

# PARIT-AOSTA

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

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



**Katya Foletto, Consiglieria 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 Consiglieria 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

**Segui la Consigliera anche sui social!**



consparitavda



cons\_paritavda



katyafoletto



# NOVITÀ CONGEDI PARENTALI 2023

Legge 29 dicembre 2022, n° 197

La **Legge di Bilancio 2023**, approvata il 29 dicembre 2022 e pubblicata in Gazzetta il 30 dicembre 2022, interviene anche sul **congedo parentale** in un'ottica di maggior favore per le mamme e i papà lavoratori dipendenti. La norma prevede che, dei **9 mesi di periodo massimo di astensione, una mensilità sarà retribuita all'80% (con gli ulteriori 8 mesi che rimangono pagati al 30%)**.

La regola vale solo nel limite massimo di un mese da usufruire entro il 6° anno di vita del figlio. La norma, inoltre, fa riferimento alle mamme lavoratrici, o in alternativa ai padri, che terminano il periodo di **congedo di maternità dopo il 31 dicembre 2022**. Si ricorda, infine, che nella prima stesura della Legge di Bilancio 2023 la misura era stata prevista solo per le mamme, ma, con un emendamento, è stata estesa anche ai papà lavoratori in via alternativa.

Ma attenzione, la Legge di Bilancio 2023 non va ad incidere proprio sul periodo massimo indennizzabile che rimane comunque di 9 mesi, ma aumenta solo l'importo riconosciuto a titolo di indennizzo e esclusivamente per un solo mese. Solo entro i primi 6 anni di vita del bambino, infatti, le mamme lavoratrici o i papà lavoratori dipendenti avranno diritto, in alternativa fra loro, a un mese di congedo parentale, dei 9 concessi, pagato all'80% della retribuzione. Per gli altri 8 mesi indennizzabili, l'indennità concessa resterà pari al 30% della retribuzione.

## Come funziona il congedo parentale?

Anche chiamato maternità (o paternità) facoltativa o congedo facoltativo, il congedo parentale consiste nella possibilità di astenersi per un periodo dal lavoro per prendersi cura dei propri figli, con conservazione del posto. Si tratta una scelta libera - ecco perché si parla di congedo facoltativo - a differenza del congedo obbligatorio di maternità (che può essere fruito dal padre in alcuni casi) che invece è fruibile nell'arco temporale prima e dopo la nascita del figlio ed è obbligatorio, seppure estendibile poi in via facoltativa.

Il congedo parentale spetta sia alla madre che al padre, da ripartire tra i due e per un periodo non superiore a 10 mesi, elevabile a 11 mesi al massimo in alcuni casi nei primi 12 anni di vita del bambino. Dei 10 - 11 mesi, massimo 9 sono indennizzati al 30% della retribuzione (dal 2023 un solo mese può essere pagato all'80%).



### GENITORIALITÀ CONDIVISA

---

Elemento essenziale per lo sviluppo della comunità

# PERMESSI LEGGE 104/1992: LE ULTIME NOVITÀ

I permessi legge 104 sono permessi retribuiti destinati ai/alle lavoratori/lavoratrici dipendenti affetti da disabilità grave o con familiari disabili in situazione grave. Spettano nel caso sia stata accertata l'invalidità civile del lavoratore o del parente stretto da assistere, secondo i criteri di cui all'articolo 3, comma 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

I permessi retribuiti mensili possono essere essere riconosciuti ai/alle caregiver anche se si tratta di più soggetti diversi tra loro se aventi diritto, purché in maniera alternativa tra loro. In precedenza, tale possibilità era concessa soltanto ai genitori del minore con grave patologia o disabilità, a cui veniva concessa questa speciale deroga, ora applicata invece a tutti gli aventi diritto.

Restano invece le altre limitazioni per i permessi retribuiti (tre giorni al mese e congedo straordinario biennale) della Legge 104 non spettano ai/alle lavoratori/lavoratrici a domicilio o con contratto di lavoro domestico, agricoli a giornata, autonomi e parasubordinati.

## CONDIZIONI DI ACCESSO AI PERMESSI

Per avere i permessi, anche in modo alternato tra gli aventi diritto, fa fede il verbale della Commissione Medica che ha accertato il grado di disabilità, attestato poi dall'INPS e da sottoporre al datore di lavoro nella comunicazione di permesso (basta la copia dell'approvazione INPS del riconoscimento).

Sempre che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno in una struttura di lunga degenza dove riceve assistenza sanitaria continuativa. Le uniche eccezioni, in questo caso, sono:

- stato vegetativo persistente o con prognosi infausta a breve termine;
- interruzione del ricovero per effettuare visite e terapie certificate;
- bisogno documentato di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

## COME FUNZIONANO I PERMESSI DELLA 104

Gli stessi lavoratori rientranti nelle categorie protette possono beneficiare dei permessi Legge 104 per se stessi, scegliendo in alternativa:

- permessi orari giornalieri (due ore al giorno se a tempo pieno, un'ora per part-time di meno di 6 ore al giorno);
- tre giorni di permesso mensile (anche fruibili a ore).

Un lavoratore con Legge 104 può anche essere assistito da un altro lavoratore caregiver ed i loro permessi mensili non devono necessariamente coincidere.

## CONGEDO BIENNALE PER FAMILIARI IN 104

Dal 13 agosto 2022, è scattata anche la novità sul congedo straordinario di due anni per i caregiver di familiari con disabilità grave. Adesso è possibile richiedere il congedo biennale (previsto dal D.Lgs. n. 151/2001 nei casi in cui si assistono familiari conviventi con il riconoscimento dei requisiti della Legge 104/1992) anche per il convivente di fatto, ed anche nel caso in cui la convivenza sia iniziata dopo la richiesta di congedo.

Questi permessi sono riservati ai caregiver, mentre non sono fruibili dal lavoratore.

## ACCOMPAGNAMENTO: INDENNITÀ 2023

Un'altra novità 2023 è rappresentata dalla rivalutazione dei trattamenti pensionistici all'inflazione (con indice di perequazione del 7,3%) a decorrere dal 1° gennaio. Tra questi incrementi c'è anche quello dell'indennità di accompagnamento per gli invalidi civili. Il sussidio mensile passa da 529,94 euro a 568,58 euro (+38,68 euro mensili).

# 8M: GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA

“TANTE VOLTE UN OSTACOLO È SOLO UN  
MESSAGGIO CHE LA VITA TI DÀ. DEVI TROVARE  
UN’ALTRA STRADA, MA NON VUOL DIRE CHE NON  
PUOI ARRIVARE A DESTINAZIONE.”

*Samantha Cristoforetti, prima donna europea comandante  
della Stazione Spaziale Internazionale (ISS)*

La **Giornata internazionale dei diritti della donna** ricorre l'8 marzo di ogni anno per ricordare sia le conquiste sociali, economiche e politiche, sia le discriminazioni e le violenze di cui le donne sono state e sono ancora oggetto in ogni parte del mondo. Viene celebrata negli Stati Uniti d'America a partire dal 1909, in alcuni paesi europei dal 1911 e in Italia dal 1922. Viene associata alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne istituita il 17 dicembre 1999 e che cade ogni anno il 25 novembre.

# UNISCITI A NOI PER L'INCONTRO DELL' 8 MARZO

La Consigliera di Parità regionale, in occasione dell'8 marzo, Giornata Internazionale della Donna, organizza l'incontro "La sfida della genitorialità condivisa: libere di scegliere, alle h. 9.00 presso la sala della Biblioteca regionale. L'evento sarà dedicato all'analisi dei dati, alla riflessione ed alla condivisione di esperienze per promuovere la condivisione della genitorialità, come elemento essenziale dello sviluppo per la comunità.



UFFICIO CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA

Consigliera di Parità  
k.foletto@regione.vda.it  
tel: 338/4960464

**LA SFIDA DELLA  
GENITORIALITÀ  
CONDIVISA**  
Le donne libere di scegliere

**MERCOLEDÌ  
8 MARZO**  
ore 09.00  
Aosta - sala conferenze  
Biblioteca Regionale

CONSIGLIERA DI PARITÀ  
CONSEILLÈRE CHARGÉE  
DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Online Consulenti del Lavoro  
della Valle d'Aosta

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



## 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.

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

CONSIGLIERA DI PARITÀ  
CONSEILLÈRE CHARGÉE  
DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES