceo Scientifico Statale Vito Volterra – Ciampino (RM)
Buone prassi illustrate dal Liceo Scientifico Volterra