

La presente deliberazione viene affissa il 26 APR. 2012 all'Albo Pretorio per rimanervi 15 giorni



PROVINCIA di BENEVENTO

Deliberazione della Giunta Provinciale n. 75 del 6 APR. 2012

Oggetto: Adozione "Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro".

L'anno duemiladodici il giorno SEDICI del mese di APRILE presso la Rocca dei Rettori si è riunita la Giunta Provinciale con l'intervento dei Signori:

1. Prof. Ing. Aniello	CIMITILE	- Presidente	_____
2. Avv. Antonio	BARBIERI	- Vice Presidente	<u>ASSENTE</u>
3. Dott. Gianluca	ACETO	- Assessore	_____
4. Ing. Giovanni Vito	BELLO	- Assessore	<u>ASSENTE</u>
5. Avv. Giovanni Angelo Mosè	BOZZI	- Assessore	_____
6. Ing. Carlo	FALATO	- Assessore	<u>ASSENTE</u>
7. Dr.ssa Annachiara	PALMIERI	- Assessore	_____
8. Dott. Nunzio	PACIFICO	- Assessore	_____
9. Geom. Carmine	VALENTINO	- Assessore	<u>ASSENTE</u>

Con la partecipazione del Segretario Generale Dr. Claudio UCCELLETTI _____

L'ASSESSORE PROPONENTE - Dott.ssa Annachiara Palmieri

LA GIUNTA

Preso visione della proposta del Settore Sistema Formativo, Alta Formazione e Politiche Sociali, istruita dalla Responsabile del Servizio Alta Formazione, Università, Pari Opportunità, dr.ssa Anna Maria Mollica, qui di seguito trascritta;

PREMESSO che la Provincia ha tra i suoi compiti istituzionali l'obiettivo di porre in essere programmi di attività, interventi e azioni positive per promuovere la cultura istituzionale delle pari opportunità di genere;

CHE, in attuazione e a sostegno delle politiche relative alla promozione del lavoro femminile e delle pari opportunità, la Provincia di Benevento, su proposta dell'Assessore alle politiche per l'università,

per i Sistemi Formativi, per la Sicurezza Sociale e Solidarietà, anche nella qualità di Presidente della Commissione Provinciale delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna, intende adottare la Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, già approvata dal Ministero del Lavoro e dal Ministero per le Pari Opportunità, al fine di contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro per genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa ed orientamento sessuale;

VISTA la nota n.112911/S.P. del 15/12/2011 della Giunta Regionale della Campania, ad oggetto: "DGR 682/2011. Adozione carta per le pari opportunità", con la quale si comunica l'avvenuta adozione della "*Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro*" con il conseguente impegno a promuovere i valori contenuti in essa nel territorio regionale, e si invitano tutte le Province Campane, nonché le rispettive Consigliere di Parità Provinciali, a sostenere la diffusione dell'iniziativa al fine di contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro e al contempo promuovere e valorizzare il lavoro femminile;

VISTA, altresì, la nota n.709 del 06/04/2012, dell'ufficio della consigliera di parità della Provincia di Benevento, con cui la consigliera di parità supplente, dr.ssa Angela Masone, rende noto che il 17 febbraio 2012 è stato costituito il Tavolo Regionale della Campania per la promozione e la diffusione della "Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro" presso l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Napoli, con lo scopo di: sensibilizzare gli attori locali, in particolare del mondo produttivo, sul tema delle pari opportunità; promuovere la sottoscrizione della Carta da parte di nuove aziende ed enti; individuare azioni concrete replicabili per la diffusione di buone pratiche. Nella predetta nota, la Consigliera di Parità supplente precisa che "ciascun tavolo è composto dal Comitato Promotore locale della Carta e da Partner sostenitori, in genere Pubbliche Amministrazioni territoriali, associazioni datoriali, sindacati, che, oltre ad adottare la Carta nell'ambito della propria organizzazione, possono contribuire a promuoverne la diffusione presso le aziende del territorio. Per questo sarebbe importante e significativa l'adesione della Provincia di Benevento alla Carta, mediante un atto deliberativo ed attraverso la procedura descritta sul sito www.cartapariopportunita.it";

RILEVATO che la rete istituzionale, quale strumento sistematico dell'attività di sensibilizzazione, diventa uno strumento prezioso per diffondere una cultura della non discriminazione e delle pari opportunità per tutti e richiede uno sforzo articolato e congiunto da parte delle istituzioni e del mondo produttivo, perché impatta su un territorio a bassa densità abitativa, con minori opportunità di accesso alle informazioni da parte dei cittadini e maggiori difficoltà di affermare i propri diritti;

RITENUTO, quindi, opportuno adottare anche nella provincia di Benevento il documento denominato "*Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro*", per contribuire all'affermazione di una politica del lavoro che coinvolga tutti i livelli del sistema produttivo, dei servizi alle imprese e della Pubblica Amministrazione, dia concretezza ai principi di pari dignità e di uguaglianza di trattamento sul lavoro, superando gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche e organizzative, di formazione e sensibilizzazione e promuova percorsi di carriera fondati sul merito;

VISTI:

- la Costituzione della Repubblica Italiana e, in particolare, gli artt.3,37, 51 e 117;
- lo Statuto della Provincia di Benevento, approvato dal Consiglio Provinciale con atto n.30 del 30 giugno 2004;
- il D. Lgs. n.165, del 30 marzo 2001, "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e ss.mm.ii. del D. Lgs. n.150/2009;
- il D. Lgs. n.151 del 26 marzo 2001 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art.15 della Legge 8 marzo 2000, n.53";
- la Direttiva n.2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5/7/2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- il D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della Legge 28 novembre 2005, n.246";

-la Direttiva del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare la parità e la Pari Opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottoscritta dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità, pubblicata in G.U. il 27 luglio 2007;
- il D. Lgs. n.5/2010 del 25 gennaio 2010, in attuazione della suindicata Direttiva 2006/54/CE ;
- il programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro "Italia 2020", del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per le Pari Opportunità, dicembre 2009;
- la Comunicazione della Commissione "Europa 2020 – Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva", del 3 marzo 2010.

Il sottoscritto Dirigente, vista la relazione che precede, dando atto che l'adozione del presente atto non comporta spese a carico del bilancio dell'Ente

esprime parere favorevole circa la regolarità tecnica della proposta.

Li _____

**IL Dirigente Settore
SISTEMA FORMATIVO ALTA FORMAZIONE
POLITICHE SOCIALI
(dr. ssa *Rienna* Martinelli)**

LA GIUNTA

Su proposta dell'Assessore alle politiche per l'Università, per i Sistemi Formativi, per la Sicurezza Sociale e Solidarietà – dr.ssa Annachiara PALMIERI

A voti unanimi

DELIBERA

Per le motivazioni proposte, che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:

- 1. DI ADOTTARE** l'allegata "*Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro*", quale dichiarazione di intenti volta alla diffusione di una cultura aziendale e di politiche inclusive delle risorse umane, libere da discriminazioni e pregiudizi di genere;
- 2. DI IMPEGNARSI**, attraverso i propri organismi istituzionali, a promuovere i valori contenuti nella *Carta* su tutto il territorio provinciale, per contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro, valorizzare il lavoro femminile e le conseguenti pratiche di inclusione nel mondo del lavoro;
- 3. DI DELEGARE** l'Assessore alle politiche per l'Università, per i Sistemi Formativi, per la Sicurezza Sociale e Solidarietà, dr.ssa Annachiara PALMIERI, all'adesione alla *Carta* per conto della Provincia di Benevento;
- 4. DI DEMANDARE** al Dirigente del Settore Sistema Formativo, Alta Formazione, Politiche Sociali l'adozione dei necessari provvedimenti conseguenti alla firma della scheda di adesione alla *Carta* e dei relativi atti;
- 5. DI RENDERE** la presente deliberazione, con voti unanimi, immediatamente eseguibile.



Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

La fase di avvio della Carta Il resoconto 2010

Con l'adesione di:



Promossa da:





1. Introduzione

La **Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro**, lanciata in Italia il 5 ottobre 2009 sulla scia del successo delle **iniziative francese e tedesca**, è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per 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.

Realizzare un ambiente di lavoro che assicuri a tutti pari opportunità e il riconoscimento di potenziale e competenze individuali, non rappresenta soltanto un atto di equità e coesione sociale, ma contribuisce anche alla **competitività e al successo dell'impresa**.

La Carta fornisce un quadro di riferimento valoriale per guidare le imprese aderenti nella sua applicazione, contenendo non prescrizioni dettagliate ma pochi impegni programmatici basati su principi ed elementi chiave di efficaci **programmi di cambiamento**, sperimentati con successo dalle imprese impegnate da più tempo in materia.

La sua attuazione nel contesto aziendale e la definizione delle relative priorità è lasciata alle imprese aderenti, in funzione della loro situazione e di eventuali programmi già realizzati. **Guidare con l'esempio** è un elemento essenziale per il successo delle Carte, di conseguenza le imprese che abbiano realizzato **iniziative e pratiche innovative** sono invitate a segnalarle alla Segreteria organizzativa, che provvederà a **valorizzarle sul sito**. Inoltre la compilazione dello **Strumento di monitoraggio**, oltre a servire internamente a monitorare i progressi, consentirà di fornire un rapporto annuale sulla Carta consolidando tutti i contributi ricevuti.

L'iniziativa italiana della Carta viene portata avanti sulla base di un ampio consenso nel mondo delle imprese e delle istituzioni pubbliche, e grazie all' **impegno del Comitato Promotore e di un'ampia rete di aderenti e sostenitori**



Carta per le
pari opportunità

e l'uguaglianza sul lavoro





2. Governance

L'adesione del Ministro del Lavoro e del Ministro per le Pari Opportunità ha assicurato in Italia il **patrocinio istituzionale** di questa iniziativa volontaria delle imprese.

Per il lancio e la successiva affermazione della Carta è stato costituito il **Comitato Promotore Nazionale**, una **partnership pubblico/privata** costituita da: Ufficio Consigliera Nazionale di Parità, Gabinetto del Ministro per le Pari Opportunità e da reti di impresa orientate socialmente - Fondazione Sodalitas, AIDAF, AIDDA, Impronta Etica, UCID.

CON L'ADESIONE DI



*Ministero del Lavoro,
della Salute
e delle Politiche Sociali*



*Presidenza del Consiglio dei Ministri
Ministro per le Pari Opportunità*

COMITATO PROMOTORE



SODALITAS
Fondazione Sodalitas



*Associazione Italiana
delle Aziende Familiari*
AIDAF - Associazione
Italiana delle Imprese
Familiari



AIDDA
ASSOCIAZIONE IMPRENDITRICI DONNE DIRIGENTI AZIENDALI
AIDDA - Associazione
Imprenditrici Donne Dirigenti
d'Azienda



Impronta Etica
L'ETICA NEL BUSINESS
Impronta Etica



UCID - Unione Cristiana
Imprenditori Dirigenti



**MINISTERO DEL LAVORO
DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI**



UFFICIO CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ



Carta per le
pari opportunità

e l'uguaglianza sul lavoro



Il Comitato Promotore nazionale si trova **al centro del modello di sviluppo** della Carta, con compiti propositivi e di coordinamento. Le principali funzioni sono: definizione delle politiche generali e delle strategie di sviluppo nazionali e locali, definizione dei processi chiave (adesioni alla Carta, monitoraggio di andamento e impatti prodotti anche con un Rapporto Annuale, identificazione e valorizzazione delle pratiche più innovative...), coordinamento dei Tavoli Regionali, relazioni colla Commissione Europea e collaborazione a progetti comunitari.

Al fine di radicare la Carta nel territorio, seguendo le positive esperienze di Francia e Germania, è stata pianificata la costituzione di una rete di **Tavoli Regionali per la diffusione della Carta**, come presidio permanente di sviluppo e accompagnamento delle imprese aderenti (vedere scheda a pagina 11). Il lancio dei primi 2 Tavoli, in Emilia-Romagna e Sicilia viene co-finanziato dal programma europeo **Progress**, mentre altri sono in fase di costituzione a partire dalla Lombardia.



Il Comitato Promotore è assistito dalla **Segreteria Organizzativa**, gestita da Fondazione Sodalitas, che contribuisce a rendere operative le sue delibere e assicura il funzionamento delle strutture di supporto (processo di adesione e gestione sito www.cartapariopportunita.it).

Inoltre il Comitato Promotore, al fine di allargare progressivamente il consenso all'iniziativa, può riconoscere la qualifica di **Partner Sostenitori** a soggetti (organizzazioni datoriali, reti di imprese, Pubbliche Amministrazioni, organizzazioni sindacali, associazioni professionali,...) che, condividendo i valori della Carta, si impegnino seriamente per la sua diffusione, a livello nazionale e locale.

PARTNER SOSTENITORI



Associazione per il Donatore nel Cassino di Montagna
Via S. Maria 10
05013 Cassino (FR) - Tel. 0776/410101



Unione Italiana del Lavoro - UIR
Via S. Maria 10
05013 Cassino (FR) - Tel. 0776/410101



Associazione delle donne del Credito Cooperativo
Via S. Maria 10
05013 Cassino (FR) - Tel. 0776/410101

ANCL



Associazione Nazionale Casalinghe e Lavoratrici Domestiche
Via S. Maria 10
05013 Cassino (FR) - Tel. 0776/410101

pari opportunità



Associazione Nazionale Casalinghe e Lavoratrici Domestiche
Via S. Maria 10
05013 Cassino (FR) - Tel. 0776/410101



Associazione Nazionale Imprese e Commercianti
Via S. Maria 10
05013 Cassino (FR) - Tel. 0776/410101

CGIL



Confederazione Generale Italiana del Lavoro
Via S. Maria 10
05013 Cassino (FR) - Tel. 0776/410101



Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
Via S. Maria 10
05013 Cassino (FR) - Tel. 0776/410101



