

# 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

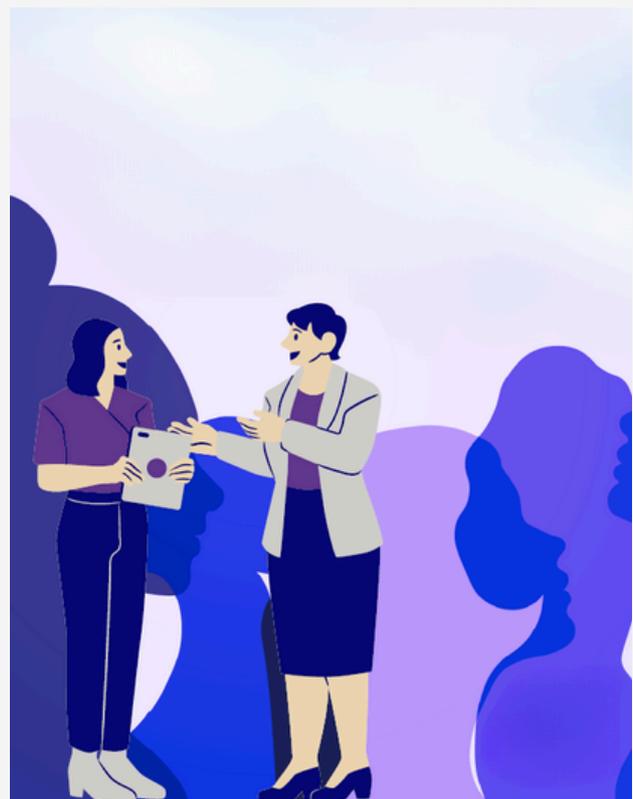
L'azione di promozione delle pari opportunità va finalizzata al cambiamento della cultura: le disuguaglianze che per la maggior parte da essa hanno origine, generano stereotipi che si traducono in procedure e pratiche discriminanti.

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

**Martedì:** 9.30 - 11.30

**Giovedì:** 14.15 - 16.30

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

# Smart working 2025: quali sono le nuove regole e le novità per i datori di lavoro



Con l'entrata in vigore della Legge n. 293/2024, sono state introdotte novità significative nel mondo del lavoro come per lo smart working.

Uno degli aspetti principali riguarda le dimissioni volontarie per fatti concludenti. Se il lavoratore si assenta dal lavoro per un determinato periodo di tempo in modo ingiustificato, allora viene considerato come dimesso.

Un'ulteriore novità coinvolge anche il periodo di prova. Nel caso particolare dei contratti di lavoro a tempo determinato, il periodo viene conteggiato tramite 1 giorno ogni 15 di calendario.

Passiamo adesso allo smart working, per il quale sono previste alcune regole per i datori di lavoro.

In modo particolare, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare telematicamente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali i dettagli relativi ai lavoratori coinvolti nel lavoro agile, specificando i loro nominativi e le date di inizio e fine delle prestazioni lavorative svolte in modalità agile.

La comunicazione deve avvenire entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo di smart working. In caso di modifiche, come variazioni nella durata del periodo o cessazione dello stesso, la comunicazione deve essere inviata entro i successivi cinque giorni.

L'accordo per il lavoro agile deve essere redatto per iscritto al fine di garantirne la validità e per definire chiaramente le modalità operative, gli strumenti forniti dall'azienda, i tempi di riposo e le modalità di disconnessione tecnologica.

Può essere di natura temporanea o permanente e può essere sottoscritto sia al momento dell'assunzione che successivamente. Inoltre, il documento stabilisce le modalità di controllo delle attività svolte al di fuori della sede aziendale e le eventuali sanzioni in caso di violazioni. Nel caso di un contratto a tempo indeterminato, il recesso dall'accordo di lavoro agile richiede un preavviso di 30 giorni.

Lo smart working si è rivelato un ottimo strumento, molti lavoratori ne sono rimasti affascinati, avendo la possibilità di coniugare al meglio la vita lavorativa e privata. Lo stress si è ridotto e i costi dei mezzi di trasporto e dei pranzi fuori casa sono diminuiti. Ci sono risvolti negativi: molti lavoratori hanno dovuto gestire la solitudine causata proprio dallo smart working.

C'è un altro volto della stessa medaglia. L'economia dei centri urbani ne ha risentito. Da sempre meta dei lavoratori, i bar e i ristoranti, ma anche lo stesso trasporto pubblico.

