



Consigliera Nazionale di Parità

RAPPORTO SULL'ATTIVITA' DELLE CONSIGLIERE NAZIONALI DI PARITA' PER L'ANNO 2022

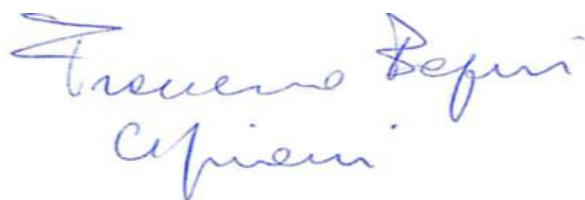
Ai sensi dell'art. 15, comma 7, D. Lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni e integrazioni

Marzo 2023

Il rapporto è presentato congiuntamente dalle consigliere nazionali effettiva e supplente:

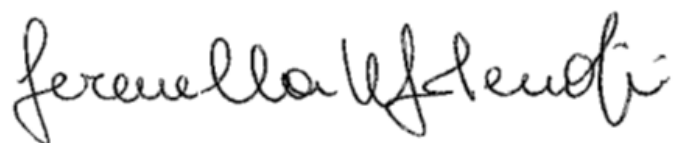
Francesca Bagni Cipriani

CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA' EFFETTIVA

Handwritten signature of Francesca Bagni Cipriani in blue ink.

Serenella Molendini

CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA' SUPPLENTE

Handwritten signature of Serenella Molendini in black ink.

Marzo 2023

RAPPORTO ATTIVITÀ DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ PER L'ANNO 2022 (art. 15, comma 7, D. Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.) SOMMARIO

PRESENTAZIONE.....	5
INTRODUZIONE.....	6
1. SITUAZIONE GENERALE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE.....	10
2. RAFFORZARE IL RUOLO.....	14
2.1. Rafforzare il ruolo: obiettivi dell'attività di consigliera nazionale.....	19
2.2. Rafforzare il ruolo: ottenere la funzionalità del ruolo - Conferenza Unificata.....	20
2.3. Rafforzare il ruolo: Protocolli d'Intesa con altri organismi.....	24
3. RISULTATI E NUOVE CRITICITÀ - ATTIVITÀ DI RETE	29
4. ADEMPIMENTI OBBLIGATORI.....	31
4.1. Elaborazione delle relazioni annuali sull'attività delle Consigliere.....	31
4.2. Recepimento dei Rapporti biennali delle aziende con più di cento dipendenti.....	32
4.3. La certificazione di genere ai sensi dell'art. 4 della legge n. 162/2021.....	35
4.4. Fenomeni discriminatori.....	37
4.5. Pareri su Piani di Azioni Positive delle aziende pubbliche/PIAO.....	39
4.6. Verifica della composizione delle commissioni di concorso del pubblico impiego.....	43
4.7. Comitati di Sorveglianza dei PON di Fondi comunitari.....	43
5. RELAZIONI ESTERNE.....	45
5.1. Ispettorato Nazionale del Lavoro.....	46
5.2. Comitato Nazionale di Pari Opportunità del Ministero del Lavoro.....	46
5.3. Commissione Consultiva Permanente sulla Salute e Sicurezza nel Lavoro.....	47
5.4. Tavolo Caporalato.....	47
5.5. CUG del Ministero del lavoro.....	48
5.6. Presidenza del Consiglio dei Ministri.....	50
5.6.1. Dipartimento Pari Opportunità.....	50
- Piano Strategico Violenza.....	50
- Certificazione di genere.....	51
5.6.2. Dipartimento Funzione Pubblica.....	54
5.6.3. Dipartimento Politiche di Coesione.....	55

6. ATTIVITA' DI CONVEGNISTICA E DOCENZE.....	56
7. ATTIVITA' IN AMBITO EUROPEO/INTERNAZIONALE.....	57
7.1. Commissione Europea - ACEO.....	57
7.2. ONU/INTERNAZIONALI.....	59
- CSW Commission on the Status of Women.....	59
- CEDAW - Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna.....	60
8. UTILIZZO DEL FONDO PER LA CONSIGLIERA NAZIONALE	61
9. RELAZIONE ATTIVITA' CONSIGLIERA NAZIONALE SUPPLENTE.....	62
BIBLIOGRAFIA.....	76

Allegati alla relazione:

All. 1 Rapporto analisi attività delle consigliere territoriali.....	77.
All 2 Circolare ministeriale del 2016.....	85
All 3 Circolare ministeriale sui fondi residui del MEF.....	89
All 4 Deliberazione Conferenza Unificata del 2019.....	92

PRESENTAZIONE

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

Il rapporto, quindi, intende fornire un resoconto puntuale dell'attività che la Consigliera Nazionale di Parità ha svolto nel corso dell'intervallo individuato dalla normativa, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022, e dell'attività della Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, di cui all'art. 19 del D. Lgs. n. 198/2006. Tale organismo, che ha sostituito la Rete delle Consigliere di Parità, è coordinato dalla Consigliera Nazionale e costituisce un momento di confronto importante, che contribuisce a *“rafforzare le funzioni delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi”* (art. 19, comma 2).

INTRODUZIONE

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

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

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

Il Codice 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.

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

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

La figura della/del Consiglieria/e di Parità è prevista negli articoli dal 12 al 20 del citato Codice. Le/i Consigliere/i di Parità sono soggetti di nomina ministeriale, previa designazione dell’Ente di riferimento (art. 12, commi 2 e 3).

La loro designazione deve avvenire attraverso l'espletamento di una procedura di valutazione comparativa e sono presenti sul territorio *“a livello nazionale, regionale e delle città metropolitane ed enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 ...”* (art. 12, comma 1).

Non è più previsto, per le nomine, ad eccezione del ruolo di Consigliera Nazionale, il concerto con il Ministro per le pari opportunità (art. 12, comma 3).

Queste figure devono possedere *“...requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro ...”* (art. 13, comma 1).

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

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

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

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

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

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

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

Il Fondo per la Consigliera Nazionale di Parità di cui all'art. 18 della normativa citata, è destinato al finanziamento dell'attività della sola Consigliera Nazionale a seguito delle modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 151/2015. Le Consigliere locali invece, che prima erano destinatarie delle risorse del Fondo nazionale per le loro attività, sono state poste a carico degli enti locali ai sensi dell'art. 17.

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

Il supporto strumentale per l'attività della Consigliera Nazionale di Parità è fornito dalla Divisione V della Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, con sede in via Fornovo n. 8, pal. B, II piano, tel. 064683.4069/4070,

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

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

Con d.P.C.M. del 25.9.2017, è stata nominata la nuova Consigliera Nazionale di Parità Supplente dott.ssa Serenella Molendini, con la quale è stata avviata una proficua collaborazione nello svolgimento del ruolo.

Le attività descritte in questa relazione, infatti, sono state svolte con il costante contributo della Consigliera supplente con cui si è stabilito un *modus operandi* basato sulla completa condivisione delle azioni e decisioni da intraprendere, e sul costante confronto e collaborazione. La presente Relazione comprende anche l'attività svolta dalla collega, cui

si rinvia per i dettagli. Nello svolgimento della mia attività ho avuto modo di apprezzare le competenze e la generosa disponibilità dei miei collaboratori che sono riflesse nei contenuti del presente rapporto.

Infine, con decreto del Ministro del lavoro e politiche sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità del 9 ottobre 2019, la sottoscritta è stata confermata per un altro mandato come Consigliera Nazionale effettiva.

Questo l'ambito in cui si muove il lavoro della Consigliera Nazionale e della Conferenza delle Consigliere come regolato dalla norma sopra citata.

Anche l'attività delle consigliere locali è debitamente monitorata e analizzata attraverso i rapporti annuali che esse debbono presentare agli organi che le hanno designate e nominate ai sensi dell'art. 15, comma 6, del d. lgs. n. 198/2006.

I risultati dell'analisi sui rapporti annuali delle Consigliere locali, realizzata a cura dello Staff della scrivente, vengono presentati in una Conferenza Nazionale, che in quell'occasione è aperta anche alle parti sociali. Al momento della redazione del presente Rapporto, sono disponibili i dati per l'anno 2021. (All. 1)

Inoltre, è disponibile in calce al paragrafo il link per visionare la *“Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del d. lgs. 151/2001”* per l'anno 2021, a cura dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, un caloroso ringraziamento va, oltre che alla collega supplente, anche al mio Staff che non ha risparmiato energie, tempo ed impegno nell'affrontare un lavoro particolarmente impegnativo.

Link per il sito istituzionale della Consigliera Nazionale di Parità:
<https://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Organi-garanzia-e-osservatori/ConsiglieraNazionale/Consigliera-nazionale-di-parita/Pagine/default.aspx>.

Link per la *“Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del d. lgs. 151/2001-Anno 2021”* a cura dell'Ispettorato: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Pagine/Relazione-annuale-sulle-convalide.aspx>

1. SITUAZIONE GENERALE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Se il 2021 ha rappresentato l'inizio di una ripresa dal punto di vista economico e sociale dopo la pandemia, pur contrassegnata dall'accentuarsi delle criticità già note del nostro mercato del lavoro ed economiche più in generale, il 2022 si è caratterizzato per l'entrata in scena di molti cambiamenti le cui origini erano state già delineate nell'anno precedente.

La legge n. 162/2021 citata nella precedente Relazione annuale, infatti, ha cominciato a dare i suoi frutti, e a far entrare a regime le modifiche introdotte con gli artt. 46 e 46-bis attraverso la produzione di norme di natura regolamentare attuative della legge, in sinergia tra Ministero del lavoro e politiche sociali e Dipartimento Pari Opportunità. Il Ministero, inoltre, è stato protagonista del nuovo cambiamento della Piattaforma dei rapporti biennali, previsto dalla modifica all'art. 46, per adeguarne il contenuto al dettato normativo, con un grande sforzo che ha coinvolto sia la Direzione Generale dei rapporti di lavoro, la Direzione Generale dell'innovazione tecnologica e la scrivente con il suo Staff per il supporto tecnico e il raccordo con le consigliere di parità sul territorio.

Il 2022 ha segnato anche l'entrata a regime nel nostro Paese della c.d. "Direttiva conciliazione", la n. 1158/2019, attraverso l'adozione del d. lgs. 105/2022 ("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), che cerca di introdurre nel nostro ordinamento una maggiore presa in carico della questione della conciliazione famiglia-lavoro anche dalla parte datoriale, rafforzando i meccanismi sanzionatori e l'inquadramento nell'ambito antidiscriminatorio delle circostanze relazionate con la fruizione dei permessi e congedi ai sensi della legge 104/1992.

Importanti novità si registrano anche in ambito delle politiche familiari con l'entrata in vigore anche la legge n. 32/2022, relativa alle misure volte a promuovere la natalità, sostenere l'occupazione femminile e l'autonomia finanziaria dei giovani, per la quale era già stato attivato l'assegno unico universale a sostegno delle famiglie.

Anche il meccanismo della certificazione sulla parità di genere delle aziende introdotto dal citato art. 46-bis rappresenta una grande novità in tema di parità di genere nel mondo del lavoro soprattutto per l'approccio che si è adottato riguardo a tale questione:

rispetto al passato, infatti, si è adottata una prospettiva positiva, premiante per le imprese che cercano di fare proprio introdurre tale principio nella propria organizzazione, al punto di farne una causa di preferenza nell'aggiudicazione di appalti pubblici da parte delle imprese, per l'accesso alle risorse del PNRR. Questo meccanismo, prevedendo un apparato che accompagna le imprese nella costruzione di un'organizzazione in ottica di genere e un sistema di verifiche nel tempo del mantenimento di queste caratteristiche, sembra voler impiantare un cambiamento duraturo nelle organizzazioni che possa realizzare concretamente la parità di genere nel lavoro.

Novità di regolamentazione hanno riguardato anche la reportistica sul personale in chiave di genere dei soggetti sia pubblici che privati: nel primo caso mi riferisco alla normativa che ha introdotto il Piano Integrato per l'Attività Organizzativa (PIAO, ai sensi dell'art. 6, comma 2 del d.l. 80/2021, convertito nella legge 113/2021) che in un'ottica di semplificazione ha riformato la documentazione da produrre da parte della pubblica amministrazione, relativa alle pari opportunità, modificando l'assetto previgente basato sul Piano di Azioni Positive (PAP, ai sensi dell'art. 48 del d. lgs 198/2006); nel secondo caso, come già ricordato, la modifica all'art. 46 recata dalla legge Gribaudo ha arricchito il contenuto del Rapporto che le aziende del settore pubblico e privato debbono presentare, e per il quale si è resa necessaria un'implementazione della piattaforma esistente.

Grandi cambiamenti si registrano anche sul fronte eurounitario, soprattutto per l'avanzamento del negoziato a livello europeo relativo ad alcune importanti proposte di Direttive europee, che sicuramente avranno un grande impatto nei prossimi tempi. Mi riferisco alla proposta di Direttiva che rafforza la parità di salario a parità di lavoro tra donne e uomini attraverso la trasparenza retributiva, e le più recenti proposte di Direttiva sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di occupazione e impiego e di trattamento in ragione della razza, origine etnica, occupazione impiego, religione, che ci riguardano più da vicino. Un altro importante negoziato in tema di parità, anche se non ci coinvolge direttamente è stato raggiunto con riferimento all'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate in borsa, con la pubblicazione in gazzetta UE della Direttiva (UE) n. 2022/2381 (GUUE L 315/44 del 7.12.2022).

A fronte di questi grandi mutamenti di contesto, per quel che rileva le competenze della scrivente, la situazione del mercato del lavoro femminile si presenta invece

pressocché “immobile”, cristallizzata nelle sue disuguaglianze già conosciute, come sottolineato dal Gender Report 2022, redatto dall’INAPP.

Il rapporto infatti rimarca il fatto che nonostante l’impegno a livello nazionale testimoniato anche dall’adozione della Strategia Nazionale di Genere 2020-2025 (oltre che sovranazionale) per ridurre le disuguaglianze di genere, tuttavia, il nostro Paese rimane in una posizione di arretratezza rispetto alla media europea nella classifica del Gender Equality Index, l’indice sviluppato dall’EIGE per misurare i progressi nell’uguaglianza di genere all’interno dell’Unione Europea. Nel nostro caso, infatti, non solo l’Italia si posiziona al 63° posto al mondo e 14° in Europa, ma soprattutto, considerando i 6 ambiti di cui si compone l’indice, vi è uno stallo nella dimensione del lavoro e nella sub-dimensione della partecipazione al lavoro ormai quasi invariato dal 2019¹.

Questa situazione è perfettamente riflessa dai dati dell’occupazione nazionale in chiave di genere, in cui le fonti citate dal rapporto, sia di ISTAT che di INPS hanno confermato le tendenze già consolidate.

Da un punto di vista sociostatistico quindi, si registra un gap di genere pari al 18% rispetto ai tassi di occupazione pari al 69,5% per gli uomini e al 51,4% donne. Anche nella sfera della partecipazione al lavoro in cui l’EIGE ha evidenziato la criticità, si registra un tasso di disoccupazione del 9,2% per le donne a fronte del 6,8% degli uomini, mentre i tassi di inattività si attestano al 43,3 % per le donne contro il 25,3% per gli uomini.

Sul fronte mercato del lavoro, i contratti attivati per le donne rappresentano il 41,5% nel primo semestre 2022, con prevalenza nei contratti temporanei e precari e nel part-time, anche come forma in ingresso al lavoro, che raggiunge il 49% per le donne contro il 26,2% degli uomini, mentre nei contratti a tempo indeterminato si conferma una maggiore percentuale per gli uomini (20% contro il 15% delle donne).

Il rapporto, quindi, identifica quali fattori che caratterizzano la debolezza femminile nel mercato del lavoro (c.d. debolezza rafforzata) di nuovo la precarietà contrattuale, il part-time come forma di orario ridotto e la prevalenza femminile nei settori a crescita marginale, che nemmeno il sistema attivato con il PNRR è riuscito a invertire in modo significativo.

¹ EIGE (2022) Italy <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/IT>

Ancora una volta, si conferma la cura familiare come la motivazione più frequente per le donne (fascia età 16-64 anni) all'inattività dichiarata nei questionari statistici così come nella rinuncia al lavoro per maternità ai sensi dell'art. 55 del d. lgs 151/2001, individuando nelle ragioni legate alla disponibilità di servizi di cura e al carattere organizzativo del proprio contesto lavorativo, le principali cause della difficoltà di coniugare vita professionale e vita privata, in un contesto dove il lavoro di cura è ancora al femminile.

Una delle principali cause di questo effetto è stata individuata nella scarsa incisività non solo nel passato, ma anche degli attuali provvedimenti legislativi riguardanti il regime dei congedi maternità/paternità, complice un'organizzazione del lavoro che per diverse ragioni, non ha completamente recepito l'idea di flessibilità nell'organizzazione.

Si tratta di una sfida importante che dovrà essere supportata dall'impegno di tutti gli attori del mercato del lavoro e che potrebbe trovare nella contrattazione collettiva un terreno più fertile, anche per individuare i reali meccanismi che portano ad una organizzazione più flessibile e ridurre il divario salariale di genere.

La certificazione di genere, inoltre, sembra voler apportare un cambio sostanziale in questo ambito, richiedendo alle imprese un impegno duraturo nel tempo nell'inglobare nella propria organizzazione del lavoro la prospettiva della parità di genere.

Anche dal punto di vista delle consigliere di parità, che da decenni si occupano di discriminazione sul lavoro, ambito in cui la conciliazione è un fattore abbastanza incisivo, si tratta di una sfida importante perché tutte queste novità intervenute nel corso del 2022 hanno contribuito ad accrescerne la visibilità e a conferire loro un ruolo più attivo e più inserito nelle dinamiche organizzative dell'impresa, ruolo portato avanti sempre con grande impegno e senso di responsabilità seppure tra molte difficoltà legate alla loro strutturazione sul territorio e cronica mancanza di fondi.

Impegno testimoniato dai rapporti annuali che vengono inviati dai territori e che ci informano sulle reali problematiche del mondo del lavoro femminile. Nell'analisi, dove vengono analizzati i principali motivi di discriminazione, la conciliazione familiare rimane il motivo principale della discriminazione che influisce impedendo progressioni di carriera e il gender gap, a conferma dei dati sopra descritti forniti da INAPP.

L'importanza dell'impegno delle Consigliere è evidenziata dal fatto che la quasi totalità dei casi di discriminazione è risolta negli uffici dalle stesse Consigliere locali senza nemmeno arrivare alla mediazione con l'Ispettorato o addirittura nel giudizio, che comporta una notevole dispersione di tempo e denaro.

I dati dei rapporti locali ci dicono che le Consigliere si confermano come un istituto sicuramente utilissimo, le cui potenzialità non sono pienamente comprese e ben utilizzate dal nostro sistema, che ad avviso della scrivente non ne sfrutta il potenziale e che non sono valorizzate, come testimonia il problema della scarsità di risorse di questi pubblici ufficiali che rappresento.

In questo scenario prosegue il mio impegno e quello delle consigliere nella lotta alle discriminazioni. Ribadisco anche il mio personale impegno a proseguire nel percorso intrapreso ormai da anni volto ad un rinnovamento, ricostruzione e ridefinizione dell'identità della Consigliera di Parità, nella consapevolezza che l'impegno di tutti i soggetti istituzionali è necessario per promuovere un cambiamento che sia effettivo e duraturo. Ma vedremo nel dettaglio quali sono state le attività svolte nel corso dell'anno precedente.

2. RAFFORZARE IL RUOLO

In relazione sia al nostro contesto occupazionale, che ai mutamenti di contesto accennati nel paragrafo precedente, diventa sempre più forte la assoluta necessità di contestualizzare il ruolo delle Consigliere e le loro attività, alla realtà del momento.

Tale necessità risponde anche alle sollecitazioni europee nel cui ambito di recente, come già accennato, sono in fase di negoziato almeno tre Proposte di Direttiva riguardanti in particolare la parità retributiva gli organismi di parità al cui negoziato ho dato un contributo fattivo.

Affermare e far conoscere il ruolo delle Consigliere è diventato il principale obiettivo da raggiungere. Nonostante la figura sia stata regolamentata da molti anni, le consigliere sul territorio hanno evidenziato una sottovalutazione del ruolo in quanto ancora poco conosciuto.

Far conoscere la funzione di garanzia e di controllo dell'adempimento delle norme faticosamente ottenute, ai protagonisti della vita pubblica, che insieme con le Consigliere hanno il compito di realizzare livelli superiori di pari opportunità, ma anche essere guardiani della verifica dell'impatto di genere di ogni atto compiuto dalle amministrazioni, risulta essere l'orizzonte ampio nel quale si deve muovere la Consiglieria di Parità.

Se questo è l'obiettivo da raggiungere, ovviamente, il metodo di lavoro è stato e rimarrà quello della discussione, del confronto, e della elaborazione collettiva all'interno della Conferenza delle Consigliere. Ricordo che la **Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità**, prevista dall'art. 19 del d. lgs n. 198/2006, vede riunite tutte le consigliere sul territorio per un confronto ed una condivisione di esperienze e buone prassi con l'obiettivo rafforzare le loro funzioni. Per un proficuo approfondimento delle problematiche in essere e per una maggiore condivisione delle scelte e degli obiettivi, le consigliere hanno adottato nel tempo, come metodo di lavoro la costituzione all'interno della Conferenza di Gruppi di Lavoro, su base volontaria; fondamentale, infatti, per un organismo così diffuso sul territorio la costruzione e condivisione della gestione delle attività previste dalla legge funzionale alla definizione del ruolo e dell'identità della consiglieria di parità. I risultati dei Gruppi di lavoro, infatti, vengono poi sottoposti alla Conferenza Nazionale affinché li condivida in modo da realizzare un unico *modus operandi* delle Consigliere sui territori.

Tra i principali risultati del lavoro dei Gruppi, che hanno contribuito notevolmente alla costruzione di un'identità più unitaria della figura della consiglieria di parità, ricordo l'adozione di un format predisposto a cura del mio Staff per la redazione del Rapporto annuale sull'attività delle consigliere territoriali. Si tratta di un risultato fondamentale, che ha permesso la comparazione delle diverse realtà territoriali in un'unica sintesi che viene poi presentata pubblicamente e che ne permette una maggiore visibilità, così come anche l'adozione di modulistica ed un Vademecum comuni per la trattazione dei casi di discriminazione. Nel corso del 2022 non vi sono stati gruppi specifici, ma come evidenziato nel prosieguo della relazione, si è reso necessario organizzare diversi incontri in sede plenaria anche per le novità di contesto cui si è già fatto cenno.

La Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità è quindi un'imprescindibile sede di discussione e confronto delle consigliere, che si allarga anche ai vertici delle istituzioni alle quali facciamo riferimento in via prioritaria e che hanno accompagnato i nostri incontri.

Grazie all'adozione da parte del Ministero del lavoro di piattaforme che consentono il collegamento da remoto, i compiti della Conferenza sono senz'altro stati agevolati, permettendo una riunione a distanza tra soggetti residenti diffusamente in tutto il territorio nazionale e anche un grande risparmio di risorse, di cui le consigliere sono spesso carenti. L'adozione della nuova modalità è stata vantaggiosa sia in termini di partecipazione che di adozione di decisioni.

Nel corso del 2022 si sono svolti i seguenti incontri della Conferenza, in relazione soprattutto alle modifiche legislative apportate dalla legge Gribaudo n. 162/2021, ma anche ad altri cambiamenti normativi che hanno riguardato la reportistica in materia di pari opportunità delle pubbliche amministrazioni:

- **25 gennaio 2022:** la prima riunione della rete verte sull'attuazione dell'art. 6, comma 2 del d.l. 80/2021, convertito nella legge 113/2021: le pubbliche amministrazioni, infatti, in un'ottica di semplificazione, sono chiamate a dotarsi dei Piani Integrati per l'Attività Organizzativa (PIAO) che vanno a sostituire diversi documenti sulla gestione del personale, tra cui anche il Piano di Azioni Positive (PAP, ex art.6, co. 5, d.l. 80/21) anche perché devono essere emanati i decreti attuativi e ciò potrebbe avere un impatto sulle competenze della consigliera di parità che ai sensi dell'art. 48 del Codice Pari Opportunità è chiamata a fornire un parere preventivo su detti PAP.
- **1° aprile 2022:** alla Conferenza è stata invitata la dott.ssa Tiziana Lang, esperta di politiche del lavoro, che ha fornito alla rete un aggiornamento su *“L'attuazione del principio della parità di genere nel PNRR: il ruolo delle consigliere”*. Come noto, infatti, la parità di genere è un principio trasversale agli obiettivi del PNRR e, soprattutto, l'ordinamento si è dotato di nuovi strumenti, come la certificazione di genere, sulla quale appunto è stata realizzata questa riunione a scopo formativo-informativo.

- **18 maggio 2022:** l'introduzione del nuovo art. 46-bis del Codice Pari Opportunità ad opera della citata legge Gribaudo n. 162/2021 in materia di certificazione di genere, ha avviato un percorso condiviso tra Ministero del lavoro, la sottoscritta (tra gli altri), e il Dipartimento Pari Opportunità per la stesura delle norme regolamentari attuative della normativa primaria. Si è ritenuto quindi opportuno, fornire, in linea con le funzioni della Conferenza, un seminario informativo dal titolo *“Certificazione di genere: prospettive generali”*, questa volta con l'apporto del dott. Pizzicannella del Dipartimento pari opportunità.
- **30 giugno 2022:** in attuazione della normativa sulla certificazione di genere, la Conferenza è stata convocata per l'individuazione delle consigliere di parità da inserire nel Tavolo permanente sulla certificazione di genere istituito con decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 5.4.2022.

Un altro strumento per rafforzare il ruolo è senz'altro rappresentato dalle riunioni dedicate all'attività di *“mentoring”*, ovvero delle riunioni dedicate allo specifico target delle Consigliere di nomina recente, sia per motivi conoscitivi, sia – e soprattutto – per trasferire esperienze e informazioni sul ruolo e conoscere le problematiche del territorio. Come di consueto, dato che le Consigliere si rinnovano ad ogni mandato, vengono organizzate, una o due volte l'anno delle riunioni specifiche

Per il 2022, sono stati organizzati n. 2 incontri di *mentoring*, il **3 e 4 febbraio**. Gli incontri hanno interessato circa 30 nuove consigliere. Negli incontri, che riguardano solo le consigliere di nuova nomina, si forniscono chiarimenti sul ruolo e i compiti attraverso la spiegazione del format sul rapporto annuale e si mette a loro disposizione del materiale attraverso la Piattaforma delle Consigliere di Parità.

Sempre in un'ottica del rafforzamento del ruolo attraverso la condivisione di metodi di lavoro e buone prassi, anche nel corso del 2022 è stato possibile realizzare una **serie di incontri territoriali**, che mi hanno vista impegnata insieme con la collega Molendini nei mesi di aprile e maggio in **13 incontri** con le singole regioni. L'incontro con i territori ha caratterizzato tutto il mio mandato fin dall'inizio, poiché ritengo che da lì provengano le sollecitazioni che possono stimolare il miglioramento, e la cui conoscenza diretta è

importante anche per favorire uno svolgimento del ruolo che sia il più uniforme possibile, caratteristica di rilievo per un organismo come il nostro così diffuso in realtà del tutto diverse.

Dal punto di vista dell'esercizio del ruolo, resosi sempre più complesso anche alla luce degli sviluppi della normativa in materia di pari opportunità, rimangono pendenti di soluzione le seguenti problematiche che permetterebbero uno svolgimento del ruolo più pieno e con la possibilità di sviluppare maggiori potenzialità:

- redigere un codice di condotta soprattutto per i casi di inconfiribilità e per i rapporti tra consigliere sul territorio: nel secondo caso, spesso si rileva una condotta poco collaborativa tra le consigliere effettiva e supplente che invece occorre valorizzare, specie alla luce della scarsità di risorse, e che ostacola uno svolgimento appieno del ruolo, a volte creando anche problemi di gestione;
- giungere alla redazione di un bando di reclutamento standard delle nuove Consigliere che sia adottato dagli enti locali per individuare la candidata da nominare consigliera. Ciò per ovviare all'eterogeneità riscontrata nella formazione curricolare delle candidate e per far sì che vi sia una effettiva competenza legata alla conoscenza del mercato del lavoro del territorio e alla normativa di riferimento. Uno dei problemi principali derivante dall'attuale normativa è che si è tentato di modificare, infatti, è la possibilità di ricoprire il ruolo in due province diverse, possibilità che non garantisce un servizio congruo e comporta di fatto un prolungamento improprio del mandato; inoltre, la conoscenza e il rapporto col territorio rappresentano un requisito spesso non richiesto dall'ente per la nomina della consigliera di parità ma essenziale;
- risolvere il problema del finanziamento: il fatto che a partire dal 2015 le spese e gli oneri per l'attività e il pagamento delle indennità sia stato trasferito in capo agli enti locali ha generato una situazione di disomogeneità sul territorio quanto all'espletamento delle attività, problema che si potrà risolvere probabilmente solo con la ricostituzione del fondo nazionale.

2.1. Rafforzare il ruolo: obiettivi dell'attività di Consigliera Nazionale

Gli obiettivi della mia attività, che mi sono posta fin dall'inizio del mandato, si possono riassumere nei seguenti punti:

1. prima di tutto rendere consapevoli le Consigliere del loro ruolo e il più possibile omogenee nelle loro attività e anche nelle loro concrete possibilità di funzionamento. Questo le rende più forti meritevoli di attenzione;
2. conoscersi e farsi conoscere: questa è stata una esigenza che è venuta avanti dalla rete delle consigliere: conoscere anche quello che fanno le altre Consigliere per un utile costruttivo scambio di buone pratiche. Abbiamo quindi chiesto e ottenuto dalla D. G. Innovazione la realizzazione di una piattaforma informatica con la quale le Consigliere possono interloquire fra di loro e conoscere quindi le azioni sul territorio. La rapidità e la semplicità del mezzo informatico avrà il compito di ottimizzare la conoscenza dell'impegno di tutte e aumentare quindi anche la consapevolezza del proprio lavoro; in questi anni la Piattaforma delle Consigliere di Parità, è stata implementata, ma occorre una maggiore consapevolezza delle potenzialità dello strumento, che progressivamente viene comunque arricchendosi di contenuti;
3. omogeneizzare la lettura dei report annuali, costruiti con una modalità condivisa in sede di Conferenza, da cui emerge una figura che abbastanza omogeneamente interpreta questo ruolo, ma soprattutto permette di presentarci pubblicamente con una identità immediatamente visibile e riconoscibile da parte degli altri attori della scena pubblica;
4. essere sempre presenti in tutte le progettazioni messe in campo dalle amministrazioni locali, alle quali le Consigliere si rapportano, per l'attuazione di piani di governo del territorio. Rivendicare il proprio ruolo di pubblico ufficiale, ma anche di promotrice di interventi legati alla realizzazione di parità e pari

opportunità, è il contributo più utile all'amministrazione per una corretta gestione della progettazione locale;

5. infine, creare legami forti col territorio con una politica di alleanze non solo sui contenuti ma anche sulle azioni da realizzare insieme, utilizzando gli accordi e i protocolli nazionali stilati come via maestra, indicazione utile da proiettare sul territorio di competenza; quest'ultimo punto rimane per me molto importante in quanto la conoscenza del ruolo deve partire da un radicamento nel territorio.
6. Lo svolgimento dell'attività è sempre in linea con le direttive del Ministro del lavoro.

2.2. Rafforzare il ruolo: ottenere la funzionalità del ruolo - Conferenza Unificata

Fino all'anno 2015 l'art. 18 del d.lgs. 198/2006 prevedeva un Fondo nazionale per le attività delle consigliere di parità destinato a finanziare le spese relative alle attività di tutte le consigliere (nazionale, regionali e provinciali) comprese le spese relative alle loro attività, i compensi degli esperti da loro eventualmente nominati, le spese relative alle azioni in giudizio, le spese relative al pagamento di compensi per indennità, rimborsi e per la remunerazione dei permessi loro spettanti, nonché quelle per il funzionamento e le attività della rete (oggi Conferenza nazionale delle consigliere) e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni predisposte con gli enti territoriali allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere stesse.

A partire dalle modifiche del 2015 (art. 35 del d. lgs. 151/2015), l'impegno finanziario a sostegno delle attività delle Consigliere Regionali, delle Città metropolitane e aree vaste, è stata posta e sarà a carico degli Enti di appartenenza.

In particolare, il Fondo Nazionale è stato sostituito con un Fondo destinato a finanziare esclusivamente le spese relative alle attività della consigliera nazionale di parità, comprese le spese per le missioni e le spese relative al pagamento delle indennità, dei rimborsi e dei permessi, e al tempo stesso è stata prevista la possibilità per l'ente territoriale che ha

proceduto alla designazione della consigliera di parità di attribuire, a proprio carico, un'indennità mensile, differenziata tra effettiva e supplente, sulla base di criteri determinati dalla Conferenza unificata.

Questo impegno richiesto, ovviamente, ha risentito in modo negativo del passaggio dalle province alle aree vaste e aree metropolitane, passaggio che crea disagi prima di tutto economici, ma spesso anche di funzionamento generale dell'Ente stesso.

La stessa situazione determina, in molti casi, anche il mancato utilizzo di quei fondi nazionali residui, di cui sopra, derivanti dalle annualità nazionali e che a volte giacciono inutilizzati nel bilancio del nuovo Ente.

Ricordo qui che di grande aiuto, fin dall'inizio è stata la circolare del Ministero del lavoro datata 22/02/2016 (All. 2), che ricordava agli Enti di ottemperare agli impegni normativi relativi alla nomina della Consigliera e alla fornitura dei sostegni sia strutturali che operativi per il suo funzionamento; ma anche quella del 13/05/2016 (All. 3) del Ministero dell'economia e finanze che chiarisce la destinazione d'uso dei fondi assegnati alle Consigliere imprescindibilmente legati alla sua attività e non utilizzabili altrimenti. La circolare naturalmente fa riferimento ai fondi residui delle annualità precedenti il 2015 che derivavano dall'ex Fondo nazionale.

Per affrontare questo ed altri problemi legati alla territorialità delle Consigliere, buona parte della mia attività è stata rivolta al dialogo con gli Enti locali, soprattutto attraverso la struttura della Conferenza Unificata, per cercare di sensibilizzarli su tali problematiche gestionali.

Il dialogo con la Conferenza Unificata si è alternato in più momenti. La Conferenza interviene ogni due anni con una delibera che stabilisce l'entità dell'indennità delle Consigliere, che però ancora non rende giustizia alla complessità della loro attività.

L'ultima deliberazione risale al 2021 (delibera n. 148/CU del 7.10.2021), ed ha riconfermato anche per il biennio 2021-2022 l'indennità in un massimo di 780 euro per le regionali effettive (390 per le supplenti) e 68 euro per le provinciali effettive (34 per le supplenti), cifre al lordo, la cui entità è evidentemente non commisurata ai compiti che sono chiamate a svolgere le consigliere. A parte le indennità, inoltre, non tutti gli enti locali,

mettono a disposizione risorse per il finanziamento di attività o spese necessarie per intervenire in giudizio nei casi di discriminazione.

Nel corso del mio mandato ho provato più volte a sensibilizzare la Conferenza su queste tematiche, che spesso provocano un ritardo o un comportamento poco virtuoso degli enti locali verso le Consigliere di parità che non si vedono corrispondere le – pur esigue – indennità dovute. Le provinciali, infatti, costituiscono la maggioranza delle Consigliere. Ho tentato di risolvere questo problema fin dal 2018 chiedendo udienza al Segretario della Conferenza Unificata, prima il dott. Naddeo e poi il Cons. Gallozzi, per finire con il Capo Dipartimento per gli Affari Regionali Cons. Siniscalchi.

A seguito di questi incontri, solo le Regioni si sono dimostrate più disponibili, innalzando infatti l'indennità dai 90 euro mensili originari (45 alle supplenti) all'attuale cifra compresa tra i 390 e 780, per le effettive, e tra i 195 e 390 per le supplenti, come già indicato, sempre nel rispetto dei propri vincoli di bilancio.

Comportamento inaccettabile che abbiamo denunciato in molte sedi: sono stati sensibilizzati a suo tempo, la Ministra del lavoro Catalfo, la Sottosegretaria Puglisi e gli stessi Segretari Generali dell'UPI e ANCI, ma senza risultati concreti.

Nel corso del 2021, ho riprovato a sensibilizzare la Conferenza, con un incontro (6 aprile) con la cons. Siniscalchi e 2 note ufficiali, una n. **7735 del 20.4.2021** e **9471 del 17 maggio**, sulla base degli esiti del ciclo di incontri territoriali con le consigliere, sulle note criticità del ruolo. La questione è ancora aperta e la sensibilizzazione della Conferenza Unificata è sempre un obiettivo da perseguire in quanto la ritengo la sede idonea ove mettere a confronto le esigenze del territorio e quelle più centrali, al fine di consentire uno svolgimento uniforme del nostro ruolo.

Bisogna ricordare inoltre, che negli ultimi anni sono aumentate le funzioni attribuite alle Consigliere che se da una parte aumentano il lavoro da erogare, rendono anche più visibile e utile la figura della Consigliera di Parità.

Infatti, le competenze delle Consigliere di Parità non si limitano solo all'ambito discriminatorio, ma afferiscono ad una serie di compiti che vanno anche oltre la norma di riferimento: mi riferisco a leggi nazionali come l'art. 57, comma 1-bis del d. lgs. 165/2001,

che affida alle Consigliere un controllo e tutela giudiziale per la salvaguardia del principio di non discriminazione nelle Commissioni di Concorso nel pubblico impiego (un terzo deve essere donna), di legittimazione ad agire nei confronti delle Giunte comunali che non rispettano le percentuali di presenza di ambedue i sessi (40%, legge Delrio, art. 1, c. 137, legge n. 56/2014), la costituzione civile in ambito penale per le molestie sessuali e infine l'inserimento della funzione delle Consigliere di Parità nel Piano nazionale contro la violenza di genere.

Da ultimo, la più volte citata **legge 162/2021** (*“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”*), ha recato importanti modifiche al d. lgs 198/2006, ampliando la portata definitoria delle discriminazioni dirette/indirette ed inserendo ulteriori adempimenti per il Ministero del lavoro e per le Consigliere di Parità con particolare riferimento ai rapporti biennali e la certificazione di genere.

Tutto questo impegno, purtroppo si inserisce in una condizione di rilevante inadempienza nell'ottemperare ai propri obblighi normativi da parte degli Enti di riferimento: la lentezza nell'avviare il percorso delle nuove nomine e una sostanziale superficialità nell'esaminare le competenze presentate a sostegno della candidatura, ha prodotto nel tempo, un certo ritardo nelle nomine che si sta però recuperando.

Nel rapporto tra ente e consigliera, relativo all'erogazione dell'indennità, finalmente nel 2021 la Divisione V della D.G. rapporti di lavoro, la struttura del Ministero presso cui sono in carico, ha fornito un'interpretazione della norma che ha inciso proprio sull'erogazione della stessa, nel caso specifico relativo alla Consigliera di Mantova: molti enti, infatti, si oppongono al versamento degli importi arretrati di indennità. In tal senso è intervenuto finalmente il parere dell'amministrazione che ha sottolineato l'incoerenza di tale decisione dell'ente con l'importanza che il legislatore dà al ruolo di consigliera e gli impegni presi in sede di Conferenza Unificata.

Pur nella consapevolezza di questo importante risultato, è necessario però un impegno più forte su questo fronte per far sì che vi sia un comportamento uniforme su tutto il territorio nazionale, compito che continuerò a svolgere anche nei prossimi tempi.

2.3.Rafforzare il ruolo: Protocolli d’Intesa con altri organismi

Il rapporto con gli altri organismi istituzionali e attori del mercato del lavoro ha rappresentato da sempre un punto di forza nello svolgimento del ruolo e che rende la dimensione istituzionale del ruolo della Consigliera di Parità. Nel rapporto con le altre istituzioni, ricordo di aver sottoscritto i seguenti Protocolli d’Intesa:

- **Dipartimento Pari Opportunità** (Protocollo del 9 febbraio 2016)
- **Consiglio Nazionale Forense** (Protocollo del 22 giugno 2017)
- **Ispettorato Nazionale del Lavoro** (Protocollo del 6 giugno 2018)
- **Ministero per l’istruzione, l’università e la ricerca** (Protocollo del 30 gennaio 2018).
- **Rete CUG** (Accordo di Collaborazione)
- **Protocollo Intesa Action Aid International Italia Onlus** (Protocollo del 23 febbraio 2021)

Per quanto riguarda questi protocolli, sono scaduti quello con il Dipartimento Pari Opportunità, il Ministero per l’Istruzione ed Action Aid.

Con il **Dipartimento Pari Opportunità** è comunque continuata in questi anni la collaborazione della sottoscritta basandosi sempre sulla partecipazione attiva a cui sono stata chiamata, in particolare come contributo dal punto di vista delle Consigliere. In particolare, nel corso del 2022 si è instaurata una prolifica collaborazione per l’attuazione dell’art. 46-bis del Codice relativo alla Certificazione di Genere.

Il rinnovo del Protocollo d’Intesa con il Dipartimento rimane comunque un obiettivo da perseguire, data la condivisione di tematiche ed obiettivi più generali nel rispetto delle identità istituzionali. Le attività con il Dipartimento sono meglio descritte comunque più avanti.

Il Protocollo d’Intesa con il **Ministero per l’istruzione, l’università e la ricerca**, era stato stipulato per il superamento degli stereotipi di genere che influenzano i percorsi formativi e alimentano i fenomeni discriminatori, e che rappresenta un ambito di attività in

cui le Consigliere sono da sempre fortemente impegnate attraverso progetti e collaborazioni con le scuole. Il Protocollo è stato sottoscritto il 30 gennaio 2018 ed è scaduto a gennaio del 2021. Molte Consigliere territoriali lo hanno replicato a livello locale per le loro attività.

Anche il rinnovo di questo Protocollo rimane un obiettivo importante, dato l'impegno notoriamente profuso dalle Consigliere di Parità con le scuole del territorio per la promozione di una cultura paritaria e di lotta agli stereotipi che ultimamente aveva avuto come protagonista lo studio delle materie STEM tra le ragazze, in linea con i principali obiettivi sia ONU che poi europei e nazionali.

Non è un compito semplice anche perché di recente il Ministero si è di nuovo diviso in Istruzione e Università e ciò ha rallentato senz'altro la ricerca di un percorso condiviso, che comunque proseguirà nell'anno successivo.

Il Protocollo d'Intesa con il Consiglio Nazionale Forense invece non ha scadenza, è stato firmato in data 22 giugno 2017, ha prodotto l'attivazione sul territorio di una serie di corsi e seminari in diritto antidiscriminatorio per avvocati al fine di creare una *short-list* di professionisti cui le Consigliere territoriali potranno rivolgersi per effettuare le loro valutazioni legali dei casi di discriminazione. In quest'attività sono coadiuvata dalla collega supplente, Molendini, che ha curato su mio incarico tutta l'organizzazione e la gestione dei corsi sul territorio, nonché i rapporti con il Consiglio Nazionale Forense, e di cui si rende conto più dettagliatamente nella parte di Rapporto di sua competenza.

Le Consigliere Regionali e Provinciali quindi in collaborazione con i Comitati Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di pari livello locale hanno organizzato corsi in materia di diritto antidiscriminatorio certificati che sono proseguiti per tutto il 2019 sul territorio e nel 2020 hanno subito un rallentamento per i noti motivi di emergenza sanitaria, ma sono ripresi nel 2021 e nel 2022 finalmente si è giunti alla realizzazione della *short-list*.

Tutti i corsi per essere certificati devono garantire un monte ore di frequenza, pari all'80%: sono stati anche concordati con il Consiglio Nazionale Forense le modalità per integrare le ore mancanti in modo da certificare tutti i corsi in modo uniforme, per un totale di 40 ore e su argomenti strettamente legati al Codice Pari Opportunità e ruolo delle

Consigliere di Parità. I partecipanti devono sostenere poi un esame finale che li rende idonei all'iscrizione nella short-list. Per i dettagli si rinvia alla relazione della collega.

Tale short-list è stata finalmente inserita all'interno della Piattaforma delle Consigliere di Parità ed è accessibile solo alle stesse. Inoltre, può essere implementata man mano che i territori continuano a fare corsi.

La collaborazione con **l'Ispettorato Nazionale del Lavoro** è sempre stata un elemento fondamentale del nostro ruolo.

A questo riguardo, come 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 con i rispettivi uffici degli Ispettorati Territoriali e Ispettorati Interregionali del Lavoro (ITL e IIL) di appartenenza territoriale.

A seguito quindi dell'istituzione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro avvenuta con d. lgs. n. 149/2015, abbiamo perciò rinnovato il Protocollo che da tempo era in vigore con l'Ispettorato che scade a giugno 2023.

La collaborazione prevista nel Protocollo si sostanzia nel reciproco aiuto nella trattazione di casi di discriminazione di genere che possano emergere a seguito di segnalazioni o ispezioni, sulla collaborazione e scambio di informazioni relativamente ai rapporti biennali, posto che le consigliere devono segnalare all'Ispettorato eventuali inadempimenti.

Inoltre, a partire dal 2016, come già relazionato, si è realizzato un lungo lavoro di collaborazione per il miglioramento della scheda di rilevazione delle dimissioni delle lavoratrici madri e lavoratori padri ex art. 55 del d. lgs n. 151/2001, sia nei contenuti che nelle modalità, che sono divenute informatiche e non più manuali.

