

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





Carta per le pari opportunità

e l'uguaglianza sul lavoro

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati.

Adottando questa Carta la nostra impresa intende contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

In virtù di questa Carta ci impegniamo a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete:

- ■ ■ **definire** e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro;
- ■ ■ **individuare** funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità;
- ■ ■ **superare** gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera;
- ■ ■ **integrare** il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone;
- ■ ■ **sensibilizzare** e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- ■ ■ **monitorare** periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche;
- ■ ■ **individuare** e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento;
- ■ ■ **fornire** strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali;
- ■ ■ **comunicare** al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti;
- ■ ■ **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.

Con l'adesione di



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Ministero per le Pari Opportunità

Promossa da



Carta per le pari opportunità

e l'uguaglianza sul lavoro





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



COMITATO PROMOTORE





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.



Carta per le
pari opportunità

e l'uguaglianza sul lavoro





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



Anima per il sociale nei valori d'impresa



Unione Industriali Roma Femminile Plurale



iDEE Associazione delle donne del Credito Cooperativo



Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro



Legacoop Commissione Pari opportunità



Confederazione Italiana degli Esercenti Commerciali



Confederazione Generale Italiana del Lavoro



CISL - Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori



UIL - Unione Italiana del Lavoro



UGL - Unione Generale del Lavoro



Sindacato Confsal - Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori





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
CAROBIO MARIA LUISA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	PESARO URBINO
<i>CASALI GISELLA *</i>	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
<i>CODEBÓ PICCO VALERIA *</i>	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	VERCELLI
COLLARILE CLARA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	REGIONE	LAZIO
<i>COMIN VALENTINA *</i>	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
<i>DE GREGORIO FELICETTA *</i>	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	PESCARA
DEDONI TONINA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	CAGLIARI
DEL PAPA LORETTA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	REGIONE	ABRUZZO
<i>D'INGECCO LETIZIA *</i>	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	PERUGIA
FANELLI ANNA MARIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	REGIONE	BASILICATA
FANELLI CLARA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	PISA



FATO LUWANGA NURU	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	RAVENNA
FAZZI CARMELA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	CREMONA
FENILI GABRIELLA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	LUCCA
<i>FERRAGUTI ISA *</i>	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	MODENA
<i>FERRARI DONATELLA *</i>	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	REGGIO EMILIA
FESTA LUISA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	NAPOLI
FUSACCHIA ANNA RITA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	RIETI
FAZZI CARMELA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	CREMONA
GALDIERI MARILU'	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	REGIONE	CAMPANIA
GALIFI GIOVANNA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	BELLUNO
GALLINI RAFFAELA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	GENOVA
GAMBERINI SAMANTHA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	REGIONE	EMILIA ROMAGNA
GANDOLFI ANNA MARIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	BRESCIA
GAROLI ULIANA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	CREMONA
GIACOIA ANTONIETTA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	MATERA
GIOVANNETTI TATIANA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	VERBANO CUSIO OSSOLA
GODERECCI GERMANA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	TERAMO
GUANCIA SABINA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	REGIONE	LOMBARDIA
GUARINO LILIANA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	POTENZA
GUARRACINO ANNA MARIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	L'AQUILA
<i>GUICCIARDI MIRELLA *</i>	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	MODENA
LAMPIS LAURA FRANCA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	NUORO
LEMBO GIUDITTA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	REGIONE	MOLISE
LEONE FIORDELISA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	SALERNO
<i>LIPPOLIS MARISTELLA *</i>	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	PESCARA
LOMAZZO DOMENICA MARIANNA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	AVELLINO
<i>LOVISETTO ESTER *</i>	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP.	PROVINCIA	VICENZA
MADEO ROSELLINA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	COSENZA
MAESTRELLI MARIA GRAZIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	FIRENZE PROV
MAIANI BARBARA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	MODENA