# Lo smart working cresce tra le donne giovani e senza figli

Uno studio Amgen e Università Bicocca di Milano mostra che nella stessa fascia di età (30-34 anni) l'interesse verso la flessibilità riguarda il 12,6% di chi non è ancora madre, contro il 4,5% di chi lo è. Nella fascia 45-49 anni le smart worker madri superano infatti quelle senza figli e le curve si invertono. Dopo i 50 anni, lo smart working declina e poi tende a stabilizzarsi. La ricerca Amgen Bicocca ha fatto emergere che ci sono differenze legate alla frequenza di utilizzo dello smart working, in particolare le donne che lavorano con maggior frequenza da remoto, mostrano più preoccupazioni per percorsi di carriera rispetto alle colleghe in presenza.

La ragione sembra risiedere nel timore che essere meno "in presa diretta" con le dinamiche lavorative possa fare perdere opportunità in termini di promozioni e mobilità. Tra le altre cose, emerge anche il tema "soffitto di cristallo", ossia l'esclusione delle donne dalle posizioni di alto livello che ha una ricaduta sulle analisi dello smart working. Simona Comi, docente dell'Università di Milano Bicocca, fa leva su un fattore importante, "i dati sullo smart working possono essere ingannevoli, perché di solito non tengono conto della reale composizione del mercato del lavoro per genere. La conseguenza è che le donne sembrano praticare lo smart working più degli uomini. Ma questo non è vero, perché se confrontiamo uomini e donne con lo stesso inquadramento gerarchico e lo stesso tipo di occupazione, scopriamo che ricorrono allo smart working nelle stesse percentuali".

Inoltre, come si può vedere in Amgen, la conciliazione tra lavoro - vita privata porta ottimi risultati. Infatti la presenza femminile complessiva in Amgen Italia è pari al 59% e nelle posizioni di top management raggiunge il 57%. Il 100% delle madri torna al lavoro dopo la maternità e il tasso di promozioni è identico sia nella popolazione maschile sia in quella femminile



# Il gruppo Beta e l'investimento sulla famiglia

## Welfare aziendale e smart working

Il gruppo Beta, impresa con sede a Sovico in Brianza leader in Europa nella produzione di utensili specialistici per la meccanica, la manutenzione industriale e autoriparazione, ha deciso di investire sulla famiglia con un piano welfare apposito disponibile a partire dal primo gennaio 2025, il quale comprende un contributo biennale usufruibile sia per nuovi nati sia per figli adottati e un bonus figli fino a 8.000 euro. Inoltre ha introdotto la “Baby Week” con 5 giorni retribuiti all’inserimento del nido, 1 per il primo giorno di scuola materna e 1 per il primo giorno di scuola elementare e da la possibilità di usufruire dello smart working al 100% a tutte le madri a partire dal settimo mese di gravidanza.

Un investimento deciso ad agevolare la vita delle famiglie e volto al contrasto della denatalità attraverso iniziative che sostengono e accompagnano le famiglie nella crescita della prole. Questa iniziativa rappresenta un passo significativo verso la creazione di un ambiente di lavoro più comprensivo e attento alle esigenze dei dipendenti, promuovendo un equilibrio tra vita professionale e personale. Il gruppo Beta si distingue così come un esempio di responsabilità sociale d'impresa, dimostrando che il successo aziendale può andare di pari passo con il benessere dei propri collaboratori.

L'adozione di tali misure non solo contribuisce a migliorare il morale e la soddisfazione dei dipendenti, ma rafforza anche il senso di appartenenza e di fedeltà all'azienda. Inoltre, attraverso lo smart working, le lavoratrici hanno la possibilità di gestire meglio il proprio tempo, riducendo lo stress e aumentando la produttività. Queste azioni potrebbero ispirare altre imprese a seguire l'esempio del gruppo Beta, creando una cultura lavorativa più inclusiva e familiare in tutta la regione e oltre.



# TELELAVORO VS. SMART WORKING

## Diritto alla disconnessione

Il **telelavoro** è una modalità in cui il dipendente ha una postazione fissa dislocata in un luogo diverso dalla sede aziendale, spesso casa sua, dove vengono trasferite le medesime responsabilità lavorative svolte nell'ufficio dell'azienda.

Lo **smart working** prevede una maggiore flessibilità, in quanto l'attività del dipendente può essere gestita da casa, ma anche altrove, senza una postazione fissa e senza precisi vincoli di orario. In questo senso, lo smart working comporta un grande rischio: l'assenza di un confine netto tra tempo libero e orario di lavoro.

La legge del 22 maggio del 2017, n.18 parla di **diritto alla disconnessione**, ovvero la libertà di rendersi irreperibili, rimandando però agli accordi individuali o collettivi l'adozione di "*misure tecniche e organizzative necessarie*" ad assicurarlo.

L'Italia è uno dei paesi dell'Unione Europea con una minore attuazione nella promozione del diritto alla disconnessione, secondo uno studio dell'EUROFUND del 2023, solo il 36% dei lavoratori a distanza dichiara l'esistenza di una politica di disconnessione nel suo posto di lavoro, collocandoci in posizione arretrata rispetto ad altri paesi come la Spagna (42%), Belgio (45%) o la Francia (54%).

- I lavoratori che lavorano regolarmente da remoto hanno maggiori probabilità di lavorare più a lungo di quanto richiesto contrattualmente.
- Otto lavoratori su dieci intervistati in entrambe le aziende con e senza una politica sul diritto alla disconnessione hanno riferito di ricevere regolarmente comunicazioni relative al lavoro al di fuori dell'orario di lavoro.



*La mancanza di rispetto del diritto alla disconnessione contribuisce a una cultura "sempre attiva" sul lavoro e comporta conseguenze per il benessere e la salute dei lavoratori.*

# Intervista al ministro Paolo Zangrillo: Lo Smart Working nella Pubblica Amministrazione tra continuità e innovazione

Paolo Zangrillo, nella sua intervista tocca diversi punti riguardanti lo smart working

In primo luogo, si concentra sul periodo della pandemia, situazione in cui lo smart working si è dimostrato essenziale per rimanere in contatto con i cittadini, tuttavia, dopo la fine della situazione di emergenza, si focalizza sul fatto che la P.A. non sia in grado di cogliere le potenzialità di questa modalità lavorativa, che offre delle possibilità non indifferenti, come la conciliazione lavoro-famiglia. Esplicita inoltre che la vera preoccupazione dovrebbe essere dirottata verso i dipendenti che ormai non sono più motivati, piuttosto che la loro presenza effettiva in ufficio.

Successivamente si rivolge l'attenzione alla questione energetica a seguito della guerra in Ucraina e Zangrillo si riferisce allo smart working in maniera positiva, in quanto non abbia davvero impattato maggiormente a causa della guerra in termini di costi, ma anzi sia stato accolto positivamente per questioni organizzative. Inoltre, riferisce che è stato creato l'osservatorio del lavoro agile in modo da poter elaborare proposte sistematiche per attuare al meglio questa risorsa.

In secondo luogo, il focus viene posto sulla rivoluzione, ormai già in atto della P.A., da un approccio per prescrizioni a uno per obiettivi, avvenuta tramite la contrattazione collettiva nazionale per il comparto pubblico che ha regolamentato la disciplina e che mette il manager in una nuova condizione, ossia ha il compito di valorizzare il capitale umano attraverso un rapporto di fiducia reciproca.

La contrattazione, inoltre, si è impegnata nei diversi aspetti tecnici organizzativi ma anche riguardo al diritto di disconnessione per tutelare il lavoratore e un focus rispetto la formazione dei dipendenti per sfruttare al meglio la risorsa telematica

Infine si pone l'accento sul tema dello smart working come sostegno al mondo femminile e l'intervistato riconosce sicuramente l'utilità di quest'ultimo soprattutto per le madri lavoratrici ma vorrebbe che la risorsa sia usufruibile da chiunque indipendentemente dal genere che possa trarne beneficio

# Sondaggio smart working per i datori di lavoro

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfUaopdOm7uPQnW3zNjHKnD1cmq2Vlke9QiCW6RBllZRulkYA/viewform?usp=header>

Compila il questionario con le seguenti domande al link in sovrimpressione



## DOMANDE

- Nome dell'azienda?
- Settore di attività?
- Dimensione dell'azienda?
- La sua azienda applica lo smart working?
- Se sì, con quale frequenza viene applicato
- Quali sono le motivazioni principali per l'adozione dello smart working?
- Quali sono le principali sfide che ha incontrato nell'implementazione dello smart working
- Hai intenzione di continuare ad applicare lo smart working in futuro?
- Quali strumenti o tecnologie utilizza la sua azienda per supportare lo smart working?

## Sondaggio smart working per i lavoratori dipendenti

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScIBfhfcfJqp1BDQnUtQlrtgLyC1UU1TBXMon8rwPMrR72uSw/viewform?usp=header>

## DOMANDE

- Qual è la tua posizione in Azienda?
- Settore di attività
- Da quanto tempo lavori in smart working?
- Come valuti la tua esperienza di smart working finora?
- Quali sono i principali vantaggi dello smart working per te?
- Quali sono le principali difficoltà che hai incontrato nello smart working?
- In che misura ti senti supportato/a dall'azienda nel lavoro da remoto?
- Come ti sembra di lavorare in smart working?
- Secondo te lo smart working è usato consapevolmente come strumento di conciliazione?
- Hai suggerimenti per migliorare l'esperienza di smart working in azienda?