Il modulo per la raccolta dei dati, infatti, si è arricchito di nuove informazioni che migliorano la conoscenza di questo fenomeno, come ad esempio la situazione familiare della madre lavoratrice, le caratteristiche della mansione svolta, le eventuali difficoltà di conciliazione e le motivazioni dell'abbandono, elementi che sono stati introdotti a seguito di uno studio presso l'Università di Bologna, in collaborazione con l'Ispettorato e le

Consigliere, e che è stato presentato nel corso di un seminario presso la stessa Università il 5 febbraio 2016.

L'utilizzo di tali modelli informatizzati è stato poi avviato nel febbraio 2017, per cui il nuovo contenuto e la sua informatizzazione è stato l'oggetto di un corso di aggiornamento con modalità *webinar* per gli ispettori del lavoro in tutte le direzioni territoriali, nell'ambito delle attività progettuali a me facenti capo all'ex ITALIA LAVORO S.p.A., poi divenuta ANPAL Servizi S.p.A. col D. lgs n.150/2015, con il Progetto "*Pari OPP*", e che si è svolto in due edizioni, il 23 giugno e il 3 luglio 2017.

A partire dal 2017, quindi, i dati sono stati raccolti con queste nuove modalità.

I contenuti e quindi le informazioni che da questi derivano sono una fonte certa di valutazione delle ragioni che spingono le donne a presentare le dimissioni nel primo anno di vita del bambino e che, spesso, significa l'allontanamento definitivo dal posto di lavoro da parte della donna.

I dati raccolti nella Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni dei genitori lavoratori a cura dell'Ispettorato sono poi oggetto di una Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità, organizzata in collaborazione con l'Ispettorato stesso e che per l'occasione, si svolge "*a porte aperte*", con la partecipazione anche delle parti sociali.

Quest'anno la presentazione dei dati relativi alle convalide ex art. 55 d. lgs 151/2001 è avvenuta il **15 novembre 2022**, ed ha riguardato l'annualità 2021.

Il rapporto di quest'anno elaborato a cura dell'INAPP ci restituisce un quadro sostanzialmente immutato rispetto al passato per quanto riguarda la tipologia di recesso (prevalenza delle dimissioni), incidenza di genere (ovvero la conferma del ruolo prevalente dei recessi femminili), incidenza delle variabili di età, cittadinanza, anzianità professionale e settore economico. Si registra come cambiamento rispetto alla precedente annualità la ripresa delle convalide e l'aumento di oltre il 50% delle convalide relative a lavoratori padri, anche se non viene alterato in modo sostanziale lo squilibrio di genere nelle varie tipologie di recesso.

Si è parlato anzi di un ritorno alla fase pre-pandemica del 2019, a partire dal 2021, con la ripresa delle attività produttive, superando il dato evidenziato nel 2020 di

contrazione dei recessi dal mercato del lavoro soggetti a convalida e dovuti alla particolare circostanza emergenziale caratterizzata dalla presenza di misure conservative del posto di lavoro.

La Relazione completa è disponibile al link indicato a pag. 8.

Per quanto riguarda il rapporto con i CUG, sin dal mio insediamento ho collaborato con la **Rete dei CUG**.

La **Rete dei CUG** è un'organizzazione informale ma regolata da un manifesto costitutivo, approvato dalla precedente **Ministra della funzione pubblica**.

Il collegamento forte passa attraverso non solo dal ruolo della Cabina di Regia nazionale, di cui faccio parte ai sensi del Decreto dei Capi Dipartimento di Funzione Pubblica e Pari opportunità 11.11.2020, ma anche attraverso la collaborazione nella valutazione dei piani di azioni positive, obbligatori per tutti gli enti pubblici, e alla formulazione da parte della Consiglieria di Parità del parere altrettanto obbligatorio.

Partecipo regolarmente ai lavori del Gruppo Monitoraggio dei CUG presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica, per l'elaborazione di pareri richiesti dalle pubbliche amministrazioni sulla composizione/compiti ed altre problematiche inerenti il funzionamento dei CUG.

Dopo il forte rallentamento dovuto all'emergenza sanitaria, le attività del Gruppo sono riprese nel corso del 2021, e continuate nel 2022.

La collaborazione con la Rete dei CUG viene espletata soprattutto nella partecipazione al Gruppo di Monitoraggio.

Il **Protocollo d'Intesa Action Aid International Onlus** è un protocollo stipulato tra l'associazione e le consigliere di Calabria, Puglia e Basilicata, oltre che alla sottoscritta, volto al sostegno di donne impiegate in agricoltura, con particolare riferimento alle Azioni 7 e 9 del Piano triennale di lotta al Caporalato, che vede impegnate le Consigliere di Parità sul territorio sia come tutela contro le discriminazioni sul lavoro anche in questo settore economico che come sensibilizzazione verso i diritti e le tutele dei lavoratori.

In particolare, il Protocollo si riferisce al Progetto *“BRIGHT - Building RIGHTS-*

based and Innovative Governance for EU mobile women project” ai sensi dell’Accordo di Action Aid International Italia Onlus con la Commissione Europea n. 874511, ed ha scadenza ad ottobre 2021, nel corso del 2022 si sono ultimate le attività, raccolte in un volume e con evento finale il 14 dicembre a Bari, dal titolo **“Il lavoro dipendente in agricoltura. Quale visibilità per le donne”**.

Informazioni più specifiche sono nel rapporto della collega Molendini che ne segue da vicino gli sviluppi.

3. RISULTATI E NUOVE CRITICITÀ - ATTIVITÀ DI RETE

L’attività di sensibilizzazione degli enti locali ha portato, nel corso del 2022, alla nomina di 27 Consiglieri Provinciali, tra effettive e supplenti e 16 Consiglieri Regionali, sempre tra effettive e supplenti, per un totale di 43 nomine.

Operanti sul territorio abbiamo, quindi, complessivamente (tra effettive e supplenti) n. 198 Consiglieri tra Città metropolitane, Aree vaste e Province Autonome, e n. 36 Consiglieri Regionali, tenuto conto che le Regioni a Statuto speciale non sempre nominano la supplente (es. Friuli e Sicilia).

Questo risultato testimonia secondo me due cose: l’attenzione da parte della nostra Direzione Generale a vigilare sul corretto funzionamento della rete, ma anche un segnale positivo da parte delle istituzioni locali che si sono attivate per avviare le procedure di selezione delle candidature da sottoporre alla firma del Ministro.

Nell’assoluta convinzione che tutte le Consiglieri, anche di nuova nomina, sono assolutamente competenti nel merito del loro incarico, e che la cosa più utile per rendere fruttuosa questa competenza è quella di condividere esperienze e approfondimenti accumulati nelle attività svolte, che si concretizzano soprattutto nella modalità di lavoro rappresentata dalla costituzione di Gruppi di lavoro; anche se durante il 2022 non si sono costituiti Gruppi di lavoro specifici, i seminari organizzati hanno rappresentato un momento importante di condivisione di conoscenze e scambio di prassi utili per la rete.

Inoltre, ripetendo l'esperienza del 2021, sono stati organizzati di nuovo con la rete gli incontri con i singoli territori, altro strumento molto utile per conoscere da vicino la situazione locale.

Si è trattato di incontri tendenti a far emergere, oltre alle note criticità già esposte, anche la situazione locale dal punto di vista del mercato del lavoro; inoltre, tali incontri hanno fornito interessanti spunti di riflessione su come ciascun territorio alla fine declina diversamente il principio di parità di genere e pari opportunità.

Al di là degli esiti di queste riunioni, i cui apporti hanno poi arricchito la Conferenza Nazionale, questa nuova modalità di incontri online, ha avuto un impatto senz'altro positivo sull'attività della rete, permettendole di superare l'ostacolo principale che è quello relativo agli spostamenti per la partecipazione alle riunioni, grazie alle Piattaforme, e permettendo così un effettivo scambio di buone prassi e di esperienze nei territori diversi, e nel raccordo anche con l'ufficio nazionale.

Come ricordato più volte, la D.G. dei rapporti di lavoro e la D.G. dei sistemi informativi, si sono adoperate a partire dal 2019 per attivare una **Piattaforma informatica** dedicata esclusivamente alle Consigliere come luogo di scambio di buone prassi, contenuti di lavoro, e comunicazione, mettendo a disposizione della rete un importantissimo strumento di lavoro che dovrebbe consentire il rafforzamento del ruolo. I lavori di preparazione si sono svolti nel corso dell'anno, gli uffici hanno lavorato in stretta collaborazione, e il nuovo dispositivo è stato lanciato nel gennaio 2020. Sono proseguite anche nel 2022 le attività di implementazione dello strumento, che contiene ora numerosi documenti utili alla loro attività e cresce sempre di più.

Oltre alla rete alle consigliere di parità, preziosa è la nostra collaborazione con il sindacato. Purtroppo, negli anni scorsi i tentativi di riallacciare i legami non sono andati a buon fine, ma l'obiettivo è sempre quello di ristabilire un legame più strutturato.

4. ADEMPIMENTI OBBLIGATORI

4.1. Elaborazione delle relazioni annuali dell'attività della Consigliera

Il cammino del lavoro della Consigliera si deve misurare con grande trasparenza e spirito di collaborazione, con l'obiettivo di una sostanziale integrazione di intervento.

In altre parole, la relazione annuale dell'attività non è un adempimento fine a sé stesso, ma diventa il testimone della presenza e della visibilità della Consigliera.

Lo schema della relazione annuale concordata e resa uniforme per tutta la rete, come sopra citato, è stato un lavoro indispensabile per avere una lettura delle attività che sia di confronto e di raccordo, che mostra e fa emergere sia le differenti realtà dei territori, sia una lettura autentica, sul territorio, del fenomeno discriminatorio in ambito occupazionale, dando quindi corpo e ragione d'essere al ruolo della Consigliera di Parità.

L'adozione e la condivisione di questo strumento di lavoro, ha permesso di realizzare un'analisi che ha impegnato l'ufficio durante tutto l'anno e soprattutto nella fase finale di raccolta dei rapporti delle colleghe territoriali che avviene entro marzo di ogni anno. Lo studio così svolto ha prodotto come risultato un primo report sull'attività delle Consigliere considerata nel suo complesso, e ha permesso, tra l'altro, anche di avere una visione del **fenomeno antidiscriminatorio** sul territorio. Il report viene presentato pubblicamente alla presenza delle Consigliere di Parità, parti sociali e istituzionali (All.1).

Un elemento importante di conoscenza che è stato introdotto, tra gli altri, con lo schema, è l'indicazione delle risorse (sia come strumentazione che come disponibilità economiche per l'attività) che l'Ente locale mette a disposizione delle Consigliere. Si tratta di un'indicazione importante perché ci permette di capire quanto l'ente possa incidere sull'attività della Consigliera e se vi sono margini di intervento dalle strutture centrali per sollecitarli ad adempiere.

Oltre a queste informazioni di carattere strutturale, sono interessanti i dati emergenti dalla lettura dell'attività delle Consigliere, come importante strumento per la definizione del ruolo.

Attualmente sono disponibili i dati relativi al 2021. I risultati per l'attività del 2022 saranno resi noti prevedibilmente nel corso di un evento verso metà dell'anno successivo, dato che la raccolta termina per legge a marzo di ogni anno.

Quest'attività ha permesso di fornire utili informazioni sul lavoro delle Consigliere nei tavoli nazionali e internazionali, in cui ci viene sempre chiesto, come Paese, di fornire dati numerici su molestie e su discriminazioni di genere.

4.2. Recepimento dei rapporti biennali delle aziende con più di cento dipendenti.

Fino al 2021, l'obbligo di redigere ogni due anni il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, descrittivo delle posizioni lavorative dei dipendenti in tutti i loro aspetti previsto dall'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità, interessava le aziende private e pubbliche con più di 100 dipendenti, raccolta già effettuata tramite la Piattaforma ministeriale ai sensi del D.M. 3.5.2018.

Sul finire del 2021, è intervenuta un'importante **modifica legislativa all'art. 46** che ha determinato una totale ridefinizione della platea dei soggetti obbligati e dei contenuti della piattaforma e quindi dei dati relativi al personale, che sono stati poi stabiliti da un nuovo decreto interministeriale del 23.3.2022.

Questa modifica è stata recata **dalla nuova legge n. 162/2021** del 5 novembre (Legge Gribaudo) che, come già detto, ha apportato importanti modifiche alla nostra normativa di riferimento, il Codice delle Pari Opportunità: infatti, oltre all'introduzione di un'ulteriore definizione della nozione di discriminazione diretta/indiretta in cui vengono esplicitamente codificate come discriminazioni anche i comportamenti discriminatori in fase di accesso al lavoro e che hanno una ricaduta sulla conciliazione familiare, una modifica importante riguarda proprio il regime dei rapporti biennali.

Innanzitutto, è stato abbassato il limite dell'obbligo di invio del rapporto dalle aziende con almeno 100 dipendenti, a quelle con almeno 50 dipendenti, modifica che sembra voler meglio rappresentare il mondo delle imprese italiano fatto di aziende di dimensioni medio-piccole, e lo ha reso volontario per le aziende con meno di 50 dipendenti; ma soprattutto ne ha cambiato il contenuto integrandolo con informazioni più dettagliate

(art. 46, lett. a) e b), soprattutto con riferimento alle assunzioni, alle misure che promuovono la conciliazione familiare e sui criteri adottati per le progressioni di carriera, ma confermando però l'importanza dello strumento informatico, che continuerà a rappresentare il metodo di raccolta dei rapporti, che rimane gestito dal al Ministero del lavoro.

Si tratta di una novità da tempo attesa dalle Consigliere, come anche la previsione della predisposizione da parte del Ministero del lavoro, di un elenco delle aziende che hanno inviato il rapporto e che non lo hanno inviato (art. 46, co. 2) nonché le modalità di trasmissione alla Consiglieria Nazionale delle aziende tenute all'obbligo di invio (su base regionale), oltre alle modalità di trasmissione alle Consigliere Regionali e Provinciali degli elenchi delle aziende tenute all'obbligo relativi ai territori di competenza, elenchi che dovranno essere inviati entro il 31 dicembre di ogni anno, quindi prevedendone in pratica anche un aggiornamento.

Tutto ciò ha comportato un enorme lavoro di aggiornamento della piattaforma informatica e l'emanazione del nuovo decreto interministeriale citato del 23.3.2022, che ha recepito tutte le nuove informazioni da inserire nel modello di compilazione.

Le Consigliere Regionali dovranno elaborare i relativi risultati trasmettendoli all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, alla sottoscritta, al Ministero del lavoro, al Dipartimento per le Pari Opportunità, all'ISTAT e al CNEL. Anche le Consigliere Provinciali avranno accesso ai dati dei territori di competenza, altra novità prevista dalla legge Gribaudo.

Il Rapporto Biennale rappresenta ora una chiave di lettura preziosa ed effettiva del mondo del lavoro in ottica di genere su tutto il territorio. Nel corso del 2022 è stata avviata la raccolta dei rapporti relativi al biennio 2020-2021.

La rilevazione che è stata effettuata nel 2022 sarà anche di particolare interesse perché comprende l'anno dell'emergenza sanitaria e quello successivo, oltre a fornire informazioni più dettagliate sugli istituti di conciliazione applicati.

La previsione del citato decreto circa la predisposizione degli elenchi delle aziende obbligate, che era una delle richieste più forti delle Consigliere dei territori per poter effettuare il controllo, è anche in corso di realizzazione.

L'invio di tale rapporto è un fattore importante per il ruolo delle Consigliere, prima solo regionali e ora di tutto il territorio, che permette di essere in relazione forte col tessuto produttivo locale e di accedere alle caratteristiche dell'organizzazione interna delle aziende offrendo, quindi, anche la possibilità di intervenire e suggerire, ma anche sollecitare, azioni correttive nei meccanismi delle carriere, degli incarichi e delle retribuzioni.

La nuova normativa ha dato quindi uno slancio molto positivo ad un adempimento normativo che seppure in vigore da molti anni, non aveva ancora consentito quella analisi in chiave di genere in modo uniforme.

Tra le cause di queste circostanze da un lato abbiamo avuto la difficoltà di elaborare un'analisi dei rapporti, a volte inviati anche in forma cartacea, che data la complessità dei dati comunicati attraverso le 8 tabelle previste dalla vecchia normativa (D.M. 17 luglio 1996), obbligava le Consigliere con più risorse ad avvalersi di un supporto esterno ingaggiato per il lavoro di elaborazione dei dati, non accessibile a tutte le Consigliere, e dall'altro la difficoltà più importante, ovvero quella di superare le caratteristiche dei dati richiesti, divenuti non significativi dai grandi cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro, aggiungendo così una ulteriore difficoltà nella compilazione del rapporto.

Con l'avvio della raccolta dei rapporti in modalità informatizzata messa a punto dal Ministero a partire dal 2018, si auspica che finalmente possa esserne data a questi documenti una lettura uniforme e affidabile in grado di permettere successive elaborazioni statistiche anche a livello nazionale.

Si tratta di un adempimento al quale comunque sia il Ministero che il mio Staff è impegnato in prima persona, sia per assistere i territori nel rendere compatibili i formati elettronici per la lettura dei dati, sia per le Consigliere stesse, che per rispondere alle numerose richieste di chiarimenti tecnico-amministrativi giunti all'ufficio direttamente o per il tramite dell'URP del Ministero.

Infine, come meglio vedremo nel prossimo paragrafo, il rapporto biennale diventa un importante strumento per la verifica dei requisiti per il mantenimento della certificazione di genere.

4.3. La certificazione di genere ai sensi dell'art. 4, legge 162/2021 (art. 46-bis d. lgs 198/2006)

Come noto, l'art. 4 della nuova legge citata 162/2021 ha apportato un'altra importante modifica al nostro Codice Pari Opportunità, introducendo con l'art. 46-bis la certificazione di genere quale strumento che attesta *"[...] le politiche e le misure concrete adottate dai datore di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità [...]"* (art. 46-bis, comma 1).

Il meccanismo è relativamente nuovo nel nostro panorama, e prevede un sistema di premialità, previsto dall'art. 5, destinando nel limite di 50 milioni di euro nel 2022 il finanziamento di uno sgravio contributivo dell'1% sui contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, ferma restando l'aliquota per il calcolo delle prestazioni pensionistiche e con un limite massimo di 50.000 euro per azienda.

Inoltre, il legislatore ha previsto anche un'altra forma di premialità (comma 3, art. 5), e cioè che le aziende private in possesso della certificazione della parità di genere alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, venga attribuito un *punteggio premiale* per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di stato e cofinanziamento degli investimenti sostenuti, i cui criteri applicativi verranno indicati dalle amministrazioni aggiudicatrici nei bandi di gara, avvisi, inviti relativi alle procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori ed opere, esperienze ancora poco diffuse in Italia se non a livello isolato (MEF, Lazio, Puglia), ma ben note in altri Paesi europei (c.d. Gender Procurement).

Un obiettivo molto ambizioso, che speriamo possa contribuire ad avviare un cambiamento reale nella cultura aziendale verso le pari opportunità.

Si tratta di una “*nuova*” competenza, uno strumento in più che viene rimesso alle Consigliere proprio grazie al collegamento con la loro conoscenza del territorio nelle reti e della situazione occupazionale, e grazie alla reportistica obbligatoria che le Consigliere interpretano ormai da tempo.

Nel corso del 2022 sono stati portati a termine gli adempimenti attuativi previsti dalla norma. In particolare, il decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 ha individuato

- la **Prassi UNI/PdR n. 125:2022**, denominata “*Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere*” che prevede l’adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni, (art. 1). Si tratta del documento chiave che ha stabilito gli ambiti rilevanti nell’organizzazione dell’azienda in cui “misurare” l’applicazione del principio della parità di genere;
- l’**organismo certificatore** della parità identificato in quegli organismi che a livello nazionale valutano le conformità ai sensi del Regolamento (CE) n. 765/2008, e che per l’Italia sono accreditati presso **ACCREDIA**, l’Ente unico nazionale di accreditamento designato dal governo italiano ai sensi del Regolamento citato (art. 2);
- i **nuovi compiti delle consigliere**, che sono previsti all’art. 3, unitamente alle rappresentanze sindacali aziendali, e che si sostanziano nell’esercizio del controllo e verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri della certificazione sulla base di un’informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento alla Prassi UNI citata. Qualora dal riscontro della relazione aziendale e del rapporto biennale (per le aziende che erano tenute a farlo, ma c’è la possibilità anche di presentarlo volontariamente per quelle inferiori a 50 dipendenti) si rilevassero anomalie o criticità, le consigliere (e le rappresentanze sindacali) potranno segnalarle all'organismo che ha rilasciato la certificazione previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse;

- l'istituzione in modo permanente del **Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere**, i cui componenti sono indicati con Decreto del 19 luglio 2022, tra cui la sottoscritta, già istituito con decreto del 5 aprile 2022;
- **l'esonero contributivo** per le aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere e ulteriori interventi per la promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, previsti dal **Decreto del 20 ottobre 2022 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia e con il Ministro dell'economia e delle finanze**, emanato in attuazione dell'art. 5, comma 2, legge n. 162/2021, e dell'art. 1, comma 138, legge n. 234/2021.

Come si può vedere dai numerosi provvedimenti innovativi, si tratta di raggiungere un obiettivo molto ambizioso e cioè che la parità di genere entri effettivamente nell'organizzazione delle imprese e produca un cambiamento duraturo che finalmente possa rendere realtà un'organizzazione del lavoro e del mercato del lavoro rispettosa dei ruoli che uomini e donne hanno nella società. La nuova legislazione sembra voler anche fomentare un maggior dialogo interistituzionale tra i vari soggetti coinvolti e sul quale speriamo presto di vedere risultati positivi.

4.4. Fenomeni discriminatori

Per quanto riguarda la rilevazione del fenomeno discriminatorio nei territori, ove le consigliere locali hanno la prerogativa di accogliere, ciascuna secondo il proprio livello, istanze individuali o collettive di carattere regionale (competenza desumibile dalla lettura degli artt. 36 e 37 del nostro Codice), è stato possibile finalmente fornire un dato numerico che rappresenta l'entità di lavoratori/trici che hanno denunciato o subito una situazione di discriminazione alle Consigliere sul territorio grazie all'adozione di una scheda condivisa per la redazione del rapporto annuale.

La scheda in formato elettronico comprende tutti gli aspetti delle competenze delle Consigliere, e lo Staff ha fornito anche una Guida alla compilazione. Anche se il dato così rilevato può non essere statisticamente significativo, rispecchia comunque una realtà di

difficile rilevazione, che le Consigliere riescono a far emergere grazie alla loro capillare presenza sul territorio e al lavoro di rete, per cui, attraverso la Conferenza Nazionale, è stato possibile condividere un format e quindi anche semplificare gli adempimenti.

L'Ufficio è quindi impegnato in questo lavoro di lettura ed analisi dei rapporti annuali delle Consigliere locali. Sono disponibili i dati del 2021 come già specificato sopra (All. 1), mentre per il 2022 è ancora in corso la raccolta dai territori e i relativi dati saranno resi noti nel corso del 2023. Come di consueto, i dati sono stati presentati in un evento pubblico il **15.11.2022**, in un evento congiunto in cui vengono presentati anche i risultati del Rapporto sulle convalide delle dimissioni dei genitori lavoratori ai sensi dell'art. 55, d. lgs. n. 151/2001, a cura dell'Ispettorato Nazionale. In questa occasione, sono state invitate anche le Ministre del lavoro e della famiglia, natalità e pari opportunità, nonché le parti sociali, come di consueto.

Per quanto riguarda le discriminazioni trattate invece a livello nazionale, ricordo che la competenza della sottoscritta è relativa ai casi di rilevanza nazionale di carattere collettivo (art. 37 D. Lgs. n. 198/2006).

Sono pervenute al mio ufficio circa 20 istanze che non erano di competenza e che sono state dirottate verso gli uffici competenti delle consigliere locali, con le quali c'è uno scambio di informazioni costante.

Inoltre, partendo proprio dal livello locale, nel corso del 2022 è emerso un altro ambito di controllo della composizione per genere degli enti privati gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, nell'ambito della rappresentanza di genere negli organismi elettivi, come in questi casi, circostanze che evidenziano come e quanto il ruolo delle Consigliere di Parità sia potenzialmente efficace nel verificare l'applicazione del principio di parità e pari opportunità nel nostro ordinamento.

Infatti, nel primo caso, le competenti consigliere territoriali di Valle d'Aosta, Piemonte Liguria e Lombardia, con la collaborazione anche dello Staff nazionale, hanno sollevato la questione dell'assenza di donne nell'elezione degli organismi decisionali e rappresentativi della Cassa Previdenziale dei Periti Industriali e Periti Industriali laureati, mentre a livello nazionale ho provveduto con un sollecito e un invito a tener conto di questo fattore nei

propri Statuti in una nota (prot. n. 7971 del 25 maggio 2022), indirizzata a tutti gli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociali di livello nazionale.

Un'altra questione rilevante ha riguardato la vicenda dell'ex ALITALIA, oggi ITA Italia Trasporto Aereo S.p.A., pervenuta alla mia attenzione. La vicenda riguardava presunte prassi discriminatorie poste in atto in fase di assunzione, che avrebbero determinato una presenza femminile non equilibrata in azienda, e che è stata oggetto anche di interrogazioni parlamentari.

In questo caso, ho coinvolto il Presidente della società (prot. n. 3858 del 28 febbraio) con una diffida a rimuovere le cause della discriminazione. La vicenda è poi proseguita con due incontri con il direttivo dell'azienda (21 marzo e 26 aprile) per cui mi sono stati forniti aggiornamenti sulle assunzioni effettuate fino a giugno 2022. L'azienda, inoltre, è stata citata in giudizio per discriminazione per maternità contro due dipendenti, seguite dalla Consiglieria della Città Metropolitana di Roma.

Sempre nell'ambito della tutela del principio di parità di genere, segnalo la lettera ai Presidenti di Camera e Senato (prot. n. 1236 del 17.1.2022) per sostenere la presenza femminile nelle istituzioni con particolare riguardo per il nostro Paese rispetto alla Presidenza della Repubblica, carica ancora non mai conferita ad una donna.

4.5. Pareri sui Piani di Azioni Positive delle aziende pubbliche/PIAO

In materia di reportistica sul personale in chiave di genere per la pubblica amministrazione, il riferimento era rappresentato, prima dell'entrata a regime della nuova normativa che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (**PIAO**), dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, in base al quale le Consigliere di Parità, ciascuna per il proprio corrispondente livello territoriale, forniva il proprio parere sui Piani di Azioni Positive nelle pubbliche amministrazioni, sia centrali che locali, in modo da orientarne l'azione verso una parità di genere sostanziale.

Si trattava di un adempimento importante, al quale ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D. Lgs n. 165/2001, era collegata la sanzione che prevedeva il divieto di procedere a nuove

assunzioni qualora le pubbliche amministrazioni non avessero adottato un Piano di Azioni Positive, sanzione su cui vigilavano le Consigliere di Parità.

Il 2022 ha rappresentato la transizione verso la messa a regime del nuovo assetto relativo alla reportistica, con l'approvazione dei regolamenti attuativi del nuovo regime dettato dalla normativa del 2021.

Ricordo infatti che **l'art. 6, co 1, del d.l. n. 80/21** (convertito ad agosto scorso con la legge n. 117/21) ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno devono adottare il PIAO, ovvero il Piano Integrato di Attività e Organizzazione che, tra l'altro, deve definire *“le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi”*. Si tratta di una misura volta ad un obiettivo di semplificazione della reportistica che i CUG e le amministrazioni devono predisporre in relazione alle performance dell'Amministrazione. La previsione aveva lo scopo di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni in modo funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

A questo riguardo, ci troviamo di fronte a dei notevoli cambiamenti di contesto, soprattutto normativo, che stanno inducendo ad una certa confusione su ciò che devono essere i contenuti delle azioni positive espresse o nei “vecchi” Piani di Azioni Positive (PAP), che comunque le amministrazioni con meno di 50 dipendenti continuano a redigere, ed il contenuto della “nuova” sezione del PIAO dedicata alle pari opportunità.

Facendo un passo indietro, il d.l. 80/2021, convertito dalla l. 113/2021, aveva istituito con l'art. 6, comma 6, il citato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che avrebbe dovuto contenere un'apposita Sezione dedicata alle pari opportunità, con riferimento alla lettera g) del comma 2 dello stesso articolo, in un'ottica di semplificazione degli adempimenti. Al fine di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni in modo funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), quindi, si è cercato di razionalizzare e semplificare la documentazione di performance delle amministrazioni, comprendendo in essa anche l'ambito delle pari opportunità.

A dare attuazione a tale norma è intervenuto quest'anno il d.P.R. 81/2022 che ha previsto all'art. 1, co. 1, lett. f) la soppressione degli adempimenti inerenti ai PAP, senza però al contempo abrogare formalmente l'art. 48. In questo passaggio, nulla è stato specificato circa il parere della consigliera.

L'emanazione di questo provvedimento è stata peraltro piuttosto tortuosa, essendovi anche stata una sentenza contraria del Consiglio di Stato n. 506/2022 del 2 marzo che ne metteva in risalto diverse criticità sostanziali, tra cui proprio il problema dell'abrogazione degli adempimenti e delle leggi ad esso collegate.

Ciò ha creato una situazione di incertezza sia per le amministrazioni che per le consigliere di parità: nel primo caso, infatti, molte amministrazioni continuano a redigere il PAP senza comunicare che esso è una sezione del PIAO o a volte lo inviano nella stessa modalità precedente in quanto amministrazioni con meno di 50 dipendenti non soggette all'obbligo reportistico, mentre nel secondo caso il silenzio della norma circa il parere delle consigliere non sembra legittimare da parte delle stesse la formulazione di un parere così come era previsto nell'ambito della vecchia cornice normativa, dando luogo quindi ad una discrasia con quella di funzione di controllo sulle pari opportunità che l'ordinamento attribuisce alle consigliere.

La norma, infatti, avrebbe dovuto esprimersi su questo aspetto procedurale relativo al parere.

Inoltre, sia le Linee Guida per la compilazione del PIAO che il D.M. n. 132/2022 e la circolare n. 2/2022 del Dipartimento Funzione Pubblica, non accennano a tale circostanza.

L'attuale norma prevede per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come è il caso dei piccoli comuni, che quindi si rivolgono alle consigliere provinciali prevalentemente, una modalità di redigere il PIAO in modo semplificato, in pratica esentandoli dall'inserimento del PAP nel PIAO (art. 6 D.M. 132/2022); anche qui, la norma non sembra specificare nulla, per cui, per tali enti, sembrerebbe essere ancora in vigore il "vecchio" art. 48 sia per la predisposizione del Piano che per il parere.

Come Consigliera Nazionale congiuntamente alla collega Molendini, ho segnalato tale incongruenza al Dipartimento Funzione Pubblica anteriormente all'adozione del regolamento con nota prot. n. 975 del 13.1.2022, sollecitata con nota prot. n. 2913 del 9 febbraio, nonché, sempre congiuntamente alla collega, abbiamo indirizzata anche al nuovo Ministro per la pubblica amministrazione una nota di richiesta di chiarimenti, prot. n. 16233 del 16.12.2022. La vicenda è ancora in fieri e proseguirà nel 2023 ma gli sviluppi saranno oggetto della prossima relazione.

Altro elemento che rappresenta una notevole difficoltà è la sovrapposizione della cadenza temporale di tali documenti con la programmazione in relazione al bilancio di previsione: per entrambi è triennale ma la norma impone un aggiornamento annuale che fa sì che ogni anno l'arco temporale viene spostato al triennio successivo e ciò crea confusione tra l'effettivo momento di inizio e fine del piano triennale relativo alle azioni positive. Anche questo aspetto potrebbe essere chiarito in modo da rendere la nuova programmazione più organica.

Nelle more di tali circostanze, poiché le amministrazioni continuano ad inviare i “vecchi” PAP, o le “nuove” Sezioni del PIAO, chiedendo i pareri alle consigliere, le quali comunque rappresentano per tutti i CUG un punto di riferimento, il 2022 si conclude con l'adozione di una indicazione condivisa con la rete che è quella di formulare comunque da parte delle consigliere che ricevono tali documenti e richieste in tal senso una valutazione, precisando che la cornice normativa è cambiata.

In questo quadro, bisognerà anche tener presente gli obiettivi della Strategia Nazionale di genere 2021-2026 (https://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0_genere.pdf), ed anche le Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, elaborate dai Dipartimenti per la Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri il 6.10.2022 sempre in un'ottica funzionale al PNRR anche per le pubbliche amministrazioni.

Anche se tali Linee guida prevedono sostanzialmente strumenti per “misurare” le pari opportunità all'interno delle amministrazioni finalizzate al PNRR, i contenuti si intrecciano con quelli del PIAO/PAP, influenzando nella loro redazione, per cui non è difficile

vedere in prospettiva una sovrapposizione di strumenti dal contenuto analogo che speriamo possa sollecitare un'ulteriore riflessione da parte di chi di competenza. Inoltre, la recente adozione anche da parte di pubbliche amministrazioni al di fuori del settore ricerca (ad es. AgID, Ministero della Salute), del Gender Equality Plan (GEP) che la Commissione Europea chiede per l'accesso al Programma di ricerca Horizon, contribuisce ad aumentare la confusione in proposito.

Per quanto riguarda comunque il momento attuale, ho fornito pareri alle amministrazioni centrali che ne hanno presentato richiesta, che per il 2022 sono ammontati a 6. Per gli enti locali, 46 sono stati i Piani pervenuti a questo ufficio, che ne verifica l'invio alla consigliera localmente competente, e provvede a inoltrarglielo se del caso.

4.6. Verifica della composizione delle commissioni di concorso del pubblico impiego

Anche questo è un altro adempimento previsto dall' art. 57, comma 1, lett. a) del d. lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 215/2012, in cui siamo impegnati a controllare il rispetto della presenza femminile nelle Commissioni di Concorso alle amministrazioni che ce ne fanno richiesta.

Come livello nazionale, per il 2021 l'ufficio ha esaminato n. **305** Bandi di concorsi con relative nomine di Commissioni provenienti da enti aventi rilevanza nazionale, per i quali risulta rispettato la quota di genere. Di queste commissioni, solo **4** non rispettavano, nella loro composizione iniziale, la normativa sulle quote di genere ma, a seguito di diffida, sono state integrate con la nomina di almeno un terzo di componenti donne.

4.7. Comitati di Sorveglianza dei Piani Operativi Nazionali di fondi comunitari

La partecipazione della Consigliera Nazionale ai Comitati di Sorveglianza di cui all'art. 47 del Reg. UE n. 1303/2013, ora sostituito dal nuovo regolamento sulla **programmazione comunitaria 2021-2027, Reg. UE 1060/2021, art. 38**, fa parte dei compiti e delle funzioni ascritte alle Consigliere di Parità ai sensi dell'art. 15, comma 3, del D. Lgs n. 198/2006.

In particolare, come Consigliera Nazionale faccio parte del Comitato di Sorveglianza di due piani operativi, il **PON Inclusione** e il **PON IOG/SPAO**.

Per il **Piano Operativo Nazionale sull’Inclusione Sociale** programmazione 2014-2020, il **Ministero del Lavoro - Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale** - è l’organismo responsabile.

Si tratta del primo Piano Nazionale presentato dall’Italia nell’ambito dell’inclusione sociale; il piano costituisce lo strumento di *policy* del governo nazionale per attuare l’obiettivo della lotta alla povertà e all’esclusione sociale previsto dalla Strategia Europea 2020 (Ob. 5) e che rappresenta anche l’adempimento derivante da alcune raccomandazioni che in passato la Commissione ha fatto all’Italia per non prevedere nel sistema di *welfare* un sostegno per le situazioni di povertà ed esclusione sociale.

In data 28 maggio 2015 si è insediato per la prima volta il Comitato di Sorveglianza la cui composizione e il cui funzionamento sono stati specificati nel Decreto Direttoriale n. 52/2015 della Direzione Generale per l’inclusione e le politiche sociali, ora denominata come sopra indicato.

Il Comitato si riunisce almeno una volta l’anno, e per il 2022 **si è riunito il 15 dicembre**. Durante questa sessione si procede sostanzialmente, all’approvazione dell’attività svolta nel corso dell’anno precedente, oltre ad altre informative importanti. L’evento annuale del PON organizzato sempre in relazione alla programmazione 2014-2020 non si è svolto nel 2022, è stato posticipato al 2023. Se del caso, partecipo anche ad altri eventi organizzati nell’ambito del PON. Si è concluso comunque il ciclo di programmazione 2014-2020 e a breve inizieranno le attività relative alla programmazione 2021-2027.

La Consigliera è comunque in contatto con la Direzione competente per individuare procedure di coinvolgimento delle Consigliere di Parità locali nella gestione e nelle procedure di valutazione partecipata del piano, ed implementare la già proficua collaborazione con gli uffici.

Per quanto riguarda il Comitato **IOG e SPAO**, si tratta del Comitato di Sorveglianza congiunto del PON *“Iniziativa Occupazione Giovani”* e del PON *“Sistemi di Politiche Attive per il Lavoro”* il cui organismo attuatore è l’ANPAL.

Il **Programma IOG (Iniziativa Occupazione Giovani)** è un programma di contrasto alla disoccupazione giovanile che rientra nella strategia europea che ha dato origine alla Garanzia Giovani e ha un ruolo chiave nell’affrontare in maniera unitaria il problema della disoccupazione e dell’inattività delle classi più giovani. Rivolto ai giovani dai 15 ai 29 anni, disoccupati o inoccupati, cerca di offrire loro un’occasione di lavoro, apprendistato e formazione/istruzione entro 4 mesi dall’inizio della disoccupazione. E’ attuato quasi interamente dalle Regioni che sono organismi intermedi del PON, mentre alcuni Progetti sono attuati direttamente da ANPAL.

Il **Programma SPAO (Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione)**, finanziato dal Fondo sociale europeo, supporta le riforme strutturali in tema di occupazione, mercato del lavoro, capitale umano e produttività e sostiene gli obiettivi di crescita dell'Italia.

Il Comitato di Sorveglianza nella riunione annuale, quindi procederà all’approvazione della relazione sull’attività dell’anno precedente, sui piani di comunicazione e valutazione, sull’audit, sullo stato di avanzamento del programma, oltre alla condivisione di esempi di buone prassi. Nel corso del 2022 il Comitato non si è riunito, ma vi sono state delle modifiche che hanno riguardato aspetti tecnici del finanziamento del PON IOG e sono state inviate le relazioni di sintesi sulle conclusioni delle valutazioni effettuate durante il periodo di programmazione e sui principali risultati ottenuti sui Piani che sono sempre sottoposti ai membri del Comitato di Sorveglianza per le opportune valutazioni.

5. LE RELAZIONI ESTERNE

La partecipazione ai tavoli, nazionali per me, locali per le Consigliere, costituiscono un elemento di grande utilità per socializzare la conoscenza e il ruolo della Consigliera come utile risposta al problema della visibilità del nostro ruolo.

Lavorare in rete con gli altri attori del mercato del lavoro rappresenta un punto di forza dell'istituzione che rappresentiamo.

Per quanto riguarda il mio coinvolgimento con altre istituzioni, elenco qui di seguito i soggetti con cui ho collaborato e collaboro nella mia attività.

5.1.Ispettorato Nazionale del lavoro

Richiamando quanto già descritto in precedenza, ricordo solamente di poter contare sulla preziosa collaborazione dell'Ispettorato anche per molte problematiche delle Consigliere sui territori, oltre che per la collaborazione per il noto rapporto sulle convalide delle dimissioni. Nel corso del 2022, come ricordato, il Rapporto sulle convalide è stato presentato il **15 novembre 2022**, ed ha esaminato le convalide del 2021. Per i contenuti, si rinvia al documento, il cui link è già stato indicato in prefazione, e a quanto già precisato rispetto al Protocollo d'Intesa.

5.2.Comitato Nazionale di Parità del Ministero del Lavoro

Oltre alle attività già illustrate con l'Ispettorato, nell'ambito dell'amministrazione che mi nomina, partecipo alle riunioni del Comitato Nazionale per le Pari Opportunità. Scaduto nell'ottobre 2017 e recentemente ricostituito, il Comitato, si è insediato finalmente alla presenza della Ministra Catalfo e della Sottosegretaria Puglisi il 26 ottobre 2020.

Il Comitato, purtroppo, penalizzato dal succedersi, dalla sua ricostituzione, di ben tre Governi e dalle molteplici urgenze dettate da un'emergenza sanitaria senza precedenti è tornato ad insediarsi il **30 novembre 2021**, alla presenza del nuovo Ministro Orlando, dandosi una nuova organizzazione dei lavori. Infatti, ha previsto l'organizzazione di **6 Gruppi di lavoro**, ognuno per 6 problematiche legate all'occupazione femminile (conciliazione, imprenditoria, gender pay gap, occupazione femminile, infrastrutture sociali e violenza).

I Gruppi si sono costituiti nella seduta del 14 gennaio 2022, ed hanno lavorato nei mesi di febbraio-marzo. I risultati sono poi stati approvati dal Comitato che si è riunito il 9 maggio, 6 e 16 giugno 2022.

La collaborazione con il Comitato, finalmente riattivato dopo lunghi periodi di inattività, è stata molto importante perché mi ha consentito di approfondire il legame con il mondo dell'associazionismo femminile che pure rappresenta un'altra forza importante dell'universo femminile da sempre impegnata sul fronte dell'emancipazione, della partecipazione attiva delle donne alla vita sociale e più in generale ad esercitare una cittadinanza attiva nella nostra società.

5.3.Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro ex d. lgs. n. 81/2008 del Ministero del lavoro e politiche sociali

Normalmente partecipo con diritto di parola ma non di voto. Per il 2022, ho partecipato all'insediamento della nuova Commissione nella sessione del **24 febbraio 2022**.

5.4.Tavolo Caporalato

Ai sensi dell'art. 25-quater del Decreto-legge n. 119 del 2018, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 136 del 2018, è stato istituito presso il Ministero del lavoro il Tavolo operativo per la definizione di una nuova strategia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura, presieduto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Nel corso del 2019, sono entrata a far parte del Tavolo e ho partecipato alla stesura del Piano triennale per la lotta al caporalato che, partendo da una **mappatura** dei territori e dei fabbisogni di manodopera agricola, affianca **interventi emergenziali e interventi di sistema o di lungo periodo**, seguendo 4 assi strategici: **prevenzione; vigilanza e contrasto; protezione e assistenza; reintegrazione socio-lavorativa**, e sviluppa per ciascuno di essi 10 azioni prioritarie. Le Consigliere di Parità sono state inserite sia come soggetti istituzionali di riferimento per le discriminazioni, sia nelle azioni che riguardano le campagne di sensibilizzazione verso il fenomeno (Azioni 7 e 9).

Nell'ambito del Piano, inoltre, il ruolo della Consigliera di Parità esce rafforzato dopo l'approvazione in sede di Conferenza Unificata il 7 ottobre 2021 delle nuove [Linee guida nazionali in materia di identificazione, protezione, assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura](#), in cui, tra i soggetti preposti alla Identificazione delle vittime, ci sono le Consigliere di Parità.

In questo ambito, inoltre, la sottoscritta con la collega supplente Molendini e le consigliere della Campania, Basilicata e Calabria hanno aderito al **Progetto BRIGHT**, promosso dall'associazione **ActionAid International Italia Onlus**, attraverso il Protocollo d'Intesa, volto alla formazione in materia lavoristica e al supporto abitativo delle lavoratrici agricole anche in collaborazione con i comuni, di donne provenienti soprattutto dai paesi dell'Est Europa, come meglio specificato nella relazione allegata della collega Molendini.

Il Tavolo è stato prorogato per un altro triennio fino al 3 settembre 2025 con D.M. del 17 giugno 2022 ed è tornato a riunirsi in data **19 dicembre 2022**, sessione durante la quale è stata ribadita la necessità di introdurre una visione di genere nella prossima progettualità ed è stato rimarcato l'impegno delle Consigliere Nazionali a coinvolgere tutta la Rete delle Consigliere di Parità in un incontro di approfondimento tematico. Ha partecipato la collega Molendini, come riportato nel suo report.

Il tema dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori è diventato un elemento centrale anche nella definizione delle Politiche agricole come possiamo vedere dalla recente riforma della PAC che rappresenta un traguardo storico perché accanto alla sostenibilità economica e sociale si inserisce a pieno titolo il tema della condizionalità sociale.

5.5. CUG Ministero del Lavoro

Dal punto di vista invece del rapporto con il **CUG dell'Amministrazione** che mi ospita, ho partecipato il **30 marzo 2021** alla riunione di insediamento del nuovo CUG del Ministero del lavoro con cui ho instaurato da subito una proficua collaborazione. Purtroppo, il cambio del vertice gestionale del Dicastero ha determinato un rallentamento dell'attività. Tuttavia, nell'ottobre 2021 è stato adottato il Regolamento di funzionamento

del Comitato ed è stato possibile iniziare la vera e propria attività del CUG.

Nel corso del 2022 il CUG è tornato a riunirsi il 24 gennaio, 21 febbraio, 4 aprile e 18 luglio.

Un importante risultato del 2022 è stato raggiunto con l'approvazione del "Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del lavoro e politiche sociali", nel febbraio del 2022, al quale ho fornito il contributo richiestomi, e anche per la collaborazione alla predisposizione della relazione annuale del CUG.

Inoltre, ho collaborato anche alla stesura di alcune proposte di modifiche al regolamento sul lavoro a distanza dell'Ispettorato Nazionale e ho partecipato a tutte le riunioni dell'organismo.

Si è trattato di una collaborazione molto attiva e interessante, anche perché il CUG è finalmente riuscito ad operare nonostante alcune difficoltà. A seguito del processo di riorganizzazione che ha interessato il Ministero del lavoro nel 2017, e che ha portato alla costituzione di ANPAL e Ispettorato Nazionale del Lavoro come Agenzie poste sotto la vigilanza del Ministero, i decreti del Presidente della Repubblica 26 maggio 2016, n. 108 e 109 avevano previsto l'opportunità di costituire un CUG unitario che rappresentasse al suo interno le componenti del personale del Ministero, dell'Ispettorato e dell'ANPAL.

Ciò ha rappresentato una grossa difficoltà poiché il personale è strutturato in modo diverso per tutti e tre questi ambiti, avendo quindi necessità e problematiche del tutto differenti le une dalle altre.

Dopo notevoli sforzi anche da parte della sottoscritta, comunque, il CUG si era costituito ed aveva cominciato ad operare. Purtroppo, nell'ottobre 2022 la Presidente si è dimessa ed è iniziata una fase di stallo delle attività.

5.6. Presidenza del Consiglio dei Ministri

Ricordo qui le attività in collaborazione con la Presidenza del Consiglio, alcune già menzionate.

5.6.1. Dipartimento Pari Opportunità

Piano strategico nazionale di contrasto alla violenza maschile sulle donne 2021-2023

Come già accennato, faccio parte e collaboro ai lavori per l'attuazione del Piano nazionale antiviolenza.

Come noto, da misura straordinaria, come era stato al suo avvio, il Piano è divenuto uno strumento di programmazione ordinaria per gli interventi nell'ambito della violenza maschile contro le donne. Faccio parte del Comitato Tecnico per l'attuazione dal 2018, Comitato istituito con D.P.C.M. del 25 ottobre 2018.

Come contributo delle Consigliere di Parità al Piano abbiamo fornito l'analisi dell'attività delle Consigliere, da cui emerge anche il dato delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Anche sul fronte del Piano, l'attività ha risentito dei rapidi cambi di Governo che ne hanno rallentato i lavori per l'approvazione del nuovo triennio, ma finalmente nel 2021 il Comitato è tornato a riunirsi, organizzato in sottogruppi di lavoro, e il 17 novembre 2021, infine, è stato approvato il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023.

Con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 19 luglio 2022, sono componente dell'Assemblea dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica previsto dall'art. 1, comma 149, della legge n. 234/2021 (legge di bilancio 2022, che ha modificato l'originario art. 5 del d.l. 93/2013 convertito nella legge 119/2013), e costituito con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 12 aprile 2022, in attuazione della convenzione di Istanbul.

La prima riunione si è tenuta il 6 settembre 2022.

Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese Progetto del DPO – PNRR (Missione 5 - Componente 1)

Come noto, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha reso l'obiettivo della parità di genere una delle tre priorità trasversali a tutto il Piano, a cui debbono concorrere tutte le Missioni del Piano, e dalle quali ci si aspetta quindi un impatto concreto. In particolare, l'art. 47 del d.l. 77/2021 ha introdotto a carico degli aggiudicatari di contratti connessi all'attuazione del PNRR l'obbligo di assumere almeno il 30% di donne e giovani per le attività oggetto dei contratti, mentre per le stazioni appaltanti l'obbligo di inserire tra le clausole per l'aggiudicazione requisiti quali il rispetto della parità di genere, l'assunzione di ulteriori quote di giovani e donne, misure di conciliazione e organizzazione aziendale innovativa.

Il PNRR, infatti, rappresenta lo strumento di attuazione della Strategia nazionale per la parità di genere e assieme alla regolazione nazionale della certificazione della parità di genere ha creato un sistema di certificazione nazionale che è già di fatto operante.

La certificazione sulla parità di genere, come noto, è stata introdotta dall'art. 4 della legge 162/2021 che ha introdotto nel nostro Codice Pari Opportunità l'art. 46-bis, e rappresenta una novità a livello istituzionale.

il Dipartimento Pari Opportunità ha operato, anche in collaborazione con la scrivente e il Ministero del lavoro, per costruire l'attuale sistema di certificazione nazionale.

Con decreto del Capo del Dipartimento per le pari opportunità del 1° ottobre 2021 venne costituito il Tavolo di lavoro sulla certificazione della parità di genere che in collaborazione con l'UNI, l'Ente Italiano di Normazione, ebbe il compito di individuare una serie di caratteristiche oggettive e di parametri da prendere a riferimento dalle aziende per raggiungere un'organizzazione che sia effettivamente volta alla parità, i cosiddetti KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione). Tali caratteristiche sono conosciute con il nome di Prassi UNI/PdR 125:2022 e sono state recepite nel decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022. Si tratta, quindi, di un percorso in cui l'azienda viene coadiuvata nella sua organizzazione interna, attraverso la

misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere rispetto ai parametri suddetti in un intervallo di tempo dato, con l'obiettivo di colmare i gap e incorporando definitivamente nella propria organizzazione il “nuovo” modello organizzativo raggiunto. Ciò costituisce inoltre uno specifico vantaggio nella partecipazione alle gare d'appalto pubbliche alle aziende in possesso della certificazione di parità alla data del 31 dicembre 2021 concesso da autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali per progetti cofinanziati da aiuti di Stato; parimenti, le stazioni appaltanti debbono indicare nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi alle procedure per l'acquisizione di servizi, forniture etc, criteri premiali per chi al 31 dicembre possieda tali requisiti relativi al rispetto della parità di genere.

Alla fine di questo percorso di adattamento, infatti, l'azienda otterrà la certificazione di genere che è prodotta da organismi accreditati tramite ACCREDIA, Ente Unico Nazionale di Accreditamento vigilato dal Ministero delle imprese e made in Italy, riconosciuto dal governo italiano ai fini del Reg. 765/2008, sulla base di tale Prassi. La certificazione dura tre anni e va ridiscussa alla fine del periodo.

Non solo, il meccanismo della certificazione prevede anche una premialità per le imprese virtuose, certificate ai sensi dell'art. 46-bis del d. lgs 198/2006, consistente in 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 per ciascuna azienda (art. 5 l. 162/2021 e art. 1, comma 276, l. 178/2020, modificato dall'art. 1, comma 138, l. 234/2021), a partire dall'anno 2022. Tale previsione è stata regolamentata dal decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Dipartimento pari opportunità e Ministero dell'economia e finanze del 20 ottobre 2022.

Si tratta di un obiettivo molto ambizioso che mira a produrre un cambiamento in senso paritario sostenibile e durevole nel tempo, attraverso proprio la modifica dell'organizzazione interna delle aziende.

Dal punto di vista delle consigliere di parità territoriali ho apprezzato il potenziamento del ruolo attraverso questi meccanismi ed ho anche ravvisato una concreta possibilità di azione rivolta soprattutto alle aziende piccole e piccolissime presso le quali promuovere una gestione orientata alla parità.

Infatti, nel corso del 2022 è stato anche chiarito il ruolo delle Consigliere di Parità rispetto alla certificazione, con il citato decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022, il quale ha stabilito all'art. 3 che *“Ai fini del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità e per consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese, il datore di lavoro fornisce annualmente, anche sulla base delle risultanze dell'audit interno, un'informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022. 2. Le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, qualora sulla base dell'informativa aziendale di cui al precedente comma e dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per le aziende che siano tenute a presentarlo, rilevassero anomalie o criticità, potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformità che ha rilasciato la certificazione della parità di genere, previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse.”*

Si tratta quindi di un adempimento nuovo, sul quale si dovrà individuare sicuramente un *modus operandi* da condividere con la rete delle Consigliere. Il 2022 ha visto venire alla luce quindi tutti i regolamenti attuativi della legge Gribaudo e bisognerà attendere che il meccanismo si consolidi per poter dare un quadro più completo sia dei cambiamenti che anche della platea che ha aderito a questo meccanismo innovativo.

Con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 5 aprile 2022, il Tavolo per la certificazione è diventato un organismo permanente, mentre la nomina dei componenti è avvenuta con decreto del 19 luglio 2022.

Il Tavolo, nel nuovo ruolo di organismo permanente si è riunito il 13 settembre 2022.

5.6.2. Dipartimento Funzione Pubblica

Gruppo Monitoraggio sui CUG

Come noto, l'art. 57 del D. Lgs n. 165/2001, modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010, ha previsto la costituzione presso le Pubbliche Amministrazioni, di cui all'art.2 della normativa citata, del *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, che sostituisce, unificandone le competenze, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Le modalità di funzionamento sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e la Ministra per le Pari Opportunità.

Nel corso del 2019, è stata emanata una nuova Direttiva sul funzionamento dei CUG, la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019.

Con compiti di monitoraggio e supporto alla prima fase di avvio dell'attività dei CUG è stato istituito, con il Decreto 15 dicembre 2015 e di recente ricostituito con il Decreto 11.11.2020 presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti Funzione Pubblica e Pari Opportunità - il Gruppo di Monitoraggio che, in collaborazione con la sottoscritta, ha elaborato uno schema di regolamento interno dei CUG e raccolto una serie di risposte ai quesiti più frequenti sottoposti dalle Pubbliche Amministrazioni sul tema. Il gruppo ha scadenza biennale.

Come precisato nelle linee guida, i Comitati Unici di Garanzia e la Consigliera Nazionale di Parità collaborano anche per realizzare un significativo scambio di informazioni sulle reciproche attività e funzioni svolte, così come anche con le Consigliere di Parità territorialmente competenti, in particolare per la compilazione e redazione dei Piani di Azioni Positive da parte degli enti locali.

Il Gruppo è stato riconfermato con d.P.C.M. dell'11 novembre 2020 per il biennio 2021-2022. Sostanzialmente, si occupa di risolvere i quesiti che provengono dalle

amministrazioni circa la composizione e il funzionamento dei CUG, nonché compiti di monitoraggio sull'applicazione delle Direttive sui CUG.

Inoltre, con il Gruppo si sono condivise le perplessità circa la nuova normativa sul PIAO/PAP.

5.6.3. Dipartimento Politiche di Coesione

Nell'ambito per la politica di coesione, sono stata coinvolta fin dal 2019 nelle consultazioni con il partenariato ai sensi Reg. (UE) 1303/2013 e del Reg. Del. (UE) n. 240/2014 nell'ambito del ciclo di programmazione comunitaria 2021-2027, alla quale avevo fornito un contributo nell'ambito del Tavolo 4, *“Un'Europa più sociale”*, nel 2019.

Come partenariato, sono spesso coinvolta in incontri promossi dal Nucleo di valutazione e analisi per la programmazione – NUVAP coinvolgono le Amministrazioni titolari di Programmi Operativi (PO) sia nazionali che locali e sono volti ad ampliare le conoscenze valutative e offrire un sostegno per l'elaborazione delle scelte di programmazione 2021-2027.

Questi incontri sono organizzati nell'ambito del Sistema Nazionale di Valutazione (SNV), con l'apporto della Rete dei Nuclei di Valutazione e sono supportati tramite il Progetto ASSIST del PON Governance. Si tratta di incontri di approfondimento su tematiche specifiche, soprattutto per chi deve redigere i documenti della programmazione comunitaria.

Tra i numerosi incontri, al partenariato è stato dedicato l'incontro del 4 maggio 2022.

6. ATTIVITA' DI CONVEGNISTICA E DOCENZE

Riporto di seguito sinteticamente, le attività in cui ho conferito un apporto partecipativo.

La possibilità di partecipare online a molti eventi fuori sede ha permesso anche un certo risparmio di risorse economiche per gli spostamenti.

DATA	LUOGO	EVENTO
18/01/2022	online	Inaugurazione Corso suppletorio in diritto antidiscriminatorio - Consigliera regionale Campania
02/02/2022	online	Inaugurazione Corso diritto antidiscriminatorio per appartenenza razziale, origine etnica orientamento sessuale e identità di genere - Consiglio Nazionale Forense
16/02/2022	online	Seminario online: la missione del PNRR per la parità di genere - Consigliera provinciale Benevento
18/02/2022	online	La parità salariale: un obiettivo raggiunto? - Consigliera regionale Basilicata
23/02/2022	online	Women working in agriculture as shapers of European democracy. The experience of the BRIGHT project - Action Aid Italia per progetto BRIGHT
25/02/2022	online	Inaugurazione Corso alta formazione in diritto antidiscriminatorio - Consigliera regionale Friuli Venezia Giulia
28/02/2022	online	Webinar: Il PNRR un progetto pilota di concertazione per lo sviluppo territoriale dell'area berica - Commissione consiliare per l'imprenditoria femminile
04/03/2022	online	Webinar: Summit sull'occupazione femminile e contrasto agli abusi del PNRR - Consigliera regionale Emilia Romagna
05/03/2022	online	Conferenza stampa campagna divulgativa su pari opportunità "PILLOLE DI PARITÀ" - Consigliera regionale Friuli Venezia Giulia
07/03/2022	online	Gender equality: challenges ahead - From She-cession to She-recovery - AXA Lab, Università Bocconi - Ministra Bonetti
07/03/2022	Camera Deputati	Giornata internazionale dei diritti della donna dedicato al centocinquantesimo della nascita di Grazia Deledda - On. Boldrini
08/03/2022	Agenzia Dogane	Tavola Rotonda in occasione della giornata internazionale della donna - CUG ADM - Consigliera provinciale Messina
09/03/2022	online	Donne: analisi e prospettive di genere nelle sfide del cambiamento - Consigliera provinciale Viterbo
09/03/2022	online	La Svizzera delle donne - Ambasciata di Svizzera in Italia, Malta e San Marino
16/03/2022	Provincia di Roma	Presentazione Protocollo Intesa con Sindacati della Consigliera Parità Città metropolitana di Roma
18/03/2022	online	Il bilancio di genere e le azioni per le pari opportunità - Progetto GE&PA - Gender Equality and Public Administration Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere nella PA e nei territori - Università Modena e Reggio Emilia Prof. Addabbo
29/03/2022	Camera di Commercio	Semplificare per innovare - Rete Nazionale dei CUG
04/04/2022	online	Participatory conference on the legislative initiative on binding standards for equality bodies - European Commission
07/04/2022	Camera dei Deputati	Donne del Patrimonio - Stati Generali del Patrimonio Italiano
08/04/2022	online	Situazione del personale femminile maschile in Emilia-Romagna - Rapp. Bienn. 2018-2019 - Consigliera regionale Emilia-Romagna
12/04/2022	Palazzo della Farnesina	Work-life balance as a leverage for women's empowerment and promoting gender equality - High Level Conference of the Italian Presidency of the Committee of Ministers of the Council of Europe - Ministra Pari Opportunità
10/05/2022	online	Le azioni dell'ordine degli avvocati di Milano e la Consigliera della Regione Lombardia in tema di discriminazione sul posto di lavoro - Cons. regionale Lombardia
16/05/2022	online	"Focus sugli strumenti previsti nel PNRR relativi alla promozione delle donne nel mondo del lavoro - Consigliera provinciale Avellino
20/05/2022	sede OIL Roma	Genere e sfruttamento lavorativo in agricoltura - OIL
09/06/2022	online	Linee Guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere - CUG Agenzia Entrate
14/06/2022	Roma Auditorium Tecnica	FORUM PA
18/07/2022	Maxi di Roma/online	L'uguaglianza del lavoro - giornata regionale sulle discriminazioni di genere sul lavoro - Cons. reg. Mattia E.
06/09/2022	online	Basilicata in Marcia per la Cultura - Consigliera regionale Pipponzi
29/09/2022	La Sapienza	Economic Violence: prevention, responses and policies - La Sapienza/RomaTre
30/09/2022	sede FARMINDUSTRIA	Seminario su certificazione su parità di genere imprese farmaceutiche - FARMINDUSTRIA/ADAPT
01/10/2022	Roma	1° congresso nazionale WOW - Women in Orthopaedics Worldwide
03/10/2022	online	Corso Alta Formazione in Diritto Antidiscriminatorio - Consigliera provinciale Fermo
18/10/2022	sede INAPP	PNRR. La clausola di condizionalità all'occupazione di giovani e donne: azione positiva o azione mancata? - INAPP
19/10/2022	online	AGROFOR 2030 - Protagonisti del nuovo rinascimento - XVIII Congresso Nazionale dei Dottori Agronomi e Dottori Forestali
24/10/2022	online	Il contributo del PNRR per ridurre le disuguaglianze di genere consorzio Sherazade - DISCo Lazio
28/10/2022	Roma pal. Provincia	Donne di Governo. La novità storica - Consigliera Città Metropolitana Roma
08/11/2022	online	Rapporto INAPP 2022 - INAPP
18/11/2022	Sala Zuccari	Premio EWMD She made a difference 2022
23/11/2022	Stato Maggiore Difesa	Corso Gender Advisor - Stato Maggiore della Difesa
24/11/2022	Roma - sede Ispettorato	Donne e lavoro, tra pregiudizi e molestie - Ispettorato Nazionale Lavoro
24/11/2022	Roma	Stupri di guerra in Ucraina e giustizia internazionale - Ministra Roccella
25/11/2022	Roma	Il fuoco curdo. Storia di una rivoluzione anche al femminile - Consiglio Nazionale Forense
01/12/2022	Bologna	Una task force per il contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo - Consigliera regionale Emilia-Romagna
06/12/2022	Roma - Montecitorio	Premio Internazionale Standout Women Award 2022 - Consigliera regionale Lombardia
14/12/2022	online	XXIV Rapporto del CNEL "Mercato del lavoro e contrattazione - CNEL
19/12/2022	online	Gender Policies Report 2022 - INAPP

7. ATTIVITA' IN AMBITO EUROPEO/INTERNAZIONALE

7.1. Commissione Europea – Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (ACEO) e consultazioni

In ambito europeo, partecipo in qualità di membro supplente ai lavori dell' **Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (ACEO)** presso la DG Justice della Commissione Europea, come da designazione del 30 novembre 2015. Partecipa in qualità di membro effettivo il Comitato Nazionale di Parità del Ministero, mentre in qualità di membro di natura governativa partecipa il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il Comitato è sorto nel 1981 dalla Decisione della Commissione Europea 82/42/CEE del 9 dicembre 1981 (mod. ultima versione 2008/590/CE), con compiti di assistenza/supporto alla Commissione per l'implementazione delle attività volte a promuovere le pari opportunità, favorire gli scambi di buone prassi e politiche, nonché fornire pareri. Il Comitato si riunisce due volte l'anno, normalmente in maggio e novembre.

Nel 2022 sono state organizzati i meetings del **23 giugno**, in presenza, e del **16 dicembre** in modalità mista, alla quale ho preso parte.

Tra le attività di carattere consultivo, il Comitato adotta dei pareri, su cui i componenti vengono chiamati ad esprimere la propria posizione. Nel corso del 2022 sono stati varati definitivamente i pareri dell'ACEO su:

- **“Opinion on gender mainstreaming in budgets at national, regional, and local level in the EU”**
- **“Opinion on the gender equality dimensions of climate change”**

Inoltre, nel corso del 2022, ho collaborato attraverso l'apporto del mio Staff alla Divisione V al negoziato a livello UE su tre importanti proposte di Direttive europee:

- **proposta di Direttiva** del Parlamento Europeo e del Consiglio 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 delle retribuzioni e meccanismi esecutivi (6750/21 COM(2021) 93 final**.

Si è trattato di un negoziato lungo, di una proposta importante sia per i contenuti, verso una riduzione del *gender pay gap*, sia come opportunità per gli organismi paritari di essere più presenti in questo ambito: la proposta prevede infatti (art. 25) per questi ultimi compiti di affiancamento delle altre istituzioni preposte nel controllo e verifica e di attivazione dei meccanismi di trasparenza retributiva, per i quali si prevedono anche la possibile attivazione di risorse.

- **proposta di Direttiva** del Parlamento europeo e del Consiglio sulle norme **riguardanti gli organismi per la parità** nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini **in materia di occupazione e impiego**, e che sopprime l'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE e l'articolo 11 della direttiva 2010/41/UE {SWD(2022) 386-387} - COM(2022) 688 final;

- **proposta di Direttiva** del Consiglio sulle norme **riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica**, parità di trattamento in materia di occupazione e impiego tra le persone indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale, parità di trattamento tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che sopprime l'articolo 13 della direttiva 2000/43/CE e l'articolo 12 della direttiva 2004/113/CE” – COM (2022) 689 final.

Entrambe queste ultime due proposte hanno come obiettivo individuare delle caratteristiche standard che dovranno possedere gli organismi di parità all'interno dell'UE; in sostanza, si tratta di un tentativo di omogeneizzazione di tali organismi, che potrebbe anche costituire un'opportunità rispetto all'attuale situazione delle consigliere di parità.

Innanzitutto, le due proposte sono state formulate sulla base di un approfondito studio promosso dalla Commissione Europea che ha coinvolto gli organismi paritari attualmente esistenti presso tutti gli Stati membri. A tale inchiesta ho partecipato nel corso del 2021-2022, anche rispondendo a diversi questionari posti dalla Commissione Europea.

Si tratta di due proposte c.d. “gemelle” in quanto non differiscono nella sostanza, ma che avendo basi giuridiche differenti devono seguire delle procedure legislative

differenti. Quella che riguarda strettamente le consigliere è la COM(2022) 688 final, relativa alla Direttiva 2006/54/CE.

La formulazione della proposta di Direttiva segue l’emanazione della RACCOMANDAZIONE (UE) 2018/951 DELLA COMMISSIONE del 22 giugno 2018 sulle norme riguardanti gli organismi per la parità, che però non ha avuto molta efficacia, a seguito della quale la Commissione ha ritenuto che lo strumento della Direttiva fosse più cogente per gli Stati membri.

Dallo studio della Commissione, infatti, è emerso che gli organismi paritari presso gli Stati membri presentano problemi simili, legati soprattutto alla disponibilità di risorse economiche e all’indipendenza degli stessi, punto sul quale c’è molta attenzione.

Altrettanta attenzione è stata posta riguardo l’efficacia degli strumenti di conciliazione/risoluzione delle discriminazioni, sia giudiziari che non, che deve tener conto del diverso funzionamento dei sistemi di conciliazione e degli ordinamenti giudiziari tra gli Stati membri.

L’approvazione di una Direttiva europea, quindi, potrebbe incidere, in un futuro, sull’attuale configurazione strutturale delle consigliere di parità.

Il negoziato a livello europeo è comunque seguito dall’ufficio competente del Ministero a cui collaboro sia in prima persona che con lo Staff.

I negoziati delle Direttive sono ancora in corso.

7.2. ONU/INTERNAZIONALE

Commission on the Status of Woman (CSW)

Come noto, la *Commission on the Status of Women* (CSW) è un organismo intergovernamentale delle Nazioni Unite, specificatamente dedicata alle problematiche di genere ed *empowerment*.

La CSW si riunisce in seduta plenaria una volta all’anno a New York, normalmente a marzo; per quest’anno, la 66° Sessione si è svolta dal **14 al 25 marzo 2022**.

La Sessione plenaria prevede la discussione di due temi, come di seguito elencati, articolati in “*prioritario*” e di “*revisione*”, su cui sono chiamati a rispondere gli stati sia a livello governativo che di società civile.

Per il 2022, il tema prioritario è stato “***Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze nel contesto del cambiamento climatico, politiche e programmi di riduzione del rischio ambientale e di catastrofi***” mentre il tema di revisione ha riguardato “***L'emancipazione economica delle donne nel mondo del lavoro in evoluzione***”.

