



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



RAPPORTO ATTIVITA'

ANNO 2013

Dott.sa Maria Grazia Maestrelli

Consigliera di Parità della Provincia di Firenze

INDICE

1. INTRODUZIONE	pag. 3
2. ATTIVITA' DI CONSULENZA ED INTERVENTI	pag. 4
CARATTERISTICHE DEI CASI AFFRONTATI	pag. 4
INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA ED ESITO DEI CASI	pag. 8
CASI RELATIVI AD ANNI PRECEDENTI	pag. 11
ATTIVITA' DI INFORMAZIONE	pag. 12
3. INTERVENTI SPECIALISTICI	pag. 12
4. CONVEGNI E PARTECIPAZIONE A TAVOLI ISTITUZIONALI	pag. 13
5. AUTOFORMAZIONE E MATERIALI	pag. 14

RELAZIONE SULL'ATTIVITA' DELLA CONSIGLIERA ANNO 2013

INTRODUZIONE

Nella mia esperienza come Consigliera di Parità, l'anno 2013 è stato senza dubbio uno dei più difficili, sia sotto il profilo finanziario sia per l'incertezza sul futuro di questa figura. I tagli operati dalla spending review sul Fondo per l'attività delle Consigliere, associati all'ulteriore riduzione delle indennità, hanno limitato fortemente la nostra capacità operativa, rendendo sempre più evidente la contraddizione fra le grandi responsabilità che siamo chiamate ad assumere e i pochi strumenti concreti che ci vengono forniti per adempiere ai compiti fissati dalla legge.

Un contesto per molti versi delegittimante, che la discussione ancora in atto sul riordino istituzionale dei territori non aiuta ad attenuare: fra cambi di governo (e, come conseguenza, di interlocutori), esigenze di contenimento della spesa e dissensi parlamentari, la questione delle Consigliere di Parità fatica a conquistare un posto al sole.

In attesa che il quadro descritto trovi un suo assetto compiuto, l'unica risposta possibile è la conferma dell'impegno sul campo, a fianco delle lavoratrici discriminate e con ogni iniziativa utile a promuovere l'occupazione femminile, la valorizzazione di genere e il benessere organizzativo.

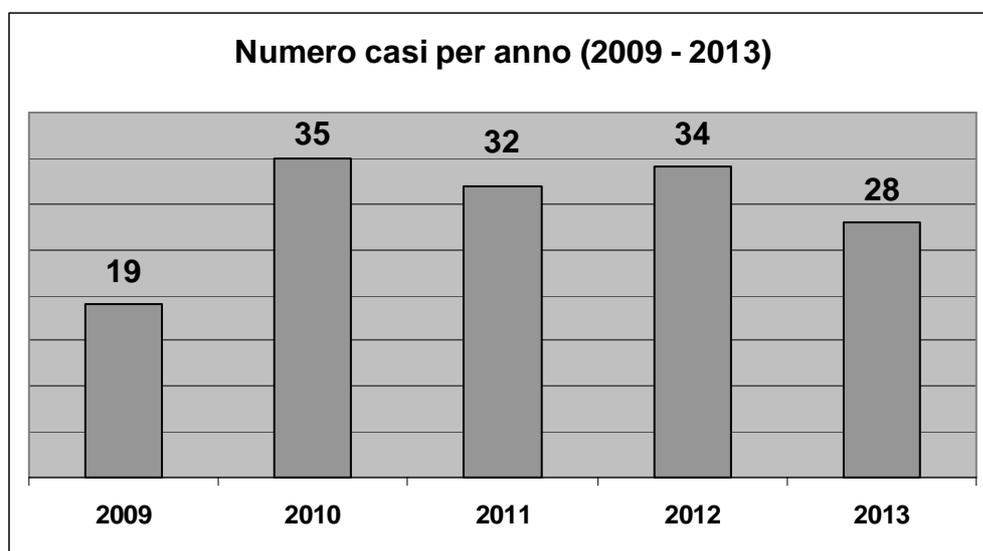
In particolare, ho dedicato nel 2013 ampio spazio allo sviluppo della collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia, cercando di avviare un processo virtuoso di "messa in rete" di tali organismi per favorire lo scambio di buone prassi e far consolidare il loro ruolo all'interno dei singoli Enti. Alla prima fase del percorso, culminata ad ottobre con un'assemblea dei CUG finora costituiti nell'area provinciale, sono seguiti (e proseguiranno nel 2014) incontri di zona, atti a comprendere le problematiche specifiche e a cercare soluzioni condivise.

Del resto, la sinergia con altri soggetti impegnati sul fronte delle pari opportunità, sembra essere una delle poche vie rimaste per dare seguito al nostro lavoro e per vedere riconosciuto quel patrimonio di professionalità e spirito di servizio che da sempre ci contraddistingue. Il mio auspicio è che, nel disegno definitivo del nuovo ordinamento amministrativo, si tenga conto di quanto costruito negli anni dalle Consigliere, e che la nostra funzione riceva una collocazione adeguata.

Concludo con un ringraziamento alla Consigliera supplente Anna Maria Sonnimini, che ha garantito un sostegno continuo alla mia attività, e al mio collaboratore Guido Zini, per il contributo puntuale ed efficace al buon andamento dell'ufficio.

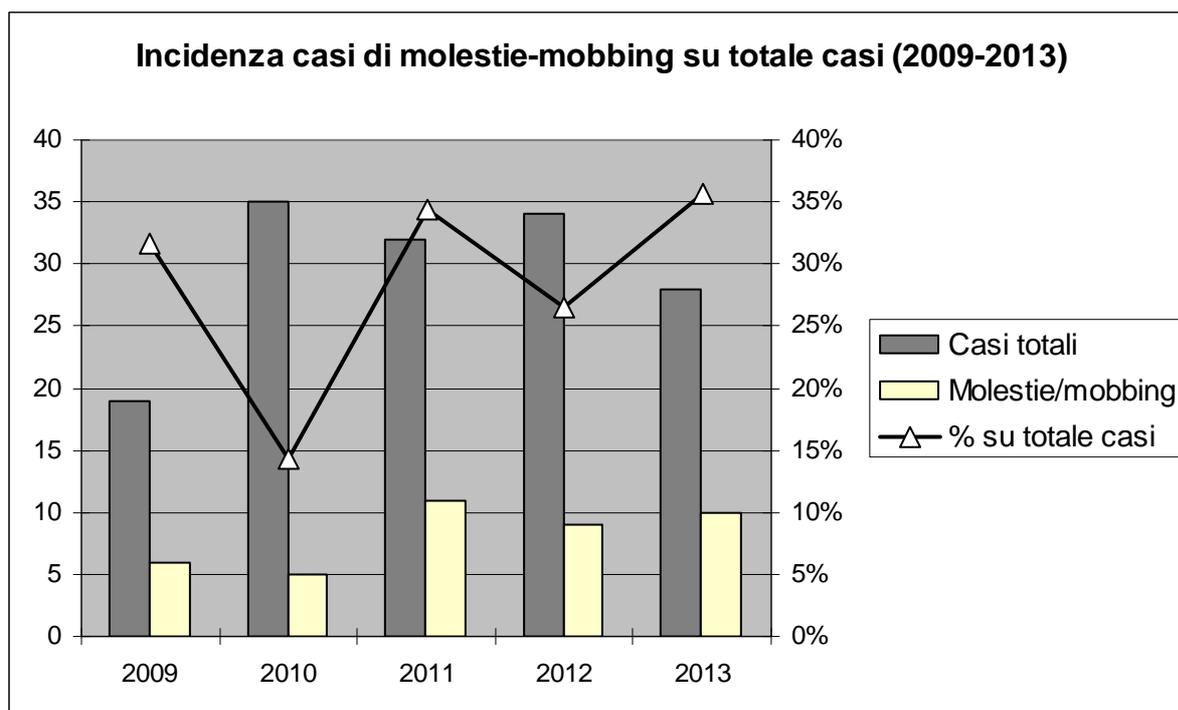
ATTIVITÀ DI CONSULENZA ED INTERVENTI

I casi di discriminazione presi in esame dalla Consigliera di Parità nel 2013 sono in totale 28 (tutti riguardanti donne, di cui 5 straniere), valore essenzialmente in linea con gli ultimi anni.



CARATTERISTICHE DEI CASI AFFRONTATI

Il dettaglio dei casi affrontati rivela in primo luogo l'incidenza sempre rilevante degli episodi di molestie (6) e di mobbing (4), che costituiscono oltre un terzo del totale registrato. Un trend che si è rafforzato in quest'ultimo anno e che mostra un grave indice di precarietà del lavoro femminile.



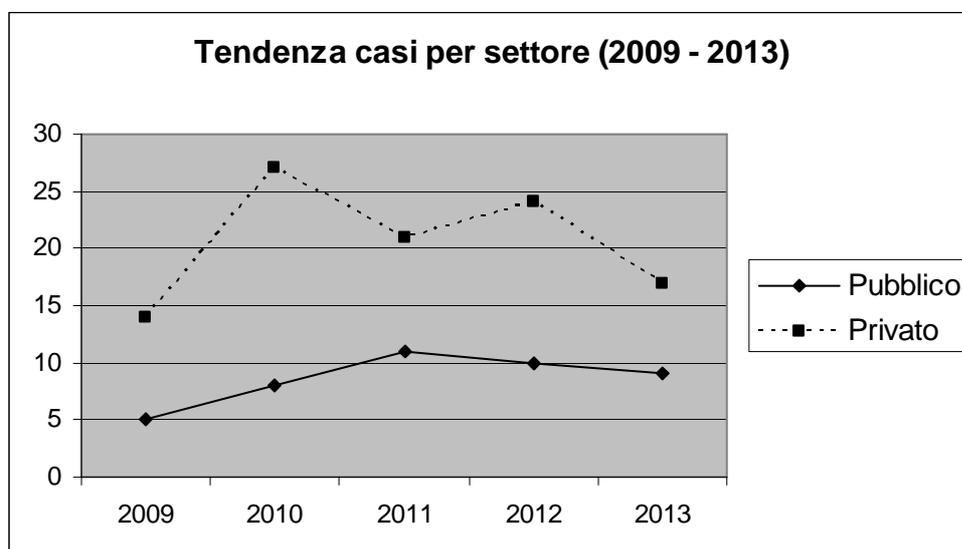
Proseguendo nell'analisi, 7 casi sono legati a problematiche connesse alla maternità, 2 a penalizzazioni nella progressione di carriera, 2 a cessazioni o sospensioni del rapporto di lavoro e 3 dovuti a mancati riconoscimenti retributivi. In una circostanza la questione ha riguardato l'accesso al lavoro e, in un'altra, problemi legati al diritto di congedo.

I casi non classificati riguardano una professionista esclusa dalla presidenza di un'associazione a seguito di presunte pressioni da parte degli altri consociati, ed una pensionata che si è rivolta all'ufficio per approfondire gli obblighi di legge in materia di assistenza ai familiari.

