

RAPPORTO ATTIVITÀ ANNO 2016

Francesca Bagni Cipriani

CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

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

Marzo 2017

**RAPPORTO ATTIVITÀ DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ PER
L'ANNO 2016 (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
1.1. La ricostruzione.....	7
1.2. Abbiamo ottenuto dei risultati.....	9
2. ADEMPIMENTI OBBLIGATORI.....	10
2.1 La relazione annuale dell'attività della consigliera.....	10
2.2. Il report delle relazioni biennali delle aziende con più di 100 dipendenti.....	11
2.3. I fenomeni discriminatori.....	12
2.4. Il rapporto con i servizi ispettivi e le dimissioni in bianco.....	15
2.5. Pareri su Piani di Azioni Positive delle aziende pubbliche.....	15
2.6 Verifica della composizione delle commissioni di concorso.....	16
2.7. Comitati di Sorveglianza dei PON di fondi comunitari.....	16
3. RELAZIONI ESTERNE.....	17
3.1. Comitato Nazionale di Pari Opportunità del Ministero del Lavoro.....	17
3.2. Presidenza del Consiglio dei Ministri.....	17
3.3. Commissione Consultiva Permanente sulla salute e sicurezza nel lavoro.....	19
4. CONVEGNISTICA/DOCENZE.....	19
5. PROTOCOLLI D'INTESA.....	21
6. ATTIVITA' IN AMBITO EUROPEO.....	21
6.1. Commissione Europea - Advisory Committee.....	21
6.2. Risoluzione del parlamento europeo del 13 settembre 2016.....	22
6.3. Tavolo italo-tedesco Fondazione Ebert.....	22
7. ATTIVITA' IN AMBITO ONU.....	23
7.1. Commission on the Status of Women.....	23
7.2. CEDAW.....	23
8. UTILIZZO DEL FONDO PER LA CONSIGLIERA NAZIONALE	23

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) come modificato, da ultimo, dal D.Lgs. n. 151/2015, 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 del 2016 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 diritto europeo che si applica a tutti i campi della vita sociale, politica e istituzionale incluso il mondo del lavoro.

Il principio è sancito da tempo ed è confluito nella Direttiva 2006/54/CE che, tenendo presente le precedenti Direttive in materia, ha semplificato e migliorato la normativa europea nell'ambito occupazionale 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. 5/2010, poi successivamente integrato nel Codice delle Pari Opportunità, modificato da ultimo - come già detto - dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

Il provvedimento 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.

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 previo 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 il concerto con il Ministro per le pari opportunità per la nomina (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 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 citato D.Lgs. n. 151/2015.

Alla data odierna, il Fondo è stato finanziato per la sola annualità del 2015, ai sensi dell'art. 35, comma 2 del d. lgs. n. 151/2015, consentendo l'elaborazione del Progetto "Pari Opp – Politiche attive per sostenere il lavoro delle donne e le politiche di pari opportunità", che è in corso di svolgimento con il supporto di ANPAL Servizi S.p.A..

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 la Direzione Generale per l'attività ispettiva, ora Ispettorato Nazionale 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.

L'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, incardinato attualmente presso la Divisione V della D.G. della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, è ubicato in via Fornovo n. 8, pal. B, II piano, tel. 06.4683 4031, 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:

<http://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Organi-garanzia-e-osservatori/ConsiglieraNazionale/Consigliera-nazionale-di-parita/Pagine/default.aspx>

Questo l'ambito in cui si muove il lavoro della Consiglieria Nazionale e della Conferenza delle Consigliere come cambiato e regolato dalla norma dopo l'approvazione dei decreti del Jobs Act.

1. SITUAZIONE GENERALE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

L'Eurofound stima che in Italia il costo totale del divario tra uomini e donne nel mercato del lavoro (Mdl) sia di oltre 88 miliardi di Euro, circa il 5,7 del PIL, il costo più alto a livello europeo.

Anche considerando solo “le donne disponibili a lavorare” il costo è di oltre 51 miliardi, il 3,3% del PIL.

Sappiamo anche che l'Europa occidentale è la regione al mondo più vicina alla parità di genere, superando anche il Nord America (*Global gender gap report*), ma sappiamo pure che l'Italia è in fondo alla classifica del gruppo europeo.

Abbiamo affrontato un anno complicato. Il nostro paese pur non avendo superato del tutto la crisi economica ha dovuto affrontare la gestione di importanti leggi di riforma: prima di tutto quella, per noi più importante, del Mdl che si è intrecciata con quella istituzionale che ha rivoluzionato il funzionamento delle ex province. Il lavoro delle Consigliere ne ha particolarmente risentito proprio perché è molto forte il loro legame con l'Ente di appartenenza, ma anche con i soggetti attivi del territorio.

1.1.La ricostruzione

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

Le consigliere erano e sono in prima linea a combattere le discriminazioni di genere in un ambiente sempre più ostile e degradato nei confronti del soggetto femminile attraverso comportamenti aggressivi, a volte anche violenti, di tipo culturale, occupazionale ed economico.

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 è aperta in modo sempre maggiore la forbice di una condizione complessivamente discriminatoria per la quale le donne, in Italia, entrano con difficoltà nel Mdl, ma soprattutto ne escono senza rientraci più, determinando una perdita in termini di quantità e qualità per tutto l'apparato produttivo del nostro paese.

I dati Eurofound ci dicono che anche nel resto dei paesi dell'Europa la condizione femminile rispetto a quella maschile continua ad essere sperequata, ma che il nostro è in fondo alla lista.

Leggendo le relazioni annuali delle Consigliere e grazie ad una interessante ricerca condotta a termine da Italia Lavoro, ora ANPAL, sui costi della maternità, abbiamo visto che nel nostro paese la causa prevalente è da attribuirsi alle problematiche legate ad un 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.

Infatti la percentuale delle donne occupate resta fissa al 47,2% e il part-time rimane appannaggio delle donne.

Le donne generano sempre meno se stiamo agli ultimi dati ISTAT che ci danno un indice demografico in continua decrescita.

L'urgenza e l'importanza di dare una risposta da parte del paese alla centralità di questo problema ha determinato le scelte del programma di lavoro delle consigliere per l'anno trascorso e che continuerà nel 2017.

Nasce da questa consapevolezza, la scelta di dedicarmi come impegno principale a un percorso di rinnovamento, di ricostruzione e definizione della identità della Consigliera, come soggetto attivo legato imprescindibilmente al lavoro sul territorio, ma che abbia caratteristiche comuni nell'impegno alla lotta contro le discriminazioni.

Quindi tre obiettivi,

- prima di tutto rendere consapevoli le Consigliere del loro ruolo e omogenee le loro attività;
- poi essere sempre presenti in tutte le situazioni di visibilità a rivendicare il proprio ruolo di pubblico ufficiale, ma anche di promotrice di interventi legati alla realizzazione di parità e pari opportunità;
- infine creare legami forti col territorio con una politica di alleanze non solo sui contenuti ma anche sulle azioni da realizzare insieme.

Mi pare importante sottolineare che il metodo di lavoro è stato e rimarrà quello della discussione all'interno della Conferenza delle Consigliere per poi arrivare ad una scelta condivisa.

Di grande aiuto a questo progetto, quindi, è stata la circolare datata 22/02/2016¹, 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

¹ “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” (all. 1).

quella del 13/05/2016² 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.

Ricordiamo che per l'anno passato e per gli anni a seguire, con la nuova normativa, l'impegno finanziario a sostegno delle attività delle consigliere regionali, delle città metropolitane e aree vaste, è stata e sarà a carico degli Enti di appartenenza.

Questo impegno richiesto, ovviamente, risente 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 sensibilizzare gli Enti su tali problematiche gestionali.

Inoltre, con la delibera della Conferenza Unificata del 26/05/2016, gli enti hanno avuto una indicazione di rimodulazione sulle indennità delle Consigliere che però ancora non rende giustizia alla loro attività.

1.2. Abbiamo ottenuto dei risultati.

L'attività di sensibilizzazione degli enti locali ha portato, tra l'altro, alla nomina di 8 nuove consigliere regionali e 39 territoriali, mentre sono in fase di conclusione dell'iter di nomina altre 16 consigliere.

Operanti sul territorio abbiamo, quindi, complessivamente (tra effettive e supplenti) n. 198 consigliere tra città metropolitane e aree vaste e n. 34 consigliere regionali.

Per rendere operative al meglio e più rapidamente possibile soprattutto le nuove Consigliere, ma anche per "riprendere il filo" con le altre, abbiamo scelto nella riunione plenaria della Conferenza di utilizzare il metodo del *mentoring*, cioè del passaggio delle esperienze fatte dalle uscenti, o da quelle con maggiori anni di attività, alle nuove nominate, ma anche di fare un bilancio delle ultime attività e risultati a fronte delle grandi novità che stanno cambiando il funzionamento del nostro Paese.

² "Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità. Utilizzo dei fondi residui" (all. 2).

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, abbiamo quindi individuato cinque temi chiave qui elencati:

- Relazioni annuali
- Specificità regionali
- Discriminazioni
- Comitati unici di garanzia/Piani triennali di Azioni positive
- Regolamento deontologico

che abbiamo approfondito in quattro incontri svoltisi a livello nazionale il 13 luglio, il 3 ottobre, il 15 novembre 2016 e che si sono conclusi con l'incontro del 30 gennaio 2017 (all. 3). Da questi incontri sono scaturiti dei report/linee guida per il comportamento delle Consigliere, nonché il modello della scheda per la compilazione della relazione annuale, che si descrive di seguito (all.4).