Come alla fine di ogni sessione, la Commissione ha adottato delle conclusioni negoziate sul tema in discussione che dovrebbero identificare quelli che sono i *gap* e le sfide, e ha formulato raccomandazioni per l’orientamento dell’azione degli Stati, organismi intergovernativi ed entità del sistema delle Nazioni Unite e altri *stakeholders*, che possano contribuire a realizzare la Piattaforma d’Azione di Pechino e l’Agenda 2030.

Anche per il 2022 come di consueto, ho preso parte, come di consueto, alle due riunioni di coordinamento preparatorie all’evento, che si svolgono tra Dipartimento Pari Opportunità e Ministero Affari Esteri.

Non potendo partecipare alla Sessione, ho comunque inviato il mio contributo e relazione finale alla Presidenza del Consiglio, tramite il Segretariato.

La collaborazione con l’ONU si espleta anche attraverso altre forme di collaborazione attraverso l’Amministrazione di appartenenza.

CEDAW – Convention on the Elimination of All the Discriminations Against Women

A questo riguardo, fornisco il mio contributo alla redazione dei Rapporti periodici che lo Stato italiano deve compilare in attuazione delle convenzioni internazionali che ha sottoscritto. Per il 2022 non ci sono state attività in quanto nel 2021 è stata inviata per la rendicontazione nazionale sull’attuazione della **CEDAW con l’VIII Rapporto periodico**, tramite gli uffici competenti del Ministero.

8.UTILIZZO DEL FONDO PER LA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ C/O ENTI STRUMENTALI

L'art. 18 del d. lgs. n. 198/2006 prevede il Fondo per l'attività delle/i consigliere/i nazionali di parità, che finanzia a seguito delle modifiche del 2015 citate in premessa solo l'attività delle consigliere nazionali, effettiva e supplente.

Detto fondo non è più stato rifinanziato dal 2005 ad oggi. Non ricevo pertanto nessun finanziamento per qualsivoglia attività progettuale concreta, il cap. 3971 della D.G. di riferimento viene rifinanziato solo per gli importi necessari al pagamento delle indennità e rimborso spese per eventuali missioni, che peraltro dal 2020 non sono più state effettuate.

Tutta l'attività che svolgo è frutto solo del mio impegno e di quello del mio Staff, oltre che della rete delle Consigliere, ma non è una situazione sostenibile a lungo anche in considerazione degli ulteriori impegni e responsabilità attribuiti dalla legge alle consigliere di parità, compresa la sottoscritta. Questa situazione mi impedisce di porre in campo misure più incisive che abbiano un impatto più effettivo sulla realtà che ci troviamo ad affrontare. Rinvio a quanto già detto per l'ipotesi di ricostituire il Fondo Nazionale per sostenere la rete delle Consigliere. La mia azione non potrà che essere volta a continuare a chiedere sostegno in tal senso, auspicando che vi siano le condizioni per un cambiamento che consenta una migliore performance per le pari opportunità nel nostro Paese.

9. RAPPORTO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ SUPPLENTE

ATTIVITÀ SVOLTA dalla Consigliera Nazionale di Parità Supplente Serenella Molendini nell'anno 2022²

In qualità di Consigliera Nazionale Supplente, anche nell'anno 2022, ho collaborato con la Consigliera di Parità effettiva, Francesca Bagni Cipriani, sia nell'offrire sostegno alle Consigliere di parità territoriali, in particolare nell'ambito delle discriminazioni, sia nell'organizzare seminari e videoconferenze nazionali, nell'approfondire linee progettuali sui temi più rilevanti, nell'elaborare e condividere lettere, comunicati stampa e linee di indirizzo.

In continuità con lo scorso anno, su delega della Consigliera Effettiva, nel 2022 l'attività di studio, ricerca e formazione si è orientata prevalentemente sulle seguenti grandi aree:

A. Prima area: attuazione del Protocollo d'Intesa tra Consigliera Nazionale di Parità e Consiglio Nazionale Forense.

A ottobre 2022 è stata assunta tra Consigliere Nazionali di Parità e CNF la decisione di chiudere la 1^a fase del percorso formativo in Diritto antidiscriminatorio con la elaborazione di una short list nazionale che potesse essere utilizzata, con criteri uniformi, dalle Consigliere Nazionali, Regionali, delle Città metropolitane e delle Province. Presenti nella short list sono 263 Avvocate/i che hanno partecipato all'intero percorso formativo con almeno l'80% delle presenze e superato il test di verifica – oppure siano state formatrici nei Corsi di Alta Formazione.

Regioni/Province presenti nella Short list pubblicata ad ottobre su Piattaforma delle Consigliere di Parità:

1. Veneto,
2. Emilia Romagna,
3. Provincia di Sassari
4. Città Metropolitana di Cagliari
5. Puglia
6. Toscana
7. Umbria
8. Campania
9. Valle d'Aosta

² La sottoscritta è dal mese di novembre 2022 in regime di prorogatio.

10.Friuli Venezia Giulia
11.Calabria (Catanzaro)

La Short list ha validità dal 2022 al 2025. È stata pubblicata sulla piattaforma delle Consigliere di Parità e la notizia è stata data anche sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Il 25 ottobre 2022 è stata organizzata la Conferenza Stampa di presentazione della Short list degli/delle Avvocati/e che hanno superato il test, presso il Consiglio Nazionale Forense alla presenza di: Presidente del CNF Maria Masi, Consigliere Nazionali effettiva e supplente Francesca Bagni Cipriani e Serenella Molendini, Direttore dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, Bruno Giordano e Direttore dell'UNAR, Mattia Peradotto. Presenti numerose Consigliere di Parità e Presidenti dei Comitati di Pari Opportunità forensi. Grazie all'Ufficio Stampa del CNF è stato dato grande risalto all'iniziativa.

Consigliera Nazionale di Parità

"Un Petto di alleanza tra Consigliere di Parità e Avvocatura per il contrasto alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro".

25 ottobre – ore 12.00

ROMA - Sala "Aurora" del Consiglio Nazionale Forense
Via del Governo Vecchio, 3

Evento in presenza e in diretta streaming

Nel corso dell'evento saranno presentati gli esiti del Protocollo firmato nel 2017 da Consigliere Nazionale di Parità e Consiglio Nazionale Forense.

Sarà, inoltre, presentata la Piattaforma dell'Agenzia della Consulenza Nazionale di Parità in cui è inserito l'Elenco delle Avvocati/delle/degli Avvocati formati/lori e di coloro che hanno frequentato il Corso di Alta formazione in Diritto antidiscriminatorio di Genere di 40 ore e superato il test di verifica.

Interverranno:
La Consigliera Nazionale di Parità:
Serena Bagni Cipriani e Serenella Molendini
La Presidente del Consiglio Nazionale Forense Avv. Maria Masi
Il Direttore Generale dei Rapporti di Lavoro Dott. Remo De Camilli
Il Direttore dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro Dott. Bruno Giordano

Per il link della diretta streaming, consultare:
Sito Consiglio Nazionale Forense: <https://www.consiglionazionaleforense.it>
Pagina FB del Consiglio Nazionale Forense:
<https://www.facebook.com/search/top?q=consiglio%20nazionale%20forense&filterby=V&WNI=bnf6CkGmMAGCmCmnmNwVqcsHrT2VdPwb3KwLxIwYXNcUwQXZjNmOzJG>
Pagina Fb della Consigliere di Parità (giornata allo stile consigliere di parità)
Per partecipare in presenza scrivere una mail entro il 21 ottobre al seguente indirizzo mail:
consigliernazionaleparita@avvocoyg.it

[illegible]



Nel 2022, si è continuato a dare un forte impulso e sostegno alle Consigliere di Parità Regionali e Provinciali e alle Presidenti dei Comitati Pari Opportunità forensi per il completamento nelle altre Regioni/Province di Seminari formativi in Diritto antidiscriminatorio di genere rivolti ad Avvocates e Avvocati. Questi i corsi conclusi e in essere.

1. 2° Corso Emilia Romagna a completamento della formazione nelle altre Province completato anche con somministrazione di test)
2. Regione Marche (test somministrato il 27 febbraio)
3. Provincia La Spezia (ancora in corso, si chiuderà a giugno)
4. Regione Lombardia: I corsi sono stati organizzati su base interprovinciale facendo riferimento agli ordini forensi:
 - a) Corso Monza-Lecco-Sondrio: 04.11.22-26.1.23. Iscritti 48, frequenza per 80% lezioni: 37. Test somministrato il 26 marzo.
 - b) Corso Pavia-Lodi: 10.11.22-23.3.23, Iscritti 45, frequenza per 80% lezioni: 31. Test somministrato il 23 marzo.
 - c) Corso Bergamo: 12.1.23-16.1.23, Iscritti 48, frequenza in presenza per 80% lezioni. Test somministrato il 16 marzo.

- d) Corso Varese iniziato a marzo.
- e) Brescia (inizierà il percorso a giugno), Mantova-Cremona (a settembre)
- f) Corso Milano 1^ ed.: 27.1.23-30.3.23, Iscritti 77, in corso.
- g) 2^ edizione corso di Milano a settembre.

I test sono sempre stati elaborato e somministrati, con tutte le cautele di riservatezza e in accordo con il CNF, dalla sottoscritta.

In qualità di Consigliera Nazionale Supplente ho partecipato, su invito della Presidente Maria Masi al **Congresso Nazionale Forense** tenutosi a Lecce il 6-7-8 ottobre 2022.

2^ Area Protocollo d'Intesa tra Consigliere Nazionali e Action Aid per il Progetto BRIGHT.

Nel 2022 è continuata la partecipazione della Consigliera di Parità Supplente al Progetto che, come già relazionato lo scorso anno, affronta il tema dei diritti delle donne che per ragioni lavorative migrano all'interno dei paesi UE, trovando impiego prevalentemente in settori a bassa tutela ed alta femminilizzazione come agricoltura e lavoro di cura. BRIGHT promuove la partecipazione di queste lavoratrici ai processi decisionali delle comunità ospitanti del sud Italia, mediante servizi pubblici di welfare di comunità regolati dai *Patti di collaborazione per l'amministrazione condivisa dei beni comuni*. **Le Consigliere Nazionali e le Consigliere di Puglia, Basilicata e Calabria che hanno sottoscritto il Protocollo d'intesa nel febbraio 2021** hanno continuato a partecipare ai lavori della rete costituitasi. Ho partecipato a vari eventi formativi e insieme alla Consigliera della Calabria ho partecipato al Patto di Collaborazione per la Cittadella della condivisione di Corigliano Calabro. Un importante evento a cui sono stata invitata in qualità di relatrice è stato organizzato a Bari da Action Aid il 14 dicembre 2022: ***"Il Lavoro dipendente in agricoltura. Quale visibilità per le donne?"***



Segnalo, infine, che l'azione svolta in qualità di Consigliera Nazionale supplente nel progetto Bright emerge nel libro prodotto da Action AID “**Cambia Terra**”. L'azione svolta si inquadra, naturalmente, nel lavoro che la Consigliera effettiva Francesca Cipriani ed io svolgiamo come invitate permanenti nel Tavolo contro lo Sfruttamento lavorativo e il Caporalato istituito presso il Ministero del Lavoro.



Altre Azioni:

A) Collaborazione in attività istituzionale

Ho collaborato con la Consigliera effettiva alla stesura di lettere e comunicati stampa e all'organizzazione di incontri e convegni.

B) Ho dato **sostegno e collaborazione**, da remoto, ad alcune Consigliere territoriali per l'**attività antidiscriminatoria**.

C) Partecipazione a incontri Nazionali

25 gennaio - Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità. Il tema affrontato verteva essenzialmente sul nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate ad adottare ex articolo 6, comma 2, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113), per discutere insieme delle conseguenze che tale adempimento potrà avere sull'attività delle consigliere.

1° aprile in modalità online (piattaforma Teams) Seminario a cura della **dott.ssa Tiziana Lang**, esperta di politiche di genere e lavoro, sul tema: ***“L’attuazione del principio della parità di genere nel PNRR: il ruolo delle Consigliere”***.

18 maggio 2022 su Piattaforma Teams si è svolto l'evento seminariale ***“Certificazione di genere: prospettive generali”*** con il **Dott. Pizzicannella** (Direttore Dipartimento Pari Opportunità), allo scopo di fornire conoscenza e informazioni sulle recenti modifiche legislative e loro attuazione.

19 maggio 2022 – Seminario OIL da remoto su: “Analisi di genere delle politiche di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura”. Ho sostituito la Consigliera di Parità effettiva.



30 giugno 2022, da remoto, Conferenza Nazionale delle Consigliere per la scelta della 2^ Consigliera da inserire nel **Tavolo sulla certificazione di Genere**, come da richiesta della Ministra Bonetti.

13 settembre, da remoto, insediamento del **Tavolo sulla Certificazione di Genere**.

15 novembre, dalle ore 10:30 alle ore 14:00, presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, in collaborazione con le Consigliere Nazionali di Parità, è stato presentato, in presenza e in video conferenza per le Consigliere territoriali, **il report annuale sulla Convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri**. A seguire il documento di sintesi che

analizza i dati contenuti nelle relazioni annuali delle Consigliere di Parità locali elaborato dal nostro Ufficio.

15 dicembre – Partecipazione al **Comitato di sorveglianza del PON inclusione.**

19 dicembre - Partecipazione al **Tavolo Caporalato** e sfruttamento lavorativo presso Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, convocato on line dalla Ministra del Lavoro Marina Calderone. Sono intervenuta nel dibattito sia per ribadire l'importanza della prospettiva di genere nella nuova programmazione 2021-2027, sia per affermare la disponibilità della Rete delle Consigliere di Parità in ordine ai due punti previsti dal Piano Triennale: a) Sensibilizzazione sulla normativa e b) Azione antidiscriminatoria a favore delle migranti europee ed extracomunitarie vessate con contratti irregolari e con violenze psicologiche e fisiche, oltre che vivere l'isolamento nelle comunità ospitanti e la mancanza di servizi pubblici. Ho illustrato anche le best practices del Progetto BRIGTH a titolarità di Action AID in cui siamo coinvolte come Consigliere Nazionali insieme alle Consigliere Regionali di Puglia, Basilicata e Calabria. Dal Verbale del Tavolo: ***“La Consigliera nazionale di Parità sup. ha auspicato la programmazione di interventi specifici per le donne lavoratrici del settore agricolo; si è resa disponibile, attraverso la Rete territoriale, a sostenere tali azioni.”***

D) Partecipazione incontri di mentoring con le Consigliere di Parità territoriali: 3 e 4 febbraio 2022 da remoto. Si tratta di incontri dedicati specificatamente alle consigliere di nuova nomina volti a dare indicazioni e prospettive di lavoro sui territori.

E) Partecipazione a incontri Nazionali, da remoto, con le Consigliere Territoriali suddivise per regioni contigue. Scopo delle riunioni è quello di ampliare la conoscenza del territorio e delle problematiche che le consigliere hanno incontrato, anche con gli enti, di scambiare informazioni e buone prassi e proposte nonché cercare di rafforzare l'identità del ruolo, anche alla luce delle recenti modifiche legislative. Sono stati organizzati 12 incontri dall'11 aprile al 16 maggio.

F) Relazioni a Convegni, Incontri, Workshop in qualità di Consigliera Nazionale di Parità supplente:

15 gennaio 2022 incontro pubblico organizzato a Lecce ***“Conoscere per proteggerci”*** da Notai e Banca d'Italia per promuovere la cultura giuridica finanziaria delle donne.

6 marzo 2022, Seminari Formativi sulla prevenzione e contrasto alla violenza di Genere, organizzato da Università degli Studi di Bari e APS Giraffa. **Modulo: Le molestie sul Lavoro.**

5 **15:00-15:30**
Introduzione - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica
 Dott. Giorgio Napolitano - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica
 Dott. Giorgio Napolitano - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica

6 **15:30-16:00**
Introduzione - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica
 Dott. Giorgio Napolitano - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica
 Dott. Giorgio Napolitano - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica

7 **16:00-16:30**
Introduzione - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica
 Dott. Giorgio Napolitano - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica
 Dott. Giorgio Napolitano - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica

8 **16:30-17:00**
Introduzione - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica
 Dott. Giorgio Napolitano - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica
 Dott. Giorgio Napolitano - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica

9 **17:00-17:30**
Introduzione - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica
 Dott. Giorgio Napolitano - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica
 Dott. Giorgio Napolitano - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica

10 **17:30-18:00**
Introduzione - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica
 Dott. Giorgio Napolitano - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica
 Dott. Giorgio Napolitano - Prof. Prosser, Presidente della Repubblica

La Funzione della Consigliera Nazionale di Parità
 Bari 6 maggio 2022
 Prof. Serenella Molendini
 Consigliera Nazionale di Parità supplente

21 aprile Incontro organizzato a Lecce dal Club Soroptimist su **“Parità Salariale: un diritto acquisito”**.

17 maggio Incontro pubblico su **“Le idee restano-D(i)ritti sulla strada della legalità”**, organizzato dal Comune di Carmiano (LE).

Comune di Carmiano
 Assessore alla Cultura
 Assessore ai Servizi Sociali

"LE IDEE RESTANO"
 Diritto sulla strada della legalità
 Chelorum su Legalità e Giustizia

Tema:
 Posti opposti

Film oggetto di discussione:
 Una Giusta Causa

Intervengono:
 - Avv. Giovanni ERROI
 Sindaco del Comune di Carmiano
 - Avv. Stefania ARNESANO,
 Vice Sindaco e Assessore alla cultura del Comune di Carmiano
 - Salvatore DE CRUTO,
 Assessore ai servizi sociali del Comune di Carmiano

Modera:
 Dott. ssa Maria Luisa ENRICO,
 referente dell'Associazione culturale "Libertamente"

17 MAGGIO 2022, ore 19.00
 Biblioteca comunale, Carmiano

19 maggio (ore 16.00) Workshop, organizzato a Lecce da Global Thinking foundation, su: **“La nuova strategia europea per la Cybersicurezza e la risposta italiana”**.

UNA HOSTRA NASCE PER L'INCLUSIONE

libere di VIVERE

VISITA LA HOSTRA

19-20-21 MAGGIO 2022 ORE 8.30-10.30 E 16.00-18.00
 PRESSO EX CONVENTO DEI TEATRI, VIA VITTORIO EMANUELE II, 21

TOUR 2022

E PARTECIPA AI NOSTRI EVENTI:

19 MAGGIO ORE 16
WORKSHOP "LA NUOVA STRATEGIA EUROPEA PER LA CYBERSICUREZZA E LA RISPOSTA ITALIANA. LA PIU' UN LABORATORIO D'ECCELLENZA"

Relatori:
 - **Christine Boudet**, Assessore Agente digitale, Innovazione, Politiche attive del lavoro,
 - **Maria Grazia ZECCHA**, Assessore Agente digitale, Innovazione, Politiche attive del lavoro,
 - **Salvatore DE CRUTO**, Assessore ai servizi sociali del Comune di Carmiano

Relatore:
 - **Assessore Maria**, Assessore ai servizi sociali del Comune di Carmiano

Relatore:
 - **Assessore Maria**, Assessore ai servizi sociali del Comune di Carmiano

Relatore:
 - **Assessore Maria**, Assessore ai servizi sociali del Comune di Carmiano

**CNF**
Consiglio
Nazionale
Forense

PROGETTO DEL CORSO
“L'Europa e le parti opposte”
PRIMO CORSO formazione di 1° livello 24 ore

Dalla parte

Primo modulo 9 maggio 2022 ore 15.00

Modérateur: avvocato Giuliana Barberi (CPO RC), Rosalia Visconti (CPO CZ)

1° Il principio di non discriminazione alla luce dell'ordinamento del diritto dell'U.E. e Comunitario.

Relazionatore: professoressa Francesca Franciosi, avvocatessa di diritto Privato Università di Milano e avvocatessa Maria Butta, avvocatessa diritti umani e Comunitarie Gruppo gine e italiani/ di genere Reti Londoni Avvocatura per i Diritti LGBTQ.

2° “Il tema del diritto di discriminazione nell'ordinamento nazionale.”

Relazionatore: professoressa Eva Dossena, ordinista Diritto Comunitario (CPO RC) e Terzo.

Secondo modulo 23 maggio 2022 ore 15.00

Modérateur: avvocate Elisabetta Salvadoni, Laura De Biasi (CPO Bologna) e Giovanni Gramenzi (CPO SM, Copertivo).

“La rete del diritto e le prospettive della pari opportunità in Europa”

Relazionatore: da una Sottosegretario Consigliere Nazionale parità/ supplente, avv. Elena Gotti, Vicepresidente CREES, avv. Angela Cicca Europarliamentare avv. Brando Baffini Europarlamentare.

Terzo modulo 6 giugno 2022 ore 15.00

Modérateur: avvocati Chiara Patti (CPO Genova) e Antonella Giamberini (Presidente AGI LEGAURIA)

“La sfida delle parti opposte: società e giurisprudenza del diritto dell'Europa”

Relazionatore: dottoressa Laura Carillo (già) Consigliere della Corte di Cassazione, Sottile Invernizzi, avvocatessa Lucia Sacchi Taragi (Presidente del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Siena)

Quarto modulo 20 giugno 2022 ore 15.00

Modérateur: avvocatessa Valeria Marzotta (CPO Veneto), Marianna De Giulioli (CPO Veneto) e Giulia Bonfanti (CPO Lazio)

“La sfida del diritto Comunitario tra diritto dell'U.E. e il diritto Comunitario”

Relazionatore avv. Nicola Costantino, avv. Federico Caporali e avv. Lucio Dattola (CPO RC)

A tutti i partecipanti che avranno frequentato l'80% delle lezioni e superato il test finale sarà rilasciato un **ATTESTATO DI PARTECIPAZIONE** a cura CF che la Commissione Formazione Centrale del CNF ha riconosciuto con delibera del 26.04.22.

Corso di Formazione «L'Europa e le Pari Opportunità»

"Lo stato dell'arte e le prospettive delle pari opportunità in Europa"

Prof.ssa Serenella Molendini esperta in diritto antidiscriminatorio e politiche sociali e del lavoro di genere. Consigliera Nazionale di Parità sup.

**Asimmetrie di genere
nelle STEM**

17 giugno 2022
dalle 14:00 alle 20:30
Villa Cambesio
Genova

Il quadro nazionale
Serennella Molendini
Tindara Adabayo

Prospettive di genere
nel mondo della ricerca
Alessandro Verrì

**Parole di genere nella
formazione dei STEM**
Ornella Robutti, Roberta Fucì,
Anna Traversoli, Paolo Parra,
Sallyn Anna Cerasolo,
Maurizio Conti

**La forza nascosta
Scienze nella Fisica
e nella Storia**
Gabriella Bordin, regista
Elisa Kuzza, attrice
Fé Anouilh, soprano

Unige **0111** **CPO** **COMPTON** **pubb. OFFICINALE** **INFN**



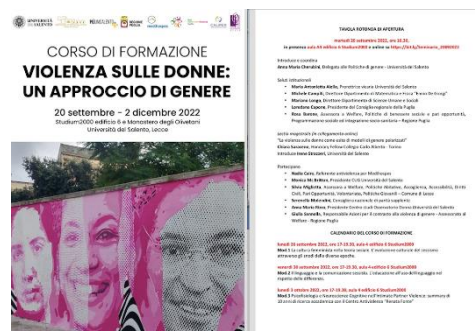
Donne e scienza, tra condizionamenti culturali e gender gap.

Prof. Serenella Molendini Consigliera Nazionale di Parità sup.

70



20 settembre/ 28 novembre/ 2 dicembre 2022 Corso di formazione “Violenza sulle donne. Un approccio di Genere”. Apertura con Tavola rotonda; Modulo seminariale su *”Il Welfare di prossimità e l’impatto della crisi sulle donne e la disoccupazione. Uno sguardo più ampio sulle politiche sociali”* e Tavola Rotonda conclusiva.



18 ottobre 2022 Convegno a Cagliari, organizzato dalla Consigliera dell'Area Metropolitana di Cagliari su: **“Imprese e lavoro alla prova di Parità di Genere e Certificazione”.**

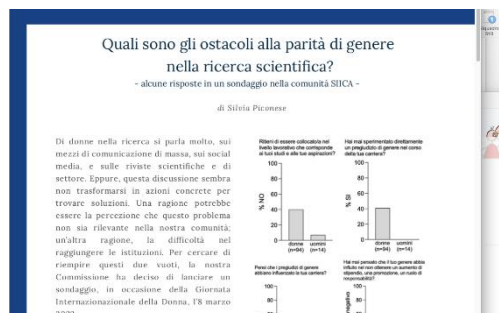


18 novembre – Convegno a Potenza, organizzato dalla Consigliera Regionale di Parità della Basilicata su: **“La Certificazione della Parità di Genere tra obblighi e opportunità.”** Relazione su **“Il Rapporto biennale sul personale. Buone pratiche dalle Regioni.”**



26 ottobre Foggia Dipartimento di Giurisprudenza, **Corso di perfezionamento “Strumenti e metodologie per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere”,**

21 novembre Incontro con Commissione Pari Opportunità della SIICA (Società Italiana di Immunologia e Immunologia Clinica e Allergologia) per discutere i risultati di un'indagine nella comunità scientifica italiana e in particolare nella SIICA, per valutare lo stato delle pari opportunità e delle disuguaglianze di genere e valutare gli strumenti esistenti per provocare un cambiamento. Il 16 febbraio 2023, in continuità con questo evento, è stata organizzata una diretta Instagram pubblica per far conoscere a tutti gli iscritti SIICA quali sono gli strumenti a disposizione (ed in particolare la funzione della Consigliera Di Parità) di chi subisce disparità e quali passi avanti sono stati fatti in questo senso.



23 novembre Roma, Incontro, da remoto, organizzato da **ISPRA** (Istituto per la Protezione e la Ricerca Ambientale) su: **“Episodi di violenza e molestia, pregiudizi, e stereotipi di genere anche nei luoghi di lavoro”**.

Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne

Il CUG ISPRA invita a partecipare all'incontro
«EPISODI DI VIOLENZA E MOLESTIA, PREGIUDIZI E STEREOTIPI DI GENERE ANCHE NEI LUOGHI DI LAVORO»

Mercoledì 23 novembre 2022, ore 10:30
Sala Conferenze – sede ISPRA via V. Brancati n. 48
(fino a capienza dei posti disponibili in Sala)

Ore 10:30 **Introduce** **Elvira Gatta**, Presidente CUG ISPRA
Saluti istituzionali **Maria Siclari**, Direttore Generale ISPRA

Intervengono:
Serenella Molendini, Consigliera Nazionale di Parità supplente (in collegamento da remoto)
Francesca Pirrone, Responsabile Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale ISPRA
Maria Stella Ciarletta, Consigliera di fiducia ISPRA

Ore 12:15 **Chiusura lavori e saluti**

Per partecipare all'evento da remoto collegarsi al link <https://api.meetcloud.com/16375811> (Codice: 22114)
Per informazioni: segreteria.cug@isprambiente.it



25 novembre – Incontro Pubblico a Lecce organizzato dalla CISL sulla Violenza di Genere dal titolo: **“La Gabbia e...le ali”**.

14 dicembre 2022: Bari, Seminario organizzato da Action Aid **“Il Lavoro dipendente in agricoltura. Quale visibilità per le donne?”**

In qualità di Consigliera Nazionale di Parità Supplente ho relazionato in molti

Corsi di formazione in Diritto antidiscriminatorio organizzati da Consigliere di Parità e CPO degli Ordini Forensi.

G) Contributi scientifici e articoli sui temi relativi alla propria funzione del 2022.

-La legge 162 del 2021 e la funzione delle Consigliere di Parità” - Rivista Esodo gennaio 2022

-CNR e Osservatorio GE.TA (Generi e Talenti)- Rapporto pubblicato il 2022 “Eppur si Muove”. Contributo Molendini su: “Il gender pay gap: lo stato dell'arte e le prospettive in Europa e in Italia”. Sono componente dell'Osservatorio GETA coordinato dalla ricercatrice emerita CNR Sveva Avveduto.



-Il Lavoro Agile tra presente e futuro. Il Lavoro agile emergenziale nell'Ispettorato del Lavoro di Bari. Una ricerca svolta presso l'ITL di Bari con l'Università del Salento.



Atti del Convegno (a cura di Serenella Molendini) su Transizione tecnologica e mercati transizionali del Lavoro. Consigliera Nazionale di Parità – CNR – CREIS. Contributo: La rivoluzione digitale per un Paese più equo.



“Le molestie sessuali sui luoghi di lavoro”. Rivista Lavoro@Confronto n°54



Roma 28.3.2022

La Consigliera Nazionale Supplente

Serenella Molendini

BIBLIOGRAFIA

VALLAURI M. L. (2022) “Il d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158”, *Lavoro, Diritti, Europa, Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, N. 3/2022 <https://www.lavorodirittieuropa.it/images/vallauri.pdf>

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (2022) Proposal for a **DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work** or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (2021/0050 (COD), Bruxelles, 20.12.2022)

EUROPEAN COMMISSION (2022) Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on standards for equality bodies in the field of equal treatment and equal opportunities between women and men in matters of employment and occupation, and deleting Article 20 of Directive 2006/54/EC and Article 11 of Directive 2010/41/EU {SWD(2022) 386-387} (COM(2022) 688 final, Bruxelles 07/12/2022)

CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA (2022) Proposta di DIRETTIVA DEL CONSIGLIO sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, parità di trattamento in materia di occupazione e impiego tra le persone indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale, parità di trattamento tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che sopprime l'articolo 13 della direttiva 2000/43/CE e l'articolo 12 della direttiva 2004/113/CE (2022/0401 (APP), Bruxelles, 13.12.2022)

INL (2022) Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 Anno 2021

CAMERA DEI DEPUTATI – Servizio Studi (31.3.2022) – “Parità di genere” https://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1105539.pdf?_1649244024259

INAPP, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (2021), “*Gender Policy Report 2022*” https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3743/INAPP_Esposito_Gender_policies_report_2022.pdf

EUROSTAT (17.3.2022) – “*Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%) [lfsa_eppgai]*”, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgai&lang=en



Analisi dei dati contenuti nei Rapporti annuali delle Consigliere di Parità territoriali (art. 15, co. 6, D.lgs 198/06)

Anno di riferimento 2021

Consigliera Nazionale di Parità
Francesca Bagni Cipriani (effettiva)
Serenella Molendini (supplente)

Elaborazione dei dati: **Stefano Brienza**

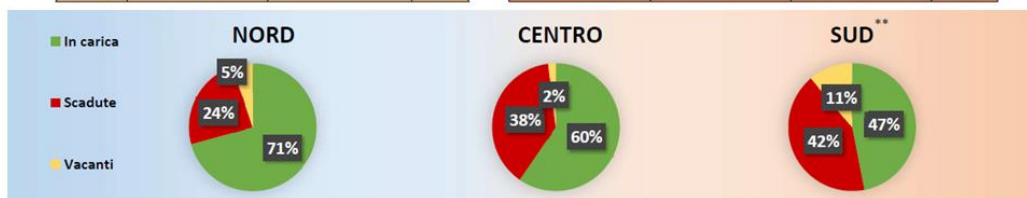
1

LE NOMINE DELLE CONSIGLIERE

Nel periodo di riferimento della presente rilevazione* si è registrata la scadenza del mandato di 13 consigliere regionali (6 effettive e 7 supplenti), mentre sono state 9 le nuove consigliere regionali nominate (4 effettive e 5 supplenti). A livello provinciale, alle 28 consigliere il cui mandato è scaduto nel corso del 2021 (14 effettive e 14 supplenti) ha fatto da contraltare la nomina di ben 60 nuove consigliere (32 effettive e 28 supplenti).

	REGIONALI		TOT
	EFFETTIVE	SUPPLENTI	
TOTALI	19	17	36
VACANTI	2	1	3
IN CARICA	9	7	16
SCADUTE	8	9	17

	PROVINCIALI		TOT
	EFFETTIVE	SUPPLENTI	
TOTALI	106	92	198
VACANTI	8	8	16
IN CARICA	64	50	114
SCADUTE	34	34	68



Nei grafici a torta è riportata, per aree geografiche, la situazione complessiva delle nomine (senza distinzione tra consigliere effettive/supplenti e regionali/provinciali). Con il termine «vacanti» si intendono le consigliere dimissionarie che l'ente di riferimento non ha ancora sostituito, per distinguerle dalle consigliere il cui mandato è scaduto che, in assenza di dimissioni, si presume continuano a svolgere le loro funzioni in «prorogatio», fino alle nuove nomine.

*Situazione al 31/03/2022, termine ultimo entro il quale le consigliere territoriali dovevano presentare il rapporto sull'attività svolta nel 2021, oggetto della presente analisi.

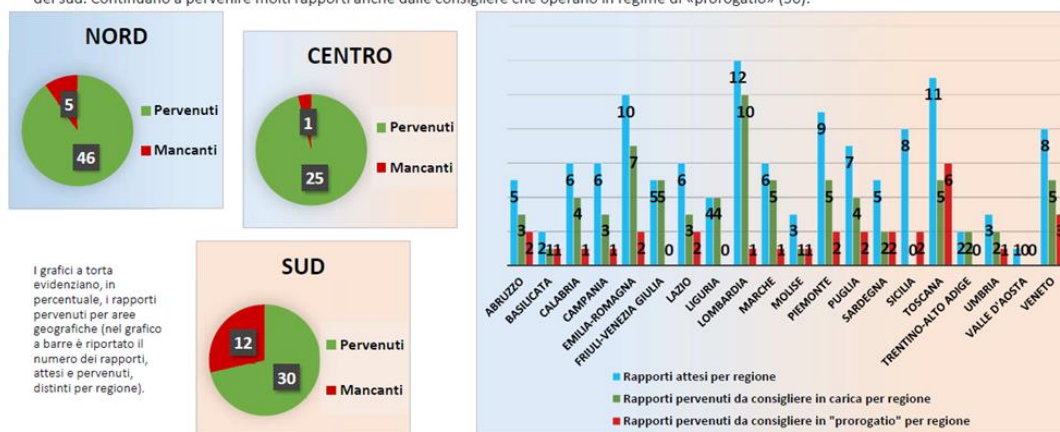
** Il riferimento alle regioni del Sud Italia è da intendersi sempre comprensivo delle isole.

N.B. I «Totali» in grigio nelle tabelle riportano il numero complessivo delle cariche di consigliere regionali e provinciali, effettive e supplenti, sul territorio nazionale, tenendo conto che le regioni a statuto speciale, ad eccezione della Sardegna, non prevedono la nomina di consigliere supplenti e che nella Val d'Aosta viene nominata solo la consigliera regionale (la regione Sicilia prevede la supplente per la sola consigliera regionale).

2

I RAPPORTI ANNUALI

Sono 101 i Rapporti pervenuti alla Consiglieria Nazionale (su 119 attesi*) relativi all'anno 2021 (ben 12 in più rispetto al 2020). Rispetto alla precedente rilevazione, crescono i rapporti provenienti dal nord (+6) e dal centro (+7) mentre restano invariati i Rapporti provenienti dalle consigliere del sud. Continuano a pervenire molti rapporti anche dalle consigliere che operano in regime di «prorogatio» (30).

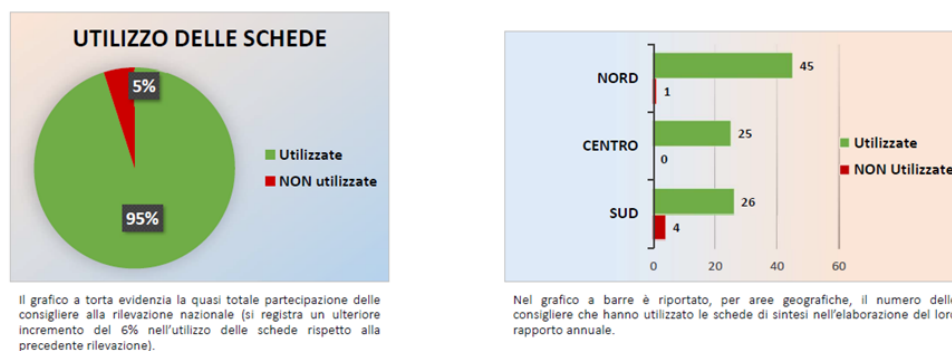


*I Rapporti attesi sono calcolati considerando uno per ciascuna regione/provincia, e sottraendo a tale numero quello riferito a regioni/province in cui la carica è totalmente vacante.

3

LE SCHEDE DI RILEVAZIONE

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

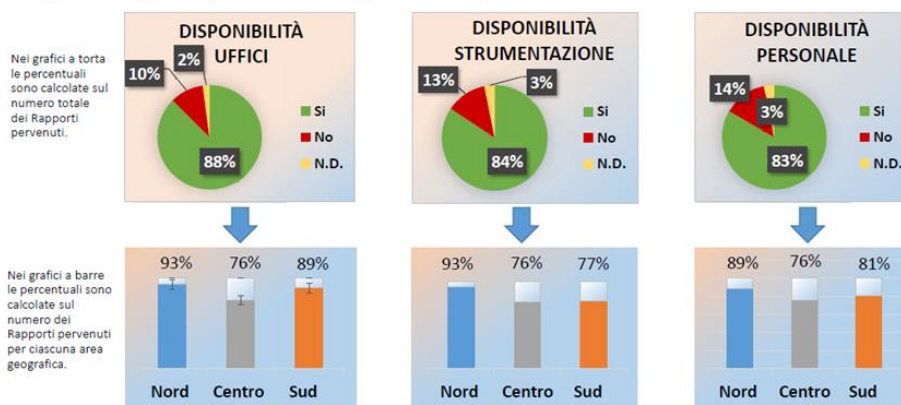


*Per i dettagli relativi al contenuto delle schede, si rinvia alla relazione annuale della Consiglieria Nazionale di Parità, pubblicata sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4

GLI UFFICI

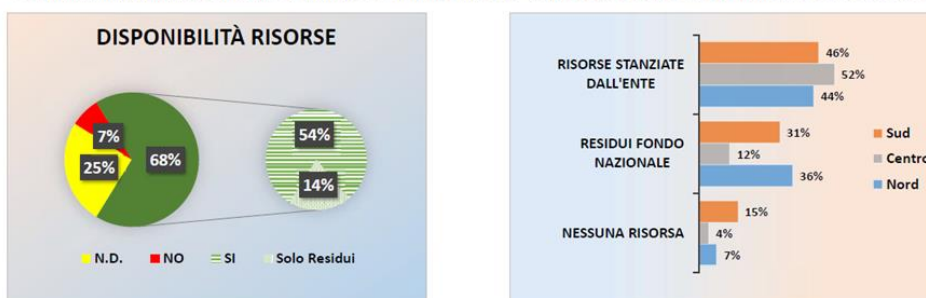
La nuova rilevazione restituisce una situazione territoriale abbastanza omogenea per quanto riguarda uffici, strumentazione e personale assegnati dagli enti di appartenenza alle consigliere*. Questo, tuttavia, dipende da una diminuzione, rispetto al 2020, delle consigliere che al nord e al centro possono disporre di uffici dedicati (-7%) e strumentazione (rispettivamente -5% e -7%) a cui ha fatto da contraltare l'aumento delle dotazioni delle consigliere del sud (uffici +6%, strumentazione +5%, personale +15%).



5

LE RISORSE ECONOMICHE

Rispetto alla precedente rilevazione ben ¼ delle consigliere nulla dichiara in merito alle risorse disponibili, il che rispecchia evidentemente le difficoltà nei rapporti con l'ente di riferimento denunciate da molte di loro. Tra le consigliere che dispongono di risorse economiche, crescono gli stanziamenti degli enti al nord (+9%) e soprattutto al sud (+13%), mentre restano sostanzialmente stabili al centro (+1%). Continuano, naturalmente, a diminuire i residui del vecchio fondo nazionale*, soprattutto al centro e al sud (rispettivamente -12% e -9%).



Nel grafico a torta di sinistra è riportata, in verde, la percentuale delle consigliere che dichiarano - nel loro rapporto - di avere avuto la disponibilità di risorse economiche per lo svolgimento della loro attività. Si può notare come il 14% di queste dispone ancora solo di risorse del vecchio fondo nazionale (grafico a torta di destra).

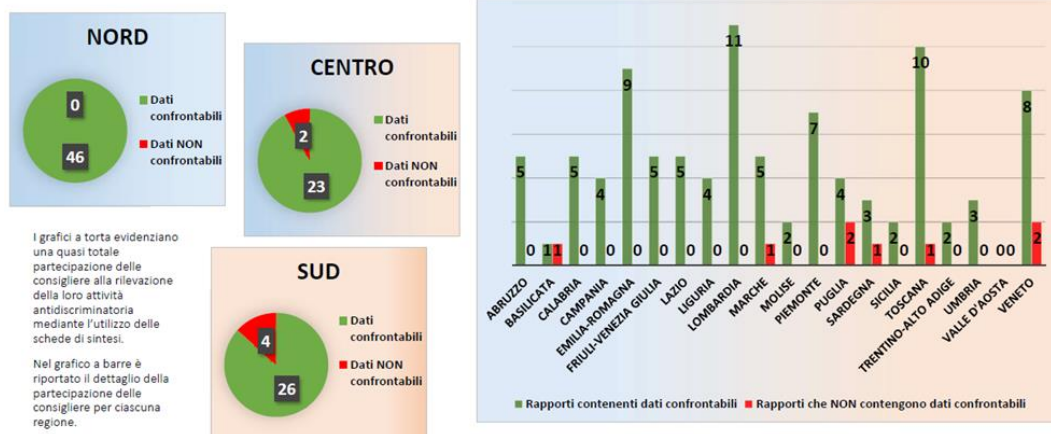
Nel grafico a barre è riportata in percentuale, sulla base dei rapporti analizzati distinti per aree geografiche, la distribuzione delle risorse a disposizione delle consigliere. Sulla rilevazione incide, lo ricordiamo, il numero di quelle che nulla dichiarano su quanto di propria spettanza.

* Abrogato ex art. 35 D.lgs. 151/2015, che ha modificato gli articoli 17 e 18 del Codice delle pari opportunità.

6

L'ATTIVITA' ANTIDISCRIMINATORIA

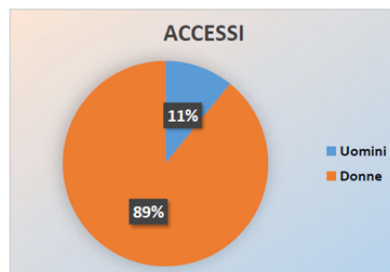
L'analisi dell'attività di contrasto alle discriminazioni svolta dalle consigliere territoriali riguarda 95 dei 101 rapporti pervenuti, in quanto 6 rapporti contengono dati che non sono stati elaborati dalle consigliere secondo gli standard individuati nelle schede di sintesi, e quindi non risultano confrontabili. Si tratta del risultato migliore da quando viene condotta questa rilevazione (nel 2020 erano stati 88)



7

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

Il primo dato registrato dalla scheda di sintesi relativa alle discriminazioni individuali è il numero degli «accessi», ovvero degli utenti che si sono rivolti nel corso del 2021 alle consigliere. Anche per questa rilevazione segnaliamo che il numero complessivo (1.560) risulta poco attendibile in quanto sono ancora troppo differenti le condizioni in cui le consigliere si trovano a dover operare (spesso senza un servizio di segreteria che permetta di registrare con puntualità anche i semplici contatti telefonici o telematici, anch'essi importanti perché riflettono il grado di conoscenza sul territorio della loro carica istituzionale).

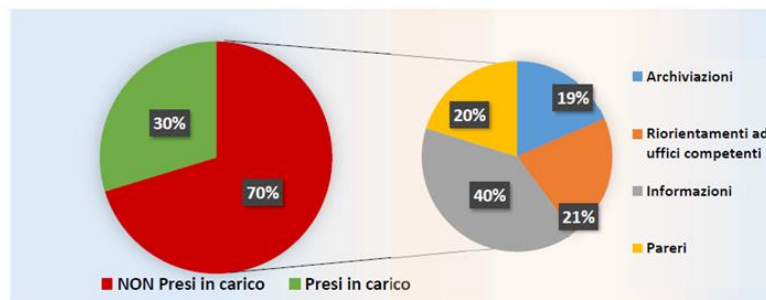


Il grafico a torta evidenzia come la quasi totalità delle segnalazioni registrate è pervenuta da donne (si registra una diminuzione di quelle provenienti da uomini del 4% rispetto al 2020).

8

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

Il dato degli accessi è comunque importante in quanto permette di stimare l'incidenza percentuale dei casi di discriminazione di genere sul lavoro presi in carico nel 2021 dalle consigliere (463) rispetto alla totalità delle segnalazioni dichiarate nei rapporti.

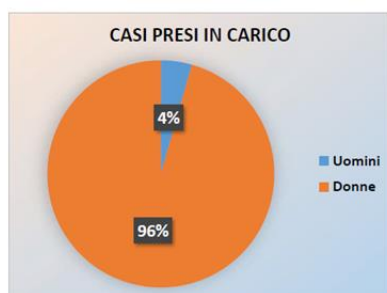


Il dato degli accessi e, di conseguenza, quello dei casi presi in carico, registra una notevole flessione in termini assoluti rispetto al 2020, probabilmente perché risente della crisi occupazionale prodotta dall'onda lunga della pandemia (erano stati 2.738 gli accessi e 967 i casi presi in carico dalle consigliere nel 2020). Dal punto di vista percentuale, comunque, diminuiscono di soli 5 punti i casi presi in carico rispetto alla precedente rilevazione, mentre nel focus relativo ai casi NON presi in carico (torta a destra) si ripresenta uno scenario già riscontrato, con la prevalenza delle richieste di informazioni rispetto ad archiviazioni, riorientamenti e pareri, anche se con percentuali più vicine tra loro. In particolare si evidenzia un deciso aumento dei Pareri (+10% rispetto al 2020) importanti in quanto individuano i casi di discriminazione di genere sul lavoro che non hanno avuto seguito esclusivamente per volontà del discriminato (ad esempio per paura di ritorsioni da parte del datore di lavoro).

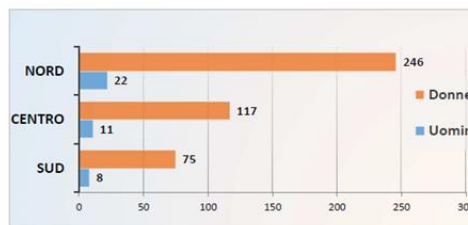
9

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

L'utilizzo delle schede permette anche la disaggregazione per genere dei casi di discriminazione presi in carico dalle consigliere.



I dati disaggregati per genere relativi alla totalità dei casi presi in carico nel corso del 2021 dalle consigliere, riportati in percentuale nel grafico a torta, evidenziano come sono quasi esclusivamente le donne a denunciare di aver subito discriminazioni di genere sul lavoro, in linea con quanto registrato negli accessi (anche qui si registra una netta diminuzione dell'11% dei casi di discriminazione in danno di uomini).

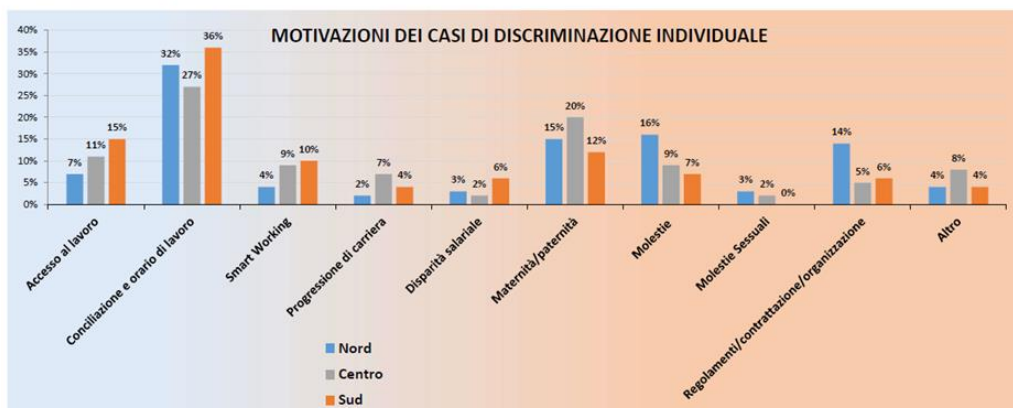


Il grafico a barre riporta il numero di casi di discriminazione presi in carico nel 2021 dalle consigliere, distinto per genere e per area geografiche. Il dato che emerge, tuttavia, deve essere interpretato tenendo conto del fatto che quasi la metà dei rapporti analizzati (il 48%) proviene da consigliere del nord Italia (il 25% dal centro; il 27% dal sud).

10

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

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

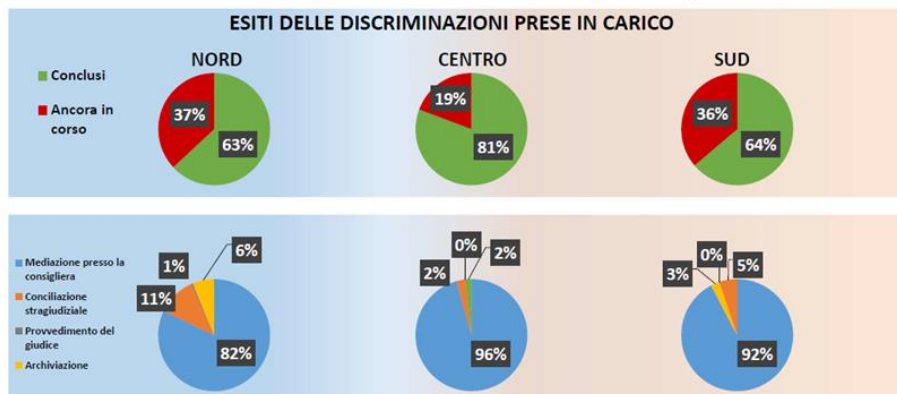


Il grafico a barre mostra come – in percentuale rispetto ai casi di discriminazione presi in carico nelle tre diverse aree territoriali – i temi della conciliazione si confermano le principali fonti di discriminazione su tutto il territorio nazionale. Seguono, al centro, le discriminazioni connesse a maternità/paternità, diffuse anche al nord dove però equivalgono numericamente a quelle collegate a problematiche relative a regolamenti, contrattazione e organizzazione, nonché alle molestie. Al sud, invece, è il tema dell'accesso al lavoro che emerge seguito dalle problematiche connesse a maternità e paternità e allo smart working.

11

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

L'analisi dei casi di discriminazioni individuali permette di rilevare, ancora una volta, che la maggioranza dei casi presi in carico nel 2021 si sono conclusi nell'arco dello stesso anno e con esito favorevole alla/al lavoratrice/tore.

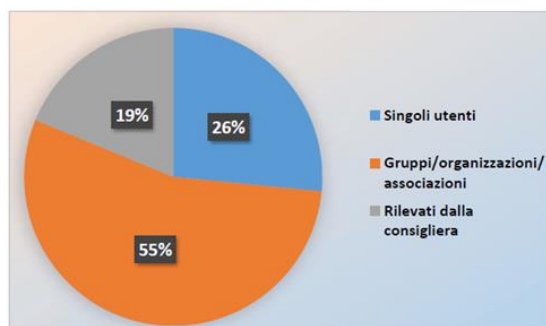


Dai grafici a torta che analizzano le modalità di conclusione dei casi, risalta come la quasi totalità delle controversie sono state risolte con il solo intervento delle consigliere (peraltro con esito favorevole alla/al lavoratrice/tore nell'85% dei casi) e di contro come i ricorsi in giudizio siano quasi inesistenti (si registra solo 1 caso al nord conclusosi con esito favorevole per la ricorrente). Anche le conciliazioni presso l'ispettorato sono residuali (29 casi, quasi tutti al nord, con soli tre esiti negativi per le lavoratrici). Stupisce il dato sulle archiviazioni, ribaltato rispetto alla rilevazione precedente dove aveva caratterizzato soprattutto il sud.

12

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

Anche per il 2021 il dato complessivo riferito ai casi di discriminazioni collettive risulta molto contenuto (128 casi) pur tenendo conto, non soltanto delle segnalazioni provenienti da gruppi di persone organizzati per il conseguimento di un fine comune, come sindacati e associazioni, ma anche di quelle provenienti da singoli utenti, quando riferite ad atti, patti o comportamenti in grado di produrre effetti su più persone, nonché dei casi rilevati d'ufficio dalle consigliere di parità regionali*.



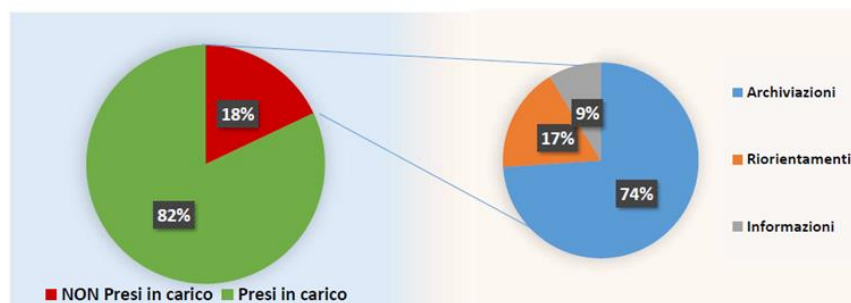
Dal grafico a torta è evidente come oltre la metà delle segnalazioni provengono direttamente da gruppi, organizzazioni e associazioni, a conferma della tendenza registrata nella precedente rilevazione rispetto alla quale risultano invece in aumento i le segnalazioni dei singoli utenti (+4%) e in diminuzione i casi rilevati d'ufficio dalle consigliere regionali (-3%)

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

13

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

In controtendenza rispetto alle discriminazioni individuali, si registra un'incidenza dei casi presi in carico, in quanto considerati dalle consigliere regionali effettive discriminazioni di genere sul lavoro di carattere collettivo, molto alta (105 casi) rispetto alla totalità delle segnalazioni dichiarate nei rapporti.



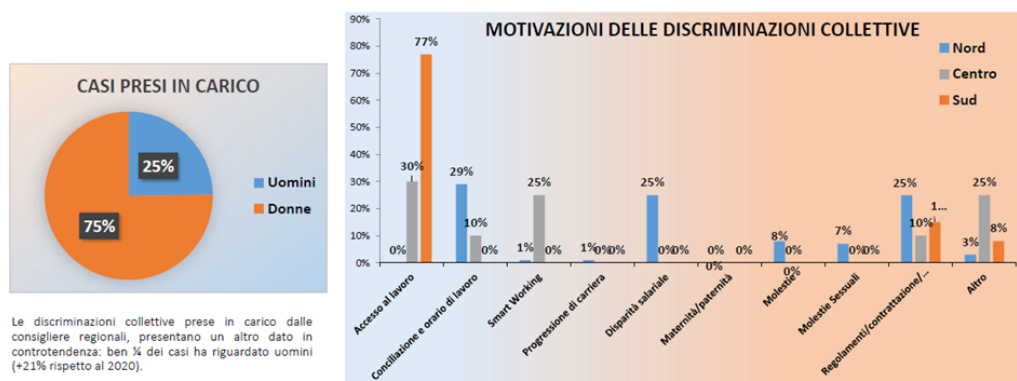
Il grafico a torta di sinistra evidenzia come quasi tutti i casi segnalati sono stati presi in carico dalle consigliere regionali in quanto considerate effettive discriminazioni di genere di carattere collettivo (nel 2021 erano state il 66%). Questo dato è controbilanciato da un aumento delle archiviazioni dei casi non presi in carico (+ 14%) rispetto alla precedente rilevazione e una diminuzione addirittura di 21 punti percentuali delle informazioni. Diminuiscono del 5% anche i riorientamenti.

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

14

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

Anche per le discriminazioni collettive è utile un'analisi disaggregata per genere e per aree geografiche con focus sulle motivazioni principali.

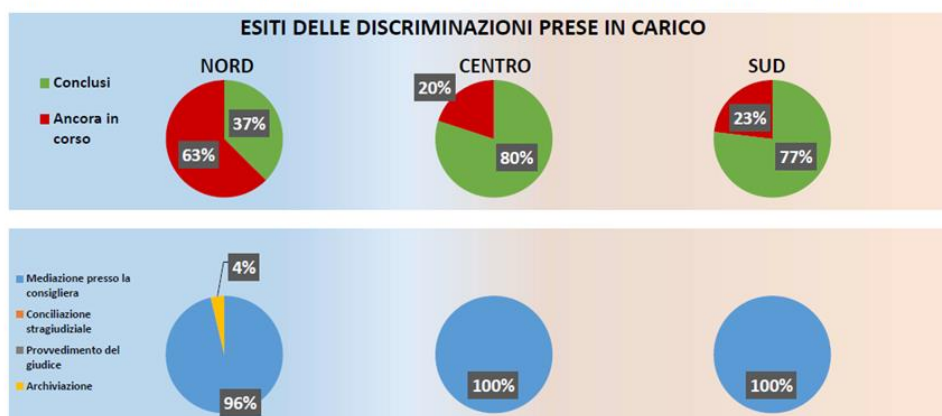


Sebbene si tratti di pochi casi, possiamo notare come al sud appare netta la prevalenza dei casi relativi a problematiche collegate con l'accesso al lavoro, mentre al centro e al nord le motivazioni sono più eterogenee. In particolare, se al nord colpisce la presenza di casi di molestie anche sessuali, di solito di carattere prettamente individuale, in generale stupisce l'assenza di discriminazioni collegate alla progressione di carriera che nelle precedenti rilevazioni hanno caratterizzato le discriminazioni collettive a danno delle donne, soprattutto al sud.

15

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

Per quanto riguarda gli esiti delle discriminazioni collettive, un dato particolare che si registra solo per i casi presi in carico al nord nel 2021, è che la maggioranza di questi non si è ancora conclusa nell'arco dell'anno di riferimento del presente rapporto.



I grafici che analizzano le modalità di conclusione dei casi evidenziano chiaramente che tutti quelli conclusi nell'arco del 2021, al centro e al sud, sono stati risolti con la mediazione delle consigliere di parità regionali, tra l'altro con un esito sempre favorevole alle/ai lavoratrici/tori. Anche al nord i casi che si sono conclusi nel corso del 2021 sono stati risolti esclusivamente grazie alla mediazione delle consigliere.

16

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



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

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

Divisione V
Disciplina del rapporto di lavoro e pari opportunità



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

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

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

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

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

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

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

1. NOMINA DELLE CONSIGLIERE E DEI CONSIGLIERI DI PARITÀ

1.1. Iter di nomina

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

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

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

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

1.2. Durata e limiti del mandato

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

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

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

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

2. RISORSE FINANZIARIE

2.1. Permessi retribuiti

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

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

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

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

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

2.2. Indennità mensile

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

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

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

2.3. Attività delle consigliere e dei consiglieri di parità

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

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

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

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

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

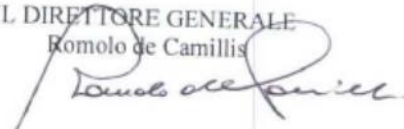
Relativamente ai criteri che hanno determinato limitazioni di spesa, è utile richiamare i pareri resi dal Ministero dell'economia e delle finanze in data 18 luglio 2011 e 12 maggio 2015 (allegati alla presente circolare).

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

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

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

IL DIRETTORE GENERALE
Romolo de Camillis



VB

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



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

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

Divisione V

Disciplina del rapporto di lavoro e pari opportunità



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

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

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

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

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

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

IL DIRETTORE GENERALE
Romolo de Camillis



*Ministero
dell'Economia e delle Finanze*

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO
ISPettorato Generale per la Finanza delle Pubbliche
AMMINISTRAZIONI
UFFICIO IV

Roma, 22 APR. 2016

Prot. Nr. 34354/2016
Rif. Prot. Entrata n. 25255 del 24/03/2016
Allegati:
Risposta a Nota n. 32/0003450 del 23/02/2016



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

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

SEDE

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

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

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



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

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

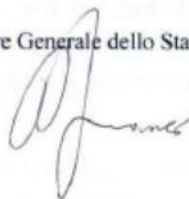
Per quanto di interesse di codesta Amministrazione, a seguito del riaccertamento straordinario:

- gli impegni registrati in assenza di obbligazioni giuridicamente perfezionate sono stati cancellati dalle scritture contabili;
- le risorse poste a copertura degli impegni cancellati sono confluite nel risultato di amministrazione, conservando l'eventuale natura di risorse a destinazione vincolata.

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

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

Il Ragioniere Generale dello Stato





Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONFERENZA UNIFICATA

Deliberazione della Conferenza Unificata, concernente determinazione dei criteri di attribuzione delle indennità mensili alle consigliere ed ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e delle province, di cui all'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dall'articolo 35 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

Repertorio atti n. 148/CU del 7 ottobre 2021

LA CONFERENZA UNIFICATA

Nella seduta odierna del 7 ottobre 2021:

VISTO l'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dall'articolo 35 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, il quale prevede che "l'ente territoriale che ha proceduto alla designazione può attribuire, a proprio carico, alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e delle province, che siano lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi o liberi professionisti, una indennità mensile, differenziata tra il ruolo di effettivo e quello di supplente, sulla base di criteri determinati dalla Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza";

VISTA la deliberazione di questa Conferenza (atto rep. n. 62/CU) del 3 luglio 2019 con la quale sono stati definiti i criteri per la determinazione dell'indennità relativamente agli anni 2019 e 2020;

RILEVATA la necessità di definire con nuova deliberazione i criteri per la determinazione dell'indennità relativamente agli anni 2021 e 2022;

VISTA la nota DAR 0003468 del 2 marzo 2021 di questo Ufficio di Segreteria, con la quale si è chiesto di comunicare, con riferimento alla determinazione, per l'anno 2021 e 2022, dei criteri di attribuzione delle indennità mensili alle consigliere ed ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e delle Province, se si intende mantenere gli stessi criteri dell'ultima deliberazione del 3 luglio 2019 o, diversamente, di far pervenire eventuali proposte di modifica;

VISTA la nota pervenuta il 17 maggio 2021, diramata con nota DAR 0008179 del 18 maggio 2021, con la quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in riferimento alla deliberazione in parola, ha osservato, tra l'altro che:

- "pur nella consapevolezza che gli oneri finanziari occorrenti a garantire le indennità alle consigliere di parità territoriali ricadono sui rispettivi enti di appartenenza, si condivide l'intento di incrementare il compenso nell'ottica di valorizzare maggiormente il ruolo attribuito dalla legge a tali organismi";
- "riguardo all'indennità delle consigliere regionali effettive e supplenti, non si hanno osservazioni da formulare. L'importo di euro 780 e di euro 390 rispettivamente per le consigliere effettive e per quelle supplenti rappresenta infatti un significativo incremento rispetto alle indennità fissate in precedenza, coerente con le funzioni e le attività svolte sul territorio di competenza;



Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONFERENZA UNIFICATA

- “alla consigliera nazionale di parità è attribuita, ai sensi del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze del 22 dicembre 2015, un’indennità annua nella misura del 10 per cento dello stanziamento complessivo del Fondo di cui all’articolo 18, comma 1, del decreto legislativo n. 198/2006, fermo restando il limite massimo di euro 20.000 e il limite minimo di euro 10.000. A puro titolo di esempio, si fa presente che negli ultimi anni l’indennità liquidata da questo Ministero alla consigliera nazionale effettiva non ha superato l’importo di euro 10.000”;
- “in relazione alle consigliere delle città metropolitane e delle province, l’indennità viene fissata nella misura stabilita nelle delibere precedenti (almeno 68 euro e 34 euro, rispettivamente per le consigliere effettive e supplenti) lasciando agli enti la facoltà di aumentarle fino a un massimo del quintuplo”. “Verrebbero quindi a determinarsi, nel caso fossero confermati gli importi indicati nella deliberazione, una evidente diversità nella misura delle indennità riconosciute alle consigliere regionali (...) e alle consigliere delle città metropolitane e delle province, che probabilmente non trova giustificazione in base ai compiti attribuiti dal decreto legislativo n. 198/2006”;

CONSIDERATO che, ai fini dell’esame dell’argomento in questione, è stata convocata una riunione tecnica il 18 maggio 2021, nel corso della quale i rappresentanti delle Regioni, dell’UPI e dell’ANCI hanno proposto di mantenere l’entità dell’indennità mensile delle consigliere e dei consiglieri di parità in una misura uguale alla deliberazione di questa Conferenza (atto rep. n. 62/CU) del 3 luglio 2019 e precisamente nel modo seguente:

- a. l’indennità mensile attribuita alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali effettive/i è fissata da un massimo di euro 780 lordi a un minimo di euro 390 lordi e alle consigliere/i di parità regionali supplenti è fissata da un massimo euro 390 lordi a un minimo di euro 195 lordi;
- b. l’indennità mensile attribuita alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e delle Province effettive/i e supplenti è fissata rispettivamente nella misura di almeno euro 68 lordi e euro 34 lordi; è facoltà delle singole Città metropolitane e Province, di destinare ulteriori risorse finanziarie per elevare le indennità fino ad un massimo del quintuplo, fatto salvo il rispetto degli equilibri di bilancio e l’osservanza dei vigenti vincoli economici e finanziari;

CONSIDERATO che, nella medesima riunione, i rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, hanno rimandato alle osservazioni già espresse con la suddetta nota del 17 maggio 2021 e sopra riportate;

VISTA la nota DAR 0008482 del 25 maggio 2021 con la quale è stata inviata, da parte di questo Ufficio di Segreteria, la bozza di deliberazione in argomento, così come scaturita dalla sopra citata riunione tecnica, al fine di acquisire dagli enti interessati l’assenso tecnico;

VISTA la nota del 28 maggio 2021 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, diramata il 3 giugno 2021 con nota DAR 0008962;

VISTA la nota del 28 settembre 2021 con la quale l’UPI ha trasmesso l’assenso tecnico confermando gli importi delle indennità del biennio precedente, comunicazione confermata per le vie brevi anche dalle Regioni;

CONSIDERATI gli esiti dell’odierna seduta di questa Conferenza, nel corso della quale:



Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONFERENZA UNIFICATA

- le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano hanno espresso parere favorevole all'adozione della deliberazione;
- l'ANCI e l'UPI hanno comunicato l'avviso favorevole come da documento congiunto allegato sub A) - che costituisce parte integrante del presente atto - con il quale ribadiscono, in particolare, che, allo stato attuale gli enti menzionati non possono che riconfermare gli importi già fissati nella precedente deliberazione, attesa la insufficiente copertura finanziaria, funzionale all'esercizio dei compiti delle Consigliere e Consiglieri di parità e reiterano al Governo la richiesta di reintroduzione immediata di una copertura finanziaria;

ACQUISITO l'assenso del Governo, delle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano, dell'ANCI e dell'UPI;

DELIBERA

1. Per gli anni 2021 e 2022, il compenso per le consigliere e i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e delle province è determinato, con onere a carico di ciascun ente territoriale che ha proceduto alla designazione e fermo restando il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, nel modo seguente:
 - a. l'indennità mensile attribuita alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali effettive/i è fissata da un massimo di euro 780 lordi a un minimo di euro 390 lordi e alle consigliere/i di parità regionali supplenti è fissata da un massimo euro 390 lordi a un minimo di euro 195 lordi;
 - b. l'indennità mensile attribuita alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e delle Province effettive/i e supplenti è fissata rispettivamente nella misura di almeno euro 68 lordi e euro 34 lordi; è facoltà delle singole Città metropolitane e Province, di destinare ulteriori risorse finanziarie per elevare le indennità fino ad un massimo del quintuplo, fatto salvo il rispetto degli equilibri di bilancio e l'osservanza dei vigenti vincoli economici e finanziari;
2. per l'anno 2021, sono fatte salve le erogazioni delle indennità già eventualmente effettuate;
3. il riconoscimento delle predette indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza;
4. è facoltà delle singole Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, Città metropolitane e Province, di destinare ulteriori risorse finanziarie per l'esercizio delle attività delle rispettive consigliere e consiglieri di parità, fatto salvo il rispetto degli equilibri di bilancio e l'osservanza dei vigenti vincoli economici e finanziari.

Il Segretario
Cons. Ermenegilda Siniscalchi

Firmato digitalmente da
ERMEGILDA
SINISCALCHI
C=IT
O=PRESIDENZA CONSIGLIO DEI
MINISTRI

Il Presidente
On.le Mariastella Gelmini

Firmato digitalmente da GELMINI
MARIASTELLA
C=IT
O=PRESIDENZA CONSIGLIO DEI
MINISTRI