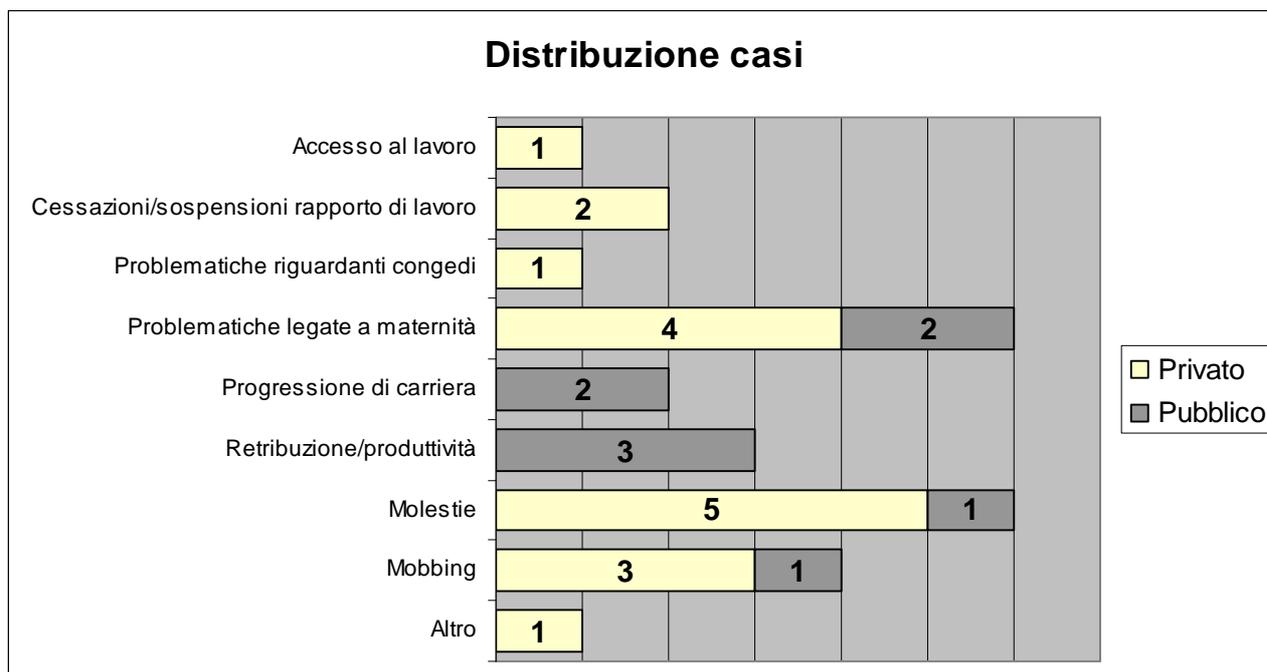
Nello specifico, le questioni associate alla maternità derivano in due circostanze da provvedimenti penalizzanti al rientro dal congedo obbligatorio; in tre casi nascono invece da un computo sfavorevole dell'indennità; in due dall'interpretazione delle norme in presenza di lavori atipici.

TIPOLOGIA CASI	
Accesso al lavoro	1
Cessazioni - sospensioni rapporto di lavoro	2
Problematiche riguardanti congedi	1
Problematiche riguardanti maternità	7
Progressione di carriera	2
Retribuzione - premi produttività	3
Molestie e stalking	6
Mobbing e comportamenti vessatori	4
Altro	2

Per il 2013, le segnalazioni prese in carico provengono in 17 occasioni dal settore privato e in 9 dal pubblico. I casi restanti riguardano rispettivamente una donna disoccupata e una in pensione. Nell'arco di cinque anni si osserva un sostanziale assestamento dei casi provenienti dal settore pubblico, a fronte di un andamento più altalenante in ambito privato.



Le discriminazioni in rapporto al settore sono così suddivise:

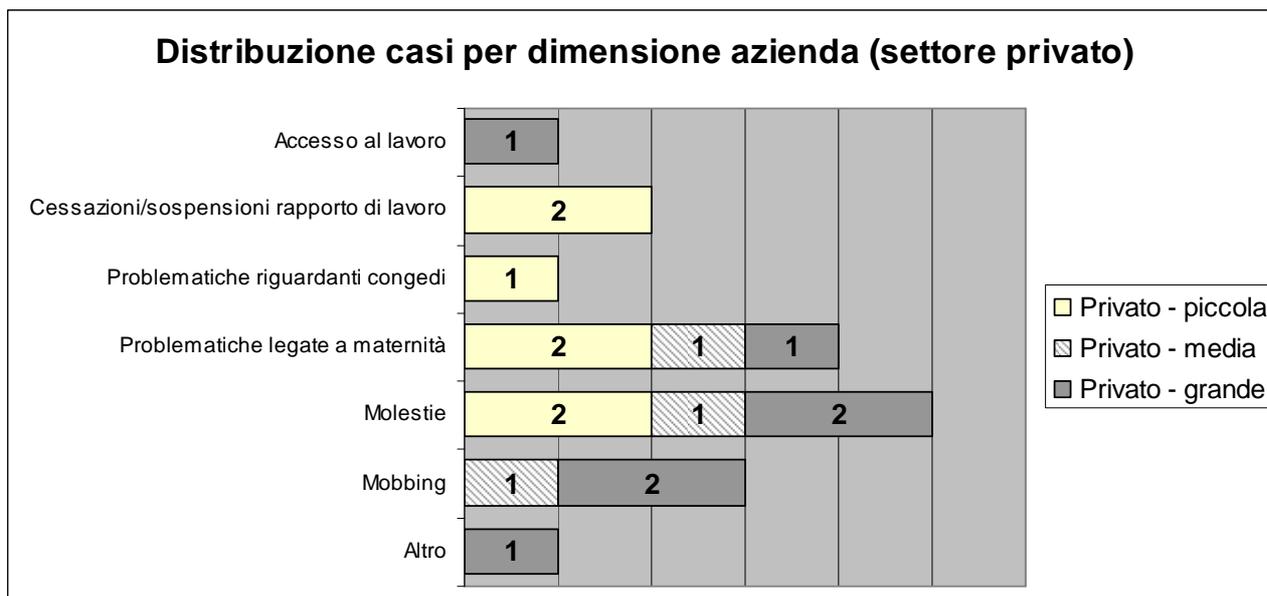


Dal grafico si nota come i fenomeni di mobbing e molestie si concentrino in maggioranza nel settore privato: un dato che, accanto alle testimonianze dei soggetti coinvolti, indica come tali pratiche siano spesso adottate per ottenere l'allontanamento volontario della lavoratrice dal proprio impiego.

