



Consigliera Nazionale di Parità

RAPPORTO ATTIVITA'

(art. 15, comma 7, D. Lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni)

ANNO 2020

Francesca Bagni Cipriani

CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA' EFFETTIVA

Serenella Molendini

CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA' SUPPLENTE

Marzo 2021

**RAPPORTO ATTIVITÀ DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ
PER L'ANNO 2020 (art. 15, comma 7, D. Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.)
SOMMARIO**

PRESENTAZIONE	3
INTRODUZIONE	4
1. SITUAZIONE GENERALE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE	8
2. RAFFORZARE IL RUOLO	14
2.1. Rafforzare il ruolo: obiettivi dell'attività di consigliera nazionale.....	17
2.2. Rafforzare il ruolo: ottenere la funzionalità del ruolo - Conferenza Unificata.....	18
2.3. Rafforzare il ruolo: Protocolli d'Intesa con altri organismi.....	21
3. RISULTATI E NUOVE CRITICITA'	25
4. ADEMPIMENTI OBBLIGATORI	28
4.1. Elaborazione delle relazioni annuali sull'attività delle Consigliere.....	28
4.2. Recepimento dei Rapporti biennali delle aziende con più di cento dipendenti.....	29
4.3. Fenomeni discriminatori.....	31
4.4. Pareri su Piani di Azioni Positive delle aziende pubbliche.....	33
4.5. Verifica della composizione delle commissioni di concorso del pubblico impiego.....	33
4.6. Comitati di Sorveglianza dei PON di Fondi comunitari.....	34
5. RELAZIONI ESTERNE	36
5.1. Ispettorato Nazionale del Lavoro.....	36
5.2. Comitato Nazionale di Pari Opportunità del Ministero del Lavoro.....	36
5.3. Commissione Consultiva Permanente sulla Salute e Sicurezza nel Lavoro.....	36
5.4. Tavolo Caporalato.....	36
5.5. Presidenza del Consiglio dei Ministri.....	37
5.5.1. Dipartimento Pari Opportunità.....	37
5.5.2. Dipartimento Funzione Pubblica.....	38
5.5.3. Dipartimento Politiche di Coesione.....	39
6. ATTIVITA' DI CONVEGNISTICA E DOCENZE	40
7. ATTIVITA' IN AMBITO EUROPEO E ONU	41
7.1. Commissione Europea - Advisory Committee.....	41
7.2. ONU - Commission on the Status of Women.....	42
8. UTILIZZO DEL FONDO PER LA CONSIGLIERA NAZIONALE	43
9. RELAZIONE ATTIVITA' CONSIGLIERA NAZIONALE SUPPLENTE	44
BIBLIOGRAFIA	58

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 2020, 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 principio è sancito nella Direttiva 2006/54/CE che, tenendo presente le precedenti Direttive in materia, ha semplificato e migliorato la normativa europea sulle pari opportunità e rappresenta, a tutt'oggi, il quadro di riferimento di quella nazionale per l'attuazione di tali principi.

La normativa nazionale ha recepito tale principio, peraltro già presente nel proprio ordinamento, con il D. Lgs. n. 198/2006, e successive modificazioni, recante "Codice delle Pari Opportunità".

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 Consigliera Nazionale di Parità e la Conferenza Nazionale delle/dei Consigliere/i di Parità.

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

La figura della/del Consigliera/e di Parità 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.

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.

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 sancita in appositi Protocolli d'Intesa meglio specificati in seguito.

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. 064683.4069/4070/4139,

e-mail: consiglieranazionaleparita@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.

Al link in fondo al paragrafo sono disponibili i risultati dell'analisi sui rapporti annuali delle Consigliere che 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 2019. (All. 1)

Inoltre, è disponibile in calce al paragrafo il 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*” per l’anno 2019, a cura dell’Ispettorato.

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 l’”*Analisi dei rapporti annuali sull’attività delle consigliere di parità*”:<https://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Organi-garanzia-e-osservatori/ConsiglieraNazionale/Consigliera-nazionale-di-parita/Documents/Analisi-Rapporti-consigliere-di-parita-territoriali-anno-2019-30072020.pdf>

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 2019*” a cura dell’Ispettorato: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazione-Convalida-Dimissioni-anno-2019.pdf>

1. SITUAZIONE GENERALE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

L'attività che andrò a descrivere in questo Rapporto riflette senza dubbio le enormi e finora inimmaginabili difficoltà che istituzioni e società civile si sono trovate ad affrontare durante l'anno che abbiamo lasciato alle nostre spalle.

Un anno del tutto particolare, segnato da un'emergenza sanitaria senza precedenti che ha costretto il Paese ad una chiusura totale della maggior parte dei settori economici, situazione che, anche se non con i tratti dello scorso anno, è ancora in fieri. Il 2020 è stato caratterizzato soprattutto dalla fase del *lockdown* ovvero dal blocco quasi totale delle attività economiche e dal confinamento sociale intervenuto dal 4 marzo al 3 maggio, e dalla parziale ripresa delle stesse a partire da quella data, con un allentamento delle norme di confinamento, ovvero dal *post-lockdown*.

Questa emergenza ci ha costretto a ridisegnare le regole della convivenza che necessariamente hanno influito in modo pesante anche sulla partecipazione al mercato del lavoro, in particolare delle donne, regole che hanno imposto continui adattamenti ad una situazione di emergenza lasciando anche negli animi un profondo senso di insicurezza nel futuro da non sottovalutare, e che bisognerà recuperare in qualche modo per dare un senso alla ricrescita del post-pandemia. Tutto ciò in un contesto nazionale dove il divario di genere nei tassi di occupazione rimane tra i più alti di Europa, con circa 18 punti su una media europea di 10 (ISTAT, 2020)

Le fonti internazionali e nazionali sono state concordi nell'evidenziare che l'emergenza sanitaria ha esasperato le criticità del mercato del lavoro già esistenti. Tra queste, sono stati presi in considerazione i principali rapporti sul mercato del lavoro dell'OCSE, CNEL, INAPP, ISTAT e Ministero del lavoro congiuntamente a INPS ISTAT INAIL e ANPAL, meglio specificati in bibliografia.

L'OCSE, nel suo *Employment Outlook 2020*, ha evidenziato come il tasso di disoccupazione sia tornato ai livelli della grande crisi 2008-2009, ove il dato italiano sembra in leggera controtendenza, ma solo apparentemente. In realtà, laddove si registra un calo del tasso di disoccupazione questo è da valutare attentamente perché in questo periodo di emergenza le norme di confinamento hanno impedito anche l'espletamento delle attività relative alla dimostrazione dello stato di disoccupazione, per cui molti soggetti sono usciti dalle statistiche ufficiali di disoccupazione ma sono confluiti negli inattivi, quindi di

fatto sono aumentate le persone disoccupate. Inoltre, il dato italiano è influenzato dalla presenza dell'istituto della Cassa Integrazione Guadagni (CIG) non presente in altri paesi.

In questo periodo, molti altri Paesi OCSE tra cui l'Italia, hanno messo in campo misure di tutela straordinarie per il lavoro, imprese e famiglia, per poter arginare l'impatto della crisi in seguito all'emergenza. Analizzando anche il monte ore, si è registrato un calo del 28%, molto superiore ai livelli del 2008. In particolare, in Italia hanno ridotto l'orario quelli che hanno potuto mantenere un lavoro, effetto soprattutto del ricorso alla CIG.

I più colpiti dalla disoccupazione sono stati i lavori a basso reddito, dove la prestazione più difficilmente poteva essere svolta in modalità telematica, gli autonomi, i precari, i giovani e le donne: mediamente, i tassi di disoccupazione femminili nei paesi OCSE si sono contratti del 4%, stante la maggiore presenza femminile nei settori precari.

Inoltre, sulle donne è ricaduto anche il maggior peso della conciliazione familiare, dovuta all'impossibilità per i figli di frequentare la scuola.

Il CNEL nel suo *XXII Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020* ha ribadito che purtroppo la pandemia ha esasperato le criticità già esistenti. Sono aumentate le disuguaglianze e le difficoltà a cui se ne sono aggiunte di nuove, come ad esempio la necessità di una maggiore digitalizzazione sia come potenzialità delle reti che come competenze nell'utilizzo dei mezzi informatici. La crisi, secondo il Presidente Treu, ha anche messo in evidenza l'inadeguatezza del nostro sistema di *welfare*, che va ripensato nell'ottica di una garanzia di sostegno al reddito per le sospensioni e riduzioni dell'attività lavorativa, e che sia rivolto anche ai lavoratori dipendenti delle microimprese e con una nuova attenzione ai lavoratori autonomi. Il divieto di licenziamento e gli ammortizzatori sociali hanno permesso una maggiore resistenza del lavoro dipendente.