Unione Italiana del Lavoro
Via S. Maria 10
05013 Cassino (FR) - Tel. 0776/410101



Unione Generale del Lavoro
Via S. Maria 10
05013 Cassino (FR) - Tel. 0776/410101



Confederazione Nazionale delle Associazioni di Imprenditori e Commercianti
Via S. Maria 10
05013 Cassino (FR) - Tel. 0776/410101

Carta per le
pari opportunità

e l'uguaglianza sul lavoro



Adesioni delle Consigliere di Parità

Hanno aderito alla diffusione della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro le Consigliere di parità:

SERVIDORI ALESSANDRA	CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ
DE BLASIO DANIELA	CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ SUPPLENTE
AMOREVOLE ROSA MARIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ EFF. REGIONE EMILIA ROMAGNA
ARIANO ELVIRA	CONSIGLIERA DI PARITÀ SUP. PROVINCIA RIMINI
BAGNI CIPRIANI FRANCESCA	CONSIGLIERA DI PARITÀ EFF. PROVINCIA ROMA
BALDO DANILA *	CONSIGLIERA DI PARITÀ SUP. PROVINCIA LODI
BARBIERATO ANNA MARIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ EFF. PROVINCIA ROVIGO
BARBIERI STEFANIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ EFF. PROVINCIA TREVISO
BARIGELLETTI PATRIZIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ EFF. PROVINCIA ANCONA
BASSO ELISABETTA	CONSIGLIERA DI PARITÀ EFF. PROVINCIA UDINE
BELOTTI DANIELA	CONSIGLIERA DI PARITÀ SUP. PROVINCIA ROMA
BERNONI PAOLA	CONSIGLIERA DI PARITÀ EFF. PROVINCIA LATINA
BIAGIONI TATIANA	CONSIGLIERA DI PARITÀ EFF. PROVINCIA MILANO
BITTARELLI BARBARA	CONSIGLIERA DI PARITÀ SUP. PROVINCIA TERNI
BLANDINO TERESA	CONSIGLIERA DI PARITÀ EFF. PROVINCIA VIBO VALENTIA
BOLLA MARUA	CONSIGLIERA DI PARITÀ SUP. PROVINCIA SAVONA
BOTTARO LOREDANA	CONSIGLIERA DI PARITÀ SUP. PROVINCIA GENOVA
BRUNDU ROSALIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ EFF. PROVINCIA OLBIA TEMPIO
BUSI BARBARA	CONSIGLIERA DI PARITÀ EFF. PROVINCIA BOLOGNA
CALASSO MARIA ANTONIETTA	CONSIGLIERA DI PARITÀ SUP. PROVINCIA MANTOVA
CAMINITI GIULIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ SUP. PROVINCIA COSENZA
CAMPANA GIORGIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ SUP. PROVINCIA BOLOGNA
CANFORA ROSA MARIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ EFF. PROVINCIA ALESSANDRIA
CANU RITA	CONSIGLIERA DI PARITÀ SUP. PROVINCIA CARBONIA IGLESIAS



Carta per le
pari opportunità

e l'uguaglianza sul lavoro

CARBONARI EVA C.	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	CESENA
CAROBBO MARIA LUISA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	PESARO URBINO
CASALI GISELLA *	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	RAVENNA
CASCIO ALESSANDRA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	CALTANISSETTA
CASTELLI ALIDA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	REGIONE	LAZIO
CHIARANTI RAFFAELLA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	TERNI
CIANFRANO RITA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	FROSINONE
CIANI DANIELA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	CESENA
CIARLETTA MARIA STELLA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	REGIONE	CALABRIA
CIMA LAURA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	TORINO
CODEBÒ PICCO VALERIA *	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	VERCELLI
COLLARILE CLARA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	REGIONE	LAZIO
COMIN VALENTINA *	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	TREVISO
CONSOLI MARIELLA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	CATANIA
COPPO GAVAZZI MARIA TERESA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	REGIONE	LOMBARDIA
CORBETTA SERENELLA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	MILANO
CORDA VALENTINA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	CARBONIA IGLESIAS
CORNETTI GIULIANA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	SAVONA
CORTESE LUISA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	VARESE
CORTESI CECILIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	PARMA
COSTA NATALINA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	REGIONE	SICILIA
CRISAFULLI MARIELLA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	MESSINA
DE CAPRIO DONATINA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	CASERTA
DE DOMINICIS PAOLA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	COMO
DE GREGORIO FELICETTA *	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	PESCARA
DEDONI TONINA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	CAGLIARI
DEL PAPA LORETTA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	REGIONE	ABRUZZO
D'INGECCO LETIZIA *	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	PERUGIA
FANELLI ANNA MARIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	REGIONE	BASILICATA
FANELLI CLARA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	PISA

SAPONE FRANCESCA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	CASERTA
SBERVIGLIERI GABRIELLA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	VARESE
SENESE LUCIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	SALERNO
SERENARI MARIA ASSUNTA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP. PROVINCIA	FERRARA
SPADA ANGELA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	ORISTANO
SUDATI ANTONELLA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP. PROVINCIA	LODI
SUMA PERLA *	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	TARANTO
SUSANI ROSA MARIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP. PROVINCIA	PIACENZA
TADDEO GABRIELLA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	TRIESTE
TEMPESTINI EMANUELA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	LUCCA
TINELLI CELESTINA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP. PROVINCIA	REGGIO EMILIA
TOMASSI GIOVINA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	CHIETI
TRANCHINA VALERIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	SIRACUSA
TRENTIN MARIA IRENE	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP. PROVINCIA	VICENZA
TRINCA WALLY *	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	TRIESTE
URBINI LOREDANA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	RIMINI
VEGLIO ORNELLA *	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	LODI
VEGNA ANNALISA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP. PROVINCIA	VENEZIA
VENDRAME MARIA GRAZIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. REGIONE	FRIULI VENEZIA GIULIA
VENTURA ADRIANA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	LECCO
WASSERER SIMONE	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	BOLZANO
ZACCARIA TERESA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP. REGIONE	PUGLIA

(*) *Ex consigliere*



Tavolo regionale per la diffusione e l'applicazione della Carta

Il Tavolo Regionale *incoraggia, promuove e favorisce la diffusione sul territorio della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro.* Agendo in stretta connessione con il Tavolo Nazionale dei Soggetti Promotori, unico organismo di indirizzo e decisione, il Tavolo Regionale contribuisce ad arricchire la bussola di riferimento adottata a livello nazionale attraverso *l'individuazione di strumenti di monitoraggio del processo di adesione a livello locale* in grado di *rilevare le specificità territoriali* e mettere in evidenza congruità e difformità tra i diversi territori.