INCONTRI DI MENTORING			
DATA	LUOGO	EVENTO	ARGOMENTI
13/07/2016	Roma	Riunione Gruppo Nazionale	definizione metodologie di lavoro
03/10/2016	Roma	Riunione Gruppo Nazionale	contenuto schema relazioni ann e specificità regionali
15/11/2016	Roma	Riunione Gruppo Nazionale	discriminazioni e CUG
30/01/2017	Roma	Riunione Gruppo Nazionale	problematiche codice deontologico

2. ADEMPIMENTI OBBLIGATORI

2.1. La relazione annuale dell'attività della consigliera

Come si evince dai report della discussione avvenuta in plenaria, 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.

Quindi lo schema della relazione annuale concordata e resa uniforme (all. 4), 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.

Sulla base dei rapporti pervenuti risulta che, considerando gli enti locali nel loro complesso, questi hanno fornito per un n. di 50 almeno un locale, n. 47 almeno un'attrezzatura adeguata, e n. 41 del personale. Dati più precisi saranno illustrati nel corso del 2017.

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.

I risultati di tale attività, che ci ha visti impegnati durante tutto l'anno e soprattutto nella fase finale, di raccolta dei rapporti, saranno oggetto di presentazione e discussione pubblica attraverso incontri dedicati in programma per il 2017, dato che la raccolta dei rapporti annuali delle consigliere deve avvenire tra dicembre 2016 e marzo 2017.

2.2. Il Report delle relazioni biennali delle aziende con più di cento dipendenti.

Per l'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti biennali, ossia delle relazioni sulla situazione del personale in chiave di genere che le aziende con più di 100 dipendenti devono redigere ai sensi dell'art. 46 del Codice Pari Opportunità, l'ufficio ha elaborato un modello informatico che ha messo a disposizione delle consigliere regionali che non dispongono di tali strumenti informatici.

I rapporti, infatti, vanno redatti dalle imprese secondo lo schema di cui al D.M. 17.7.1996 e, vengono poi inviati alla Consigliera Regionale che ne elabora i dati e ne redige un rapporto. L'obiettivo è fare in modo che diventino strumenti utili, consultabili e confrontabili.

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, è quindi spesso accompagnato localmente da una lettura pubblica e dalla sua pubblicazione.

Offre quindi anche la possibilità di intervenire e suggerire, ma anche sollecitare, azioni correttive nei meccanismi delle carriere, degli incarichi e delle retribuzioni.

Bisogna segnalare, però, che questo importante strumento di analisi delle realtà aziendali presenta ancora delle difficoltà di lettura da parte della Consigliera Regionale, data la complessità dei dati comunicati attraverso le 8 tabelle, previste dalla norma. Per tale motivo è stato elaborato lo schema anzidetto di inserimento guidato dei dati.

Sono in atto altre due possibili soluzioni per superare i problemi evidenziati: la prima è la semplificazione delle tabelle con un aggiornamento della normativa che nel frattempo è stata cambiata (come per esempio nelle tipologie dei contratti di lavoro), l'altra è quella di poter accedere direttamente ai dati in questione attraverso la banca dati del Ministero.

2.3.I fenomeni discriminatori

Per quanto riguarda il fenomeno discriminatorio, grazie all'adozione della scheda adottata, è stato possibile finalmente fornire un dato numerico che rappresenta l'entità di lavoratori che hanno denunciato/subito una situazione di discriminazione alle consigliere sul territorio. Anche se il dato 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.

Nel corso dell'anno siamo riusciti ad effettuare un lavoro di lettura ed analisi dei rapporti, da cui abbiamo estrapolato i seguenti dati sulle discriminazioni, relativi al 2015 e 2016. Tali dati saranno presentati e commentati nel corso di un evento dedicato che si svolgerà prossimamente, nel 2017.

Si riportano di seguito le tabelle ricavate dalla lettura delle relazioni delle Consigliere per il 2015 e 2016 e si allega lo schema di rilevazione del caso di discriminazione (all. 5):

**CONSIGLIERE DI PARITA' EX D. LGS
N. 198/2006 SEGNALAZIONI
DISCRIMINAZIONI PERVENUTE
ANNO 2015**

REGIONI	Nr
ABRUZZO	203
CALABRIA	1
CAMPANIA	160
EMILIA ROMAGNA	368
FRIULI	37
LAZIO	87
LIGURIA	400
LOMBARDIA	400
MARCHE	25
PIEMONTE	355
PUGLIA	42
SARDEGNA	31
TOSCANA	74
TRENTINO	184
VENETO	104
TOT	TOT
15	2471

Fonte: Rapporti annuali consigliere parità anno 2015

n.b.: le Regioni non in elenco non hanno fornito dati

NORD	%	CENTRO	%	SUD	%	TOTALE
2051	83	186	7,5	234	9,5	2471

fonte: elaborazione propria dati Rapporti annuali 2015

CONSIGLIERE DI PARITA' EX D. LGS N. 198/2006 SEGNALAZIONI DISCRIMINAZIONI PERVENUTE ANNO 2016	
REGIONI	Nr
ABRUZZO	40
BASILICATA	1
CALABRIA	2
CAMPANIA	47
EMILIA ROMAGNA	164
FRIULI	25
LAZIO	16
LIGURIA	25
LOMBARDIA	388
MARCHE	33
MOLISE	0
PIEMONTE	91
PUGLIA	265
SARDEGNA	18
SICILIA	27
TOSCANA	51
TRENTINO	0
UMBRIA	8
VAL D'AOSTA	0
VENETO	384
TOT	TOT
20	1.585
Fonte: Rapporti annuali consigliere parità anno 2016	
n.b.: le Regioni con valore 0 non hanno comunicato dati	

NORD	%	CENTRO	%	SUD	%	TOTALE
1077	67,9	108	6,9	400	25,2	1.585

fonte: elaborazione propria dati Rapporti annuali 2016

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 2016 l'ufficio ha ricevuto ricevuto n. 31 segnalazioni, di cui ha potuto fornire diretto riscontro a n. 7, mentre le rimanenti sono state girate agli uffici delle consigliere territorialmente competenti.

2.4. Il rapporto con i servizi ispettivi e dimissioni in bianco ex art. 55 d. lgs n. 151/2001

Nell'ambito della mia attività, la collaborazione con l'ispettorato del lavoro è sempre stata un elemento fondamentale. Le attività sono regolate da un protocollo d'intesa che vede impegnate anche le consigliere locali, che a loro volta, sulla falsariga del protocollo siglato a livello nazionale, viene stipulato con le rispettive DTL di appartenenza territoriale. In attesa di un prossimo rinnovo del protocollo nazionale con le nuove strutture del Ministero, l'attività prosegue nelle more del vecchio protocollo del 2007 che è stato prorogato dal Direttore dott. Papa.

Inoltre, nel corso del 2016 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 diventano 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 (all. 6), 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.

La raccolta di tali modelli è stata peraltro informatizzata, per cui il nuovo contenuto e la sua informatizzazione saranno 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 ANPAL Servizi, e che si svolgerà nel corso del 2017.

Ogni anno, inoltre, insieme all'Ispettorato, vengono presentati i risultati statistici della rilevazione effettuata sulla base di queste schede, che per il 2016 è avvenuta l'8 giugno.

2.5. 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 2016 sono ammontati a 9.

2.6. 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 2016 abbiamo ricevuto n. 90 atti di nomina di commissioni di cui n. 63 provenienti da enti aventi rilevanza nazionale, per i quali risulta rispettato la quota di genere prevista per le Commissioni dall'art. 57 citato. Gli atti residui, provenienti da enti di rilevanza non nazionale sono stati rimessi alle valutazioni delle consigliere locali, come previsto dalla legge.

2.7. 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 l'Inclusione e le Politiche Sociali - 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.

Il Comitato si riunisce almeno una volta l'anno, e per il 2016 è stato il 19 aprile.

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 avviare una proficua collaborazione.

Inoltre, il 18 aprile 2016, ho partecipato anche al Comitato di Sorveglianza congiunto dei **PON Iniziativa Occupazione Giovani (IOG) e Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (SPA0)**, sempre a titolarità del Ministero. I due piani sono strettamente connessi per le tematiche trattate, tanto che il Comitato di Sorveglianza è unico: ricordo brevemente che il primo Piano è quello destinato ai giovani cosiddetti NEET (*not in employment, not in education, not in training*) di età compresa tra i 15–29, adottato con decisione della Commissione C(2014)4969 dell'11.7.2014, mentre il secondo accoglie le raccomandazioni del Consiglio promuovendo azioni di supporto alle riforme strutturali riportate nel Programma Nazionale di Riforma in tema di occupazione, mercato del lavoro, capitale umano, produttività, ed è stato approvato con Decisione di esecuzione della Commissione C(2014) 10100 del 17.7.2014.

3.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 consigliere 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.

