



Info epocadonna è il mensile di aggiornamento e informazione che raccoglie curiosità, novità e appuntamenti segnalati dalle Associate per le Associate.

## SEZIONI

- [normativa di riferimento](#)
- [eventi, seminari corsi da segnalare](#)
- [idee e progetti per le pari opportunità](#)
- [calendario appuntamenti epocadonna](#)
- [i numeri della parità](#)

## NORMATIVA DI RIFERIMENTO

*In questo numero nella presente sezione si intendente fornire un quadro sintetico dei ruoli e dei campi di attività degli **ORGANISMI DI PARITÀ**.*

### CONSIGLIERA DI PARITÀ'

In un momento in cui la materia del lavoro occupa un posto centrale nel dibattito politico e istituzionale, il **tema della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne** si configura come elemento di **elevata criticità**, sia per quanto riguarda l'accesso al lavoro e le retribuzioni, che per quanto concerne la progressione di carriera e la qualificazione professionale.

La normativa che disciplina e regola questa materia, si pone innanzi tutto l'obiettivo di fornire un **rimedio alle situazioni di squilibrio** e alle **discriminazioni dirette e indirette** che si perpetuano ancora oggi nel mondo del lavoro.

In questo ambito, la legge principale è senz'altro la 903/77 che ha come finalità la **parità di trattamento tra uomo e donna nel lavoro**, che si esplica in tutta una serie di fattispecie che integrano comportamenti discriminatori e che, come tali, sono vietati. Una legge che tutela la donna lavoratrice, considerata **sogetto "debole"**.

Un'inversione di tendenza rispetto a questa concezione è rappresentata dalla L. 125/91, che definisce la donna come **sogetto attivo**, non più quindi solo passivo e destinatario di tutela, ma sogetto che può e deve contribuire al raggiungimento della parità. Questa legge predispone una serie di strumenti al fine di

prevenire e, nel caso, porre rimedio alle situazioni di discriminazione, istituendo il **Comitato Nazionale Pari Opportunità** e le **Consigliere Nazionali, Regionali e Provinciali di parità**, omettendo però di fornire a queste figure gli adeguati mezzi, strumenti e risorse per operare concretamente.

Per dare compiutezza agli obiettivi di questa legge, si dovrà arrivare al 2000 con il decreto legislativo 196, che modifica direttamente la legge 125/91. Lo strumento più importante disciplinato da questo decreto è senz'altro quello delle **Consigliere di Parità**, la cui funzione principale è quella di promuovere l'occupazione femminile, di controllare l'attuazione dei principi di pari opportunità e di non discriminazione.

Sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale di durata almeno triennale nelle materie concernenti l'ambito della presente legge.

Il consigliere di parità, è componente con voto deliberativo della commissione centrale per l'impiego nazionale e regionale. Anche a livello provinciale è nominato un consigliere di parità **presso la commissione circoscrizionale per l'impiego** che ha sede nel capoluogo di provincia, con facoltà di intervenire presso le altre commissioni circoscrizionali per l'impiego operanti nell'ambito della medesima provincia. I consiglieri di parità, ai rispettivi livelli, sono componenti degli organismi di parità presso gli enti locali regionali e provinciali. Per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e presso una direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

I consiglieri di parità sono pubblici funzionari e hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni medesime.

Il potere più importante in capo a questa figura è senz'altro quello delle **azioni in**



**giudizio.** La Consigliera può in tutte le controversie individuali e collettive esperire il **tentativo di conciliazione** ex art. 410 c.p.c., adire l'autorità giudiziaria tramite **ricorso al Giudice del lavoro**, esperire il **ricorso in via d'urgenza** ex art. 15 L. 903/77, sia come procuratrice della donna che si ritiene lesa, sia in sua vece qualora la stessa non si voglia esporre in prima persona.

L'onere della prova, in questo tipo di cause, è semplificato in quanto si prevede che la discriminazione possa essere provata anche con dati statistici delle assunzioni in quella determinata azienda, e spetterà quindi poi al datore di lavoro fornire prova contraria

## Compiti

La Consigliera di Parità è la **figura istituzionale** individuata per intervenire in modo specifico sulle tematiche delle Pari Opportunità legate al **mondo del lavoro**. Opera a livello nazionale, regionale e provinciale con il compito di intraprendere ogni utile iniziativa a favore del **rispetto del principio di non discriminazione** e della **promozione di pari opportunità** per lavoratori e lavoratrici. Un compito importante in un campo in cui le discriminazioni nei confronti delle donne sono tuttora marcate e terreno di lotta per la conquista di pari opportunità e pari diritti.

