MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Dipartimento per le politiche del lavoro previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Consigliera Nazionale di Parità

RAPPORTO SULL'ATTIVITA' DELLE CONSIGLIERE NAZIONALI DI PARITA' PER L'ANNO 2024

Ai sensi dell'art. 15, comma 7, D. Lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni e integrazioni

Marzo 2025

Il rapporto è presentato congiuntamente dalle Consigliere Nazionali effettiva e supplente:

Filomena D'Antini

Consigliera Nazionale di Parità effettiva

Agnese Nadia Canevari

Consigliera Nazionale di Parità supplente

A cura di Filomena D'Antini e Agnese Nadia Canevari
Si ringrazia per il supporto
lo Staff tecnico
del Ministero del lavoro e politiche sociali

RAPPORTO ATTIVITÀ DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ PER L'ANNO 2024 (art. 15, comma 7, D. Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.)

SOMMARIO

Presentazione 4

Introduzione 5

1. Il ruolo delle Consigliere di Parità e il contesto occupazionale 9

2. La Conferenza Nazionale e il Piano di attività 12

3. Attività antidiscriminatoria 18
   3.1. Analisi e dati provenienti dai territori 18
   3.2. Analisi e dati a livello nazionale 23
   3.3. Criticità 24

4. Convalide dimissioni 27

5. Analisi dei rapporti biennali delle aziende con oltre 50 dipendenti 29
   5.1. Sintesi rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile biennio 2020-2021 32

6. La certificazione di genere 36
   6.1. Meccanismi di incentivazione delle imprese 38
   6.2. Piccole e medie imprese (PMI) e microimprese 39
   6.3. Aggiornamenti 40
   6.4. I compiti delle Consigliere di Parità: il controllo e la formazione – Le Linee Guida per la formazione sulla certificazione di genere ex D.I. 18 gennaio 2024 42

7. La relazione al Parlamento 44

8. Pareri sui piani di azione positive/PIAO 45

9. Verifica composizione Commissioni di Concorso 46

10. Comitati di Sorveglianza Piani nazionali relativi a fondi comunitari 47
    10.1.Sottocomitato diritti sociali 48

11. Violenza contro le donne 48

12. Le relazioni esterne 49
    12.1. Protocollo Intesa Consiglio Nazionale Ordine Consulenti Lavoro 50
    12.2. Protocollo Intesa interregionale 50
    12.3. Protocollo Global Thinking Foundation GLS 51
    12.4. Protocollo INL 51
    12.5. Protocollo UNAR 52
    12.6. Protocollo Consiglio Nazionale Forense 52
    12.7. Rapporto con i CUG 53
    12.8. Attività di convegnistica 53

13. Attività internazionale 58

14. Utilizzo del Fondo 59

15. Prospettive e sviluppi 60

Allegati 61

PRESENTAZIONE

Il presente rapporto costituisce un adempimento della Consigliera Nazionale di Parità la quale, a norma dell'art. 15, comma 7, del D. Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità) e successive modificazioni, entro il 31 marzo di ogni anno deve elaborare "*un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla Conferenza nazionale di cui all'art. 19*".

Il rapporto, quindi, intende fornire un resoconto puntuale dell'attività che la Consigliera Nazionale di Parità ha svolto nel corso dell'intervallo individuato dalla normativa, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024, e dell'attività della Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, di cui all'art. 19 del D. Lgs. n. 198/2006. Tale organismo, che ha sostituito la Rete delle Consigliere di Parità, è coordinato dalla Consigliera Nazionale e costituisce un momento di confronto importante, che contribuisce a "*rafforzare le funzioni delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi*" (art. 19, comma 2).

INTRODUZIONE

La parità di opportunità fra donne e uomini è un principio fondamentale del nostro ordinamento e di quello europeo che si applica a tutti i campi della vita sociale, politica e istituzionale, incluso il mondo del lavoro.

In ambito europeo, il quadro di riferimento per le Consigliere di Parità è tracciato dalla Direttiva 2006/54/CE che, tenendo presente le precedenti Direttive in materia, ha semplificato e migliorato la normativa europea sulle pari opportunità nel lavoro, oltre alle altre Direttive sulla parità.

La normativa nazionale ha riunito in un unico testo, il *"Codice delle Pari Opportunità",* il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni (d'ora in poi, Codice), tutte le questioni relative alla parità uomo-donna, sia da un punto di vista sociale e culturale (es. contempla previsioni circa i rapporti tra coniugi, i rapporti politici, come si evince dalla suddivisione del testo in "Libri") che lavoristico, nonché la struttura del sistema di perseguimento delle pari opportunità nel nostro Paese.

Il Codice, oltre a promuovere le pari opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della nostra società, prevede anche importanti strumenti con cui tale principio può essere affermato e difeso.

Un ruolo importante, per il perseguimento di questo obiettivo, è svolto dagli organismi di parità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tra cui la Consigliera Nazionale di Parità e la Conferenza Nazionale delle/dei Consigliere/i di Parità.

La Conferenza, prevista dall'art. 19 del Codice, rappresenta il luogo di confronto delle Consigliere di Parità ed *"opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi".*

La figura della/del Consigliera/e di Parità "*a livello nazionale, regionale e delle città metropolitane ed enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 ...*" è prevista dagli articoli dal 12 al 20 del citato Codice.

Per quanto riguarda la Consigliera Nazionale di parità, effettiva e supplente, la nomina è effettuata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali con il Ministro per le pari opportunità (art. 12, comma 2).

Le/i Consigliere/i di Parità regionali e delle città metropolitane e di area vasta, effettive e supplenti, sono soggetti di nomina ministeriale, previa designazione dell'Ente di riferimento

attraverso l'espletamento di una procedura di valutazione comparativa e sono presenti sul territorio (art. 12, comma 3).

Le Consigliere e Consiglieri di Parità devono possedere *"…requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro …"* (art. 13, comma 1).

Nell'esercizio delle loro funzioni, sono pubblici ufficiali e "… *hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio*" (art. 13, comma 2).

In sintesi, quindi, le/i Consigliere/i svolgono importanti funzioni di rilevazione di squilibri di genere sul lavoro relativamente all'accesso, alla progressione di carriera, alla formazione professionale, alla retribuzione, al licenziamento/dimissioni e agli aspetti pensionistici relativi alla previdenza complementare.

Svolgono altresì funzioni promozionali del principio di pari opportunità nelle politiche attive, nei progetti di azioni positive (artt. 42 e ss.), ed in ogni altra iniziativa utile a tale scopo.

Come pubblici ufficiali intervengono nei casi di discriminazione basata sul genere nell'ambito occupazionale e nei casi di molestie e/o molestie sessuali nei luoghi di lavoro con un tentativo di conciliazione e/o con il ricorso in giudizio. Anche le molestie, infatti, sono considerate discriminazioni ai sensi dell'art. 26 del Codice.

Nell'espletamento di tali funzioni è importante che ci sia la collaborazione della Consigliera, sia Nazionale che Regionale o di Area Metropolitana e di Area Vasta, con il Servizio Ispettivo Nazionale in tutte le sue articolazioni.

Le/i Consigliere/i di Parità agiscono su istanza presentata dalle/dai lavoratrici/tori che si possono rivolgere a loro direttamente nel territorio afferente al luogo di lavoro, sia in caso di discriminazioni di carattere individuale che collettiva (art. 36 e 37).

La/il Consigliera/e Nazionale interviene quando rilevi l'esistenza, nei casi di rilevanza nazionale, di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni (art. 37). Anche la Consigliera regionale ha questa prerogativa, rapportata all'ambito territoriale di riferimento.

Il Fondo per la Consigliera Nazionale di Parità di cui all'art. 18 del Codice è destinato al finanziamento dell'attività della sola Consigliera Nazionale, a seguito delle modifiche

introdotte dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151. Le attività delle Consigliere territoriali, dapprima finanziate con le risorse del Fondo nazionale per le loro attività, sono state poste a carico degli enti locali ai sensi dell'art. 17.

Inoltre, l'attività della Consigliera Nazionale si svolge in coerenza con le direttive ministeriali (art. 15, comma 2, D. Lgs. n.151/2015) e in collaborazione con le Amministrazioni centrali di riferimento, specialmente con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, e con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, con cui è stata realizzata nel tempo una proficua collaborazione.

Il supporto strumentale per l'attività della Consigliera Nazionale di Parità è fornito dal neo costituito Dipartimento per le politiche del lavoro previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro**,** costituito a seguito della riorganizzazione del Ministero realizzata con d.P.C.M. del 22 novembre 2023, in attuazione dell'art. 3, comma 1 del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazione nella legge 10 agosto 2023, n. 112, presso la Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, Divisione V, con sede in via Flavia, 6, tel. 064683.4069/4070,

e-mail: consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it.
consiglieranazionaleparita@pec.lavoro.gov.it

L'attività della Consigliera Nazionale di Parità, nonché ulteriori informazioni sulle/sui Consigliere/i territoriali, sono disponibili sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, indicato in calce al paragrafo.

Con decreto della Ministra del lavoro e politiche sociali di concerto con la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità del 12 marzo 2024, registrato alla Corte dei conti il 20 aprile 2024, sono state nominate le nuove Consigliere Nazionali Avv. Filomena D'Antini nel ruolo di effettiva e dott.ssa Agnese Nadia Canevari nel ruolo di supplente. Fin dall'inizio del mandato, è stato instaurato un rapporto di proficua collaborazione nello svolgimento del ruolo, basato sulla condivisione delle azioni e decisioni da intraprendere, e sul costante confronto e collaborazione sia con il Ministero del lavoro sia con il Dipartimento per le pari opportunità.

L'attività delle Consigliere territoriali è debitamente monitorata e analizzata attraverso i rapporti annuali che esse debbono presentare agli organi che le hanno designate e nominate ai sensi dell'art. 15, comma 6, del d. lgs. n. 198/2006. I risultati dell'analisi sui rapporti annuali delle Consigliere, realizzata a cura dello Staff delle scriventi, vengono presentati nel corso della

Conferenza Nazionale. Il presente Rapporto è comprensivo dell'analisi completa dei dati territoriali, riferiti all'anno 2023 (all. 1).

Il presente Rapporto, il primo del nuovo mandato, prevede alcune considerazioni sulla situazione di contesto della parità di genere in ambito lavorativo in modo da offrire una visione più ampia dell'ambito nel quale agiscono le Consigliere Nazionali e la rete/Conferenza Nazionale.

Come primo passo, sembra opportuno fare una seppure breve panoramica sul mercato del lavoro nazionale, che rappresenta l'ambito di riferimento, per procedere poi nella rendicontazione dell'attività svolta. Sarà illustrato il piano d'attività e gli obiettivi della Consigliera Nazionale condiviso e approvato in Conferenza Nazionale, le attività e gli adempimenti obbligatori, nonché le relazioni esterne.

Link per il sito istituzionale della Consigliera Nazionale di Parità:

https://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Organi-garanzia-e-osservatori/ConsiglieraNazionale/Consigliera-nazionale-di-parita/Pagine/default

1. IL RUOLO DELLA CONSIGLIERA DI PARITA' E IL CONTESTO OCCUPAZIONALE

Come brevemente accennato, l'ordinamento attribuisce al ruolo della Consigliera o Consigliere di Parità competenze principalmente relative alla parità tra donne e uomini nel mondo del lavoro. Si tratta di un fattore fondante il nostro ordinamento giuridico-economico e di un ambito molto complesso in cui si intersecano diversi piani di interesse, sia pubblici che privati.

Le competenze relative a questo ambito, inoltre, sono molto complesse in quanto non si limitano all'indagine sulle discriminazioni, comprese le molestie e molestie sessuali sul lugo di lavoro, ma riguardano il mondo del lavoro nel suo insieme.

Il ruolo della Consigliera di Parità, infatti, è andato via via nel tempo arricchendosi di nuove competenze in relazione anche all'evoluzione del contesto istituzionale nazionale e sovranazionale, diventando sempre più articolato e complesso in considerazione dei cambiamenti in atto, in stretta connessione con gli organismi e le organizzazioni internazionali ed europee.

Come noto, il principio di pari opportunità e di antidiscriminazione è ormai uno degli obiettivi principali dell'azione di organismi internazionali, primo fra tutti l'ONU, che ha inserito il principio della parità di genere tra Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 e che mira a raggiungere l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* di tutte le donne e le ragazze. Gli Stati, condividendo tali obiettivi ed azioni si impegnano anche a realizzarli e le Consigliere di Parità (a tutti i livelli) rappresentano uno degli strumenti che consentono agli Stati stessi di essere adempienti rispetto a tali assunzioni di responsabilità.

In sede di Commission on the Status of Women (CSW - Conferenza mondiale sullo status delle donne dell'ONU), la Consigliera Nazionale fornisce, se richiesto, un contributo sulle azioni concrete svolte nei territori.

Tra gli atti internazionali che danno forza anche all'operato di questa figura, va ricordata la CEDAW, la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna, di cui il Codice ha mutuato la definizione di discriminazione (all'art. 1), e per la quale le attività delle Consigliere vengono ormai da tempo ricomprese a pieno titolo nelle rendicontazioni nazionali sull'attuazione della Convenzione a livello nazionale.

Da ultimo, va ricordata la Convenzione ILO n. 190/2019 e annessa Raccomandazione n. 206/1029, che, ridisegnando e ampliando i limiti della tutela antidiscriminatoria, rafforza quella importante funzione di tutela che le Consigliere di Parità già svolgono a pieno titolo.

A livello europeo, come già accennato, la Direttiva di riferimento è stata la Direttiva 2006/54/CE, di rifusione di Direttive precedenti riguardanti l'occupazione e la parità tra uomo e donna nel lavoro, che disegna anche il profilo del ruolo delle Consigliere come organismo di parità.

Sono tuttavia intervenuti di recente alcuni nuovi provvedimenti che prevedono compiti specifici per gli organismi di parità, quali la Direttiva (UE) 2023/970 sulla riduzione del gender gap attraverso la trasparenza retributiva, le più recenti Direttive (UE) 2024/1500 e 2024/1499, che prevedono il rafforzamento degli organismi di parità, e la Direttiva (UE) 2024/1385 sulla violenza contro le donne che prevede espressamente compiti per gli organismi di parità, anche se più marginali.

Questi atti dovranno essere recepiti nel nostro ordinamento entro il 2026 e il 2027 e possono rappresentare effettivamente l'occasione per rivedere e razionalizzare la normativa esistente, garantendo anche adeguate risorse per il finanziamento degli organismi di parità.

Inoltre, il Codice prevede un impegno da parte delle Consigliere nei programmi di cofinanziamento dei Fondi strutturali e di investimento europei (Fondi SIE) attraverso la partecipazione ai Comitati di Sorveglianza.

A livello nazionale, si deve alla legge 5 novembre 2021, n. 162, che ha modificato il Codice, un ampliamento delle competenze delle Consigliere più incisivo nel mondo del lavoro grazie soprattutto alle modifiche apportate relativamente all'esame del rapporto biennale in chiave di genere presentato dalle imprese con almeno 50 dipendenti (art. 46) e dall'introduzione del meccanismo della certificazione di genere (art. 46-bis). Tutti questi aspetti sono trattati più in dettaglio nella relazione.

Dal punto di vista quindi della collocazione istituzionale emerge una complessità di relazioni e funzioni che hanno dato ancora più corpo al ruolo ricoperto dall'organismo di parità.

Dal punto di vista dello scenario occupazionale femminile, il contesto in cui la Consigliera si trova ad operare presenta notevoli criticità.

Secondo il Gender Policy Report dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche INAPP[1], nonostante alcuni progressi comunque raggiunti e l'adozione anche di policies innovative, le disparità di genere continuano a permanere, assumendo un carattere strutturale e dove i divari di genere sono considerati *"costanti e irrisolti"*. Infatti, pur a fronte di una crescita

[1] INAPP, Gender Policy Report 2024

nel tasso di occupazione femminile (52,5%, +1,4% rispetto al 2023), rimangono invariati per le donne rispetto agli uomini i tassi di disoccupazione e di inattività, quest'ultima fortemente caratterizzata dal genere (c.d. *trappola dell'inattività*) e che desta le maggiori preoccupazioni: nell'analisi delle motivazioni emerge infatti con chiarezza come il lavoro di cura sia ancora per le donne la causa principale di assenza dal mercato del lavoro rispetto alla componente maschile che adduce invece come motivazione dell'inattività lo studio e la formazione. Le donne occupate, secondo l'indagine INAPP Plus, sono anche quelle che maggiormente ricorrono al congedo parentale (pari al 65%), a detrimento del livello retributivo. La partecipazione discontinua delle donne al mercato del lavoro dovuto alla maternità e al lavoro di cura è la condizione all'origine della segregazione del mercato del lavoro femminile italiano sia orizzontale che verticale, che insieme alla precarietà del lavoro, determinata dalla prevalenza di contratti a termine, stagionali, in somministrazione e intermittenti, ne limita fortemente la capacità reddituale esponendole al fenomeno del lavoro povero.

Il lavoro part-time continua ad aver un ruolo importante in questo contesto, sia come condizione contrattuale di ingresso nel mercato del lavoro per le più giovani che come fattore di permanenza nel mercato sia esso volontario o involontario, e rappresenta circa il 49,2% del totale dei contratti rispetto al 27,3% stipulato da uomini. Il tempo parziale associato al contratto a tempo determinato determina quella che l'INAPP chiama la "*doppia debolezza*" che caratterizza il collettivo femminile (64,5% dei contratti a termine) rispetto a quello maschile (33%).

Gli ultimi dati CNEL[2] evidenziano che il tasso di occupazione femminile è pari al 53,7% contro il 70,5 % di quello maschile, confermando le disparità territoriali già note e le tendenze sul part-time che in media, occupa circa il 30% delle lavoratrici a fronte invece del 7% di lavoratori uomini.

Nel recente Rapporto CNEL-ISTAT[3] per il 2024 si rileva che cresce l'occupazione femminile. Nella prima metà del 2024 pur con alcuni segnali di rallentamento, prosegue la dinamica positiva del mercato del lavoro, con la crescita dell'occupazione accompagnata dalla diminuzione della disoccupazione e dell'inattività. In particolare, nel secondo trimestre 2024, il tasso di occupazione femminile nella fascia di età 15-64 anni aumenta di 0,9 punti in un anno (nei trimestri del 2023 la crescita tendenziale superava sempre un punto percentuale), quello di disoccupazione cala di 0,8 punti (dinamica simile nel 2023), mentre si attenua la riduzione del

[2] CNEL, Bollettino 1/2025, L'offerta di lavoro nel 2024: donne, giovani e territori
[3] Rapporto CNEL-ISTAT (2025), "Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità,

tasso di inattività 15-64 anni (-0,5 punti rispetto a valori compresi tra -0,8 e -1,7 punti nel 2023). Nel terzo trimestre si registra un nuovo aumento del tasso di occupazione che raggiunge 1,4 punti ed è associato al calo del tasso di disoccupazione, in particolare per le donne, mentre il tasso di inattività aumenta leggermente per entrambi i generi. Nei dati provvisori del mese di dicembre, per le donne, il trend congiunturale positivo rallenta fino a invertirsi, con un calo del tasso di occupazione associato all'aumento del tasso di disoccupazione e alla stabilità di quello di inattività. Nel terzo trimestre 2024, l'incremento tendenziale del numero di occupate è per il 71,3% dovuto alle ultracinquantenni.

L'ISTAT, nel suo rapporto sul Benessere equo e sostenibile (BES) [1] ribadisce che nonostante i progressi ottenuti negli ultimi anni, le disuguaglianze di genere permangono in molte sfere della vita. Di particolare interesse per il nostro ambito di azione, il dominio relativo al lavoro e conciliazione dei tempi di vita evidenzia la permanenza di disparità nel tasso di occupazione ove quello femminile rimane significativamente più basso.

Nel Rapporto BES, anche per quanto riguarda la percezione della qualità del lavoro, è migliore la condizione maschile: sono meno numerosi i lavoratori uomini che percepiscono l'insicurezza lavorativa (3,7% uomini, contro il 4,7% delle donne) tra i quali si registra anche il più basso tasso di occupati sovraistruiti (25,4% degli uomini contro il 29,4% delle donne). Inoltre, lo stesso Rapporto evidenzia il fatto che il difficile inserimento lavorativo delle donne le espone ad un maggiore rischio di povertà (20% delle donne contro il 17,8% degli uomini), che diventa più preoccupante soprattutto per le età più elevate: l'aver avuto in prevalenza carriere lavorative discontinue e nei settori meno remunerativi, fa sì che le donne siano percettrici di pensioni più basse, in un momento della vita dove potrebbe acuirsi il bisogno di cura.

I dati riportati nel Rendiconto di genere INPS 2024 [2] evidenziano che il tasso di occupazione femminile è pari al 52,5% contro il 70,4 % di quello maschile, mentre, di contro, sono più elevati sia il tasso di mancata partecipazione al lavoro (18% rispetto al 12,3%) che l'incidenza del part-time involontario (15,6% contro il 5,1%).

2. LA CONFERENZA NAZIONALE E IL PIANO DI ATTIVITA'

Nello scenario precedentemente delineato, uno degli obiettivi prioritari dell'azione della Consigliera è la valorizzazione del ruolo ai vari livelli nazionale e territoriale, al fine di favorire una maggiore conoscenza delle potenzialità di questo organismo nella trattazione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo, anche alla luce dei prossimi cambiamenti annunciati,

accanto alle altre istituzioni che hanno il compito di contribuire alla realizzazione delle pari opportunità.

Data la peculiare struttura di questo organismo di parità, il metodo di lavoro si basa sul confronto, sulla condivisione e sulla elaborazione collettiva all'interno della Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità, prevista dall'art. 19 del d. lgs n. 198/2006, il cui compito è proprio quello di condividere esperienze e buone prassi con l'obiettivo rafforzare la funzionalità del ruolo.

I compiti e funzioni delle Consigliere di Parità, sia a livello territoriale che nazionale, sono quelle descritte all'art. 15 del Codice e fanno riferimento sia ad un'attività antidiscriminatoria in senso stretto, sia ad un'attività di tipo più promozionale caratterizzata da iniziative di vario genere, che hanno come obiettivo la sensibilizzazione dell'utenza sui temi delle pari opportunità. In questa cornice sono importantissime le interazioni che la Consigliera di Parità riesce ad instaurare con le altre istituzioni sia nei territori che a livello nazionale, fondamentali per lo svolgimento del ruolo e per il lavoro in rete.

La Conferenza Nazionale è prevista dall'art. 19 del Codice e comprende tutte le Consigliere territoriali. Il confronto al suo interno rappresenta la modalità con cui l'organismo può rafforzare le proprie funzioni e accrescere l'efficacia delle proprie azioni, attraverso lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. Tale organismo di così capillare diffusione sul territorio è in grado di rappresentare una molteplicità di differenti situazioni e di modalità risolutive dei problemi affrontati che possono offrire spunti interessanti di riflessione e buone pratiche.

Non appena avuta l'esecutività della nomina delle nuove Consigliere nazionali con la registrazione della Corte dei conti avvenuta il 20 aprile 2024, è stata convocata una prima Conferenza Nazionale, il 6 maggio 2024.

Successivamente, si è svolta la Conferenza Nazionale del 10 luglio 2024 a cui hanno partecipato la Ministra del lavoro e delle politiche sociali e la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, anche per condividere una prima programmazione di attività in condivisione con la rete e rappresentare le principali questioni di interesse.

Una delle principali criticità emerse è quella relativa all'esiguità delle risorse. Fino all'anno 2015 l'art. 18 del Codice prevedeva un Fondo nazionale per le attività delle Consigliere di Parità destinato a finanziare le attività di tutte le Consigliere (nazionale, regionali e provinciali) comprese le spese relative alle loro iniziative, i compensi di eventuali esperti, le spese relative

alle azioni in giudizio, al pagamento di compensi per indennità, rimborsi e per la remunerazione dei permessi loro spettanti, nonché per il funzionamento e le attività della rete (oggi Conferenza Nazionale delle Consigliere) e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni predisposte con gli enti territoriali per l'organizzazione e il funzionamento degli uffici delle Consigliere stesse.

Come noto, a seguito della riforma operata con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, art. 35 comma 1, sugli artt. 17 e 18 del Codice, l'impegno finanziario a sostegno delle attività delle Consigliere Regionali, delle Città metropolitane e aree vaste, è stata posta a carico degli Enti di appartenenza. A seguito di questa riforma, il Ministero del lavoro ha inviato a tutti gli enti locali una prima Circolare esplicativa prot. n. 3332 del 22.2.2016 sull'applicazione del citato decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 (all. 2).

In particolare, il Fondo Nazionale è stato sostituito con un Fondo destinato a finanziare esclusivamente le spese relative alle attività della Consigliera Nazionale di Parità, comprese le spese per le missioni e le spese relative al pagamento delle indennità, dei rimborsi e dei permessi. Inoltre, per quanto riguarda le consigliere territoriali, è stata prevista la possibilità per l'ente territoriale che ha proceduto alla designazione di attribuire, a proprio carico, un'indennità mensile, differenziata tra effettiva e supplente, sulla base di criteri determinati dalla Conferenza Unificata, l'organismo previsto dal decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

Questo impegno richiesto ha risentito in modo negativo del passaggio dalle Province alle Aree Vaste e Aree Metropolitane operato dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, che hanno comunque mantenuto i fondi residui dell'ex fondo nazionale con vincolo di destinazione, come previsto dalla nota circolare del Ministero del lavoro prot. 9179 del 13 maggio 2016 a tutti gli enti locali riportante la circolare del MEF su detto vincolo (all. 3).

Tale passaggio ha determinato, in alcuni casi, il mancato utilizzo dei fondi nazionali residui, di cui sopra, derivanti dalle annualità nazionali precedenti, a volte giacenti inutilizzati nel bilancio del nuovo Ente.

Inoltre, la Conferenza Unificata interviene ogni due anni con una delibera che stabilisce l'entità dell'indennità delle Consigliere, secondo parametri non adeguati alla complessità della loro attività, soprattutto per quanto riguarda le Consigliere provinciali.

L'ultima deliberazione, adottata il 19 aprile 2023 (delibera n. 44/CU), ha riconfermato anche per il biennio 2023-2024 l'indennità da un massimo di 780 euro lordi a un minimo di euro 390 lordi per le consigliere regionali effettive (da 390 a 195 euro lordi per le supplenti) e 68 euro

per le provinciali effettive (34 per le supplenti), elevabile in quest'ultimo caso fino ad un massimo del quintuplo. L'entità degli importi, da considerarsi come importi lordi, appare con ogni evidenza non commisurata alle competenze richieste e ai compiti che sono chiamate a svolgere. Si segnala, inoltre, che non tutti gli enti locali, mettono a disposizione risorse per il finanziamento di attività o spese necessarie per intervenire in giudizio nei casi di discriminazione, dovendo far rientrare tutto questo nelle proprie disponibilità finanziarie e nel rispetto dei vincoli di bilancio.

Da una ricognizione effettuata nel 2024 presso gli enti territoriali, è risultato che molti enti stanno ancora utilizzando i residui, esprimendo però preoccupazione il futuro, mentre altri destinano somme del tutto marginali per l'attività o rimborsi spese, in alcuni casi non viene corrisposta l'indennità prevista in sede di Conferenza Unificata. Pochissimi enti territoriali mettono a disposizione fondi per spese legali. La rete delle consigliere ha, inoltre, segnalato in alcuni casi la mancata corresponsione delle indennità e l'emissione di avvisi pubblici per il reclutamento delle Consigliere a titolo gratuito.

Inoltre, in sede di Conferenza Unificata ANCI e UPI hanno ribadito in più occasioni la necessità di ricostituire un Fondo nazionale.

Come possiamo vedere, il supporto fornito dagli enti è variabile da territorio a territorio con esempi più e meno virtuosi e con evidente riflesso sulla tutela che i lavoratori dovrebbero poter attivare, disattendendo la portata della tutela prevista dal Codice.

Anche a livello nazionale la situazione delle risorse presenta molte criticità, poiché il fondo dedicato, che comprende le somme per le attività, per il rimborso delle indennità e per le missioni, ha un ammontare esiguo. Questi limiti furono il risultato dell'applicazione a suo tempo della normativa sulla spending review, il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni nella legge 30 luglio 2010 n. 122.

Le Consigliere nazionali hanno fin da subito cercato di sensibilizzare gli uffici competenti sulla situazione, rappresentando ai vertici amministrativi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali la necessità di reperire ulteriori risorse da destinare alle attività e all'assolvimento anche dei nuovi compiti attribuiti dalla legge, cui corrispondono nuove responsabilità. A tal fine è stato presentato il Piano delle attività.

La Conferenza ha discusso inoltre la possibilità di valutare anche l'avvalimento dell'Avvocatura dello Stato e di considerare la gratuità del patrocinio anche per i casi di discriminazione di genere.

Nella Conferenza Nazionale del 31 ottobre 2024, è stato discusso e approvato definitivamente il Piano di attività per l'anno 2025. Sono stati inoltre presentati i risultati dell'analisi sull'attività delle Consigliere territoriali, derivanti dalle relazioni annuali (si veda il paragrafo successivo).

Per quanto riguarda il Piano di attività, di cui si allega lo schema, è stato articolato per Obiettivi prioritari e Azioni:

Tabella 1. PIANO ANNUALE DELLE AZIONI DELLA RETE DELLE CONSIGLIERE DI PARITA' PER IL 2025

Obiettivi	Azioni
1) Campagna di comunicazione e sensibilizzazione sull'uso del linguaggio e sulle attività delle Consigliere di parità; conoscenza ed identificazione del ruolo e delle attività delle consigliere di parità.	● Realizzazione di uno spot istituzionale finalizzato alla diffusione della conoscenza delle attività delle Consigliere di parità ai diversi livelli (nazionale, regionale, territoriale) e degli strumenti di contrasto delle discriminazioni sul lavoro; la campagna sarà condivisa con il MLPS. ● Realizzazione fascia identificativa delle consigliere.
2) Progetto "L'Italia delle Donne": attuazione della strategia nazionale per la parità di genere 2021 -2026, diffusione di modelli femminili positivi e promozione di *role model* per la parità di genere e il superamento degli stereotipi.	● Diffusione capillare dell'iniziativa sul territorio.
3) Promozione della certificazione della parità di genere: migliore definizione del ruolo delle consigliere su attività di controllo e verifica nell'ambito della legge 162/2021.	● Promuovere tavoli territoriali con gli stakeholders. ● Avviare attività di sensibilizzazione, formazione e scambi di *best-practices* sul tema. ● Diffusione di best practices per sensibilizzare sull'attivazione di percorsi di certificazione di genere per Comuni e Province. ● Inviare per conoscenza all'Ufficio della Consigliera Nazionale i nominativi delle aziende per le quali le Consigliere abbiano registrato un caso di discriminazione che sia stato trattato e concluso con un provvedimento, sia stragiudiziale che non. Sarà cura dell'ufficio della Consigliera Nazionale inviare un'informativa al Dipartimento Pari Opportunità.
4) Attività antidiscriminatoria: contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro.	● Rafforzare le azioni per contrastare le molestie sui luoghi di lavoro anche attraverso la valorizzazione e la promozione del gratuito patrocinio. ● Avviare interlocuzioni con enti pubblici ed enti di ricerca per la predisposizione di un questionario tipo di indagine sul fenomeno molestie nelle aziende. ● Indagare su nuove forme di discriminazione di genere che potrebbero derivare dall'applicazione dell'IA. ● Rafforzare la collaborazione con i CUG o con la rete nazionale dei CUG. ● Attivare azioni volte a sostenere le vittime di femminicidio anche attraverso la predisposizione di una proposta per una eventuale inclusione nelle liste di collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/99.
5) PIAO e sezione sulle pari opportunità	● Monitoraggio da parte delle consigliere su PIAO e best practices degli enti pubblici messe in campo per le pari opportunità (es. particolari agevolazioni per la conciliazione etc).
6) Conciliazione vita-lavoro	● Iniziative per favorire la conciliazione vita lavoro anche attraverso la proposizione di patti sociali di genere con le aziende, con particolare riferimento alle PMI.

Le azioni descritte sono il risultato delle consultazioni con la rete delle Consigliere di Parità e del confronto in sede di Conferenza Nazionale del 10 luglio 2024.

Inoltre, è stato possibile coinvolgere la rete delle Consigliere in un ciclo di seminari concernente una formazione statistica di base finalizzata la lettura dei dati dei rapporti biennali e parità salariale di genere, fornito con il supporto dell'INAPP nell'ambito dell'Accordo di programma stipulato con il Ministero del lavoro il 29 dicembre 2022. Il ciclo dei seminari si è svolto in 5 incontri da settembre a novembre (27 settembre, 16, 23, 30 ottobre e 6 novembre 2024)

3. ATTIVITA' ANTIDISCRIMINATORIA

3.1. Analisi e dati provenienti dal territorio

Come previsto dall'art. 15, comma 7 del Codice, la Consigliera Nazionale di Parità elabora la sua relazione annuale anche sulla base dei rapporti delle Consigliere territoriali che, entro il 31 dicembre di ogni anno, devono presentare sull'attività da loro svolta (art.15, co.6, d.lgs.198/06).

Tale adempimento costituisce un'importante fonte di informazioni e dati sulle caratteristiche del fenomeno discriminatorio relazionato con il genere nel luogo di lavoro e sulla sua distribuzione nell'intero territorio nazionale. Questi dati sono anche di interesse da parte di organizzazioni internazionali, come noto sempre molto attente all'informazione statistica.

Pur non essendo infatti una fonte statistica in senso stretto, tuttavia tali informazioni si possono considerare di un certo interesse in quanto forniscono comunque una descrizione reale di un fenomeno difficile da rilevare.

Tali dati sono confluiti nelle rendicontazioni nazionali per la Convenzione per la lotta ad ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW), in qualche occasione anche per la Commission on the Status of Women, entrambi in ambito ONU. Da ultimo, anche il Gruppo di Esperti indipendenti sulla violenza contro le donne (c.d. GREVIO) nell'ambito dell'attuazione nazionale delle Convenzione di Istanbul sulla violenza contro le donne nel nostro Paese, ha riportati nel loro Report sull'Italia del 1° luglio 2024 i dati sulle molestie e molestie sessuali segnalati dalle Consigliere. E sempre per il GREVIO, le Consigliere Nazionali hanno incontrato le esperte durante la loro visita ufficiale in Italia per approfondimenti su alcuni aspetti della gestione dei casi di violenza, nell'ottobre 2024.

Per semplificare l'adempimento del suddetto obbligo, l'ufficio nazionale ha realizzato una serie di schede di raccolta dati, validate dalla Conferenza Nazionale ed utilizzate dalla rete delle

Consigliere già a partire dall'anno 2016. L'utilizzo di questo schema da un lato semplifica la rendicontazione delle Consigliere di parità territoriali circa l'attività svolta, dall'altro permette di raccogliere i dati in maniera uniforme, consentendo così di redigere un rapporto di sintesi che restituisca una fotografia dell'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro sul territorio.

È prassi ormai consolidata che le discriminazioni individuali vengano trattate dalle Consigliere provinciali, mentre quelle collettive per legge sono di competenza della Consigliera di Parità regionale o nazionale, anche se le Consigliere regionali possono trattare comunque casi individuali (art. 37).

La presente Relazione, quindi, comprende l'analisi dei dati relativi alle discriminazioni di genere sul lavoro, individuali e collettive, contenuti nei rapporti delle Consigliere di Parità territoriali relativi all'anno 2023, di cui si fornisce una breve sintesi, rinviando all'allegato n. 1 le tavole nel dettaglio.

Dato di partenza, dunque, sono i rapporti pervenuti all'Ufficio: nel 2023 sono stati 85, 13 in meno rispetto a quelli pervenuti nel 2022 e 31 in meno rispetto ai Rapporti attesi. Questi ultimi sono calcolati considerandone uno per ciascuna regione/provincia, e sottraendo a tale numero quello riferito a regioni/province in cui la carica era vacante nel periodo di riferimento della relazione (tra regionali e provinciali il numero complessivo dei rapporti dovrebbe essere di 125, considerando solo le effettive).

Questa discrepanza si registra in misura diversa ogni anno, ed è dovuta principalmente al turn-over che caratterizza il ruolo delle Consigliere, il cui mandato, come già detto, ha una durata di 4 anni.

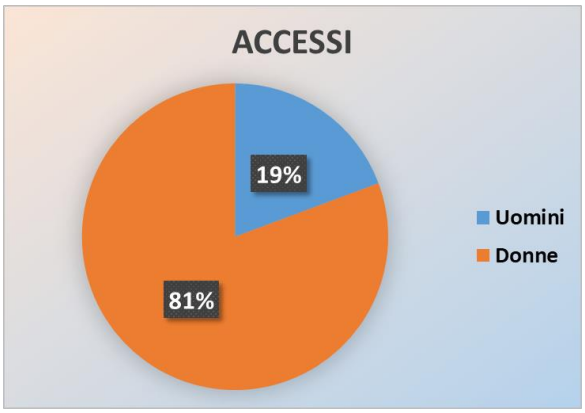
Inoltre, l'analisi dell'attività di contrasto alle discriminazioni svolta dalle consigliere territoriali ha riguardato 83 degli 85 rapporti pervenuti, in quanto 2 rapporti contenevano dati non confrontabili perché non inseriti seguendo le linee guida indicate nelle schede di sintesi.

Partendo dall'analisi delle discriminazioni individuali, il primo dato che le schede permettono di rilevare è il numero di utenti che, nell'anno di riferimento del rapporto, si sono rivolti alle Consigliere.

Nel corso del 2023 sono stati 2.380, un numero simile a quello registrato l'anno precedente (erano stati 2.407 nel 2022), ma che registra un aumento delle segnalazioni di tre punti percentuali, se calcolate rispetto al numero dei rapporti pervenuti all'ufficio nazionale.

Le segnalazioni continuano a provenire nella stragrande maggioranza dei casi da donne (nell'81% dei casi) e rispetto al 2022 si registra un aumento di solo l'1% di quelle provenienti da uomini.

Grafico n. 1 Totale accessi presso gli uffici delle consigliere di parità per genere - anno 2023



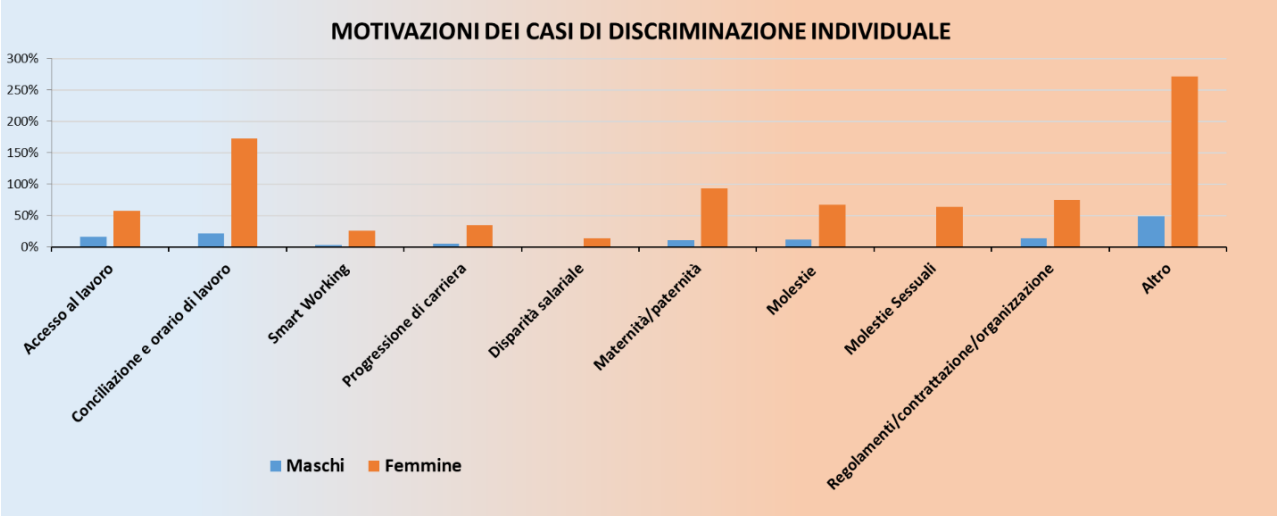
Fonte: rapporti annuali CdP, elaborazione propria

Nonostante in percentuale sia cresciuto, rispetto al 2022, il numero complessivo delle segnalazioni, si registra una diminuzione dei casi di discriminazioni di genere sul lavoro presi in carico dalle consigliere che nel 2023 sono stati esattamente 1.000, il 7% in meno rispetto all'anno precedente.

Resta invece molto simile a quello rilevato nel 2022 il dato disaggregato per genere dei casi presi in carico nel corso del 2023, con l'87% delle discriminazioni che ha riguardato lavoratrici donne, rispetto all'85% dell'anno precedente.

Per quanto riguarda le motivazioni dei casi di discriminazione di genere sul lavoro presi in carico dalle consigliere, i temi della conciliazione si confermano, ancora una volta, le principali cause di discriminazione rilevate su tutto il territorio nazionale, anche se al sud spiccano le discriminazioni connesse all'accesso al lavoro. Seguono le problematiche connesse alla maternità/paternità mentre aumentano le molestie registrate al centro.

Grafico n. 2 Motivazioni casi discriminazione individuale per genere - anno 2023



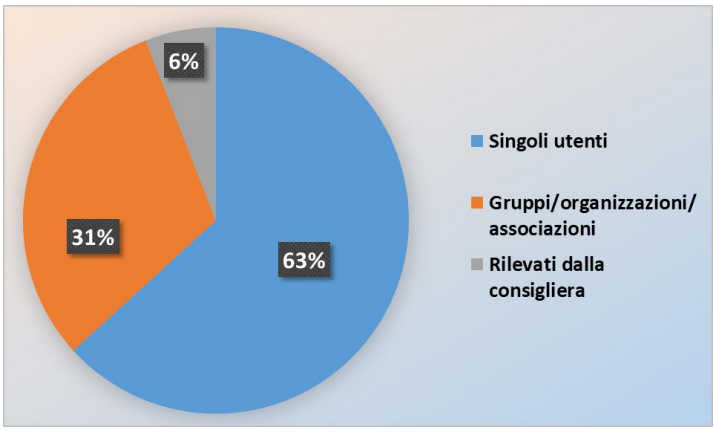
Fonte: rapporti annuali CdP, elaborazione propria

Anche nel 2023 la maggioranza dei casi presi in carico si sono conclusi nell'arco dello stesso anno, con esito favorevole alla/al lavoratrice/tore nel 91% dei casi. L'attività di mediazione delle consigliere risulta la principale modalità di conclusione dei casi, peraltro con esito favorevole alla/al lavoratrice/tore nel 92% dei casi, ma si registra un aumento dei casi archiviati per rinuncia della/del lavoratrice/tore. I ricorsi in giudizio, invece, hanno riguardato pochi casi, quasi tutti presi in carico nel Centro, così come sono residuali le conciliazioni presso l'ispettorato (26 casi, quasi tutti al nord, con 6 esiti negativi per le lavoratrici).

Anche le segnalazioni di possibili casi di discriminazioni collettive nel 2023 restano sostanzialmente stabili (sono state 252, 14 in meno del 2022). Rispetto alla precedente rilevazione si confermano maggioritarie le segnalazioni pervenute da singoli utenti (sebbene siano diminuite di 21 punti percentuali rispetto al 2022), tornano ad aumentare quelle provenienti da gruppi, organizzazioni e associazioni (+21%), mentre restano stabili i casi rilevati d'ufficio dalle consigliere regionali.

I casi di discriminazioni collettive presi in carico dalle consigliere nel 2023 sono stati sono stati 214 (erano stati 219 nella precedente rilevazione) ed hanno riguardato per quasi i ¾ lavoratrici donne, con un piccolo incremento di 2 punti percentuali di quelle in danno degli uomini.

Grafico n. 3 Totale accessi discriminazioni collettive – anno 2023

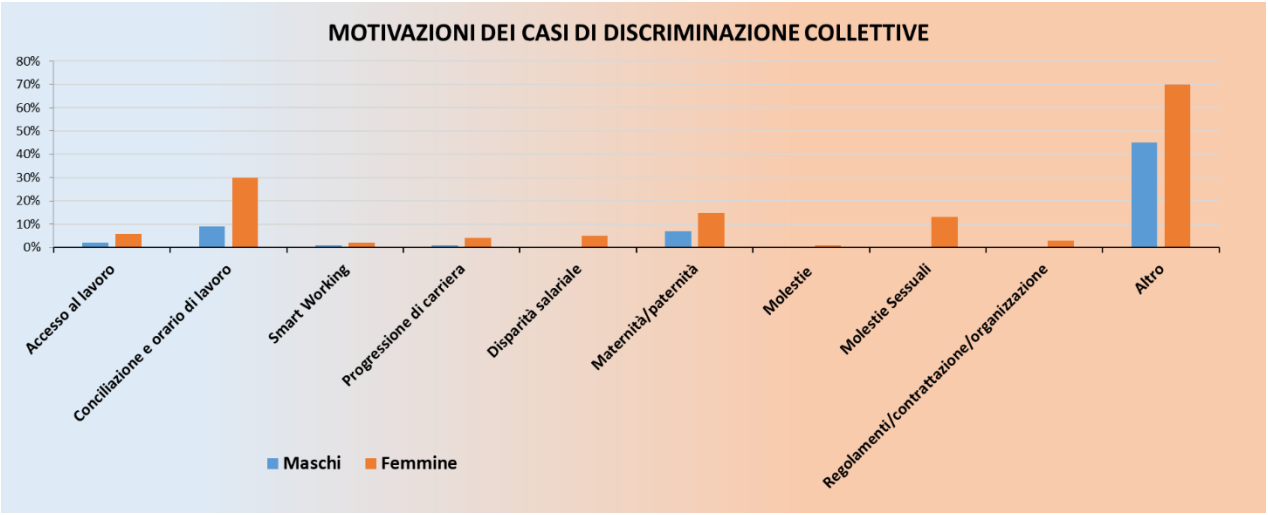


Fonte: rapporti annuali CdP, elaborazione propria

Quasi tutte le discriminazioni collettive relative all'anno 2023 si sono concentrate al Nord dove si registra la prevalenza di problematiche legate a conciliazione e orario di lavoro seguite da quelle riguardanti maternità e paternità. Continuano a rilevarsi casi di molestie sessuali (l'8% delle discriminazioni registrate), ed è un dato molto significativo poiché normalmente tale motivazione caratterizza i casi di discriminazione individuale. Al Centro, invece, gli unici due casi presi in carico dalle consigliere hanno riguardato problematiche connesse a maternità/paternità e a molestie.

Come nella precedente rilevazione, la stragrande maggioranza delle discriminazioni collettive prese in carico nel 2023 si sono concluse nel corso dello stesso anno e il 79% dei casi trattati dalle consigliere sono stati risolti con la loro mediazione, peraltro con esito favorevole alle/ai lavoratrici/tori nel 91% delle controversie.

Grafico n. 4 – Motivazioni casi discriminazioni collettive per genere – anno 2023



Fonte: rapporti annuali CdP, elaborazione propria

Come già detto, tale analisi è stata condivisa con la rete nella Conferenza Nazionale del 31 ottobre 2024.

3.2. Analisi e dati a livello nazionale

L'attività discriminatoria a livello nazionale si differenzia da quella delle Consigliere locali per quanto riguarda l'ampiezza del fenomeno oggetto di studio: le Consigliere Nazionali al pari di quelle Regionali hanno infatti come oggetto dell'attività le discriminazioni di carattere collettivo, ovvero, secondo l'art. 37 del Codice quando, a seconda della rilevanza nazionale o regionale del caso, sia rilevata *"l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al d. lgs. n. 252/2005, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni".*

Prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4 del medesimo articolo, le Consigliere *"possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale".*

Dal momento dell'insediamento avvenuto come detto il 6 maggio 2024, sono pervenuti all'ufficio della Consigliera Nazionale 26 segnalazioni. Di queste, 15 sono casi individuali, per i quali vi è stata comunque un'istruttoria, un dirottamento o un interpello alle consigliere locali; 4 istanze sono segnalazioni provenienti direttamente dalle Consigliere locali su casi particolari; 6 istanze non di competenza ma che hanno comportato comunque un'istruttoria. Su un caso, riguardante l'ammissione tardiva in graduatoria rispetto alla fruizione del congedo obbligatorio di maternità nel rispetto di una norma contrattuale collettiva, ci siamo espresse con un richiamo esplicito (nota n. 14662 del 29 novembre 2024).

3.3. Criticità

Come noto, l'attività antidiscriminatoria rappresenta il cuore della funzione delle Consigliere di Parità. Al tempo stesso però questa funzione è quella che maggiormente risente della cronica carenza di fondi delle Consigliere.

In primo luogo, si ricorda che l'ambito di azione è quello delineato dagli artt. 25 e 26 del Codice che forniscono la definizione di discriminazione, diretta e indiretta, definizione venuta ampliandosi nel tempo.

Per quanto riguarda l'art. 25, è intervenuto di recente l'art. 2 della citata legge n. 162/2021, recante *"Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo"* che ha ampliato la nozione di discriminazione diretta e indiretta.

Il divieto di discriminazione diretta è stato, infatti, esteso ai candidati e alle candidate in fase di selezione del personale, mentre nella nozione di discriminazione indiretta sono state incluse anche le prassi organizzative pregiudizievoli per le progressioni di carriera, in genere di più difficile individuazione. Inoltre, è stata rafforzata la tutela rispetto alle discriminazioni legate alla gravidanza e alla fruizione dei diritti relativi alla maternità/paternità, con l'introduzione del comma 2-bis all'articolo 25 del Codice.

Per quanto riguarda l'art. 26, invece, che già recepiva il contenuto della Direttiva 2006/54/CE, equiparando le molestie a discriminazione, fornendo una definizione di comportamento che costituisce molestia e molestia di natura sessuale sul luogo di lavoro, la legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, comma 218, lett a) e b) aveva operato un ampliamento apportando importanti integrazioni al comma 3 e con l'introduzione dei commi 3-bis e 3-ter.

Nel primo caso, (integrazione al comma 3), la nullità degli atti, patti o provvedimenti riguardanti il rapporto di lavoro adottati in seguito al rifiuto della vittima di sottostare ai comportamenti molesti o come una reazione ad un reclamo volto ad ottenere il rispetto della parità di trattamento sono esplicitamente applicati ai casi di molestie e molestie sessuali.

Nel secondo caso, (aggiunta dei commi 3-bis e 3-ter) vengono dichiarate nulli e quindi non produttivi di effetti giuridici tutti gli atti concernenti il rapporto di lavoro che incidono negativamente sulla lavoratrice o sul lavoratore a causa della denuncia, sia nell'organizzazione del lavoro che nelle condizioni di lavoro, compreso il licenziamento (c.d. atti ritorsivi).

Il datore di lavoro ha inoltre una responsabilità nel creare un ambiente di lavoro sicuro ed è attivamente coinvolto per prevenire questo tipo di fenomeni (anche attraverso l'adozione di un codice di autoregolamentazione e corsi di formazione del personale sulla tematica), attraverso l'espresso richiamo all'art. 2087 c.c.

L'ampliamento di tali diritti ha comportato nel tempo un aumento della casistica trattata, e comprende tutti i settori delle attività economiche.

La tutela verso le discriminazioni di genere sul lavoro viene regolamentata nel Libro III – Capo III del Codice Pari Opportunità, ove le funzioni di tutela del principio di non discriminazione di genere vengono definite negli articoli dal 36 al 41-bis, mentre procedure in particolare sono previste dagli artt. 36 e 37 e 38 del Codice Pari Opportunità.

A fronte di tali condizioni, sembra opportuno ricordare che l'attività di consulenza delle Consigliere di Parità avviene a titolo gratuito, offrendo in tal caso un servizio di pubblica utilità per la tutela di un principio affermato e tutelato nel nostro ordinamento giuridico con una presenza capillare sul territorio, che ne fa peraltro un organismo di parità peculiare rispetto al panorama europeo e di grande prossimità all'utenza.

L'ordinamento, quindi, attribuisce alle Consigliere un potere di intervento pieno, riconoscendo loro nell'esercizio di tali funzioni, il ruolo di pubblici ufficiali con il conseguente obbligo di segnalare all'Autorità giudiziaria i reati di cui vengono a conoscenza (art. 13, comma 2, d. lgs. citato), e una precisa competenza a realizzare la tutela sia a livello stragiudiziale che in sede processuale.

Nel primo caso il riferimento è all'art. 410 del Codice civile che si conclude presso la Commissione provinciale dell'Ispettorato del lavoro o in sede sindacale, con la redazione di un verbale che su istanza di parte viene dichiarato esecutivo con decreto del giudice.

Nel secondo caso, ovvero qualora la conciliazione abbia avuto esito negativo o le parti decidano in tal senso, la Consigliera può proporre ricorso per azione diretta su delega o interviene *ad adiuvandum*; in tal caso il processo si concluderà con la sentenza del giudice.

Come già ampiamente illustrato, questa attività è stata ed è ancora da anni fortemente compromessa dalla mancanza di fondi appositi, specialmente dal 2015, quando il citato decreto legislativo n. 151/2015, abolendo il Fondo Nazionale per l'attività delle Consigliere di Parità, le ha poste a carico delle finanze degli enti locali.

Attualmente, si è in attesa dell'accordo in Conferenza Unificata per la corresponsione delle indennità per il biennio 2025-2026. Sul biennio passato 2023-2024, infatti, era stato raggiunto l'accordo con la citata Deliberazione 44/CU del 19 aprile 2023.

Tutto ciò ha fatto sì che l'attività di tutela avvenga soprattutto attraverso prassi conciliative, lasciando l'intervento giudiziale ai pochi casi in cui ciò sia possibile, creando però una disomogeneità nella possibilità di tutela per i lavoratori e lavoratrici che subiscono una discriminazione di genere sul lavoro.

La difficoltà di agire in giudizio per mancanza di fondi rappresenta una situazione che in qualche modo condiziona l'accesso alla giustizia, a fronte di un obbligo sancito anche costituzionalmente sulla garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali (art. 117, co. 1, lett. m della Costituzione).

Tale condizionamento, inoltre, incide sull'adempimento del mandato delle Consigliere di Parità, potendosi verificare la possibilità di essere loro malgrado inadempienti rispetto alla possibilità di andare in giudizio.

Come già evidenziato, anche a livello nazionale l'assenza di fondi da destinare specificatamente all'attività antidiscriminatoria costituisce un pesante limite all'espletamento del mandato.

Pertanto, la sensibilizzazione delle istituzioni in particolar modo sulla necessità di rialimentare sia il Fondo Nazionale per le Consigliere sia nazionale che territoriali, risulta fondamentale anche per permettere di affrontare i casi in giudizio.

Le varie proposte sono ancora all'esame sia per quanto riguarda le attività delle Consigliere di Parità sia nazionali che territoriali, sia per quanto riguarda la corresponsione delle indennità di funzione, nonché la proposta di valutare l'opportunità di avvalimento dell'Avvocatura dello Stato nei casi di controversie, e/o di poter attivare tutte le azioni necessarie per il riconoscimento del gratuito patrocinio, nei casi di discriminazione di genere nei luoghi di lavoro (nota prot. 15525 del 19/12/2024).

Il prossimo recepimento delle Direttive sugli organismi paritari rappresenta una possibilità importante per rendere gli organismi di parità in grado di funzionare nel modo opportuno e garantire a tutti, come previsto nel nostro ordinamento, una tutela effettiva.

La destinazione di fondi all'attività antidiscriminatoria in senso stretto è anche uno degli obiettivi del citato Piano d'azione delle sottoscritte Consigliere Nazionali, adottato nella Conferenza Nazionale del 31 ottobre 2024.

A completamento della descrizione dedicata a questa attività, si citano alcune sentenze che dimostrano l'impegno e la professionalità profuse dalle Consigliere nello svolgimento di questa delicata attività, avvenute durante il 2024.

- Consigliera regionale per l'Emilia-Romagna, Tribunale di Bologna Ordinanza 26/3/2024: il Tribunale ha ritenuto discriminatorio un bando in cui un ente pubblico ha penalizzato il lavoro part-time ai fini dell'attribuzione di una progressione economica, determinando una discriminazione indiretta di genere;
- Consigliera di Parità per la Città Metropolitana di Roma, Tribunale di Roma, in Corte d'Appello sentenza n. 475/2024 ha rilevato il carattere discriminatorio della condotta attuata dall'azienda in fase di assunzione di alcune lavoratrici (mancata selezione e successiva assunzione delle ricorrenti a causa dello stato di gravidanza).
- Consigliera provinciale parità Rimini, Tribunale di Bologna - Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza n. 231/2024, condanna definitiva a carico dell'autore delle molestie anche a carattere sessuale nei confronti di una collega di lavoro.

4. CONVALIDE DIMISSIONI

L'art. 54 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii (Testo unico maternità) sancisce il divieto di licenziamento per le lavoratrici dal periodo di inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, prevedendo altresì al comma 8 una sanzione amministrativa da euro 1.032 a 2.582 in caso di inosservanza di tali disposizioni.

L'art. 55 dello stesso provvedimento, prevede che qualora in tale periodo di vigenza del divieto di licenziamento e fino a tre anni di vita del bambino si verifichi il caso di dimissioni volontarie della lavoratrice/tore o di risoluzioni consensuali, tali atti devono essere convalidati dai servizi ispettivi del Ministero del Lavoro competenti per territorio, pena l'inefficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

La convalida ha lo scopo di verificare la genuinità del consenso della lavoratrice/tore e quindi l'assenza di situazioni critiche che potrebbero aver generato una pressione alla formazione di detto consenso, al fine di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco. Inoltre, in tale sede, i lavoratori vengono informati sui propri diritti e vengono acquisite una serie di informazioni utili per l'analisi del fenomeno e per una più proficua programmazione dell'attività di vigilanza.

Questa attività è da tempo condivisa tra Ispettorato Nazionale del Lavoro e Consigliera di Parità Nazionale oltre che a tutti i livelli territoriali, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze.

La reciproca collaborazione sulla gestione dei casi di discriminazione e anche sulla possibilità di consultare la banca dati degli Ispettorati del lavoro sono oggetto di un Protocolli d'Intesa sottoscritto l'8 giugno 2023. Nel Protocollo d'Intesa è previsto, tra l'altro, che i dati sulle convalide delle dimissioni devono essere presentati congiuntamente dall'Ispettorato Nazionale, la Consigliera Nazionale di Parità, e la Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità.

I dati relativi alla convalida sono raccolti attraverso un modulo di rilevazione, che è stato predisposto dal Servizio Ispettivo del Ministero in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità, attraverso cui vengono rilevate al momento dell'intervista ulteriori informazioni che permettono di avere una maggiore conoscenza delle possibili motivazioni e fattori socioeconomici che influenzano la decisione di lasciare il lavoro.

Particolare attenzione è stata dedicata alla disaggregazione dei dati "per genere", alla situazione familiare (n. ed età dei figli), mentre si prevede una più specifica motivazione della mancata convalida, ossia quando emerge un elemento che rimette in discussione la volontà del soggetto a dimettersi. Si tratta di un'attività comunque realizzata nel passato ma che si è consolidata nonché informatizzata, in quanto la rilevazione avviene ora esclusivamente in modalità telematica su Piattaforma dell'Ispettorato, modalità imposta a suo tempo dall'art. 26 del d. lgs n. 151/2015.

Sulla base dei dati pervenuti dalle sue sedi territoriali, il Servizio Ispettivo redige ogni anno una relazione sulle dimissioni delle lavoratrici madri. I dati sono riferiti all'anno precedente a quello in cui avviene la presentazione del documento. Questi dati sono una fonte certa di valutazione delle ragioni che spingono le donne a presentare le dimissioni dopo la nascita del primo figlio e che, spesso, significa l'allontanamento definitivo dal posto di lavoro da parte della donna, uno dei problemi principali del nostro mercato del lavoro.

L'ultima analisi disponibile è quella relativa all'anno 2022[4]. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha reso noto a questo ufficio che nei prossimi mesi saranno presentati i dati relativi alle annualità 2023 e 2024. Tale ritardo è causato dalle difficoltà tecniche relative alla migrazione dei dati delle piattaforme informatiche.

[4] https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/relazioni-annuali-sulle-convalide-delle-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-delle-lavoratrici-madri-e-dei-lavoratori-padri/

Dall'ultima analisi pubblicata, è emerso che tra le diverse motivazioni addotte dalle lavoratrici e dai lavoratori interessati, una particolare attenzione è stata data a quelle riconducibili a *"condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con esigenze di cura della prole".*

Il rapporto ha evidenziato la persistenza di fattori strutturali per cui le dimissioni connesse alla nascita di un figlio riguardano essenzialmente le lavoratrici donne (73% circa contro il 27% degli uomini), per le quali il rientro nel mercato del lavoro risulta più difficile. Tra queste, la più frequente per le donne è riconducibile alla mancanza di servizi di supporto alle attività di cura, tanto per la prima infanzia, quanto per gli anziani.

Significativo è anche il dato relativo alle dimissioni delle donne con posizioni dirigenziali, molto più contenute nel numero, a dimostrazione del fatto che una posizione di maggior solidità economica connessa a retribuzioni più elevate agisce come fattore di protezione, incentivando il mantenimento del lavoro, probabilmente anche perché consente di usufruire di una più ampia gamma di servizi, in genere onerosi e, dunque, non accessibili a coloro che dispongono di redditi meno elevati.

Le informazioni desumibili dalla relazione possono rappresentare un'importante indicazione per la elaborazione di misure e politiche mirate ad affrontare con crescente efficacia questo fenomeno.

Fin dall'insediamento delle Consigliere Nazionali è stata instaurata una fattiva collaborazione con gli uffici dell'Ispettorato Nazionale, per gli opportuni aggiornamenti sulla situazione.

5. ANALISI DEI RAPPORTI BIENNALI DELLE AZIENDE CON OLTRE 50 DIPENDENTI.

Con la legge 5 novembre 2021, n. 162 è stato esteso alle aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti l'obbligo di presentare la Relazione biennale sulla situazione dei lavoratori e delle lavoratrici, obbligo che in precedenza spettava solo alle aziende con più di 100 dipendenti. Le aziende più piccole (fino a 50 dipendenti), pur non essendo obbligate, possono presentare il Rapporto su base volontaria.

Grazie a questa modifica normativa, che ha ampliato notevolmente il novero delle imprese obbligate, sarà possibile avere un quadro più completo di quanto accade nelle imprese italiane

in una prospettiva di genere (assunzioni, promozioni, opportunità, formazione, licenziamenti, utilizzo delle ferie da parte del personale).

La redazione della Relazione biennale riveste particolare importanza per gli operatori economici che intendono partecipare a gare pubbliche: infatti, i soggetti obbligati a presentare la Relazione che intendono partecipare a procedure di affidamento di appalti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste dal Piano Nazionale di Rilancio e Resilienza (PNRR) e dal Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari (PNC), sono tenuti a produrre copia dell'ultima Relazione redatta, pena l'esclusione dalla gara.

La legge in esame ha, inoltre, permesso anche alle Consigliere e ai Consiglieri di Parità operanti a livello provinciale e di Città metropolitane l'accesso ai rapporti biennali presentati sul territorio di rispettiva competenza e ha previsto che le Consigliere e i Consiglieri di parità regionali elaborino i dati contenuti in tali documenti, trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, alle Consigliere Nazionali di Parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto Nazionale di Statistica e al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro. In tal modo il patrimonio informativo desumibile dai rapporti potrà formare oggetto di analisi finalizzate a delineare interventi e politiche volti a contrastare i comportamenti discriminatori nei luoghi di lavoro e a superare il *gender pay gap*.

L'accesso ai rapporti biennali è, poi, stato consentito – oltre che alle rappresentanze sindacali presenti nelle aziende – anche ai dipendenti che ne abbiano necessità per esigenze di tutela giudiziaria, così da fornire loro elementi di prova utili in eventuali controversie e dare piena effettività alla normativa antidiscriminatoria.

La legge n. 162/2021 ha inoltre rafforzato il preesistente apparato sanzionatorio, rimettendo all'Ispettorato del lavoro la verifica sull'adempimento e sulla veridicità dei rapporti presentati. Ove rilevi un rapporto mendace o incompleto, l'Ispettorato applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro, mentre in caso di mancata trasmissione del rapporto protratta per oltre 12 mesi, dispone la sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

La presentazione del rapporto da parte delle aziende obbligate rileva anche ai fini della partecipazione a gare d'appalto, determinando l'esclusione in caso di inadempienza (art. 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108).

L'analisi dei rapporti biennali è un compito importante per il ruolo delle Consigliere, prima solo regionali e ora accessibili per tutto il territorio, che permette di essere in relazione forte col tessuto produttivo locale e di accedere alle caratteristiche dell'organizzazione interna delle aziende, offrendo, quindi, anche la possibilità di intervenire e nel caso, sollecitare azioni correttive nei meccanismi delle carriere, degli incarichi e delle retribuzioni, ma soprattutto rappresenta un importante strumento di verifica nella trattazione dei casi concreti.

La nuova normativa ha dato quindi uno slancio molto positivo ad un adempimento normativo che seppure in vigore da molti anni, non aveva ancora consentito di realizzare una vera e propria attività di analisi in chiave di genere.

Attualmente, l'analisi dei rapporti è in capo alle Consigliere regionali. Anche in questo adempimento si riflette negativamente la disponibilità di risorse per le attività delle Consigliere per potere far effettuare l'analisi avvalendosi, nel caso, di specifici expertises.

Alla luce delle nuove disposizioni della legge n. 162/2021, l'amministrazione ha dovuto adeguare la piattaforma per la raccolta dei dati delle relazioni biennali secondo le nuove indicazioni, che ha comportato uno slittamento dei tempi di raccolta e analisi dei dati. L'analisi a livello nazionale è stata poi affidata all'INAPP in base all'Accordo intercorso con il Ministero del lavoro e politiche sociali[5].

L'ultima rilevazione ha riguardato il biennio 2022-2023 ed è stata avviata con decreto della Ministra del lavoro e politiche sociali di concerto con la Ministra della famiglia, natalità e pari opportunità del 3 giugno 2024 ove, come emerge dalle stesse premesse, è stato accolto il parere della Consigliera Nazionale di Parità[6]. È stato, infatti, riconosciuto il ruolo strategico delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali che, laddove ne ravvisino l'esigenza, possono chiedere al datore di lavoro e agli enti eventualmente competenti, anche per il tramite degli Ispettorati territoriali del lavoro, ulteriori informazioni al fine di accertare eventuali discriminazioni

Infatti, nella nuova cornice normativa relativa a questo strumento, il ruolo delle Consigliere ed in particolare di quelle regionali ne esce rafforzato, riconoscendo loro il potere di richiedere al datore di lavoro ulteriori informazioni sui rapporti biennali al fine di accertare eventuali discriminazioni (articolo 2, comma 11).

[5] https://trasparenza.lavoro.gov.it/archivio28_provvedimenti-amministrativi_0_82_726_1.html

[6] https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/pagine/decreto-interministeriale-del-3-giugno-2024

La rilevazione, con scadenza in primis il 15 luglio 2024, è stata prorogata al 30 settembre 2024. Poiché la norma prevede dopo la scadenza altri 60 giorni per l'inoltro del Rapporto da parte di aziende inadempienti, l'analisi del biennio 2022-2023 è ancora in corso da parte dei territori.

A livello nazionale, invece, l'analisi dei dati raccolti dalla piattaforma è stata affidata all'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche'(INAPP), tramite un Accordo di collaborazione stipulato ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241 con il Ministero del lavoro, che dovrà elaborare l'analisi dei dati contenuti nei rapporti biennali per i bienni 2020-2021 e 2022-2023: in tal modo si può finalmente disporre di un'elaborazione scientifica a livello nazionale delle relative informazioni, su cui costruire valutazioni più strutturate in funzione della possibile progettazione di interventi e politiche mirate.

Per l'annualità 2020-2021, si riporta di seguito una sintesi dei dati, mentre per l'annualità 2022-2023 i dati sono in corso di elaborazione da parte di INAPP.

5.1. Sintesi rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile - biennio 2020-2021

Le imprese che hanno validamente inviato il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile relativo al biennio 2020-2021 sono state 28.184, delle quali 26.339 in adempimento all'obbligo sancito dall'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo n.198/2006, come modificato dalla legge n.162/2021, in quanto impiegavano al 31 dicembre del 2021 oltre 50 dipendenti, mentre le restanti 1.845 su base volontaria (ex art. 46, co. 1-bis, d.lgs. 198/06).

Le imprese rispondenti rappresentavano il 97,1% delle imprese obbligate al 2021, secondo l'archivio ISTAT, con una copertura del 99% delle imprese obbligate per il Nord, del 91,7% per il Centro e dell'88,7% per il Sud. In particolare, il 48% del totale delle rispondenti rappresenta aziende che impiegavano da 51 a 99 dipendenti, il 30% quelle che si collocavano nel periodo della rilevazione nella fascia 100-249 dipendenti, il 15% quelle che avevano oltre i 250 dipendenti e il 7% tra 1 e 50 dipendenti.

Il quadro che la rilevazione in oggetto ci restituisce è in linea con la situazione imprenditoriale del nostro Paese, caratterizzata dalla prevalenza di imprese medio-piccole che l'ampliamento della platea dei rispondenti – con l'abbassamento della soglia dell'obbligo di redigere il rapporto biennale, apportato dalla legge 162/2021, da "oltre 100" a "oltre 50 dipendenti" - ha permesso di intercettare.

Il numero di occupati al 31 dicembre del 2021, emerso dai rapporti biennali redatti dalle imprese

obbligate è risultato pari a 6.316.180 unità (di cui 2.694.192 donne), con un aumento di 312.880 unità rispetto agli occupati dalle stesse dichiarati al 31 dicembre del 2020 (con 137.919 donne in più rispetto al 2020).

Alla fine del secondo anno del biennio di riferimento, dunque, le donne erano il 42,5% degli occupati totali, con un picco del 45,5% nelle imprese che occupavano oltre 250 dipendenti, a conferma del noto squilibrio di genere nel mercato del lavoro italiano.

Per quanto riguarda il modo con il quale l'occupazione era distribuita, fermo restando il classico modello piramidale (con una base più ampia data dal profilo operaio che progressivamente si riduce risalendo le categorie professionali fino ad arrivare ai dirigenti), al 31 dicembre 2021 il 70,9% degli occupati si collocavano ad un livello base di inquadramento (di cui il 65,6% donne e il 74,6% uomini); il 26,9% ad un livello medio (di cui il 32,6% donne e il 23,1% uomini) e il 2,2 % ad un livello apicale (di cui l'1,9% donne e il 2,4% uomini).

Le donne, pertanto, rappresentavano poco più di un terzo degli occupati di tutte le categorie professionali, ad eccezione di quella impiegatizia in cui le donne superavano la metà, con l'incidenza femminile che complessivamente aumentava al crescere della dimensione aziendale in tutte le categorie (tranne in quella degli impiegati dove restava sostanzialmente stabile).

E' interessante osservare come al crescere delle dimensioni dell'impresa si riduceva il differenziale di genere tra i dirigenti, dato che nella imprese che occupavano fino a 249 dipendenti le donne costituivano circa il 17% dei dirigenti, mentre nelle imprese con 250 e oltre dipendenti tale quota era pari a 37,6%.

Tali andamenti si presentavano simili tanto per la tipologia contrattuale a tempo indeterminato che a tempo determinato, mentre con riferimento al regime dell'orario di lavoro, si registrava un aumento del part-time all'aumentare della dimensione dell'impresa, con un valore per le donne pari al 36,3% sul totale dell'occupazione femminile a fronte di un valore per gli uomini pari all'8,6%. L'incidenza del lavoro a tempo parziale, in cui la presenza femminile era preponderante in tutte le tipologie contrattuali rispetto a quella maschile, risultava in costante aumento al crescere della dimensione dell'impresa, analogamente all'andamento degli occupati di tutte le categorie professionali.

La preponderanza femminile - in tutte le classi dimensionali delle imprese e in ogni livello di inquadramento - si registra anche nell'analisi degli occupati in congedo, con un'incidenza generale delle donne in congedo di maternità pari al 3%, rispetto al 1,1% degli uomini in congedo di paternità, e del 2,7% delle donne in congedo parentale, contro un valore pari allo

0,9% degli uomini.

Il questionario che le imprese sono state chiamate a compilare permette di rilevare anche il dato delle entrate, in cui sono ricomprese però non solo le nuove assunzioni, ma anche la mobilità interna di sede o di categoria; e delle uscite dove, oltre alle cessazioni dei rapporti di lavoro, vengono considerati i passaggi a categorie diverse o i cambi di unità produttiva.

In un quadro generale in cui, al crescere della dimensione dell'impresa, si è registrato un aumento percentuale delle entrate che hanno riguardato le donne, la quota di nuove assunzioni è stata pari al 71,2% del totale, di cui il 47,2% donne.

Con particolare riferimento alle classi dimensionali, mentre nelle imprese più grandi le nuove assunzioni hanno riguardato più donne (il 50,7%) che uomini (il 49,3%), nelle aziende che impiegano meno di 250 dipendenti le nuove assunzioni di donne sono state sempre inferiori, con una situazione di disparità particolarmente evidente nelle posizioni apicali. Infatti, mentre le assunzioni di donne dirigenti nelle imprese con 250 e oltre dipendenti è risultata pari al 44,6% (contro il 55,4% di uomini), la forbice si allarga enormemente nelle imprese con 100-249 dipendenti in cui le donne sono state pari al 17,2% (rispetto all'82,8% di uomini) e ancor di più in quelle con 51-99 dipendenti, dove le nuove assunzioni di donne dirigenti sono risultate pari al 15,1% (a fronte dell'84,9% di uomini).

Per quanto riguarda le uscite, ben il 90,5% del totale è consistita in cessazioni di rapporto di lavoro, motivate principalmente da dimissioni (il 30,7%) e dalle scadenze dei contratti (il 46,4%). Le dimissioni rappresentavano il 28,1% delle cessazioni che hanno riguardato le donne (nello 0,7% dei casi sono state rassegnate da donne con figli di età compresa tra gli 0 e i 3 anni).

La scadenza di contratto è stata la tipologia più frequente tra le cessazioni e, parallelamente, quella che rivelava il differenziale di genere più ampio (50,7% di donne rispetto al 42,8% di uomini), mentre negli altri casi di cessazione prevaleva sempre la componente maschile.

Con riferimento alle trasformazioni contrattuali, quelle che hanno riguardato maggiormente le donne sono stati i passaggi da full time a part time (il 46% del totale). Solo per la categoria "quadro" è risultata lievemente maggiore la percentuale di passaggi inversi, "da part-time a tempo pieno" (il 31,4%), registrando un +1,1% rispetto alle trasformazioni di contratti da tempo pieno a tempo parziale che hanno riguardato le donne.

Passando all'analisi delle promozioni (oltre 487 mila), solo il 34,5% ha riguardato le donne, con la quota maggiore concentrata tra gli impiegati, dove le donne sono state il 45,5% (equamente distribuite tra le classi dimensionali), mentre la quota più bassa ha riguardato il

profilo di operaio, in cui le donne sono risultate solo il 23% degli oltre 212 mila casi.

Per quanto riguarda i criteri utilizzati dalle imprese per le progressioni di carriera dei propri dipendenti, in media ben il 73% delle imprese ha dichiarato di usare principalmente quello basato sulla performance (con un picco dell'82% delle imprese appartenenti alla classe dimensionale maggiore). I titoli acquisiti dal lavoratore sono presi in considerazione dal 28,4% delle imprese per la progressione di carriera, mentre generalmente si fa poco ricorso ad esami o concorsi interni.

Infine, il Rapporto consente di rilevare un aumento della quota del totale delle retribuzioni corrisposta alle donne al 31/12/2021, pari al 34,5%, rispetto a quella alle stesse corrisposta a inizio gennaio 2020, pari al 29% del monte retributivo. La differenza di genere dipende, evidentemente, dalla minore presenza femminile nelle categorie apicali (dirigenti e quadro) e da una minore presenza nei livelli più alti a parità di categoria professionale (c.d. segregazione occupazionale verticale), ma anche dalla maggiore percentuale delle donne che lavorano part-time (segregazione occupazionale orizzontale).

In particolare, la quota del monte retributivo totale corrisposta alle donne ha fatto registrare una percentuale pari al 26,3% nelle imprese che impiegavano da 51 a 99 dipendenti, il 28,5% in quelle da 100 a 249 dipendenti e il 38,2% per le imprese con oltre 249 dipendenti, aumentando al crescere della classe dimensionale d'impresa.

Oltre alle diverse modalità contrattuali, la differenza osservata nella distribuzione di genere del monte retributivo annuale è ascrivibile anche alla diversa attribuzione a uomini e donne delle componenti legate a lavoro straordinario, superminimi e a premi di produttività. Alle donne viene infatti attribuito il 25% della parte del monte retributivo annuale legato al lavoro straordinario, il 25% della parte legata ai superminimi individuali e il 29% della parte legata ai premi di produttività.

In conclusione, sebbene quest'analisi restituisca la fotografia di un mercato del lavoro, quello del biennio 2020-2021, ancora condizionato dalle misure adottate per contrastare gli effetti prodotti dalla pandemia, la stessa permette di approfondire le cause di particolari aspetti negativi dell'occupazione nel nostro Paese (come la segregazione settoriale, verticale e i gap retributivi), fornendo interessanti spunti di riflessione al fine di elaborare politiche che favoriscano una distribuzione del lavoro tra donne uomini più equa.

6. LA CERTIFICAZIONE DI GENERE

La certificazione della parità di genere è disciplinata dalla legge 5 novembre 2021, n.162 che ha modificato il Codice inserendo l'art. 46-bis, e dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, commi 145-147.

Tale misura rappresenta un investimento a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità volto all'introduzione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Missione 5 Coesione e Inclusione - Componente 1 Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione – Investimento 1.3.

Il Sistema mira ad accompagnare le imprese a adottare policy adeguate volte a ridurre i divari di genere in tutte le aree più critiche per la crescita professionale delle donne quali ad esempio, opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni e tutela della maternità.

Per la realizzazione di questo investimento le risorse totali assegnate al Dipartimento per le pari opportunità, in base al decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 6 agosto 2021, ammontano a euro 10.000.000.

Come riportato nell'Allegato alla Decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021, modificato, da ultimo, con Decisione del Consiglio ECOFIN del 14 maggio 2024 e nei due allegati agli Operational Arrangements (Oa) firmati dal Ministro dell'economia e delle finanze il 23 dicembre 2021, l'investimento del PNRR "Sistema di certificazione della parità di genere" prevede il raggiungimento dei seguenti traguardi e obiettivi:

- Traguardo (Milestone) M5C1-12: entrata in vigore del sistema di certificazione della parità di genere e relativi meccanismi di incentivazione per le imprese – entro il quarto trimestre 2022.
- Obiettivo (Target) M5C1-13: ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 800 imprese (di cui almeno 450 piccole e medie imprese e microimprese) - entro il secondo trimestre del 2026.
- Obiettivo (Target) M5C1-14: ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 1000 imprese sostenute attraverso l'assistenza tecnica - entro il secondo trimestre del 2026.

Si tratta di un meccanismo che permette di verificare l'impegno dei datori di lavoro sul piano della parità di genere, attraverso precisi indicatori di prestazioni (c.d. Key Performance Indicators, KPI) definiti come percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il

cambiamento delle politiche per la parità di genere delle imprese.

Tali indicatori consentono di misurare, rendicontare e valutare nel tempo le attività svolte dalle stesse aziende per la realizzazione di un ambiente di lavoro realmente paritario ed inclusivo.
I KPI sono stati definiti nella c.d. prassi UNI/PdR 125:2022 *("Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici Key performance indicators inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni")*[7], pubblicata il 16 marzo 2022 dall'Ente nazionale di normazione (UNI) e rivolta alle organizzazioni sia pubbliche che private.

Gli indicatori si riferiscono a 6 aree d'intervento

1. Cultura e strategia;

2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

La certificazione viene rilasciata alle aziende su base volontaria, per una durata di tre anni, solamente da organismi di valutazione accreditati ai sensi del Regolamento CE 765/2008: in Italia tali organismi sono solo quelli accreditati da Accredia, l'Ente italiano di accreditamento, che riscontrano la conformità dell'organizzazione alla Prassi citata. Tutte le informazioni sulla certificazione sono pubblicate nell'apposito portale gestito dal Dipartimento per le pari opportunità https://certificazione.pariopportunita.gov.it/.

La Prassi UNI/PdR 125:2022 e i parametri sono stati integralmente recepiti dal decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022, pubblicato in Gazzetta ufficiale il 1° luglio 2022, adottato ai sensi della legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, comma 147.

Con lo stesso decreto sono state fissate altresì le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle Consigliere e dei Consiglieri territoriali e regionali di Parità per il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi da parte delle imprese. Le aziende certificate ogni anno devono inviare informativa alle consigliere di parità sullo stato dei KPI, ai sensi dell'art. 3 del citato D.M. 29 aprile 2022.

[7] https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/dist/resources/prassi-di-riferimento-unipdr-pdr100866103.pdf

Fin dalla costruzione di questo strumento, si è attivata una fattiva collaborazione tra il Dipartimento per le pari opportunità, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e la Consigliera Nazionale in ordine ai vari adempimenti che la normativa ha previsto.

6.1. Meccanismi di incentivazione per le imprese

Lo strumento è stato da subito collegato a meccanismi di premialità, per incentivarne l'implementazione.

L'art. 5 della legge n. 162/2021, infatti, ha previsto che le aziende in possesso della certificazione della parità di genere, richiesta su base volontaria, possano avvalersi di un esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda certificata.

Con il successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia e con il Ministro dell'economia e delle finanze del 20 ottobre 2022 sono state definite le modalità attuative della decontribuzione per le imprese certificate[8].

Le risorse stanziate ammontano a 50 milioni di euro annui a valere sul Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'INPS gestisce il procedimento amministrativo, mentre il Dipartimento per le pari opportunità vigila sul possesso della certificazione di genere da parte delle imprese.

A dicembre 2024, l'INPS ha aperto la nuova campagna per le imprese che si sono certificate entro il 31 dicembre 2024 per la presentazione delle domande per il riconoscimento dell'agevolazione, con scadenza il 30 aprile 2025[9].

Per quanto riguarda le campagne precedenti, relativamente all'anno 2022 sono state autorizzate a beneficiare dell'agevolazione n. 264 imprese mentre per il 2023 sono state autorizzate n. 2.000 imprese.

Fermo restando il limite di spesa di 50 milioni di euro annui di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto interministeriale del 20 ottobre 2022, per la campagna di acquisizione delle domande avviata nell'anno 2023, l'esonero – in conformità a quanto previsto dall'articolo 3, comma 3,

[8] https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/a-cosa-serve

[9] https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2024.12.certificazione-parit-di-genere-2024-domanda-di-esonero-contributivo.html

del medesimo decreto interministeriale – è stato proporzionalmente ridotto per la totalità della platea dei beneficiari in possesso dei requisiti.

Inoltre, l'art 5, comma 3, della legge 5 novembre 2021, n. 162, ha previsto per le aziende che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione alla prassi UNI/PdR 125:2022 rilasciata da un Organismo accreditato, sia riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Ulteriori forme di incentivo, legate alla partecipazione alle gare di appalto, sono state inoltre introdotte dapprima con il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante misure urgenti per l'attuazione del PNRR e poi confermate nel Codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36.

In particolare, l'articolo 106, comma 8, del Codice, prevede la riduzione della garanzia fideiussoria a favore delle imprese certificate.

Infine, l'articolo 108, comma 7, del Codice prevede che le stazioni appaltanti indichino nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese che hanno ottenuto la certificazione della parità di genere.

Su questo punto, la Consigliera Nazionale ha inviato una nota ad ANCI, UPI e Conferenza Stato-Regioni (nota prot. 15042 del 9 dicembre 2024), al fine di sensibilizzare le stazioni appaltanti a inserire nei bandi di gara i punteggi premiali (all. 4).

6.2 Piccole e medie imprese (PMI) e microimprese

Il Dipartimento per le pari opportunità contribuisce a supportare le PMI e le microimprese nel processo di certificazione, attraverso l'erogazione di un contributo per servizi di assistenza tecnica e di accompagnamento, nonché a copertura dei costi di certificazione.

Le risorse, a valere sul PNRR, messe a disposizione per le attività di accompagnamento ammontano complessivamente ad euro 2.500.000 mentre quelle stanziate a copertura dei costi di certificazione sono quantificate complessivamente in euro 5.500.000.

Le modalità di erogazione dei contributi sopra indicati sono definite mediante un avviso pubblico rivolto agli organismi di certificazione per la formazione di un Elenco di organismi

interessati ad aderire alle misure di agevolazione delle PMI[10] e due avvisi pubblici rivolti alle PMI per l'erogazione dei servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione e dei contributi per la copertura dei costi di certificazione, pubblicati, questi ultimi il 6 novembre 2023, il primo, e l'11 febbraio 2025 il secondo che scadrà il 18 aprile 2025[11]. La novità di quest'ultimo avviso si ravvisa nell'aver esteso la misura a tutte le partite IVA. Sono state 1.700 le imprese che hanno partecipato all'avviso del 6 novembre 2023. Di queste, il 28% proviene dal Centro Italia, il 39% dal nord e il 33% dal sud e dalle isole, con una prevalenza dei settori delle costruzioni, tradizionalmente maschile, e quello dei servizi di pulizia, prevalentemente femminile. Dal punto di vista delle dimensioni, nel 20% si è trattato di microimprese, nel 46% piccole imprese e nel 34% medie imprese[12].

La gestione di tali Avvisi è stata affidata ad Unioncamere, in qualità di Soggetto Attuatore, mediante un accordo di collaborazione sottoscritto, ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, tra quest'ultima e il Dipartimento per le pari opportunità in data 15 settembre 2022.

6.3. Aggiornamenti

In questo quadro normativo che vede le Consigliere strettamente coinvolte nell'ambito della certificazione di genere, le Consigliere Nazionali hanno proceduto sin dal loro insediamento a mettere in campo azioni concrete per favorirne l'attuazione.

Richiamando la nota poc'anzi citata (ANCI, UPI, Conferenza Stato – Regioni, all. 4) nel sensibilizzare le istituzioni circa il rispetto della normativa di accesso alle premialità previste, si è richiamata l'attenzione di tali enti sulla necessità di controllare effettivamente il possesso della certificazione di genere da parte delle imprese partecipanti a bandi pubblici, non essendo sufficiente una mera autocertificazione.

Il Sistema della certificazione rappresenta per le Consigliere di Parità, così come per le altre istituzioni, una fonte di informazioni molto importanti sia per la funzione di controllo da espletare ai sensi del citato D.M. 29 aprile 2022, sia come elemento chiave del cambiamento effettivo delle organizzazioni nell'interiorizzare nella gestione della propria attività

[10] https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/contributi Al 4 marzo 2024, 52 organismi accreditati hanno aderito all'Avviso per essere iscritti nell'Elenco degli Organismi di certificazioni interessati a aderire alle misure di agevolazione delle PMI per i costi di certificazione della parità di genere.

[11] https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/contributi A conclusione dell'istruttoria dell'Avviso del 6 novembre 2023, in data 5 agosto 2024, è stato pubblicato da Unioncamere un Addendum concordato con la scrivente Amministrazione, con il quale, allo scopo di garantire un più celere raggiungimento dell'obiettivo associato alla Misura, è stata integrata la dotazione finanziaria dell'Avviso con ulteriori euro 1.650.000,00 sempre a valere sul dispositivo Next Gen EU. L'11 febbraio 2025 è stato pubblicato un secondo Avviso per il rimanente importo, fino all'utilizzo integrale degli 8 milioni di euro previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

[12] INAPP, Gender Policy Report cit.

un'organizzazione del lavoro più inclusiva in un'ottica di accrescimento dell'occupazione femminile.

Accredia, l'ente preposto a fornire i dati sul numero delle aziende certificate, precisa che una singola azienda può avere più siti nella stessa regione che hanno ottenuto la certificazione di genere. Inoltre, il numero di certificati è più alto del numero di aziende certificate, poiché una singola azienda può ottenere certificazioni per più settori IAF[13]. Dai dati disponibili emerge che le regioni con un tessuto imprenditoriale più sviluppato e dinamico sono quelle che mostrano una maggiore attenzione verso le tematiche di parità e inclusività di genere.

L'analisi fornita da INAPP riporta la seguente tabella suddividendo i dati per regione:

Tabella 2. Certificazioni UNI/PDR 125 per Regione

REGIONE	AZIENDE
Lombardia	1273
Lazio	1068
Campania	694
Emilia-Romagna	495
Veneto	483
Puglia	460
Piemonte	421
Toscana	396
Sicilia	350
Abruzzo	193
ESTERO	185
Liguria	165
Sardegna	160
Marche	159
Friuli V.G.	138
Calabria	133
Umbria	94
P. a. di Trento	90
Basilicata	84
P. a. di Bolzano	65
Molise	37
Valle d'Aosta	21
TOTALE	**7164**

Fonte: Banca dati ACCREDIA in Gender Policy Report 2024

Oggi le aziende certificate secondo dati forniti dal Dipartimento delle Pari Opportunità sono 6.846 e risultano accreditati 57 organismi di valutazione per la certificazione della parità di genere alle imprese[14]. Un numero considerevole se si pensa che il target PNRR prevedeva la certificazione di 800 aziende nel 2026.

[13] IAF (International Accreditation Forum), è l'associazione mondiale degli organismi di accreditamento di valutazione della conformità nei settori dei sistemi di gestione, dei prodotti, dei servizi, del personale e altri in ambiti simili, escluse le valutazioni di conformità dei laboratori e le ispezioni.

[14] https://certificazione.pariopportunita.gov.it

6.4. I compiti delle consigliere: il controllo e la formazione – le Linee Guida per la formazione sulla certificazione di genere ex D.I. 18 gennaio 2024

In base al citato decreto del 29 aprile 2022 della Ministra per le pari opportunità e la famiglia, le Consigliere svolgono a livello territoriale una funzione di controllo, prevedendo l'invio da parte dei datori di lavoro (art. 3) di un'informativa annuale sulla parità di genere, in cui sia riflesso il grado di adeguamento alla Prassi Uni Pdr125:2022.

Qualora fossero rilevate criticità sulla base dell'informativa, queste potranno essere segnalate all'organismo di certificazione previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a 120 giorni, per la loro rimozione.

Si tratta di una funzione importantissima, perché riconosce alle Consigliere di Parità un ruolo di sentinella nei territori e nelle aziende sull'attuazione sostanziale del principio della parità di trattamento.

Si tratta inoltre di un compito ulteriore, che si aggiunge a quelli già previsti del Codice, che fa della Consigliera di Parità un punto di riferimento effettivo e sul territorio per l'attuazione delle politiche di genere nel mercato del lavoro.
Un altro importante ruolo a livello formativo è stato riconosciuto alle Consigliere, nell'ambito del sistema della certificazione di genere.

L'art. 1, comma 660 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, ha istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un fondo denominato *"Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere"*, con una dotazione di 3 milioni di euro per l'anno 2022, volto a favorire l'ottenimento della certificazione della parità di genere.

Con successivo decreto attuativo del Ministro del lavoro e politiche sociali di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità del 18 gennaio 2024, sono state determinate le misure formative che consentono l'accesso al Fondo e le relative modalità di erogazione.
Il decreto ha previsto che per la progettazione e l'attuazione degli interventi formativi, le regioni possono coinvolgere le consigliere territoriali di parità e *"realizzare sistemi di collaborazione, associazione o gemellaggio tra enti nella prospettiva di un rafforzamento della coesione territoriale"*. Al fine di orientare la qualità della formazione, lo stesso decreto prevedeva anche l'emanazione di Linee guida ministeriali, che orientassero gli enti locali nella definizione ottimale dei programmi formativi, emanate di recente solo dopo aver acquisito il parere della

Conferenza Stato-Regioni.

Si è trattato di un altro importante riconoscimento del ruolo e del suo legame con il territorio.

La Consigliera Nazionale si è attivata presso la competente direzione generale del Ministero per meglio definire il ruolo delle Consigliere territoriali nelle Linee guida in modo da rendere la collaborazione con gli enti locali più mirata.

Le linee guida che sono state elaborate anche con il supporto della Consigliera Nazionale di Parità effettiva e la Consigliera Nazionale di parità supplente, hanno l'obiettivo di dotare le Regioni di uno strumento di supporto, flessibile e leggero, che si ponga in complementarità con quanto già realizzato sul territorio per il processo di certificazione della parità di genere e sono il risultato di una proficua collaborazione tra diversi soggetti istituzionali.

Nelle Linee guida[15] il ruolo della Consigliera di Parità rileva sotto due profili. Il primo profilo attiene l'oggetto della formazione stessa in quanto, come descritto sopra, rileva il ruolo della Consigliera di Parità non solo di controllo nel mantenimento dei KPI ma anche quello di organismo preposto alla tutela antidiscriminatoria rispetto ad esempio ai livelli retributivi, o le molestie nei luoghi di lavoro o per le problematiche di conciliazione familiare ed altri, tutti temi appartenenti al ruolo delle Consigliere e fortemente correlati con i contenuti della certificazione di genere.

Per il secondo profilo le Linee Guida hanno riconosciuto anche un coinvolgimento più attivo anche come soggetto formatore e che può essere coinvolto nella progettazione dell'attività formativa stessa, in un' ottica di attivazione di reti e sinergia tra i diversi attori istituzionali e non, sistemi di collaborazione, associazione o gemellaggio tra enti nella prospettiva di una maggiore efficacia dell'azione formativa nel promuovere le pari opportunità, tema strategico nella certificazione di genere, assicurando nel contempo il rafforzamento della coesione territoriale, come previsto dalla normativa.

Le Linee Guida, infatti, ribadiscono la possibilità di coinvolgere le Consigliere di Parità sia che si proceda attraverso un Accordo di programma con Unioncamere e/o Unione regionale delle Camere di commercio ex lege 241/1990, o attraverso un bando ad hoc regionale per l'individuazione di uno o più soggetti o progetti, o infine la possibilità di finanziamento in complementarità con le attività formative finanziate a valere sulla programmazione del FSE +.

La Consigliera Nazionale ha inviato a tutte le Regioni una nota ufficiale per diffondere le Linee

[15] https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/adozione-delle-linee-guida-la-programmazione-e-progettazione-delle-attivita-di-formazione-propedeutiche-all-ottenimento-della-certificazione-della-parita-di-genere

Guida e ribadire l'avvio di una collaborazione proficua (nota n. 3956 del 19 marzo 2025, all. 5).

7. LA RELAZIONE AL PARLAMENTO

La Relazione costituisce un nuovo adempimento posto in capo alla Consigliera Nazionale di Parità dall'art. 20 della legge 5 novembre 2021, n. 162, che come noto ha apportato significative modifiche al nostro Codice.

L'art. 20 prevede infatti, la presentazione al Parlamento di una relazione che dia conto, con cadenza biennale, *"[…] dei risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto".* Nella stesura di tale rapporto la Consigliera deve tener conto del presente rapporto annuale, che puntualmente viene presentato al Ministro del lavoro e al Ministro delle pari opportunità ai sensi dell'art. 15, comma 7, del medesimo Codice e delle indicazioni del Comitato Nazionale di Parità.

La stessa norma ha previsto al comma 2, che in sede di prima applicazione la relazione fosse presentata entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge, ovvero il 30 giugno 2022.

Tale adempimento anche in relazione alla scadenza successiva, non è stato assolto dalle precedenti Consigliere nei tempi previsti. Tutto ciò premesso, la nuova Consigliera Nazionale ha avviato la raccolta dei dati provenienti dai diversi enti al fine della presentazione della prima relazione al Parlamento nell'anno in corso.

A tal fine e in considerazione degli aspetti innovativi della legge, la banca dati principale su cui sarà elaborata l'analisi degli effetti delle politiche di genere sul lavoro in Italia, terrà conto principalmente dei dati dei rapporti biennali, dei dati sulla certificazione di genere, di quelli sulle convalide delle dimissioni e di quelli relativi alle organizzazioni certificate che hanno ottenuto gli sgravi contributivi. I dati infatti contengono preziose informazioni che permettono di analizzare la reale situazione all'interno delle aziende in relazione alle condizioni di lavoro, considerando anche le aree tematiche della certificazione di genere.

8. PARERI SUI PIANI DI AZIONI POSITIVE DELLE AZIENDE PUBBLICHE/PIAO

In materia di reportistica sul personale in chiave di genere per la pubblica amministrazione, prima dell'entrata a regime della nuova normativa che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il riferimento era rappresentato esclusivamente dal Piano di Azioni Positive (PAP) delle pubbliche amministrazioni previsto dall'art. 48 del Codice, sul quale le Consigliere di Parità, ciascuna per il proprio corrispondente livello territoriale, fornisce il proprio parere sia a livello centrale che locale, in modo da orientarne l'azione verso una parità di genere sostanziale.

Si tratta di un adempimento importante, al quale, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D. Lgs n. 165/2001, è collegata la sanzione che prevedeva il divieto di procedere a nuove assunzioni qualora le pubbliche amministrazioni non avessero adottato un Piano di Azioni Positive, sanzione su cui vigilano le Consigliere di Parità.

Successivamente, l'art. 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno devono adottare il PIAO che, tra l'altro, deve definire *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi"*. Si tratta di una misura sostanzialmente volta ad un obiettivo di semplificazione della reportistica che i Comitati Unici di Garanzia (CUG) e le amministrazioni devono predisporre in relazione alle performance dell'Amministrazione. La previsione ha lo scopo di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni in modo funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Il nuovo PIAO deve contenere un'apposita Sezione dedicata alle pari opportunità (articolo 6, comma 2, lett. g).

A dare attuazione a tale norma è intervenuto nel 2022 il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81 che all'art. 1, co. 1, prevede che per le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti sono soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, gli adempimenti inerenti ai piani di azioni positive come da lett. f) dello stesso articolo ma nulla è stato specificato circa il venir meno del parere preventivo fornito dalle Consigliere di Parità.

Suggestiva appare la sentenza del Consiglio di Stato n. 506/2022 del 2 marzo che ha messo in risalto diverse criticità sostanziali, tra cui proprio il problema dell'abrogazione degli adempimenti e delle leggi ad esso collegate.

Tutto ciò ha ingenerato incertezze sia per le amministrazioni che per le Consigliere di Parità circa l'obbligatorietà del parere della Consigliera sui nuovi PAP assorbiti in una Sezione del PIAO. Invero, tale disposizione contrasta con la funzione di controllo che l'ordinamento attribuisce alle Consigliere di Parità.

Per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come è il caso dei piccoli Comuni, che si rivolgono alle Consigliere provinciali, è stata prevista una modalità semplificata di redazione del PIAO, escludendoli dall'obbligo di inserimento del PAP (art. 6 D.M. 132/2022), ma anche qui nulla è stato specificato circa il venir meno del parere preventivo fornito dalle Consigliere di Parità, per cui per tali enti si considera ancora in vigore il "vecchio" art. 48.

La Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità ha ritenuto più volte di voler considerare ancora in vigore l'art. 48 per quanto riguarda il rilascio del parere. Infatti, il gruppo di lavoro di Consigliere di parità appositamente costituito, ha pubblicato uno studio giuridico dal titolo: *"Impatto del PIAO sui piani di azioni positive - Prime riflessioni applicative"*[16]

Nelle more di tali circostanze, laddove richiesto, le Consigliere di Parità, dunque, continuano a formulare il loro parere.

La Consigliera Nazionale in carica ha fornito 2 pareri per l'amministrazione centrale e ha inviato alle Consigliere localmente competenti per il rilascio del parere, 23 Piani di Azioni Positive pervenuti dagli enti locali.

9. VERIFICA COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO DEL PUBBLICO IMPIEGO

La verifica del rispetto della presenza femminile nelle Commissioni di Concorso rappresenta un ulteriore adempimento previsto dall' art. 57, comma 1, lett. a) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dalla legge 23 novembre 2012, n. 215.

A livello nazionale, per il periodo di riferimento, l'ufficio ha esaminato n. 150 atti di nomina di Commissioni provenienti da enti aventi rilevanza nazionale, per i quali risulta rispettato la quota di genere.

[16] In CERBONE M, DANESI A., ORCIANI B. in Filosofia dei diritti umani, Aracne ed. anno 2024, n. 67/2024.

10. COMITATI DI SORVEGLIANZA SUI PIANI NAZIONALI (PN) RELATIVI AI FONDI COMUNITARI

La partecipazione della Consigliera Nazionale ai Comitati di Sorveglianza di cui all'art. 38 del nuovo regolamento sulla programmazione comunitaria 2021-2027, Reg. UE 1060/2021, fa parte dei compiti e delle funzioni ascritte alle Consigliere di Parità ai sensi dell'art. 15, comma 3, del D. Lgs n. 198/2006.

In particolare, la Consigliera Nazionale fa parte del Comitato di Sorveglianza del PN Inclusione e lotta alla povertà, del PN IOG/SPAO e del PN Giovani donne e lavoro (GDL) ed ha assicurato la propria partecipazione.

Il PN Inclusione e lotta alla povertà, di cui, l'Autorità di gestione è la Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, costituisce lo strumento di *policy* del governo nazionale per attuare l'obiettivo della lotta alla povertà e all'esclusione sociale previsto dalla Strategia Europea 2020 (Ob. 5) e rappresenta l'adempimento derivante da alcune raccomandazioni che in passato la Commissione ha indirizzato all'Italia in merito alla previsione nel sistema di *welfare* di un sostegno per le situazioni di povertà ed esclusione sociale.

Per quanto riguarda il ciclo di programmazione 2021-2027, il Comitato di sorveglianza del PN Inclusione e lotta alla povertà si è riunito il 22 ottobre 2024**.**

Per quanto riguarda i PN IOG, *"Iniziativa Occupazione Giovani"* e SPAO, *"Sistemi di Politiche Attive per il Lavoro"*, opera un Comitato di Sorveglianza congiunto. Si tratta di un programma di contrasto alla disoccupazione giovanile che rientra nella strategia europea che ha dato origine alla Garanzia Giovani e ha un ruolo chiave nell'affrontare in maniera unitaria il problema della disoccupazione e dell'inattività delle classi più giovani. Rivolto ai giovani dai 15 ai 29 anni, disoccupati o inoccupati, cerca di offrire loro un'occasione di lavoro, apprendistato e formazione/istruzione entro 4 mesi dall'inizio della disoccupazione. E' attuato quasi interamente dalle Regioni che sono organismi intermedi del PN, mentre alcuni Progetti sono attuati direttamente dall'ex ANPAL ora afferenti la Direzione Generale politiche attive.

Il PN SPAO, finanziato dal Fondo sociale europeo, supporta le riforme strutturali in tema di occupazione, mercato del lavoro, capitale umano e produttività e sostiene gli obiettivi di crescita dell'Italia.

Infine, il PN Giovani Donne e Lavoro (GDL) è rivolto a promuovere il lavoro e le competenze, a favorire l'occupazione di giovani, donne e persone fragili e a modernizzare i servizi per il

lavoro e le politiche attive. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è Autorità di gestione del Programma nazionale. Gli interventi saranno in via generale attuati da Regioni, Province autonome e Amministrazioni centrali individuate come organismi intermedi.

È stato convocato un Comitato di Sorveglianza congiunto per i tre Piani descritti sopra, indette per il 20 e 21 giugno 2024.

10.1. Sottocomitato diritti sociali

Sempre nell'ambito della programmazione dei Fondi SIE, con Decreto Direttoriale n. 366 del 26.9.2024, è stato istituito presso la Direzione Generale Politiche Attive il Sottocomitato per i diritti sociali, che si pone sostanzialmente come strumento di raccordo, nell'ambito della programmazione dei Fondi SIE 2021-2027, tra la Programmazione a livello nazionale e quella a livello regionale.

In particolare, il Sottocomitato si occupa del Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+), per la cui gestione il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è autorità capofila; tale fondo sostiene l'occupazione, soprattutto per giovani e donne, e rappresenta il principale strumento dell'Unione europea nel sostegno all'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali.

Il FSE+ e le sue risorse sono programmate in specifici Programmi, nazionali e regionali. Le funzioni del Sottocomitato diritti sociali (art. 1 del Decreto) sono principalmente quelle di assicurare il coordinamento delle azioni dei Programmi nazionali e Regionali cofinanziati appunto dal FSE+, approfondire lo stato della programmazione e dell'attuazione degli interventi finanziati nell'ambito dei Programmi 2021-2027, e monitorare la complementarità del FSE+ con altri fondi, dandone un'informativa almeno una volta l'anno.

Il medesimo Decreto ne stabilisce anche la composizione (art. 2), che vede la compresenza di istituzioni, parti sociali e società civile.

Le Consigliere Nazionali di Parità sono componenti di questo organismo ed hanno partecipato alla riunione di insediamento il 30 ottobre 2024.

11. VIOLENZA CONTRO LE DONNE

Pur non essendo la violenza contro le donne una competenza diretta delle Consigliere di Parità, tuttavia, per le implicazioni che la condizione delle potenziali vittime comportano nel mondo del lavoro, le Consigliere di Parità sono coinvolte sul tema, che è strettamente connesso alle

molestie e alle molestie sessuali sui luoghi di lavoro considerate come discriminazioni ex art 26 d. lgs 198/2006.

In tal caso è di grande aiuto il collegamento "in rete" che le Consigliere territoriali attivano attraverso protocolli, collaborazioni e attività similari.

A livello nazionale, la Consigliera Nazionale ha assicurato la partecipazione all'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica previsto dall'art. 1, comma 149, della legge n. 234/2021 di cui è componente in base al decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 12 aprile 2022. Le riunioni dell'Osservatorio si sono svolte il 31 luglio e il 16 ottobre 2024. La Consigliera Nazionale ha assicurato la partecipazione ai gruppi di lavoro dell'Osservatorio e ha contribuito alla diffusione del libro bianco per la formazione contro la violenza sulle donne presentato dalla Ministra per la famiglia, la natalità e le Pari Opportunità in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne del 25 novembre 2024.

Ambito più specifico di interesse delle Consigliere è la trattazione di violenza sul luogo di lavoro per quanto riguarda i casi di molestie e molestie sessuali equiparate a discriminazione ai sensi dell'art. 26.

A tale proposito si segnala il contributo dato per il GREVIO come Consigliere di Parità sia nel rispondere al questionario specifico posto dal Gruppo sulle molestie, a cui ha collaborato la rete, e che è stato recepito nel Rapporto sull'Italia uscito il 1° luglio 2024 relativo all'analisi dei casi di molestie sessuali sul luogo di lavoro rilevati dalla rete.

Inoltre, la Consigliera Nazionale è stata coinvolta nei Tavoli per la predisposizione del nuovo Piano strategico nazionale di contrasto alla violenza maschile sulle donne, da parte del Dipartimento Pari Opportunità.

12. LE RELAZIONI ESTERNE

Il rapporto con gli organismi istituzionali e attori del mercato del lavoro ha rappresentato da sempre un punto di forza nello svolgimento del ruolo della Consigliera di Parità nella sua dimensione istituzionale.

L'intensa attività istituzionale si concretizza nella stipula di Protocolli di Intesa con altre istituzioni o enti con cui si condividono obiettivi e prassi legati all'espletamento del ruolo e che contribuiscono a rendere effettivi i principi di uguaglianza e parità di trattamento.

Costante è anche il rapporto con i Comitati Unici di Garanzia (CUG), importanti organismi di tutela nel lavoro pubblico, la cui attività a volte si interseca con quella delle Consigliere, anche se per profili differenti.

Infine, l'attività proiettata verso l'esterno si concretizza anche nella partecipazione a eventi, seminari o convegni nei quali la partecipazione delle Consigliere può apportare un utile contributo.

12.1. Protocollo d'intesa Consigliera Nazionale e Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Tra le prime azioni realizzate, in occasione della manifestazione del Festival del Lavoro svoltasi a Firenze, il 18 maggio 2024, la Consigliera nazionale ha sottoscritto un Protocollo d'Intesa con il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro per la concreta attuazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna nel mondo del lavoro.

Tenuto conto che le parti intendono promuovere e diffondere la cultura della parità di genere, favorendo i principi di correttezza efficienza e trasparenza nel mondo del lavoro, il documento mira ad avviare una collaborazione volta a favorire la piena applicazione della normativa in materia di pari opportunità tra uomo e donna e ad attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere, in cui sarà prestata particolare attenzione al ruolo genitoriale di lavoratrici e lavoratori.

In particolare, il protocollo coinvolge le rispettive articolazioni territoriali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e della Rete delle Consigliere di Parità a collaborare negli ambiti sopraindicati, senza tuttavia far derivare nuovi oneri a carico del bilancio dello Stato.

12.2. Protocollo d'Intesa interregionale Consigliera Nazionale – Consigliere locali e Ordine Consulenti del Lavoro

Il 7 ottobre 2024 a Vieste, è stato sottoscritto un Protocollo d'Intesa tra alcune Consigliere territoriali (regione Puglia, provincia di Foggia, provincia di Barletta, Città Metropolitana di Bari e province di Campobasso, Isernia e Regione Molise) e l'Ordine regionale dei Consulenti del Lavoro in continuità con il protocollo sottoscritto a livello nazionale con il medesimo Ordine.

In particolare le parti nell'ambito delle rispettive competenze condividono la necessità di promuovere una collaborazione interistituzionale nel comune intento di promuovere, anche con il coinvolgimento delle Istituzioni e i vari stakeholder, il benessere organizzativo e di prevenire le discriminazioni in ragione del sesso e delle diversità dei generi nel lavoro e in ogni ambito delle organizzazioni produttive ed economiche, di supportare azioni e promuovere politiche di conciliazione vita/lavoro, rafforzare competenze, conoscenze e metodologie di intervento e di valutazione nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie e di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro, sostenere l'occupazione femminile, anche attraverso il contrasto della segregazione cd *"verticale ed orizzontale"* formativa e lavorativa, nonché la valorizzazione di competenze ed eccellenze femminili.

12.3. Protocollo d'Intesa tra la Consigliera Nazionale e la Global Thinking Foundation ETS.

La Fondazione persegue scopi di pubblica utilità sociale promuovendo, sviluppando e diffondendo la conoscenza dell'alfabetizzazione finanziaria, nel più ampio concetto di Educazione alla Cittadinanza Economica consapevole e attiva, con particolare attenzione ai temi della prevenzione contro la violenza economica, dell'inclusione economica e del sovraindebitamento delle donne e dei soggetti più deboli.

Con il Protocollo, di durata triennale, le parti si impegnano a sviluppare un rapporto di collaborazione non oneroso, nel rispetto delle competenze di ciascuno, per quanto riguarda la promozione di attività inerenti al contrasto a fenomeni di violenza di genere, con particolare riferimento alla violenza economica.

Una maggiore consapevolezza sull'empowerment femminile, a partire da quello economico, costituisce un importante strumento di prevenzione sia rispetto alla violenza di genere ma anche rispetto al gender pay gap, che rappresenta attualmente uno dei filoni principali per perseguire le pari opportunità nel mondo del lavoro.

12.4. Protocollo di Intesa tra la Consigliera Nazionale e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro

La collaborazione con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è sempre stata un elemento fondamentale del ruolo delle Consigliere. Il Protocollo nazionale viene replicato anche dalle

Consigliere locali che, sulla falsariga di quello nazionale, lo stipulano con i rispettivi uffici degli Ispettorati Territoriali e Ispettorati Interregionali del Lavoro (ITL e IIL) di appartenenza territoriale.

La collaborazione con l'Ispettorato è di lunga data e di fondamentale importanza per la tutela effettiva contro le condotte discriminatorie che, grazie all'incisività dell'azione ispettiva non solo possono essere fatte emergere ma anche fare da deterrente per scoraggiare tali condotte.

Al momento il Protocollo con l'Ispettorato siglato l'8 giugno 2023 è ancora in vigore in quanto e scadrà nel 2028. La collaborazione prevista nel Protocollo si sostanzia nel reciproco supporto nella trattazione di casi di discriminazione di genere che possano emergere a seguito di segnalazioni fatte dalle Consigliere o da ispezioni, nella collaborazione e scambio di informazioni relativamente ai rapporti biennali e alle convalide delle dimissioni. Le due istituzioni inoltre possono porre in essere attività formative. È in valutazione una possibile integrazione del Protocollo.

12.5. Protocollo di Intesa tra la Consigliera Nazionale e l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR)

È in vigore il Protocollo di intesa con UNAR siglato il 3 aprile del 2023, di durata triennale. Si tratta di una collaborazione necessaria soprattutto alla luce delle novità in ambito UE, sia in relazione alla Direttiva "trasparenza", la 970/2023, che alle Direttive 2024/1499 e 2024/1500 sugli organismi paritari citate, le quali tra l'altro, fanno sempre più riferimento alle discriminazioni multiple. Al momento, però non si sono presentati casi da trattare in comune.

12.6.Protocollo di Intesa tra la Consigliera Nazionale e il Consiglio Nazionale Forense

Il Protocollo, stipulato in data 22 giugno 2017 e ancora in vigore, era destinato in via sperimentale a realizzare delle attività volte migliorare l'accesso alla giustizia, la tutela delle discriminazioni e a individuare una strategia preventiva. In attuazione del Protocollo sono stati attivati in passato dei corsi di diritto antidiscriminatorio, argomento oggetto delle precedenti relazioni annuali. È in valutazione l'opportunità di riattivare una collaborazione con l'ente.

12.7. Rapporto con i Comitati Unici di Garanzia (CUG)

Nell'ambito delle relazioni esterne, si evidenzia l'importanza della collaborazione con i CUG, con i quali, pur non avendo una collaborazione strutturata attraverso Protocolli d'Intesa, vi sono consolidati rapporti di collaborazione.

Come è noto la Direttiva n. 2/2019, che definisce le funzioni e i compiti dei CUG, organi istituiti in tutte le Amministrazioni pubbliche a tutela delle pari opportunità, del benessere organizzativo di chi lavora e della prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, prevede tra i soggetti istituzionali con i quali i CUG sono chiamati a collaborare anche le Consigliere di Parità.

La Consigliera di Parità Nazionale collabora con la Rete nazionale dei CUG, che è un organismo che vede la collaborazione volontaria tra i Presidenti di tutti i Comitati istituiti.

Per evidenziare una possibile attuazione concreta della collaborazione tra soggetti istituzionali coinvolti a vario titolo in ambito di pari opportunità, benessere organizzativo e tutela contro le discriminazioni è utile evidenziare, a titolo esemplificativo, che a seguito della recente adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con riferimento alla specifica azione positiva n. 2 relativa all'attuazione di percorsi formativi all'interno del Ministero per attuare i principi delle pari opportunità, è stata richiesta da parte del CUG del Ministero la collaborazione delle Consigliere Nazionali sulla realizzazione di una specifica giornata formativa rivolta ai tutti i dipendenti del Ministero, al fine di diffondere una conoscenza più specifica sul ruolo e sulle funzionalità dei CUG.

12.8.Attività di convegnistica

La Consigliera Nazionale, sia effettiva che supplente hanno assicurato la partecipazione oltre ai tavoli istituzionali descritti nel rapporto anche presso sedi esterne su invito di enti e istituzioni di rilevanza nazionale. La possibilità di partecipare online a molti eventi fuori sede ha permesso anche un certo risparmio di risorse economiche per gli spostamenti.

Si riportano gli eventi più significativi cui ha preso parte la Consigliera Nazionale effettiva D'Antini ha partecipato ai seguenti eventi:

- Firenze, 16-18 maggio 2024: la Consigliera ha partecipato alla 15^ edizione del *Festival del Lavoro*, manifestazione organizzata dall'Ordine Nazionale dei Consulenti del

Lavoro e Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, che è una manifestazione itinerante dove i protagonisti del mondo del lavoro si incontrano per dibattere sui temi di attualità, evento a cui partecipò anche la Ministra del lavoro. In quell'occasione, la Consigliera Nazionale ha firmato un Protocollo d'Intesa con il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in data 18 maggio 2024. In quell'occasione le parti si sono impegnate reciprocamente a collaborare a livello territoriale e nazionale per sensibilizzare le rispettive reti per la creazione di un mondo del lavoro più etico e rispettoso del principio di uguaglianza e per favorire la piena applicazione della normativa sulle pari opportunità con particolare riferimento al ruolo genitoriale di lavoratori e lavoratrici;

- Vieste, 20-21 settembre 2024: in occasione dell'evento organizzato dal Consiglio Provinciale di Foggia dell''Ordine dei Consulenti del Lavoro dal titolo *"Etica, Tecnologia e Sicurezza: Il Futuro del Consulente del Lavoro "* in programma a Vieste dal 19 al 21 settembre, in coerenza con il Protocollo d'Intesa a livello nazionale citato, che ha tra i vari obiettivi quello di favorire iniziative locali, data la capillare presenza nel territorio sia delle Consigliere che dell'Ordine, la Consigliera Nazionale ha sottoscritto un altro Protocollo d'Intesa con le Consigliere locali della Puglia e del Molise e l'Ordine provinciale citato, a carattere più operativo e volto alla realizzazione di attività e progettualità congiunte per promuovere la non discriminazione, il benessere organizzativo nei luoghi di lavoro, la parità e le pari opportunità;
- Matera, 1° ottobre 2024: la Consigliera nazionale, su invito della Consigliera regionale della Basilicata e INPS regionale Basilicata, ha partecipato all'evento dal titolo *"Equità di genere e vantaggio competitivo: le prospettive di crescita per le aziende che ottengono la certificazione della parità di genere"*. L'iniziativa rientra nel panel eventi legato al G7 Pari Opportunità che si è celebrato a Matera dal 4 al 6 Ottobre, a cui prese parte la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità.
- Milano, 3 ottobre 2024: la Consigliera Nazionale, su invito delle Consigliere regionali della Lombardia, è intervenuta in un evento dal titolo *"GENDER PAY GAP: punti di vista dal mondo delle libere professioni"*, dedicato al differenziale retributivo di genere nell'ambito delle libere professioni.
- Roma, 30 ottobre 2024: la Consigliera Nazionale, su invito della Consigliera regionale della Lombardia ha presieduto alla cerimonia di conferimento del Premio "Standout Women Award"

- La Consigliera Nazionale di Parità ha partecipato ai seguenti eventi così come elencato di seguito:

Tabella 3 - Partecipazione Consigliera Nazionale Filomena D'Antini a eventi esterni

Data	Luogo	Eventi
11/03/2024	Brindisi	L'evoluzione della moda tra inclusione e sostenibilità
14/05/2024	Lecce	Incontro con il Prefetto Lecce
16-18/05/2024	Firenze	Festa del Lavoro - Consiglio Nazionale Ordine Consulenti Lavoro
30/05/2024	Lecce	Le molestie sui luoghi di lavoro - AGI Associazione giuslavoristi italiani
31/05/2024	Lecce	Festa della Legalità - Associazione Donne Insieme e CAV Renata Fonte
01/06/2024	Lecce	Tavola rotonda con esperti - CUG ASL Lecce e Ordine Medici
10/07/2024	Roma	Seminario INAPP
19-21/09/2024	Vieste	Etica, teconologia e sicurezza del consulente del lavoro - Tavola rotonda su Parità di genere e benessere organizzativo- Ordine Consulenti Lavoro e consigliere parità locali
20/09/2024	Casarano (LE)	La tutela giuridica delle fasce deboli - FIDAPA in coll. con Ordine avvocati Lecce e Camera Forense Sud Salento
01/10/2024	Matera	“Equità di genere e vantaggio competitivo” - INPS regionale e consigliera parità regionale Basilicata
03/10/2024	Milano	Gender pay gap: punti di vista dal mondo delle libere professioni - Consigliera regionale di parità della Lombardia
04/10/2024	Matera	G7 - Women, Youth and Talent for inclusive growth - Confindustria Basilicata
07/10/2024	Lecce	Docufilm "Libere di…VIVERE" - Confindustria Lecce/Global Thinking Foundation
11/10/2024	Lecce	Parità di genere e meccanismi di incentivazione per le imprese - BOCCONI Alumni
12/10/2024	Sannicola (LE)	Inaugurazione campagna antiviolenza - Comune Sannicola (Consigliera comunale e Presidente Comitato Pari Opportunità)
18/10/2024	Salice Salentino (LE)	Tumore all'utero - dalla prevenzione al sostegno psicologico
22/10/2024	Bari	Verso un lavoro sicuro e regolare - Consulenti del lavoro Bari
25/10/2024	Lecce	World’s Best School Prizes 2024 - Istituto istruzione superiore Galilei-Costa-Scarambone
31/10/2024	Roma	Premio Standout Women Award - Consigliera regionale Lombardia
08/11/2024	Lecce	Denatalità: lo stato dell’arte - FIDAPA/Unisalento
14/11/2024	Roma	UN Women Italy: costruire un futuro di uguaglianza e giustizia. L’agenda delle Nazioni Unite e dell’Italia - UN Italia
15/11/2024	Matino (LE)	Inaugurazione opere d'arte Masha Amini (violenza donne) - Consigliera pari opportunità Comune Matino (LE)
16/11/2024	Varese	Premio ANEMOS (violenza di genere) - Ass. ANEMOS Lombardia
19/11/2024	Lecce	Discriminazione e molestie nei luoghi di lavoro - Istituto Scolastico Marcelline
21/11/2024	Roma	She made a difference - Premio nazionale - EMWD
21/112024	Roma	Il futuro del retail per la crescita e la competitività del paese - THEA Group
22/11/2024	Roma	Evento di chiusura percorso formativo Consigliere di Parità - Fondazione Brodolini/INAPP
22/11/2024	Roma	Presentazione Libro Bianco per la formazione degli operatori - Ministra Roccella
22/11/2024	Taviano (LE)	Certificazione di genere e parità - Comune di Taviano (LE)
23/11/2024	Altamura (BA)	Cerimonia in onore vittima violenza Norma Cossetto - Associazione nazinoale Cultura e Identità
23/11/2024	Lecce	Celebrazione giornata internazionale violenza donne - incontro formativo - Polizia locale Città di Lecce
24/11/2024	Gallipoli (LE)	Celebrazione giornata internazionale violenza contro le donne - Associazione ANEMOS
24/11/2024	Nociglia (LE)	Celebrazione giornata internazionale violenza contro le donne - Comune di Nociglia (LE)
25/11/2024	Roma	Prevenire e superare la violenza economica - strumenti da parte delle donne - On. Ministra Roccella - DPO (online)
25/11/2024	Lecce	Celebrazione giornata intern violenza - proiezione docufilm "Libere di…vivere" - Global Thimking Foundation
28/11/2024	Lecce	Celebrazione giornata internazionale violenza donne - CPO Ordine Avvocati Lecce
28/11/2024	Sannicola (LE)	Celebrazione giornata internazionale violenza contro le donne - Associazione Ionia Sannicola (LE)
30/11/2024	Casarano (LE)	Convegno "Basta femminicidi e violenza" - LIONS
05/12/2024	Copertino (LE)	Premio volontariato 2024 - Unitre Copertino e Archeoclub Copertino
05/12/2024	Bari	"Il lungo percorso, ancora incompiuto, sulle Pari Opportunità e obiettivi del PNRR" - CPO Ordine Commercialisti Taranto
16/12/2024	Roma	INAPP - Presentazione Gender Policy Report 2024 - INAPP (remoto)
17/12/2024	Roma	Presentazione Rapporto GEAC 2024 - G7 Italia DPO
20/12/2024	Nociglia (LE)	"Voce ai silenzi" - Associazione ANEMOS

Per quanto riguarda la Consigliera Nazionale supplente invece, si segnala la partecipazione ai seguenti eventi su delega della Consigliera effettiva:

- Genova, 28 giugno 2024: su invito della Consigliera regionale della Liguria, la partecipazione in occasione della sottoscrizione del Protocollo regionale d'Intesa per la costituzione del Tavolo permanente al Tavolo regionale permanente sulla certificazione di genere nelle imprese;
- Perugia, 10 ottobre 2024, per una Tavola rotonda sui tempi di vita e di lavoro e il benessere organizzativo promosso dalla Camera di Commercio dell'Umbria.

Tabella 4 - Partecipazione Consigliera Nazionale supplente dott.ssa Agnese Canevari a eventi esterni

Data	Luogo	Eventi
28/06/2024	Genova	Costituzione Tavolo regionale permanente sulla certificazione di genere nelle imprese - Consigliera regionale Liguria
10/10/2024	Perugia	Tavola rotonda sui tempi di vita e di lavoro e il benessere organizzativo - CCIAA Umbria

13. ATTIVITA' INTERNAZIONALE

L'attività rivolta agli organismi internazionali si svolge prevalentemente attraverso contributi che rientrano nella rendicontazione a livello nazionale rispetto l'attuazione a seguito di adesione a un trattato internazionale. L'attività delle Consigliere di Parità, infatti viene spesso citata in alcuni trattati, come la CEDAW, alla quale è stato fornito un contributo attraverso l'amministrazione di appartenenza. Nel corso del 2024, sono stati forniti i seguenti contributi:

- Revisione Periodica Universale (Universal Periodic Review – UPR): introdotta dal Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (CDU) dal 2011 quale procedura revisionata per l'esame della situazione dei diritti umani in tutti gli stati membri delle Nazioni Unite, la Consigliera Nazionale ha fornito un contributo nell'ambito dell'esame dei Rapporti periodici presentati dalle amministrazioni dei vari Paesi da parte del Comitato di esperti. Si è così realizzato un coordinamento con l'ufficio ministeriale che faceva da referente per la rendicontazione per conto dell'amministrazione.
- GREVIO: come noto, si tratta del Gruppo di esperti indipendenti sulla violenza contro le donne che verifica l'applicazione della Convenzione di Istanbul in Italia e che nell'ottobre 2024 ha inviato una delegazione in visita ufficiale per approfondire alcuni aspetti di interesse nell'attuazione della Convenzione di Istanbul nel nostro Paese attraverso colloquio diretto con i rappresentanti delle Amministrazioni, tra cui anche la Consigliera Nazionale. Il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri ha supportato il gruppo ristretto di esperte coordinando gli interventi delle varie amministrazioni partecipanti, tra cui l'Amministrazione del Ministero del lavoro e politiche sociali e le stesse Consigliere Nazionali di Parità. Il Rapporto GREVIO contenente il contributo delle Consigliere di Parità è pubblicato online[17]

  ACEO -– Commissione Europea - Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men): in ambito europeo, il ruolo della Consigliera Nazionale era inserito in qualità di componente supplente dell'Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men presso la DG Justice della Commissione Europea, tra gli organismi di parità, mentre come componente effettivo era designato il Comitato Nazionale di Parità del Ministero, attualmente non ancora ricostituito. Come componente di natura

[17] https://rm.coe.int/grevio-inf-2024-4-state-report-italy-first-thematic-evaluation/1680b0cc5a, pag. 30

governativa partecipa invece il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Come noto, si tratta di un organismo sorto nel 1981 dalla Decisione della Commissione Europea 82/42/CEE del 9 dicembre 1981 (mod. ultima versione 2008/590/CE), con compiti di assistenza/supporto alla Commissione per l'implementazione delle attività volte a promuovere le pari opportunità, favorire gli scambi di buone prassi e politiche, nonché fornire pareri e che si riunisce due volte l'anno. Attualmente, scaduto il mandato della Consigliera precedente, la problematica relativa alla sostituzione del componente è stata già portata all'attenzione dei vertici del Dipartimento di riferimento.

14. UTILIZZO DEL FONDO PER LA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

L'art. 18 del d. lgs. n. 198/2006 prevede il Fondo per l'attività delle/i Consigliere/i Nazionali di Parità, che finanzia a seguito delle modifiche del 2015 già citate solo l'attività delle Consigliere Nazionali, effettiva e supplente.

Detto fondo non è più stato rifinanziato con uno stanziamento di bilancio ormai dal 2105 ad oggi. La Consigliera nazionale non riceve pertanto nessun finanziamento per qualsivoglia attività progettuale concreta; il cap. 3971 della Direzione generale di riferimento viene rifinanziato solo per gli importi necessari al pagamento delle indennità e rimborso spese per eventuali missioni, ancora assoggettate ai limiti di spesa previsti dalla cosiddetta spending review, il citato decreto-legge 78/2010, poi convertito nella legge 122/2010.

Il fondo, nel 2024 ha previsto uno stanziamento di 30.000 euro, destinati alla retribuzione dell'indennità per la Consigliera effettiva, per un ammontare pari a 10.000 euro lordi annui, 5.000 euro lordi annui destinati alla Consigliera supplente, mentre alle missioni, nell'arco dell'intero anno sono destinati 6.391,39 euro. Quest'ultimo importo rappresenta peraltro il limite massimo determinato ai sensi dell'art. 6, comma 12 del d.l. n. 78/2010 (norma sulla spending review)

L'esiguità delle risorse, come già evidenziato, rappresenta una criticità sostanziale, anche in considerazione degli ulteriori impegni e responsabilità attribuiti dalla legge alle Consigliere di Parità. Questa situazione impedisce di porre in campo misure più incisive che abbiano un impatto più effettivo sulla realtà che si deve affrontare. Si rinvia a quanto già detto per l'ipotesi di ricostituire il Fondo Nazionale per sostenere la rete delle Consigliere.

15. PROSPETTIVE E SVILUPPI

Il ruolo delle Consigliere di Parità è cambiato nel tempo poiché ha acquisito nuove funzioni come da ultimo anche testimoniano gli adempimenti recati dalla legge n.162/2021, soprattutto riguardo la certificazione di genere, che le pone come presidio strategico di controllo nel mercato del lavoro.

Anche le nuove Direttive, in particolare la Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva e quella (UE) 2024/1500 sugli organismi di parità, rappresentano un'opportunità per rafforzare gli organismi di parità con gli strumenti necessari per operare nel complesso mercato del lavoro.

Questi due nuovi provvedimenti marcano ancora di più l'interazione con il mercato del lavoro, soprattutto per quel che riguarda la possibilità di consultare gli organismi di parità sulle retribuzioni medie, come nel caso della Direttiva c.d. "trasparenza", e ne rafforzano la struttura con riferimento sia alle risorse che all'indipendenza, nonché all'autorevolezza nell'emettere pareri e decisioni.

Ulteriore compito lo riconosce anche l'ultima Direttiva sulla violenza di genere quanto alla possibilità di essere tra quei soggetti che possono avere una funzione informativa e propositiva sulle questioni connesse alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, anche raccogliendo le migliori prassi esistenti (art. 22 Direttiva (UE) 1385/2024).

Il mutato dettato normativo ha dunque rafforzato molto la figura della Consigliera di Parità riconoscendola quale presidio importante sull'intero territorio nazionale per promuovere le pari opportunità e contrastare le frequenti discriminazioni sui luoghi di lavoro.

In conclusione, anche alla luce dei dati emersi nell'elaborazione del presente rapporto, si ritiene che la Consigliera di Parità sia una figura strategica per promuovere l'occupazione femminile e rendere l'autonomia economica delle donne uno strumento contro la violenza di genere.

L'indipendenza economica, infatti, oltre ad essere una condizione materiale oggettiva favorevole al benessere economico, favorisce anche l'autodeterminazione delle donne e genera maggiore consapevolezza e fiducia in sé consentendo loro di uscire da situazioni e legami insani e potenzialmente pericolosi.

ALL. 1

Analisi dei dati territoriali

Analisi dei dati
contenuti nei Rapporti annuali
delle Consigliere di Parità territoriali

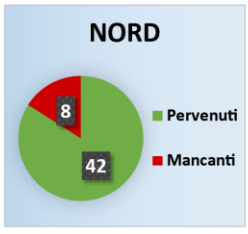
(art. 15, co. 6, D.lgs198/06)

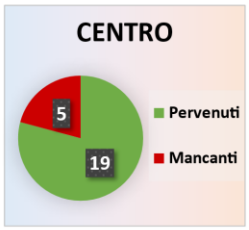
Anno di riferimento 2023

1

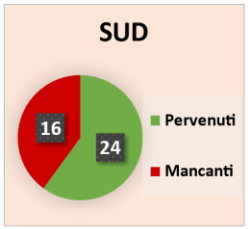
I RAPPORTI ANNUALI

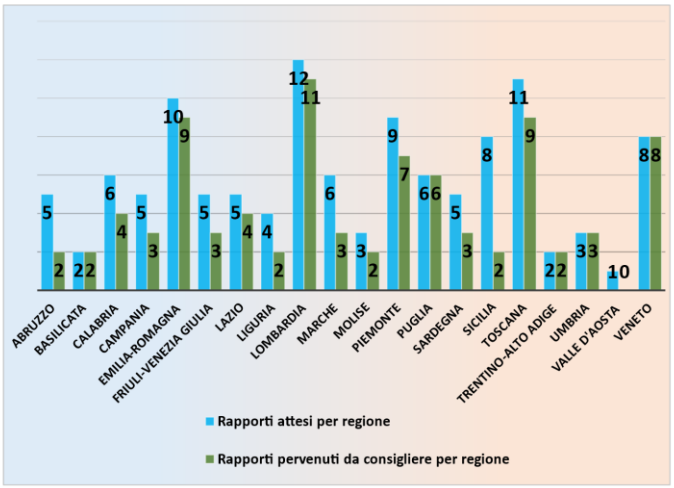
Sono 85 i Rapporti pervenuti alla Consigliera Nazionale (su 116 attesi*) relativi all'anno 2023.





I grafici a torta evidenziano, in percentuale, i rapporti pervenuti per aree geografiche (nel grafico a barre è riportato il numero dei rapporti, attesi* e pervenuti, distinti per regione).



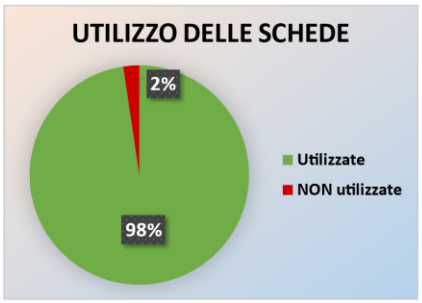


*I Rapporti attesi sono calcolati considerandone uno per ciascuna regione/provincia, e sottraendo a tale numero quello riferito a regioni/province in cui la carica era vacante nel periodo di riferimento della relazione

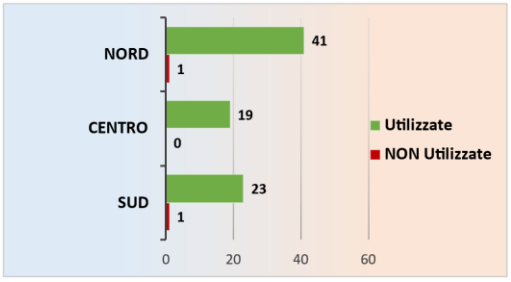
2

LE SCHEDE DI RILEVAZIONE

L'analisi dei dati contenuti nei Rapporti annuali risente dell'utilizzo e del grado di accuratezza con cui sono state compilate dalle consigliere territoriali le «Schede di sintesi» della loro attività, inviate alla Consigliera Nazionale.



Il grafico a torta evidenzia la quasi totale partecipazione delle consigliere alla rilevazione nazionale.

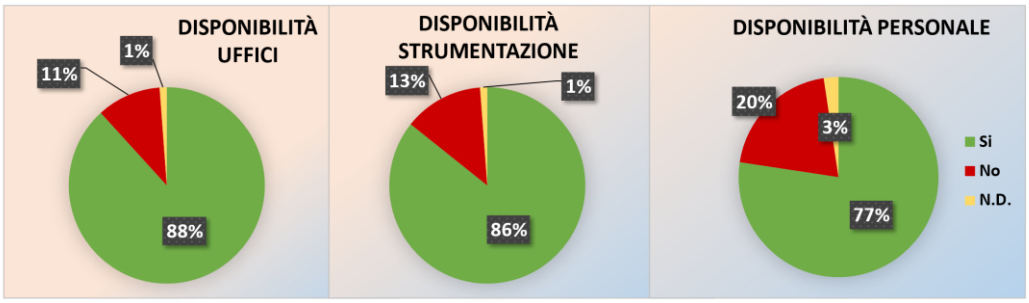


Nel grafico a barre è riportato, per aree geografiche, il numero delle consigliere che hanno utilizzato le schede di sintesi nell'elaborazione del loro rapporto annuale.

3

GLI UFFICI

La rilevazione restituisce una situazione territoriale abbastanza omogenea per quanto riguarda uffici, strumentazione e personale assegnati dagli enti di appartenenza alle consigliere.

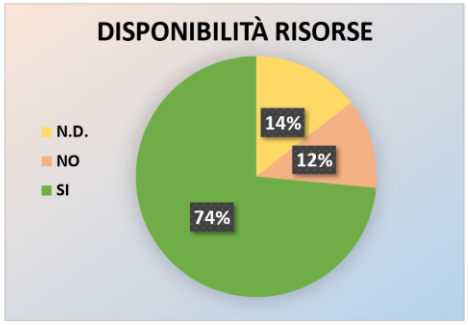


Nei grafici a torta le percentuali sono calcolate sul numero totale dei Rapporti pervenuti.

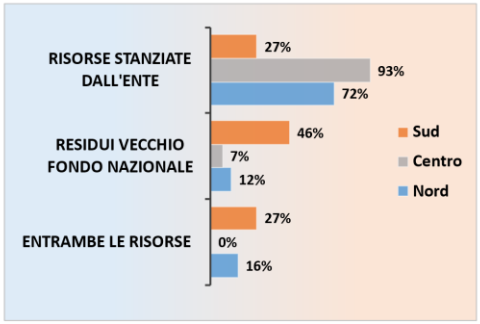
4

LE RISORSE ECONOMICHE

Sono quasi ¾ del totale le consigliere che dichiarano, nella propria relazione, di disporre di risorse per l'esercizio della loro funzione con evidenti differenze, a seconda dell'area geografica di riferimento, riguardo all'origine delle stesse.



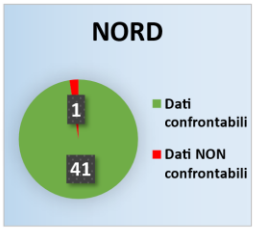
Nel grafico a torta di sinistra è riportata, in verde, la percentuale delle consigliere che dichiarano - nel loro rapporto - di avere avuto la disponibilità di risorse economiche per lo svolgimento della loro attività.

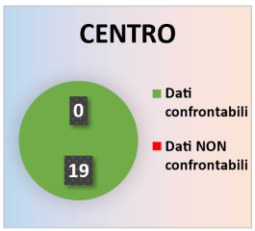


Nel grafico a barre è riportata in percentuale, sulla base dei rapporti analizzati distinti per aree geografiche, la distribuzione delle risorse a disposizione delle consigliere in base alla loro origine.

L'ATTIVITA' ANTIDISCRIMINATORIA

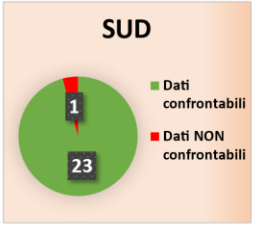
L'analisi dell'attività di contrasto alle discriminazioni svolta dalle consigliere territoriali riguarda 83 degli 85 rapporti pervenuti, in quanto 2 rapporti contengono dati che non sono stati elaborati dalle consigliere secondo gli standard individuati nelle schede di sintesi, e quindi non risultano confrontabili.

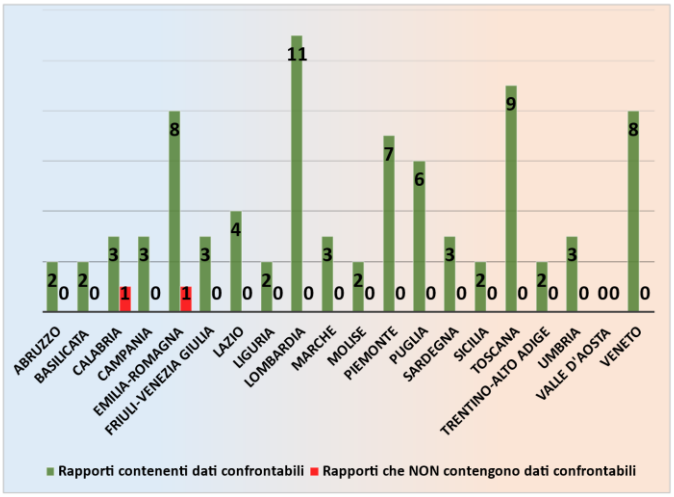




I grafici a torta evidenziano una quasi totale partecipazione delle consigliere alla rilevazione della loro attività antidiscriminatoria mediante l'utilizzo delle schede di sintesi.

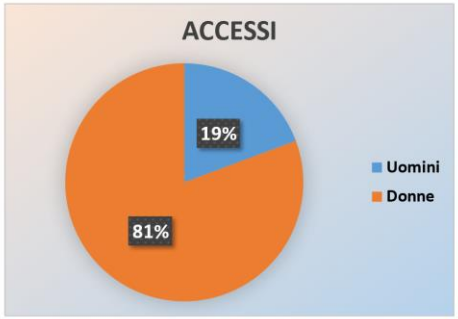
Nel grafico a barre è riportato il dettaglio della partecipazione delle consigliere per ciascuna regione.





LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

Nel 2023 sono stati **2380 gli «accessi»** ovvero il numero dii utenti che si sono rivolti alle consigliere. Per accessi si intendono tutti i contatti che le consigliere, nel 2023, hanno avuto con gli utenti, in qualsiasi forma (sia oralmente, per telefono o di persona, che per iscritto, tramite lettere cartacee o mezzi di comunicazione telematici).

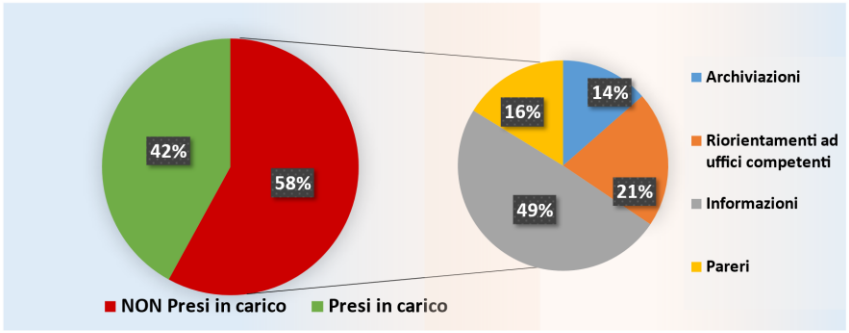


Il grafico a torta evidenzia come più di ¾ delle segnalazioni registrate è pervenuta da donne.

7

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

Gli accessi che, all'esito della relativa istruttoria, si sono rivelati effettivi casi di **discriminazioni di genere sul lavoro** e quindi sono stati **presi in carico dalle consigliere sono stati 1.000**.

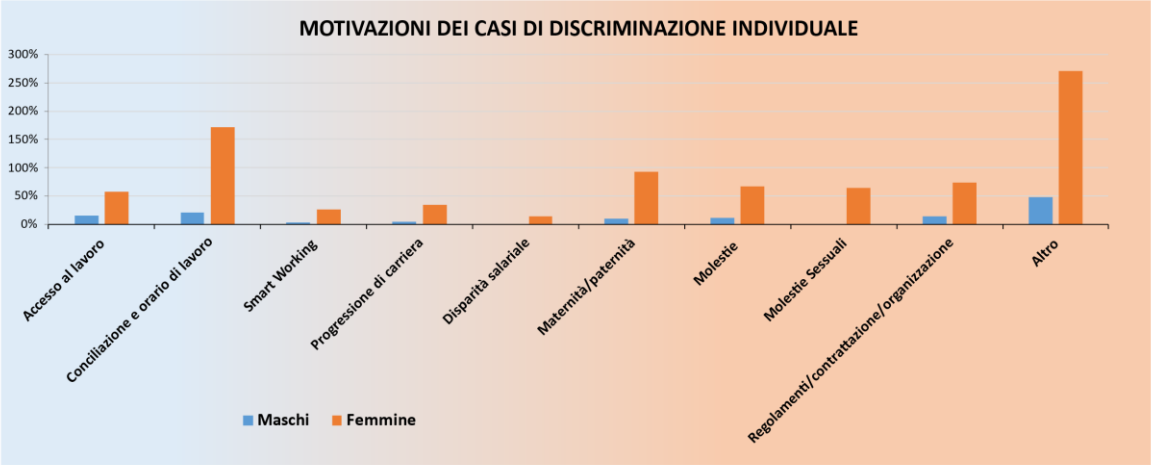


I casi di discriminazione di genere sul lavoro presi in carico dalle consigliere rappresentano quasi la metà delle segnalazioni totali. Gli altri accessi rappresentano per la metà informazioni (ovvero delucidazioni all'utente in quanto la segnalazione, anche se non rappresentava una discriminazione, verteva comunque su argomenti di competenza/conoscenza delle consigliere); per l'altra metà casi inoltrati per competenza ad altri uffici (c.d. Riorientamenti), discriminazioni che le consigliere non hanno potuto seguire per mancanza di delega da parte dell'utente (Pareri) e casi che non configuravano una discriminazione di genere nel lavoro (Archiviazioni).

8

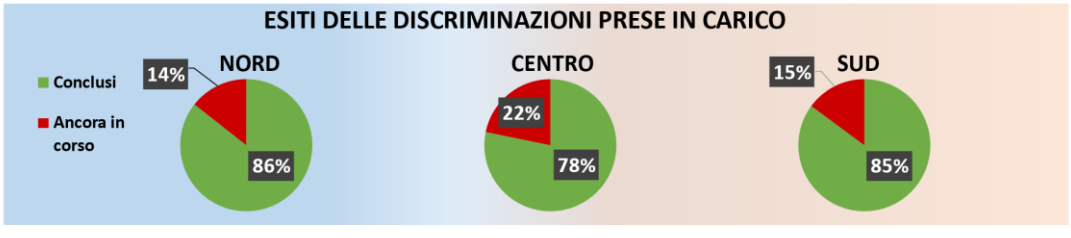
LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

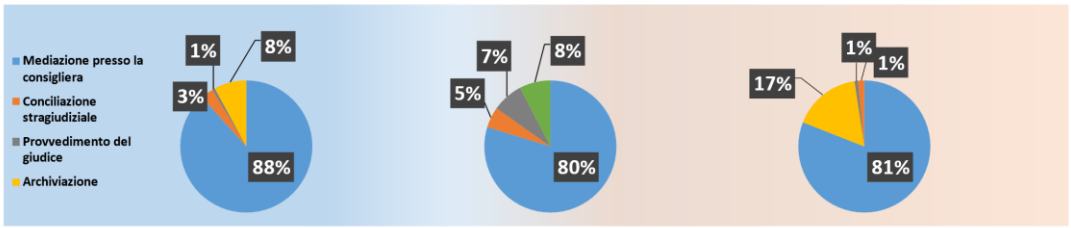
Altro dato fondamentale che le schede permettono di rilevare è la **motivazione principale** dei casi di discriminazione di genere sul lavoro presi in carico dalle consigliere disaggregati per genere.



LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

L'analisi dei casi di discriminazioni individuali permette di rilevare che la maggioranza dei casi presi in carico nel 2023 si sono conclusi nell'arco dello stesso anno e con esito favorevole alla/al lavoratrice/tore.

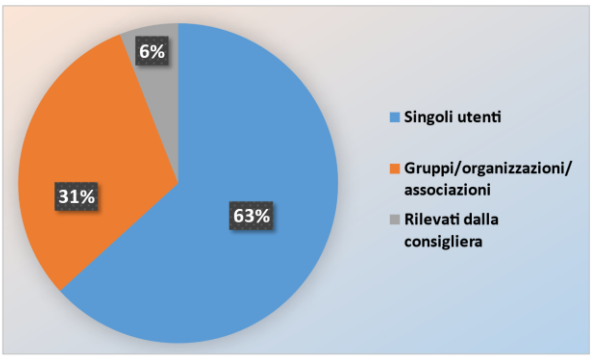




Dai grafici a torta che analizzano le modalità di conclusione dei casi, risalta come la quasi totalità delle controversie sono state risolte con il solo intervento delle consigliere (peraltro **con esito favorevole alla/al lavoratrice/tore nel 92% dei casi**) e, di contro, come i ricorsi in giudizio siano stati pochi (si registrano solo 11 casi di cui 8 con esito favorevole alla ricorrente). Anche le conciliazioni presso l'ispettorato sono residuali (26 casi, quasi tutti al nord, con 6 esiti negativi per le lavoratrici).

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

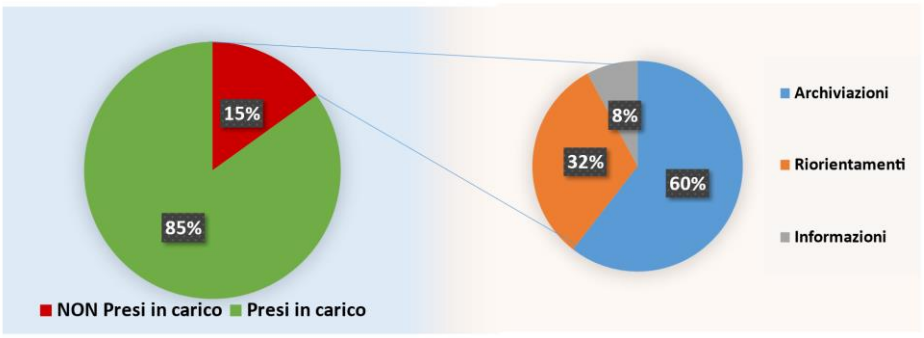
Nel 2023 sono state **252** le possibili **discriminazioni di genere collettive sul lavoro** segnalate da gruppi di persone organizzati per il conseguimento di un fine comune, come sindacati e associazioni, o da singoli utenti, riferite ad atti, patti o comportamenti in grado di produrre effetti su più persone, a cui si aggiungono i casi rilevati d'ufficio dalle consigliere di parità regionali*.



**Le consigliere di parità regionali sono le sole competenti a trattare le discriminazioni collettive, insieme alla consigliera nazionale, competente però nei casi di rilevanza nazionale (cfr. art. 37, D.lgs 198/06).*

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

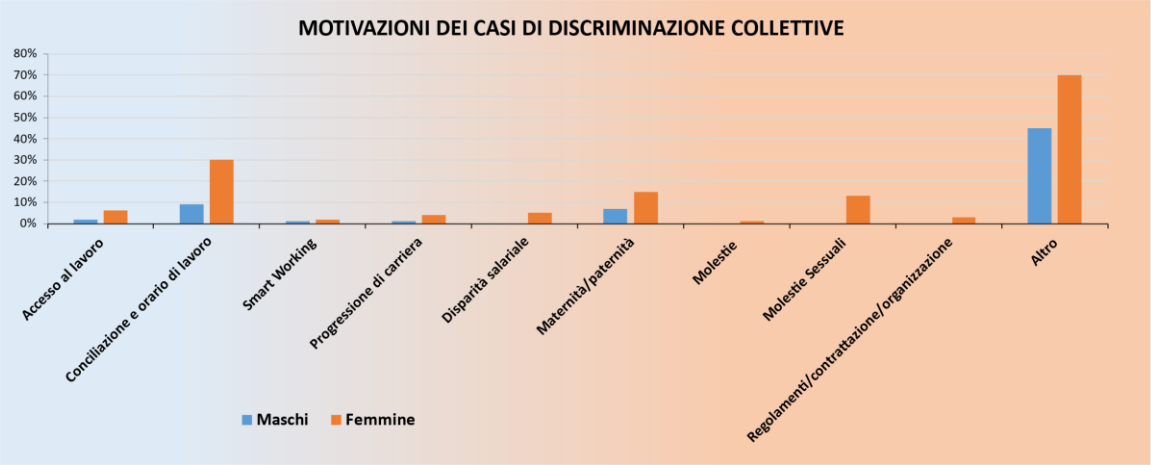
Rispetto alle discriminazioni individuali, la maggioranza dei casi segnalati sono stati in carico, in quanto considerati dalle consigliere regionali effettive discriminazioni di genere sul lavoro di carattere collettivo.



N.B. Rispetto alla rilevazione relativa ai casi di discriminazioni individuali, tra le categorie in cui le schede chiedono di registrare le segnalazioni mancano i «Pareri» in quanto le consigliere quando rilevano l'esistenza di una discriminazione di carattere collettivo non hanno bisogno della delega del segnalante ma possono agire d'ufficio.

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

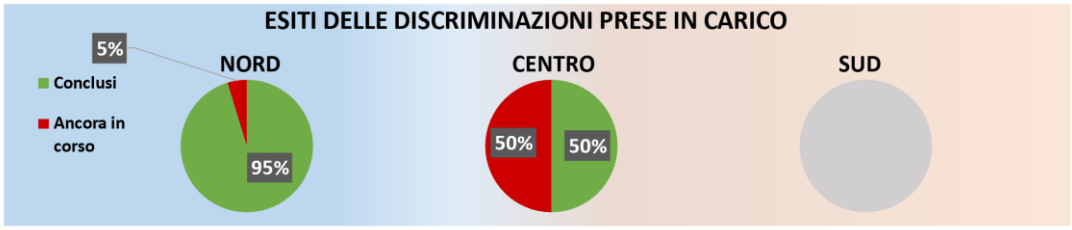
Anche per i casi di discriminazione di genere di carattere collettivo le schede permettono di rilevare la **motivazione principale** disaggregandoli per genere.



13

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

La quasi totalità delle discriminazioni collettive prese in carico dalle consigliere nel 2023 si registra al nord.



L'analisi delle modalità di conclusione dei casi è interessante solo per il nord in quanto al sud non ci sono state discriminazioni collettive prese in carico nel 2023 e al centro ce ne sono state solo 2 (si segnala che al nord il 91% dei casi sono stati risolti con esito favorevole alla lavoratrice grazie alla mediazione delle consigliere di parità regionali).

14

FINE DOCUMENTO

15

ALL. 2

Circolare Ministero lavoro applicativa d. lgs n. 151/2015

m_lps.32.REGISTRO UFFICIALE.USCITA.0003332.22-02-2016

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali

Divisione V
Disciplina del rapporto di lavoro e pari opportunità

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 22/02/2016
Prot. 32 / 0003332 / MA008.A006

Alle Regioni e alle Province
(di cui all'allegato elenco)
Loro Sedi

E, p.c.
Alla Consigliera Nazionale di parità
Sede
consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it

Al Dipartimento per le pari opportunità
Sede
segreteria.interventipariop@governo.it

Oggetto: Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, recante *"Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*.
Modifiche al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Primi chiarimenti applicativi.

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 (di seguito d.lgs. n. 151 del 2015) ha modificato il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (di seguito d.lgs. n. 198 del 2006), per quanto qui rileva, nelle parti relative alla disciplina delle consigliere e dei consiglieri di parità.

Con la presente circolare si forniscono, pertanto, i primi chiarimenti in ordine alle finalità e all'applicazione delle disposizioni recentemente introdotte.

1. Nomina delle consigliere e dei consiglieri di parità

1.1. *Iter* di nomina

L'articolo 31 del d.lgs. n. 151 del 2015 ha modificato l'articolo 12, comma 3, del d.lgs. n. 198 del 2006 in ordine alla procedura di designazione e nomina delle consigliere e dei consiglieri di parità.

Via Fornovo, 8 – 00192 Roma
Tel. 06.4683.4504 - Fax 06.4683.4884
div5tutelalavoro@lavoro.gov.it - PEC: dgtutelalavoro@pec.lavoro.gov.it

In proposito, giova ricordare che la disposizione precedente alla riforma prevedeva che sulla designazione intervenisse il parere delle commissioni regionali e provinciali tripartite di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 e che a seguito di tale parere – obbligatorio ma non vincolante – si pronunciasse l'Organismo preposto alla designazione (es. Presidente, Consiglio provinciale, Giunta provinciale, Assessore con delega al lavoro, Commissario straordinario) senza necessità di esprimere – nel silenzio della norma – una valutazione comparativa (così il Consiglio di Stato con parere n. 306/2011). Sulla base di tale designazione, veniva emanato il decreto di nomina a firma del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

La riforma degli enti territoriali di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 e quella delle funzioni di politica attiva del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (con particolare riferimento all'articolo 34, comma 1, lettera *e)* che abroga il decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469) hanno comportato la soppressione delle commissioni tripartite. Pertanto ai sensi del nuovo articolo 12, comma 3, l'ente potrà procedere alla designazione solo all'esito di una valutazione comparativa delle candidature pervenute.

Un ulteriore intervento di semplificazione ha previsto che la procedura di nomina si conclude con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, per la cui adozione non è più richiesto il concerto del Ministro per le pari opportunità.

1.2. Durata e limiti del mandato

L'articolo 14 del d.lgs. n. 198 del 2006, come modificato dall'articolo 32 del d.lgs. n. 151 del 2015, prevede - in attuazione del principio di rotazione degli incarichi - che il mandato delle consigliere e dei consiglieri di parità abbia la durata di quattro anni e sia rinnovabile per una sola volta. Ai fini della determinazione della durata complessiva del mandato andranno considerati i periodi svolti sia in qualità di consigliera o consigliere effettivo che supplente.

Per garantire l'effettiva applicazione di tale disposizione, andrà puntualmente verificata la durata complessiva del mandato delle consigliere e dei consiglieri di parità attualmente in carica (ancorché in regime di *prorogatio*) per procedere, ove necessario, alle nuove designazioni di propria competenza.

Nell'ottica di assicurare la continuità dell'azione amministrativa le procedure finalizzate al rinnovo delle nomine in scadenza dovrebbero essere avviate con il necessario anticipo, così da permettere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di nominare le nuove consigliere o i nuovi consiglieri di parità senza soluzione di continuità rispetto al mandato in scadenza.

Si evidenzia, inoltre, che è stato esteso anche alle consigliere e ai consiglieri territoriali il principio secondo cui non trovano applicazione, per tali cariche, le disposizioni in materia di revoca degli incarichi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 15 luglio 2002, n. 145 (cd. *spoil system*), garanzia già prevista per la Consigliera nazionale di parità.

2. Risorse finanziarie

2.1. Permessi retribuiti

Analogamente alla precedente disciplina, l'articolo 17, comma 1, del d.lgs. n. 198 del 2006, nella sua attuale formulazione, prevede per le consigliere e i consiglieri di parità nazionali e regionali la possibilità, ove lavoratori dipendenti, di usufruire di permessi retribuiti sino ad un massimo di 50 ore lavorative mensili medie. Diversamente, le consigliere ed i consiglieri di parità degli enti di aria vasta possono usufruire di permessi retribuiti entro un massimo di 30 ore lavorative mensili medie.

L'istituto dei permessi retribuiti, per le consigliere e i consiglieri di parità lavoratori dipendenti presuppone l'esistenza di un rapporto di lavoro di tipo subordinato e, quindi, la presenza di un datore di lavoro che autorizzi l'esercizio del diritto ad assentarsi dal luogo di lavoro.

Le consigliere e i consiglieri di parità supplenti hanno diritto ai permessi solo nei casi in cui non ne usufruiscano le consigliere e i consiglieri effettivi (ai sensi dell'articolo 17, comma 1, innanzi citato).

Tale modalità di utilizzo, già riconosciuta in base alla previgente disciplina, è ulteriormente giustificata dalla previsione di cui all'articolo 12, comma 1, del citato decreto legislativo, dove si afferma che le consigliere e i consiglieri di parità supplenti agiscono in sostituzione degli effettivi.

L'onere di rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza resta, come nella disciplina previgente, a carico dell'ente territoriale che, su richiesta dello stesso datore di lavoro, è tenuto al predetto rimborso. Non sussiste, pertanto, discrezionalità nella corresponsione di tali rimborsi, ferma restando la disponibilità finanziaria dell'ente designante che, a seguito della modifica normativa, è tenuto a farsi carico di tali oneri.

2.2. Indennità mensile

L'articolo 35 del d.lgs. n. 151 del 2015 è intervenuto altresì a modificare il comma 2 dell'articolo 17 del d.lgs. n. 198 del 2006, prevedendo che l'attribuzione dell'indennità mensile alle consigliere e ai consiglieri di parità, differenziata tra effettivi e supplenti, sia totalmente a carico dell'ente designante.

Il nuovo articolo 17, al comma 2, stabilisce inoltre che tale attribuzione avviene sulla base di criteri determinati in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

A questo proposito occorre precisare che gli importi dell'indennità mensile sono soggetti alle limitazioni di spesa e alle riduzioni di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

2.3. Attività delle consigliere e dei consiglieri di parità

Il nuovo articolo 16 del d.lgs. n. 198 del 2006, conformemente alla disposizione vigente anteriormente alla riforma, stabilisce che "per lo svolgimento dei compiti" alle consigliere e ai consiglieri di parità territoriali venga assegnato un ufficio, ubicato presso il territorio di appartenenza, dotato di personale, strumentazioni e attrezzature necessarie.

Pertanto, al fine di esercitare il proprio operato le consigliere e i consiglieri di parità, che rivestono la qualifica di pubblici ufficiali ai sensi dell'articolo 13, comma 2, del d.lgs. n. 198 del 2006, devono poter disporre di risorse umane e strumentali prontamente assegnate dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse esistenti e a invarianza della spesa.

L'operato delle consigliere e dei consiglieri di parità si esplica, com'è noto, nell'assolvimento dei compiti assegnati dall'articolo 15 del d.lgs. n. 198 del 2006, nonché nell'esercizio della tutela giudiziaria ai sensi degli articoli 36 e seguenti del medesimo decreto legislativo.

Le spese sostenute nell'esercizio delle suddette attività costituiscono oggetto di rimborso da parte dell'ente territoriale, in quanto strettamente legate all'espletamento della funzione.

Per lo svolgimento delle proprie attività le consigliere e i consiglieri di parità hanno, inoltre, diritto al rimborso delle spese di missione (per viaggio e soggiorno) effettivamente sostenute qualora, in ragione del loro mandato, debbano recarsi fuori del territorio comunale in cui ha sede l'ufficio di appartenenza.

Relativamente ai criteri che hanno determinato limitazioni di spesa, è utile richiamare i pareri resi dal Ministero dell'economia e delle finanze in data 18 luglio 2011 e 12 maggio 2015 (allegati alla presente circolare).

In particolare, il primo di tali pareri concerne i limiti per spese di personale (articolo 1, commi 557, 557-*bis* e 557-*ter* della legge 27 dicembre 2006, n. 296), per incarichi di consulenza, per spese

di rappresentanza e per relazioni pubbliche (articolo 6 del decreto-legge n. 78 del 2010), nonché il rispetto del patto di stabilità interno (articolo 1, commi da 94 a 104, della legge 13 dicembre 2010, n. 220). Il secondo parere riguarda invece i divieti previsti dall'articolo 1, comma 420, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità per il 2015), in merito all'applicazione delle misure di contenimento delle spesa pubblica al Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità.

Allo stato può ritenersi che, dopo le recenti modifiche normative che hanno soppresso il Fondo nazionale e posto gli oneri relativi alle consigliere e ai consiglieri di parità a carico degli enti territoriali, tali limitazioni continuano a trovare applicazione per consentire il conseguimento di risparmi di spesa nella dimensione del coordinamento della finanza pubblica.

IL DIRETTORE GENERALE
Romolo de Camillis

VB

ALL. 3

Circolare Lavoro/MEF su vincolo destinazione somme residue ex Fondo nazionale Consigliere di Parità

m_lps.32.REGISTRO UFFICIALE.USCITA.0009179.13-05-2016

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali

Divisione V
Disciplina del rapporto di lavoro e pari opportunità

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 13/05/2016
Prot. 32 / 0009179 / MA008.A005

Alle Regioni e alle Province
di cui all'allegato elenco
Loro Sedi

e, p.c. *Alla* Consigliera Nazionale di parità
Sede
consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it

Oggetto: Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità. Utilizzo fondi residui.

Si fa seguito alla nota circolare prot. n. 32/3332 del 22 febbraio 2016 con la quale sono stati forniti i primi chiarimenti applicativi in ordine alle modifiche apportate dal d.lgs. n. 151 del 2015 alla disciplina delle consigliere e dei consiglieri di parità di cui al d.lgs. n. 198 del 2006.

In particolare, per quanto attiene alla possibilità di utilizzo delle risorse finanziarie residue del *Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità*, trasferite negli anni precedenti e ancora giacenti sui capitoli di spesa degli enti locali beneficiari, si trasmette la nota di risposta del 22 aprile 2016 con la quale il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, interpellato da questa Direzione Generale, ha fornito il proprio parere sulla destinazione dei fondi residui.

IL DIRETTORE GENERALE
Romolo de Camillis

Via Fornovo 8 – 00192 Roma
Tel. 06.46834504 - Fax 06.46834884
e-mail: div5tutelalavoro@lavoro.gov.it PEC: dgtutelalavoro@pec.lavoro.gov.it

Ministero dell'Economia e delle Finanze

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO
ISPETTORATO GENERALE PER LA FINANZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
UFFICIO IV

Roma, 22 APR. 2016

Prot. Nr. 37354|2016
Rif. Prot. Entrata n. 25255 del 24/03/2016
Allegati:
Risposta a Nota n. 32/0003450 del 23/02/2016

Al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali
Divisione V
Via Fornovo 8
00192 ROMA
e, per conoscenza

All'Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali

SEDE

OGGETTO: Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità. Utilizzo fondi residui. Richiesta di parere.

Con la nota in riferimento codesta Amministrazione chiede un parere in merito alla possibilità di utilizzo, da parte degli enti locali, delle risorse residue del Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità, trasferite negli anni passati con vincolo di destinazione fino alla soppressione del Fondo stesso prevista dall'articolo 35 del decreto legislativo 151/2015, e ancora giacenti sui capitoli di spesa degli enti beneficiari.

Al riguardo si richiama la disciplina per l'utilizzo delle entrate vincolate, in vigore dal 1° gennaio 2015 a seguito dell'entrata in vigore della riforma contabile degli enti territoriali di cui al decreto legislativo n. 118 del 2011, applicabile anche alle risorse residue del Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità, a meno di differenti indicazioni impartite da codesta Amministrazione in occasione dell'erogazione delle stesse.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Arrivo - Roma, 02/05/2016
Prot. 32 / 0008073 / MA008.A005

Nel corso del 2015, al fine di adeguare i propri residui alla nuova configurazione del principio della competenza finanziaria prevista dall'allegato n. 1 al decreto legislativo n. 118/2001, gli enti locali hanno effettuato un riaccertamento straordinario dei residui al 31 dicembre 2014, compresi i residui passivi registrati a seguito del trasferimento, a destinazione vincolata, delle risorse del Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità.

Per quanto di interesse di codesta Amministrazione, a seguito del riaccertamento straordinario:

- gli impegni registrati in assenza di obbligazioni giuridicamente perfezionate sono stati cancellati dalle scritture contabili;

- le risorse poste a copertura degli impegni cancellati sono confluite nel risultato di amministrazione, conservando l'eventuale natura di risorse a destinazione vincolata.

Pertanto, come tutte le altre entrate vincolate, anche le risorse del Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità erogate agli enti locali, e da questi impegnate in assenza di un'obbligazione giuridica perfezionata, sono confluite nella quota vincolata del risultato di amministrazione, e, nel rispetto del vincolo di finanza pubblica previsto dall'articolo 1, comma 707, della legge di stabilità 2016, possono essere spese a condizione che sia rispettato il vincolo di destinazione loro attribuito, senza che siano necessarie "autorizzazioni espresse".

In particolare, il nuovo vincolo di finanza pubblica introdotto dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, in sostituzione del patto di stabilità interno chiede agli enti territoriali di garantire un saldo non negativo, in termini di competenza finanziaria, tra le entrate finali e le spese finali. Al riguardo si rinvia alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 5 del 10 febbraio 2016 concernente le nuove regole di finanza pubblica per il triennio 2016-2018 per gli enti territoriali (legge 28 dicembre 2015, n. 208).

Il Ragioniere Generale dello Stato

ALL. 4

Nota per enti locali su certificazione

n. lpc.32 REGISTRO UFFICIALE U. 0015042 09-12-2021

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Consigliera Nazionale di Parità

Dipartimento per le politiche del lavoro previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

All'ANCI (Associazione nazionale Comuni d'Italia)
c.a Presidente ANCI
anci@pec.anci.it

All'UPI (Unione province d'Italia)
c.a Presidente UPI
upi@messaggipec.it

Alla conferenza Stato-Regioni
c.a segretario della conferenza
statoregioni@mailbox.governo.it

OGGETTO: Certificazione di genere, bandi di gara e nuovo codice dei contratti pubblici.

L'articolo 4 della legge n. 162/2021, con l'obiettivo di contrastare più efficacemente il fenomeno del *gender pay gap*, anche attraverso nuovi sistemi premiali, ha introdotto significative novità in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo introducendo la certificazione della parità di genere e i relativi sgravi contributivi.

Più precisamente la certificazione di genere consente di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Ma vi è di più, la normativa sulla certificazione di genere è stata collegata a meccanismi di premialità per le imprese virtuose, in caso di partecipazione a bandi di gara pubblici

Il legislatore ha infatti ritenuto opportuno inserire il meccanismo di premialità legato alla certificazione di genere in tutti gli appalti pubblici, introducendo nel decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 (nuovo Codice dei contratti pubblici), l'art. 108, rubricato "Criteri di aggiudicazione di appalti, servizi e forniture", che stabilisce al comma 7 che le stazioni appaltanti al fine di promuovere la parità di genere, devono prevedere, nei bandi di gara, la maggiorazione dei punteggi per le imprese che adottino "*politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere*" di cui all'articolo 46 *bis* del decreto legislativo 198/2006 (c.d. Codice delle pari opportunità).

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Consigliera Nazionale di Parità
Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali

DIREZIONE V
Via Flavia, 6 - 00187 Roma
Tel 06.4683.4359/4070

consiglieranazionaleparita@pec.lavoro.gov.it
consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

Si evidenzia, pertanto, che non è sufficiente una autocertificazione da parte delle aziende, ma il requisito della certificazione deve essere comprovato e vi è un obbligo preciso per le stazioni appaltanti di prevedere una maggiorazione di punteggio per le imprese che ne comprovino il possesso.

La certificazione di genere è stata ritenuta dunque, lo strumento idoneo, più di ogni altro, a comprovare l'adozione di politiche aziendali volte alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Considerato che le consigliere di parità, in virtù del decreto 29 aprile 2022 della Ministra per le pari opportunità e la famiglia, sono chiamate a svolgere a livello territoriale una funzione di controllo sul mantenimento dei presupposti della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-*bis* sopracitato, sulla base di una relazione annuale inviata dalle aziende interessate che attesti il grado di adeguamento e mantenimento nel tempo dei requisiti richiesti per ottenere la certificazione, le scriventi confidano in un Vostro intervento di sensibilizzazione nei confronti di tutti gli enti locali territoriali e di tutti quelli soggetti alla normativa sui contratti pubblici, affinché la stessa possa trovare piena attuazione nell'interesse di tutte le parti coinvolte.

Si ringrazia per la collaborazione.

La Consigliere di Parità Nazionale effettiva
Filomena D'Antini

La Consigliera di Parità Nazionale supplente
Agnese Canevari

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Consigliera Nazionale di Parità
Direzione Generale dei rapporti
di lavoro e delle relazioni industriali

DIVISIONE V
Via Flavia, 6 – 00187 Roma
Tel 06.46.83.4069/4070

consiglieranazionaleparita@pec.lavoro.gov.it
consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

ALL. 5

Nota su linee guida formazione certificazione

m_lps.AZEMX4B.REGISTRO UFFICIALE.U.0003956.10-03-2025

MINISTERO DEL LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

CONSIGLIERE AL LAVORO

Women at Work

Consigliera Nazionale di Parità

Dipartimento per le politiche del lavoro previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Ai Presidenti delle Regioni
LORO SEDI

Ai Presidenti delle provincie autonome
Trento E Bolzano
LORO SEDI

Ai consiglieri regionali
LORO SEDI

E P.C.
Agli assessori alla Formazione
Lavoro Politiche sociali e Pari Opportunità

OGGETTO: Linee guida per la programmazione e progettazione delle attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere e ruolo delle consigliere di parità.

Come noto, sono state pubblicate le Linee guida per la formazione sulla certificazione di genere, che si allegano, emanate ai sensi dell'articolo 2, comma 2 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità del 18 gennaio 2024, anch'esso allegato, sulle quali è stato acquisito il prescritto parere della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano.

Il decreto definisce le modalità di assegnazione delle risorse del Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere (sistema regolato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162, di modifica del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234).

Le linee guida in oggetto, elaborate anche con il supporto della Consigliera Nazionale di Parità effettiva e la Consigliera Nazionale di parità supplente, hanno l'obiettivo di dotare le Regioni di uno strumento di supporto, flessibile e leggero, che si ponga in complementarità con quanto già realizzato sul territorio per il processo di certificazione della parità di genere e sono il risultato di una proficua collaborazione tra diversi soggetti istituzionali.

Ciò premesso, in ragione dell'importante ruolo svolto da sempre da parte delle consigliere di parità territoriali nell'ambito della prevenzione e della tutela delle discriminazioni sul lavoro, e del ruolo di recente loro riconosciuto dal decreto 29 aprile 2022 della Ministra per le pari opportunità e la famiglia, che prevede che le stesse svolgano anche una funzione specifica di controllo sul mantenimento dei presupposti della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-*bis* del d.lgs 198/2006 (c.d. Codice della pari opportunità), si auspica, come più volte evidenziato nelle linee guida, un loro diretto coinvolgimento negli interventi formativi che ciascuna Regione deciderà di realizzare con il Fondo di cui al decreto citato del 18 gennaio 2024, con l'obiettivo ultimo di contribuire alla riduzione del divario di genere sul lavoro.

Si ringrazia per la fattiva collaborazione.

La Consigliere di Parità Nazionale effettiva
Filomena D'Antini

La Consigliera di Parità Nazionale supplente
Agnese Canevari