

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N.100 DEL 1951 SULLA "PARITÀ DI RETRIBUZIONE". (Anno 2019).

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione n. 100/1951, si forniscono, in aggiornamento e ad integrazione di quanto già rappresentato nei rapporti precedenti, le informazioni richieste dalla Commissione di Esperti nella domanda diretta adottata nel 2017, relativamente agli articoli 1, 2, 3 e alla parte V della Convenzione, previa una breve premessa sul quadro normativo.

Premessa sul quadro normativo.

In Italia, come noto, il principio generale dell'eguaglianza di genere è stato sancito dall'articolo 3¹ della Costituzione italiana, entrata in vigore nel 1948, con cui, per la prima volta, vengono riconosciuti a uomini e donne *eguaglianza morale e giuridica all'interno della famiglia, eguali diritti e eguale trattamento economico al lavoro*. (Articoli 3, 29, 31 e 37).

In modo più specifico, accanto al citato principio generale, è stato introdotto il principio della parità di trattamento e salariale tra lavoratori e lavoratrici, ai sensi dell'articolo 37 Cost, che, al primo comma, così recita *"la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale, adeguata protezione"*.

Malgrado l'articolo 37 della Costituzione, solo nel 1960, un Accordo interconfederale ha dato, attuazione al principio della parità di retribuzione a parità di lavoro², ponendo un primo argine al fenomeno del divario salariale, abolendo i contratti collettivi di lavoro con tabelle salariali diversificate fra uomini e donne.

Ma solo a partire dagli anni '90, vi è stata un'evoluzione serrata, incoraggiata dall'Unione Europea, che ha allineato la normativa italiana a quella degli altri paesi europei, consacrando la parità di opportunità fra donne e uomini come uno dei principi fondamentali del diritto europeo da applicare in tutti i campi della vita sociale, politica e istituzionale, incluso il mondo del lavoro.

Tale principio del diritto comunitario è confluito, da ultimo, nella Direttiva 2006/54/CE³ che, alla luce delle precedenti Direttive in materia, ha semplificato e migliorato la normativa europea nel settore della pari opportunità e rappresenta, a tutt'oggi, il quadro di riferimento di quella nazionale per l'attuazione di tale principio.

Con specifico riferimento all'aspetto riguardante la parità retributiva di genere, si segnala che, nel 2017 l'UE ha presentato un piano d'azione (2017-2019), per colmare il divario retributivo tra donne e uomini. Il piano affronta questioni quali gli stereotipi e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e invita i governi, i datori di lavoro e i sindacati ad adottare misure concrete per garantire che la retribuzione delle donne sia determinata in modo equo.

In Italia, solo in tempi relativamente recenti, si può sostenere di aver raggiunto un'applicazione sostanziale del principio di parità salariale, recepito in una serie di disposizioni, contenute in diversi testi normativi e regolamentari, oggi confluite nel decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della

¹ Articolo 3 Cost: *Tutti i cittadini hanno apri dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*

E 'compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

² Accordo interconfederale tra Confederazione Generale dell'Industria Italiana, Associazione sindacale Intersind, CGIL, CISL e UIL, CISNAL e CISAL del 16 luglio 1960 per la parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici).

³ DIRETTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

legge 28 novembre 2005, n. 246”, modificato, da ultimo, dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, in applicazione della riforma del lavoro, contenuta nella legge n. 183 del 2014 e dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205 (All. 2).

Il Decreto Legislativo 25 gennaio 2015, n° 5 - di attuazione della direttiva 2006/54/CE - modifica il Codice delle pari opportunità e rafforza il principio della parità di trattamento e di opportunità fra donne e uomini, prescrivendo sanzioni più severe in caso di violazione di tali principi.

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

Questo provvedimento riordina le leggi in vigore contenenti le disposizioni in materia di pari opportunità tra uomini e donne e quelle per la prevenzione e la rimozione di ogni forma di discriminazione basata sul sesso, ponendo le basi del riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità.

Il Decreto individua le varie forme di discriminazione e pone il divieto a qualsiasi tipo di discriminazione: *nell'accesso al lavoro; nella retribuzione; nelle prestazioni lavorative e nella carriera; nell'accesso alle prestazioni previdenziali; nell'accesso agli impieghi pubblici; nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali nell'arruolamento nelle forze armate e nel corpo della Guardia di Finanza; nelle carriere militari.*

Il Codice è suddiviso in libri che si occupano della promozione delle Pari Opportunità tra uomo e donna, delle pari opportunità nei rapporti etico-sociali, delle pari opportunità nei rapporti economici, e delle pari opportunità nei rapporti politici.

Con particolare riferimento agli aspetti che riguardano più strettamente la Convenzione in esame relativi alla retribuzione, si evidenzia che l'articolo 28 del Codice, al comma 1, prevede espressamente: *“è vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale; al comma 2: i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.*

Le norme in Italia non mancano ed è sempre più crescente la consapevolezza per una loro piena e concreta applicazione.

Uno degli aspetti che caratterizza l'ordinamento italiano, in modo più favorevole, rispetto agli altri ordinamenti, nel settore in esame, è rappresentato, indubbiamente, dalla molteplicità di organismi istituzionali a tutela della parità di genere, ivi compresi quelli preposti a tutela della parità retributiva.

Infatti, la pluralità delle istituzioni per la parità è stata considerata come un modello, almeno sul piano formale, rispetto agli altri ordinamenti, per la tutela e per il sostegno alle politiche di pari opportunità: dal Comitato nazionale di parità, alle Consigliere e ai Consiglieri di parità presenti a vari livelli, dotati non solo del potere di far parte degli Organismi di governo che si occupano di mercato del lavoro, ma anche della possibilità di agire in giudizio.

In particolare, il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (in breve Comitato Nazionale di Parità⁴), presso il Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali, è stato istituito dalla Legge n. 125/1991, che ha introdotto nel nostro ordinamento le “azioni positive”, strumenti creati al fine *di promuovere*

⁴ Presieduto dal Ministro del lavoro o da un Sottosegretario delegato ed è composto da rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro; da componenti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo; da rappresentanti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili operanti nel campo della parità; dalla consigliera nazionale di parità; da esperti in materie economiche e sociologiche con competenze in materia di lavoro e politiche di genere; da esperti con competenze in materia di lavoro e politiche di genere e da rappresentanti di vari Ministeri.

l'occupazione femminile, di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, rafforzando il ruolo e l'operatività della figura regionale della Consigliera di parità.

L'organismo, ricostituito nel corso degli ultimi anni a seguito del D.P.C.M. 26 settembre 2014, ha il compito di promuovere, fundamentalmente, nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza tra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro, compresa la retribuzione.

A questo organismo si aggiungono:

- la Conferenza nazionale delle Consigliere di parità, in sostituzione della precedente Rete delle Consigliere, in grado di poter operare, in una logica di cooperazione istituzionale, alle policy di parità, con funzioni propositive, consultive e compositive, per esempio svolgendo inchieste indipendenti e/o pubblicando raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro;
- la Consigliera/il Consigliere di parità (a livello regionale e locale);
- la Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità;
- la Consigliera Nazionale per le pari opportunità;
- il Dipartimento per le pari opportunità, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- la Commissione per la promozione e sviluppo dell'imprenditorialità femminile e l'osservatorio per l'imprenditorialità femminile;
- il Comitato per l'imprenditoria femminile, presso il Ministero dello Sviluppo Economico.

In linea generale, nel corso degli anni, l'investimento attuato in questa molteplicità di organismi, frutto di un'idea di istituzionalizzazione forte promossa a livello legislativo, ha avuto il meritevole compito di «colmare le insufficienze della normativa antidiscriminatoria» – a cui si aggiunge la molteplicità degli organismi presenti nelle realtà aziendali di maggiori dimensioni.

Di alcuni di questi Organismi e delle attività dirette alla promozione dei principi di cui alla Convenzione in esame, si parlerà più diffusamente nel corso del rapporto.

Risposta alla Domanda diretta formulata dalla Commissione di esperti

Articoli 1 e 2 della Convenzione. Divario salariale di genere.

In relazione alle disposizioni in oggetto ed alle richieste contenute nel punto in esame della domanda diretta, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, occorre fare una considerazione di carattere generale sul tema in oggetto riguardante il divario salariale tra uomo donna, scaturita dai risultati di alcune ricerche contenuti nel Global Gender Gap Report 2018 del World Economic Forum: *“La disuguaglianza di genere è una realtà in tutto il mondo. A livello globale, non c'è nessun Paese che abbia raggiunto l'uguaglianza di genere, indipendentemente dal livello di sviluppo, dalla regione o dal tipo di economia”*.

Ma il dato più sconcertante è quello relativo alla disparità retributiva, rispetto a cui si è stimato infatti che le donne arriveranno a guadagnare quanto gli uomini tra cca due secoli.

Ben otto generazioni per sanare il divario.

E' evidente, quindi, che il fenomeno del divario salariale costituisce una realtà, presente in Italia, come nel resto del mondo.

Secondo i dati del Global wage, le donne continuano ad essere pagate il 20% in meno rispetto agli uomini; in Italia è stato calcolato che una donna guadagna 25 mila euro all'anno, contro i 44 mila di un uomo, a fronte di molte più ore lavorate, perché viene pagata proporzionalmente meno e fa molto più lavoro non pagato di un uomo (lavori domestici, cura dei figli, ecc.).

Per avere un quadro generale della situazione nazionale, a tale riguardo, si riportano, alcune informazioni e tabelle contenenti statistiche sul gender pay gap, trasmesse dall'Agenzia Nazionale per le Politiche attive del Lavoro (ANPAL).

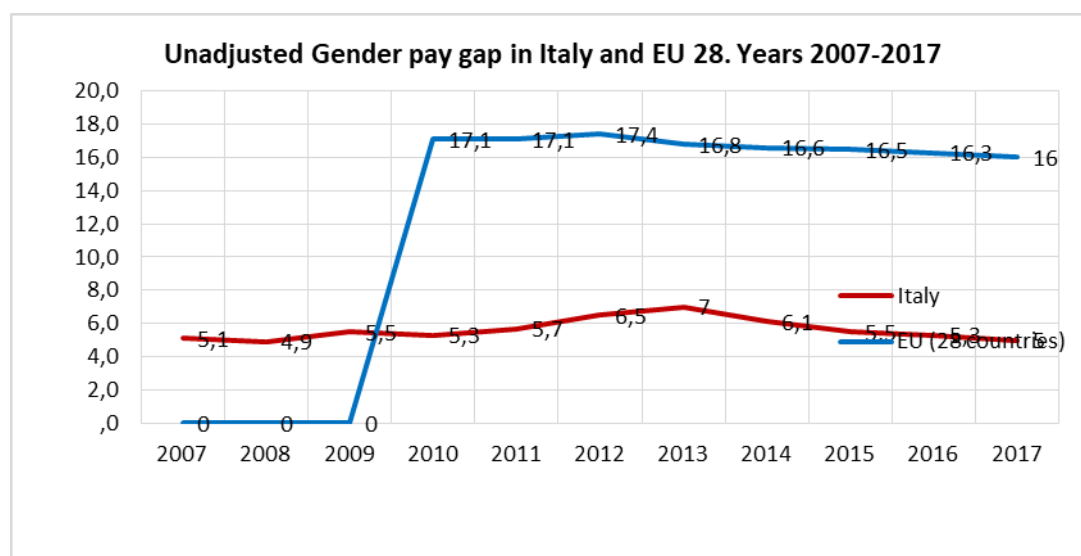
In base ai dati *Eurostat*, che stimano i differenziali nella remunerazione media oraria⁵ sulla base dell'indagine *Structure of Earnings Survey* (SES)⁶, si evidenzia che **il gender pay gap (GPG) in Italia risulta essere relativamente contenuto e ben al disotto della media europea; il secondo più basso** tra i Paesi dell'UE.

L'indicatore, inoltre, risulta in progressiva contrazione rispetto al 2013, anno nel quale il GDP ha raggiunto il valore massimo degli ultimi 10 anni. Attualmente, il divario retributivo di genere medio in Italia è del 5,3%, quello in UE è del 16,2%.

Uno dei fattori che concorre a questo risultato è l'effetto composizione tra il comparto a controllo pubblico, dove il gender pay gap è molto basso e il settore privato, in cui, invece, è in linea con gli altri Paesi UE.

Nel settore pubblico, l'anzianità è spesso uno dei parametri della retribuzione, mentre nel privato, laddove spesso il guadagno dipende da fattori come straordinari, flessibilità, trasferte, che penalizzano le donne, si accentua. Così come il gap è più elevato ai livelli apicali (con ricadute anche sulla possibilità di influire su politiche aziendali).

2 - Le differenze di genere nella retribuzione. Alcune statistiche sul gender pay gap



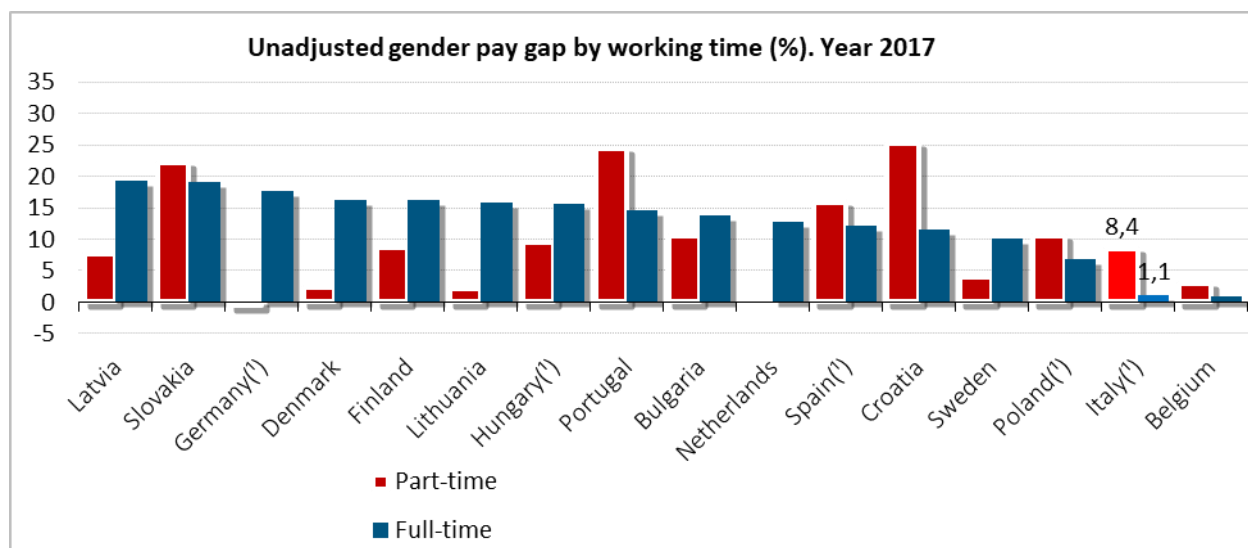
*Imprese con almeno 10 addetti, escluso il settore produttivo dell'Agricoltura e dell'Amministrazione Pubblica e difesa; Assicurazione Sociale Obbligatoria (O).
Fonte Eurostat*

In Italia, peraltro, il divario permane a prescindere dalla tipologia di orario di occupazione e, al contrario di quanto accade in altri Paesi dell'Unione, le donne che lavorano a tempo parziale presentano un GPG più elevato di quanto non accada per le occupate a tempo pieno. Il dato risulta

⁵ Il divario retributivo di genere (GPG) non aggiustato rappresenta la differenza tra i guadagni orari lordi medi dei dipendenti retribuiti maschi e delle lavoratrici retribuite in percentuale dei guadagni orari lordi medi dei dipendenti retribuiti maschi. I dati si riferiscono alle imprese con almeno 10 dipendenti ed escludono il settore produttivo dell'Agricoltura e dell'Amministrazione Pubblica e difesa; Assicurazione Sociale Obbligatoria (O).

⁶ Più nello specifico il GPG è calcolato sulla base del sondaggio quadriennale sulle retribuzioni (SES) 2002, 2006, 2010 e 2014, e tramite stime nazionali basate su fonti nazionali per gli anni compresi tra gli anni di SES.

essere particolarmente rilevante se si considera che, nel 2018, il 32,4% delle donne occupate aveva un lavoro part-time, contro l'8,5% degli uomini.

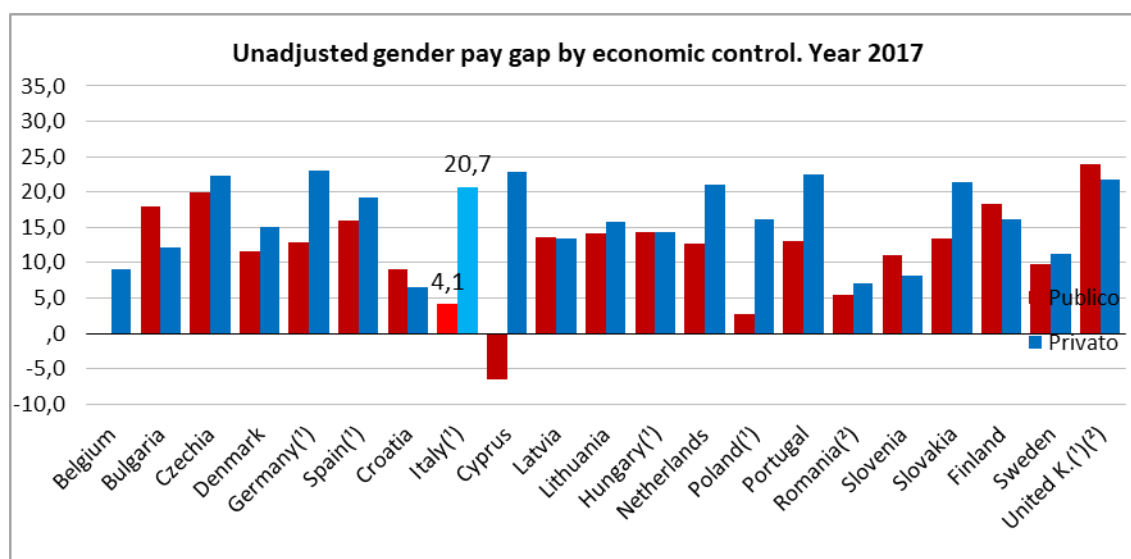


*Imprese con almeno 10 addetti, escluso il settore produttivo dell'Agricoltura e dell'Amministrazione Pubblica e difesa; Assicurazione Sociale Obbligatoria (O).
Fonte Eurostat*

Il dato italiano mostra come tutti i settori di attività economica si caratterizzino per un differenziale salariale sfavorevole alle donne, con valori del GPG più elevati nelle attività finanziarie e assicurative, in quelle immobiliari e nelle attività artistiche.

Meno pesante è la situazione nei settori delle estrazioni dei minerali, della fornitura d'acqua e del trasporto e magazzinaggio, dove però la quota di donne occupate è relativamente bassa e prevalentemente occupata in posizioni impiegate.

Basso risulta essere anche il divario retributivo nel settore dell'istruzione (7,6%), fortemente caratterizzato dal comparto pubblico. In effetti la forma di controllo economico ha un peso determinante nell'ampiezza del GDP: in Italia le donne che lavorano per la Pubblica Amministrazione registrano, come già segnalato, un divario retributivo medio rispetto agli uomini di oltre 5 volte inferiore a quanto rilevato nel settore privato.



Imprese con almeno 10 addetti, escluso il settore produttivo dell'Agricoltura e dell'Amministrazione Pubblica e difesa; Assicurazione Sociale Obbligatoria (O).

(1) dati provvisori, (2) Valori stimati

Fonte Eurostat.

Occupati per profilo professionale e genere. V.a. in migliaia e valori percentuali. Anno 2018.

Profilo professionale	V.A. (000)			%		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
dirigente	277	130	407	68,1%	31,9%	100%
quadro	677	557	1.234	54,9%	45,1%	100%
impiegato	3.271	4.418	7.689	42,5%	57,5%	100%
operaio	5.462	2.951	8.414	64,9%	35,1%	100%
apprendista	92	54	147	63,1%	36,9%	100%
lavoratore a domicilio	1	5	6	20,8%	79,2%	100%
Tot dipendenti	9.781	8.115	17.896	54,7%	45,3%	100%
imprenditore	225	60	285	79,1%	20,9%	100%
libero professionista	932	504	1.436	64,9%	35,1%	100%
lavoratore in proprio	2.262	796	3.058	74,0%	26,0%	100%
coadiuvante familiare	124	156	280	44,4%	55,6%	100%
socio di cooperativa	17	9	26	64,2%	35,8%	100%
collaboratore	106	129	235	45,2%	54,8%	100%
Tot. indipendenti	3.666	1.653	5.319	68,9%	31,1%	100%
totale	13.447	9.768	23.215	57,9%	42,1%	100%

Fonte Istat, RCFL, media 2018.

A livello sociologico, è stata individuata come causa del divario retributivo la concentrazione delle lavoratrici in particolari settori, che offrono maggiori possibilità di conciliazioni con le loro esigenze personali e familiari, vale a dire *dell'insegnamento, del settore tessile, o dei servizi alla persona*, settori in cui, a prescindere dall'identità sessuale del prestatore di lavoro, vengono remunerati in modo nettamente inferiore rispetto ad altri.

Altra causa del divario è, spesso, riconducibile al comportamento delle imprese: politiche salariali e di progressione di carriere, organizzazione dei tempi di lavoro, presenza o assenza di servizi complementari a sostegno delle esigenze di cura, scarsa condivisione del lavoro di cura tra i componenti della famiglia, con conseguenze negative sulle condizioni economiche e sulle prestazioni pensionistiche delle donne.

A dimostrazione dell'importanza attribuita al tema in esame, a livello europeo, si segnala l'istituzione della giornata simbolo dell'*equal pay day*, che segna la data a partire dalla quale è come se le donne smettessero di essere remunerate per il loro lavoro. L'individuazione di questa giornata dipende dall'anno preso in considerazione, a secondo del divario retributivo registrato.

In Italia, tale giornata è stata celebrata il 3 novembre 2018, indicando, sostanzialmente, la data a partire dalla quale le donne, rispetto ai colleghi, non sono state più retribuite: nel 2018 le donne nel nostro Paese hanno lavorato gratis 58 giorni in più, il 16% dell'anno.

In riferimento alla richiesta rivolta dalla Commissione al Governo italiano di adottare "misure proattive" volte ad accrescere la consapevolezza e a promuovere l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne, si rappresenta quanto segue.

Nel corso degli ultimi anni sono stati adottati una serie di interventi, azioni positive, sperimentazione di buone prassi, finalizzati a promuovere una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, con effetti concreti anche sulla parità retributiva fra uomini e donne.

Queste attività si sono svolte attraverso il contributo delle varie Istituzioni pubbliche e degli Organismi deputati, che attuano le politiche nazionali per la promozione delle pari opportunità sul luogo di lavoro.

Si fa riferimento, principalmente, al Dipartimento delle pari opportunità, istituito in seno alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Comitato nazionale di parità, alla Consigliera nazionale e alla rete dei/delle consiglieri/e di parità, sopracitati e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Si evidenzia che, in occasione della Presidenza italiana del G7, il Governo ha promosso la prima riunione ministeriale G7 sulla parità di genere (Taormina 15/16 novembre 2017) che si è soffermata, in particolare, sull'*empowerment* economico delle donne come motore per la crescita e lo sviluppo globale e indicatore del benessere sociale.

La riunione si è conclusa con una Dichiarazione finale, nella quale si riafferma l'impegno dei paesi interessati ad attuare e monitorare le misure e le azioni concordate nel vertice del 26/27 maggio 2017 nella "*G7 Roadmap for a Gender-Responsive Economic Environment*": un piano d'azione ambizioso, concreto e trasversale, il cui obiettivo principale è quello di incoraggiare i Paesi G7 a sviluppare e attuare strategie e azioni sostenibili per la promozione della parità di genere e dell'*empowerment* femminile e l'eliminazione di ogni forma di discriminazione e violenza subita dalle donne nel corso della loro vita privata e professionale.

Parallelamente, fra gli impegni contenuti nella citata Dichiarazione finale, si segnalano i seguenti:

- *sviluppare politiche e misure per l'equilibrio vita-lavoro e la parità salariale;*
- *migliorare le condizioni di lavoro;*
- *incoraggiare le aziende ad adottare forme di lavoro flessibili durante tutta la vita e misure favorevoli alla vita familiare sia per le donne che per gli uomini.*

A questi si aggiunge anche quello di "*promuovere la partecipazione delle donne e delle bambine all'istruzione e alle carriere nei settori della scienza, tecnologia, ingegneria, matematica e medicina (STEMM)*", così come *la partecipazione in tutti i settori in cui esse sono sottorappresentate, compresi quelli ad alta specializzazione e più remunerativi*".

Al riguardo, si segnala che l'Italia è già da tempo impegnata nel portare avanti le predette politiche e nel perseguimento dei relativi obiettivi, come più avanti specificato, attraverso gli organismi competenti.

Il Dipartimento Pari Opportunità, nel suo attivo impegno volto alla promozione del principio della parità di genere, ha adottato una serie di misure, dirette, soprattutto, a favorire una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Tra le più significative, dirette principalmente alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorendo un maggior impatto positivo sul divario retributivo di genere, si segnalano:

- Lavoro agile (smart working)

Nell'ambito del Programma Operativo Nazionale (PON) Governance e Capacità Istituzionale, il Dipartimento per le pari opportunità è beneficiario, sulla base della Convenzione sottoscritta con il Dipartimento della Funzione pubblica, in data 28 luglio 2016, del progetto triennale "**Lavoro agile per il futuro della PA**".

Il progetto prevede la realizzazione di un'azione di sistema articolata sul tema della conciliazione vita – lavoro, quale questione centrale e strategica che colloca a pieno titolo il mainstreaming di genere nelle politiche di sviluppo economico, oltre che di accesso e permanenza delle donne nel mondo del lavoro.

Occorre favorire un'organizzazione del lavoro non più incentrata sulla presenza fisica, ma su risultati misurabili, anche attraverso la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

Uno degli ostacoli principali che incontrano le donne nell'accesso al mercato del lavoro è da rintracciare nella modalità di organizzazione della prestazione lavorativa. Il mondo del lavoro è ancora troppo ancorato a schemi rigidi basati sulla presenza fisica piuttosto che sui risultati raggiunti. Ciò danneggia in primo luogo le donne con carichi familiari, spesso costrette a rinunciare al lavoro o ad accontentarsi di posizioni di minor rilievo.

La diffusione massiccia di un diverso modo di intendere la prestazione lavorativa, basata non sul culto della presenza fisica in ufficio, ma sul risultato ovunque lo si produca (*everytime everywhere*), è in grado di incidere nel profondo sulla cultura delle organizzazioni, aprendo la strada

ad una reale eguaglianza di genere nel mondo del lavoro e alla più ampia condivisione delle responsabilità familiari nelle coppie, con conseguente abbattimento del divario salariale.

Un'organizzazione del lavoro più *smart* può innescare un cambiamento culturale profondo dal quale potrà emergere il merito a prescindere dal genere.

Alcune grandi aziende sono già da tempo su questa linea e hanno introdotto nelle loro organizzazioni lo *smartworking* e altre forme di flessibilità lavorativa.

Il Governo italiano ha colto la portata innovativa del lavoro agile, prevedendo, sia con la legge 7 agosto 2015, n. 124 (c.d. Riforma Madia), sia con la legge 22 maggio 2017, n. 81 sul lavoro autonomo e sulle misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, una cornice normativa-definitoria che agevola imprese e pubblica amministrazione nell'introduzione del lavoro agile (ad oggi in Italia gli "smartworkers" sono già più di 300mila).

Al riguardo, il Dipartimento per le pari opportunità ha coordinato, in collaborazione con il Dipartimento politiche per la famiglia, il progetto europeo E.L.E.N.A. "*Experimenting flexible Labour tools for Enterprises by eNgaging men And women*", concluso il 5 dicembre 2017, con un Convegno durante il quale sono stati diffusi i risultati dello studio pilota, ritenuti molto positivi: maggior produttività e soddisfazione e migliore conciliazione vita-lavoro.

Anche le amministrazioni pubbliche, sulla base delle nuove disposizioni della legge Madia, stanno introducendo lo *smartworking* e altre forme di flessibilità organizzativa e il Dipartimento per le pari opportunità è, tra l'altro, fra i Dipartimenti della Presidenza del Consiglio dei ministri che stanno effettuando la relativa sperimentazione, ai fini dell'applicazione in tutta la Presidenza.

Il progetto si pone in coerenza con quanto stabilito nell'articolo 14 della Legge n. 124/2015 (riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche - *All. 1*), che prevede interventi volti a favorire la conciliazione vita-lavoro del personale della PA, e risponde all'esigenza di diffondere nelle PA un nuovo modello culturale di organizzazione del lavoro più funzionale, flessibile e capace di rispondere agli indirizzi di policy e alle esigenze di innalzamento della qualità dei servizi, nonché di maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Il cuore dell'iniziativa è rappresentato dalla realizzazione di progetti pilota per la sperimentazione di percorsi di *smartworking* nelle PA, centrali, regionali e locali, fornendo un supporto alle PA individuate.

L'obiettivo principale è quello di sensibilizzare amministratori, dirigenti, imprenditori, lavoratori e cittadini sulle opportunità offerte dal lavoro agile: per questo il Governo, attraverso il Dipartimento per le Pari Opportunità, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha organizzato la **Prima giornata di Lavoro Agile di Roma**.

La giornata del **13 dicembre 2018** è stata l'occasione per l'intera città ed, in particolare per i lavoratori di pubbliche amministrazioni e aziende private aderenti all'iniziativa, di lavorare ovunque, al di fuori dell'abituale sede di lavoro, e sperimentare i benefici del lavoro agile.

Si evidenzia, inoltre, che, poiché molto spesso la presenza delle donne si concentra nei livelli bassi e medi dei profili professionali, solo poche riescono a raggiungere posizioni dirigenziali: il divario salariale di genere diventa tanto più ampio quanto più apicale è la posizione.

Le politiche di pari opportunità in questi anni, sono perciò intervenute anche per promuovere una maggiore presenza di donne al vertice e per introdurre processi di selezione imparziali per le posizioni di leadership a tutti i livelli decisionali.

La legge 12 luglio 2011, n. 120 - parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate e controllate dalle pubbliche amministrazioni (cd Legge Golfo-Mosca sulle quote rosa) - prescrive l'obbligo di riservare almeno un terzo dei componenti dei propri organi di amministrazione e controllo al genere meno rappresentato.

A seguito dell'entrata in vigore della predetta legge, la percentuale di donne che siedono nei consigli di amministrazione è cresciuta considerevolmente: secondo gli ultimi dati Consob, la percentuale di donne che siedono nei CdA delle società quotate è aumentata, arrivando al 33,5%.

Si tratta di un traguardo notevole, se si considera che la partecipazione femminile nelle società italiane quotate nel 2010 era pari a circa il 6%.

Con l'entrata in vigore del Decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251, anche nelle società controllate da pubbliche amministrazioni, non quotate in mercati regolamentati, si è registrato un notevole aumento di presenze femminili negli organi di amministrazione e controllo. Il monitoraggio sull'attuazione di tali disposizioni è affidato al Dipartimento per le pari opportunità.

In base agli ultimi dati, a circa 4/6 anni dall'imposizione degli obblighi fissati dal D.P.R. n. 251/2012, si è rilevato, a livello nazionale, che le donne rappresentano quasi il 30,9% dei componenti degli collegiali di amministrazione e controllo delle società pubbliche.

Le quote di genere sicuramente funzionano.

I risultati della vigilanza sull'applicazione della citata legge Golfo-Mosca (legge n.120/2011) svolta finora possono considerarsi gli esiti di una policy-modello che colloca l'Italia tra i primi posti in Europa.

Il Governo, preso atto, dai monitoraggi effettuati, della bassa percentuale di donne amministratrici uniche di società a partecipazione pubblica, ha continuato ad attuare interventi di promozione dell'equilibrio di genere con l'emanazione del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”).

Il citato T.U. ha rafforzato il principio dell'equilibrio di genere nelle società pubbliche, imponendo che almeno un terzo delle nomine di amministratori di società pubbliche siano a favore del genere meno rappresentato.

Si evidenzia, inoltre, che tale nuova disposizione sull'equilibrio di genere, a differenza di quella introdotta dalla legge n. 120/2011, ha carattere permanente e non temporaneo.

In tale contesto, per rendere più efficace, coordinata e incisiva l'azione a sostegno della presenza delle donne negli organi societari delle imprese quotate e non quotate, sia a controllo privato che pubblico, è stato istituito il nuovo “*Osservatorio inter-istituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane*”, grazie ad un Protocollo d'intesa sottoscritto dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei Ministri per le Pari Opportunità, la Consob e la Banca d'Italia.

L'Osservatorio, operativo dal primo gennaio 2019, nasce come centro di raccolta dati, analisi e ricerche nel campo della parità di genere alla luce dell'applicazione della legge n. 121/2011.

Consob e Banca d'Italia forniranno al Dipartimento per le Pari Opportunità i dati raccolti attraverso le proprie attività di monitoraggio. Il patrimonio informativo servirà come base comune di riferimento a fini di ricerca per individuare, tra l'altro, le aree critiche su cui eventualmente formulare proposte di intervento.

Il protocollo resterà in vigore cinque anni da gennaio 2019, in modo da coprire l'intero arco temporale di efficacia della legge 120/2011.

Il Governo, ha inoltre preso atto che, in Italia, le donne sono scarsamente formate per intraprendere carriere nei settori scientifici e tecnologici, attualmente a più alto tasso di occupabilità.

Alla luce di tali carenze, si è attivamente impegnato, tramite il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, anche in collaborazione con il Ministero dell'istruzione, università e ricerca, nell'attività di contrasto agli stereotipi di genere, anche e soprattutto a partire dai percorsi scolastici e di studio delle materie STEM (matematica, cultura scientifica e tecnologica, informatica e coding) per bambine e ragazze.

Si segnala, al riguardo, una recente iniziativa, adottata dal Dipartimento: Avviso pubblico “In estate si imparano le STEM - Campi estivi di scienze, matematica, informatica e coding” per il finanziamento di progetti per la realizzazione di percorsi di approfondimento nelle materie STEM (matematica, cultura scientifica e tecnologica, informatica e coding), rivolti prevalentemente alle studentesse, ma anche a studenti, delle scuole primarie e secondarie di primo grado.

Alla base dell'iniziativa vi è l'esigenza, da un lato, di superare gli stereotipi e i pregiudizi che alimentano il gap di conoscenze tra le studentesse e gli studenti rispetto alle materie STEM, nell'ambito del percorso di studi e nelle scelte di orientamento e professionali, e dall'altro di favorire un miglioramento delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in periodi in cui i genitori hanno maggiori difficoltà e, cioè, nei periodi di chiusura estiva delle scuole.

Ad ulteriore dimostrazione del crescente impegno profuso dal Governo, nell'obiettivo di sviluppare la consapevolezza sia delle istituzioni, ad ogni livello (nazionale e locale), sia della società civile, si segnala, un'importante iniziativa, adottata, di recente, dal Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL): l'istituzione del **primo Forum italiano sulla parità di genere**.

Il "Forum permanente sulla parità di genere" - nato con l'obiettivo di mettere in rete le diverse organizzazioni impegnate su questo tema, in particolar modo quelle che lavorano sui problemi dell'occupazione femminile - è stato presentato, nel corso del seminario "L'uguaglianza non ha genere", tenutosi il 6 marzo di quest'anno a Roma, presso il CNEL, alla presenza di alti rappresentanti del Governo e del Parlamento e delle parti sociali.

Il CNEL, organo di rilevanza costituzionale, è composto da rappresentanze delle forze sociali del mondo dell'impresa, del lavoro autonomo e del lavoro dipendente e di alcune organizzazioni dell'associazionismo sociale e del volontariato.

La Costituzione, all'articolo 99, qualifica il Consiglio Nazionale dell'Economia e del lavoro, organo di consulenza delle Camere e del Governo per le materie e secondo le funzioni che gli sono attribuite dalla legge e gli conferisce il potere di iniziativa legislativa, unitamente alla facoltà di contribuire all'elaborazione della legislazione economica e sociale, nel rispetto dei principi ed entro i limiti stabiliti dalla legge⁷.

Il citato Forum nasce come risposta alle istanze di operatori del settore, di rappresentanti delle parti sociali e della società civile organizzata.

Il CNEL, da anni impegnato nel sostenere l'adozione di azioni concrete sulla pari opportunità di genere, manifesta l'esigenza di mettere in campo politiche più decise, volte, da un lato, ad aumentare l'occupazione femminile e a ridurre il divario salariale, dall'altro ad affrontare le problematiche connesse alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e al sistema dei servizi a sostegno della famiglia.

Pertanto, rinnovando gli impegni precedentemente presi, ha varato un programma per il biennio 2019-2020, per sviluppare azioni concrete, volte a contrastare le numerose forme di disparità, come il divario retributivo dal punto di vista sia salariale che sociale, in stretta connessione con le tematiche sopra citate.

Nell'incontro, tenutosi nell'ambito del seminario sopra citato, il CNEL chiama a confronto le forze sociali e il mondo istituzionale, nella convinzione che recuperare l'apporto del valore economico delle donne contribuisca a realizzare una società più giusta e a conseguire un benessere sociale più equo e sostenibile.

Durante il convegno, è stato evidenziato come la riduzione del gap debba passare, principalmente, attraverso il superamento dell'inadeguatezza del welfare aziendale, della difficile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, del basso tasso di occupazione e di imprenditoria femminile.

A tale riguardo, è all'esame una proposta di legge, volta alla riduzione del divario salariale di genere, di cui si daranno informazioni più dettagliate nel prossimo rapporto, qualora venga approvata e trasformata, successivamente, in legge dello Stato.

⁷ ART. 99 COSTITUZIONE

Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro è composto, nei modi stabiliti dalla legge, di esperti e di rappresentanti delle categorie produttive, in misura che tenga conto della loro importanza numerica e qualitativa.

E' organo di consulenza delle Camere e del Governo per le materie e secondo le funzioni che gli sono attribuite dalla legge.

Ha l'iniziativa legislativa e può contribuire alla elaborazione della legislazione economica e sociale secondo i principi ed entro i limiti stabiliti dalla legge.

Di seguito, si fornisce riscontro agli specifici punti su cui la Commissione ha richiesto informazioni ulteriori.

Lett. i) In merito alla Carta pari opportunità, non si hanno altri aggiornamenti da fornire, rispetto a quelli contenuti nell'ultimo monitoraggio risalente al 2013, riportati nel rapporto sulla Convenzione in esame nel 2016.

Dopo tale aggiornamento, la Consigliera Nazionale in carica all'epoca ha dedicato alla Carta un apposito evento, organizzando un seminario il 6 ottobre 2014, in collaborazione con Fondazione SODALITAS, durante il quale si ebbe anche la sottoscrizione della Carta da parte di alcune aziende.

Con l'occasione, si ricorda che la Fondazione SODALITAS è il soggetto che favorisce la diffusione della Carta, attraverso un Comitato Promotore (di cui la Consigliera faceva parte) e alcuni Tavoli Regionali, ed è competente anche per la cura del monitoraggio in quanto gestisce l'archivio dei soggetti aderenti alla Carta.

La Carta, si rammenta, è poi stata inserita nella European Diversity Platform, creata e finanziata nel 2010 dalla Commissione Europea, per raccogliere le buone prassi e favorire lo scambio di esperienze tra le Carte per la Diversità, allora esistenti in Europa, anche attraverso meetings, seminari o forum di Alto Livello.

Consultando sia il sito della European Platform, che quello ufficiale della Fondazione dedicato alla Carta, non risultano aggiornamenti dopo il 2015.

L'attuale Consigliera Nazionale, nominata nel maggio 2015, non ha quindi potuto effettuare alcuna attività.

Tuttavia, qualora dovessero risultare ulteriori aggiornamenti al riguardo, sarà cura di quest'Ufficio informare codesta Organizzazione.

In merito alle attività svolte dalla Consigliera Nazionale di Parità, dirette, specificamente, all'applicazione dei principi della Convenzione sulla parità retributiva, si rappresenta quanto segue.

La Consigliera Nazionale, nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, come noto, è membro del Comitato nazionale di parità e svolge un ruolo primario, unitamente alla rete delle/dei Consigliere/i di Parità, nella promozione e verifica dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel lavoro.

Nell'esercizio delle sue funzioni riveste la qualifica di pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza.

Si occupa, in particolare, dei casi di discriminazione di genere sul lavoro di rilevanza nazionale e della promozione della pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, anche attraverso la collaborazione con le Istituzioni e gli Organi di Governo competenti in materia di politiche attive del lavoro, di formazione e di conciliazione.

La Consigliera Nazionale coordina la Conferenza nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità che agiscono a livello nazionale, regionale e provinciale, con compiti di controllo, ma anche di promozione di buone prassi.

Inoltre l'attività della Consigliera Nazionale si svolge in stretto raccordo con le Amministrazioni centrali di riferimento, specialmente con l'Ispettorato Nazionale ed il Dipartimento per le Pari Opportunità, con cui viene realizzata una proficua collaborazione sancita in appositi Protocolli d'Intesa, meglio specificati in seguito.

Le/i Consigliere/i di parità svolgono un ruolo fondamentale nel perseguimento dell'obiettivo di promozione del principio di pari opportunità tra uomini e donne, incluso quello retributivo, nonché di attuazione di progetti di azioni positive.

In qualità di pubblici ufficiali presenti in ogni Regione, Area Metropolitana e Area vasta (rappresenta il livello amministrativo delle province e delle Città metropolitane), raccolgono le denunce da parte di lavoratrici/tori, relativamente a casi di discriminazione diretta o indiretta, basata sul genere, che si sono verificati sul luogo di lavoro (*accesso, progressione di carriera, formazione*

professionale, retribuzione, licenziamento/dimissioni e aspetti pensionistici), nonché per molestie subite sempre sul luogo di lavoro. Questo servizio è previsto dalla legge ed è fornito a titolo gratuito.

Parallelamente alla Consigliera Nazionale, nell'ambito dei loro compiti e funzioni, le/i consigliere/i di parità, a livello locale, possono stipulare con gli uffici territoriali dell'Ispettorato del Lavoro, opportuni protocolli d'intesa per il coordinamento delle loro attività, tra cui l'acquisizione, nei luoghi di lavoro, di dati sullo stato delle assunzioni per genere con riferimento, tra gli altri aspetti, anche alle retribuzioni effettivamente corrisposte.

Possono esercitare anche la tutela giudiziaria in azioni conciliative, nonché intervenire in giudizio su delega dell'interessato o anche *ad adiuvandum*, nei casi in cui vi sia stata una violazione dei divieti di discriminazione di cui al Capo II del Codice pari opportunità, ivi compresi per gli aspetti retributivi.

Con particolare riferimento all'impegno volto alla riduzione del gender pay gap, si segnala l'attività esclusiva che, ogni due anni, le consigliere di parità svolgono, puntualmente, relativamente al rapporto sulla situazione del personale, che aziende pubbliche e private, con oltre 100 dipendenti, inviano ai sensi dell'art. 46 del D.lgs n. 198/2006⁸.

In tale rapporto, oltre ai dati relativi alle caratteristiche del personale relativamente alle qualifiche, progressioni di carriera *etc.*, si prende in considerazione anche la retribuzione effettivamente corrisposta.

In relazione a tale rapporto, si evidenzia l'importanza e l'utilità della nuova modalità elettronica, introdotta dal **Decreto Ministeriale 3 maggio 2018** (All. 5).

Prima dell'emanazione di questo decreto, la redazione del rapporto biennale rappresentava un adempimento attuato sui territori a macchia di leopardo, anche a causa delle differenti risorse a disposizione delle consigliere regionali nei loro territori.

La documentazione perveniva anche in forma cartacea e non in tutti i casi si era dotati degli strumenti adeguati per l'elaborazione dei dati.

Ma la difficoltà maggiore era costituita dalla tipologia dei dati richiesti, ormai non più significativi, alla luce dei numerosi cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro, aggiungendo, così, un'ulteriore difficoltà nella compilazione del rapporto.

Per ovviare, quindi, a questa situazione, da tempo, problematica, e fare in modo che i rapporti diventassero strumenti utili, consultabili e confrontabili, il Ministero del Lavoro, con la collaborazione anche delle Consigliere di parità, ha operato su due fronti: da un lato con un aggiornamento della normativa che, nel frattempo, era cambiata (per esempio, rispetto alle tipologie dei contratti di lavoro), **semplificando e adeguando le tabelle ministeriali** del precedente decreto ancora vigente; dall'altro, realizzare una **piattaforma informatica unica** gestita a livello nazionale, cui le aziende possono accedere direttamente per l'inserimento dei dati.

A questa piattaforma, poi, accedono autonomamente anche le Consigliere regionali competenti per territorio che, quindi, possono elaborare i dati di rispettiva competenza.

⁸ Art. 46 - *Rapporto sulla situazione del personale* (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 9, commi 1, 2, 3 e 4)

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti sono tenute a redigere un rapporto, almeno ogni due anni, sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro 60 giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Il nuovo Decreto (3 maggio 2018) contiene tutti gli aggiornamenti e le nuove tabelle, unitamente alla piattaforma informatica, già collaudata dagli uffici interessati.

Quest'anno, per la prima volta, sono stati raccolti i dati in modo uniforme a livello nazionale, comprendendo anche in modo certo quelli sulle retribuzioni per genere.

Il rapporto biennale, elaborato con tali modalità, costituirà una lettura preziosa ed effettiva del mondo del lavoro in chiave di genere su tutto il territorio, per i vari aspetti del percorso lavorativo delle donne.

Al momento, essendo il primo anno di applicazione della nuova procedura informatizzata, non si è ancora concluso il processo di armonizzazione sul territorio tra il vecchio e il nuovo sistema di raccolta dati, ma, quando, a breve, questo processo si concluderà, i risultati della raccolta saranno resi disponibili.

In tale contesto, risulta di particolare rilevanza affermare e far conoscere il ruolo delle Consigliere a tutti i protagonisti della vita pubblica, che insieme alla Consigliera nazionale, hanno il compito di realizzare livelli superiori di pari opportunità, nonché di verificare l'impatto di genere di ogni atto compiuto dalle amministrazioni.

A tal fine, in seno alla Conferenza delle Consigliere, vengono organizzati, di anno in anno, una serie di incontri, finalizzati alla condivisione dei risultati dell'analisi dei rapporti annuali.

Inoltre, nell'ambito dei rapporti intercorsi con le altre istituzioni, al fine di rafforzare le collaborazioni messe in atto, vengono sottoscritti dei Protocolli d'Intesa, tra i quali - siglati tra il 2017 e il 2018 - si segnalano:

- *Consiglio Nazionale Forense* (Protocollo del 22 giugno 2017 - *All. 6*).

Il Protocollo d'Intesa firmato con il Consiglio Nazionale Forense ha prodotto l'attivazione sul territorio di una serie di corsi e seminari per avvocati al fine di creare una *short-list* di professionisti, cui le Consigliere territoriali potranno rivolgersi per effettuare le loro valutazioni legali sui casi di discriminazione.

- *Ispettorato Nazionale del Lavoro* (Protocollo del 6 giugno 2018 - *All. 7*).

La collaborazione con l'Ispettorato del Lavoro, come già evidenziato, è sempre stata un elemento fondamentale del ruolo ricoperto dalle Consigliere.

A tale riguardo, come già indicato detto, le attività sono regolate da un protocollo d'intesa che vede impegnate anche le Consigliere locali e che, sulla falsariga del protocollo siglato, a livello nazionale, viene stipulato, come già indicato, con i rispettivi Ispettorati di appartenenza territoriale.

- *Ministero per l'istruzione, l'università e la ricerca* (Protocollo del 30 gennaio 2018 - *All. 8*).

Il Protocollo d'Intesa con il Ministero per l'istruzione, l'università e la ricerca è stato stipulato per promuovere il superamento degli stereotipi di genere che influenzano i percorsi formativi e alimentano i fenomeni discriminatori, attività in cui le Consigliere sono da sempre fortemente impegnate attraverso progetti e collaborazioni con le scuole.

A dimostrazione dell'intensa attività svolta e dall'impegno profuso dalla Consigliera Nazionale di parità e dalla rete di delle/dei Consigliere/i così come riportata, si allegano al presente rapporto alcune schede, riferite specificamente all'attività antidiscriminatoria (*All. 11*).

Lett. ii) In merito alla richiesta di informazioni sulle statistiche disaggregate per sesso, sulla distribuzione di uomini e donne nei diversi settori e professioni e relative retribuzioni, si rimanda ad alcune tabelle elaborate dall'ISTAT, allegate al rapporto (*All. 10*) contenenti:

- dati retributivi relativi al 2014, per genere e professione e per genere e attività economica, tratti dall'indagine quadriennale sulle Retribuzioni (RCL-SES), indagine italiana che fornisce i dati e le statistiche armonizzate a livello europeo SES (Structure of Earning Survey).

Rispetto a questi dati risalenti al 2014, occorre segnalare che gli stessi costituiscono il risultato di un'indagine che viene effettuata ogni 4 anni e gli esiti di quella più recente, relativa al quadriennio 2014-2018, sono ancora in corso di elaborazione ad opera degli Organismi competenti.

Pertanto, non appena disponibili, si provvederà a trasmetterli a codesto Ufficio.

- dati sul numero di occupati dipendenti per genere e professione e sul numero di occupati e dipendenti per genere e attività economica, relativi al 2014 e al 2018, tratti dall'indagine sulle forze di lavoro.

Lett. iii) In merito alla richiesta sulle misure adottate al fine di raccogliere ed elaborare dati statistici sui differenziali retributivi di genere, ai sensi dell'articolo 46 d.lgs n. 198/2006 (nb: il riferimento contenuto nella domanda diretta alla legge n. 183/2010 è erroneo), si rimanda a quanto riportato al riguardo nella parte relativa alle attività delle Consigliere di Parità, con particolare riferimento a quella volta alla riduzione del divario salariale.

In questa parte si è ampiamente riferito dell'entrata in vigore del recente Decreto Ministeriale 3 maggio 2018, rilevando la portata innovativa della nuova modalità telematica, dallo stesso introdotta.

Tale modalità ha consentito, per la prima volta, attraverso la compilazione *on-line* di appositi campi riprodotti nel modulo allegato al citato decreto, la raccolta dei dati riferiti all'intero territorio nazionale, in modo uniforme, attraverso una piattaforma informatica (implementata presso il Ministero del Lavoro), comprendendo, in modo attendibile, anche quelli sulle retribuzione per genere.

Segregazione professionale di genere

Per quanto riguarda i risultati conseguiti con l'emanazione del Decreto interministeriale 13 ottobre 2015 (siglato tra il Ministero dell'economia e Finanze e il Ministero del Lavoro), menzionato nel precedente rapporto, si indicano, di seguito, le somme erogate dall'INPS, destinate a finanziare, per conto del Governo, gli incentivi di cui all'articolo 4, comma 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, concessi con riferimento ai settori e alle professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, come individuati nel Decreto stesso.

Le somme riportate si riferiscono anche ai decreti emanati successivamente, negli anni 2017 e 2018.

- Anno 2016: **incentivo di 23,5 milioni** - Decreto interministeriale 13 ottobre 2015;
- Anno 2017: **incentivo di 52,8 milioni** - Decreto interministeriale 27-10-2016 (*All. 3*);
- Anno 2018: **incentivo di 94,6 milioni** - Decreto interministeriale 10 novembre 2017 (*All. 4*).

In ordine alla richiesta di informazioni riguardanti il Protocollo di Accordo 2016, siglato il 10 febbraio 2016, tra DPO e Consigliera, si rimanda a quanto riportato in relazione alle attività svolte dalla Consigliera nazionale, dalle/dai Consigliere/i e dal Dipartimento Pari Opportunità, dirette a ridurre il divario salariale e ad accrescere la consapevolezza per combattere gli stereotipi di genere e favorire le azioni di conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Pubblica Amministrazione

Per quanto concerne i piani triennali di azione adottati nella Pubblica Amministrazione, ritenuti privi di indicazione su misure specifiche dirette ad individuare e affrontare i divari salariali, occorre segnalare, a tale riguardo, l'emanazione, in data 26 giugno 2019, della **direttiva n. 2/2019**, siglata d'intesa tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Pari Opportunità - recante *misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche* (All. 9).

In tale direttiva sono definite le linee di indirizzo, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nella valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Si rimanda, in particolare al paragrafo 3 della citata direttiva, rubricato "*Le azioni*" - in cui vengono illustrate le linee di azione concrete a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone (paragrafo 3.1 della direttiva n. 2, punto 3.3; 3.5; 3.6; pag. 5 e ss).

A titolo meramente dimostrativo, si riporta un estratto del paragrafo 3.3 (pag. 7), in cui così è disposto..... "*A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare devono: ...omissis....d) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;*".

Nel Paragrafo 3.1 "*Prevenzione e rimozione delle discriminazioni*", in cui è espressamente previsto che le amministrazioni pubbliche siano tenute a osservare tutte le norme vigenti in materia di discriminazione in ambito lavorativo, vengono riportate le principali disposizioni in vigore, tra cui quelle contenenti: "divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 20 del d.lgs. n. 198/2006)".

In ogni caso, nelle more di una piena attuazione della direttiva in oggetto, si allega il Piano di azione positive 2016-2018 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, rinviando, specificamente, a pag. 8, in cui sono indicati i differenziali retributivi di incarichi dirigenziali (All. 12).

Articolo 3 - Valutazione obiettiva degli impieghi.

In ordine alla richiesta della Commissione riguardante l'applicazione del principio di cui all'articolo 28, comma 2 del decreto legislativo n. 198/2006 e non del decreto legislativo n. 5/2010, come erroneamente indicato nelle domanda diretta, si rappresenta quanto segue.

Nell'ordinamento italiano, la retribuzione costituisce il corrispettivo della prestazione fornita dal lavoratore subordinato il quale, per principio costituzionale, ha diritto ad un compenso proporzionato alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente a garantire a lui e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa (articolo 36 Cost.).

Inoltre, l'articolo 37 della Costituzione, come più volte evidenziato, stabilisce il principio di parità retributiva, tra uomini e donne, che è quindi, costituzionalmente garantito.

L'articolo 28 del d. lgs. n. 198/2006, inoltre, stabilisce formalmente il divieto di discriminazione retributiva, sia diretta che indiretta.

In via generale, la retribuzione è determinata liberamente dalle parti, nel rispetto però di un limite minimo, che la giurisprudenza - sulla base del principio costituzionale di retribuzione sufficiente - ha individuato nei valori di paga base fissati dai contratti collettivi, senza differenziazione tra uomini e donne.

Il minimo contrattuale (oppure, a seconda del contratto collettivo: minimo tabellare, paga base, minimo di paga base) rappresenta la retribuzione minima dovuta al lavoratore, la cui entità è fissata dai contratti collettivi di categoria in relazione a ciascuna qualifica contrattuale.

I successivi aumenti sono legati al passaggio di qualifica, oppure al rinnovo del contratto collettivo nazionale. In quest'ultimo, il minimo contrattuale costituisce il principale compenso da considerare per tutti gli istituti contrattuali collegati alla prestazione lavorativa e alle assenze retribuite, oltre a costituire la base per la determinazione di altri compensi, come ad esempio le mensilità aggiuntive.

Il rispetto del minimo contrattuale non è soggetto a deroghe, salvo nei casi eventualmente previsti dalla legge.

In aggiunta ai minimi contrattuali (detti anche paga base o minimi tabellari), la retribuzione può essere costituita da altri elementi quali per esempio i "superminimi".

Quest'ultimi consistono in somme pattuite nel contratto individuale tra le parti, oppure nell'ambito della contrattazione aziendale.

Tuttavia, un sotto inquadramento della lavoratrice a parità di lavoro effettivamente svolto, un mancato avanzamento di livello possono condurre a discriminazioni salariali di genere "indirette".

Determinate politiche salariali e di organizzazione dei tempi di lavoro, insieme all'assenza di servizi complementari che permettano di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, possono contribuire alla disegualianza di retribuzione nelle aziende.

Sul piano giurisprudenziale, occorre evidenziare che il citato principio di parità, inserito all'interno della Costituzione, specificamente all'articolo 37, ha rappresentato, per la giurisprudenza di legittimità più risalente, una garanzia costituzionale in grado di creare un diritto soggettivo contenuto in una norma di immediata applicazione, che prescinde da una valutazione sul rendimento della prestazione lavorativa; svolgendo i suoi effetti, non sono solo nei confronti di singoli rapporti individuali di lavoro, ma anche nei confronti delle intese collettive che contengono clausole in contrasto con quanto previsto in Costituzione.

Nell'ordinamento italiano, sia con riferimento alle norme costituzionali (articolo 3 Cost.) sia con riguardo allo Statuto dei lavoratori (articolo 15 Stat. Lav.), operano limiti di legge che consistono nel divieto di discriminazione rispetto all'autonomia individuale e rispetto all'autonomia collettiva, limiti tali da impedire un trattamento diverso rispetto al sesso.

Da un lato, come anticipato, la giurisprudenza ha abbandonato la presunzione di minor rendimento e successivamente ha dichiarato nulle quelle clausole contrattuali volte ad adottare il criterio del rendimento medio, ribadendo che condizione dell'applicazione dell'articolo 37 Cost. è la parità di lavoro intesa come parità di qualifica e il compimento delle medesime funzioni lavorative protratte per un certo lasso di tempo. Dall'altro, però, la medesima giurisprudenza ha evitato di intervenire nel merito delle valutazioni compiute dalle parti sociali nella contrattazione con riguardo alle modalità di definizione delle qualifiche, limitandosi a comparare, all'interno della medesima posizione professionale, mansioni identiche stabilite contrattualmente.

Proprio il tema della parità di trattamento e dei limiti del sindacato giudiziale sulle scelte dell'autonomia contrattuale ha rappresentato un'occasione di attento dibattito da parte della dottrina e in successivi interventi della giurisprudenza di legittimità, in occasione della nota sentenza della Corte Costituzionale, n. 103/1989.

Con tale pronuncia si sancisce che **"alla donna lavoratrice si devono assicurare gli stessi diritti dei lavoratori e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni"**: una consacrazione del principio di parità salariale anche a livello di giustizia costituzionale.

La Corte con questa sentenza ha affermato che il potere di iniziativa dell'imprenditore non può esprimersi discrezionalmente o addirittura arbitrariamente, ma deve essere sorretto da una causa coerente con i principi fondamentali dell'ordinamento, senza arrecare danno alla dignità umana, alla sicurezza e alla libertà, in coerenza con l'articolo 41 Cost⁹.

⁹ Articolo 41

L'iniziativa economica privata è libera.

Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

Nello specifico della parità retributiva, richiamando le fonti internazionali, la Corte ha ritenuto che spetti al giudice ordinario il compito di accertare e controllare l'inquadramento dei lavoratori nelle categorie e nei livelli retributivi in base alle mansioni effettivamente svolte, e correggendo eventuali errori, nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale, in ossequio al principio della parità di trattamento retributivo.

Parte V – Enforcement.

In merito al rilievo sollevato dalla Commissione sulla carenza di informazioni, da parte dell'Ispettorato del lavoro, sui dati specifici riguardanti i casi di violazione della parità retributiva, si osserva, preliminarmente, che, allo stato attuale, il sistema di rilevazione non è ancora variato, rispetto a quello in precedenza indicato.

Tuttavia, tale questione sarà sottoposta al vaglio delle Autorità competenti, per considerare la possibilità di rilevare, separatamente, da quelli generali, i dati sul divario salariale di genere.

Pertanto, si forniscono le informazioni rese disponibili dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, il cui ruolo, in ogni caso, si riconferma essenziale per garantire l'effettivo contrasto delle discriminazioni sul lavoro tra uomini e donne, anche sotto il profilo della retribuzione.

Si ribadisce, ancora, che - qualora sia accertata la mancata corresponsione del corretto importo retributivo - oltre a provvedere all'applicazione delle sanzioni amministrative previste dalla legge (art. 41, comma 2, D. Lgs. n. 198/2006¹⁰), l'ispettore del lavoro adotta anche il provvedimento di diffida accertativa ex art. 12 del D.Lgs.124/2004, al fine di assicurare ai lavoratori ed alle lavoratrici interessati la corresponsione del compenso loro spettante, nonché il connesso recupero dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Si segnala, altresì, che la programmazione dell'azione di vigilanza del personale ispettivo delle Strutture territoriali dell'INL sulle tematiche inerenti la parità tra uomo e donna tiene conto anche delle eventuali segnalazioni presentate dalle Consigliere e dai Consiglieri di parità, nell'ambito della cooperazione istituzionale con gli Ispettorati Territoriali del Lavoro (ITL), prevista dall'art. 15 del D. Lgs. n. 198/2006.

Al riguardo, in data 6 giugno 2018, è stato sottoscritto un nuovo Protocollo d'intesa con la Consigliera Nazionale di Parità, di cui si è già fatta menzione, diretto ad aggiornare, a seguito dell'istituzione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, i contenuti del precedente accordo (del 6 giugno 2007), nonché a dare ulteriore impulso alla collaborazione tra l'Agenzia ispettiva e la Conferenza Nazionale delle Consigliere/dei Consiglieri di parità, in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge in materia di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni di genere.

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

¹⁰ Art. 41. Adempimenti amministrativi e sanzioni

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 12; legge 9 dicembre

1977, n. 903, articolo 16, comma 1)

1. Ogni accertamento di discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, poste in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione ((della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56)) del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione ((della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56)) del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, e' punita con l'ammenda da 250 euro a 1500 euro.

In merito agli accertamenti svolti in materia di tutela delle lavoratrici madri e della parità di genere nel triennio 2016-2018, successivamente all'invio dell'ultimo rapporto, si comunica quanto segue.

Negli anni considerati, l'attività ispettiva ha consentito di accertare rispettivamente un totale di 711 (nel 2016), 641 (2017) e 632 (2018) illeciti (amministrativi e penali), commessi in violazione delle disposizioni concernenti la tutela, fisica ed economica, di gestanti e lavoratrici madri, nonché quelle sulle pari opportunità tra uomini e donne in materia di lavoro.

I macrosettori maggiormente interessati dalle violazioni segnalate restano quelli del terziario (ambito merceologico, in cui è tradizionalmente più elevata l'occupazione femminile) e dell'industria, come si può rilevare dalla seguente tabella, in cui sono riportati i dati disponibili, disaggregati per tipo di violazione e per i settori Ateco maggiormente interessati, in relazione alle singole annualità in esame.

MACROSETTORE	2016		2017		2018	
	Violazioni relative alla normativa su lavoratrici madri	Violazioni relative alla normativa su parità uomo/donna	Violazioni relative alla normativa su lavoratrici madri	Violazioni relative alla normativa su parità uomo/donna	Violazioni relative alla normativa su lavoratrici madri	Violazioni relative alla normativa su parità uomo/donna
Agricoltura	3	6	3	1	8	0
Industria-Manifatturiero	103	0	98	0	96	1
Edilizia	14	0	31	1	8	0
Terziario	577	8	501	6	503	16
<i>di cui Commercio ingrosso e dettaglio (Ateco G)</i>	<i>179</i>	<i>1</i>	<i>98</i>	<i>0</i>	<i>140</i>	<i>2</i>
<i>di cui Servizi alloggio e ristorazione (Ateco I)</i>	<i>128</i>	<i>1</i>	<i>147</i>	<i>2</i>	<i>146</i>	<i>12</i>
<i>di cui Sanità e assistenza sociale (Ateco Q)</i>	<i>66</i>	<i>6</i>	<i>82</i>	<i>2</i>	<i>42</i>	<i>0</i>
<i>di cui Altre attività servizi (Ateco S)</i>	<i>54</i>	<i>0</i>	<i>68</i>	<i>0</i>	<i>68</i>	<i>0</i>
TOTALI	697	14	633	8	615	17

Occorre, peraltro, segnalare che il personale ispettivo mette in atto anche alcune forme di cooperazione con le organizzazioni sindacali e datoriali, al fine di assicurare l'attuazione delle disposizioni della Convenzione in oggetto, attraverso alcune iniziative di prevenzione e promozione (ex art. 8 del D.Lgs. n. 124/2004), volte a favorire le modalità corrette nell'applicazione della normativa vigente in materia, al fine di incentivare la diffusione di condotte virtuose dei soggetti operanti nel mercato del lavoro.

Nel corso del triennio, gli ITL hanno provveduto, infatti, alla pianificazione e alla realizzazione di numerosi incontri sul territorio nazionale, prevalentemente rivolti alle aziende, alle organizzazioni datoriali e sindacali ed agli ordini professionali, nell'ambito dei quali sono stati oggetto di approfondimento anche i temi del lavoro femminile, della tutela della genitorialità, della promozione delle pari opportunità e della lotta alle discriminazioni di genere.

A titolo esemplificativo, si riportano di seguito alcune delle iniziative realizzate dalle Strutture territoriali nel triennio considerato, con l'indicazione dell'ambito geografico in cui si è tenuto l'incontro e dell'argomento trattato.

2016		2017		2018	
Provincia	Argomento	Provincia	Argomento	Provincia	Argomento
Bologna	Maternità, paternità e lavoro – Dimissioni,	Asti-Alessandria	Il lavoro al femminile – incentivi e tutele	Ancona	Pari opportunità e parità di genere

	<i>conciliazione dei tempi e novità normative</i>				
Genova	<i>Conciliazione tempi di vita e lavoro e smart working</i>	Napoli	<i>Lavoro insicuro: riflessi di genere</i>	Parma	<i>L'ottica di genere nel mondo del lavoro</i>
L'Aquila	<i>Tutela della genitorialità: spunti di approfondimento alla luce del D. Lgs. n. 80/2018</i>	Parma	<i>Tutela della maternità/paternità dedicata ai soci lavoratori dipendenti</i>	Perugia	<i>Ruolo e funzioni dell'Ispettorato del lavoro: donne e discriminazioni sul lavoro</i>
Parma	<i>Non discriminazione e pari opportunità: novità normative. Il ruolo ispettivo</i>	Prato-Pistoia	<i>La tutela della genitorialità dopo il Jobs Act</i>	Udine-Pordenone	<i>Disparità di genere e relativi profili sanzionatori</i>
Sassari	<i>Jobs Act: nuovi congedi parentali e riforma delle mansioni</i>	Sassari	<i>Le discriminazioni: un indicatore negativo da superare per migliorare la produttività e il benessere lavorativo</i>	Venezia	<i>Tutela della genitorialità e contrasto alle discriminazioni di genere</i>

Si ricorda, inoltre, ai fini dell'applicazione pratica della legislazione antidiscriminatoria in materia di parità salariale di genere, contenuta, fondamentalmente, negli articoli della Costituzione sopra citati e nel Codice pari opportunità d.lgs n. 198/2006, così come modificato anche ad opera del d.lgs n. 5/2010, la possibilità di rivolgersi, nei casi di discriminazione alle/ai Consigliere/i di parità, come risulta dalle relative schede sull'attività antidiscriminatoria allegate al rapporto - *All. II*.

Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

In ordine all'ultimo punto della domanda diretta, concernente le attività svolte dai Comitati Unici di Garanzia (CUG), al fine di assicurare il benessere dei lavoratori e la prevenzione delle discriminazioni, in conformità ai principi della Convenzione, si evidenzia quanto segue.

I Comitati Unici di Garanzia (CUG) - istituiti ai sensi dell'articolo 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, che ha novellato l'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - sono Comitati paritetici costituiti all'interno delle Amministrazioni pubbliche, con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo.

Tali Comitati sostituiscono, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, con l'obiettivo di contribuire concretamente *all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni, favorendo l'affezione al lavoro, garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione per i lavoratori e le lavoratrici.*

Successivamente, con la direttiva del 4 marzo 2011, il Ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le Pari opportunità hanno fornito le linee guida sulle modalità di funzionamento e sui criteri di composizione dei Comitati unici di garanzia.

Con decreto del 30 gennaio 2018 del Capo Dipartimento della funzione pubblica e del Capo Dipartimento delle Pari opportunità, è stato ricostituito il Gruppo interministeriale di lavoro e supporto dei CUG.

Il Gruppo è incaricato di svolgere le seguenti attività:

- *fornire supporto alle pubbliche amministrazioni destinatarie della Direttiva per le problematiche concernenti l'attività dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183) predisponendo risposte a quesiti o a richieste di chiarimenti*

attinenti al funzionamento dei predetti Comitati;

- *operare il monitoraggio dell'implementazione della citata Direttiva da parte delle pubbliche amministrazioni destinatarie e proseguire l'attività di modifica e integrazione della Direttiva medesima.*

Recentemente, peraltro, va segnalato che, a seguito dell'emanazione della direttiva n. 2/2019 sopracitata, **si è operato un notevole rafforzamento del ruolo dei CUG**, attuato secondo le indicazioni di cui al paragrafo 3.6 della stessa direttiva, rubricato “Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia” (pag. 11).

Tra i compiti di verifica ivi indicati e attribuiti al CUG, si cita, in particolare, quello di relazionare, annualmente (entro il 30 marzo), sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive (cfr. par. 3.2), sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne.

Le Amministrazioni, al fine di ridurre gli oneri informativi a carico delle amministrazioni e di facilitare l'accesso e la comprensibilità delle informazioni sullo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, dovranno trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - le informazioni di seguito indicate entro il 1° marzo di ciascun anno:

- ✓ *l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs n. 165 del 2001;*
- ✓ *l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;*
- ✓ *la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;*
- ✓ *l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;*
- ✓ *la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;*
- ✓ *il bilancio di genere dell'amministrazione.*

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispose e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

Tale attività è prevista in piena coerenza con i principi e le finalità della Convenzione in esame.

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali di cui all'elenco allegato (All.13).

ALLEGATI

- 1. Articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124** (Legge Madia);
- 2. Decreto legislativo 11 aprile 2016, n. 198**, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, come successivamente modificato e integrato;
- 3. Decreto interministeriale 27 ottobre 2016;**
- 4. Decreto interministeriale 10 novembre 2017;**
- 5. Decreto Ministeriale 3 maggio 2018;**
- 6. Protocollo del 22 giugno 2017** - Consiglio Nazionale Forense;
- 7. Protocollo del 6 giugno 2018** - Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- 8. Protocollo del 30 gennaio 2018** - Ministero per l’istruzione, l’università e la ricerca;
- 9. Direttiva n. 2/2019**, recante misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche;
- 10. Schede ISTAT** recanti dati retributivi relativi al 2014, per genere e professione e per genere e attività economica; dati sul numero di occupati dipendenti per genere e professione e sul numero di occupati e dipendenti per genere e attività economica, relativi al 2014 e al 2018, tratti dall’indagine sulle forze di lavoro.
- 11. Schede** sull’attività antidiscriminatoria svolta dalle/dai Consigliere/i di parità;
- 12. Piano azioni** positive 2016-2018 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali;
- 13. Elenco** delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.