Inoltre, il CNEL ha anche ricordato come il problema della difficile conciliazione familiare sia alla radice del problema femminile di partecipazione al mercato del lavoro, contribuendo a mantenere l'occupazione femminile al di sotto delle medie europee (meno del 50%). La pandemia ha reso questo problema più evidente poiché il carico di lavoro di cura è indubbiamente aumentato non solo per chi non lavora a ma anche per chi è potuto ricorrere allo *smart-working*, in quanto ha coinciso con l'impossibilità dei figli di frequentare le scuole, ludoteche e altri servizi.

Questo scenario spiega il crollo dell'occupazione femminile e la crescita del tasso di disoccupazione in occasione della maternità per le donne indotte a lasciare il lavoro per

prendersi cura dei figli. Il CNEL ha anche approfondito il problema della ridotta percentuale femminile nei percorsi formativi nelle discipline scientifico-tecnologiche (STEM - Science, Technology, Engineering e Mathematics) che nel lungo periodo rappresentano i settori con maggiori prospettive di crescita e quindi di occupazione.

Anche l'INAPP nel suo *Gender Policies Report 2020* ha registrato un calo nell'occupazione pari al 3,5% per le donne pari al 2% per gli uomini rispetto all'anno precedente mentre più specificamente le donne occupate sono diminuite del 2,6 % nel lavoro dipendente (contro l'1,9% degli uomini) e del 7,6% nel lavoro indipendente (contro il corrispondente - 2,5% maschile), calo che coinvolto soprattutto le donne nelle classi di età centrale, rispettivamente 15-24 (-13,9 F contro -6,7 M) e 25- 34 anni (-6.7 F contro - 5,4 M).

L'INAPP descrivendo le caratteristiche della Fase due, immaginata come la fase della ripresa della crescita, rileva una situazione dove ancora sono presenti le condizioni descritte nella fase uno di caratteristiche della condizione femminile ancora strutturalmente al di sotto delle medie europee proprio nelle età importanti sia per l'ingresso nel mondo del lavoro sia per la formazione di una famiglia.

La questione della conciliazione, durante il *lockdown* e nella fase di transizione *post-lockdown* è stata ben rappresentata nel Rapporto a seguito di un'inchiesta condotta durante il periodo critico che ha confermato il fatto che non solo la cura sia una prerogativa ancora femminile, ma nel contesto emergenziale tale onere ha influito anche nella fase di rientro al lavoro (*post-lockdown*) che ha visto le donne arretrare ancora una volta prolungando i congedi parentali (ancora poco usati dagli uomini) o le dimissioni volontarie, che vedremo meglio specificate nella sezione relativa della collaborazione delle consigliere di parità con l'Ispettorato nazionale del lavoro.

Il part-time, d'altro canto, non rappresenta più quello strumento facilitatore della conciliazione familiare, in quanto è sempre più utilizzato per esigenze di flessibilizzazione da parte delle imprese, alimentandone la dimensione dell'involontarietà che rappresenta l'82,1% dei casi; non solo, ma l'elevato ricorso a tale strumento anche nei contratti a termine, che interessa il 43,5% delle lavoratrici finisce per esporle ad una condizione di "doppia vulnerabilità" che le penalizza, come noto, non solo nel percorso lavorativo ma anche nella futura pensione (ISTAT, 2020).

Sarà interessante nei prossimi tempi, analizzare il fenomeno alla luce dei cambiamenti causati dalla situazione di emergenza. Infatti, il massiccio ricorso alle forme di lavoro agile o da remoto, determinato dall'impossibilità di recarsi nei luoghi di lavoro, ha accelerato quel processo di digitalizzazione di alcuni settori dell'economia (specialmente nel settore del pubblico impiego) che permette di recepire meglio la mutevole realtà economica e sociale in cui ci muoviamo ed in cui la tecnologia ha influenzato pesantemente abitudini e stili di vita, ma anche di andare verso un effettivo miglioramento della qualità di vita per donne e uomini: in quest'ottica infatti il ricorso al part-time è sembrato ad alcuni quanto meno anacronistico¹, ma purtroppo questa visione non basta a risolvere la ancora rigida ripartizione del lavoro di cura tra i generi. Infatti, ancora una volta, in molti ambiti si è potuto constatare che il ricorso allo *smart-working* è stato effettuato soprattutto dal collettivo femminile². Non solo, per le donne, osservando la dinamica del rallentamento delle assunzioni registrata durante la transizione rispetto al 2019 si registra una forte riduzione delle forme atipiche come il tempo determinato (-52%), apprendistato (-51%) e stagionale (-34%) ma non nel part-time dove la quota delle assunzioni è passata dal 52 al 54%³.

Infatti, come anche riportato nel “*Rapporto annuale sul mercato del lavoro 2020*”, frutto della collaborazione tra **Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Istat, Inps, Inail e Anpal**, nonostante il divieto di licenziamento ancora in essere e il massiccio ricorso alla CIG, il calo dell'occupazione è stato comunque notevole, soprattutto per il mancato rinnovo dei contratti a termine come evidenziato sopra, e le nuove assunzioni “mancate” a causa del fermo delle attività, fermo che ha riguardato anche il venir meno delle condizioni per essere classificati come disoccupati, che ha fatto aumentare gli inattivi, in crescita del 3.9%. Rispetto all'anno precedente anche questo Rapporto sottolinea la pesante riduzione nelle ore lavorate, riduzione molto più pronunciata nei valori pro capite, per effetto della CIG. Le donne, insieme ai giovani e migranti, sono state il collettivo più colpito, interessato da una diminuzione del tasso di occupazione pari a quasi il doppio rispetto agli uomini, - 1,3 contro -0,7 punti percentuali.

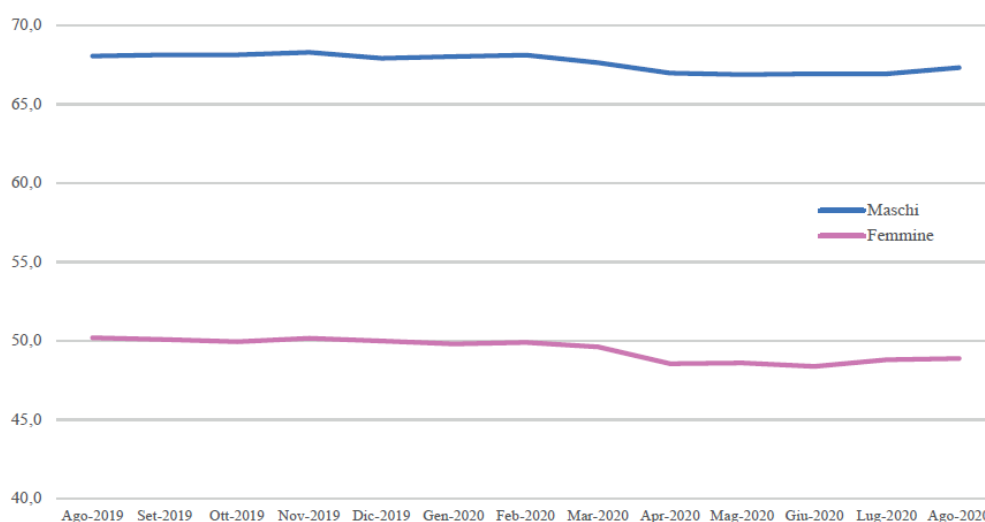
¹ Di Cristofaro C., (2021), *IlSole24Ore*, 8.3.2021, “*Il Covid ha ucciso il part time. E per le donne può essere una buona notizia*” <https://www.ilsole24ore.com/art/il-covid-ha-ucciso-part-time-e-le-donne-puo-essere-buona-notizia-ADP0mINB>

² Le consigliere di parità sul territorio hanno effettuato diverse analisi sul fenomeno dello *smart working* utilizzato in questo periodo che emergerà nella descrizione delle attività della rete.

Tra i settori più colpiti, infatti, l'alberghiero, la ristorazione e i servizi domestici, addetti al commercio, servizi e professioni non qualificate, tutti settori con una importante presenza femminile. Settori quali costruzioni, dell'informazione e comunicazione e dell'industria in senso stretto sembrano avere avuto una maggior tenuta e quindi un minore impatto sulla componente maschile. Un altro effetto dell'emergenza sanitaria, infatti, è stata una nuova segmentazione nel mercato del lavoro prodottasi tra chi può lavorare da casa attraverso il lavoro agile o telelavoro e chi, per la natura della prestazione, è vincolato ad una presenza fisica nel luogo di lavoro.

La Fig. 1 illustra il calo del tasso di occupazione maschile e femminile rispetto allo stesso periodo del 2019.

Fig. 1 Tasso di occupazione per sesso (individui 15-64 anni)



Fonte: ISTAT, rilevazione forze lavoro

Le Consigliere erano e sono in prima linea a combattere le discriminazioni in ragione del genere, soprattutto in un periodo difficile come quello appena trascorso che alimenta le situazioni di disparità e discriminazione: anche durante le fasi più difficili, dopo il primo impatto con le nuove regole che hanno imposto la chiusura degli uffici e l'attività di front-office, attraverso la quale le consigliere entrano in contatto diretto con i lavoratori e lavoratrici, si è riusciti comunque a fornire un servizio a distanza e a continuare l'attività da remoto che è ripresa con una certa vivacità.

Le criticità emerse durante questo periodo ci hanno dimostrato di essere ancora lontani dalla realizzazione di quell'ideale di pari opportunità che dovrebbe permettere a tutti di effettuare delle scelte di vita senza condizionamenti soprattutto nell'alternativa maternità/lavoro: la persistenza del problema della conciliazione - che ancora non c'è - ci

deve far riflettere sulla necessità di affrontare questi temi non solo dal punto di vista delle norme, che comunque sono migliorabili, ma di un maggiore impegno proprio da parte degli attori sociali nel fare propri certi principi.

Nasce da questa consapevolezza, la scelta di dedicarmi come impegno principale a un percorso di rinnovamento, di ricostruzione e definizione della identità della Consigliera di Parità, come soggetto attivo legato imprescindibilmente al lavoro sul territorio, ma che abbia caratteristiche comuni nell'impegno alla lotta contro le discriminazioni e la realizzazione di condizioni di parità e pari opportunità. L'obiettivo quindi è collaborare per la costruzione di una società che sia in grado di far ripartire il nostro Paese.

2. RAFFORZARE IL RUOLO

In questo panorama è emersa la assoluta necessità contestualizzare il ruolo delle Consigliere e le loro attività, alla realtà del momento.

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 Consigliera 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.

Come attività collegiale riferita cioè al confronto che deve avvenire in seno alla Conferenza Nazionale, purtroppo la pandemia ha impedito la consueta convocazione della Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità, sede di discussione e confronto che si allarga anche ai vertici delle istituzioni alle quali facciamo riferimento in via prioritaria e che hanno accompagnato i nostri incontri.

Nel precedente periodo aveva visto la partecipazione della Ministra del lavoro e politiche sociali On. Catalfo, la Ministra per le Pari Opportunità On. Bonetti e la Sottosegretaria al lavoro On. Puglisi.

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 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 consigliera 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. Questa metodologia è stata adottata ormai da molti.

Per il 2020, le difficoltà legate alla gestione da remoto delle attività non ha consentito la riunione della Conferenza Nazionale: per molto tempo, infatti, è stato necessario attendere che anche l'Amministrazione si dotasse di idonee piattaforme digitali abilitate alla gestione di riunioni ufficiali di una certa numerosità, accelerando in tal modo la diffusione di quelle istanze di digitalizzazione che in un certo senso erano già reclamate da tempo, facendo peraltro un enorme sforzo.

La Conferenza infatti, comporterebbe la gestione di un centinaio di nominativi (considerando solo le effettive, circa 200 con le supplenti), che, pertanto, nel corso dell'anno non è stato possibile realizzare. Questi problemi comunque sono ormai in via di superamento ma verranno trattati nel prossimo Rapporto.

Per quanto riguarda i Gruppi di lavoro, invece, si ricorda brevemente che si erano costituiti nel 2018 e avevano proseguito la loro attività anche nel 2019. Precisamente,

- il **Gruppo n. 1**, coordinato dalla sottoscritta, che si era assunto il compito di approfondire le possibilità di apportare modifiche legislative al ruolo,
- il **Gruppo n. 2**, coordinato dalla collega Molendini, si era assunto il compito di approfondire le questioni inerenti il percorso in giudizio e gli aspetti inerenti la trattazione dei casi di discriminazione.

