

# PARIT-AOSTA

## NEWSLETTER DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

Ufficio della Consigliera di  
Parità - Regione Autonoma  
Valle d'Aosta  
Piazza della Repubblica, 15 -  
11100 AOSTA



**Katya Foletto, Consigliera di  
Parità della Regione Autonoma  
Valle d'Aosta**

La pari opportunità costituiscono oggi un fattore strategico e richiedono un impegno quotidiano da parte di tutti gli attori, per trarre risorse e concretizzarsi in azioni concrete.

L'Ufficio della Consigliera intende favorire la comunicazione tra i soggetti che sul territorio regionale, a vario titolo, collaborano per la promozione e la tutela dei diritti e mantenerla attiva nel rispetto dei singoli ruoli attraverso azioni di confronto mirate. Svolge attività di informazione, formazione, sensibilizzazione, finalizzate alla rimozione delle cause e degli ostacoli alla piena esplicazione della parità valorizzando la diffusione della cultura e delle tematiche di genere, di esperienze e buone prassi. L'Ufficio promuove opportunità di riflessione guidata attraverso stimoli concernenti i comportamenti nel gruppo e nella comunità, e propone la conoscenza del territorio e delle sue dinamiche, sociali e culturali, al fine di facilitare la comprensione su come poter divenire reali agenti di cambiamento.

# QUALI SONO I COMPITI DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ?



I compiti della Consigliera di Parità sono definiti dalla legge regionale 23 dicembre 2009, n. 53 e dal "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che è la normativa che disciplina istituzioni ed azioni a favore della parità di opportunità tra donne e uomini.

La Consigliera di Parità intraprende ogni utile iniziativa ai fini del **rispetto del principio di non discriminazione** e della **promozione di pari opportunità** per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti previsti dal decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 3:

- **rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere**, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125
- **promozione di progetti di azioni positive** e verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125
- **promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale** rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità
- **sostegno delle politiche attive del lavoro**, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità
- **promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità** da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro
- **collaborazione con le direzioni provinciali e regionali del lavoro** al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni
- **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
- **collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.**

## DONNE E MERCATO DEL LAVORO

L'azione di promozione delle pari opportunità va finalizzata al cambiamento della cultura: le disuguaglianze che per la maggior parte da essa hanno origine, generano stereotipi che si traducono in procedure e pratiche discriminanti.

La sfida principale consiste nell'individuazione di modalità di cooperazione tra settori e livelli diversi all'interno della comunità, al fine di poter condurre efficacemente azioni che rendano complementari fra di loro le differenti realtà territoriali, coinvolgendo le forze economico-sociali in un impegno corale.

## PERCHÉ CONTATTARE LA CONSIGLIERA DI PARITÀ?

La Consigliera di parità offre un servizio di consulenza gratuito, riservato e, per chi lo desidera, anonimo a:

- ✔ lavoratrici e lavoratori che ritengono di aver subito:
  - discriminazione nell'accesso al lavoro o sul luogo di lavoro, nello sviluppo della carriera
  - discriminazione nell'accedere a corsi di formazione
  - difficoltà a vivere serenamente la maternità e il lavoro
  - difficoltà a conciliare il lavoro con la paternità/maternità o con la cura dei familiari
  - discriminazione nel livello di retribuzione
  - il licenziamento per motivi discriminatori
  - mobbing e molestie sul luogo di lavoro
- ✔ imprenditrici e imprenditori che vogliono:
  - promuovere azioni positive per realizzare le pari opportunità nella propria azienda, anche attraverso progetti e finanziamenti
  - promuovere nella propria azienda azioni e comportamenti antidiscriminatori
  - dare visibilità al loro operato attraverso l'adesione alla carta per le pari opportunità.
- ✔ amministrazioni pubbliche che intendano promuovere il benessere organizzativo e contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza morale e psichica dei lavoratori e delle lavoratrici e momenti di formazione e di scambio di esperienze e buone prassi.
- ✔ tutti i soggetti compresi gli Enti del terzo settore che vogliono promuovere azioni, progetti ed interventi di sensibilizzazione contro le discriminazioni, la violenza e per la promozione delle pari opportunità.



## PER RICEVERE INFORMAZIONE O FISSARE UN APPUNTAMENTO

[Katya Foletto](#)

**tel:** +39 0165 274 941

**cell:** +39 338 496 046 4

**email:** [consiglieradiparita@regione.vda.it](mailto:consiglieradiparita@regione.vda.it)  
[k.foletto@regione.vda.it](mailto:k.foletto@regione.vda.it)

## SPORTELLO IN PRESENZA SU APPUNTAMENTO

**Lunedì:** 9.30 - 11.30

**Martedì:** 9.30 - 11.30

**Giovedì:** 14.15 - 16.30

**Sede:** Piazza della Repubblica, 15 - 11100 Aosta



# PERCORSO FORMATIVO "WOMEN ON BOARD 2023"

L'Assessorato dello Sviluppo economico, Formazione, Lavoro, Trasporti e Mobilità sostenibile informa che la Valle d'Aosta ha aderito al percorso formativo "Women on board", organizzato da Federmanager e Manager Italia, per il tramite della Consigliera di Parità, unitamente a Federmanager Minerva della Valle d'Aosta e all'Ordine Regionale Consulenti del Lavoro.

L'iniziativa WOB 2023 intende ridurre il divario di genere nei consigli di amministrazione e sviluppare un'adeguata preparazione e competenze tecnico-giuridico-pratiche per coloro che intendessero candidarsi per tali posizioni. Si rivolge principalmente alle donne, a livello interregionale, per contribuire al confronto sulle informazioni necessarie e sull'accesso per posizioni di responsabilità in aziende e in società pubbliche e private.

Il corso è stato gratuito e ha previsto 42 ore di formazione, suddivise in sette moduli, ciascuno di tre ore, in modalità ibrida, on line e in presenza, nelle sedi ospitanti (in Valle d'Aosta il percorso è completamente online), ma con necessità di essere collegati alla piattaforma on line con il proprio PC e con una presenza ad almeno l'80 per cento del percorso.



**Presentazione percorso di formazione**  
**WOMEN ON BOARD 2023**

**5 maggio - ore 12.00/14.00**  
**CONFERENZA STAMPA**  
Sala Assemblée Legislativa Guido Fanti  
Regione Emilia Romagna  
Bologna, viale Aldo Moro 50

**Alla conferenza stampa partecipano:**  
Emma PETITTI, Presidente dell'Assemblea Legislativa della Regione Emilia Romagna  
Sonia ALVISI, Consigliere di Parità Effettiva Regione Emilia-Romagna  
Sara CIRONE, Coordinamento Nazionale Federmanager Minerva e Presidente Hub del Territorio ER  
Cristina MEZZANOTTE, Presidente Manageritalia Emilia Romagna  
Claudia TONDELLI, Referente Diversity & Inclusion AIDP  
Donatella VITANZA, Presidente Cpo Odcec Bologna  
Tiziana ZAMBELLI, Presidente Comitato pari opportunità dell'ordine avvocati Bologna e Vicepresidente della rete Comitati pari opportunità degli Ordini Forensi Emilia Romagna  
Antonella RICCI, Consigliere Nazionale Ordine Consulenti del Lavoro con delega Pari Opportunità dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

WOB 2023 è un progetto volto a ridurre il divario di genere nei consigli di amministrazione. Si rivolge principalmente alle donne (ma può frequentarlo chiunque) a livello interregionale per contribuire al confronto sulle informazioni necessarie e sull'accesso per posizioni di responsabilità in aziende e in società pubbliche e private. Tra gli effetti positivi anche una spinta all'occupazione femminile.

**Enti promotori:** MANAGERITALIA, FEDERMANAGER, donne manager MANAGERITALIA, FEDERMANAGER MANAGERITALIA, Consigliera Parità Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Consulenti del Lavoro Regione Emilia Romagna

**Ordini professionali:** Ordine Regionali Consulenti del Lavoro Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Avvocati Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Dottori Commercialisti Regione Emilia Romagna

**in collaborazione con:** AIDP, HUB DEL TERRITORIO

**Con l'adesione e il patrocinio di:** XLabor, SAF, FEDERMANAGER, Consigliera Parità Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Consulenti del Lavoro Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Avvocati Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Dottori Commercialisti Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Ingegneri Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Architetti Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Farmacisti Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Psicologi Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Societari Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Giornalisti Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Ragionieri Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Periti Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Geometri Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Geografi Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Agronomi Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Veterinari Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Farmacisti Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Psicologi Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Societari Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Giornalisti Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Ragionieri Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Periti Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Geometri Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Geografi Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Agronomi Regione Emilia Romagna, Ordine Regionali Veterinari Regione Emilia Romagna

Al termine della conferenza stampa, il Recital Live  
**WOMEN ON STAGE**  
Equilibrismi e difficoltà delle donne che intraprendono la carriera artistica di SILVIA MEZZANOTTE con Pianoforte e Contrabbasso  
Per raccontare al femminile gli stereotipi che dobbiamo superare per una società più equilibrata

**ADELE**  
MIA MARTINI  
MINA  
ELLA FITZGERALD  
MARILYN MONROE  
NOA E TANTE ALTRE

**PER ISCRIVERSI E PARTECIPARE ALLA CONFERENZA STAMPA COMPILARE IL LINK**  
[https://bit.ly/WOB2023\\_ConferenzaStampa](https://bit.ly/WOB2023_ConferenzaStampa)

# VOUCHER CONCILIAZIONE



**Per l'anno 2023, i nuclei familiari con a carico figli con disabilità di età compresa tra i 3 e i 21 anni possono richiedere un finanziamento pubblico – voucher – per agevolare l'accesso a servizi di conciliazione (centri estivi e servizi analoghi) nel periodo di sospensione estiva delle attività scolastiche/educative. Le domande possono essere presentate fino al 30/09/2023.**

## CHI PUÒ RICHIEDERE IL VOUCHER?

Possono richiedere il voucher i nuclei familiari:

- residenti in Valle d'Aosta
- in cui siano presenti figli con disabilità (ai sensi della l. 104/92), di età compresa tra i 3 e i 21 anni;
- in cui almeno un genitore rientri nelle seguenti categorie:
- occupato con rapporto di lavoro subordinato;
- destinatario di un percorso di politica attiva del lavoro condivisa con il Centro per l'impiego;
- lavoratore autonomo con partita IVA attiva.

## PER SAPERNE DI PIÙ SU COME FARE DOMANDA



Il voucher è concesso a copertura del costo del servizio di conciliazione (centri estivi e servizi analoghi) fruito, per un importo massimo pari a 2.000,00 €.

Se sono stati utilizzati diversi Servizi di conciliazione, è possibile richiedere più voucher, fino all'importo massimo consentito. Nella domanda, sarà necessario specificare i diversi servizi.

## IMPORTO DEL VOUCHER

# PARITÀ DI GENERE, DALL'UE NUOVE REGOLE PER LA TRASPARENZA SUGLI STIPENDI: COSA PREVEDE LA DIRETTIVA

Pubbligate nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 17 maggio 2023, le nuove regole da rispettare sulla trasparenza degli stipendi riconosciuti in busta paga a uomini e donne. Gli Stati membri sono chiamati ad adottare le misure per favorire la parità di genere dal punto di vista della retribuzione entro il 7 giugno 2026 e queste riguardano tutti i datori di lavoro, sia del settore privato che pubblico, e tutte le forme contrattuali, a partire da prima dell'assunzione.

Secondi i dati forniti dall'Unione Europea, un uomo in posizioni manageriali guadagna in media 32,43 euro l'ora mentre una donna 22,37 euro, un professionista supera i 24 euro mentre una professionista sfiora i 19 euro, o ancora: un operaio specializzato riceve in busta paga 12,79 euro, un'operaia 9,18 euro.

Queste cifre danno la misura del divario retributivo di genere, quella distanza tra gli stipendi riconosciuti alle lavoratrici e ai lavoratori alle stesse condizioni.

Per fare un passo avanti verso la parità di genere, anche da questo punto di vista, il Consiglio europeo il 24 aprile scorso ha adottato la direttiva 2023/970.

Il testo prevede nuove regole per i datori di lavoro facendo leva sulla trasparenza retributiva e il rafforzamento dei meccanismi di applicazione.

In Europa c'è un divario medio di genere che riguarda la retribuzione oraria pari al 12,7 per cento che, nel caso di posizioni manageriali raggiunge un picco del 45 per cento.

La situazione Italia è ben più felice: il divario retributivo è pari al 5 per cento ma c'è comunque poco da gioire perché se ci si sposta su un orizzonte temporale più ampio la distanza aumenta in maniera esponenziale.

In base agli ultimi dati disponibili (2018), sul salario annuale medio percepito da uomini e donne la differenza è del 43,7 per cento contro una media europea del 39,6 per cento. È il segno di una minore partecipazione femminile al mercato del lavoro.


## COSA PREVEDE LA DIRETTIVA UE?

Prima, durante e dopo il rapporto di lavoro deve essere garantita a tutti e a tutte una trasparenza sulle somme riconosciute in busta paga e un pari trattamento dal punto di vista della retribuzione.

La **direttiva UE 2023/970** regola, tra gli altri, i seguenti aspetti:

- **trasparenza retributiva** prima dell'assunzione;
- **trasparenza** della determinazione delle retribuzioni e dei **criteri per la progressione economica**;
- **diritto di informazione e accessibilità dei dati** sul livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore;
- **comunicazioni periodiche**, con cadenza variabile in base alla dimensione aziendale, di informazioni sul **divario retributivo** tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile;
- **valutazione congiunta delle retribuzioni** con il coinvolgimento dei rappresentanti di lavoratrici e lavoratori in caso di **immotivata differenza degli stipendi riconosciuti in busta paga** a uomini e donne superiore al 5 per cento;
- **tutela dei diritti**, anche quando il rapporto di lavoro è ormai terminato;
- **diritto al risarcimento**: "gli Stati membri provvedono affinché qualsiasi lavoratore che abbia subito un danno a seguito di una violazione di un diritto o di un obbligo connesso al principio della parità di retribuzione abbia il diritto di chiedere e ottenere il pieno risarcimento o la piena riparazione, come stabilito dallo Stato membro, per tale danno";
- **inversione dell'onere della prova**: spetta al datore di lavoro provare l'insussistenza della discriminazione retributiva diretta o indiretta segnalata e documentata da lavoratrici e lavoratori;
- **sanzioni** che devono essere "efficaci, proporzionate e dissuasive".





## LE LAVORATRICI DEL SETTORE SANITARIO E DELLA CURA GUADAGNANO IL 24 PER CENTO IN MENO DEI LORO COLLEGHI DI SESSO MASCHILE

"Non possiamo avere servizi sanitari e di assistenza di migliore qualità senza condizioni di lavoro migliori e più eque, compresi salari più equi, per gli operatori sanitari e di assistenza, la maggior parte dei quali sono donne. È giunto il momento di agire in modo deciso sulle politiche, compreso il necessario dialogo tra le istituzioni,"

*Manuela Tomei, Direttrice del Dipartimento Condizioni di lavoro e uguaglianza dell'OIL*

Secondo un nuovo rapporto congiunto dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e dell'Organizzazione mondiale della sanità (OMS), le donne del settore sanitario e dell'assistenza si trovano ad affrontare un divario retributivo di genere maggiore rispetto agli altri settori economici, guadagnando in media il 24 per cento in meno rispetto ai colleghi uomini.

Gran parte del divario salariale non è spiegabile, forse a causa della discriminazione nei confronti delle donne, che rappresentano il 67 per cento degli operatori sanitari e di assistenza in tutto il mondo. Il rapporto rileva inoltre che i salari nel settore della sanità e dell'assistenza sono spesso più bassi rispetto agli altri settori economici. Ciò è coerente con la constatazione che i salari sono spesso più bassi nei settori economici in cui le donne sono predominanti.

"Le donne rappresentano la maggioranza dei lavoratori del settore sanitario e assistenziale, eppure in troppi paesi i pregiudizi sistemici si traducono in perniciose penalizzazioni retributive nei loro confronti. I dati e le analisi contenute in questo rapporto innovativo devono informare i governi, i datori di lavoro e i lavoratori per intraprendere azioni efficaci,"

*Jim Campbell, Direttore del personale sanitario dell'OMS*

L'analisi esamina anche i fattori che determinano i divari retributivi di genere nel settore. Le differenze di età, istruzione, orario di lavoro e la diversa partecipazione di uomini e donne al settore pubblico o privato corrispondono solo a una parte del problema. Secondo il rapporto, il motivo per cui le donne sono pagate meno degli uomini con profili lavorativi simili nel settore della salute e dell'assistenza in tutto il mondo rimane, in larga misura, non spiegato da fattori legati al mercato del lavoro.

**The gender pay gap in the health and care sector: A global analysis in the time of COVID-19**

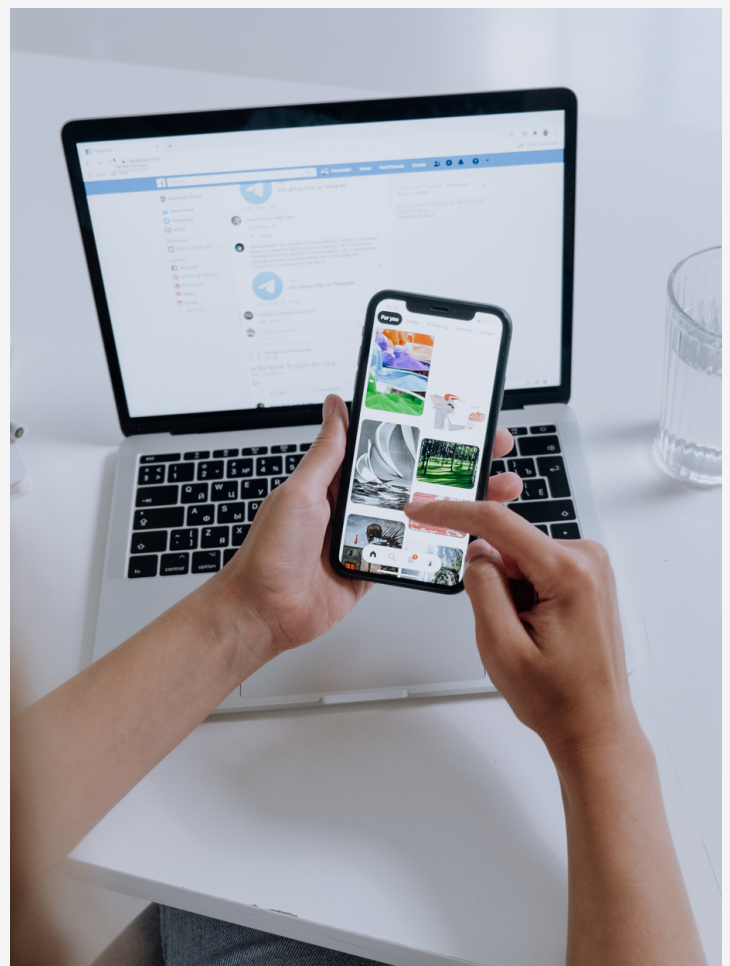
# L'APP PER LA PARITÀ DI GENERE NELLE FACCENDE DI CASA. COME FUNZIONA L'IDEA DEL MINISTERO DELL'UGUAGLIANZA SPAGNOLO



Secondo l'istituto di statistica spagnolo, solo metà delle famiglie si divide le faccende di casa in pari modo. Nel 46% dei casi sono le donne a fare di più, e solo nel 4% gli uomini.

Un'equa ripartizione dei compiti familiari è il nuovo obiettivo perseguito dal Ministero dell'Uguaglianza. La Segretaria di Stato per l'Uguaglianza, Ángela Rodríguez, ha annunciato questa settimana che lancerà in estate un'app con l'obiettivo di controllare le faccende di casa per renderle più eque tra uomini e donne.

Lo scopo che specifica il Ministero dell'Uguaglianza è quello di poter registrare il tempo impiegato nella realizzazione delle faccende domestiche proposte dall'app, tra le quali spiccano cura dei bambini, lavori di cucina o pulizia, tra le altre. Con i dati registrati, come specificato nel documento di gara, l'applicazione genererà una serie di statistiche settimanali e mensili che mostreranno il tempo impiegato per l'esecuzione di tali compiti nell'ambito dell'unità familiare, in modo da evidenziare le eventuali disuguaglianze esistenti.





# MOBILITÀ INCLUSIVA: COME SUPERARE IL GENDER GAP E MIGLIORARE LA SALUTE E IL BENESSERE DELLE DONNE



## IL GENDER GAP NELLA MOBILITÀ: SFIDE E SOLUZIONI PER LE DONNE

L'urbanistica e la progettazione urbana possono perpetuare il gender gap nella mobilità dando priorità alle infrastrutture incentrate sull'auto, lasciando poco spazio per i pedoni e i ciclisti, ritrovandosi ad affrontare sfide nell'accedere alle opportunità di lavoro a causa di opzioni di trasporto limitate, in particolare nelle aree rurali o nei quartieri a basso reddito.

Una mobilità limitata influisce anche sulla salute e il benessere delle donne e delle persone, poiché potrebbero avere un accesso limitato alle strutture sanitarie non facilmente raggiungibili o alle opportunità per l'attività fisica all'aria aperta.

In diversi paesi del mondo, le donne si sono unite per promuovere la mobilità sostenibile e inclusiva. Ad esempio, in India, l'organizzazione "Sakha Consulting Wings" ha creato un servizio di taxi privato per donne guidato da donne, offrendo un'alternativa sicura e accessibile ai servizi di trasporto pubblico. In Africa, l'organizzazione "Women in Motion" ha creato un programma di formazione per le donne, insegnando loro come riparare biciclette e promuovendo l'uso della bicicletta come mezzo di trasporto sostenibile e a basso costo.

Inoltre, le tecnologie emergenti, come le applicazioni mobili, possono offrire soluzioni innovative per affrontare le sfide della mobilità femminile. Ad esempio, in Messico, l'applicazione "Ellas en Bici" offre mappe, consigli di sicurezza e una comunità online per le donne che utilizzano la bicicletta come mezzo di trasporto.

La mobilità inclusiva e sostenibile è un elemento fondamentale per la creazione di società più equilibrate ed equi. Per affrontare il gender gap nella mobilità, è necessario un approccio olistico che tenga conto delle esigenze e delle prospettive delle donne. Gli investimenti in infrastrutture di trasporto sostenibile e la promozione di programmi di formazione e sensibilizzazione possono fare la differenza nella vita delle donne in tutto il mondo.

# ÈSTORIA



## COS'È ÈSTORIA?

Il Festival internazionale di storia si prefigge in ogni edizione l'obiettivo di spaziare nel tempo, dall'evo antico a quello moderno, su temi di grande rilevanza con un approccio multidisciplinare. Il Festival si compone di un numero sempre crescente di appuntamenti per mettere a confronto le voci più autorevoli che animano la ricerca e il dibattito storico-culturale internazionale. Durante le giornate del Festival si alternano dibattiti, presentazioni di libri, spettacoli, mostre, proiezioni e racconti di testimonianze.

## QUAL È STATO IL RUOLO DELLA DONNA NEL PASSATO?

Il suo apporto in ambito familiare, sociale e ancora culturale, politico, artistico, fino a quello scientifico o filosofico? La storia delle donne è stata lungamente parca di testimonianze primarie: agli inizi degli anni Novanta del secolo scorso Georges Duby non esitava a introdurre il senso dell'innovativa Storia delle donne uscita presso Laterza invocando la necessità "della loro assunzione di parola". A cinquant'anni circa di distanza possiamo affermare senza dubbio che all'esiguità di parole ha fatto seguito un proliferare di studi, di opere biografiche e autobiografiche, di romanzi e racconti che disegnano un quadro della condizione femminile decisamente mutato. E migliorato. Misurare l'entità delle trasformazioni a cui ha assistito e di cui è stato protagonista il mondo delle donne nell'ultimo secolo diventa un modo per comprendere le contraddizioni più profonde di una società sull'orlo estremo di una crisi d'identità.

# èStoria

ÈSTORIA 2023

·  
DONNE



Dai un'occhiata al programma!

<https://www.estoriafestival.it/programma-estoria/>

# BIOGRAFIE DI DONNE: ADA LOVELACE

---



Matematica,  
programmattrice,  
scrittrice e visionaria di  
origine inglese

Tra il 1842 e il 1843 sviluppa un algoritmo per il calcolo dei numeri di Bernoulli che, se tradotto in un linguaggio di programmazione, funzionerebbe su un moderno computer. Ada ha scritto il primo esempio di software pensando alla Macchina Analitica progettata e mai realizzata da Charles Babbage, una calcolatrice meccanica, con l'architettura dei moderni calcolatori elettronici (memoria, unità di calcolo e di controllo, dispositivo di input/output) che sarebbero stati introdotti, per altra strada, solo fra gli anni Trenta e Quaranta del Novecento. Ha intuito con lucidità le potenzialità della macchina che ancora non esisteva, e compreso, se non meglio di Babbage in modo diverso, come potesse essere usata per operare non solo con numeri, ma con simboli anche astratti, fossero algebra o musica.



## GENITORI UNITI NEL LAVORO



Sabato 20 maggio 2023

ore 9.30

Sala Maria Ida Viglino - Palazzo Regionale Valle d'Aosta - Piazza Deffeyes 1 Aosta

# GENITORI UNITI NEL LAVORO

Sabato 20 maggio 2023 alle ore 9.30 presso la Sala Maria Ida Viglino - Palazzo Regionale Valle d'Aosta, si è svolto l'evento "Genitori uniti nel lavoro". Organizzato dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro della Valle d'Aosta, si svolge in continuità con il tavolo della genitorialità promosso dalla Consigliera regionale di parità e ha l'obiettivo di favorire la riflessione sulla responsabilità collettiva del sostegno alla genitorialità. Nel corso dell'evento è stata presentata la "Dichiarazione di intenti- La genitorialità condivisa, finalità e individuazione di buone prassi".

## PROGRAMMA

9.30 Registrazione partecipanti

IO Saluti istituzionali

Daniela Broccolato - Presidente Ordine Consulenti del Lavoro Valle d'Aosta Maria

Paola Rouillet - Presidente Ordine degli Avvocati Valle d'Aosta

Rosario De Luca - Presidente Nazionale Ordine Consulenti del Lavoro\*

Luigi Bertschy - Vicepresidente e Assessore allo sviluppo economico, Formazione e Lavoro, Trasporti e Mobilità sostenibile\*

Renzo Testolin - Presidente della Regione Autonoma Valle d'Aosta\*

\*in attesa di conferma

Intervengono

Manuela Maffiotti - Presidente Ordine dei Consulenti del Lavoro Biella

Giovanna Pacchiana Parravicini - Avvocato e Professore associato in diritto del lavoro c/o Università di Torino

Giovanna Prato - Avvocato in Biella

Katya Foletto - Consigliera Regionale di Parità Valle d'Aosta

Modena: Alessandra Fanizzi - Avvocato in Aosta

L'evento è valido per la FCO e verranno riconosciuti 3 crediti formativi

## DICHIARAZIONE DI INTENTI

"Genitorialità condivisa"  
-finalità e individuazione di buone prassi-

### Premessa

Nel dibattito attuale il tema della "genitorialità" è considerato prioritario nell'analisi delle ragioni del calo demografico e fondamentale per promuovere l'occupazione femminile e la piena partecipazione delle donne alla vita sociale ed economica.

I contenuti del presente documento nascono dalle sollecitazioni pervenute nei mesi scorsi in occasione degli incontri del "tavolo di riflessione intorno alla sfida della genitorialità condivisa" promosso dalla Consigliera regionale di parità e, la sottoscrizione della presente dichiarazione di intenti comporta innanzitutto la condivisione di dover apportare un approccio collettivo e sistemico ad un problema complesso che necessita di risposte innovative e concertate.

Si premette come nel 2022 il tasso di occupazione femminile in Valle d'Aosta è stato pari al 66% contro il 51,1% nazionale, mentre il tasso di disoccupazione regionale è pari al 6,4% e quello italiano è del 9,4%. Rispetto al resto d'Italia l'occupazione femminile part-time in Valle d'Aosta è statisticamente superiore di quasi quattro volte quella maschile. Il part time può essere positivo per la conciliazione ma a volte si tratta di una scelta obbligata che non consente più il rientro a tempo pieno della lavoratrice, con ripercussioni sull'aspetto contributivo e pensionistico. Inoltre il numero delle dimissioni volontarie per trimestre si attesta ancora per 2/3 legate a motivazioni connesse alla mancanza di supporto nella gestione dei figli, costo dei servizi per la prima infanzia (se esistenti), mancato accordo con il datore di lavoro sulla flessibilità oraria.

La "maternità" risulta quindi ancora un motivo di allontanamento dal lavoro e risulta pertanto necessario promuovere delle azioni che supportino la "genitorialità", tenendo in considerazione che la rete familiare di oggi è cambiata molto e non sia più possibile contare esclusivamente su di essa per la cura dei bambini.

L'aumento dell'età media dei genitori, la permanenza al lavoro dei "Nonni" e l'esistenza in molti nuclei familiari di anziani o di persone con disabilità che necessitano di assistenza comporta un'ulteriore diminuzione delle disponibilità familiari e una conseguente ricerca di aiuti esterni che si adattino alle necessità dei singoli, in termini di orari e di luoghi.

La dichiarazione di intenti è il frutto del lavoro del tavolo della genitorialità che si è svolto nei mesi scorsi. I contenuti nascono dagli spunti emersi da quelli incontri.

# DICHIARAZIONE DI INTENTI

I datori di lavoro si trovano, con maggiori difficoltà soprattutto nelle realtà più piccole, nella condizione di dover gestire le esigenze produttive prestando attenzione alle necessità di conciliazione vita-lavoro.

Preme sottolineare come anche dal punto di vista normativo le recenti Direttive Europee, la Strategia nazionale sulla Parità di genere 2021 e le norme in materia di contrasto alle discriminazioni di genere (legge 162/2021) sono finalizzate alla promozione della piena occupazione femminile e alla riduzione dell'uscita dal mercato del lavoro delle neo-mamme attraverso un cambiamento sia culturale che con l'introduzione di buone prassi che da subito consentano di andare in tale direzione.

Lo stesso Codice di autodisciplina per le imprese dell'aprile 2023 proposto dalla Ministra Roccella prevede l'adattamento dei tempi e modi di lavoro: la possibilità di congedi parentali e di aspettative più lunghi rispetto alla legge e al CCNL, integrate anche economicamente tra l'80 e il 100%, in un clima di collaborazione tra azienda e dipendenti; la flessibilità di orario d'ingresso e uscita; il passaggio a part-time verticale e orizzontale; l'utilizzo dello smart working ovvero transizione dal vincolo spazio-temporale legato agli obiettivi della prestazione; la disponibilità di asili nido (o loro rimborso) e copertura delle spese per la prima infanzia, per l'educazione e la assistenza domestica.

La presente Dichiarazione di intenti vuole perseguire tre importanti "linee di lavoro" e raggiungere le finalità sopra delineate, in particolare una sensibilizzazione:

1. culturale degli individui: uomini e donne devono sentirsi liberi di delegare all'interno della coppia genitoriale, ed i padri devono sentirsi maggiormente responsabili nella cura dei figli,
2. nella relazione tra genitori e datori di lavoro: i genitori devono potersi rapportare con serenità con il proprio datore di lavoro e questi ultimi sentirsi parte del processo di sostegno alla genitorialità,
3. organizzativa e contrattuale: utilizzando forme sperimentali flessibili e innovative che andrebbero orientate ad ampliare gli investimenti,
4. nelle scelte politiche legate al contesto sociale: la genitorialità è una priorità di tutti: cittadini, nucleo familiare, aziende e vanno ipotizzate forme di sostegno e supporto efficaci.

Si propone di istituire momenti di confronto tra gli enti, le organizzazioni e le aziende aderenti, per concordare e promuovere alcune delle seguenti azioni:

- fascia oraria di occupabilità obbligatoria
- flessibilità in entrata ed in uscita e nella gestione delle pause
- smart-working con autonomia decisionale delle giornate
- part time fino a 3 anni del bambino fruibili da entrambi i genitori anche in forma alternata
- tavolo della "genitorialità" per la gestione dei congedi parentali con eventuali interventi normativi con agevolazioni economiche o esoneri dagli obblighi per la buona conclusione dei tavoli
- welfare aziendale mirate

# DONNE NELLA STORIA

Cinque donne che hanno fatto la storia si raccontano.

Si inizia la giornata con i saluti di Benvenuto:

- Sabrina Janin (Presidente FIDAPA, sezione Valle d'Aosta)
- Katya Foletto (Consigliera di Parità)
- Renzo Testolin (Presidente Regione Autonoma Valle d'Aosta)

Interverranno:

Le donne romane tra stereotipi e realtà:

- Silvia Giorcelli (docente di Storia romana e epigrafia latina presso l'Università di Torino)
- Giordana Amabili (archeologa, ricercatrice presso l'Università di Torino)

Il cielo e la terra delle donne nella scienza:

- Emiliana Losma (ricercatrice in storia delle donne e ideatrice del Calendario Ginergico)
- Simonetta Marcello (docente di Fisica Sperimentale all'Università di Torino)

Marija Gimbutas: il linguaggio della Dea e l'archeomitolgia:

- Maria Cristina Ronc (archeologa museografa responsabile scientifica Museo Archeologico Regionale)

Breve intrattenimento musicale del Gruppo Cordeconforme

con il patrocinio di:

Région Autonome Vallée d'Aoste  
Regione Autonoma Valle d'Aosta

Grand Hôtel Billia  
A Saint-Vincent depuis 1908

FIDAPA - BPW Italy  
Federazione Italiana Donne Arti Professioni Affari  
SEZIONE VALLE D'AOSTA

## DONNE nella STORIA

SALUTI DI BENVENUTO:  
Sabrina Janin (Presidente FIDAPA, Sezione Valle d'Aosta)  
Katya Foletto (Consigliera di parità)  
Renzo Testolin (Presidente Regione Autonoma Valle D'Aosta)

INTERVERRANNO:  
**"LE DONNE ROMANE TRA STEREOTIPI E REALTÀ"**  
Silvia Giorcelli (docente di Storia romana e epigrafia latina presso l'Università di Torino)  
Giordana Amabili (archeologa, ricercatrice presso Università di Torino)  
**"IL CIELO E LA TERRA DELLE DONNE NELLA SCIENZA"**  
Emiliana Losma (ricercatrice in storia delle donne e ideatrice del Calendario Ginergico)  
Simonetta Marcello (docente di Fisica Sperimentale all'Università di Torino)  
**"MARIJA GIMBUTAS: IL LINGUAGGIO DELLA DEA E L'ARCHEOMITOLOGIA"**  
Maria Cristina Ronc (archeologa museografa responsabile scientifica Museo Archeologico Regionale)

Breve intrattenimento musicale  
GRUPPO CORDECONFORME

**SABATO  
27 MAGGIO  
ore 10.00**

**CENTRO CONGRESSI  
SALA MONTE BIANCO  
GRAND HOTEL BILLIA  
Viale Piemonte 72  
SAINT VINCENT**

**INGRESSO LIBERO**



## ISCRIVITI!

[HTTPS://FORMS.GLE/KGICBKK6UD1NPATD7](https://forms.gle/kgicbkk6ud1npatd7)

Se sei interessato/a a ricevere la newsletter della Consigliera di Parità, iscriviti al link sopra indicato.