Finalità e funzioni

Il Tavolo Regionale della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro vede le sue finalità principali nella **sensibilizzazione** sul tema delle pari opportunità e dell'uguaglianza sul lavoro, nella **promozione dell'adesione** alla Carta e nell'**accompagnamento delle imprese** nell'attuazione degli impegni. Tale finalità viene perseguita attraverso l'impegno in attività di:

- **sensibilizzazione culturale** delle aziende (con particolare attenzione alle PMI) sui benefici delle politiche di inclusione e di valorizzazione delle diversità;
- **promozione ed incoraggiamento alla sottoscrizione** della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro e all'impegno in programmi di cambiamento;
- **rilettura della Carta**, e sua interpretazione alla luce delle **esigenze delle PMI**, in ottica di semplificazione e focalizzazione sulle leve chiave di cambiamento;
- **accompagnamento delle imprese** nell'elaborazione e implementazione di percorsi per l'attuazione degli impegni assunti con la sottoscrizione della Carta;
- **creazione di un contesto favorevole ad azioni di conciliazione**, attraverso il coinvolgimento di amministrazioni locali e altri fornitori di servizi;
- individuazione e valorizzazione di **buone prassi** per la definizione di **sperimentazioni replicabili**

Governance

La *governance* del lavoro regionale viene tenuta dal livello locale dei Soggetti Promotori e si articola nel:

- **coordinamento delle iniziative** di sensibilizzazione, promozione, incremento delle adesioni;
- **coinvolgimento dei Partner sostenitori** nelle azioni sul territorio;
- **monitoraggio del processo in itinere dell'adesione** alla Carta per le pari opportunità e dell'uguaglianza sul lavoro, in stretta relazione con quanto deciso dal processo di valutazione del Tavolo Nazionale;
- **analisi delle congruità e delle difformità dell'azione locale**, compresa la messa in evidenza delle specificità locali, **rispetto all'andamento nazionale del progetto**;
- **analisi delle specificità tanto delle piccole quanto delle grandi imprese** in relazione alla implementazione della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza nel lavoro;
- **analisi delle interazioni tra le azioni previste nell'ambito della Carta** per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro **ed i progetti di promozione delle politiche attive e di pari opportunità esistenti a livello locale.**



Carta per le
pari opportunità

e l'uguaglianza sul lavoro



3. Il contesto europeo

3.1. Il movimento delle Carte della Diversità-Diversity Charter

	"Charte de la Diversité"	2004
	"Charta der Vielfalt"	2006
	"Charter de la Diversdad"	2009
	"Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro"	2009
	"Charta der Vielfalt"	2010
	"Diversity Charter"	2010

Le Diversity Charter europee sono nate nelle due economie sociali di mercato leader (Francia 2004, Germania 2006) come **iniziative di gruppi ristretti di imprese all'avanguardia nella promozione delle pari opportunità** nelle loro organizzazioni, partendo dalla constatazione della lentezza con la quale si progrediva in generale nel garantire l'**effettivo godimento del diritto alla uguaglianza di trattamento sul lavoro**, sancito a partire dalle direttive UE 2000/43 e 2000/78. I promotori delle Carte hanno sentito l'esigenza di **lanciare un forte messaggio culturale** rivolto al mondo imprenditoriale e di **indicare la via di efficaci programmi di cambiamento**, capaci di integrare pratiche inclusive nella gestione delle risorse umane.

Le Istituzioni Pubbliche hanno subito accolto con molto favore queste iniziative, rendendosi conto dei **limiti della via legislativa** e rivolgendo un appello alle imprese più impegnate nella lotta contro tutte le forme di discriminazione affinché **guidino con l'esempio**. Il Consiglio dei Capi di Stato e di Governo UE, in una risoluzione del dicembre 2007 a conclusione dell'Anno Europeo sulle Pari Opportunità per Tutti, raccomandava alle imprese di promuovere ulteriormente la diversità nelle loro risorse umane e di favorire lo sviluppo di appositi strumenti gestionali, come le Carte. A livello nazionale si è rivelato un **fattore cruciale di successo una forte partnership con le Istituzioni**, a partire dai Ministri del Lavoro e delle Pari Opportunità, come dimostrato anche dall'impegno personale in Germania della Cancelliera Merkel e in Italia dei Ministri Sacconi e



Carta per le
pari opportunità

e l'uguaglianza sul lavoro



Carfagna.

Le Carte attualmente in vigore sono 6 (mentre altre sono in fase di lancio) ed è motivo di soddisfazione rimarcare che l'**Italia figuri nel gruppo di testa delle economie sociali di mercato**, un fatto riconosciuto dalla Commissione Europea che, come vedremo, sostiene la nostra iniziativa e sollecita un nostro ruolo attivo anche a livello europeo. Tutte le Carte europee, pur presentando differenze nazionali, condividono forti **elementi comuni**:

- ■ ■ un approccio originale che sollecita un **impegno volontario assunto singolarmente dall'azienda sottoscrittrice**, piuttosto che rivolgersi alla generalità delle imprese con le ennesime linee guida,
- ■ ■ **sottoscrizione iniziale da parte di un gruppo ristretto di imprese promotrici** (35 in Francia, 4 in Germania, 16 in Italia...), come punto iniziale di un piano per raccogliere ulteriori adesioni,
- ■ ■ **testi concisi**, che partono da un preambolo valoriale e si limitano ad indicare alcune azioni concrete, come leve su cui agire per produrre efficaci programmi di cambiamento,
- ■ ■ presentazione della **diversità come un fattore di successo e di progresso** dell'impresa, non solo come una questione di equità, e concezione olistica della stessa comprendendo **tutti i tipi di discriminazione: età, disabilità, genere, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale**,
- ■ ■ **forte partnership con le Istituzioni Pubbliche** competenti prevista sin dall'inizio.



3.2. I caratteri distintivi della Carta italiana.

L'essere partiti a ridosso delle due economie sociali di mercato leader, Francia e Germania, ha consentito di capitalizzare la loro esperienza e di apportare ulteriori perfezionamenti. In particolare **estendendo le azioni concrete da 6 a 10**, si è potuto procedere ad una articolazione ancora più completa ed efficace delle leve su cui si può agire per produrre un concreto cambiamento.

Si è poi necessariamente dovuto **tener conto del contesto nazionale**. In Francia e Germania, pur con un approccio olistico alla diversità, si era finito per focalizzare la fase iniziale soprattutto sull'aspetto immigrazione, anche perché i relativi Ministeri erano stati i principali partner di quelle Carte. Un'enfasi che a qualche anno di distanza si ritiene di dover correggere, ricalibrando l'attenzione a favore anche di altri aspetti, come ad esempio il genere.

In Italia infatti, pur riconfermando la lotta contro tutte le forme di discriminazione, si è dovuto riconoscere sin dall'inizio che per il nostro paese la condizione lavorativa della donna è particolarmente degna di attenzione, anche per un tasso di attività del 49,6% molto al di sotto del 63,5% medio europeo. Di qui il **particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna**, con l'inserimento nella Carta italiana di 2 punti specifici: **superare gli stereotipi di genere e fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**.

Inoltre, nella Partnership Pubblico Privata del Comitato Promotore è presente l'**Ufficio Consigliera Nazionale di Parità**. Una istituzione molto importante per la promozione della Carta sul territorio, che può contare sulla competenza e impegno della rete capillare delle Consigliere di Parità Regionali e Provinciali.



3.3. La partecipazione ai programmi della Commissione Europea



Sweden



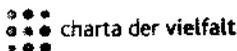
Austria



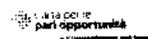
Spain



France



Germany



Italy



Le Istituzioni europee, come già accennato, hanno sempre guardato con favore le iniziative nazionali di Carte, e si stanno impegnando sia nel potenziare quelle esistenti, che nel facilitare una loro adozione da parte di tutti i 27 Stati membri.

La Commissione UE, DG Giustizia, ha lanciato nel 2009 il progetto **European Diversity Charter Exchange Platform**, che coinvolge le iniziative nazionali esistenti per rafforzarle attraverso lo scambio e la condivisione di esperienze, strumenti e piani, oltre a supportare negli altri paesi i promotori del lancio di nuove Carte fornendo loro un insieme organico di indicazioni sui benefici che ne possono derivare e sul processo da adottare. La Carta italiana partecipa attivamente a questo lavoro comune, che, al momento sta approfondendo l'importante aspetto del diversity management nelle imprese e lo studio di un sistema di misurazione, gestione e valutazione dei vantaggi derivanti dalle attività in materia.

Inoltre, a livello nazionale, la Commissione partecipa al finanziamento delle attività delle Carte con il programma di solidarietà sociale Progress e con i Fondi Strutturali Europei. In Italia un progetto pilota per la **costituzione di una rete di Tavoli Regionali per la diffusione e l'applicazione della Carta**, in collaborazione con la Rete Territoriale Anti Discriminazione di UNAR, **ha fruito di un co-finanziamento del Bando Progress** "Supporto ad attività nazionali volte ad identificare buone pratiche nel combattere la discriminazione e promuovere l'uguaglianza."



4. Il sito web come piattaforma di sviluppo e aggregazione

Il sito dedicato www.cartapariopportunita.it rappresenta, come per le Carte francese e tedesca, un indispensabile e dinamica piattaforma, che svolge diverse funzioni:

- ■ ■ **fornire informazioni che facilitino una prima considerazione da parte delle imprese** in fase di adesione (svolgono questa funzione le sezioni del sito: *LA CARTA/Introduzione, Benefici dell'adesione; I SOSTENITORI/Adesioni Ministeriali, Comitato Promotore, Partner Sostenitori, Aziende aderenti; PER APPROFONDIRE/Politiche europee e italiane, Le altre Carte della Diversità Europee*),
- ■ ■ **agevolare l'adesione**, che si realizza in modo semplice e diretto compilando il **modulo online** (sezione del sito: *PER ADERIRE/Processo di adesione e Modulo*)
- ■ ■ **accompagnare le imprese aderenti**, fornendo appositi Strumenti, incoraggiando il confronto e l'aggregazione nei Tavoli Regionali (sezioni del sito: *STRUMENTI DI SUPPORTO/Esempi di azioni concrete; STRUMENTO DI MONITORAGGIO; TAVOLI REGIONALI*).



5. Presentazioni ed eventi

- ■ ■ **5 ottobre 2009 a Milano** presso Assolombarda, **lancio e presentazione ufficiale della Carta**, effettuata dai rappresentanti del Comitato Promotore. A conclusione si è svolta la cerimonia di **sottoscrizione delle prime 16 imprese aderenti** -*ABB, Accor, Banca Popolare di Milano, Bracco, Dual Sanitaly, Nestlé, IBM, Incartel, L'Oreal, Pirelli, Pirene, Saet, Sodexo, Unipol GF, Vin Service*,- tra le quali figurano di proposito, accanto a grandi imprese, anche alcune PMI.
- ■ ■ **7 maggio 2010 a Roma** ha avuto luogo il **secondo evento nazionale di presentazione**, con il convegno "La Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro: le politiche attive, le strategie, proposte e percorsi".

Il radicamento e il presidio permanente nel territorio viene poi affidato ai Tavoli Regionali per la Diffusione della Carta. Il programma europeo **Progress sostiene i Workshop di presentazione** dei due primi *Tavoli Regionali in Emilia-Romagna e Sicilia*:

- ■ ■ **2 maggio 2011 Modena,**
- ■ ■ **20 maggio 2011 Bologna,**
- ■ ■ **8 giugno 2011 Palermo,**
- ■ ■ **9 giugno 2011 Messina.**



e l'uguaglianza sul lavoro





6. Verso il Monitoraggio. Resoconto sui risultati 2010

6.1. Strumento di Monitoraggio

Il **Rapporto sul grado di implementazione** degli impegni assunti con la sottoscrizione della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro è un **rendiconto annuale** atto a svolgere due funzioni:

- a **livello aziendale** serve a **rilevare puntualmente** i primi passi compiuti nel percorso di cambiamento avviato con la sottoscrizione, rappresentando un importante momento di verifica e pianificazione;

- a **livello generale** le informazioni raccolte e consolidate contribuiscono a realizzare il Rapporto Annuale della Carta, uno **strumento nazionale di monitoraggio** del suo grado di penetrazione, delle modalità attuative più frequenti e dei cambiamenti prodotti, che risponde anche alla esigenza delle imprese di confrontarsi con le soluzioni adottate dalle altre aderenti.

Questo **strumento** è concepito per facilitare la compilazione alle imprese di tutte le dimensioni, accompagnandole nella ricostruzione delle iniziative intraprese e fornendo per ciascuno dei 10 punti, e relativi criteri da soddisfare, degli esempi concreti di modalità attuative, soluzioni organizzative, nuove pratiche.

La **compilazione** del rendiconto è **affidata alla/alle funzioni designate come responsabili** (punto 2), motore di cambiamento nella promozione delle Pari Opportunità, e può anche essere parziale, dovendosi riferire soltanto ai punti della Carta sui quali sono state avviate delle iniziative concrete.

I 10 PUNTI DELLA CARTA PER LE PARI OPPORTUNITÀ	IL GRADO DI IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI CONCRETE E RELATIVE CRITERI	Già attuato prima della firma	Introdotta e attuata dopo la firma della carta
1. Definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro	1.1 Dichiarazioni di impegno della Direzione La Direzione definisce e comunica l'orientamento politico generale aziendale in tema di pari opportunità (intese nella loro accezione più ampia, con riferimento quindi non solo al genere, ma anche ad età, etnia, fede religiosa ed orientamento sessuale) sotto forma di: <ul style="list-style-type: none"> a) Conferma di politiche già in atto b) Nuova dichiarazione di politiche PQ sottoscritta dal vertice aziendale c) Inclusione nel codice etico dei principi di PQ d) Richiamo al preambolo e al decalogo di azioni concrete della Carta e) Altro (specificare) 	f) <input type="checkbox"/> g) <input type="checkbox"/> h) <input type="checkbox"/> i) <input type="checkbox"/> j) <input type="checkbox"/>	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/> c) <input type="checkbox"/> d) <input type="checkbox"/> e) <input type="checkbox"/>
	1.2 Strategie, politiche, obiettivi La Direzione decide strategie e politiche annuali in tema di PQ e coerentemente pianifica gli interventi determinando obiettivi, indicatori chiave, tempi, risorse, responsabilità. <ul style="list-style-type: none"> a) Sì b) No 	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/>	a) <input type="checkbox"/> b) <input type="checkbox"/>



