



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

RAPPORTO ATTIVITÀ

ANNO 2015

Dr.ssa Maria Grazia Maestrelli

Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze

INDICE

1. INTRODUZIONE	pag. 3
2. ATTIVITÀ DI CONSULENZA ED INTERVENTI	pag. 4
CARATTERISTICHE DEI CASI AFFRONTATI	= =
INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA ED ESITO DEI CASI	pag. 8
CASI RELATIVI AD ANNI PRECEDENTI	pag. 11
ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE	pag. 12
3. INTERVENTI SPECIALISTICI	pag. 13
COLLABORAZIONE CON LA D.T.L.	= =
ATTIVITÀ RIVOLTA AI C.U.G.	= =
4. CONVEGNI E PARTECIPAZIONE A TAVOLI ISTITUZIONALI	pag. 14
5. AUTOFORMAZIONE E MATERIALI	pag. 14

RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ ANNO 2015

INTRODUZIONE

Il rapporto annuale sull'attività della Consigliera di Parità è, come di consuetudine, l'occasione per fare il punto, oltre che sui risultati ottenuti, sulle difficoltà e sulle prospettive del nostro ruolo.

Sul piano normativo la figura della Consigliera ha finalmente trovato una ridefinizione, dopo le incertezze legate alla riforma delle Province e alla nascita delle Città Metropolitane, e le precisazioni intervenute sui criteri di nomina consentiranno a molti Enti – compresa l'Amministrazione presso cui opero in regime di *prorogatio* – di procedere con le nuove designazioni. Ciò che desta ancora perplessità è il quadro delle risorse e degli strumenti con cui le future Consigliere si troveranno ad agire. L'abolizione del Fondo Ministeriale per l'attività delle Consigliere e la delega ai singoli enti ospitanti degli oneri per l'indennità e il funzionamento dell'ufficio, seppur comprensibili in un'ottica di riduzione e razionalizzazione della spesa pubblica, sono scelte che rischiano di penalizzare ulteriormente la nostra iniziativa, se non si realizza una forte presa di responsabilità da parte delle istituzioni locali in merito al riconoscimento di ruolo e funzioni della Consigliera.

Per quanto mi riguarda, di fronte al calo delle risorse e ai vincoli derivanti dalle nuove normative in materia di bilancio, ho cercato negli anni di limitare le spese allo stretto indispensabile, in modo da mantenere una riserva di somme sufficiente per garantire un'adeguata assistenza alle donne che ricorrono al mio aiuto. Resta infatti rilevante, anche nel 2015, il numero delle discriminazioni segnalate alla mia attenzione, segno che la Consigliera continua a rappresentare un riferimento importante sul territorio in materia di contrasto alla disparità di genere nel mondo del lavoro.

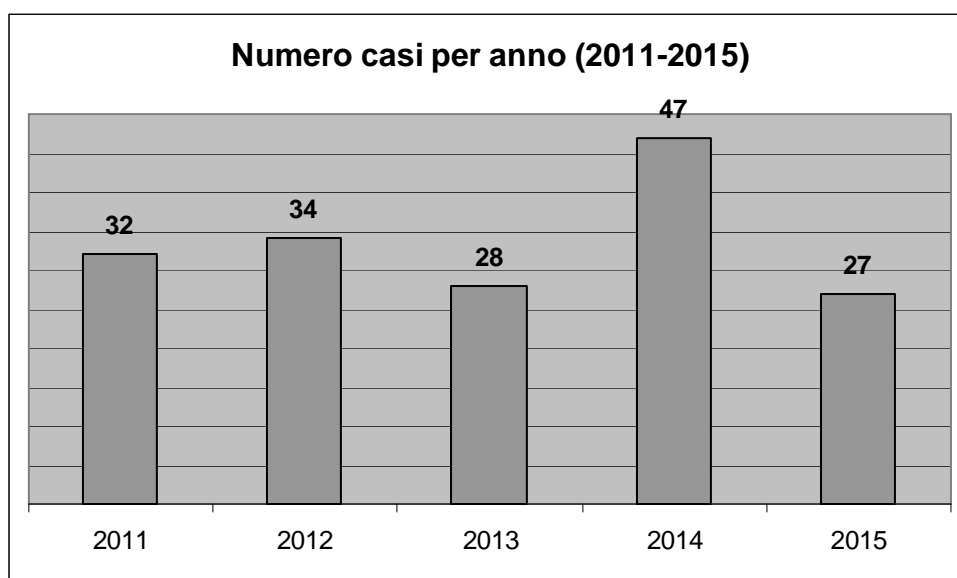
Il quadro che emerge dall'analisi dei singoli casi è caratterizzato da una costante precarietà dell'occupazione femminile, dove le difficoltà principali sembrano derivare da processi di riorganizzazione delle aziende (sia per sedi, sia per orari) che portano a un irrigidimento del sistema, anziché ad una maggiore flessibilità. La conciliazione delle esigenze lavorative con quelle della vita privata resta pertanto un fattore critico per molte donne, ed il contesto economico ancora instabile non sembra favorire un cambiamento della situazione.

Un segnale positivo in tema di conciliazione vita-lavoro arriva invece da alcune novità introdotte dal Jobs Act. Provvedimenti come l'estensione del congedo parentale fino ai 12 anni di vita del figlio, la possibilità di fruire del congedo parentale a ore, gli interventi estensivi dell'indennità di maternità, vanno nella giusta direzione di rafforzare le misure a favore della genitorialità e mostrano che l'impegno politico verso questi aspetti si conferma sempre costante.

Certo, restano ancora molti i passi da fare per una società pienamente consapevole del valore delle pari opportunità, e tale obiettivo può essere perseguito solo se tutti gli attori coinvolti sono messi in grado di dare il proprio apporto. Le Consigliere di Parità, per il contributo fornito e l'esperienza sul campo accumulata, meritano pertanto una nuova chance di continuare con mezzi e risorse adeguati, il loro indispensabile lavoro.

ATTIVITÀ DI CONSULENZA ED INTERVENTI

I casi di discriminazione sul luogo di lavoro registrati dall'ufficio nel 2015 sono in tutto 27 (di cui uno riguardante un uomo e tre riguardanti donne straniere), un dato in calo rispetto all'anno precedente, ma comunque in linea con l'ultimo periodo. Cinque di questi episodi riguardano persone che si erano già rivolte in passato alla Consigliera di Parità, e la cui situazione è nel frattempo peggiorata a causa di nuovi avvenimenti.



CARATTERISTICHE DEI CASI AFFRONTATI

In dettaglio, le situazioni affrontate derivano principalmente da problematiche legate alla maternità (7 casi), da questioni legate alla flessibilità sul lavoro (6 segnalazioni) e da cessazioni o sospensioni del rapporto di lavoro (5 episodi). 4 i casi di mobbing e molestie, mentre in 2 circostanze le lavoratrici risultavano penalizzate nella retribuzione o nella progressione di carriera. I 3 casi rimanenti si riferiscono ad una mobilità negata, ad un trasferimento forzoso e alla contestazione di un provvedimento disciplinare.

Nello specifico, le questioni associate alla maternità derivano in 3 occasioni da difficoltà nel riconoscimento dell'astensione anticipata per mansioni a rischio, ed in 4 circostanze da provvedimenti penalizzanti che si sono verificati durante il congedo o al rientro dallo stesso.

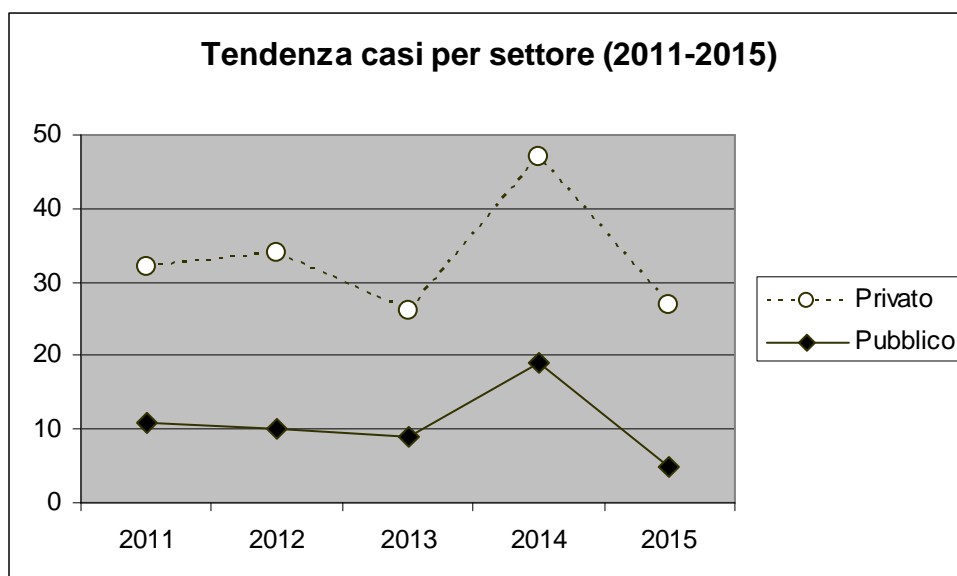
I casi dovuti a problemi di flessibilità sul lavoro sono stati determinati, in 4 occasioni, da mancata concessione di part time personalizzati, e per due episodi, da spostamento della sede di lavoro.

Altro dato significativo è che in 3 episodi presi inizialmente in carico dalla Consigliera per motivazioni diverse dalla cessazione del rapporto di lavoro (rispettivamente per mobbing, per demansionamento e per mancato pagamento delle retribuzioni), gli sviluppi delle vicende hanno portato all'interruzione dello stesso, a evidenziare che le pratiche discriminatorie in azienda partono spesso col fine di ottenere l'allontanamento della lavoratrice dal proprio impiego.

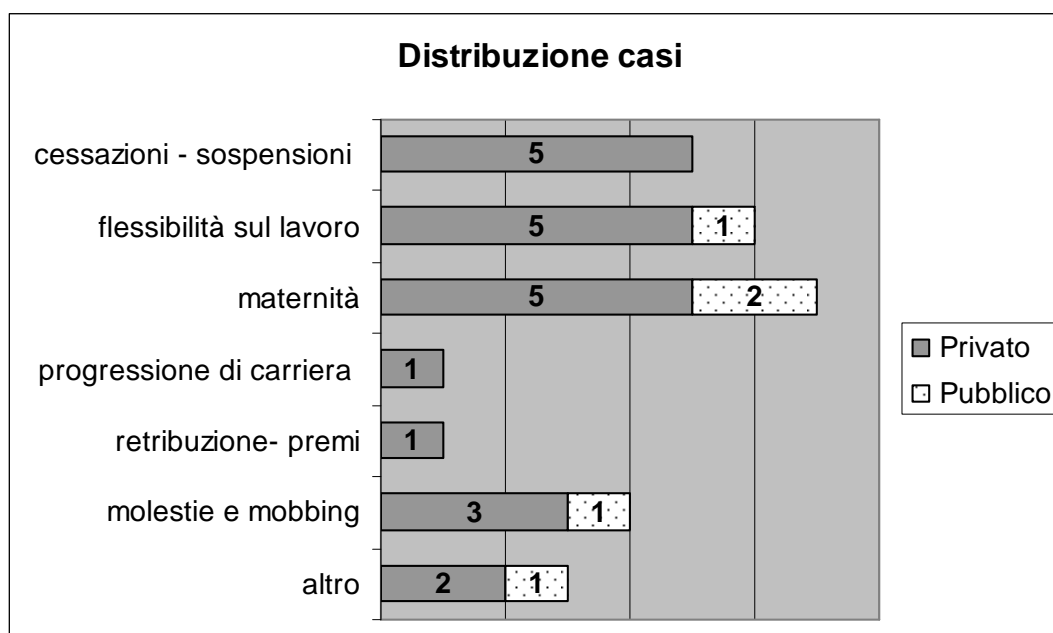
Qui il riepilogo dei casi per tipologia:

TIPOLOGIA CASI	
cessazioni - sospensioni rapporto di lavoro	5
flessibilità sul lavoro	6
problematiche riguardanti maternità	7
progressione di carriera	1
retribuzione – premi di produzione	1
molestie e mobbing	4
altro	3

Per il 2015, le segnalazioni prese in carico dalla Consigliera provengono in 22 occasioni dal settore privato e solo in 5 dal settore pubblico. In merito a quest'ultimo dato, è ipotizzabile che, in ambito pubblico, l'attività dei Comitati Unici di Garanzia (oggetto di un'importante opera di promozione da parte della Consigliera) inizi a funzionare da filtro per i casi di disagio lavorativo presenti all'interno degli Enti.



Le discriminazioni in rapporto al settore sono così suddivise:

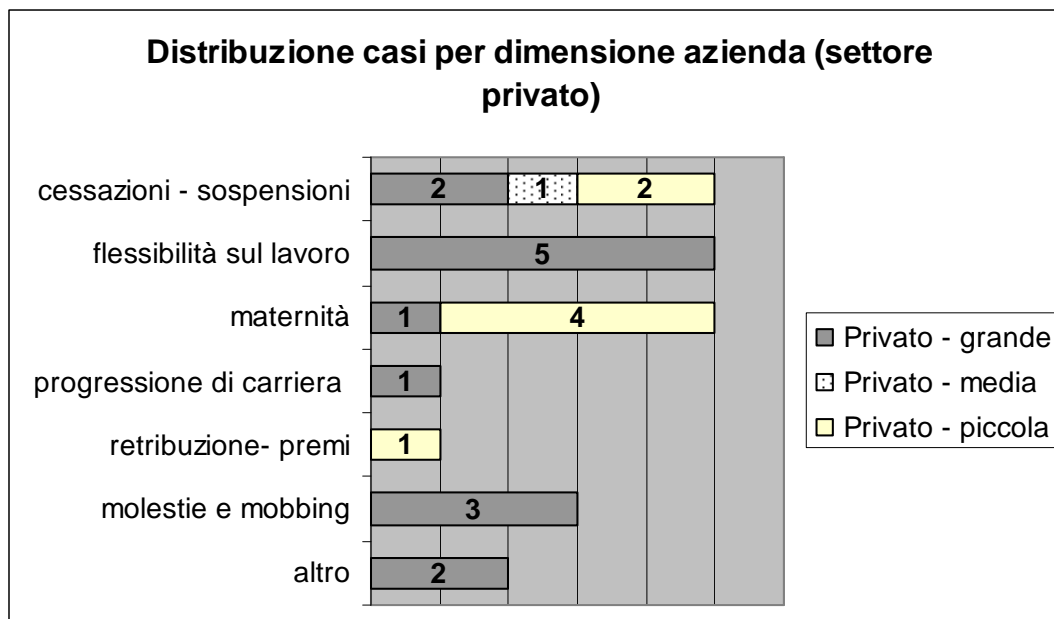


Il settore privato presenta la seguente distribuzione dei casi per dimensioni dell'azienda:

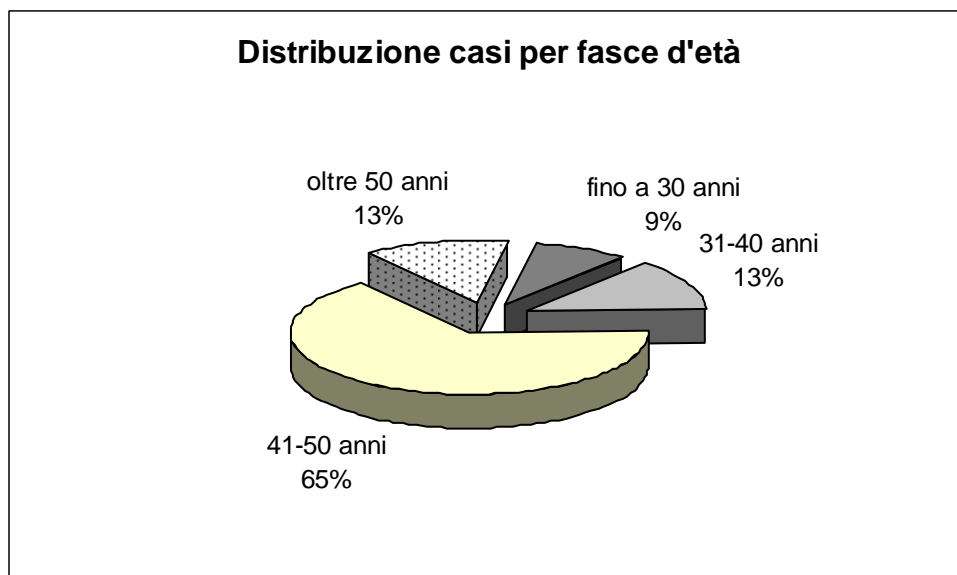
CASI PER DIMENSIONE AZIENDA (Settore privato)	
Piccola (<15 dipendenti)	7
Media (15-50 dip.)	1
Grande (oltre 50 dip.)	14

Dal quadro specifico del settore privato si nota come i casi legati alla flessibilità si siano verificati esclusivamente nelle aziende di grandi dimensioni, spesso a causa – come accennato – di cambiamenti nell'organizzazione che non considerano le esigenze specifiche del personale femminile. Sempre nella grande azienda si concentrano i casi di molestie e mobbing, in particolare rivolti a lavoratrici con un impiego importante in azienda.

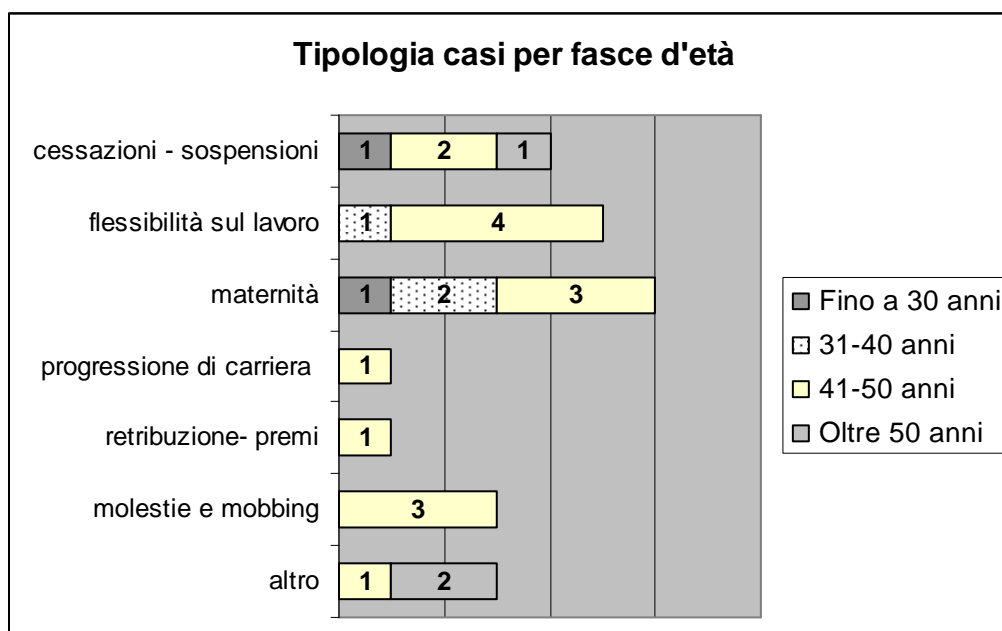
Per la piccola impresa i momenti più critici restano invece quelli legati alla maternità della dipendente, evento che i datori di lavoro affrontano ancora in maniera negativa, considerando solo le difficoltà che derivano dall'assenza di personale o dai costi.



Il grafico seguente mostra la distribuzione di età dei soggetti discriminati. L'alta concentrazione di casi oltre i 41 anni sottolinea l'aumento dell'età media di ingresso al lavoro, che però non corrisponde ad una maggiore sicurezza dell'impiego:



In relazione all'età, la tipologia dei casi risulta distribuita nel seguente modo¹:



INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA ED ESITO DEI CASI

L'iniziativa della Consigliera per la soluzione dei casi ha prodotto i seguenti esiti:

INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA	
Casi conclusi in seguito a consulenza	17
Casi ancora in corso	6
Casi conclusi con conciliazione o accordo	3
Casi conclusi con sentenza	1

a) Casi conclusi a seguito di consulenza

Le 17 vicende che si sono chiuse a seguito di un percorso di consulenza hanno comportato vari livelli di approfondimento, in alcuni casi fornendo informazioni di base sulla normativa o sui comportamenti da mantenere nei confronti del datore di lavoro, fino a vicende più complesse, che hanno richiesto il rilascio di pareri legali o il colloquio con l'azienda.

In 5 casi si è reso necessario il ricorso ad un parere legale per definire l'opportunità di un ricorso in giudizio o per predisporre atti ufficiali nell'interesse del soggetto discriminato.

¹ Da precisare che per 4 casi l'età della persona non è conosciuta.

3 gli episodi che hanno richiesto un confronto fra la Consigliera e i referenti aziendali:

Due casi riguardano il settore della grande distribuzione, con due dipendenti che - per previsione contrattuale - beneficiavano di un part time a 30 ore, ma l'azienda ne chiedeva o la trasformazione a 24 ore oppure il ritorno a tempo pieno. A seguito di un colloquio con il responsabile delle risorse umane, la Consigliera ha chiarito che per le posizioni occupate dalle signore non esisteva un'effettiva necessità di modificare il contratto, che è stato mantenuto.

Per un'addetta all'assistenza dei degenti presso una casa di cura, colpita da vari provvedimenti disciplinari di dubbia motivazione, la Consigliera, assistita dal proprio avvocato, ha ottenuto, dopo un incontro con l'azienda, il ritiro di tali provvedimenti.

Due episodi provenienti dal settore pubblico hanno comportato l'attivazione del CUG interno all'amministrazione. Il primo caso si riferisce ad un'agente della polizia municipale, penalizzata da un cambiamento di sede nella fruizione dei permessi per motivi familiari; il secondo riguarda invece un dipendente il cui operato è stato oggetto di pesanti critiche da parte di un suo superiore, diffuse da quest'ultimo tramite mail.

b) Casi in corso

Fra i casi che sono ancora in corso, per due episodi è stata avviata una trattativa con l'azienda:

- Una dipendente di un'azienda multinazionale, operante nel settore della cosmesi, è stata oggetto di molestie verbali da parte di un collega, esposte pubblicamente in occasione di un meeting del personale. L'episodio nasce in un contesto lavorativo già difficile per la signora, che in passato si era rivolta alla Consigliera per contestare alcuni atteggiamenti aziendali. La Consigliera ha chiesto pertanto la stesura di un accordo ufficiale al fine di tutelare la posizione della lavoratrice.
- Una responsabile di area impiegata nel settore della telefonia, madre di due figli, ha ricevuto dall'azienda un ordine di trasferimento ad altra sede fuori regione dopo che il profilo da lei ricoperto su Firenze è stato cancellato. Dopo aver vagliato alcune soluzioni alternative, respinte in quanto pregiudicanti la professionalità della signora, la Consigliera - preso atto delle intenzioni della lavoratrice di dimettersi - ha promosso una trattativa per ottenere una congrua buonuscita.

Il caso di una Cooperativa operante in ambito sanitario sul territorio nazionale, segnalata dalle Rappresentanze Sindacali per mancato rispetto della normativa su congedi parentali e permessi per L. 104, è stato inoltrato dalla Consigliera alla propria collega competente per territorio, in quanto la cooperativa ha sede legale in altra regione, pur gestendo alcune RSA nella zona di Firenze.

Sempre su segnalazione delle OO.SS., la Consigliera sta seguendo la vicenda di una donna impiegata nel settore bancario, presso una società di back office. A seguito di una fusione fra aziende, la signora ha perso il proprio ruolo di responsabile di servizio, subendo un demansionamento. La contestazione di tale circostanza da parte sindacale, con successivo tentativo di conciliazione di fronte alla Direzione del Lavoro, non ha portato ad un accordo, e la signora è stata licenziata. La Consigliera si è resa disponibile ad affiancare la lavoratrice in un'eventuale causa in giudizio.

Un altro episodio riguarda invece una donna che ha subito molestie da parte di un lavoratore proveniente da una ditta esterna ma operante nella stessa struttura di lavoro della signora, nel settore del trattamento rifiuti. L'azienda aveva promesso un intervento per allontanare il molestatore, ma ancora nessuna iniziativa è stata presa. La Consigliera sta valutando un intervento ufficiale nei confronti dell'azienda affinché siano adottati provvedimenti.

In ambito pubblico, la Consigliera ha raccolto l'istanza di un'impiegata comunale che è stata privata dell'indennità assegnata per particolari responsabilità in un periodo in cui beneficiava di permessi su L. 104 per la propria figlia. Dopo un incontro fra la Consigliera e la funzionaria del settore risorse umane, da cui dipende l'assegnazione, si è stabilito di richiedere un parere all'ARAN.

c) Casi conclusi con conciliazione o accordo

Nel 2015 sono 3 le vicende chiuse con un accordo a seguito dell'intervento della Consigliera.

- Una commessa di un negozio di abbigliamento, assunta con contratto a chiamata, ha deciso di non rinnovare il contratto perché gli stipendi non erano pagati con regolarità. Tramite lo studio legale che collabora col suo ufficio, la Consigliera ha promosso un decreto ingiuntivo nei confronti della ditta, a seguito del quale si è giunti ad un accordo per il pagamento rateizzato degli arretrati.
- Una responsabile della distribuzione di prodotti per una grande azienda del settore alimentare, già rivoltasi alla Consigliera in passato per penalizzazioni subite al rientro dalla maternità, ha segnalato nuovi comportamenti sfavorevoli nei suoi confronti, tali da convincerla a lasciare il lavoro. Dopo diversi colloqui fra la Consigliera e i responsabili dell'azienda, è stato concluso un accordo in sede datoriale per una rescissione consensuale del rapporto e riconoscimento alla signora sia di una congrua buonuscita, sia di un percorso di ricollocamento professionale a carico della ditta.
- Per il caso di una lavoratrice del settore farmaceutico, intenzionata a dare le dimissioni dopo la nascita della figlia per mancata concessione del part time (caso segnalato dalla Direzione Territoriale del Lavoro), la Consigliera ha intrapreso un percorso di mediazione con l'azienda, terminato con la concessione di un orario più favorevole alla signora ed il conseguente ritiro delle dimissioni.

d) Casi conclusi con sentenza

Un solo caso aperto nel 2015 si è chiuso con sentenza, dall'esito sfavorevole. L'episodio riguarda una lavoratrice autonoma impiegata in convenzione presso una ASL locale con incarico professionale sanitario. A seguito di gravidanza, la signora è stata sospesa dal servizio per presunte mansioni considerate a rischio, anche se il CCNL della categoria non prevede indennità in tale circostanza. In accordo con lo studio legale di propria fiducia, la Consigliera ha adito il tribunale al fine di far riconoscere l'illegittimità della sospensione, ma la giudice non ha rilevato un comportamento discriminatorio da parte della ASL, rigettando la domanda e suggerendo che l'incongruità sia da ricercare nel contratto di categoria.

CASI RELATIVI AD ANNI PRECEDENTI

a) Casi conclusi con sentenza

Quattro casi relativi ad anni precedenti si sono chiusi con sentenza nel 2015.

L'episodio più datato, aperto nell'anno 2009, coinvolge una lavoratrice del trasporto pubblico, oggetto di pratiche discriminatorie riconducibili al mobbing e, per questa ragione, caduta in un forte stato di depressione, con conseguenze anche sulla vita privata. L'INAIL aveva però respinto il riconoscimento della malattia professionale, decisione a cui la lavoratrice si è opposta tramite ricorso in giudizio, con il supporto della Consigliera. Il processo si è concluso con sentenza favorevole alla signora, dove è stato appurato il legame fra la patologia sofferta e le vicende lavorative.

Un caso, preso in carico dalla Consigliera nel 2012, si riferisce ad una dipendente di un'azienda di abbigliamento, prima demansionata al rientro dalla maternità, e poi licenziata al compimento di un anno del figlio per presunta soppressione del posto da lei occupato. Il giudice ha riconosciuto l'illegittimità del comportamento tenuto dall'azienda, determinando il reintegro della lavoratrice e un risarcimento per il danno morale subito.

Un'altra vicenda risalente al 2012, è relativa al caso di un'insegnante alla quale il Ministero dell'Istruzione ha contestato l'indennità ricevuta durante il congedo di maternità, per presunta invalidità del suo contratto di lavoro con una scuola pubblica. Tramite la Consigliera, la signora ha presentato opposizione al decreto ingiuntivo del Ministero, sostenendo che la responsabilità non potesse ricadere su di lei. Il giudice ha accolto tale istanza, dichiarando che la signora è stata indotta in errore dalla carenza di informazioni provenienti dal Ministero medesimo.

Per una causa sostenuta dalla Consigliera, iniziata nel 2011 e già giudicata in primo grado con esito favorevole per la ricorrente, il tribunale ha rigettato l'appello promosso da INAIL. La causa riguarda un'assistente di volo che aveva ricevuto dall'IPSEMA (poi confluita in INAIL) un trattamento economico ridotto durante il congedo di maternità rispetto a quanto affermato dalla legislazione in materia, in virtù di un'interpretazione restrittiva della stessa.

b) Casi conclusi con conciliazione o accordo

Due vicende aperte nel 2014 e avvenute nella stessa azienda privata, hanno avuto esiti diversi, anche se coinvolgevano entrambe due manager dequalificate al rientro dal congedo di maternità. Grazie all'interessamento della Consigliera, l'azienda aveva promesso un intervento in occasione di un riassetto del personale programmato nell'anno 2015, ma questa circostanza si è verificata solo per una delle due lavoratrici, che si è accordata per un passaggio ad un nuovo profilo. La situazione dell'altra lavoratrice è invece peggiorata nel corso dei mesi, al punto da assumere caratteri di mobbing, con grave stress psicofisico subito dalla signora. Non essendo risultate percorribili altre soluzioni, le parti – con l'ausilio della Consigliera - hanno convenuto per una cessazione del rapporto di lavoro, con riconoscimento di buonuscita e altri benefit. La conciliazione è stata sottoscritta presso la DTL.

Il caso – sempre relativo al 2014 - di un'impiegata di una piccola azienda di artigianato (già in passato sottoposta a intimidazioni per il suo atteggiamento poco disponibile nei confronti di uno dei titolari) licenziata senza preavviso dopo un'assenza per intervento chirurgico, si è chiuso con un accordo stragiudiziale davanti a un patronato, dopo che la Consigliera aveva promosso vertenza per far riconoscere l'illegittimità del licenziamento. L'accordo ha confermato l'interruzione del rapporto di lavoro, con la concessione di un incentivo all'esodo per la signora.

In un altro episodio del 2014, accaduto ad una lavoratrice impiegata nel settore della raccolta rifiuti, vittima di molestie verbali da parte di un gruppo di colleghi e oggetto di un provvedimento disciplinare per le sue rimostranze in proposito, è stato ottenuto il trasferimento della signora ad una sede a lei gradita.

Per una vicenda presa in carico nell'anno 2013, di una lavoratrice impiegata in una cooperativa sociale che, al rientro da un periodo di malattia, era stata spostata a mansioni non compatibili col suo stato di salute, la Consigliera ha condotto, in sostegno della lavoratrice, una lunga trattativa conclusa con un accordo presso la DTL. Nell'accordo le parti hanno stabilito la risoluzione del rapporto a condizioni favorevoli per la signora, con l'erogazione di un congruo indennizzo.

c) Casi in corso

I casi di anni anteriori al 2015 ancora in corso, riguardano vertenze già avviate in sede processuale. Nello specifico si tratta di due vicende di demansionamento al rientro dalla maternità e successiva interruzione del rapporto di lavoro, di un caso di molestie sessuali avvenuto in un esercizio commerciale, di una causa per mobbing, di un ricorso a favore di una dipendente pubblica, già titolare di posizione apicale, esclusa dalla riassegnazione dell'incarico perché in congedo di maternità.

Per un caso, risalente al 2014, di molestie subite da una lavoratrice su un mezzo pubblico mentre si recava al lavoro, dove l'INAIL non ha riconosciuto gli episodi come infortunio professionale, il soggetto coinvolto deve ancora decidere se procedere in giudizio presentando opposizione al provvedimento, come suggerito dalla Consigliera.

ATTIVITA' DI INFORMAZIONE

L'ufficio della Consigliera ha inoltre fornito informazioni su richieste telefoniche o via mail in 10 occasioni. Le domande delle utenti si sono riferite in gran parte alla corretta applicazione della normativa su congedi di maternità e permessi, soprattutto in presenza di contratti atipici.

Un caso particolare ha riguardato la moglie di un lavoratore straniero, di nazionalità indiana e madre di un bimbo di 2 mesi, alla quale il comune di residenza aveva negato l'assegno di maternità, per mancanza dei requisiti utili a ricevere il permesso di soggiorno di lunga durata. Dalle verifiche effettuate, la posizione del comune è risultata corretta, in quanto il permesso è stato richiesto dalla sig.ra nel 2014 per ricongiungimento familiare, quando bastavano 2 anni di residenza, ma durante l'iter per il riconoscimento una sentenza della Corte Europea ha chiarito che servono 5 anni.

INTERVENTI SPECIALISTICI

L'iniziativa di promozione delle buone prassi e azioni positive per la parità uomo – donna ha toccato numerosi ambiti, di cui riportiamo i più importanti:

- Supporto istituzionale al progetto “**U-CHANGE**. Changing structures and gender policies towards equality in universities and science system”, presentato dall'Università di Firenze alla Commissione Europea, nell'ambito del programma Horizon 2020 di promozione dell'uguaglianza di genere nei campi della ricerca e dell'innovazione;
- Adesione, in qualità di organismo di parità, alla Carta d'Intenti “**RE.A.DY**. Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Antidiscriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere”.

Collaborazione con la Direzione Territoriale del Lavoro

L'anno 2015 si è caratterizzato per una proficua collaborazione fra la Consigliera di Parità e la Direzione Territoriale del Lavoro di Firenze. In due circostanze si è reso necessario l'intervento degli ispettori del lavoro, su richiesta della Consigliera, al fine di verificare il mancato pagamento di stipendi e la situazione contrattuale del personale. La DTL ha poi segnalato alla Consigliera il caso di una lavoratrice intenzionata a dimettersi dopo pochi mesi dalla nascita della figlia, in quanto l'azienda non era disposta a concederle un orario part time. Su richiesta della responsabile per le pari opportunità della DTL, la Consigliera ha infine organizzato un corso di formazione rivolto agli ispettori sul tema delle discriminazioni di genere, che ha offerto ai partecipanti utili elementi per una valutazione più articolata delle circostanze in azienda da cui originano le disparità di trattamento.

Attività rivolta ai CUG

Nel 2015 la Consigliera ha dato seguito al percorso di collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia presenti sul territorio fiorentino, allo scopo di rafforzare il lavoro di rete degli stessi e lo scambio di buone pratiche.

In quest'ottica la Consigliera ha organizzato, il giorno 24 novembre, una riunione dei CUG locali incentrata sulla Carta d'Intenti, protocollo approvato dai CUG dell'area di Torino che regola il rapporto fra questi e le PP.AA. di appartenenza. L'obiettivo della Consigliera è la sottoscrizione di un documento analogo nella zona di propria competenza, ed il confronto con i CUG ha portato ad elaborare una prima bozza. I Comitati si sono impegnati a presentare la proposta presso i propri enti, al fine di arrivare ad una firma del documento nel corso del 2016.

La Consigliera ha inoltre promosso, per il Comune di Scandicci, un confronto fra il CUG e i dirigenti dell'amministrazione per garantire un corretto funzionamento dell'organo.

CONVEGNI E PARTECIPAZIONE A TAVOLI ISTITUZIONALI

Nel 2015 la Consigliera di Parità ha portato il proprio contributo alle seguenti iniziative:

- 20-27/5/2015 Firenze. Corso su Pari Opportunità per gli ispettori del lavoro, Direzione Territoriale del Lavoro. *Docenza*;
- 6/6/2015 Firenze. Progetto “TpT: TATA PER TE” (finanziato su L.R. 16/09 “Cittadinanza di genere”). Associazione Nosotras. *Docenza*;
- 7/7/2015 Palermo. Incontro Tecnico Nazionale "L'uguaglianza inizia dal basso: le buone pratiche a livello locale per la parità di genere in Italia". COPPEM. *Intervento*;

La Consigliera è stata inoltre presente nei seguenti organismi:

- Commissione Pari Opportunità del Comune di Firenze.
- Comitato Unico di Garanzia della Provincia/Città Metropolitana di Firenze.

AUTOFORMAZIONE E MATERIALI

- 14/1/2015 Roma. Giornata di informazione sulle iniziative di politiche internazionali - Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità;
- 26/3/2015 Pistoia. Evento “La Vie en Rose. La visione mammocentrica della società italiana”, Consigliera di Parità provinciale;
- 24/6/2015 Pisa. Convegno “Dentro lo specchio: uguaglianza e differenza nel diritto del lavoro”, Consigliera di Parità e CPO Ordine degli Avvocati di Pisa;
- 25/6/2015 Roma. Relazione annuale “Convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri. Anno 2014”, Ministero del Lavoro;
- 26/6/2015 San Miniato (PI). Incontro “Cose da uomini contro la violenza”, Associazione Frida;
- 29/10/2015 Torino. Convegno “Il Comitato Unico di Garanzia: una risorsa per le amministrazioni in tempo di crisi”, Rete dei C.U.G. di Torino;
- 20/11/2015 Prato. Partecipazione convegno “I diritti delle donne. L’evoluzione del pensiero femminile: traguardi raggiunti tra discriminazione e squilibri”, Associazione Litaliaintesta;
- 21/11/2015 Castelfranco di Sotto (PI). Incontro “Ferite a morte – Sono ancora viva”: letture e dibattito sul tema della violenza di genere, Associazione Frida;
- 25/11/2015 Lastra a Signa (FI). Iniziativa “Nemmeno con un fiore”, Comune di Lastra a Signa;
- 27/11/2015 Firenze. Forum “Diversity: energia per l’azienda”, General Electric Oil & Gas;
- 17/12/2015 Roma. Conferenza nazionale delle Consigliere di Parità