



L'ATTIVITÀ DELL'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ PER IL 2010 IN PILLOLE

Per l'attuazione del programma di lavoro dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità sono stati investiti, per l'anno 2010, **896 mila euro** delle risorse del Fondo Nazionale istituito ad hoc.

L'obiettivo è sviluppare politiche attive e azioni specifiche a favore delle lavoratrici, a supporto dell'attività delle consigliere sul territorio, con quattro priorità :

1. diritto alla sicurezza sul lavoro
2. diritto alla conoscenza e formazione
3. diritto all'occupabilità
4. diritto alla giusta remunerazione.

Gli 8 pilastri d'intervento delle consigliere di parità

1. LIBRO BIANCO e LINEE PROGRAMMATICHE del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Realizzare azioni per sostenere, in collaborazione con le parti sociali, politiche attive a favore delle donne sul territorio, modulate su quattro principali indirizzi: articolazione dell'orario di lavoro; flessibilità contrattuale; offerta di servizi integrati pubblici e privati (servizi di assistenza per bambini, strutture per anziani); orientamento all'istruzione e formazione in azienda, sulla base di un modello sociale che promuove la persona e il territorio.

2. PIANO NAZIONALE di AZIONI per l'INCLUSIONE delle donne nel mercato del lavoro e la CONCILIAZIONE vita-lavoro

Sostenere l'attuazione del Piano Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro, promosso dai Ministeri del Lavoro e delle Politiche Sociali e delle Pari Opportunità con l'obiettivo di implementare gli interventi per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro, la formazione, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro ed



indirizzato alla predisposizione di servizi innovativi per l'infanzia e di attività di formazione e sostegno al lavoro, in accordo con gli Enti Locali.

3. PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Dare piena attuazione alla Legge 15/2009 di riforma della Pubblica Amministrazione e al sistema di valutazione della normativa sul lavoro femminile e sull'attribuzione degli incentivi economici e di carriera.

Supportare la progettazione di asili nido nella Pubblica Amministrazione.

4. CARTA DELLE PARI OPPORTUNITA' E L'UGUAGLIANZA sul lavoro per le aziende

Implementare l'adesione da parte delle aziende alle politiche delle risorse umane indicate nella "Carta delle Pari Opportunità", promossa dalle Consigliere di Parità in collaborazione con Sodalitas e Aidda e a cui aderiscono i Ministeri del Lavoro e delle Pari Opportunità.

La carta, lanciata nell'ottobre 2009, è già stata sottoscritta da tutte le organizzazioni sindacali (CISL-UIL-UGL-CGIL-ANCL) e da numerose associazioni imprenditoriali (UIR-Impronta etica-Associazione delle Aziende Familiari-Unione Cristiana Imprenditori Dirigenti, ecc.), ed è già stata adottata da oltre 650 aziende, con oltre 40mila dipendenti. Gli aderenti in questo modo si impegnano a contribuire al contrasto di ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro (genere, età, disabilità, ecc.) e a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna, sviluppando organizzazioni del lavoro flessibili e accordi con i servizi sul territorio.

5. ATTIVITA' INTERNAZIONALE

Implementare l'impegno a livello internazionale ed europeo sulle politiche attive a sostegno delle pari opportunità nel lavoro, anche al fine di favorire l'applicazione delle direttive europee e la partecipazione agli organismi comunitari e internazionali per sviluppare politiche di *mainstreaming*.

6. OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA CONTRATTAZIONE e CONCILIAZIONE e sulla ATTIVITÀ ANTIDISCRIMINATORIA

Monitorare l'andamento del mercato del lavoro e delle singole unità produttive, attraverso la costituzione di un Osservatorio sul lavoro a tempo parziale e sulle forme di lavoro a orario ridotto, modulato e flessibile, che avrà il compito di verificare quanto avviene nei singoli settori produttivi, nelle diverse aree del Paese, nei contratti collettivi di secondo livello e nella prassi aziendale. Obiettivo dell'Osservatorio sarà la raccolta e la divulgazione



delle buone prassi per il rilancio delle politiche di conciliazione, anche finalizzata all'evoluzione della contrattazione collettiva e della prassi aziendale, con riferimento alla modulazione flessibile dell'orario di lavoro oggi consentita dal cambiamento dei tradizionali modelli produttivi seriali e dalla trasformazione terziaria.