Per il settore pubblico, 5 casi si sono verificati presso enti locali, mentre 4 provengono da enti statali. Il settore privato presenta la seguente distribuzione dei casi per dimensioni dell'azienda:

CASI PER DIMENSIONE AZIENDA (Settore privato)	
Piccola (<15 dip.)	7
Media (15-50 dip.)	3
Grande (oltre 50 dip.)	7

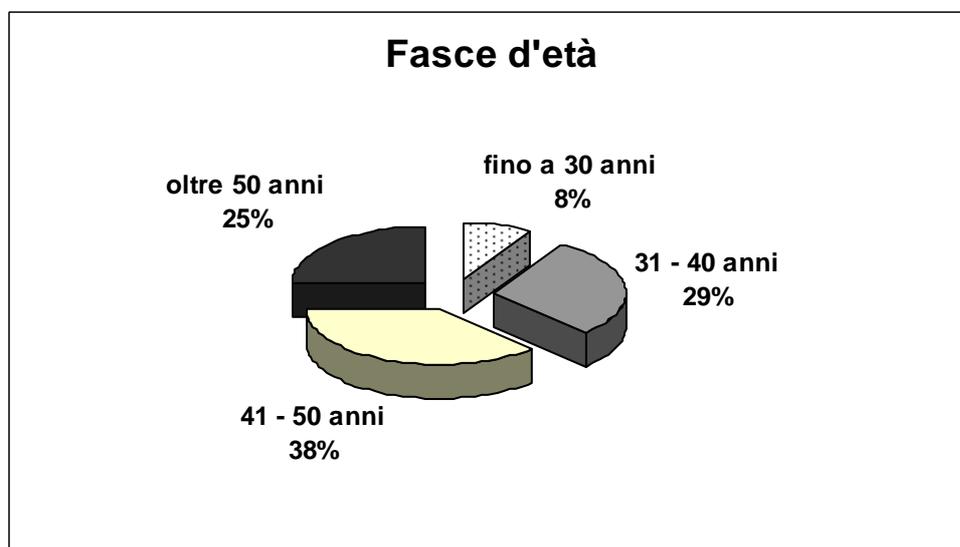
L'analisi specifica del settore privato offre una ripartizione equilibrata delle problematiche, e non si evidenziano situazioni difformi in rapporto alle dimensioni aziendali:



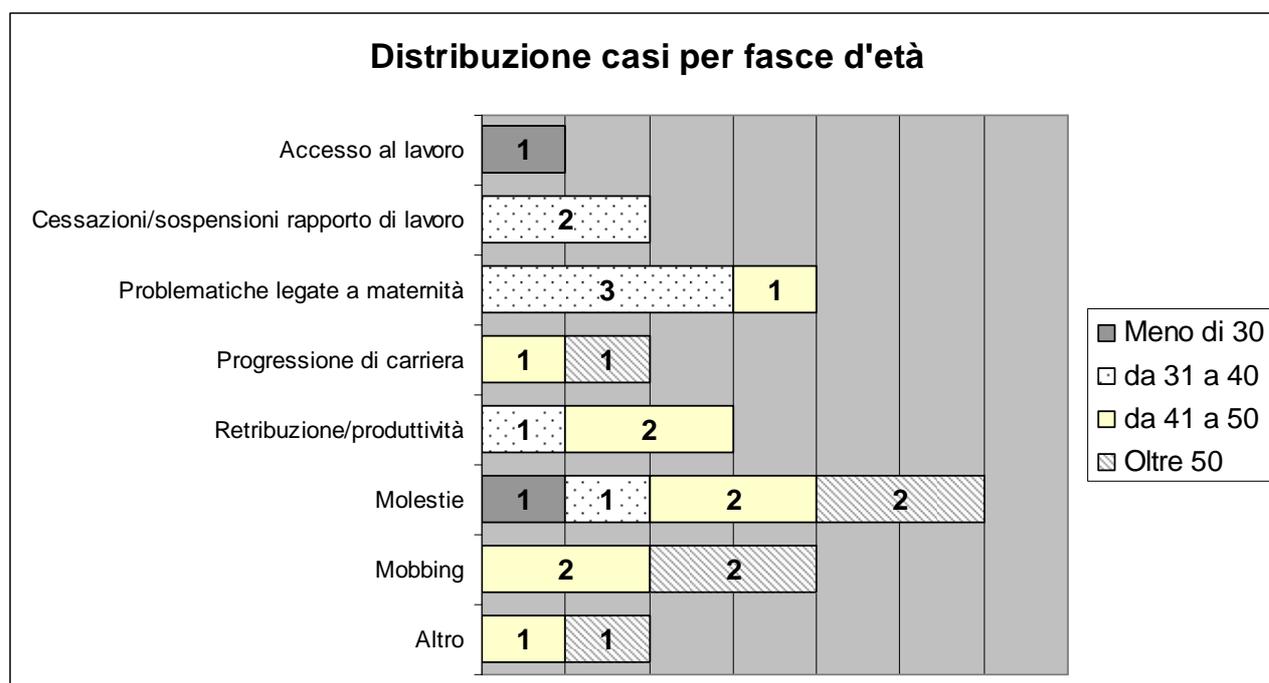
La tabella seguente mostra la distribuzione di età dei soggetti discriminati: il dato della fascia di età inferiore a 30 anni sembra riflettere le difficoltà nell'accesso al lavoro delle giovani generazioni.

FASCE D'ETÀ	
Fino a 30 anni	2
31-40 anni	7
41-50 anni	9
Oltre 50 anni	6

N.B. in 4 casi l'età non è stata rilevata.



Anche nel rapporto fra tipologia dei casi e fasce d'età non si rilevano particolari differenze, eccezion fatta per i casi di molestie e mobbing, che riguardano più spesso donne oltre i 40 anni (8 episodi su un totale di 10).



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 risolti tramite attività d'ufficio	17
Casi interrotti per volontà del soggetto discriminato	2
Casi ancora in corso	6
Casi definiti con conciliazione o accordo	3

a) Casi risolti tramite attività d'ufficio

Le situazioni risolte tramite attività d'ufficio si riferiscono sia a episodi in cui la Consigliera ha contribuito – con un intervento articolato (consulenza, rilascio di pareri legali, verifiche sulla normativa contrattuale, richiamo a casistiche simili, ecc.) – ad aiutare le lavoratrici nella propria scelta, sia a problematiche che hanno richiesto una presa di contatto informale con l'azienda o ente, allo scopo di esporre i disagi segnalati e cercare una soluzione condivisa con la controparte.

In particolare, per un caso di molestie avvenuto in un'azienda di trasporto pubblico, la Consigliera ha interessato della questione il dirigente del personale, che ha garantito il proprio intervento.

Anche per 2 episodi di mancata progressione di carriera, accaduti in due diversi ambiti del settore pubblico (un Comune e un ente culturale), la Consigliera ha avviato un confronto con i responsabili dell'organizzazione, ottenendo un interessamento positivo alle istanze delle lavoratrici coinvolte.

5 casi hanno richiesto il rilascio di un parere legale per definire i possibili estremi di un ricorso in giudizio: oltre agli episodi già citati della professionista esclusa dalla presidenza di un'associazione, e della pensionata gravata da obblighi di assistenza familiare, le vicende si riferiscono ad un mancato avanzamento di posizione presso un ente pubblico, al licenziamento di una segretaria di studio professionale per chiusura dell'attività (poi riaperta sotto altro nome), alla contestazione del calcolo operato dall'INPS per l'indennità di una lavoratrice madre.

Tra le altre situazioni affrontate, si segnala il caso di un'educatrice professionale che aveva ricevuto per conoscenza un annuncio di lavoro diffuso dalla propria associazione di categoria, rivolto però a soli operatori uomini. La Consigliera ha dunque invitato, tramite lettera, l'associazione al rispetto delle regole sulla parità di genere in materia di offerte di lavoro, istanza che è stata recepita.

Un secondo episodio da porre in evidenza si riferisce ad una libera professionista prestante attività di insegnamento presso alcuni istituti privati. La signora, in stato di gravidanza al momento del contatto con l'ufficio, intendeva rientrare al lavoro prima dei tre mesi successivi al parto, per non rischiare di perdere un contratto di docenza. Un'analisi approfondita delle disposizioni di legge ha permesso di stabilire la non-obbligatorietà del congedo di maternità per il profilo lavorativo della signora, che pertanto ha potuto mantenere l'impiego.

b) Casi in corso

I casi ancora in corso si riferiscono a situazioni in cui la Consigliera ha già prodotto il proprio intervento e dove l'esito dipende ora da decisioni terze (scelte della lavoratrice; risposte della controparte; conclusione del processo). Nel dettaglio, per 4 episodi la Consigliera ha promosso l'avvio di una vertenza:

- Una dipendente di una piccola ditta di artigianato è stata licenziata durante il congedo di maternità per prossima chiusura dell'azienda, che nei fatti non è avvenuta. A seguito di ispezione della Direzione Territoriale del Lavoro, è stato riconosciuto alla signora il diritto al reintegro, e la Consigliera ha dunque rivolto istanza al giudice per la concessione dell'indennità e per la riassunzione. Presumibilmente, la sentenza definitiva arriverà già ad inizio 2014;
- Una dipendente di un panificio è stata prima molestata dal datore di lavoro, e in seguito licenziata per presunti motivi economici. Un controllo effettuato dagli ispettori del lavoro, su richiesta della Consigliera, ha però evidenziato che al posto della signora è stata assunta un'altra dipendente. Dopo un tentativo di conciliazione esperito dalla Consigliera e conclusosi negativamente, la stessa ha avviato un'azione in giudizio contestando l'illegittimità del licenziamento;
- Una collaboratrice domestica è stata molestata dal proprio datore di lavoro e successivamente licenziata, senza aver riscosso i mesi lavorati. La Consigliera ha promosso vertenza per l'ottenimento delle somme e di un risarcimento per il danno morale subito dalla signora;

- Una dipendente pubblica, già titolare di posizione apicale, è stata esclusa dalla riassegnazione dell'incarico perché in congedo di maternità. Inoltre, al rientro, la lavoratrice ha subito un demansionamento. La Consigliera ha dunque richiesto l'effettuazione di un tentativo di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

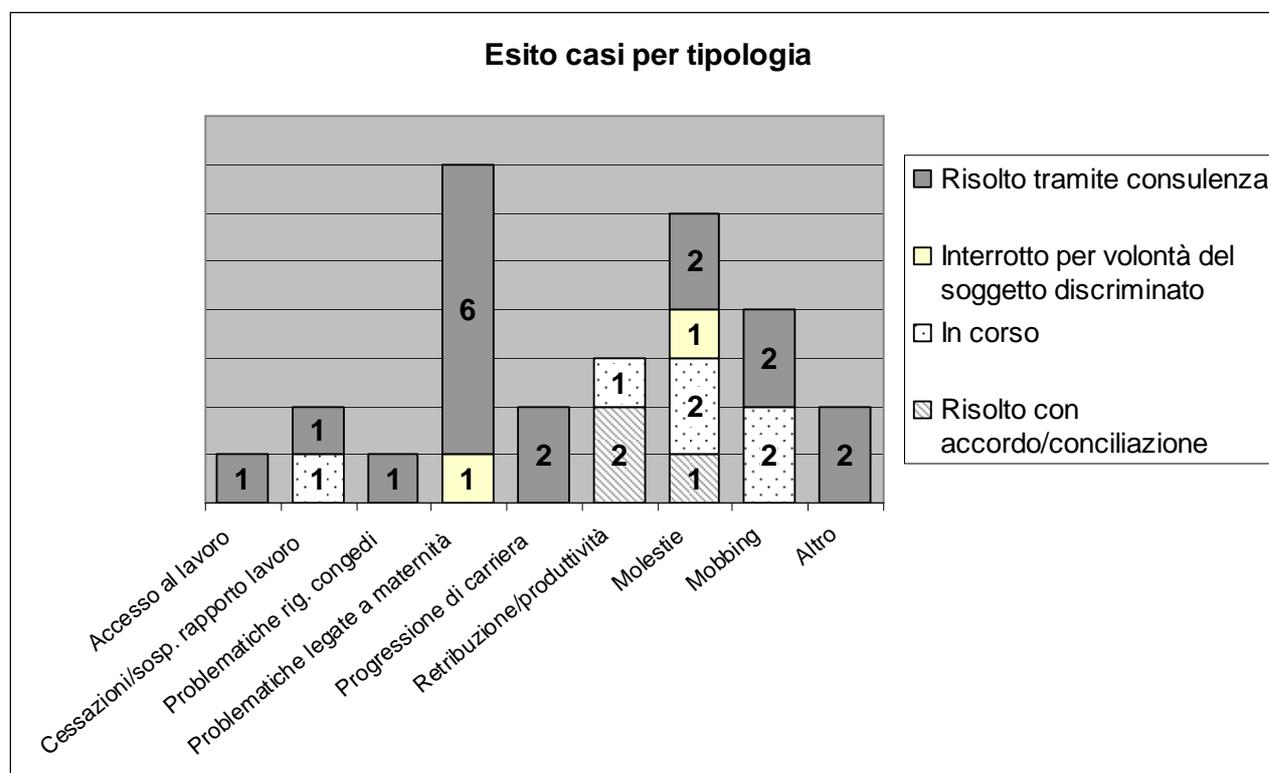
Inoltre, per una lavoratrice di una cooperativa sociale che, al rientro da un periodo di malattia, è stata spostata a mansioni non compatibili col suo stato di salute, la Consigliera sta conducendo, in accordo con le RSU, una trattativa per verificare la volontà delle parti di proseguire il rapporto di lavoro.

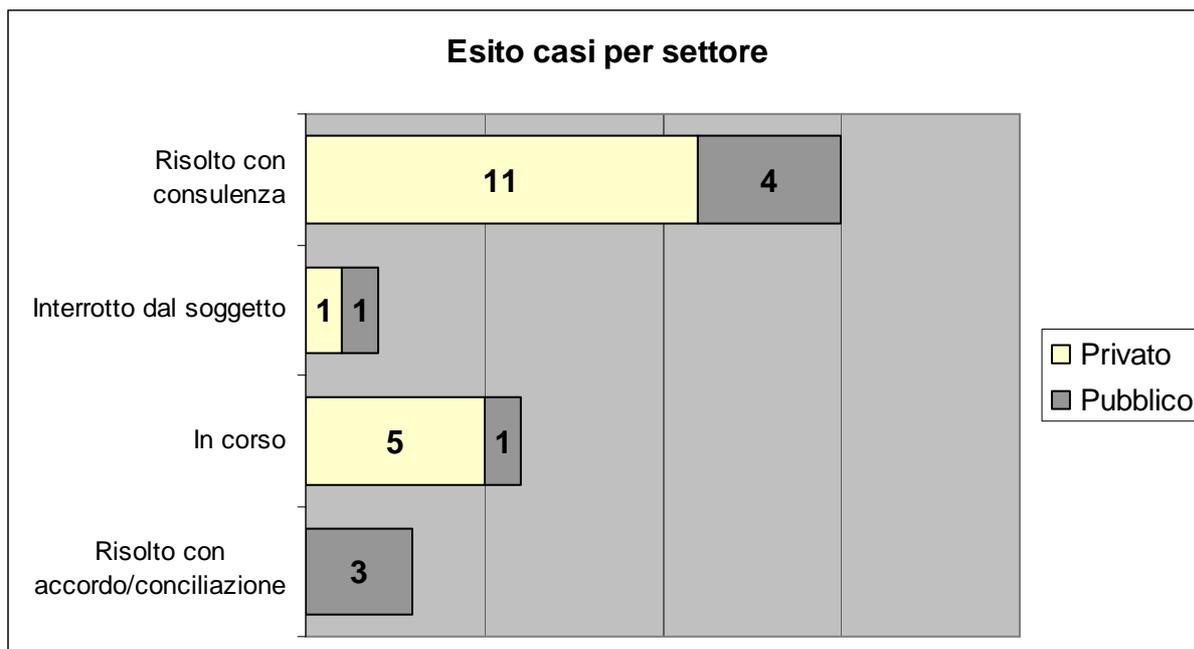
c) Casi conclusi tramite conciliazione o accordo

La Consigliera ha contribuito alla soluzione positiva di 3 episodi tramite accordo con il datore di lavoro. Due di questi riguardano lavoratrici del settore pubblico che avevano ricevuto una valutazione insufficiente ai fini della produttività, in una circostanza a causa dell'assenza per maternità, nell'altra per i rapporti difficili con il proprio responsabile. I colloqui avviati dalla Consigliera con le rispettive amministrazioni hanno permesso di sanare la situazione in termini soddisfacenti per le lavoratrici.

Un'impiegata del polo museale, molestata sul luogo di lavoro da un dipendente di ditta esterna, ha invece ottenuto il trasferimento ad altra sede, a seguito di specifica richiesta rivolta dalla Consigliera al direttore della struttura.

I grafici successivi forniscono il quadro degli esiti di ogni caso suddivisi per tipologia e settore:





CASI RELATIVI AD ANNI PRECEDENTI

Un caso relativo ad anni precedenti si è chiuso nel 2013. L'episodio, risalente al 2011, riguarda una lavoratrice di un centro estetico licenziata durante la gravidanza per chiusura dell'esercizio, che in realtà era stato trasferito ad altra sede. La Consigliera aveva pertanto avviato un'azione in giudizio contestando l'illegittimità del licenziamento, e la vicenda si è risolta con una conciliazione fra le parti, dove alla signora è stato riconosciuto un risarcimento a titolo transattivo, comprensivo delle spese legali.

Per altre due vicende in corso dal 2011, dopo trattative infruttuose con i rispettivi datori di lavoro, la Consigliera ha scelto di percorrere la via processuale. Si tratta del caso di una donna impiegata presso una grande azienda del settore bancario, costretta a dare le dimissioni a causa del forte stress ambientale cui era sottoposta, e di una responsabile amministrativa occupata presso una Residenza Sanitaria Assistita, che aveva subito un demansionamento al rientro dal congedo parentale.

L'appello in giudizio si è reso poi necessario per il caso di un'insegnante, preso in carico dalla Consigliera nel 2012, 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.

Ancora 3 i casi aperti negli anni precedenti in attesa di una definizione processuale:

- Un'impiegata presso un'azienda di trasporto pubblico, vittima di molestie e mobbing, ha visto respingere dall'INAIL la richiesta di riconoscimento della malattia professionale. Contro tale decisione la sig.ra è ricorsa in giudizio nell'anno 2010;
- Una responsabile amministrativa di società operante nel campo della moda è stata prima spostata a mansioni inferiori al rientro dall'astensione obbligatoria per maternità, ed infine licenziata al compimento di un anno del figlio. La vertenza giudiziaria è stata avviata nel 2012;

- Una lavoratrice impiegata nel servizio di portineria presso un ente pubblico, a seguito di passaggio dell'appalto, non è stata riassunta dalla cooperativa subentrante, che è così contravenuta alla normativa sul *repechage*. L'istanza al tribunale risale all'anno 2012.

Dal quadro complessivo emerge come l'intervento della Consigliera si riveli essenziale per la risoluzione di molte controversie senza passare per vie giudiziarie o azioni legali, a conferma della validità del servizio offerto. L'accesso alle prestazioni fornite dalla Consigliera permette a gran parte dei soggetti discriminati di trovare risposta alle proprie difficoltà evitando i costi – sia economici che psicologici - e i tempi spesso lunghi dei procedimenti ordinari, mentre tribunali e direzioni del lavoro sono svincolati da un ulteriore carico di incombenze.

ATTIVITA' DI INFORMAZIONE

L'ufficio della Consigliera ha inoltre fornito informazioni su richieste telefoniche o via mail in merito alle tematiche di competenza.

A seguito dell'iniziativa di diffusione sul territorio dell'opuscolo **“Patologie oncologiche e invalidanti. Quello che è importante sapere per le lavoratrici e i lavoratori”** – a cui la Consigliera ha contribuito nel 2012 - molti sono stati i contatti di utenti che necessitavano di chiarimenti sulla normativa. Al fine di assicurare indicazioni esaurienti in materia, la Consigliera si è avvalsa del supporto dell'Ufficio provinciale per il Collocamento Mirato e delle associazioni di settore.

Altri argomenti affrontati con maggior frequenza hanno riguardato l'informativa sui congedi parentali e sulle novità introdotte dalla Riforma Fornero per i lavoratori padri.

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:

- Contribuito all'organizzazione della giornata seminariale **“INCONTRARE LE OPPORTUNITÀ PERCORSI INNOVATIVI PER LA RICERCA DI LAVORO”**, promossa da Italia Lavoro e rivolta a donne disoccupate. L'evento si è tenuto il 29 maggio presso l'Auditorium Il Fuligno di Firenze, con la presenza di oltre 50 persone.
- Supporto al Gruppo Donne dell'Associazione Manager Italia per l'organizzazione dell'evento **“UN FIOCCO IN AZIENDA”**, presentazione di un progetto rivolto alle aziende che intendono gestire in maniera più corretta ed efficace la maternità delle proprie dipendenti. L'iniziativa si è svolta il giorno 10 ottobre presso Palazzo Medici-Riccardi, sede della Provincia di Firenze.
- Collaborazione al progetto **“E-MI. Emergenza Minori”** dell'Associazione Nosotras, sulla prevenzione delle MGF (mutilazioni genitali femminili) nelle bambine e adolescenti immigrate. Nell'ambito del progetto, la Consigliera ha curato la preparazione di quattro momenti formativi dedicati alle insegnanti di scuola elementare nei Comuni di Empoli e Fucecchio per la conoscenza delle MGF. Gli incontri si sono svolti nel mese di gennaio.
- Adesione, in qualità di partner, al progetto **“Per un sistema toscano anti-discriminazione”**, presentato dalla Regione Toscana e finanziato su Bando FEI – UNAR,

il cui obiettivo è la costituzione di un sistema integrato fra le varie realtà territoriali preposte alla tutela dei diritti di cittadinanza.

- Partecipazione al progetto “**D.OR.A.: donne, orientamento, accoglienza**”, presentato dall’Associazione Nosotras e finanziato su L.R. 16/09 “Cittadinanza di genere”. Il progetto intende contribuire al reinserimento lavorativo di donne disoccupate, tramite la riqualificazione professionale e un contributo all’attivazione di start-up imprenditoriali.
- Intervento, nell’ambito del “**Progetto scuola**” (promosso da FORMEZ e dall’Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità), presso l’Istituto Superiore Cellini/Tornabuoni di Firenze nei giorni 5 e 6 dicembre. La Consigliera ha introdotto i temi delle pari opportunità nel mondo del lavoro e della necessità di rimuovere gli stereotipi di genere nella scelta dei percorsi professionali per gli studenti.
- Audizioni presso il **Comitato per l’Imprenditoria Femminile** della Camera di Commercio di Firenze ed il Comitato Pari Opportunità dell’**Ordine dei Commercialisti di Firenze**. Gli argomenti trattati hanno riguardato l’adesione delle imprese locali alla Carta per le Pari Opportunità e la possibile organizzazione di un percorso formativo per donne interessate all’ingresso nei CdA.

Attività rivolta ai CUG

Nel corso del 2013 la Consigliera ha sviluppato una serie di attività rivolte a rilanciare l’iniziativa dei Comitati Unici di Garanzia sul territorio fiorentino, percorso culminato con la giornata seminariale del 23 ottobre “**I CUG: la nuova frontiera della rappresentanza**”. L’evento, promosso in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità della Provincia di Firenze, ha rappresentato un’occasione di confronto e di scambio fra i Comitati costituiti a livello locale, offrendo agli stessi la possibilità di fare rete e rafforzare le proprie capacità di azione.

La Consigliera ha inoltre avviato una serie di incontri specifici per i CUG dell’area Empolese-Valdelsa, al fine di stimolare la nascita di un coordinamento unitario per la zona. Contatti analoghi sono stati presi dalla Consigliera con i CUG di Lastra a Signa, Signa e Scandicci.

Infine, per due casi di discriminazione relativi a dipendenti del settore pubblico, la Consigliera ha interessato i CUG dei rispettivi enti, con esiti positivi sia per la soluzione delle singole vicende, sia per il dialogo che si è instaurato fra CUG e parte dirigenziale.

CONVEGNI E PARTECIPAZIONE A TAVOLI ISTITUZIONALI

Nel 2013 le Consigliere di Parità hanno portato il proprio contributo alle seguenti iniziative:

- | | |
|-----------|---|
| 1/3/2013 | Firenze. Convegno “L. 120/2011. Donne e uomini: pari opportunità, diverse prospettive”; CPO Ordine dei Commercialisti di Firenze. <i>Relazione e partecipazione a tavola rotonda.</i> |
| 4/5/2013 | Firenze. Incontro “Professioniste e rappresentanza nella dirigenza ordinistica”; Associazione Donne nelle Professioni di Ordini e Collegi. <i>Intervento.</i> |
| 27/6/2013 | Firenze. Convegno “Fiocco in azienda... e in studio”; CPO Ordine dei Commercialisti di Firenze. <i>Intervento Consigliera supplente.</i> |
| 9/11/2013 | Calenzano (FI). Inaugurazione spazio “Sulle onde della scienza”. Inside Science, con il contributo di Lilly S.p.A. <i>Intervento.</i> |

27/11/2013 Tavola rotonda “Per una cultura del rispetto: basta alla violenza sulle donne e al femminicidio”; Azienda Regionale Diritto allo Studio. *Intervento Consigliera supplente.*

Le Consigliere sono state inoltre presenti nei seguenti organismi:

- Commissione provinciale per le Pari Opportunità;
- Commissione Pari Opportunità del Comune di Firenze;
- Commissione Tripartita provinciale e dell’Unione dei Comuni Empolese-Valdelsa;
- Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Firenze.
- Rete regionale delle Consigliere di Parità.

AUTOFORMAZIONE E MATERIALI

14 e 21/1/2013 Firenze. Corso di formazione su Pari Opportunità ed Empowerment Femminile; Progetto Donna.

16/1/2013 Roma. Seminario di studio dedicato alle Consigliere di Parità sulla Convenzione di Istanbul di condanna alla violenza domestica. Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità.

5/2/2013 Roma. Riunione operativa relativa alla Carta per le Pari Opportunità; Ufficio Consigliera di Parità Provincia di Roma.

6/2/2013 Roma. Seminario di studio “Il mercato del lavoro oggi e il ruolo delle giovani e dei giovani”; Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità.

6/3/2013 Firenze. Convegno “Forme flessibili di accoglienza familiare”; Istituto degl’Innocenti.

12/3/2013 Roma. Seminario di lavoro “Presentazione del monitoraggio sulle dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre”; Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità.

13/3/2013 Roma. Seminario di studio “Tutela contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro”; Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità.

15-16/3/2013 Brescia. Corso di formazione “Donne nei CdA: una risorsa e un’opportunità”. Consigliera di Parità della Provincia di Brescia.

6/4/2013 Reggello (FI). Convegno “Salute della donna: valorizzare e costruire la maternità oggi”. Assessorato alle Pari Opportunità Provincia di Firenze.

24/4/2013 Roma. Seminario di approfondimento sulla materia antidiscriminatoria: casi pratici e istruzioni per l’uso. Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità.

10/5/2013 Pistoia. Convegno “Uguaglianza di genere sul lavoro: prevenzione delle discriminazioni e strumenti di tutela”; CGIL

13-17/5/2013 Visita a Niamey (Niger) con delegazione dell’Ass. Nosotras per le iniziative contro le pratiche di MGF legate alla Giornata Nazionale della Donna; ONG CONIPRAT e UNICEF.

- 13-14/6/2013 Napoli. Percorso formativo di aggiornamento sulle norme introdotte in materia di diritto e mercato del lavoro; Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità.
- 21/6/2013 Lucca. Incontro su “Tempi di lavoro e tempi di vita”, del ciclo “Raccontare il lavoro delle donne”; Consigliera di Parità della Provincia di Lucca.
- 17/7/2013 Roma. Incontro di aggiornamento su “I recenti sviluppi e provvedimenti del D.L. 95/2012”; Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità.
- 1/8/2013 Firenze. I° seminario del ciclo formativo promosso dalla rete dei CUG Sanità toscana; Consigliera regionale di Parità. [partecipa la Consigliera di Parità supplente]
- 13/9/2013 Firenze. Seminario “Rappresentanza di genere: la composizione degli organi dei comuni”; ANCI Toscana.
- 19/9/2013 Pisa. Convegno “Organizzazione del lavoro e relazioni familiari”; Consigliera di Parità della Provincia di Pisa.
- 8/10/2013 Empoli (FI). Covegno “Violenza di genere e disabilità”; Associazione Frida.
- 16/10/2013 Firenze. Convegno “Donne in quota: donne ai vertici delle società e nei CdA”; Commissione regionale per le Pari Opportunità.
- 25/10/2013 Firenze. Tavola rotonda “Oltre le statistiche: il volontariato delle donne”; CESVOT.
- 14/11/2013 Empoli (FI). Dibattito “Il femmicidio è un crimine, insieme lo fermeremo”; AUSER.
- 25/11/2013 San Miniato (PI). Incontro “I centri antiviolenza e le politiche di contrasto alla violenza di genere”; Associazione Frida.
- 26/11/2013 Pisa. Presentazione V° rapporto sulla violenza di genere in Toscana; Regione Toscana.
- 3/12/2013 Livorno. Convegno “La violenza non è per sempre. A sostegno delle vittime di reato”; Consigliera di Parità della Provincia di Livorno.
- 6/12/2013 Modena. Convegno “Facciamo luce sul lavoro 2.0”; Direzione Territoriale del Lavoro Modena.
- 17/12/2013 Bologna. Seminario “Le novità del decreto lavoro”; Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità.