

**RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N.100 DEL 1951 SULLA
“PARITÀ DI RETRIBUZIONE”.**

(Anno 2023).

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 2020, previa una breve premessa sulle novità del quadro normativo di riferimento.

Le novità del quadro normativo di riferimento

In Italia la normativa statale volta a garantire sul piano sostanziale la parità di genere, anche in ambito lavorativo, continua ad essere principalmente raccolta nel **decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”** (Allegato 1).

Tuttavia, nel periodo intercorrente dall'ultimo rapporto, il legislatore ha novellato alcune norme del Codice mediante la **legge 5 novembre 2021 n. 162, “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”** (Allegato 2), inserendo anche specifiche previsioni in tema di parità retributiva tra uomini e donne.

Si segnalano di seguito le novità di rilievo in riferimento all'applicazione della Convenzione in esame.

a) Modifiche apportate all'articolo 46, relativo alla redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile da parte di aziende pubbliche e private.

In riferimento al Rapporto che le aziende pubbliche e private redigono, con cadenza biennale, sulla situazione del personale maschile e femminile, riportando le informazioni relative a ognuna delle professioni, allo stato delle assunzioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della Cassa integrazione guadagni, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti e alla retribuzione effettivamente corrisposta, la suddetta legge n. 162/2021, nel novellarne la disciplina, si è mossa in diverse direzioni.

Innanzitutto, è stata ampliata la platea degli obbligati, portando da 100 a 50 il numero dei dipendenti al di sopra dei quali scatta in capo ad un'azienda l'obbligo legale di redazione del Rapporto. Per le aziende con meno di 50 dipendenti, invece, resta la discrezionalità, ma la redazione diviene obbligatoria nel caso in cui si voglia accedere alla certificazione di genere di cui al nuovo articolo 46-bis (vedi *infra*).

È stata poi ampliata la platea dei soggetti a cui le Consigliere e i Consiglieri regionali di parità devono trasmettere i risultati dell'elaborazione dei Rapporti redatti dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza. In particolare, sono stati aggiunti l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), l'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL). Ciò consentirà, per un verso, di attivare meccanismi di verifica ispettiva per contrastare eventuali abusi e, dall'altro, di disporre di un quadro conoscitivo più accurato, anche attraverso indagini statistiche dedicate, presupposto necessario per poter disegnare interventi appropriati a rafforzare la tutela delle pari opportunità in ambito lavorativo.

Importanti novità sono state, poi, introdotte per il caso di mancata redazione del Rapporto e per quello di dichiarazioni mendaci o incomplete.

Rispetto alla prima ipotesi, viene previsto che la mancata osservanza dell'obbligo di redazione comporti, da un lato, un danno alla reputazione derivante dalla pubblicazione in un'apposita sezione del sito del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali dell'elenco delle aziende che hanno ottemperato e di quelle che non l'hanno fatto (c.d. politica di *name and shame*) e, dall'altro, l'applicazione da parte della competente Direzione regionale del lavoro, dapprima, di una sanzione pecuniaria, e, successivamente, se l'inadempimento si protrae per più di 12 mesi, della sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Quanto, invece, alla seconda ipotesi, all'INL viene dato il compito di verificare la veridicità dei Rapporti e, in caso di dichiarazioni mendaci o incomplete, viene prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

Il 29 marzo 2022 il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, ha adottato un decreto (Allegato 3) con cui sono state definite le nuove modalità di redazione del Rapporto biennale.

*b) Introduzione dell'**articolo 46-bis**, che istituisce la certificazione della parità di genere.*

Si tratta di strumento attraverso il quale, a partire dal 1° gennaio 2022, le aziende che adottano misure concrete per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita professionale, al livello retributivo e alle politiche di gestione delle differenze di genere e della tutela della maternità possono ricevere, su loro richiesta, un'attestazione che consente di ottenere importanti riconoscimenti.

In particolare, la legge n. 162/2021, senza novellare il Codice delle pari opportunità, ha previsto che:

- per il 2022, nel limite di uno stanziamento totale di 50 milioni di euro, le aziende che sono in possesso della certificazione possono beneficiare di un **esonero dal versamento 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 (articolo 5, comma 2). Inoltre, l'articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021 n. 234, *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024"*, ha stanziato ulteriori fondi per finanziare la misura a regime, prevedendo 50 milioni di euro a partire dal 2023;
- alle aziende che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, sono in possesso della certificazione, è riconosciuto, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, un **punteggio premiale** per la valutazione di proposte progettuali, ai fini della **concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti** (articolo 5, comma 3).

Inoltre, il decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, *"Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici"* (Allegato 4), prevede, agli articoli 106 e 108, una **diminuzione della garanzia prevista per la partecipazione alle procedure di gara da parte di aziende certificate**, oltre alla possibilità per le amministrazioni aggiudicatrici di istituire **sistemi premiali legati al possesso dei requisiti per ottenere la certificazione di genere**.

La certificazione della parità di genere è rilasciata da un organismo accreditato tramite l'Ente Unico nazionale di accreditamento ACCREDIA, nel rispetto della prassi UNI/PdR 125:2022, adottata con decreto del Ministro per le pari opportunità e famiglia del 29 aprile 2022 (Allegato 5), sulla base delle valutazioni dell'apposito Tavolo sulla certificazione di genere, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità.

Con **decreto 20 ottobre 2022** adottato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia ed il Ministro dell'Economia e delle Finanze (Allegato 6), è stata poi definita la disciplina di dettaglio della misura in esame. Gli esoneri contributivi sono gestiti direttamente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) che ha diramato un'apposita circolare – la n. 137 del 27 dicembre 2022 – nella quale ha fornito le prime istruzioni operative per consentire alle aziende che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022 di accedere alla nuova misura.

Inoltre, il citato decreto ha stabilito che, per l'anno 2022, gli interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere, delle pari opportunità sui luoghi di lavoro e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, siano realizzati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in collaborazione con l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP). Pertanto, in data 29 dicembre 2022 è stato stipulato un Accordo tra le due Amministrazioni per la realizzazione di attività di analisi, monitoraggio e sostegno alla *governance* delle politiche pubbliche sui temi della partecipazione al mercato del lavoro in ottica di genere, della promozione della parità retributiva e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.

In particolare, in base all'Accordo, sarà realizzata una puntuale analisi dei dati contenuti nei Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile presentati dalle aziende per i bienni 2020-2021 e 2022-2023, anche in vista di un'eventuale revisione degli strumenti e delle modalità di rilevazione delle informazioni, che si renderà probabilmente necessaria a seguito dell'adozione della **direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione** (Allegato 7), il cui termine di recepimento è fissato per il 7 giugno 2026.

Sarà, inoltre, svolta – anche in vista del recepimento della stessa direttiva – un'analisi del ruolo della contrattazione collettiva, accompagnato dallo studio e dalla comparazione di altre pratiche realizzate in ambito europeo ed internazionale, per sviluppare a livello nazionale modelli di valutazione del lavoro idonei al contrasto alle disparità retributive.

Si rende noto che a fine maggio 2023 gli organismi di certificazione accreditati al rilascio della certificazione erano 32 e le imprese certificate 305.

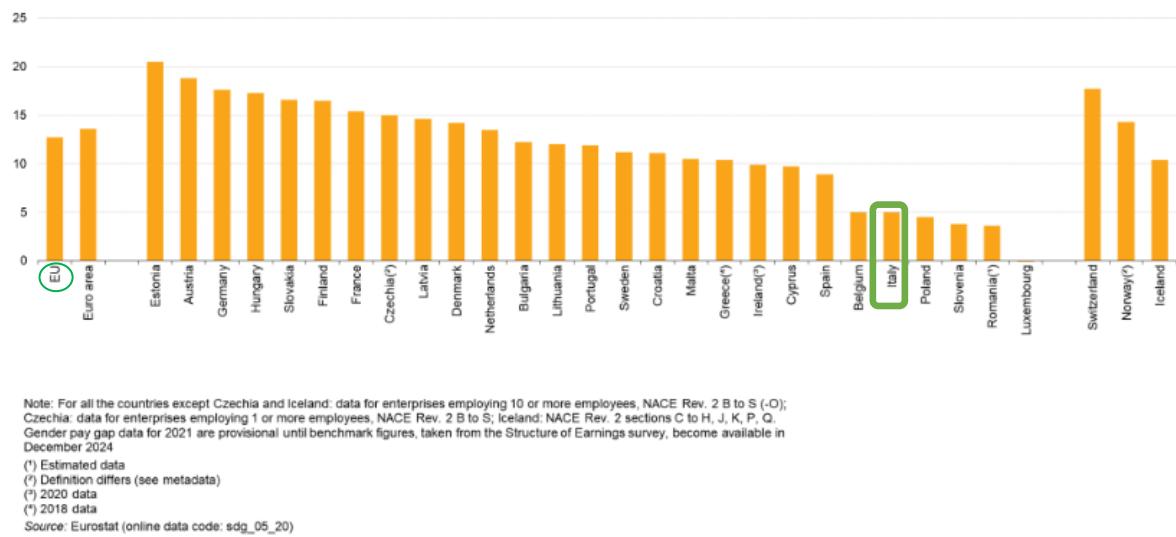
Risposta alla Domanda diretta formulata dalla Commissione di esperti

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

In riferimento alle richieste contenute nel punto in esame della domanda diretta, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare si fa presente che, in base agli ultimi dati dall'Eurostat, il **divario retributivo di genere medio in Italia** è pari al 5% e, quindi, continua ad attestarsi **ben al di sotto della media europea** (12,7%) e tra i più bassi tra i Paesi dell'UE.

The unadjusted gender pay gap, 2021
(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



eurostat

Figure 1: The unadjusted gender pay gap, 2021 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)

Source: Eurostat ([sdg_05_20](#))

Tuttavia, la disparità continua ad esserci nel settore privato, nonché in alcuni settori economici come da tabella sottostante.

Tav. 4 Gender Pay Gap e numero di dipendenti considerati nel calcolo per controllo economico (escluso settore extra-agricolo e settore O - dato provvisorio). Anni 2020-2021

Controllo economico	2020		2021	
	Gender Pay Gap			
PUBBLICO	4,1		5,5	
PRIVATO	16,5		15,5	
Numero di dipendenti				
PUBBLICO	2.441.877		2.426.075	
PRIVATO	6.303.218		7.082.958	
Totale	8.745.095		9.509.033	

Fonte: ISTAT

Tav. 3 Gender Pay Gap e numero di dipendenti considerati nel calcolo per settore extra-agricolo, Anni 2020 – 2021 (dati provvisori)

Settore	2020	2021
	Gender Pay Gap	
B to N	13,8	13,1
B to S (escluso O)	4,2	5,0
B to S (incluso O)	5,5	6,1
B	-2,6	-5,2
C	13,2	13,1
D	11,0	10,7
E	1,3	0,7
F	5,0	3,2
G	16,4	15,6
H	8,2	6,9
I	9,8	8,5
J	14,8	15,6
K	22,9	23,7
L	13,3	12,7
M	26,2	23,9
N	7,0	4,4
O	9,7	9,5
P	7,2	8,8
Q	21,4	21,0
R	68,6	62,1
S	10,2	10,1
	Numero di dipendenti	
B to N	6.363.579	7.079.578
B to S (escluso O)	8.745.095	9.509.033
B to S (incluso O)	9.998.235	10.718.352
B	19.924	20.532
C	2.029.180	2.259.927
D	64.615	65.475
E	167.592	171.249
F	316.229	368.327
G	1.077.558	1.181.834
H	660.998	709.415
I	208.353	334.280
J	370.736	371.281
K	364.829	362.517
L	17.873	19.546
M	279.969	313.348
N	785.723	901.847
O	1.253.140	1.209.319
P	1.221.399	1.188.104
Q	1.059.429	1.120.287
R	40.478	55.060
S	60.210	66.004
Total of B to S	9.998.235	10.718.352

A	AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA
B	ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE
C	ATTIVITÀ MANIFATTURIERE
D	FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA
E	FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO
F	COSTRUZIONI
G	COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI
H	TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO
I	ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE
J	SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE
K	ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE
L	ATTIVITÀ IMMOBILIARI
M	ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE
N	NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE
O	AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA
P	ISTRUZIONE
Q	SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE
R	ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATENIMENTO E DIVERTIMENTO
S	ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI
T	ATTIVITÀ DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO; PRODUZIONE DI BENI E SERVIZI INDIFERENZIATI PER USO PROPRIO DA PARTE DI FAMIGLIE E CONVIVENZE
U	ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI

Fonte: ISTAT

Tav. 5 Retribuzione lorda oraria per sesso e numero di dipendenti considerati nel calcolo (escluso settore agricolo e settore O - dato provvisorio). Anni 2020-2021

Settori	Retribuzione lorda oraria			
	2020		2021	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
B to S (escluso O)	16,431	15,740	16,332	15,516
Numero di dipendenti				
B to S (escluso O)	2020		2021	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
B to S (escluso O)	4.865.052	3.880.043	5.312.373	4.196.660

Fonte: ISTAT

Si riportano, inoltre, di seguito i dati relativi al numero di occupati per sesso e settore di attività per l’ultima annualità (2022) e per l’ultimo trimestre (II 2023) disponibili.

Tav. 1 Occupati per settore di attività economica (Ateco 2007) e sesso - Anno 2022 (valori assoluti in migliaia)

Ateco 2007	2022		
	maschi	femmine	totale
TOTALE	13.350	9.749	23.099
agricoltura, silvicoltura e pesca	647	228	875
TOTALE INDUSTRIA (b-f)	4.838	1.369	6.207
industria in senso stretto	3.404	1.252	4.656
costruzioni	1.434	117	1.551
TOTALE SERVIZI (g-u)	7.865	8.152	16.017
commercio all’ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	1.828	1.309	3.137
trasporto e magazzinaggio	930	238	1.167
attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	701	704	1.405
servizi di informazione e comunicazione	478	210	689
attività finanziarie e assicurative	320	285	605
servizi alle imprese (l-n)	1.378	1.298	2.676
amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	746	396	1.142
istruzione e sanità (p-q)	953	2.534	3.487
altri servizi collettivi e personali (r-u)	531	1.179	1.710

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Tav.2 Occupati per settore di attività economica e sesso - II trimestre 2023 (valori assoluti in migliaia)

Ateco 2007	II trimestre 2023		
	maschi	femmine	totale
TOTALE	13.641	10.006	23.647
agricoltura, silvicoltura e pesca	642	232	874
TOTALE INDUSTRIA (b-f)	4.939	1.365	6.304
industria in senso stretto	3.532	1.246	4.778
costruzioni	1.407	119	1.526
TOTALE SERVIZI (g-u)	8.060	8.409	16.469
commercio all’ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	1.800	1.352	3.153
trasporto e magazzinaggio	916	225	1.142
attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	810	803	1.613
servizi di informazione e comunicazione	547	229	776
attività finanziarie e assicurative	343	264	607
servizi alle imprese (l-n)	1.409	1.319	2.728
amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	778	406	1.184
istruzione e sanità (p-q)	933	2.672	3.605
altri servizi collettivi e personali (r-u)	523	1.138	1.661

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Al momento non sono ancora disponibili le analisi di dettaglio relative all’ultimo rapporto presentato ai sensi dell’articolo 46 del decreto legislativo n. 198/2006, relativo al biennio 2020-2021, che le aziende erano tenute a presentare entro il 14 ottobre 2022. Ciò anche a causa del forte incremento (+200% circa) dei rapporti pervenuti – oltre 28.000 rapporti (28.406) rispetto ai circa 10.000 rapporti (9.808) della precedente rilevazione – dovuto all’ampliamento dei soggetti obbligati, per effetto della sopracitata legge n. 162/2021.

Nel periodo intercorrente dall’ultimo rapporto, è continuato l’impegno dell’Italia nella promozione dell’applicazione del principio di parità retributiva tra uomini e donne per un lavoro di eguale valore.

Innanzitutto, occorre segnalare che la Legge 30 dicembre 2020, n. 178, *“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023”*, articolo 1, comma 276, ha

istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il **Fondo per il sostegno della parità salariale di genere**, con una dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dal 2022, destinato alla copertura finanziaria di interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro. Con la legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, comma 138 e seguenti, è stato incrementato il Fondo, prevedendo lo stanziamento di 2 milioni di euro per l'anno 2022 e di 52 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023, destinati altresì al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione, da parte delle imprese pubbliche e private, della certificazione della parità di genere di cui al citato articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità.

Nell'agosto 2021 è stata poi adottata per la prima volta in Italia, dall'allora Ministra per le pari opportunità e la Famiglia, la **Strategia Nazionale sulla parità di genere** (Allegato 8) con una prospettiva di lungo termine (2021-2026).

Il documento si ispira alla *Gender Equality Strategy 2020-2025*, approvata dal Parlamento dell'Unione Europea il 21 gennaio 2021, che traccia le azioni chiave per garantire pari partecipazione e opportunità nel mercato lavorativo nonché il raggiungimento dell'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico, con l'obiettivo di porre fine alle discriminazioni e alle violenze di genere.

Il documento strategico italiano è il risultato di un percorso ampio e partecipato che ha coinvolto le amministrazioni anche regionali, le parti sociali e le principali realtà associative e sarà di riferimento per l'attuazione del Piano nazionale (PNRR)¹ e per la riforma del Family Act.

Il finanziamento del Piano prevede un incremento di 5 milioni di euro, a decorrere dall'anno 2022, del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità.

Con riferimento al reddito, la Strategia intende ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico e promuovendo una condizione di indipendenza economica.

Per rafforzare la *governance* della Strategia 2021-2026, la legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”*, ha previsto l'adozione di un **Piano strategico nazionale per la parità di genere**, supportato dall'istituzione presso la Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità di una Cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.

La Cabina di regia, istituita con Decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 27 gennaio 2022, ha funzioni di raccordo tra le diverse amministrazioni coinvolte e tra i diversi livelli di governo al fine di coordinare le azioni a livello centrale e territoriale. Tra i compiti, spetta alla Cabina di regia effettuare la ricognizione periodica sullo stato di attuazione delle misure, degli interventi previsti nel Piano strategico nazionale per la parità di genere, nonché garantire la programmazione delle risorse destinate al finanziamento del Piano.

L'Osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche di genere, istituito con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 22 febbraio 2022, è invece organismo tecnico di supporto alla Cabina di regia, con funzioni di monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per la definizione e l'attuazione del Piano strategico nazionale, valutandone l'impatto al fine di migliorarne l'efficacia e integrarne gli strumenti.

¹ Il piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) è il programma con cui il governo intende gestire i fondi del *Next generation Eu*, ossia lo strumento di ripresa e rilancio economico introdotto dall'Unione europea per risanare le perdite causate dalla pandemia.

In termini generali e nell'ambito delle azioni e misure poste in essere dalle diverse amministrazioni per favorire la flessibilità nell'esercizio della funzione genitoriale unitamente a quella lavorativa, si rammentano le modifiche normative introdotte ai congedo parentali e di assistenza ai familiari disabili, con la recente normativa di cui al Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio"*.

Si segnala poi che il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro ha continuato a realizzare, anche nel triennio 2020-2022, iniziative di prevenzione e promozione (ex art. 8 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124) con la finalità di illustrare le corrette modalità di applicazione della normativa vigente in materia di pari opportunità e di incentivare la diffusione di condotte virtuose dei soggetti operanti nel mercato del lavoro.

In particolare, nell'ambito degli incontri realizzati sul territorio nazionale che hanno coinvolto prevalentemente aziende, organizzazioni datoriali e sindacati ed ordini professionali e che - in alcuni casi - sono stati rivolti agli alunni degli istituti scolastici nella loro peculiare qualità di futuri lavoratori, si segnalano iniziative riportate nelle tabelle sottostanti.

Anno 2020	
Ispettorato Interregionale/Territoriale del Lavoro	Argomento
ITL Napoli	<i>"Contrasto alle discriminazioni sui luoghi di lavoro, promozione delle Pari Opportunità, della sicurezza e del benessere organizzativo nel mondo del lavoro delle PP.AA. alla luce della Direttiva 2/19. Il ruolo dell'Ispettorato del Lavoro"</i>
ITL Ferrara	<i>"Il lavoro, la famiglia, le aspirazioni" la condizione femminile e le pari opportunità</i>

Iniziative di promozione e prevenzione in materia di pari opportunità realizzate nel 2020

Anno 2021	
Ispettorato Interregionale/Territoriale del lavoro	Argomento
III Venezia	<i>L'occupazione maschile e femminile in Veneto</i>
ITL Vicenza	<i>Parità di genere nei luoghi di lavoro</i>
ITL Potenza-Matera	<i>Consigliere di parità al lavoro per il lavoro femminile</i>
ITL Asti-Alessandria	<i>Pari opportunità, divieti di discriminazione e sanzioni</i>
ITL Asti-Alessandria	<i>Pari opportunità, divieti di discriminazione, sistema sanzionatorio e premiale (L. 162/2021)</i>
ITL Bari	<i>Protocolli d'intesa ITL / Consigliere pari opportunità/La prova statistica nel diritto antidiscriminatorio</i>

Iniziative di promozione e prevenzione in materia di pari opportunità realizzate nel 2021

Anno 2022	
Ispettorato Interregionale/Territoriale del lavoro	Argomento
ITL Pesaro-Urbino	<i>Misurazione della rappresentatività e garanzia della giusta retribuzione. L'applicazione dei contratti leader.</i>
IIL Napoli	<i>L'attività antidiscriminatoria e il ruolo dell'INL</i>
ITL Potenza-Matera	<i>Corso antidiscriminatorio "Donne e discriminazioni nell'egida del diritto"</i>
ITL Belluno	<i>Discriminazioni collettive e individuali</i>
ITL Forlì-Cesena-Ravenna	<i>Osservatorio sulla parità di genere</i>
ITL Udine-Pordenone	<i>Competenze dell'ITL nell'ambito della parità di genere. Aspetti sanzionatori. "</i>
ITL Prato-Pistoia	<i>Dialoghi sulla parità di genere</i>
ITL Forlì-Cesena-Ravenna	<i>Progetto osservatorio statistico per la parità di genere Ravenna</i>
ITL Viterbo	<i>"Donne nelle professioni sanitarie: politiche attive e uguaglianza sostanziale." Intervento su "La certificazione sulla parità di genere"</i>
ITL Modena	<i>Attivazione della rete territoriale sull'occupazione femminile</i>
ITL Parma- Reggio Emilia	<i>Attivazione della Rete territoriale per l'occupazione femminile nella provincia di Reggio Emilia</i>

Iniziative di promozione e prevenzione in materia di pari opportunità realizzate nel 2022

Quanto alle iniziative promosse dal *Forum* sulla parità di genere, si segnala che il Comitato nazionale dell'economia proprio su richiesta di tale *Forum* ha avviato nel 2021 una Consultazione pubblica sulla parità di genere indirizzata a tutti i cittadini, con particolare riferimento alle nuove generazioni. La Consultazione, promossa in collaborazione con i Ministeri dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, del Lavoro e delle politiche sociali e il Dipartimento delle Pari opportunità è stata finalizzata ad acquisire il parere dei cittadini, con particolare riferimento alle nuove generazioni, sui temi della parità di genere e a raccogliere informazioni sulla condizione della donna in Italia.

- **Segregazione professionale di genere**

Per quanto riguarda la richiesta relativa ai risultati conseguiti con l'emanazione del Decreto interministeriale 13 ottobre 2015 nell'affrontare la segregazione occupazionale di genere e il divario retributivo di genere, occorre, in via preliminare, fare alcune precisazioni.

La legge 23 giugno 2012, n. 92 *"Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"*, all'art. 4, commi da 8 a 11, ha previsto che, in caso di assunzione o di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a indeterminato di donne in particolari situazioni di svantaggio, il datore di lavoro ha diritto ad una riduzione dell'aliquota contributiva a suo carico nella misura del 50%, per un periodo variabile a seconda del tipo di contratto stipulato². Tra le situazioni di svantaggio che offrono al datore di lavoro la possibilità di accedere al beneficio, vi è quella delle donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere (> 25% della media nazionale) e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

² L'agevolazione è concessa per un massimo di 12 mesi in caso di assunzione a termine, elevati a 18 in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o nel caso di assunzione *ab origine* a tempo indeterminato.

Annualmente il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'economia e delle finanze emanano un decreto con il quale, sulla base dei dati forniti dall'ISTAT relativi alla media annua, vengono individuati i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno il 25 per cento, ai fini dell'applicazione dell'incentivo.

Come fatto presente nei precedenti rapporti, per il 2016 tale indicazione ha avuto luogo con il decreto interministeriale 15 ottobre 2015. Successivamente sono stati emanati i seguenti decreti:

- per 2017 il decreto interministeriale 27 ottobre 2016;
- per il 2018 il decreto interministeriale 10 novembre 2017;
- per il 2019 il decreto interministeriale 28 novembre 2018;
- per il 2020 il decreto interministeriale 25 novembre 2020;
- per il 2021 il decreto interministeriale 16 ottobre 2020;
- per il 2022 il decreto interministeriale 17 dicembre 2021;
- per il 2023 il decreto interministeriale 16 novembre 2022 (Allegato 9).

La già citata legge n. 178/2020, articolo 1, commi 16-19, in via sperimentale e al fine di contrastare gli effetti della crisi da *Covid-19*, ha poi previsto che, per le assunzioni di donne lavoratrici che comportino un incremento occupazionale netto nel biennio 2021-2022, l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della Legge n. 92/2012 è riconosciuto nella misura del 100%, con un limite massimo di importo di 6.000 euro annui. Ha inoltre previsto che per la copertura degli oneri derivanti da questa misura, si provvede, per 37,5 milioni di euro per l'anno 2021 e 88,5 milioni di euro per l'anno 2022, con le risorse del Programma *Next Generation EU*.

La legge 29 dicembre 2022, n. 197 ha prorogato questo nuovo esonero contributivo anche per il 2023, aumentando altresì il limite massimo dell'agevolazione da 6.000 a 8.000 euro annui.

Si precisa che le due misure, quella prevista dalla legge n.92/2013 e quella prevista dalla legge n.178/2020, sono tra di loro differenti e alternative.

Nel 2021, come si evince dalla tabella sottostante relativa alle assunzioni agevolate annuali, le donne assunte grazie all'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012 sono state 52.176, mentre quelle assunte grazie all'incentivo previsto dalla legge n. 178/2020 sono state 31.591.

Tabella 2. Nuove assunzioni per tipologia di agevolazione (v.a e % F per tipologia) – incidenza % tipologia su totale per genere – 2021

Tipologia di incentivo/genere					% Tipo agevolazione su totale		
	M	F	Tot	% F	M	F	Tot
Apprendistato	219.169	143.839	363.008	39,6	21,1	21,3	21,2
Esonero giovani L. n.205/2017	6.503	4.514	11.017	41,0	0,6	0,7	0,6
Esonero giovani L. n.178/2020	51.449	37.604	89.053	42,2	4,9	5,6	5,2
Incentivo donne L. n.92/2012	0	52.176	52.176	100,0	0,0	7,7	3,0
Incentivo donne L. n.178/2020	0	31.591	31.591	100,0	0,0	4,7	1,8
Decontribuzione Sud	740.472	383.826	1.124.298	34,1	71,1	57,0	65,6
Altre misure	23.431	20.351	43.782	46,5	2,3	3,0	2,6
Totale assunzioni agevolate	1.041.024	673.901	1.714.925	39,3	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Inapp su Inps 2021

Mentre, però, nel caso dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012 una bassa percentuale di attivazioni risulta essere a tempo indeterminato (11%), nel caso dell'incentivo previsto dalla legge n. 178/2020 la percentuale sale al 45,2%.

Tabella 3. Incidenza % tipologia contrattuale su nuove assunzioni agevolate – per genere e tipologia di incentivo – 2021

Tipologia di incentivo	Tipologia di assunzione	% tipologia assunzione per incentivo - totale		
		M	F	Tot
Apprendistato	Assunzioni in apprendistato	88,3	83,5	86,4
	Assunzioni stagionali	10,8	16,0	12,9
	Assunzioni in somministrazione	0,9	0,5	0,8
	Totale	100,0	100,0	100,0
Esonero giovani legge n.205/2017	Assunzioni a tempo indeterminato	77,8	86,4	81,3
	Assunzioni in somministrazione	22,2	13,6	18,7
	Totale	100,0	100,0	100,0
	Assunzioni a tempo indeterminato	95,6	97,4	96,4
Esonero giovani legge n.178/2020	Assunzioni in somministrazione	4,4	2,6	3,6
	Totale	100,0	100,0	100,0
Incentivo donne legge n.92/2012	Assunzioni a tempo indeterminato	0	11,0	11,0
	Assunzioni a termine	0	24,9	24,9
	Assunzioni stagionali	0	7,6	7,6
	Assunzioni in somministrazione	0	56,5	56,5
Incentivo donne legge n.178/2020	Totale	0	100,0	100,0
	Assunzioni a tempo indeterminato	0	45,2	45,2
	Assunzioni a termine	0	47,2	47,2
	Assunzioni stagionali	0	2,3	2,3
Decontribuzione Sud	Assunzioni in somministrazione	0	5,0	5,0
	Assunzioni con contratto intermittente	0	0,2	0,2
	Totale	0	100,0	100,0
	Assunzioni a tempo indeterminato	17,4	12,7	15,8
Altre misure	Assunzioni a termine	55,7	52,4	54,6
	Assunzioni stagionali	16,0	22,7	18,3
	Assunzioni in somministrazione	6,6	5,3	6,2
	Assunzioni con contratto intermittente	4,2	6,9	5,1
	Totale	100,0	100,0	100,0
	Assunzioni a tempo indeterminato	40,6	14,6	28,5
	Assunzioni a termine	51,8	84,6	67,1
	Assunzioni stagionali	1,5	0,6	1,1
	Assunzioni in somministrazione	6,1	0,1	3,3
	Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Inapp su Inps 2021

- Pubblica Amministrazione

Per quanto riguarda la richiesta di informazioni in ordine ai Piani triennali di Azioni Positive e all'attuazione della direttiva n.2 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministro per la pubblica Amministrazione di concerto con il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche, occorre innanzitutto

segnalare che, nel periodo intercorrente dall'ultimo rapporto, è stato rinnovato il quadro normativo di riferimento.

Il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"* (Allegato 10) ha introdotto, per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, l'obbligo di adottare, a partire dal 1 novembre 2022, un Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ossia un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale, di programmazione e *governance*, che, al fine di riunire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti, ha assorbito diversi altri documenti di programmazione, tra cui anche i Piani triennali di azioni positive.

Attualmente, dunque, l'obbligo per la Pubblica amministrazione di predisporre azioni positive per assicurare la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, è espressamente previsto dall'articolo 48 del citato decreto legislativo n. 198/2006 recante Codice delle pari opportunità.

Il suddetto obbligo viene assolto nell'ambito dell'apposita sezione di questo nuovo documento di programmazione (PIAO) (a titolo di esempio si allega l'ultimo PIAO adottato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Allegato 11).

Il decreto-legge n. 80/2022, come convertito, contiene alcune previsioni normative volte ad introdurre misure specifiche per garantire la parità di genere nelle procedure selettive della Pubblica amministrazione e nella attribuzione degli incarichi:

- garantire il rispetto del principio della parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici delle procedure di selezione e reclutamento disciplinate dal decreto (articolo 1, comma 12);
- stabilisce che le amministrazioni debbano assicurare la parità di genere quando invitano i candidati ai colloqui selettivi nell'attribuzione di incarichi a esperti e professionisti ai fini dell'attuazione dei progetti del PNRR (articolo 1, comma 8).

Sul piano normativo si segnala, inoltre, che in data 6 ottobre 2022 sono state approvate dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Ministro per le pari opportunità e la famiglia le Linee guida sulla *"Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"* (Allegato 12), le quali riportano gli obiettivi prioritari a cui le amministrazioni devono mirare nell'individuazione di misure che attribuiscano vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.

Sotto il profilo dei risultati dei Piani di azioni positive redatti dalle diverse Amministrazioni pubbliche a livello centrale e territoriale, si rileva che i Comitati unici di garanzia (CUG) sono tenuti a relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano adottato dalla singola amministrazione di appartenenza. Nella medesima rendicontazione si dà atto, da parte delle singole Amministrazioni, dei risultati delle diverse azioni positive programmate sotto i differenti profili: composizione del personale in termini di genere e *performance*, azioni di conciliazione della vita personale e lavorativa, parità e pari opportunità, tutela della disabilità e assistenza, benessere del personale, formazione etc..

Le relazioni annuali dei CUG delle singole Amministrazioni centrali e territoriali danno dunque atto delle iniziative poste in essere in sede di programmazione dei PIAO e dei risultati progressivamente raggiunti. A tale proposito si segnala che tra le molteplici iniziative che le amministrazioni hanno realizzato per perseguire la parità di genere declinata sotto i vari profili, un ruolo significativo è stato rivestito dalle misure

relative allo *smart working* o lavoro agile, regolamentato in Italia dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 e successivamente implementato dai singoli regolamenti emanati dalle diverse amministrazioni e dai protocolli siglati tra le stesse e le parti sociali.

È Possibile prendere visione delle singole relazioni dei CUG delle diverse Amministrazioni nel portale (<https://portalecug.gov.it/cug>) appositamente istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

- *Articolo 3 - Valutazione obiettiva degli impieghi.*

In ordine alle richieste della Commissione riguardante i sistemi di classificazione delle mansioni utilizzati per guidare la determinazione dei livelli retributivi, si rappresenta che il quadro normativo interno illustrato nei precedenti rapporti dovrà probabilmente essere oggetto di adeguamento alla luce dell'approvazione della già menzionata direttiva 2023/970/UE del Parlamento europeo e del Consiglio. Tale atto normativo, infatti, al fine di contrastare il divario retributivo, dispone che gli Stati membri adottino misure idonee a garantire l'effettiva parità di genere in materia salariale. In particolare, le nuove disposizioni prevedono l'utilizzo di criteri neutri sotto il profilo del genere, sia nel settore privato che nel settore pubblico, per la determinazione delle strutture retributive e dei sistemi di valutazione e classificazione professionale.

Inoltre, la direttiva dispone che l'utilizzo dei criteri di cui sopra sia garantito anche in fase di pubblicazione degli avvisi di posto vacante e per la denominazione delle posizioni lavorative, e che, più in generale, durante l'intero processo di assunzione sia assicurato il rispetto dei principi di non discriminazione sanciti dalla normativa europea.

Tra i principali elementi di novità della direttiva si evidenzia l'obbligo per le imprese di comunicare informazioni che agevolino il confronto delle retribuzioni dei dipendenti, nonché l'obbligo di denunciare eventuali divari retributivi di genere esistenti. A tal fine, è stabilito che i lavoratori e i loro rappresentanti abbiano il diritto di ricevere informazioni chiare ed esaurienti sui livelli retributivi individuali e medi, suddivisi per genere.

Rilevante risulta, inoltre, l'introduzione della previsione di sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive a carico del datore di lavoro in caso di violazione da parte di quest'ultimo delle norme in materia di parità di retribuzione e trasparenza retributiva, con conseguente diritto del lavoratore di agire per un risarcimento. Infine, per quanto riguarda le questioni relative alla retribuzione, l'onere della prova viene trasferito dal lavoratore al datore di lavoro.

- *Parte V – Enforcement.*

In merito alla richiesta su eventuali misure adottate o previste per garantire che l'Ispettorato del lavoro sia in grado di riferire in modo specifico sui casi di violazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di eguale valore e sulle sanzioni irrogate, si richiama la nuova disciplina della certificazione di genere ex art. 46 del Codice delle pari opportunità, sopracitato.

Come fatto presente nella parte relativa agli aggiornamenti del quadro normativo, a seguito delle modifiche apportate con la legge n. 162/2021, infatti, il nuovo articolo 46 prevede che tra i soggetti a cui le Consigliere e i Consiglieri regionali trasmettono i risultati dei rapporti elaborati dalle aziende aventi sede legale nel

territorio di competenza, vi sia anche l’Ispettorato nazionale del lavoro. Poiché i rapporti forniscono informazioni puntuale anche sui livelli retributivi, tale comunicazione permetterà all’Ispettorato di avere un quadro conoscitivo completo, almeno rispetto alle aziende con più di 50 dipendenti, sui casi di violazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di pari valore e quindi di riferire in maniera specifica sul tema.

La nuova disciplina della certificazione di genere permette inoltre di rafforzare la capacità anche delle altre autorità competenti, di identificare e affrontare casi di violazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne.

Negli anni 2020, 2021 e 2022 è costantemente proseguita, nell’ambito della vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale, l’attività del personale ispettivo, in servizio presso gli Uffici territoriali dell’Ispettorato nazionale del lavoro, finalizzata ad accertare la corretta applicazione della disciplina in materia di pari opportunità e di divieto di discriminazioni tra uomini e donne sul lavoro, anche con riferimento al principio di parità di retribuzione tra uomo e donna per un lavoro di eguale valore.

Si precisa che i controlli in tali delicate materie sono stati realizzati sia d’iniziativa dei suddetti Uffici territoriali, sia a seguito di segnalazioni delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, in forza della cooperazione istituzionale prevista dall’articolo 15 del decreto legislativo n. 198/2006 e dal Protocollo d’intesa tra l’Ispettorato Nazionale del Lavoro e l’Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, tra l’altro rinnovato l’8 settembre 2023 (Allegato 13)

In tale contesto si riportano di seguito i dati relativi agli accertamenti svolti in materia di tutela delle lavoratrici madri e della parità di genere per gli anni 2020, 2021 e 2022.

Nel corso del **2020** sono stati effettuati **309** interventi a tutela di lavoratrici/lavoratori adottando specifici provvedimenti amministrativi e sanzionatori volti ad assicurare le pari opportunità, anche in tema di parità di retribuzione, tra uomini e donne in materia di lavoro, nonché la tutela, fisica ed economica, di gestanti e lavoratrici madri. In termini assoluti, i settori maggiormente esposti a questo genere di violazioni sono risultati quelli dei Servizi di alloggio e ristorazione (68), del Commercio all’ingrosso e al dettaglio (62), del Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (50), delle Altre attività di servizi (32) e della Sanità e assistenza sociale (29). L’analisi del rapporto tra violazioni riscontrate e ispezioni definite con contestazione di illeciti indica nelle sezioni ATECO Q - Sanità e assistenza sociale, J - Servizi di comunicazione e informazione, K - Attività finanziarie e assicurative ed N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese quelle in cui sono maggiormente concentrate le violazioni in argomento.

MACROSETTORE	Anno 2020
	Violazioni relative alla normativa su lavoratrici madri e parità uomo-donna
Agricoltura	3
Industria-Manifatturiero	29
Edilizia	8
Terziario	269
di cui Commercio ingrosso e dettaglio (Ateco G)	62
di cui Servizi alloggio e ristorazione (Ateco I)	68
di cui Sanità e assistenza sociale (Ateco Q)	29
di cui Altre attività servizi (Ateco S)	32
di cui Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (Ateco N)	50
TOTALI	309

Violazioni distinte per macrosettori e per le sezioni Ateco maggiormente interessate – anno 2020

Nel citato ambito di intervento, nel **2021** il personale ispettivo è intervenuto in favore di **245** lavoratrici/lavoratori per i quali sono stati adottati specifici provvedimenti amministrativi e sanzionatori. In termini assoluti, i settori in cui si è registrato il maggior numero di irregolarità rilevate sono: Servizi di alloggio e ristorazione (Ateco I - 57 violazioni), Commercio all'ingrosso e al dettaglio (Ateco G - 52), Altre attività di servizi (Ateco S - 47), Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (Ateco N - 20) e Sanità e assistenza sociale (Ateco Q - 18). Il rapporto tra violazioni riscontrate e ispezioni definite con contestazione di illeciti si presenta più rilevante nei settori tradizionalmente più interessati dall'impiego di manodopera femminile: Ateco P (Istruzione), Ateco Q (Sanità e assistenza sociale), Ateco S (Altre attività di servizi), Ateco J (Servizi di comunicazione e informazione).

MACROSETTORE	Anno 2021
	Violazioni relative alla normativa su lavoratrici madri e parità uomo-donna
Agricoltura	1
Industria-Manifatturiero	16
Edilizia	5
Terziario	223
di cui Commercio ingrosso e dettaglio (Ateco G)	52
di cui Servizi alloggio e ristorazione (Ateco I)	57
di cui Sanità e assistenza sociale (Ateco Q)	18
di cui Altre attività servizi (Ateco S)	47
di cui Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (Ateco N)	20
TOTALI	245

Violazioni distinte per macrosettori e per le sezioni Ateco maggiormente interessate – anno 2021

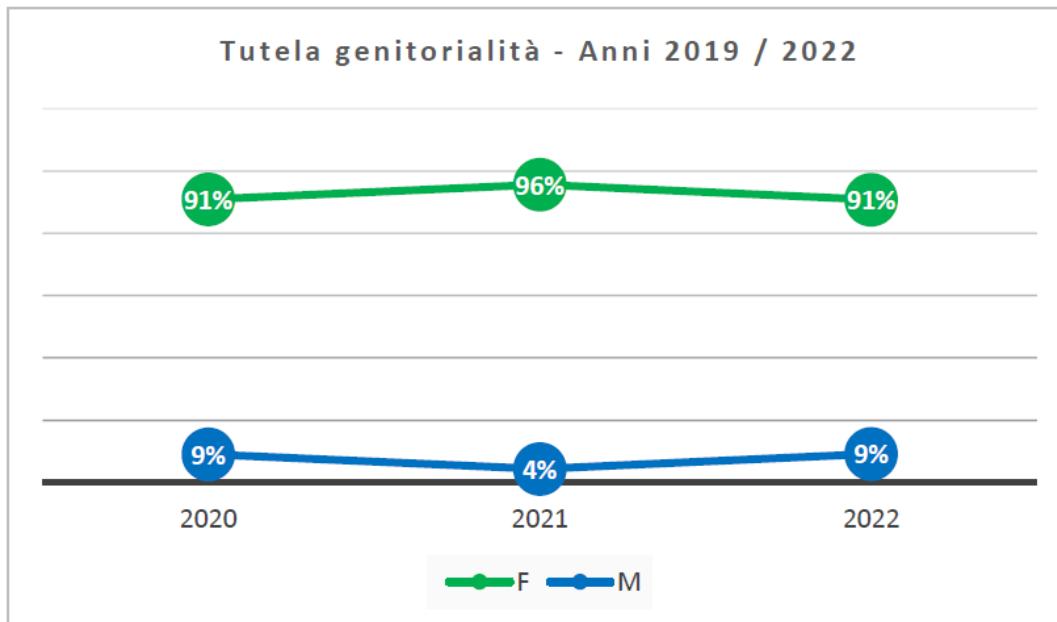
Nel 2022 sono stati effettuati **202** interventi a tutela di lavoratrici/lavoratori in conseguenza dei quali sono stati emessi specifici provvedimenti amministrativi e sanzionatori mirati al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna in materia di lavoro, parità di retribuzione compresa.

Passando all'analisi settoriale dei dati relativi al 2022, il terziario si conferma il macrosettore di gran lunga più interessato da violazioni. All'interno del terziario si riscontra una netta preponderanza delle irregolarità nei settori dei servizi di alloggio e ristorazione (Ateco I) e del commercio all'ingrosso e al dettaglio (Ateco G) con, rispettivamente, 57 e 56 violazioni ciascuno. Inferiori risultano le violazioni riscontrate nel settore denominato altre attività dei servizi (Ateco S - 25), in quelli del trasporto e magazzinaggio (Ateco H - 10), della sanità e assistenza sociale (Ateco Q - 10) e delle attività di noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (Ateco N - 8).

MACROSETTORE	Anno 2022
	Violazioni relative alla normativa su lavoratrici madri e parità uomo-donna
Agricoltura	3
Industria-Manifatturiero	20
Edilizia	2
Terziario	177
di cui Commercio ingrosso e dettaglio (Ateco G)	56
di cui Trasporto e magazzinaggio (Ateco H)	10
di cui Servizi alloggio e ristorazione (Ateco I)	57
di cui Sanità e assistenza sociale (Ateco Q)	10
di cui Altre attività servizi (Ateco S)	25
di cui Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (Ateco N)	8
TOTALI	202

Violazioni distinte per macrosettori e per le sezioni Ateco maggiormente interessate – anno 2022

In relazione al principio di **parità della retribuzione**, risultano di particolare interesse le violazioni alla tutela della genitorialità che, come mostrato dal grafico sottostante, hanno interessato principalmente le donne. La percentuale è del 91% nel 2020, del 96% nel 2021 e nuovamente del 91% nel 2022.



Andamento violazioni in materia di orario di lavoro per genere nel triennio 2020-2021-2022

Le irregolarità riscontrate riguardano prevalentemente il trattamento economico delle lavoratrici madri, con tutte le conseguenze negative in termini di rispetto del principio di parità di retribuzione tra uomo e donna per lavoro di eguale valore.

Passando al dettaglio delle norme violate nell'ambito del fenomeno “tutela della genitorialità”, si rileva che la maggior parte, nel triennio e in ciascuno degli anni considerati, interessa la mancata erogazione, totale o parziale, dell'indennità di maternità nel periodo di astensione obbligatoria a favore delle madri (59% dei casi); seguono la violazione delle norme sulla corresponsione dell'indennità di maternità nel periodo di astensione facoltativa (20%) e quelle in materia di informazione alle lavoratrici madri (12%); residuali risultano le altre violazioni (tra cui quelle associate all'erogazione del trattamento economico per i riposi

giornalieri alle lavoratrici madri per allattamento, al diritto di rientro e alla conservazione del posto, al divieto di licenziamento della lavoratrice madre) e quelle concernenti l'erogazione dell'indennità per astensione obbligatoria ai padri.

Le tabelle di seguito riportano graficamente quanto appena descritto.

Maternità e lavoro dei genitori

Ann	Indennità di maternità - Astensione facoltativa	Indennità di maternità - obbligatoria - Madre	Indennità di maternità - obbligatoria - Padre	Informazioni lavoratrici madri	Altre violazioni	Totale
2020	59	180	2	37	29	307
2021	40	141	0	26	23	230
2022	40	100	1	19	16	176
Totale	140	421	3	82	68	713

Numero totale di violazioni della tutela della genitorialità riscontrate negli anni 2020-2021-2022

Maternità e lavoro dei genitori

Ann	Indennità di maternità - Astensione facoltativa	Indennità di maternità - obbligatoria - Madre	Indennità di maternità - obbligatoria - Padre	Informazioni lavoratrici madri	Altre violazioni	Totale
2020	59	180	2	37	29	307
2021	40	141	0	26	23	230
2022	40	100	1	19	16	176
Totale	140	421	3	82	68	713

Numero totale di violazioni della tutela della genitorialità riscontrate negli anni 2020-2021-2022

Infine, con riferimento ai casi di discriminazione diretta ed indiretta si osserva che, negli anni 2021-2022, i casi di discriminazione retributiva hanno costituito rispettivamente il 4% e il 43% del totale delle violazioni relative a forme di discriminazioni dirette e indirette: la distribuzione delle altre violazioni contestate in materia ha interessato, nel 2021, irregolarità concernenti l'assegnazione delle mansioni o qualifiche (58%), casi di discriminazione in accesso in relazione alla mancata applicazione delle deroghe per lavorazioni pesanti (31%) e discriminazioni connesse allo stato di famiglia o alla gravidanza (8%) e, nel 2022, casi di discriminazione in accesso in relazione alla mancata applicazione delle deroghe per lavorazioni pesanti (43%) e discriminazioni connesse allo stato di famiglia o alla gravidanza (14%).

Anni	Accesso al lavoro - (moda, arte, spettacolo)	Assegnazione delle mansioni o qualifiche	Discriminazione retributiva	Discriminazione accesso (deroghe lavorazioni pesanti)	Discriminazione stato famiglia / gravidanza	Totale
2021	0%	58%	4%	31%	8%	100%
2022	0%	0%	43%	43%	14%	100%
Totale	0%	38%	18%	35%	10%	100%

Percentuali relative alle discriminazioni dirette ed indirette per gli anni 2021-2022

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali di cui all'elenco allegato (Allegato 14).

ALLEGATI

1. 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;
2. Legge 5 novembre 2021, n. 162, *“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”*;
3. Decreto interministeriale del 29 marzo 2022;
4. Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36, *“Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”*
5. Decreto del Ministro per le pari opportunità e famiglia del 29 aprile 2022;
6. Decreto interministeriale del 20 ottobre 2022;
7. Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, *volta a rafforzare l’applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione*;
8. Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026;
9. Decreto interministeriale 16 novembre 2022;
10. Il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*;
11. PIAO 2023-2025 Presidenza del Consiglio dei ministri;
12. Linee guida sulla *“parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”*;
13. Protocollo d’intesa tra l’Ispettorato Nazionale del Lavoro e l’Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità dell’8 settembre 2023;
14. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.