La contrattazione collettiva, oggi avviata a un processo di decentramento potrà, infatti, utilmente definire il quadro di riferimento normativo entro il quale consentire e incentivare accordi individuali tarati sulle specifiche esigenze delle parti del rapporto di lavoro. In questo ambito vi è la possibilità di beneficiare già oggi delle misure fiscali di detassazione delle somme erogate per i premi di produttività previste dall'articolo 2 del decreto legge n. 93 del 2008 convertito nella legge n. 126 del 2008 e ora confermate, per il 2009, dal decreto legge n. 185 del 2008 convertito nella legge n. 2 del 2009: la nozione di "somme erogate" per premi di produttività va intesa in senso ampio, stante la finalità del provvedimento. All'interno della misura potranno, pertanto, rientrare tutti i premi, concordati a livello individuale o collettivo, comunque legati a risultati di efficienza organizzativa, tra cui rientrano chiaramente anche le misure di conciliazione e la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro.

Rilanciare nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro una nuova stagione di accordi e intese sugli orari e i sui tempi di lavoro, nell'ottica della conciliazione: a questo scopo si è insediato il 12 marzo scorso il tavolo con le parti sociali al fine di definire le azioni di sostegno alla contrattazione decentrata nella prospettiva – sin qui mai pienamente sviluppata – di genere e di parità delle opportunità.

Costituzione, implementazione e regolare aggiornamento della Banca dati con le sentenze e le conciliazioni in tema di discriminazione e pari opportunità sui luoghi di lavoro, al fine di garantire informazione sugli orientamenti giurisprudenziali e sulla risoluzione transattiva delle controversie.

7. Accordi di COOPERAZIONE STRATEGICA

Sono stati sottoscritti 4 Accordi di Cooperazione strategica, precisamente con **Inail, Lilt, CSR-Fondazione per la diffusione della responsabilità sociale per l'impresa, CRI** finalizzati a promuovere e individuare progetti condivisi e azioni mirate da sviluppare sul territorio per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento al lavoro femminile. Pronto un Protocollo di intesa con i consulenti del lavoro per intraprendere azioni di sensibilizzazione sui temi della conciliazione, delle tipologie contrattuali, dell'organizzazione del lavoro e sulla formazione.



8. MONITORAGGIO e collaborazione con gli Ispettori del lavoro

Attivare un sistema trimestrale di analisi dei dati statistici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Inps, Istat, Italia Lavoro, Regioni, Progetto Excelsior, anche secondo le previsioni Comunitarie.

Incrementare il lavoro del Tavolo tecnico di studio - istituito con Decreto direttoriale del 12 gennaio 2009 e costituito da consigliere di parità e ispettori del lavoro - per individuare linee d'intervento condivise e realizzare ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione con particolare riferimento alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il primo importante risultato è stato conseguito con il nuovo modello, valido su tutto il territorio nazionale e già in uso presso le Direzioni provinciali del lavoro, di convalida delle dimissioni della lavoratrice madre/lavoratore padre che ha prodotto ottimi risultati sull'attività di controllo sulle motivazioni delle lavoratrici in caso di dimissioni.

In merito alle innovazioni dettate dal D.lgs. n. 181/2008, cd. Testo Unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il tavolo sta approfondendo la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere con riferimento all'art. 28 che, per la prima volta, introduce in materia di valutazione dei rischi, la necessità di considerare i rischi connessi alle differenze di genere fra cui anche quelli connessi allo stress-lavoro correlato.

Azioni di formazione per le consigliere e le parti sociali sono già programmate sia a livello nazionale che territoriale.