			
MANNINA ROSARITA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	PIACENZA
MAIONE VALERIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. REGIONE	LIGURIA
MALTESE CROCIFISSA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	TRAPANI
MANTINI ANNA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	CUNEO
MARASTON FLAVIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	PORDENONE
MARILOTTI LUISA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. REGIONE	SARDEGNA
MATTEO FILOMENA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	CAMPOBASSO
MAZZANTI RITA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	FERRARA
<i>MELEGARI SILVANA *</i>	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	PARMA
<i>MICACCHIONI BIANCA *</i>	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	TERAMO
MOLENDINI SERENELLA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. REGIONE	PUGLIA
MONDELLI MARIA GIOVANNA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	REGGIO EMILIA
MOSSONI DEBORA ADELAIDE	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	CREMONA
MUNIZZI SONIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	CATANZARO
NANI GIOCONDA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP. PROVINCIA	BRINDISI
NICHILO ROSANNA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP. PROVINCIA	ANCONA
<i>PAGNUTTI CATIA *</i>	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	UDINE
PAPPALARDO ELISA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP. PROVINCIA	CATANZARO
PARADISO ANNA MARIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	L'AQUILA
<i>PERAINO CATERINA MARIA *</i>	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	TRAPANI
PERCIAVALLE VINCENZINA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP. PROVINCIA	VIBO VALENTIA
PEROTTI LUISA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP. PROVINCIA	VERCELLI
PICONE MARIA RITA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	PALERMO
<i>PINNA GRAZIELLA *</i>	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	ORISTANO
PUGLISI NUNZIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	RAGUSA
RAICHINI MONICA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. REGIONE	UMBRIA
RADAELLI EVA MARIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	SONDRIO
RAIMO FULVIA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF. PROVINCIA	GORIZIA
RANOCCHIARO SARA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP. REGIONE	ABRUZZO
SANNIA VIVIANA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	SUP. PROVINCIA	OLBIA TEMPIO



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
<i>SUMA PERLA *</i>	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
<i>TRINCA WALLY *</i>	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	TRIESTE
URBINI LOREDANA	CONSIGLIERA DI PARITÀ	EFF.	PROVINCIA	RIMINI
<i>VEGLIO ORNELLA *</i>	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 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.**



Carta per le
pari opportunità

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 RELATIVI 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: a) Conferma di politiche già in atto b) Nuova dichiarazione di politiche PO sottoscritta dal vertice aziendale c) Inclusione nel codice etico dei principi di PO d) Richiamo al preambolo e al decalogo di azioni concrete della Carta e) Altro (specificare)	f) ☐ g) ☐ h) ☐ i) ☐ j) ☐	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐
	1.2 Strategie, politiche, obiettivi La Direzione decide strategie e politiche annuali in tema di PO e coerentemente pianifica gli interventi determinando obiettivi, indicatori chiave, tempi, risorse, responsabilità. a) Sì b) No	a) ☐ b) ☐	a) ☐ b) ☐



2 - Individuare funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità	2.1 Responsabile delle Pari Opportunità quale rappresentante della Direzione La Direzione nomina e dà autorità a un/a suo rappresentante quale responsabile dello sviluppo e dell'implementazione delle politiche della Direzione, a cui sono assegnati annualmente obiettivi e risorse. Ha assunto questa responsabilità: a) capo azienda o imprenditore (PMI) b) apposito comitato di Direzione/steering committee c) direzione risorse umane d) gruppo di lavoro multifunzionale e) comitato/commissione paritetica PO f) altro (specificare)	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐
	2.2 Compiti e autorità del Rappresentante Il responsabile presenta alla Direzione un report annuale relativo allo sviluppo e al monitoraggio degli interventi su cui la Direzione basa politiche ed obiettivi dell'anno successivo: a) Sì b) No	a) ☐ b) ☐	a) ☐ b) ☐
3 - superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera	3.1 Formazione specifica a dirigenti/responsabili ed interventi mirati di valorizzazione Dopo aver individuato i pregiudizi che ostacolano la valorizzazione delle lavoratrici, la Direzione si rivolge al personale strategico che detiene poteri decisionali nei passaggi chiave nello sviluppo carriera, per sensibilizzarlo e formarlo a riconoscere e rimuovere gli stereotipi: a) Sì b) No	a) ☐ b) ☐	a) ☐ b) ☐
	3.2 Valorizzazione del personale oltre le discriminazioni La Direzione promuove interventi mirati - e valuta i risultati - per favorire una maggiore presenza femminile a tutti i livelli, con particolare attenzione per quelli alti e di vertice: a) Sì b) No	a) ☐ b) ☐	a) ☐ b) ☐
4 - Integrare il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone.	4.1 Gestione non discriminante dei processi chiave relativi alle risorse umane La Direzione ha rivisitato i processi che hanno particolare attinenza con le principali categorie di diversità, secondo principi di pari opportunità e valorizzazione delle differenze. In particolare: a) assunzioni gestite con modalità trasparenti e non discriminatorie b) formazione resa equamente accessibile a tutto il personale c) azioni positive adottate a favore di gruppi potenzialmente discriminati d) altro (specificare)	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐
	4.2 Valutazione non discriminante delle prestazioni per sviluppo carriera e remunerazioni La Direzione adotta modalità di valutazione che prevenano e superano gli stereotipi (relativi a genere, età, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale) ed ogni possibile forma di penalizzazione garantendo a tutti pari opportunità. In particolare, sono adottate modalità che rendano la valutazione trasparente e non penalizzante verso categorie a rischio: a) pubblicità di procedure di valutazione e percorsi di carriera b) analisi dei livelli retributivi per la stessa posizione e azioni correttive c) possibilità di ricorso contro valutazioni ritenute discriminatorie d) altro (specificare)	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐



5 - Sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse	5.1 Sensibilizzazione e formazione del personale a tutti i livelli La Direzione riconosce la sensibilizzazione e la formazione come presupposti essenziali per il successo delle politiche di PO. Tutto il personale è sensibilizzato in tema di pari opportunità e valore delle diversità con adeguati interventi e strumenti, diversificati e calibrati in base a ruolo e responsabilità. In particolare l'azienda: a) ha avviato alcune iniziative, ma senza legarle in un disegno organico b) punta inizialmente su funzioni direzionali e responsabili delle pratiche di gestione risorse umane c) ha iniziato un piano sistematico che a cascata investe tutti i livelli d) altro (specificare)	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐
6 - Monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche.	5.2 Strumenti adottati e principali temi affrontati L'azienda ha avviato i seguenti programmi: a) partecipazione a formazione esterna, seminari, corsi b) partecipazione a incontri esterni di sensibilizzazione, scambi di esperienze c) moduli di e-learning d) organizzazione per tutto il personale di eventi di sensibilizzazione e) gruppi di lavoro tematici, laboratori formativi per manager f) introduzione di temi generali come rischi legali, vantaggi e sfide delle PO g) approfondimenti su come gestire praticamente problematiche e situazioni della diversità h) aspetti specifici di discriminazione relativi a: disabilità, genere, età, origine etnica, orientamento sessuale. i) altro (specificare)	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ g) ☐ h) ☐ i) ☐	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ g) ☐ h) ☐ i) ☐
	6.1 Definizione di metriche ed indicatori per il monitoraggio dei progressi Il responsabile ha sviluppato delle metriche interne/ un quadro di riferimento per il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi del piano aziendale: a) Sì b) No	a) ☐ b) ☐	a) ☐ b) ☐
	6.2 Raccolta dati disaggregati quantitativi Il/la responsabile per le PO raccoglie, analizza e compara (almeno) annualmente i dati disaggregati dei principali indicatori (inquadramento contrattuale, assunzioni, formazione, sviluppo carriera, flessibilità del lavoro, assenteismo...): a) Sì b) No	a) ☐ b) ☐	a) ☐ b) ☐
	6.3 Raccolta dati disaggregati qualitativi Il/la responsabile per le PO rileva e analizza i principali risultati qualitativi delle azioni attuate in termini di clima, esperienze, buone pratiche a) Sì b) No	a) ☐ b) ☐	a) ☐ b) ☐
	6.4 Revisione dei risultati e impatti degli interventi e relative decisioni La Direzione valuta i risultati e gli impatti prodotti (anche dal punto di vista economico), lo stato di avanzamento del piano e pianifica gli eventuali interventi: a) Sì b) No	a) ☐ b) ☐	a) ☐ b) ☐
7- Individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento	7.1 Attenzione e ascolto Il personale ha la disponibilità di un responsabile/sportello/servizio quale punto di riferimento per l'ascolto? a) Sì b) No	a) ☐ b) ☐	a) ☐ b) ☐
	7.2 Sistema formalizzato raccolta denunce L'azienda ha un sistema formalizzato, adeguatamente promosso tra i dipendenti e di facile accesso per la raccolta delle denunce per discriminazioni, di qualsiasi tipo e gravità, legate al genere, all'età, all'etnia, alla fede religiosa o all'orientamento sessuale? a) Sì b) No	a) ☐ b) ☐	a) ☐ b) ☐



8 - Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali	8.1 Flessibilità del lavoro L'azienda ha attuato iniziative per la soddisfazione dei bisogni in termini di flessibilità del lavoro dei propri dipendenti. In particolare attraverso: a) accordi contrattuali diretti con lavoratrici/lavoratori b) accordi di natura sindacale e collettiva con quale delle seguenti forme di sperimentazione? a) contratti a tempo parziale b) flessibilità degli orari di lavoro c) telelavoro d) banca delle ore e) accordi territoriali per servizi alla persona f) altro (specificare)	a) ☐ b) ☐ a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐	a) ☐ b) ☐ a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐
	8.2 Supporti per la conciliazione L'azienda individua supporti alla conciliazione organizzati anche in collaborazione con istituzioni, terzo settore, altre imprese, nelle seguenti forme: a) servizi/sportelli di ascolto e consulenza b) asili nido aziendali c) convenzioni per servizi di assistenza/welfare d) disbrigo pratiche, servizi lavanderia/spesa e) contributi alle spese di cura, benefit aziendali f) servizi di trasporto g) accordi con altre imprese per dividere i costi dei servizi h) reti territoriali di conciliazione con istituzione e altre imprese i) altro (specificare)	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ g) ☐ h) ☐ i) ☐	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ g) ☐ h) ☐ i) ☐
8 segue	8.3 La gestione dei lunghi congedi La gestione dei lunghi congedi richiede una pianificazione strutturata prima, durante e dopo. Quali sono stati i piani attivati dall'azienda in merito? a) pre-congedo, stesura piano di congedo e carriera post rientro b) supporto e aggiornamento per mantenere i contatti e facilitare il rientro c) formazione specifica per reinserimento dopo congedo di maternità d) altro (specificare)	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐
9- Comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti.	9.1 La Comunicazione interna Gli strumenti adottati dalla Direzione per comunicare a tutto il personale il proprio impegno per la tutela e la promozione delle pari opportunità e la valorizzazione delle diversità in azienda, gli interventi/progetti realizzati ed i risultati ottenuti sono in particolare: a) lettere, disposizioni generali, circolari di direzione b) intranet c) stampa aziendale d) affissioni in bacheca e) documentazione per nuovi assunti f) altro (specificare) I contenuti sono riferiti a: a) impegno della direzione b) interventi/progetti realizzati e risultati ottenuti c) nuovi servizi offerti d) altro (specificare)	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐ f) ☐ a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐



10 - 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.	10.1 Comunicazione esterna (ad istituzioni e stakeholder) L'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, ai fornitori, ai clienti, agli azionisti attraverso: a) sito internet e sue sezioni dedicate b) partecipazione/organizzazione di convegni c) partecipazione a premi/award d) condivisione pratiche attraverso reti specializzate e) altro (specificare)	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐ e) ☐
	10.2 Rapporti con le istituzioni e il territorio La Direzione e i responsabili instaurano rapporti stabili con referenti istituzionali e non per concordare: a) la realizzazione congiunta con altre imprese locali di un nuovo servizio b) accordi territoriali per costituire reti di servizi c) interventi a favore di una migliore qualità di vita e di lavoro (housing, trasporti...) d) altro (specificare)	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐	a) ☐ b) ☐ c) ☐ d) ☐

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.

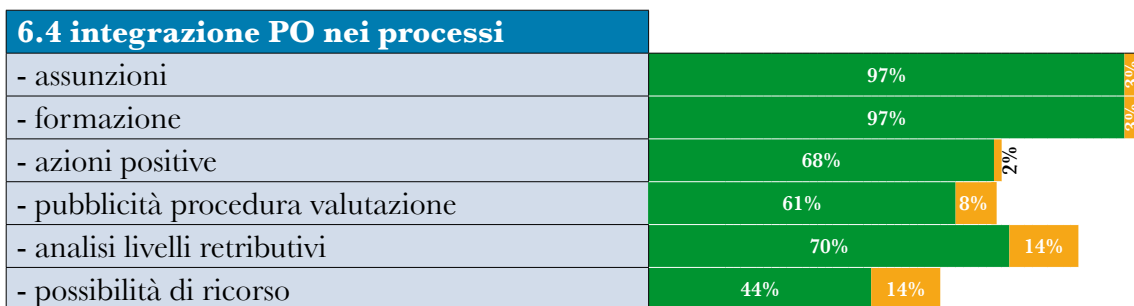
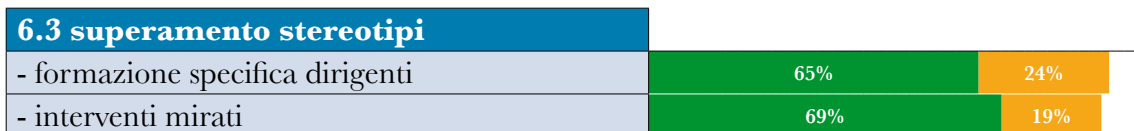
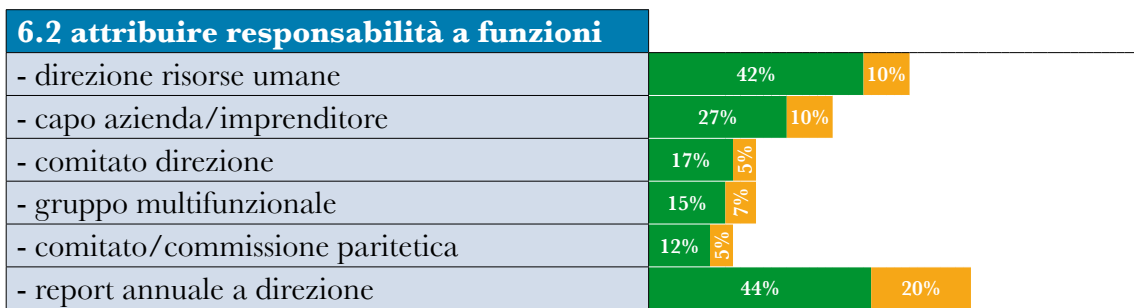
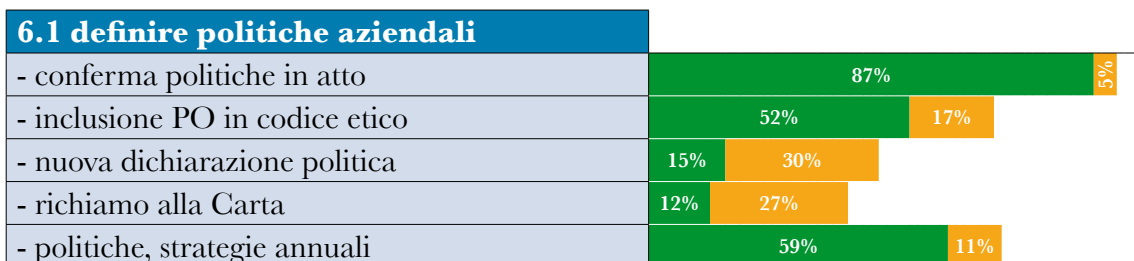
■ ■ ■ Gli **impulsi principali derivanti dalla firma** della Carta si manifestano nei seguenti ambiti: dichiarazione di impegno (nuove politiche PO, richiamo alla Carta); superamento stereotipi; formazione e sensibilizzazione; monitoraggi periodico (metriche, raccolta dati); comunicazione esterna (convegni,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



Prima 
Dopo 





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%	3%
- gruppi di lavoro tematici	24%	18%
- approfondimento gestione problematiche	34%	13%
- introduzione generale rischi	16%	11%
- aspetti specifici discriminazione	18%	13%

6.6 monitoraggio periodico

- definizione metriche	43%	22%
- raccolta dati quantitativi	54%	31%
- raccolta dati qualitativi	44%	28%
- direzione valuta risultati	44%	28%

6.7 strumenti interni di garanzia

- sportello/servizio di ascolto	75%	11%
- sistema raccolta denunce	46%	23%

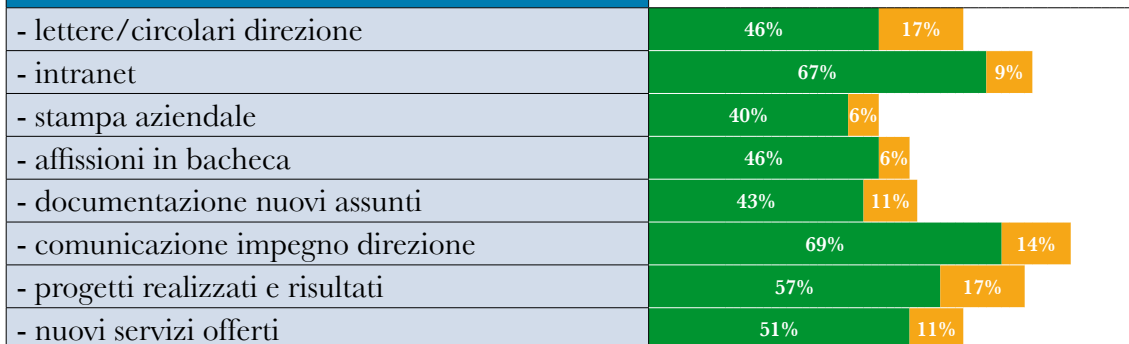
6.8 strumenti di conciliazione

- accordi diretti con lavoratori	71%	10%
- accordi sindacali/collettivi	55%	3%
- contratti tempo parziale	84%	2%
- flessibilità orari	89%	8%
- telelavoro	32%	5%
- banca ore	42%	5%
- accordi territoriali servizi	16%	
- servizio ascolto e consulenza	44%	8%
- asili nido aziendali	32%	4%
- convenzione servizi welfare	52%	16%
- disbrigo pratiche/servizi	16%	8%
- contributo spese/benefit	64%	4%
- servizi trasporti	56%	
- piani di congedo/rientro	31%	4%
- 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.



Carta per le
pari opportunità

e l'uguaglianza sul lavoro





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

ABBOTT

ACCENTURE

ACCOR SERVICES ITALIA

ADRIAPLAST

ADT FIRE & SEC

ALTRAN

ARGON SETTE

ARIN AZ RISORSE IDRICHE

ASTEA

ATM

AUTOGRILL

AZ

AZIENDA USL FERRARA

BANCA POPOLARE DI MILANO

BCC SESTO SAN GIOVANNI

BCC ALDENO E CADINE

BC CONGRESSI

BEM SERVICE CENTER

BRACCO

CADIAI COOP. SOCIALE

CALZATURIFICIO EMANUELA

CAMPANINI UGO

CAMPAGNOLO E ASSOCIATI

CAMST SOC. COOP.

COESIA

CMB Carpi

CONAD

CONFARTIGIANATO

DONNA IMPRESA

CONFINDUSTRIA MESSINA

CONFINDUSTRIA SICILIA

CONFIMPRESA CAMPANIA

CONFPROFESSIONI ER

COOP ADRIATICA

COOPERATIVA ANSALONI

COOP. GULLIVER

COOP. SOC. ALIANTE

COOP. SOC. CASCINA BIANCA

COOP. SOC. NUOVI SENTIERI

DANONE

DITTA ZINELLI

DISTILLERIE MOCCIA

DUAL SANITALY

ELEY

ELICA

EMIL BANCA

ESSERE DI FABBRI ALIDA

EUROCOM TELECOMUN.

FERROVIE DELLO STATO

FONDAZIONE ANT ONLUS

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.



Carta per le
pari opportunità

e l'uguaglianza sul lavoro







INDICE

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

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





Con l'adesione di



Promossa da



Con il contributo del Programma Progress della Commissione Europea



Carta per le
pari opportunità

e l'uguaglianza sul lavoro