3.1.Comitato Nazionale di Parità del Ministero del Lavoro

Oltre alle attività già illustrate con l'Ispettorato, nell'ambito dell'amministrazione che mi nomina, ho partecipato a tutte le riunioni del Comitato Nazionale per le Pari Opportunità, che per il 2016 sono state 8.

3.2.Presidenza del Consiglio dei Ministri –Dipartimento Pari Opportunità

Per il Dipartimento, con cui ricordo di aver sottoscritto nel febbraio 2016 un Protocollo d'intesa per la gestione delle reciproche competenze.

- Gruppi di lavoro per il Piano Nazionale Antiviolenza

Collaboro ai lavori per la stesura del Piano nazionale per la violenza contro le donne, con la partecipazione a due gruppi di lavoro, quello denominato “Gruppo normativa” e quello “Gruppo quadro strategico”, che devono fornire proposte alla Cabina di Regia interistituzionale.

Detta Cabina si è riunita a ottobre e novembre (devo verificare un attimo perché non mi si apre la mail) mentre per i gruppi si è svolta solo la riunione del 16 febbraio per il Gruppo

Normativa, mentre le attività sono riprese nel corso del 2017 e quindi saranno illustrate nella prossima relazione.

- ***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.

Con compiti di monitoraggio e supporto alla prima fase di avvio dell'attività dei CUG è stato istituito, con il Decreto 21 giugno 2011 (e successivamente ricostituito con il Decreto 18 aprile 2012) presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti Funzione Pubblica e Pari Opportunità - un Gruppo di Monitoraggio che, in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità, 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.

A seguito di continue richieste di sostegno tecnico-giuridico al funzionamento dei CUG, ma anche per affrontare e riflettere sulle tematiche relative all'importante sviluppo che ha avuto l'insediamento di questo nuovo organismo, con il Decreto 15 dicembre 2015 è stato costituito un nuovo Gruppo di lavoro di cui fa parte la Consigliera Nazionale con il compito, tra gli altri, di formulare eventuali proposte per la modifica o integrazione della Direttiva del 4 marzo 2011.

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.

Il decreto 15 dicembre 2015 che ha ricostituito il Gruppo di lavoro per il supporto ai CUG e monitoraggio ai sensi della Direttiva del 4 marzo 2011, comprendente anche la Consigliera Nazionale.

Il Gruppo si è riunito per la prima volta, il 10 febbraio 2016 e poi il 21 marzo, 4 aprile e 3 novembre.

Partecipo inoltre partecipa alle riunioni del CUG del Ministero del lavoro, recentemente ricostituito, e che si è riunito il 12 aprile 2016, data del suo insediamento, e l'8 luglio.

- ***Conferenza Unificata***

Con la Conferenza Unificata è stata avviata subito una proficua collaborazione, che ha portato all'adozione delle due circolari ministeriali indirizzate agli enti e citate all'inizio. Questo è stato un lavoro indispensabile, in quanto bisognava dare un'indicazione che chiarisse le modalità gestionali relative alle consigliere di parità in seguito alle riforme intervenute con il Jobs Act.

Oltre alle circolari, la Conferenza Unificata si esprime anche per quanto riguarda il *quantum* delle indennità delle consigliere con la delibera già citata del maggio 2016 e rappresenta comunque sempre la sede ottimale di dialogo con gli enti locali. Il 6 dicembre 2016 infatti, ho sostenuto un'audizione tecnica sulle problematiche relative al rapporto tra le consigliere e gli enti locali, e sono in attesa di nuova convocazione per la discussione di tali questioni.

I temi che si dibattono riguardano soprattutto la questione delle nomine delle consigliere scadute, la messa a disposizione delle strutture e risorse economiche, l'entità dell'indennità, che purtroppo non è congrua, questioni su cui la sensibilizzazione dell'ente può essere decisiva per uno svolgimento del ruolo in modo ottimale.

3.3.Commissione Consultiva per la Sicurezza sul Lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008

Su invito, ho partecipato anche alla sessione plenaria della Commissione, nella data del 15 giugno 2016.

4.CONVEGNISTICA/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
18/01/2016	Monza	Convegno "I talenti delle donne - Una risorsa per lo sviluppo sociale, economico e politico del nostro Paese" - FIDAPA
22/01/2016	Roma	Convegno "Donne, islam e integrazione" - Azione Nazionale
04/02/2016	Roma	Convegno "Che fare? Contro la violenza sulle donne" - Roma Tre
05/02/2016	Bologna	Seminario "Maternità, paternità e lavoro - Dimissioni, conciliazione dei tempi e novità normative" - Consigliera Emilia Romagna
09/02/2016	Roma	Convegno "Sicurezza della rete e internet governance: il ruolo delle istituzioni e della società civile nella protezione dei bambini e degli adolescenti" - Safer internet day/Telefono Azzurro
25/02/2016	Roma	Comitato aderenti alla Fondazione Nilde Iotti - riunione di insediamento
26/02/2016	Roma	Convegno "L'esperienza di progetto "Il rosa e il grigio" - Presidenza Consiglio Ministri
02/03/2016	Roma	Seminario "Together be happy at work" - CISL
03/03/2016	Roma	Convegno "La maternità tra scienza e opportunità sociale" - Uff. Studi PD Senato
05/03/2016	Roma	Forum "Tra retorica e realtà - donne al lavoro ad un anno dal Jobs Act" - Azione Nazionale
08/03/2016	Roma	Convegno "CUG a confronto - prospettive, criticità ed esperienze dei CUG universitari" - Tor Vergata
08/03/2016	Roma	Celebrazione Giornata Internazionale della Donna presso il Quirinale
10/03/2016	Roma	Celebrazione "Donne in gioco" per il 70° anniversario de diritto al voto delle donne" - ADECOC
18/03/2016	Milano	Conferimento Premio "Standout Women Award" - Cons. Brescia
06/04/2016	Roma	Convegno "L'Europa in tempi difficili: l'Italia e la Germania di fronte a sfide comuni" - Fondazione Ebert
07/04/2016	Roma	Seminario "Amministrazione e donne al vertice: verso un nuovo modello di leadership?" - Ministero Interno
12/04/2016	Roma	Convegno "Verso una nuova organizzazione del lavoro pubblico e privato. Le opportunità del lavoro agile per donne e uomini" - Dipartimento Pari Opportunità
18/04/2016	Roma	Convegno "Jobs Act - Il lavoro non è una cosa da donne" - Forza Italia
20/04/2016	Roma	Convegno "Aprile 2016 - Possiamo permetterci un figlio?" - UIL
21/04/2016	Roma	Convegno "Statuto del lavoro autonomo e opportunità per lavoratrici autonome e imprenditrici" - FIDAPA
22/04/2016	Roma	Convegno "Prima giornata nazionale della salute della donna" - Ministero Salute
23/04/2016	Potenza	Convegno "Equal Pay Day 2016: parità salariale/ crescita economico-sociale" - FIDAPA
12/05/2016	Roma	Convegno "Lavoro, parità e leadership: il ruolo delle donne" - UIL
14/05/2016	Martina Franca	Convegno "Ad alta quota. Storia di una donna libera" - Fondazione Bellisario
24/05/2016	Foggia	ADECOC
28/05/2016	Alba (CN)	Tavola Rotonda "1946-2016 - Donne diritti e opportunità" - Comune di Alba Consulta Pari Opportunità
08/06/2016	Roma	Seminario "Focuslab Maternità" - Italia Lavoro
23/06/2016	Roma	Convegno "100 donne contro gli stereotipi" - Osservatorio pavia, G.i.u.l.i.a., Comm. Eur.
14/07/2016	Roma	Convegno "Maternità libera scelta - Lavori di cura: la strada del welfare aziendale" - Deputati PD
05/09/2016	Bologna	Convegno "Liberi di lavorare" - PD
10/09/2016	Savona	Convegno "La potenza dell'immagine - Donne, stereotipi e talenti" - FIDAPA
15/09/2016	Roma	Convegno "70 Anni dal primo voto delle donne. La Repubblica delle italiane" - PD Camera
24/09/2016	Morlupo	Convegno "No alla violenza sulle donne" - Le Vie di Eva
05/10/2016	Roma	Conferimento Premio "Standout Women Award" - consegna premi - Cons. Brescia
12/10/2016	Roma	Convegno "Il lavoro nel futuro" - Ministero Lavoro (Poletti)
14/10/2016	Roma	Convegno "La bella politica: le conquiste delle donne che hanno cambiato l'Italia" - Fond Nilde Iotti
17/10/2016	Cassino	Mostra "1946: il voto delle donne" - Cons. Taricone
27-28/10/2016	Lecce	Conferenza Internazionale "E' tempo delle donne e dei giovani - Esperienze e prospettive per un'occupazione di qualità" - Italia Lavoro
18/11/2016	Roma	Conferenza "L'Europa delle donne, l'Europa dei diritti" - Fondazione Ebert
21/11/2016	Roma	Convegno "Life and family management" - Lean in Circle
22/11/2016	Teramo	Convegno "Nella differenza ma oltre le differenze" - CUG Università Teramo
25/11/2016	Roma	Convegno "Roma Tre celebra la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" - CUG Roma Tre
28/11/2016	Perugia	Convegno "Proposta PAP dell'Assemblea Legislativa: verso una nuova organizzazione flessibile del lavoro" - Regione Umbria
29/11/2016	Roma	Convegno "Capire per salvarsi" - FIDAPA
01/12/2016	Roma	Iniziativa "Frecciarosa" - FFSS
13/12/2016	Roma	Convegno "heforshe: insieme verso la parità di genere" - Senato
14/12/2016	Roma	Convegno "Il silenzio e le parole" - Ufficio Pari Opportunità Comune di Roma
14/12/2016	Roma	Convegno "Tempi di vita e di lavoro: un equilibrio possibile" - Dipartimento Pari Opportunità
16/12/2016	Roma	Convegno "Una sollecitazione dall'Europa per la ripresa e lo sviluppo dell'occupazione femminile" - Consigliera Nazionale di Parità
19/12/2016	Roma	Convegno "Generazioni a confronto" 70° anniversario diritto voto donne - ADECOC
19/12/2016	Roma	Evento presentazione Rapporto Annuale della Pubblica Amministrazione
20/12/2016	Roma	Evento Presentazione Piano Azioni Positive e attività CUG - CUG INPS

Di seguito, invece, gli eventi cui ho partecipato in qualità di docente

DATA	LUOGO	EVENTO
09/03/2016	Roma	Seminario su inclusione sociale in ottica di genere - Università Roma Tre e del Marocco
30/11/2016	Roma	Seminario "Mobbing, stalking e comportamenti discriminatori" - La Sapienza
02/12/2016	Terni	Seminario "Discriminazioni e molestie in ambito lavorativo: Implicazioni giuridiche e rischio stress lavoro-correlato" - Cons Terni e Ordine Avvocati

5.PROTOCOLLI D'INTESA

Importante strumento per la gestione dell'attività delle consigliere, ho sottoscritto in data 9 febbraio 2016 il protocollo con il Dipartimento per le Pari Opportunità volto a definire gli ambiti di azione dei rispettivi organismi di appartenenza.

Prosegue nella sua validità quello sottoscritto a suo tempo con l'Ispettorato che andrà aggiornato a seguito delle trasformazioni in atto nel servizio ispettivo con il nuovo Ispettorato Nazionale.

Sempre nel corso del 2016 ho avviato attività preliminari/istruttorie per l'attivazione di altri due protocolli, uno con il MIUR e l'altro con il Consiglio Nazionale Forense, che permetterebbe alle consigliere di poter contare su una consulenza legale.

In allegato (all. 7) i testi dei due protocolli vigenti.

6.ATTIVITA' IN AMBITO EUROPEO

6.1.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 2016 ho partecipato alla riunione del 26 maggio 2016, in cui il comitato ha presentato il parere sulla conciliazione, come da allegato programma dei lavori (all. 8), mentre non è stato possibile partecipare alla sessione dell'8 dicembre.

6.2. Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016

In ambito europeo, inoltre, ho preso atto e diffuso alla rete delle consigliere la recente Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, dedicata alla **“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”** facendone oggetto di un convegno specifico con le consigliere e le parlamentari italiane ed europee il 16 dicembre 2016.

In questo documento l'accento è posto, in particolare, sui meccanismi virtuosi che possono emergere tra politiche di armonizzazione dei tempi (di lavoro e di vita) e politiche di innovazione organizzativa, sottolineando, fra l'altro, l'importanza della condivisione tra donne e uomini delle responsabilità di cura e del coinvolgimento attivo su questi temi da parte di tutti gli attori sociali interessati. Misure innovative per l'equilibrio tra vita privata e lavoro, insieme ad interventi che favoriscano l'occupazione e producano effetti positivi anche sulla crescita economica e sulla competitività, stimolando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, possono contribuire a conseguire gli obiettivi della strategia Europa 2020 e favorire la crescita degli Stati membri.

La stessa Risoluzione (disponibile al seguente link <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2016-0338+0+DOC+XML+V0//IT>) è stata anche oggetto di approfondimenti a livello territoriale con incontri con le consigliere locali, che si sono svolti nel 2017 e che saranno illustrati quindi nel prossimo rapporto.

6.3. Tavolo italo-tedesco Fondazione Ebert

Importante anche la collaborazione con la Fondazione Ebert, che ha prodotto l'insediamento di un tavolo italo – tedesco di confronto e discussione sui temi delle politiche femminili nei due paesi.

Il tavolo si riunisce ogni anno per discutere degli argomenti di attualità, in ambito di pari opportunità, collaborazione ormai instaurata da 9 anni e fin dal mio insediamento.

Per il 2016 l'incontro si è svolto il 6 aprile, incentrato sul ruolo che la cooperazione italo-tedesca può ricoprire per l'integrazione europea.

7. ATTIVITA' IN AMBITO ONU

7.1. Commission on the Status of Woman (CSW)

La ristrettezza dell'agenda della 60° sessione della CSW di quest'anno non ha permesso un'attiva partecipazione della Consigliera Nazionale; tuttavia la Consigliera ha partecipato alle riunioni di coordinamento indette da Presidenza del Consiglio dei Ministri e Ministero Affari Esteri per la CSW ed ha potuto fornire un contributo alla delegazione governativa che vi ha preso parte.

7.2. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)

Riguardo a questa Convenzione internazionale, ho contribuito alla redazione del VII Rapporto Periodico dell'Italia, per quanto di mia competenza, e alla preparazione delle risposte di parte nazionale verso i Comitati ONU che verificano l'attuazione delle convenzioni stesse, partecipando anche alle riunioni presso il Comitato Interministeriale per i Diritti Umani (CIDU) del Ministero Affari Esteri.

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

L'art. 35, comma 2, del D.Lgs n. 151/2015 ha conferito al Fondo (ex art. 18) una copertura finanziaria pari a € 140.000,00, che però è stata contabilizzata solo a dicembre 2015.

A valere su tale disponibilità, quindi, è stato predisposto il progetto denominato "Pari Opp – Politiche attive per sostenere il lavoro delle donne e le politiche di pari opportunità", che è stato sviluppato ed effettuato con ANPAL Servizi, ente *in house* del Ministero, per la durata di un anno.

Il progetto prevede tre linee di sviluppo, articolate come segue:

- Linea 1 Formazione e aggiornamento delle Consigliere di Parità.
- Linea 2 Promozione del ruolo e delle funzioni della figura della Consigliera di parità.

Linea 3 Promozione e realizzazione di azioni e strategie volti a realizzare sinergie con programmazioni e interventi nazionali e territoriali nell'ambito di politiche comunitarie.

e fornisce il supporto tecnico-finanziario alle attività che svolgo e che sono state descritte nelle mie relazioni.

Il progetto è tuttora in fase di implementazione.



*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
consiglieranazionaleparita@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 Fornovo, 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. *spoil 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.

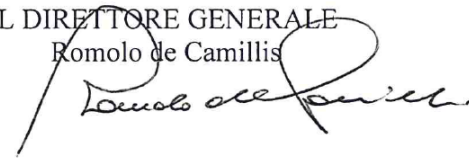
Relativamente ai criteri che hanno determinato limitazioni di spesa, è utile richiamare i pareri resi dal Ministero dell'economia e delle finanze in data 18 luglio 2011 e 12 maggio 2015 (allegati alla presente circolare).

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 spese pubbliche 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



*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**

SINTESI RIUNIONE 13 LUGLIO 2016

L'incontro del 13 luglio rappresenta la sintesi del confronto avvenuto tra le consigliere a livello locale per realizzare l'attività di *mentoring*, ovvero attività di scambio di esperienze/prassi dalle consigliere più "anziane" alle consigliere di nomina più recente sulle questioni che ne caratterizzano da sempre il ruolo ma anche sulle problematiche che emergono dall'esercizio appunto di questo ruolo.

Il dibattito ha evidenziato le seguenti criticità nell'esercizio del ruolo:

Innanzitutto il rapporto con l'ente di riferimento: le consigliere, infatti, pur essendo di nomina ministeriale sono incardinate nella struttura dell'ente locale e, ormai, dipendono da questo anche relativamente alle risorse economiche; di conseguenza tale rapporto ha risentito anche delle recenti trasformazioni degli enti locali con la riforma istituzionale delle province e la *spending review*. Il rapporto con l'ente si differenzia sul territorio, non è uniforme, per questo le consigliere si possono trovare in difficoltà perché dispongono di strumenti non omogenei (nomina delle nuove consigliere, risorse, procedure, strumentazione) per svolgere un numero di mansioni che invece è uniforme.

Poi l'attività: le consigliere sono chiamate dalla legge a svolgere precisi compiti. A questo proposito è emersa l'esigenza di cercare di rendere uniformi le loro attività, e si è pensato di somministrare loro uno schema di riferimento per la redazione del loro rapporto annuale che contenga gli elementi salienti del ruolo e da cui possa emergere una sorta di carta d'identità della consigliera di parità. Lo schema sarà costruito secondo un percorso condiviso con tutte le consigliere. Cardine di questa attività devono essere le discriminazioni trattate, quindi si è parlato anche di una procedura comune di ricezione e trattazione delle discriminazioni e di come le consigliere devono porsi nelle relazioni con gli altri soggetti istituzionali del mercato del lavoro come le DTL e i sindacati.