La Consigliera di Parità è una figura di **mediazione** in ambito istituzionale e lavorativo, un punto di riferimento per l'attuazione di politiche a favore delle donne. Le sue attività riguardano:

- la **tutela** e la **vigilanza** circa il rispetto della parità e nei confronti delle discriminazioni
- la **promozione dei principi di parità** e delle azioni positive a favore di una migliore presenza delle donne sul mercato del lavoro.

Le Consigliere di Parità operano grazie a fondi del Ministero del Lavoro, integrati dalla Regione Piemonte a copertura delle spese gestionali e per l'avvio di attività e iniziative.

## EVENTI, SEMINARI E CORSI

*Nella seconda sezione del mensile vengono segnalati gli eventi, seminari e corsi proposti a livello Provinciale, Regionale ecc. che trattano il tema della pari opportunità fra uomo e donna.*

## NEWS

### NUOVO BANDO PER IL SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA

E' stato pubblicato sul BURL il bando per l'erogazione di contributi a sostegno dei progetti innovativi attuativi della legge regionale 23/99 «Politiche regionali per la famiglia - anno 2003»

Saranno finanziate le iniziative del privato sociale che mirano, ad esempio, alla creazione e alla gestione di **asili nido, di nidi-famiglia, di nidi di condominio o di azienda**, di attività ludiche e ricreative per la prima infanzia, di programmi di formazione e informazione per i giovani sui temi della sessualità e della procreazione responsabile, della dispersione scolastica e di "banche del tempo". Il finanziamento regionale per ogni progetto presentato dalle associazioni del non profit non potrà superare la somma **25.880 euro** e non potrà comunque essere superiore al **70%** del costo complessivo del progetto

I progetti di riferimento alla legge sulle «Politiche regionali per la famiglia - anno 2003» dovranno essere presentati all'Asl di Valle Camonica - Sebino - Ufficio Protocollo entro il 16 giugno 2003, anche se si consiglia di presentarli anticipatamente per permettere ai responsabili di avere il tempo necessario per valutarli.

### STANDARD MINIMI ORGANIZZATIVI DEI MICRO-NIDI NEI LUOGHI DI LAVORO

*Al via la regolamentazione dei micro-nidi nei luoghi aziendali: un tassello importante per i servizi alla prima infanzia*

Il **14 aprile 2003** è stata approvata dalla Conferenza unificata l'Intesa prevista al comma 5 dell'articolo 70, legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Finanziaria 2002), sugli **standard minimi organizzativi per i micro-nidi nei luoghi di lavoro**, quali strutture



destinate alla cura e all'accoglienza dei figli dei dipendenti.

Lo schema di intesa messo a punto in sede tecnica dalla Conferenza unificata è stato oggetto di un articolato confronto tra i rappresentanti delle **Amministrazioni centrali** (Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e Dipartimento per le Pari opportunità), i rappresentanti delle **Regioni** e dei **Comuni**.

L'intesa rappresenta un tassello importante nel processo di sviluppo della rete dei servizi per la prima infanzia, definendo, nel rispetto della normativa regionale e della regolamentazione comunale e delle esigenze dei bambini, **caratteristiche innovative**, soprattutto in termini di **flessibilità organizzativa** concordata tra **genitori lavoratori e datori di lavoro**, per quei servizi realizzati nei luoghi di lavoro in favore dei figli dei lavoratori.

Il provvedimento è articolato in **8 paragrafi**, preceduti da un preambolo, che disciplinano tutti gli aspetti connessi alla gestione ed organizzazione del micro-nido nel luogo di lavoro, in coerenza con la normativa regionale ed i regolamenti comunali.

Di particolare rilevanza il **paragrafo 3** (secondo capoverso) che consente ai genitori lavoratori e all'ente gestore, ferme restando le esigenze dei bambini, di **concordare l'apertura del nido secondo specifiche forme di flessibilità organizzativa**.

L'ammissione al micro-nido (paragrafo 1) è assicurato ai bambini di età tra i tre mesi ed i tre anni figli di lavoratori anche di più strutture e, ove possibile, ai bambini residenti nel territorio limitrofo. Essi sono ubicati in una struttura interna al luogo di lavoro o, nelle immediate vicinanze (paragrafo 7), al fine di assicurare l'accessibilità e l'agevole utilizzazione delle strutture da parte dei genitori lavoratori.

## CONVEGNO

### L'accesso al credito...dopo il 2006

*Un convegno promosso dal Comitato per l'imprenditoria femminile della Provincia di Torino*

Si terrà a Torino il 12 maggio 2003 il convegno **"Imprenditoria femminile e accesso al credito: cosa cambia con Basilea**

**II"** promosso dal Comitato per l'imprenditoria femminile della Camera di Commercio di Torino.

Il convegno si propone di illustrare cosa accadrà con l'introduzione di Basilea II, il nuovo **accordo internazionale** diretto ad individuare **nuove regole** per la definizione dei requisiti di **solidità patrimoniale delle banche**, la cui entrata in vigore nel sistema è prevista per l'**inizio 2006**.

Si teme, in particolare, che il nuovo accordo possa penalizzare il **finanziamento delle PMI** inducendo le banche a ridurre il credito ad esse destinato e ad aumentare al contempo i tassi di interesse richiesti.

La valutazione dell'impatto della normativa europea e il nuovo ruolo dei Confidi saranno gli argomenti sui quali interverranno relatrici e relatori, invitati a riflettere sul futuro sistema di accesso al credito per le imprese locali con un'attenzione particolare per le **imprese femminili**.

Lunedì 12 maggio 2003 - ore 9.30 - 12.30  
Centro Congressi Torino Incontra - Via Nino Costa, 8 - 10123 Torino

### Comitato imprenditoria femminile

Indirizzo Via San Francesco da Paola 24, terzo piano Tel. 011/5716354

e-mail:

[comitatoimprenditoriafemminile@to.camcom.it](mailto:comitatoimprenditoriafemminile@to.camcom.it)

## IDEE E PROGETTI PER LE PARI OPPORTUNITÀ

### DONNE IN PROPRIO

Il primo Centro Servizi in Italia **dedicato alle nuove imprese create da donne**.

Il centro servizi "Donne in Proprio", realizzato nel quadro di un progetto Fondo Sociale Europeo/Ministero del Lavoro/Regione Lombardia (FSE ob. 3 misura E 1 progetto n. 33197 Azione di Sistema a sostegno della nuova imprenditorialità femminile) offre un modello innovativo di assistenza personalizzata, fornendo alle imprenditrici servizi reali con lo scopo di dar loro:

- **informazioni mirate** utili al business
- **opportunità di aggiornamento e formazione** sia al ruolo imprenditoriale



che sulle modalità di gestione corretta di un'impresa

- **assistenza gratuita di specialisti**
- **occasioni per creare una rete** con le altre imprenditrici e con gli operatori di sviluppo locale del territorio provinciale.

Il Centro Servizi "Donne in Proprio" indente in particolare affrontare la delicata fase dei primi anni di attività, in cui si concentrano le scelte strategiche e l'impostazione della struttura e del funzionamento aziendale che condizioneranno il futuro della impresa.

Il progetto è promosso da: **Formaper**, azienda speciale della Camera di Commercio di Milano; **Associazione Piccole Imprese di Milano e Provincia**; **Banca Popolare di Milano**; **CEPAD**, Centro d'ateneo per l'Educazione Permanente e A Distanza dell'Università Cattolica; **Iniziativa Italia**, Libera Associazione di Imprenditori per il progresso della cultura aziendale; **Comitato per l'Imprenditorialità Femminile legge 215/96** della Camera di Commercio di Milano; **Scuola Superiore del Commercio, del Turismo e dei Servizi**.

Sito: <http://www.donnenuoveimprese.it>

## APPUNTAMENTI

*Di seguito vengono riportati gli appuntamenti organizzate dall'Associazione*

### SEMINARI INFORMATIVI EPOCADONNA

Le serate si configurano come momenti di incontro e confronto sui temi cardine dell'attività associativa:

#### **Lunedì 12/05/2003** – Donna e famiglia

Avv. Seriola Silvana – Specializzata in cause di separazione

Dr.sa Tonni Sabrina – Psicologa – consultorio Familiare

#### **Lunedì 09/06/2003** – Donna e politica: problema di partecipazione o di rappresentanza?

## I NUMERI DELLE PARI OPPORTUNITA'

*A partire dal quarto numero del nostro strumento informativo abbiamo deciso di dedicare l'ultima sezione alla raccolta di alcune interessanti ricerche statistiche che le donne fanno registrare nei diversi ambiti sociali.*

I DATI SONO TRATTI DA:

### Indagine Censis su "Donne e Politica"

*La ricerca è stata promossa dalla Commissione Nazionale Parità e commissionata dal Dipartimento per le Pari Opportunità – Aprile 2003*

"Donne e Politica. Vincoli e opportunità", questo il titolo scelto per una ricerca promossa dalla **Commissione Nazionale Parità** e commissionata dal **Dipartimento per le Pari Opportunità**, avente come obiettivo l'analisi della **percezione sociale** nei riguardi delle donne che ricoprono **incarichi di rilievo nelle pubbliche amministrazioni**, in particolare delle donne sindaco e delle donne con altre cariche pubbliche.

La rilevazione, svolta dal **CENSIS**, è stata effettuata tramite intervista su tutto il **territorio nazionale** nel mese di **marzo 2003** e ha coinvolto **1000 persone** fra i 18 e gli 85 anni, il **56% di sesso femminile**. Per ciò che concerne la collocazione politica, gli intervistati si distinguono per il 22,9% di persone che non hanno alcuna preferenza di schieramento e per una certa prevalenza di appartenenti allo schieramento di sinistra.

### I risultati

Un primo dato evidenzia il **numero esiguo delle donne** che occupano spazi e ruoli significativi nelle amministrazioni comunali sia per elezione, che per nomina: precisamente il **20,8%** nei comuni con meno di 15mila abitanti, l'**11,2%** nei comuni con almeno 15 mila abitanti.

Quanto alle **donne consigliere** comunali, laddove ci sono sempre una componente minoritaria: nella maggior parte dei casi (41,4%) il loro numero è compreso tra 1-5 membri. La loro presenza è sicuramente più penalizzata nelle regioni centrali: si osservi che la percentuale relativa a un numero di consiglieri comunali donne superiore a 5 (tra 5 e 10) è pari solo al 2,0% contro l'8% delle regioni del Nord-Ovest, il 6,4% delle regioni del Nord-Est e il 7,6% delle regioni del Sud.



Amministrazioni comunali – Comuni capoluogo 2003									
	Sindaci			Assessori			Consiglieri		
	Totale	D.	%	Totale	D	%	Totale	%	
ABRUZZO	4	-		42	3	7,1	160	7	4,3
BASILICATA	2	-		20	0	0,0	76	5	6,5
CALABRIA	5	1		56	11	19,60	200	13	6,5
CAMPANIA	5	1		49	5	10,20	179	13	7,2
EMILIA ROMAGNA	9	1		98	21	21,40	366	68	18,50
FRIULI VENEZIA G.	4	-		36	5	13,80	152	18	11,80
LAZIO	5	-		56	11	19,60	220	25	11,30
LIGURIA	4	-		44	7	15,90	170	23	13,50
LOMBARDIA	11	-		113	16	14,10	459	62	13,50
MARCHE	4	-		35	4	11,40	160	20	12,50
MOLISE	2	-		15	1	6,6	80	5	6,4
PIEMONTE	8	1		79	13	16,40	330	42	12,70
PUGLIA	5	2		51	3	5,8	164	9	5,4
SARDEGNA	4	-		43	3	6,9	160	16	0,42
SICILIA	9	-		67	4	5,9	292	17	5,8
TOSCANA	10	-		104	25	24,00	365	45	12,30
TRENTINO A.ADIGE	2	-		18	4	22,20	99	17	17,10
UMBRIA	2	-		21	4	19,00	80	6	7,5
VALLE D'AOSTA	1	-		6	1	16,60	29	5	17,20
VENETO	7	1		70	8	11,40	290	41	14,10
	103	7	6,70	1.023	148	14,40	4.028	457	11,30

Fonte: Ministero dell'Interno

Al 10 aprile 2003 risultano sospese le amministrazioni di :Caserta, Enna, Foggia e Pistoia. Il dato complessivo dei consiglieri è riferito agli amministratori in carica Aggiornato all'Aprile 2003

Analoghe considerazioni si possono fare quanto alla presenza di assessori donne. E, ancora una volta, non aiuta la presenza di un sindaco donna (35.6% per la classe 1-5; 2.6% per la classe 5-10), considerando che le percentuali più significative sono quelle relative alla presenza di un uomo a capo dell'amministrazione comunale (37.6% per la classe 1-5; 3,0% per la classe 5-10).

La tendenza, che sancisce l'**estranità delle donne rispetto ai "percorsi" e ai "circuiti" delle**

**politiche locali che contano** sono confermate dalle percentuali relative ai settori strategici come quello delle Politiche di infrastrutture e lavori pubblici.

A tal proposito, tuttavia, c'è da rilevare che la marginalità della presenza femminile negli assessorati è in palese contraddizione con le aspettative e le esigenze dell'opinione pubblica rappresentata dal nostro campione. Infatti, alla richiesta di esprimere un parere in merito all'attuale numero degli assessori donne, il 68,3% degli intervistati ha dichiarato di ritenere il loro numero insufficiente.

Ferme restando tutte le considerazioni relative alla marginalità della presenza femminile nelle arene decisionali, c'è da dire, tuttavia, che, quando sono presenti sulla scena pubblica per eccellenza dell'attività politica, le donne mostrano, sia pur in maniera minoritaria appunto, ma non meno esplicita, la tendenza a ridefinire, al suo interno, codici strumentali ed espressivi secondo modelli specifici della loro differenza di genere.

Per governare, infatti, bisogna mettere in campo saperi che sono patrimonio innanzitutto delle donne: saper ascoltare, saper mediare tra le diversità, avere cura delle relazioni, senso del limite, senso pratico, attenzione alle conseguenze pratiche delle proprie azioni. Il che sta a dire che l'uguaglianza di condizione con gli uomini va ricercata, in ogni caso, nel rispetto delle differenze e delle specificità dei sessi. Il rischio è, infatti, quello della omologazione, che implicherebbe la perdita di questo "patrimonio" delle donne e, dunque, di vanificare la possibilità di un "valore aggiunto" da parte loro.

Gli intervistati riconoscono alcuni punti di forza e di specificità delle donne, fino al punto che si può pensare alla definizione di un **modello di governo locale al femminile**: le donne, infatti, mettono in campo alcuni saperi che sono riconosciuti come patrimonio femminile ossia:

- un **maggiore pragmatismo**,
- il **saper ascoltare**,
- il **saper mediare tra le diversità**,
- l'avere **cura delle relazioni** e
- l'avere **attenzione alle conseguenze pratiche delle proprie azioni**.

Dalla ricerca emerge, quindi, un certo **paradosso**: **sul piano sociale sembra che la presenza delle donne in politica non sia più un problema, mentre sul piano dei fatti continua ad esserlo**. Infatti, anche laddove le donne vadano a ricoprire posizioni di responsabilità nell'amministrazione comunale, il loro apporto è generalmente confinato all'esercizio di competenze relative all'erogazione di servizi alla persona, in particolare di quelli educativi e



socio-assistenziali, piuttosto che, per esempio, agli interventi nell'ambito del territorio e delle infrastrutture o dello sviluppo economico.

Strettamente legato al tema della rappresentanza è quello della **partecipazione politica**. Leggerne la versione al femminile e nei contesti locali non cambia molto rispetto ai consueti scenari di crisi che la partecipazione politica si trova ad affrontare nel paese e anche al di fuori nel mondo occidentale. Primo indicatore specifico e tradizionale: l'iscrizione ai partiti politici. Risultato generale: l'80,2% del campione non partecipa in alcun modo all'attività dei partiti, e tanto meno vi si iscrive. Meno propensi a questo genere di coinvolgimento sono le donne (83,2% contro il 76,4% degli uomini), i giovani dai 18 ai 29 anni (88,8%). Insomma, la conferma – se ancora ve ne fosse bisogno – di una caduta verticale di legittimazione del sistema partitocratico.

### Rapporto con i partiti, in base al sesso (val %)

	Totale	Uomo	Donna
Sono iscritto, ma non partecipo	4,8	5,9	3,9
Sono iscritto e partecipo attivamente	4,9	6,8	3,4
Non sono iscritto e partecipo attivamente	10,1	10,9	9,5
Non sono iscritto e non partecipo attivamente	80,2	76,4	83,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2003

C'è in definitiva un pieno accordo sul fatto che l'amministrazione pubblica debba essere investita da un **processo di femminilizzazione**, peraltro in atto da alcuni anni, che porti ad una sostanziale riduzione dello scarto tra presenza femminile e presenza maschile a tutti i livelli di responsabilità.

Volere agire in tal senso comporta la necessità di estendere la sensibilità delle donne, soprattutto delle giovani donne, nei confronti dell'impegno in politica, puntando sulla loro sensibilità "naturale" verso la composizione di interessi contrapposti e sul possesso (o lo sviluppo) delle qualità riconosciute dagli italiani importanti per il buon governo: la trasparenza, l'ascolto, la comunicazione, l'agire collettivo e di rappresentanza.

Spetta soprattutto alle donne impegnarsi per acquisire una identità più visibile nel mercato politico, ma i partiti dovrebbero costituire sponde più solide e accoglienti per le risorse femminili – anche nei processi di nomina degli Assessori e delle altre cariche pubbliche locali.

1994	TOTALE CANDIDATIE	TOTALE candidate	% CA. TE/ CA. TI	TOTALE DONNE ELETTE	% ELETTE/ ELETTI	% ELETTE/ CA. TE
CAMERA	2899	504	17,38	95	15,1	18,9
SENATO	1475	268	18,17	29	9,2	10,8
TOTALE	4374	772	17,65	124	13,1	16,1

1996	TOTALE CANDIDATIE	TOTALE candidate	% CA. TE/ CA. TI	TOTALE DONNE ELETTE	% ELETTE/ ELETTI	% ELETTE/ CA. TE
CAMERA	2194	275	12,53	70	11,1	25,4
SENATO	1007	144	14,3	26	8,2	18
TOTALE	3201	419	13,1	96	10,1	22,9

2001	TOTALE CANDIDATIE	TOTALE candidate	% CA. TE/ CA. TI	TOTALE DONNE ELETTE	% ELETTE/ ELETTI	% ELETTE/ CA. TE
CAMERA	2982	415	13,9	71	11,2	17,1
SENATO	1928	220	11,4	25	7,9	11,3
TOTALE	4910	635	12,9	96	10,1	15,1

Fonte: Ministero dell'Interno

Visto che la presenza delle donne nelle politiche locali è per gli italiani una questione di democrazia (38,9%) e di modernizzazione della politica (29,5%), servono agenzie che si facciano carico di una crescita altrettanto innovativa delle donne in politica, che sia, innanzi tutto, vincente, e che porti – attraverso l'offerta di servizi di sviluppo alle donne – ad un salto di qualità nelle dinamiche stesse dell'evoluzione sociale, di cui le donne sono motore e anima .

### Le donne al governo

TOTALE MINISTRI	MINISTRI DONNE	MINISTERI
23	2	On. LETIZIA MORATTI, Ministro Istruzione, Università e Ricerca scientifica On. STEFANIA PRESTIGIACOMO, Ministro per le Pari Opportunità
TOTALE SOTTOSEG.	SOTTOSEG DONNE	MINISTERI
56	6	MARGHERITA BONIVER, Sottosegretaria, Ministero degli Esteri IOLE SANTELLI, Sottosegretaria, Ministero di Grazia e giustizia MARIA TERESA ARMOSINO, Sottosegretaria, Ministero Economia e Finanze VALENTINA APREA e MARIA GRAZIA SILIQUINI, Sottosegretarie, Ministero Istruzione, Università e Ricerca scientifica GRAZIA SESTINI, Sottosegretaria, Ministero Lavoro e Politiche sociali