10.1																
Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.	<p>10.1 Comunicazione esterna (ad istituzioni e stakeholder)</p> <p>La organizzazione comunica all'esterno le sue politiche e gli interventi in tema di pari opportunità a tutti i suoi stakeholder, in particolare ai referenti istituzionali, fornitori, clienti, azionisti, attraverso:</p> <table border="0"> <tr> <td>a) sito internet e sue sezioni dedicate</td> <td>di: F</td> <td>di: F</td> </tr> <tr> <td>b) partecipazione/organizzazione di convegni</td> <td>di: F</td> <td>di: F</td> </tr> <tr> <td>c) partecipazione a premi/award</td> <td>di: F</td> <td>di: F</td> </tr> <tr> <td>d) condivisioni pratiche attraverso reti specializzate</td> <td>di: F</td> <td>di: F</td> </tr> <tr> <td>e) altro (specificare):</td> <td>di: F</td> <td>di: F</td> </tr> </table>	a) sito internet e sue sezioni dedicate	di: F	di: F	b) partecipazione/organizzazione di convegni	di: F	di: F	c) partecipazione a premi/award	di: F	di: F	d) condivisioni pratiche attraverso reti specializzate	di: F	di: F	e) altro (specificare):	di: F	di: F
a) sito internet e sue sezioni dedicate	di: F	di: F														
b) partecipazione/organizzazione di convegni	di: F	di: F														
c) partecipazione a premi/award	di: F	di: F														
d) condivisioni pratiche attraverso reti specializzate	di: F	di: F														
e) altro (specificare):	di: F	di: F														
10.2																
	<p>10.2 Rapporti con le istituzioni e il territorio</p> <p>La Direzione e i responsabili instaurano rapporti stabili con referenti istituzionali, e non per concordare:</p> <table border="0"> <tr> <td>a) la realizzazione congiunta con altre imprese locali di un nuovo servizio</td> <td>di: L</td> <td>di: L</td> </tr> <tr> <td>b) accordi territoriali per costituire reti di servizi</td> <td>di: F</td> <td>di: F</td> </tr> <tr> <td>c) interventi a favore di una migliore qualità di vita e di lavoro (p.es. ng. trasporti...)</td> <td>di: L</td> <td>di: L</td> </tr> <tr> <td>d) altro (specificare):</td> <td>di: L</td> <td>di: F</td> </tr> </table>	a) la realizzazione congiunta con altre imprese locali di un nuovo servizio	di: L	di: L	b) accordi territoriali per costituire reti di servizi	di: F	di: F	c) interventi a favore di una migliore qualità di vita e di lavoro (p.es. ng. trasporti...)	di: L	di: L	d) altro (specificare):	di: L	di: F			
a) la realizzazione congiunta con altre imprese locali di un nuovo servizio	di: L	di: L														
b) accordi territoriali per costituire reti di servizi	di: F	di: F														
c) interventi a favore di una migliore qualità di vita e di lavoro (p.es. ng. trasporti...)	di: L	di: L														
d) altro (specificare):	di: L	di: F														

6.2. Resoconto sui risultati 2010

L'invito a contribuire alla realizzazione del 1° Resoconto 2010 sullo stato di attuazione della Carta, a poco più di un anno dal suo lancio, è stato rivolto nell'aprile 2011 a **tutte le 80 imprese aderenti** entro la fine di quell'anno. Nella presentazione del questionario di rilevazione si è sottolineato che l'impegno di **monitorare periodicamente i progressi** raggiunti, assunto con la sottoscrizione della Carta, si realizza anche rendicontando le azioni concrete adottate, e che con la partecipazione ogni impresa può cogliere l'opportunità preziosa di **vedere come la propria politica di pari opportunità si posiziona** rispetto al benchmark qualificato composto da tutte le altre imprese aderenti.

Questa prima rilevazione presso la ridotta popolazione iniziale di imprese aderenti, rappresenta l'avvio di un percorso di rendicontazione sempre più completo ed efficace, che verrà affinato nelle prossime edizioni con ulteriori accorgimenti organizzativi e metodologici. Per la **raccolta dei dati 2010** si è fatto **ricorso ad un affermato veicolo** (surveymonkey.com) **specializzato nella somministrazione online dei questionari e nella elaborazione delle analisi statistiche**, che assicura la confidenzialità delle informazioni aziendali attraverso un loro trattamento in forma aggregata.

Anche grazie ad una mirata azione di **recall** presso le imprese che non avevano risposto spontaneamente, sono stati raccolti **40 questionari. Con un tasso di risposta del 50%**, la rilevazione risulta ben posizionata rispetto alle prime esperienze francese e tedesca.

A livello macro, l'analisi dei risultati rivela la **prevalenza di risposte** giunte da imprese

che avevano **aderito già nel 2009** (71%) e di **grandi dimensioni** (55% nel segmento oltre 1000 dipendenti), anche se si è rivolta una **particolare attenzione alle PMI** per farle partecipare (15% piccole, 12% medie).

A livello metodologico, va sottolineato che i questionari potevano essere **anche compilati solo parzialmente**, omettendo le parti in cui non sono state avviate azioni concrete. Di conseguenza i **grafici** riferiti ai vari punti del monitoraggio sono espressi **in percentuali rispetto al totale delle risposte ricevute** in merito, distinguendo tra quanto attuato **prima** e **dopo** della firma.

Alcune **considerazioni generali** vanno in premessa a quanto rilevato.

■ ■ ■ **Molte le azioni già in atto prima della firma** riscontrate, in quanto tra le prime adesioni prevalgono quelle delle imprese particolarmente impegnate sul tema e spesso ben organizzate in funzione delle grandi dimensioni. Gli ambiti principali sono: dichiarazione di impegno della Direzione (conferma politiche già in atto, inclusione nel Codice Etico); attribuzione di responsabilità a funzioni aziendali (direzione personale, capo azienda o imprenditore, comitati direzionali); superamento degli stereotipi di genere (formazione personale strategico, interventi mirati); rivisitazione di processi in chiave PO (assunzione, formazione, azioni positive, procedure di valutazione pubbliche, analisi livelli retributivi); sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli (enfasi su funzioni direzionali e personale, partecipazione a corsi/incontri esterni); monitoraggi periodici (raccolta indicatori); strumenti interni di garanzia (punto di ascolto, raccolta denunce); conciliazione (flessibilità); comunicazione interna (intranet); comunicazione esterna.

■ ■ ■ Gli **impulsi principali derivanti dalla firma** della Carta si manifestano nei seguenti ambiti: dichiarazione di impegno (nuove politiche PO, richiamo alla Carta); superamento stereotipi; formazione e sensibilizzazione; monitoraggi periodico (metriche, raccolta dati); comunicazione esterna (convegni, reti specializzate).

Per quanto riguarda le **differenze determinate dalle dimensioni** aziendali sembra che:

■ ■ ■ le **grandi imprese** tendano spesso a considerare la Carta come un **framework/quadro di riferimento organico** per razionalizzare e gestire più efficacemente le problematiche della diversità (in linea con le indicazioni dello studio "Continuing the diversity journey" pubblicato dalla Commissione UE nel 2008), piuttosto che come un complesso progetto architettonico da realizzare ex novo in tutte le sue parti, in quanto diversi moduli sono già stati costruiti.

■ ■ ■ mentre per le **PMI** prevale il ruolo dell'imprenditore nel guidare direttamente il processo, con una propensione per approcci non formalizzati.



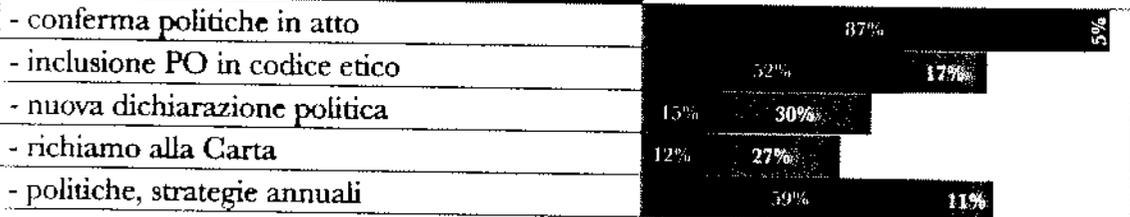
Carta per le
pari opportunità

e l'uguaglianza sul lavoro

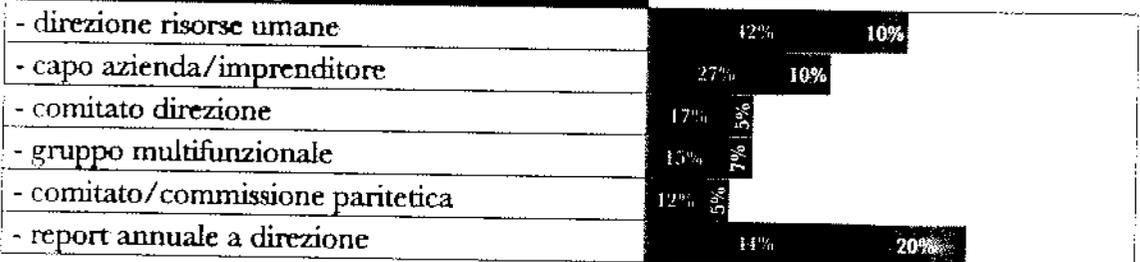
Prima

Dopo

6.1 definire politiche aziendali



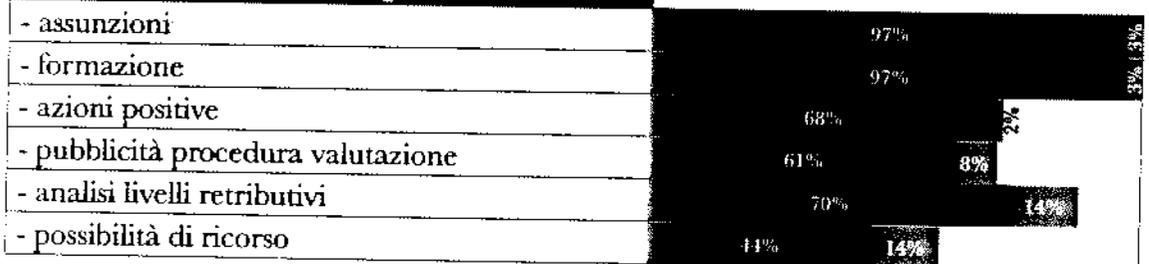
6.2 attribuire responsabilità a funzioni



6.3 superamento stereotipi



6.4 integrazione PO nei processi



6.5 sensibilizzazione e formazione		
- avviate iniziative isolate	37%	16%
- enfasi su funzioni direzionali	47%	18%
- iniziato piano sistematico	24%	21%
- partecipazione a formazione esterna	63%	24%
- partecipazione a incontri esterni	58%	29%
- evento sensibilizzazione personale	26%	24%
- moduli e-learning	13%	
- gruppi di lavoro tematici	21%	18%
- approfondimento gestione problematiche	31%	13%
- introduzione generale rischi	16%	11%
- aspetti specifici discriminazione	18%	13%

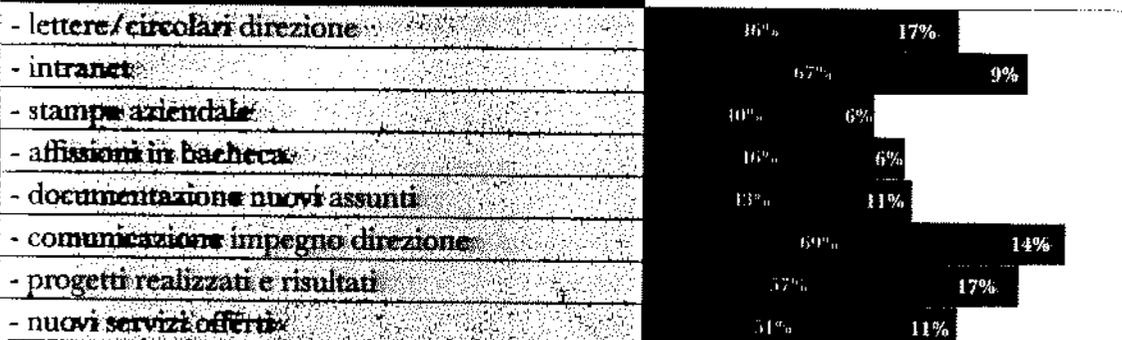
6.6 monitoraggio periodico		
- definizione metriche	13%	22%
- raccolta dati quantitativi	51%	31%
- raccolta dati qualitativi	41%	28%
- direzione valuta risultati	41%	28%

6.7 strumenti interni di garanzia		
- sportello/servizio di ascolto	75%	11%
- sistema raccolta denunce	16%	23%

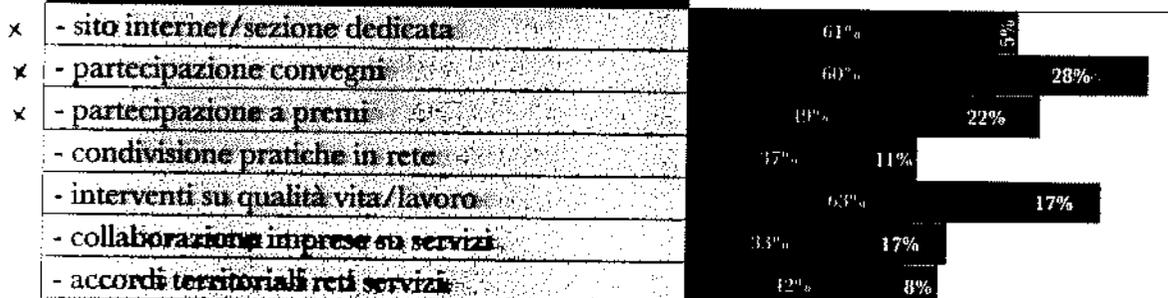
6.8 strumenti di conciliazione		
- accordi diretti con lavoratori	71%	10%
- accordi sindacali/collettivi	53%	
- contratti tempo parziale	81%	2%
- flessibilità orari	89%	8%
- telelavoro	32%	
- banca ore	12%	
- accordi territoriali servizi	16%	
- servizio ascolto e consulenza	41%	3%
- asili nido aziendali	32%	
- convenzione servizi welfare	52%	16%
- disbrigo pratiche/servizi	16%	8%
- contributo spese/benefit	61%	
- servizi trasporti	56%	
- piani di congedo/rientro	31%	
- contatti x facilitare rientro	62%	20%
- formazione x reinserimento	31%	20%

(NB poche risposte, salvo flessibilità)

6.9 comunicazione interna



6.10 comunicazione esterna



(NB poche risposte per collaborazioni stabili).

Infine una domanda conclusiva riguarda le **categorie a rischio discriminazione destinatarie delle politiche** aziendali di PO. L'85% delle risposte indica tutte le categorie potenzialmente discriminate (concetto olistico), il 12% in genere e solo il 3% l'età.



7. Aziende aderenti, un primo significativo ambito di sperimentazione

~ 100, con 600.000 dipendenti

***Prevalenza nell'impiego di grandi aziende, le prime 20 hanno 500.000 dipendenti*

ABB	CMB Carpi
ABBOTT	CONAD
ACCENTURE	CONFARTIGIANATO
ACCOR SERVICES ITALIA	DONNA IMPRESA
ADRIAPLAST	CONFINDUSTRIA MESSINA
ADT FIRE & SEC	CONFINDUSTRIA SICILIA
ALTRAN	CONFIMPRESA CAMPANIA
ARGON SETTE	CONFPROFESSIONI ER
ARIN AZ RISORSE IDRICHE	COOP ADRIATICA
ASTEA	COOPERATIVA ANSALONI
ATM	COOP. GULLIVER
AUTOGRILL	COOP. SOC. ALIANTE
AZ	COOP. SOC. CASCINA BIANCA
AZIENDA USL FERRARA	COOP. SOC. NUOVI SENTIERI
BANCA POPOLARE DI MILANO	DANONE
BCC SESTO SAN GIOVANNI	DITTA ZINELLI
BCC ALDENO E CADINE	DISTILLERIE MOCCIA
BC CONGRESSI	DUAL SANTALY
BEM SERVICE CENTER	ELEY
BRACCO	ELICA
CADIAI COOP. SOCIALE	EMIL BANCA
CALZATURIFICIO EMANUELA	ESSERE DI FABBRI ALIDA
CAMPANINI UGO	EUROCOM TELECOMUN.
CAMPAGNOLO E ASSOCIATI	FERROVIE DELLO STATO
CAMST SOC. COOP.	FONDAZIONE ANT ONLUS
COESIA	FONDAZ. A. KAMBO

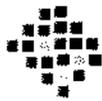


Carta per le
pari opportunità

e l'uguaglianza sul lavoro



FONDAZ. CASA DI RIPOSO
 FRATELLI AVERNA
 GAM EDIT
 GRUPPO GERI HDP
 GRUPPO NESTLE'
 GRUPPO SOFIDEL
 GRUPPO TRENKWALDER
 GUCCI
 HENKEL
 HERA
 HOLCIM ITALIA
 HOMINA PDC
 IBM ITALIA
 INAZ
 IN CARTEL GROUP
 INDESIT COMPANY
 INDICA
 INTEGRA
 INTERNATIONAL CATERING
 INTERSERVICE SRL
 IST. BIOCHIMICO G. LORENZINA
 LA TERMOPLASTICA
 LA TERMOPLASTIC FBM
 LEADER SOC. COOP.
 LINKS MGT & TECHNOLOGY
 L'ORÉAL ITALIA
 MEDIAGROUP SOC. COOP.
 MINGHINI
 MISCELA D'ORO
 MOTOROLA MOBILITY
 NOVARTIS
 ORIENTA AG. LAVORO
 PALM
 PIRELLI & C.
 PIRENE
 PMI CAMPANIA
 POSTE ITALIANE
 REALE MUTUA ASSICURAZIONI
 RECUPERI CARNEVALE
 RGA
 ROCHE DIAGNOSTICS
 ROLLAND
 RUSSOTTIFINANCE
 SAET
 SANDVIK
 SCS
 SODEXO ITALIA
 SO.SE.PHARM
 STAR HOTELS
 ST MICROELECTRONICS
 STUDIO FARINA REDAELLI
 STUDIO FORMA
 STUDIO PAGLIA
 S&T soc. coop.
 TELECOM ITALIA
 TODINI COSTRUZIONI
 TRIUMPH
 U2 COACH
 UNIPOL GRUPPO FINANZIARIO
 VIN SERVICE SRL
 WHIRLPOOL EUR.



INDICE

■ ■ ■	1. Introduzione	Pag. 2
■ ■ ■	2. Governance	3
■ ■ ■	3. Il contesto europeo	12
■ ■ ■	4. Il sito web come piattaforma di sviluppo e aggregazione	16
■ ■ ■	5. Presentazione ed eventi	16
■ ■ ■	6. Verso il Monitoraggio. Resoconto sui risultati 2010	17
■ ■ ■	7. Aziende aderenti	26

A cura di:
Comitato Promotore
e Segreteria Organizzativa, Fondazione Sodalitas



Verbale letto, confermato e sottoscritto

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr. Claudio UCCELLETTI)

IL PRESIDENTE
(Prof. Ing. Anello CANTILE)

N. 122 **Registro Pubblicazione**

Si certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi a norma dell'art. 124 del T.U. - D. Lgs.vo 18.8.2000, n. 267.

BENEVENTO 12.6 APR. 2012

IL MESSO

IL SEGRETARIO GENERALE
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr. Claudio UCCELLETTI)

La suesposta deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio in data _____ e contestualmente comunicata ai Capigruppo ai sensi dell'art. 125 del T.U. - D. Lgs. vo 18.8.2000, n. 267.

SI ATTESTA, che la presente deliberazione è divenuta esecutiva a norma dell'art. 124 del T.U. - D. Lgs.vo 18.8.2000, n. 267 e avverso la stessa non sono stati sollevati rilievi nei termini di legge.

Il _____

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO

IL SEGRETARIO GENERALE

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del T.U. - D. Lgs.vo 18.8.2000, n. 267 il giorno _____

- Dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs.vo 18.8.2000, n. 267).
- Decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs.vo 18.8.2000, n. 267).
- E' stata revocata con atto n. _____ del _____

Benevento li, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Copia per

SETTORE Sist. Form. A. Form. Pol. Soc. prot. n. _____

SETTORE Ass. Palmieri il _____ prot. n. _____

SETTORE _____ il _____ prot. n. _____

Revisori dei Conti il _____ prot. n. _____

Nucleo di Valutazione il _____ prot. n. _____

Conf. Capigruppo