# Consigli di lettura

***Donne! E' arrivato lo smart working!***

***Opportunità o trappola?***



La quarantena dal punto di vista del lavoro, è stata l'occasione per una sperimentazione su larga scala del lavoro cosiddetto "agile", svelandone pregi e limiti. Donne!!! È arrivato lo smart working è un'analisi basata su dati reali e testimonianze di quest'esperienza sociale che ha trasformato le nostre case in uffici, portando alla luce ruoli e rapporti tra sessi che pensavamo molto più evoluti e maturi per il raggiungimento di quella parità di genere che la quarantena ha invece mostrato essere ancora molto lontana. Lavorare da casa è stata un'impresa di "extreme working" per molte donne, ha evidenziato l'esistenza di una disparità di ruoli, ancora fortemente radicata nel nostro tessuto sociale, che queste nuove dimensioni lavorative potrebbero ampliare se non supportate da adeguate politiche familiari e occupazionali che devono includere necessariamente una capillare digitalizzazione del nostro Paese e un'adeguata formazione della cosiddetta "quota rosa" nel mercato del lavoro di oggi e di domani. Un futuro che guarda allo smart working come strumento per migliorare la qualità della vita e alla "woman economy" come opportunità di crescita che non può che passare attraverso una profonda revisione del mercato del lavoro e delle sue regole. Il libro parte dal racconto di quello che è stata l'esperienza Covid e analizza i vantaggi e gli svantaggi del lavorare dal proprio salotto, le potenzialità del lavoro agile ma anche i rischi soprattutto per le donne.

# Il cinema non si ferma



Primo film non documentario al mondo girato interamente in smart-working, durante il lockdown, sicuramente primo film italiano, e attualmente in corsa per i David di Donatello. Il film, girato dalle case degli stessi attori con i loro smartphone è interpretato da un ricco cast che ha lavorato senza percepire compenso, da Maria Grazia Cucinotta – nei panni di una insegnante – a Nicolas Vaporidis nel ruolo di un prete, da Karin Proia a Remo Girone, passando per Jane Alexander, Kaspar Capparoni, Giulia Anchisi, Paola Lavini, Francesco Foti, Margot Sikabonyi, Ignazio Oliva, Maria Laura Moraci, Lavinia Longhi e Fabio Ferrari tra gli altri, e le voci di Luca Ward e Roberto Chevalier.

*Una commedia di finzione strutturata in vari episodi che raccontano l'emergenza Covid da differenti punti di vista, raccordati da sequenze che riproducono servizi giornalistici. Numerose, nuove e innovative modalità sono state messe in atto per poter girare il film senza una troupe in movimento, rispettando il lockdown e tutte le norme sanitarie. Per prima cosa è stata realizzata una vera e propria mappatura delle location delle case degli attori, dei loro vestiti/costumi, degli oggetti di scena e delle scenografie.*

*Tutte informazioni che venivano passate di volta in volta agli sceneggiatori, coordinati da Stefano Piani, che hanno ideato gli episodi sulla base degli elementi raccolti. Parallelamente, i tecnici hanno ideato un work-flow, per permettere di girare con gli smartphone in possesso di ciascun attore, con il regista e il direttore della fotografia Daniele Muscolo collegati da casa in videoconferenza. Un vero e proprio set 'normale', con convocazioni e ordini del giorno, scelta dei costumi e ciak, che ha quindi sperimentato una nuova tipologia di produzione e che ha avuto le musiche realizzate da 24 autori dell'Associazione Compositori Musiche per Film in coordinamento tra loro*

# *biografie di donne*

## **Smart Working Mama: la storia di Sabrina**

Sabrina Ronca, è responsabile delle risorse umane per Alphaomega. Ha lasciato Milano per andare a vivere a Pescara, città del suo compagno, quando è nato il suo primo figlio. Prima di partire, in tasca aveva solo la certezza che avrebbe dovuto lasciare il lavoro.

“Invece la mia azienda mi ha offerto la possibilità di lavorare 3 giorni da Milano e 2 da casa – racconta Valeria -. Sono riuscita a gestire il periodo dell’allattamento e oggi riesco a dedicare le giuste attenzioni a mio figlio. Certo, non è semplice, ma per noi donne è la soluzione per poter passare il tempo con i nostri bambini”.

Meglio guadagnare meno, ma avere un buon equilibrio tra vita privata e lavorativa: è questo l’obiettivo, soprattutto delle generazioni più giovani. Perché sacrificare anche parte dello stipendio significa prima di tutto avere più tempo, il bene primario che le mamme smart preferiscono e che lo smart working gli concede.

## **Smart Working Mama: la storia di Valeria**

Valeria Fassio, Donna e mamma, è anche consulente legale di Lavoix. Dopo la terza maternità in tre anni ha deciso di mettersi alla ricerca di un lavoro che conciliasse quello di mamma con quello in azienda.

“Era il 2014 – racconta – e sono andata alla ricerca di un capo che concepisse questo metodo: l’ho trovato solo negli stranieri. Oggi però le cose sono cambiate anche in Italia e le aziende cominciano ad aprirsi a questa metodologia lavorativa che è il massimo per una mamma”.

Oggi Valeria ha strutturato la giornata in modo da poter lavorare prima che i bambini vadano a scuola, accompagnarli e poi tornare al lavoro. Il pomeriggio invece è tutto per la famiglia. Il suo “orario d’ufficio” ricomincia alla sei, quando torna a casa suo marito, ma anche dopo cena. Due giorni a settimana è presente negli uffici di Copernico, a Milano.

“Una delle condizioni chieste al mio datore di lavoro, in fase di assunzione, era un ufficio vicino alla stazione e all’interno di una struttura funzionale con segreteria e reception che potessero raccogliere posta e comunicazioni da consegnarmi i giorni che ero lì”.

Quando è a Milano, Valeria fa vita d’azienda: incontra clienti, si confronta con i suoi colleghi. Non ha rinunciato a niente e ha arricchito la sua vita con l’essere madre.

## **Smart Working Mama: la storia di Elisa**

Elisa Boccaccini, responsabile comunicazione di Machiavelli Music, lavora nella sede Copernico di Torino e apprezza le possibilità di networking degli uffici smart, soprattutto perché – dopo pappe e pannolini – le restituiscono il contatto con la gente.

“Una mamma che lavora passa la maggior parte del suo tempo a casa o in ufficio; spazi come questi di Copernico ti permettono di incontrare gente, fare nuove conoscenze: è un luogo stimolante”.

# *PROSSIMI* APPUNTAMENTI



6

MARZO 2025

giovedì 20:00

Spettacolo teatrale "**Tutto quello che volevo**"  
*Plus, Via Garibaldi 7 - 11100 Aosta*

26

MARZO 2025

mercoledì 18:00

presentazione libro "**In Messico con Frida Kahlo**"  
di Paola Zoppi  
*Biblioteca Regionale - 11100 Aosta*

# Prossimi incontri

## sulla genitorialità condivisa

21

FEBBRAIO 2025

venerdì- h18:00

**SALA PAOLO CHASSEUR, CHATILLON**

*Via Emilio Chanoux n. 11 - 11024 Chatillon*

27

FEBBRAIO 2025

giovedì- h20:30

**BIBLIOTECA DI BRISSEGNE**

*Fraz. Pacou n. 3 - Brissogne*

# VI ASPETTIAMO!

# SEI VITTIMA DI VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO?

Scrivi a **[stopmolestie@regione.vda.it](mailto:stopmolestie@regione.vda.it)**  
anche anonimamente

Oppure contatta la Consigliera  
Regionale di Parità ai seguenti numeri:

**Tel:**+39 0165 274 941

**Cell:** +39 338 496 0464

Ascolteremo la tua  
storia e ti aiuteremo!

**Servizio di consulenza e  
supporto legale gratuiti**



CONSIGLIERA DI PARITÀ  
CONSEILLÈRE CHARGÉE  
DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES



# ISCRIVITI!

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe7kQwHp\\_KUG3UUSJKNsriXEKfOLM\\_LPQdQyqw5ifEolgy4oQ/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe7kQwHp_KUG3UUSJKNsriXEKfOLM_LPQdQyqw5ifEolgy4oQ/viewform?usp=sf_link)

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



## *entra a far parte nella nostra community!*

una pagina che ha come obiettivo quello di parlare e dibattere su temi riguardanti la parità di genere.

*Ti aspettiamo!*



@equit.ability



@equitability

### *cercaci anche sui social*



@consigliera\_parita\_valledaosta



Katya Foletto - Consigliera Regionale di Parità



pagina Consigliera di Parità