Ancora irrisolta la questione dei rapporti biennali, in cui si intrecciano due tipi di difficoltà, quella derivante dall'applicazione di una normativa obsoleta relativamente al tipo di informazioni richieste (il D.M. è del 1996) e quella tecnica derivante dalla impossibilità per la maggioranza delle consigliere di non disporre di uno strumento informatico che le permetta di elaborare i dati.

Infine, circa la possibilità di andare in giudizio, l'assemblea avrebbe concordato sulla necessità di stipulare un protocollo con il Consiglio Nazionale Forense sulla scia dell'esperienza analoga intrapresa dall'UNAR.

L'assemblea quindi decide di arrivare a delle soluzioni condivise sui temi seguenti:

- Relazioni annuali
- Specificità regionali
- Discriminazioni
- Regolamento deontologico
- Comitati unici di garanzia/Piani triennali di Azioni positive

SINTESI RIUNIONE DEL 3 OTTOBRE 2016

Nel corso del secondo incontro di *mentoring* a livello nazionale, sono stati definiti i contenuti dello schema da utilizzare per la redazione dei rapporti annuali sull'attività delle consigliere di parità locali. Ciò in quanto tali rapporti vengono redatti in modo abbastanza difforme sul territorio e non permettono una lettura uniforme del fenomeno discriminatorio.

Le consigliere hanno tutte contribuito a chiarire quali fossero gli elementi essenziali da considerare nella propria attività, che sono stati riportati nello schema di relazione (finanziamento dell'ente locale, indennità, indicazione qualitativa dei rapporti con l'amministrazione, reti che la consigliera attiva sul territorio).

Sono state poi trattate alcune specificità regionali che presentavano particolare rilevanza. Alcune consigliere auspiccherebbero la costituzione di altri gruppi di lavoro su alcune specifiche situazioni, in particolare sui CUG.

Viene avanti anche la necessità di affrontare il problema di:

- avere accesso alle banche dati relativi alle aziende
- dalla regione Sicilia emerge l'urgenza di un incontro per trovare una soluzione sulle differenze normative fra i livelli nazionali e quelli locali
- il problema del ruolo della consigliera nell'elaborazione del nuovo piano antiviolenza (osservatorio nazionale)
- la difficoltà di rispettare la norma della presenza di genere nelle commissioni di concorso, divenuta di competenza delle consigliere regionali
- rendere più chiara e cogente la circolare del MEF sull'utilizzo dei fondi delle consigliere e avere una modalità unica e condivisa di erogazione per le attività.
- per i rapporti biennali, su cui si è anche discusso molto, la soluzione ottimale sarebbe rappresentata dalla modifica della normativa attuale, soprattutto nelle parti superate dai cambiamenti avvenuti nel MDL

Si decide infine di mettere in calendario una iniziativa nazionale su risoluzione Parlamento europeo del 13 settembre 2016 che affronta le problematiche delle politiche da mettere in atto per lo sviluppo dell'occupazione femminile.

SINTESI REPORT 15 NOVEMBRE 2016

Nel corso di questo incontro le consigliere hanno stabilito un percorso comune per la trattazione delle discriminazioni e del rapporto con i CUG.

Proprio in un'ottica di *mentoring* questa riunione affronta la trattazione dei casi di discriminazioni da parte delle consigliere, confrontando prassi comuni e integrando ove vi siano state delle novità.

Quello che è emerso è soprattutto la difficoltà di muoversi correttamente all'interno non tanto delle norme, quanto della sostanziale ignoranza del ruolo e della normativa che regola i compiti e le funzioni della consigliera, presente e diffusa un po' ovunque nel mercato del lavoro.

Ma oltre a questo non si può non tenere conto che l'orizzonte in cui operano le consigliere è ancora non del tutto definito, soprattutto per quello che riguarda l'applicazione della riforma del mercato del lavoro, e il panorama determinato dalla riforma istituzionale, soprattutto dopo la bocciatura del referendum sulla riforma costituzionale, cosa che rende più faticosa e meno efficace l'azione delle consigliere stesse.

In questo contesto, la valorizzazione del ruolo come un elemento utile a tutti in questa fase di cambiamento generale diventa un obiettivo di grande importanza.

Nel corso della riunione quindi le consigliere hanno stabilito l'iter preciso della trattazione delle denunce di discriminazione fin dal primo contatto con l'utente.

Per quanto riguarda i CUG, si deve prendere atto che, anche per merito del lavoro delle consigliere, nei posti di lavoro pubblici la presenza di un organismo di garanzia si è affermata ed è cresciuta sia in quantità che in qualità, se pure ancora con molte difficoltà di funzionamento e di inserimento nei meccanismi decisionali dell'Ente di appartenenza.

Quello che è emerso dalla discussione è che bisogna, in questa fase, continuare ad essere punto di riferimento e di sostegno per le problematiche che i CUG si trovano ad affrontare, ribadendo che se il CUG interviene nella programmazione delle azioni positive e costruzione del benessere organizzativo, il ruolo dell'intervento nelle possibili discriminazioni rimane appannaggio del ruolo della consigliera.

E' inoltre evidente che il ruolo della consigliera dovrà anche essere quello di mettersi in relazione con tutti gli organismi di parità che sono presenti nei posti di lavoro non pubblici, ma che svolgono anch'essi un'opera meritoria nel costruire percorsi di crescita del soggetto femminile e nel combattere fenomeni discriminatori.

Dalla discussione è emersa una volontà di attivarsi per costruire una migliore conoscenza delle organizzazioni dei Cug che esistono a livello nazionale e che stanno producendo proposte e progetti molto interessanti, ma anche per entrare in contatto con tutti gli altri organismi paritari.

Si decide quindi di chiedere a tutte le consigliere di comunicare le informazioni che hanno a riguardo (potrebbe anche essere una voce della relazione annuale) e aprire così un nuovo fronte di contatto col mondo del lavoro.

Infine è stata avanzata la necessità di una riflessione sulla figura della "consigliera di fiducia" che viene proposta in alcuni ambienti lavorativi sia pubblici che privati. La figura viene segnalata in una raccomandazione europea di qualche anno fa, ma non ha avuto un seguito di consolidamento normativo nel nostro paese. Si propone di farne oggetto di approfondimento in una riunione specifica.

SINTESI INCONTRO MENTORING 30 GENNAIO 2017

Trattasi del terzo incontro di *mentoring* delle consigliere, che ha la finalità di discutere le caratteristiche più opportune del comportamento delle consigliere nell'espletamento delle sue funzioni con particolare attenzione al trattamento dei contenziosi.

Una sorta di decalogo a cui fare riferimento.

Abbiamo convenuto che possiamo riassumere questi comportamenti nelle seguenti grandi tipologie:

1 Comportamento verso il pubblico/utenti

2 Rapporto esterno

3 Rapporto interno

Nel primo caso, la discussione ha chiarito gli elementi imprescindibili che le consigliere devono considerare nella trattazione dei singoli casi di discriminazione.

Nel secondo si è evidenziata l'opportunità per le consigliere di rapportarsi con gli altri soggetti del mondo del lavoro e paritari attraverso protocolli (sindacati, DTL, CUG etc)

Nel terzo, infine, si è cercato di chiarire le relazioni tra le consigliere effettive e supplenti

SCHEMA PER LA COMPILAZIONE DELLA RELAZIONE ANNUALE

[illegible]

Casi in giudizio: - Ad adiuvandum o direttamente - Livello di giudizio - Interruzione di azioni in giudizio (non ricorso al grado successivo)	Specificare il numero
PARTECIPAZIONE a tavoli/procedure istituzionali nelle quali la CdP è parte componente - Comitati di sorveglianza per il livello regionale - PSR (agricoltura) per le regionali - Ecc.	
PARTECIPAZIONE agli organismi di parità: CUG, Commissioni, Comitati e relazioni instaurate - Quante? - Quali? (partecipazione a riunione periodica, parere PAP positivo/negativo, ecc)	
RAPPORTO BIENNALE ART. 46 D. LGS. 198/2006 E S.M.	Specificare se si è assolto l'obbligo o indicare le difficoltà
COMMISSIONI DI CONCORSO Dati relativi alle comunicazioni delle nomine delle Commissioni di concorso nel rispetto della presenza di almeno il 30% di donne, ai sensi della 21/2012	Specificare il numero
CONSULENZE effettuate in relazione a: organizzazione del lavoro, welfare aziendale/territoriale, gender auditing, ecc.	
CONFERENZA NAZIONALE	partecipazione
ALTRE ATTIVITA' DI PROMOZIONE - Indicare quante e quali	

PARTECIPAZIONE A CONVEGNI, ECC. 1) Organizzati/co-organizzati dalla CdP - Dove, titolo, organizzato da chi 2) Organizzati da altri - Dove, titolo, organizzato da chi	
FONDI DELLE CONSIGLIERE Specificare: Le entità I residui L'origine	
RAPPORTO CON L'ENTE	
AZIONI PER ADEMPIMENTO EQUILIBRIO DI GENERE	Specificare numero di ricorsi
VISIBILITA' DEI RISULTATI	Specificare quali

CARTA INTESTATA CONSIGLIERA

SCHEDA DI SEGNALAZIONE

da

COMPILARE a cura della/del lavoratrice/lavoratore

ed

INVIARE a

(indirizzo mail consigliera)

DATI PERSONALI:

Nome	
Cognome	
Telefono /cell.	
Indirizzo	
e-mail	
Età	
Nazionalità	
Titolo di Studio	
Tipo di contratto lavorativo	
Posizione professionale	
Stato civile	
Figli	

DATI AZIENDA/ENTE:

ENTE	NOMINATIVO	SETTORE O UFFICIO DI RIFERIMENTO
☐ Pubblico Nazionale		
☐ Pubblico Locale		
☐ Privato	NOMINATIVO	SETTORE DI ATTIVITA'

☐ Autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi del D. L. 30 giugno 2003 n. 196

SINTESI:

Descrizione sintetica degli avvenimenti

A large rounded rectangular box with a light blue border, containing a smaller empty rectangular box for text.



Ispettorato territoriale del lavoro di

**DICHIARAZIONE DIMISSIONI/RISOLUZIONE CONSENSUALE LAVORATRICE MADRE/LAVORATORE
PADRE**

In data alle ore davanti a
me.....,

Funzionario in servizio presso l'intestati Ispettorato territoriale del lavoro, si è presentata/o personalmente la lavoratrice/ il lavoratore di seguito indicata/o, che viene informata/o che il Testo Unico sulla tutela della maternità e paternità (D.Lgs. n. 151/2001) prevede:

- il divieto di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, nonché il licenziamento del lavoratore padre per la durata del congedo di paternità (art. 54);
- il diritto al congedo, anche anticipato, di maternità (artt. 16 e 17), al congedo parentale, da fruire anche su base oraria oraria, (art. 32) ed alle relative indennità;
- il diritto a chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento (art. 8, comma 7, D. Lgs. n. 81/2015);
- il diritto a riposi e permessi, (artt. 39 ss) anche in caso di malattia del figlio ed ancor più in caso di handicap;
- le dimissioni rassegnate nel periodo dall'inizio della gravidanza al compimento del terzo anno di vita del bambino nonché nel terzo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro se non vengono convalidate dinanzi al servizio ispezione del lavoro (art. 55, co. 4);
- il diritto alle indennità previste per il licenziamento anche in caso di convalida delle dimissioni (art. 55, co. 1), di norma spettanti fino al compimento del primo anno del figlio (o in caso di dimissioni per giusta causa).

La lavoratrice/il lavoratore, debitamente informata/o delle prescrizioni legislative di cui sopra ed edotta/o delle responsabilità conseguenti a dichiarazioni non rispondenti a verità, dichiara:

Io sottoscritta/onata/o il...../...../..... a
.....(.....)

età ; sesso [F] [M]

Nazionalità:.....

Residente a in via
Documento

DICHIARO

- di essere al.....; mese di gravidanza (data presunta del parto:...../...../.....)/ di avere partorito in data:/...../.....;
- di essere padre di una/un bambina/o nata/o il
- di essere genitore adottivo o affidatario dal
- **Figli:**
 - numero **figli** : 0 [] ; 1 [] ; 2 [] ; oltre [];
 - **data di nascita figli:** 1° figlio 2° figlio 3° figlio 4° figlio 5° figlio
 - 6° figlio 7° figlio 8° figlio 9° figlio 10° figlio
- di essere dipendente della ditta.....

Codice Fiscale.....
 avente sede in..... Provincia
 dal.....(anzianità di servizio: anni.....mesi.....) con le mansioni di
qualifica.....



Nel confermare tale volontà DICHIARO, inoltre,

- di essere pervenuta/o alla decisione di ☐ **dimettermi** per libera scelta ☐ **risolvere consensualmente** il rapporto di lavoro per i seguenti motivi:
 - [a] Passaggio ad altra azienda
 - [b] Cambio residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge
 - [c] Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/bambina, per ragioni legate ai servizi di cura:
 - mancato accoglimento al nido [c1];
 - assenza parenti di supporto [c2];
 - elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (asilo nido, babysitter) [c3]
 - [d] Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/bambina, per le ragioni legate all'azienda dove lavoro:
 - la mia sede di lavoro è troppo lontana [d1];
 - la mia sede di lavoro è stata cambiata [d2];
 - le mie mansioni sono state cambiate [d3];
 - l'organizzazione e le condizioni di lavoro sono particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole [d4];
 - il datore di lavoro non può/non vuole modificare i miei orari di lavoro (turni, flessibilità ingresso/uscita, etc) [d5];
 - il datore di lavoro non può/non vuole concedermi il part time [d6]
 - [e] Trasferimento dell'azienda dove lavoro
 - [f] Altro
- (N.B. Si informa che, in caso di modificazioni sostanziali delle condizioni di lavoro per trasferimento d'azienda, si applica la disciplina delle dimissioni per giusta causa, con il connesso diritto all'indennità).
- di aver comunicato alla ditta in questione la volontà di recedere dal contratto di lavoro/di aver consentito alla risoluzione del rapporto di lavoro in data .../.../..... con decorrenza dal .../.../....., ultimo giorno in forza il .../.../.....di aver ricevuto **incentivi alle dimissioni/alla risoluzione** : SI ☐ NO ☐
- l'**orario** di lavoro era così articolato: ☐ *full time*; ☐ *part time* ;Il turno di lavoro:.....
- di **aver chiesto la concessione** di un part-time: SI ☐ NO ☐ o un orario di lavoro più flessibile: SI ☐ NO ☐ ;
- che la mia **richiesta** di part-time o di orario più flessibile è stata **accolta**: SI ☐ NO ☐
- negli ultimi due anni sono state modificate le mie mansioni SI ☐ NO ☐
- di aver chiesto al datore di lavoro la fruizione degli istituti normativi e contrattuali disponibili a sostegno della genitorialità SI ☐ NO ☐
- di aver fruito degli istituti normativi e contrattuali disponibili a sostegno della genitorialità SI ☐ NO ☐

Sono stata/o informata/o della possibilità di rivolgermi alla Consigliera provinciale di Parità ed acconsento al trattamento di questi dati a fini statistici da parte della stessa, in forma assolutamente anonima, per promuovere la parità fra uomini e donne sul posto di lavoro.

“Dichiaro di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, che i dati personali di cui alla presente istanza sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l’eventuale seguito di competenza. L’interessato potrà esercitare i diritti di cui all’art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003.

Letto, confermato e sottoscritto

LA/IL DICHIARANTE

IL FUNZIONARIO DELL’UFFICIO

MOTIVAZIONE MANCATA CONVALIDA

- ☐ mancata genuinità del consenso
- ☐ revoca delle dimissioni
presentate in mancanza di una
adeguata/completa conoscenza dei
propri diritti, acquisita a seguito
del colloquio con il funzionario
dell’Ufficio
- ☐ altro



PROTOCOLLO D'INTESA

TRA

Il Dipartimento per le pari opportunità - Presidenza del Consiglio dei ministri - con sede in Roma Largo Chigi n. 19, nella persona del Segretario Generale della Presidenza del Consiglio dei ministri, Cons. Paolo Aquilanti

E

la Consigliera nazionale di parità - Ministero del lavoro e delle politiche sociali - con sede in Roma in via Fornovo 8, nella persona della Sig.ra Francesca Bagni Cipriani

VISTO

- il decreto legislativo 30 maggio 2005, n. 145, in attuazione della direttiva 2002/73/CE sulla parità di trattamento tra uomini e donne, che ha integrato le disposizioni già vigenti in materia di attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne e di promozione della parità attraverso azioni positive, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" adottato ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, in attuazione della direttiva 2000/43/CE, recante disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, predisponendo le misure necessarie affinché le differenze di razza o di origine etnica non siano causa di discriminazione, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso;
- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, in attuazione della direttiva 2000/78/CE, recante le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini;
- la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro promossa, in data 5 ottobre 2009, dal Ministro delle pari opportunità e dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali che costituisce una dichiarazione di intenti sottoscritta volontariamente da imprese e/o enti pubblici allo scopo di favorire la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità;
- il decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego", finalizzato all'adozione delle misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso che comprometta o impedisca il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione, come anche in quello della formulazione e attuazione di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività;
- la legge 4 novembre 2010, n. 183, e in particolare l'articolo 21 contenente "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche";



- il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e in particolare, l'articolo 12, "*Soppressione di enti e società*" che, al comma 20, prevede che le attività svolte dagli organismi collegiali soppressi, tra i quali rientra anche la Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, siano definitivamente trasferite ai competenti uffici delle amministrazioni nell'ambito delle quali tali organi soppressi operavano;
- la legge 27 giugno 2013, n. 77, recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011";
- il Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere adottato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 luglio 2015 (registrato dalla Corte dei conti il 25 agosto 2015), ai sensi dell'articolo 5 del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" contenente misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori e, in particolare, l'articolo 24 concernente il congedo per le donne vittime di violenza di genere;
- la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e, in particolare, l'articolo 14 concernente misure volte a favorire e promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche;
- il 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" e, in particolare, il Capo II del Titolo II che ha apportato modifiche al "Codice delle pari opportunità" di cui al citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
- in particolare, l'articolo 19 del citato "Codice delle pari opportunità", come sostituito dall'articolo 36 del predetto decreto legislativo n. 151/2015, che, al comma 2, prevede tra

AC

l'altro che "La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali promuovano iniziative volte a garantire il coordinamento e l'integrazione degli interventi necessari ad assicurare l'effettività delle politiche di promozione delle pari opportunità per i lavoratori e le lavoratrici";

CONSIDERATO CHE

- Il Dipartimento per le pari opportunità è la struttura della Presidenza del Consiglio dei ministri alla quale sono demandate le funzioni di programmazione, di indirizzo e di coordinamento di tutte le iniziative, anche normative, nelle materie concernenti la promozione di pari opportunità fra uomini e donne e la prevenzione e l'esclusione di ogni forma e causa di discriminazione.

Il Dipartimento per le pari opportunità, in particolare, ai sensi del D.M. 4 dicembre 2012, esercita tra le altre funzioni, quelle concernenti :

- l'indirizzo, la proposta e il coordinamento delle iniziative normative e amministrative in tutte le materie attinenti alla progettazione e alla attuazione delle politiche di pari opportunità;
- la definizione di nuove politiche di intervento, di studio e promozione di progetti ed iniziative, nonché di coordinamento delle iniziative delle amministrazioni e degli altri enti pubblici nelle materie della parità e delle pari opportunità;
- l'indirizzo e il coordinamento delle amministrazioni centrali e locali competenti, al fine di assicurare la corretta attuazione delle normative e degli orientamenti governativi nelle materie della parità e delle pari opportunità;
- l'adozione delle iniziative necessarie all'adeguamento dell'ordinamento nazionale ai principi ed alle disposizioni dell'Unione europea e per la realizzazione dei programmi comunitari nelle materie della parità e delle pari opportunità;
- la cura dei rapporti con le amministrazioni statali, regionali, locali, nonché con gli organismi operanti in materia di parità e di pari opportunità in Italia e all'estero, con particolare riguardo all'Unione europea, all'Organizzazione mondiale delle Nazioni Unite, al Consiglio d'Europa e all'OCSE;

- lo svolgimento delle funzioni di cui articolo 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 e all'articolo 2 del D.P.C.M. 11 dicembre 2003, recanti disciplina dell'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni di cui articolo 29 della legge 1 marzo 2002, n. 39;
 - la programmazione, progettazione e gestione delle iniziative per la promozione delle politiche di parità e pari opportunità a livello nazionale;
 - il coordinamento degli organismi di parità operanti a livello nazionale di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
 - l'adozione delle iniziative di studio, analisi ed elaborazione progettuale inerenti le problematiche della parità di genere anche attraverso la formulazione di pareri e consulenze;
- il Dipartimento per le pari opportunità espleta, inoltre, le seguenti attività, già a suo tempo svolte dalla soppressa Commissione per le pari opportunità di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198:
- a) controlla sistematicamente gli sviluppi delle politiche delle pari opportunità tra uomini e donne in ambito sopranazionale e comunitario;
- b) segnala all'autorità politica le iniziative necessarie per conformare l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni alla parità dei sessi e, in generale, per realizzare l'effettiva parità nell'amministrazione.
- La Consigliera nazionale di parità svolge funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro. In particolare, la Consigliera nazionale di parità, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come sostituito dall'articolo 33 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, svolge i seguenti compiti:
- a) rilevazioni delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;
- b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

W

FC

- c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'Unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
 - d) promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;
 - e) collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
 - f) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;
 - g) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con gli organismi di parità degli enti locali.
- La Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità prevista dall'articolo 19 del citato Codice delle pari opportunità, come sostituito dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 151/2015, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri, nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, è coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, in collaborazione con due consigliere o consiglieri di parità in rappresentanza rispettivamente delle o dei consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta. La Conferenza nazionale garantisce il necessario raccordo e dialogo tra le istanze locali e l'amministrazione centrale, anche al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi;

TUTTO CIO' PREMESSO E CONSIDERATO

LE PARTI CONVENGONO E CONCORDANO QUANTO SEGUE

ARTICOLO 1

Promozione delle pari opportunità per i lavoratori e le lavoratrici

1. Il Dipartimento per le pari opportunità e la Consigliera nazionale di parità si impegnano, nel pieno rispetto dei reciproci ruoli e competenze istituzionali, a intervenire, in continuità rispetto alla collaborazione già avviata, sui temi della promozione delle pari opportunità per i lavoratori e le lavoratrici. In particolare, si impegnano, ciascuno nei propri ambiti di competenza a:



- a. rilevare ed analizzare le situazioni di squilibrio di genere maggiormente ricorrenti e a collaborare all'implementazione della Banca dati sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale in attuazione dell'attività di mediazione, che afferisce agli ambiti di intervento della Consigliera nazionale di parità ai sensi degli articoli 36, 37 e 38 del decreto legislativo n. 198/2006;
- b. individuare e promuovere nuovi modelli organizzativi e iniziative volte a favorire l'attuazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne nelle amministrazioni e negli enti pubblici sia per quanto concerne l'adozione di misure tese a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e i tempi di cura della famiglia, sia per quanto concerne, l'accesso al lavoro, il corretto utilizzo dei meccanismi premiali, il riconoscimento dei meriti professionali e la crescita lavorativa delle dipendenti;
- c. individuare nuovi modelli per favorire la più ampia diffusione della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro promossa in data 5 ottobre 2009 dal Ministro delle pari opportunità e dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottando, altresì, iniziative per apportarvi le necessarie modifiche, promuovendone l'adozione non solo nelle aziende private ma anche nelle multiutility, nelle amministrazioni pubbliche e nelle aziende pubbliche;
- d. stabilire modalità operative per la definizione di una reciproca collaborazione tra la Consigliera nazionale di parità e il Dipartimento per le pari opportunità, per la presa in carico e la trattazione delle segnalazioni e dei casi significativi inerenti le discriminazioni trasmesse al Dipartimento;
- e. ricercare, con particolare riferimento a quanto previsto dalla lettera b), modalità di collaborazione con le parti sociali sul territorio, anche attraverso la Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, e a diffondere i risultati dell'attività di collaborazione anche nei propri siti internet;
- f. promuovere attività informative e formative, anche attraverso la Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, finalizzate:
- ad una maggiore diffusione dei codici di comportamento conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette di discriminazione;
 - ad una maggiore diffusione di modalità innovative di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano di conciliare esigenze di vita e di lavoro;
 - alla promozione di una presenza equilibrata degli uomini e delle donne nei ruoli decisionali;
 - al contrasto agli stereotipi di genere, e in particolare al fine di promuovere una maggiore rappresentazione delle donne in settori strategici per la crescita economica;

- g. promuovere, anche attraverso la Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, eventi formativi per l'educazione finanziaria e di supporto all'imprenditoria femminile;
- h. promuovere attività e iniziative per la concreta attuazione dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 80/2015, concernente il congedo per le donne vittime di violenza di genere, attraverso:
 - la realizzazione di azioni formative e di sensibilizzazione sul tema per diffondere una cultura dei diritti della persona e del rispetto dei generi, nonché per l'accrescimento delle competenze delle professionalità che interagiscono con le vittime di violenza di genere e di stalking;
 - l'individuazione di modelli per il sostegno al reinserimento nel mercato del lavoro per le vittime di violenza di genere e di stalking, da condividere con i centri antiviolenza e servizi di assistenza, sostegno, protezione e reinserimento presenti su tutto il territorio nazionale.

ARTICOLO 2

Azioni di promozione, diffusione e sensibilizzazione

1. Le Parti concordano sull'importanza di offrire un'adeguata visibilità al contenuto del presente Protocollo e alle attività da esse derivanti e, pertanto, si impegnano a promuovere la diffusione e la conoscenza delle iniziative e dei progetti derivanti dalla sottoscrizione del presente Protocollo.

ARTICOLO 3

Comitato per l'attuazione del Protocollo

1. Per l'attuazione del presente Protocollo, il monitoraggio, il sostegno e la promozione delle attività previste, le Parti concordano sulla costituzione di un apposito Comitato costituito da quattro componenti, designati, rispettivamente, due dal Dipartimento per le pari opportunità e scelti nell'ambito del personale in servizio presso il medesimo Dipartimento e due designati dalla Consigliera nazionale di parità e scelti nell'ambito del personale in servizio presso l'Ufficio della medesima. Il Comitato ha lo scopo di mantenere un contatto permanente tra il Dipartimento per le pari opportunità e l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità mediante incontri bilaterali che si terranno secondo un calendario annuale da definire. In occasione di tali incontri verranno, altresì, stabiliti tutti gli elementi relativi alla programmazione e alla progettazione operativa delle attività da svolgere.

2. La partecipazione al Comitato non comporta in alcun caso oneri per l'amministrazione.

ARTICOLO 4

Durata del Protocollo

1. Il presente Protocollo entrerà in vigore dal giorno successivo alla data di stipula e rimarrà operativo tre anni, salvo recesso, di una delle Parti.

ARTICOLO 5

Risorse finanziarie

1. Il perseguimento delle finalità del presente Protocollo non comporterà alcun reciproco impegno ed onere di carattere economico per le Parti, salvo eventuali successivi impegni che saranno disciplinati da apposita e separata convenzione.

Roma,

La Consigliera nazionale di parità

Sig.ra Francesca Bagni Cipriani

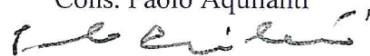


Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento pari opportunità

Il Segretario Generale

Cons. Paolo Aquilanti





Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

*Direzione generale
per l'Attività ispettiva*

*Rete Nazionale
delle Consigliere e dei Consiglieri
di Parità*

*Direzione generale
del Mercato del Lavoro*

PROTOCOLLO D'INTESA

VISTO il decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, di *Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro*, che affida alla Direzione generale per l'Attività Ispettiva il compito di garantire, su tutto il territorio nazionale, l'esercizio unitario dell'attività ispettiva, nonché l'uniformità di comportamento degli organi di vigilanza in materia di tutela dei rapporti di lavoro e legislazione sociale, inclusa la normativa in tema di parità e di pari opportunità;

VISTO il *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (di seguito c.p.o.) che, nel recepire i contenuti del previgente decreto legislativo 23 maggio 2000 n. 196, affida tra l'altro alle consigliere e ai consiglieri di parità compiti di collaborazione con le Direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzie contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi. Nonché compiti di diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni (art. 15, n. 1, lettere f e g);

CONSIDERATO che tra le funzioni della Direzione generale per l'Attività Ispettiva, rientra anche quella di impartire direttive operative alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro per l'espletamento delle attività di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale; che la predetta Direzione generale intende utilizzare tale prerogativa per individuare le principali linee di comportamento alle quali gli uffici ispettivi dovranno attenersi per garantire la corretta applicazione della normativa sulla parità e sulle pari opportunità;

RILEVATO che tra le funzioni della Direzione generale del Mercato del Lavoro, rientra quella di supporto all'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità, finalizzata alla promozione e al controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione tra uomini e donne sul lavoro, attraverso la promozione di azioni positive, il sostegno alle politiche attive del lavoro, ecc;

OSSERVATO che l'evidenziato ruolo istituzionale riconosciuto dal legislatore alle consigliere/i di parità impone il coinvolgimento dell'intestata Rete nazionale per la definizione dei contenuti delle suddette linee guida, da consacrare in apposito protocollo d'intesa, da recepirsi, con i dovuti adattamenti, da parte degli organismi territoriali; che le parti intendono cogliere l'occasione per predisporre strumenti e procedure che consentano lo scambio delle reciproche esperienze, e la progressiva crescita del coordinamento delle rispettive attività, nonché l'approfondimento delle tematiche della parità e delle pari opportunità, in funzione dello sviluppo professionale dei rispettivi organici;

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Direzione generale per l'Attività Ispettiva, in persona del Direttore dott. Mario Notaro, la Direzione generale del Mercato del Lavoro, in persona del Direttore dott. Ugo Menziani e la Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, in persona della Consigliera nazionale di parità, dr.ssa Isabella Rauti, (di seguito "le parti"),

CONVENGONO

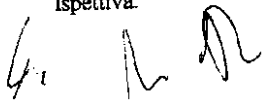
ART. 1 - DICHIARAZIONE D'INTENTI

Nell'espletamento delle funzioni istituzionali loro demandate, le parti si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso.

ART. 2 - TEMPESTIVITÀ D'INTERVENTO

Le parti si danno reciprocamente atto che le questioni sollevate dalle Consigliere e dai Consiglieri di parità richiedono adeguata tempestività d'intervento.

In caso di richiesta, da parte delle Consigliere e dei consiglieri di parità, di acquisizione di informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile ex art. 15, n. 4, c.p.o., ovvero in caso di denuncia di situazioni di discriminazione, sarà cura delle Direzioni del lavoro esaminare tempestivamente le questioni sollevate nell'ambito dell'ordinaria programmazione dell'attività ispettiva.



ART. 3 – DOVERE DI INFORMATIVA

Gli uffici ispettivi informano le Consigliere ed i Consiglieri di parità competenti sugli squilibri nella posizione tra uomini e donne riscontrati in azienda nel corso delle ispezioni e su ogni altra questione di comune interesse.

ART. 4 – COLLABORAZIONI, COORDINAMENTO E FORMAZIONE

Le Direzioni regionali e provinciali del lavoro, compatibilmente con le loro incombenze istituzionali, si impegnano a partecipare agli incontri di formazione e di studio organizzati dalle Consigliere e dai Consiglieri di parità.

Per favorire il coordinamento tra le rispettive attività, lo scambio reciproco di esperienze, nonché la formazione professionale dei propri organici sulle tematiche della parità e delle pari opportunità, le parti concordano:

- a) di istituire un Tavolo Tecnico di studio, composto da tre funzionari del servizio ispettivo e da tre Consigliere/i di parità, con il compito di dare nuovo impulso agli strumenti di parità e di adeguarli alle nuove realtà fattuali e normative. I rappresentanti di entrambe le parti riferiscono ai rispettivi organismi sull'andamento dei lavori, evidenziando gli aspetti problematici riscontrati;
- b) di concepire e sviluppare apposita modulistica e/o apposito *software*, nonché una raccolta di giurisprudenza (di legittimità e di merito) dedicata alla materia della parità e delle pari opportunità, e/o altri strumenti da diffondere agli ispettori su idoneo supporto informatico, per coadiuvarli nell'espletamento di tutte le funzioni sopra descritte;
- c) di organizzare una giornata annuale di studio ad alto livello, alla quale saranno chiamati a partecipare i Direttori delle Direzioni regionali e provinciali del lavoro, unitamente alle Consigliere ed ai Consiglieri di parità, per verificare l'andamento dell'attività del suddetto Tavolo Tecnico e discutere gli aspetti problematici emersi nel corso dei lavori;
- d) di creare strumenti e procedure che consentano di alimentare un flusso continuo di informazioni tra i diversi organismi delle parti, funzionale alla migliore pianificazione dell'attività di vigilanza, al reciproco scambio di dati e notizie, alla concertazione di interventi mirati nell'ambito delle rispettive funzioni, anche al fine di accertare e sanzionare eventuali fenomeni di traffico a scopo di sfruttamento lavorativo;

ART. 5 - RACCOMANDAZIONE FINALE

Le parti invitano le Direzioni regionali e provinciali del lavoro e le Consigliere ed i Consiglieri di parità regionali e provinciali a recepire le disposizioni del presente atto in appositi e separati protocolli operativi, adattandone, se necessario, i contenuti alle specifiche realtà territoriali.

* * *



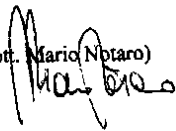
Le parti si impegnano ad incontrarsi almeno con cadenza annuale per verificare lo stato di attuazione del presente Protocollo d'Intesa.

Si allegano al presente protocollo le linee di indirizzo alle strutture territoriali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale sulle tecniche ispettive da utilizzare nell'esame delle problematiche in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni.

Roma, 25 GIU. 2007

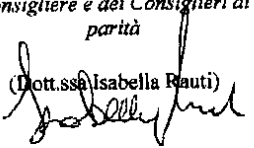
*per la Direzione generale
per l'Attività Ispettiva*

(Dott. Mario Notaro)



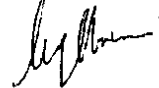
*per la Rete Nazionale delle
Consigliere e dei Consiglieri di
parità*

(Dott.ssa Isabella Rauti)



*per la Direzione generale
del Mercato del Lavoro*

(Dott. Ugo Menziani)





Direzione centrale vigilanza,
affari legali e contenzioso



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Partenza - INL_DCVIG, 18/01/2017
Prot. INL_DCVIG / 0000413 /
MA005.A003.1464

Agli Ispettorati Interregionali e territoriali del lavoro

Alla Consigliera Nazionale di Parità

LORO SEDI

Oggetto: Validità del protocollo di intesa del 25 giugno 2007: Direzione generale per l'Attività Ispettiva- Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità- Direzione generale del Mercato del lavoro.

Si informa che, nelle more dell'emanazione di un nuovo Protocollo di Intesa dell'Ispettorato Nazionale del lavoro con la Consigliera Nazionale di Parità, i Protocolli d'Intesa già firmati a livello locale, dovranno essere considerati ancora in vigore sia nei contenuti che nelle tematiche trattate, fino a nuove disposizioni.

Nel confidare nella consueta collaborazione, si porgono cordiali saluti.

IL DIRETTORE CENTRALE

Dott. Danilo PAPA

Direzione centrale vigilanza,
affari legali e contenzioso

Via Forno, 8
00192 Roma
Tel. 06/46837273

www.ispettorato.gov.it

Meeting of the Advisory Committee on equal opportunities between women

AGENDA

09.30

1) Adoption of the draft agenda

2) Adoption of the minutes of the last meeting

3) Recent developments in gender equality in the EU, including presentation of draft ad-hoc opinion on work-life balance

Presentation by the European Commission

4) Information from current and future

Presidencies

The Netherlands, Slovakia, Malta

12.30 – 14.15

Lunch

opinions

5) Presentation of the mandates for 2016

Migration Agenda

a) Gender mainstreaming in the European

b) Taking stock of Commission's 2013
Communication towards the

elimination of FGM and on its possible follow-up

6) Presentation of reports:

"Magnitude and impact factors of the Gender Pay Gap in the EU"

"Gender gaps in subjective well-being"

Presentation by European Network of Experts on Gender

Equality (ENEGE)

7) AOB

17.30

Close

Meeting venue: Room AB-0 C, Borschette Conference Centre, rue Froissart, Brussels