Tra i principali risultati del lavoro dei Gruppi, che hanno contribuito notevolmente alla costruzione dell'identità della consigliera di parità, l'adozione di un format predisposto a cura dello Staff della Consigliera Nazionale per la redazione del Rapporto annuale sull'attività delle consigliere territoriali. Risultato fondamentale, che ha permesso la comparazione delle diverse realtà territoriali in un'unica sintesi che viene poi presentata pubblicamente (All. 1) 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.

Entrambi i Gruppi sono stati riconfermati nell'ultima Conferenza Nazionale del dicembre 2019 e hanno ripreso l'attività all'inizio dell'anno in esame, prima dell'emergenza sanitaria. In particolare:

- il **Gruppo 1** si è riunito il **6 febbraio 2020**, di cui si allega relativo Report (All. 2) per discutere alcune problematiche legate alla nomina delle Consigliere come l'inadeguatezza delle candidature, la durata del mandato e le cause di inconfiribilità: l'obiettivo è quello di giungere alla redazione di un bando di reclutamento standard 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, 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;

- il **Gruppo 2** si è riunito il **5 febbraio 2020**, di cui si allega relativo Report (All. 3), per concludere il confronto sulla modulistica e Vademecum sulla trattazione dei casi di discriminazione, che ha implicato anche la discussione sulla nuova normativa sulla privacy. Per quest'ultima è stata anche proposta la richiesta di un parere di congruità da parte della relativa Authority. Inoltre, è stato anche annunciato che sarà completato a cura dell'ufficio nazionale la conclusione dei corsi di diritto antidiscriminatorio finalizzati alla creazione di una short-list di avvocati da mettere a disposizione delle Consigliere di Parità. Per il dettaglio rinvio al paragrafo 2.3. dedicato ai Protocolli d'Intesa, in particolare con il Consiglio Nazionale Forense.

Come di consueto, dato che le Consigliere si rinnovano ad ogni mandato, vengono organizzate, una o due volte l'anno delle riunioni specifiche 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.

Per il 2020, sono state organizzati n. 2 incontri di **mentoring**, coincidenti con le riunioni dei Gruppi di Lavoro, il **5 e 6 febbraio**. Gli incontri hanno interessato circa 10 consigliere.

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;
3. abbiamo quindi chiesto e ottenuto dalla Divisione 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;
4. dalla lettura dei report annuali, costruiti con una modalità condivisa in sede di Conferenza, 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;
5. 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;

6. 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.

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

Ricordo qui che di grande aiuto, fin dall'inizio è stata la circolare datata 22/02/2016 (All. 4), 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. 5) 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 che derivavano dall'ex Fondo nazionale.

Infatti, a partire dalle modifiche del 2015 (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.

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.

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.

Per affrontare questo problema, buona parte dell'attività della Consigliera Nazionale è stata rivolta al dialogo con gli Enti locali, soprattutto attraverso la Conferenza Unificata, per cercare di sensibilizzarli su tali problematiche gestionali.

Ricordiamo che, con la **delibera della Conferenza Unificata del 21 settembre 2017**, gli Enti hanno avuto una indicazione di rimodulazione sulle indennità delle Consigliere, per gli anni 2017-2018, che però ancora non rende giustizia alla loro attività.

Il dialogo e la condivisione delle problematiche del rapporto con gli Enti locali, si sono succeduti con una maggiore frequenza fino a costruire insieme una bozza di linee

guida da condividere con la Conferenza Unificata.

Nel corso del 2018 abbiamo cercato di riprendere il dialogo con la Conferenza Unificata: infatti, il 18 gennaio 2018 siamo state ricevute dall'allora Segretario della Conferenza dott. Naddeo, al quale sono state rappresentate le problematiche di sensibilizzazione degli enti sulle questioni delle risorse e del rapporto con la Consigliera in generale.

Il dialogo è poi ripreso verso la fine dell'anno con una rinnovata richiesta di udienza da parte delle Consigliere, che sono state ricevute dal nuovo Segretario della Conferenza dott. Gallozzi l'11 marzo 2019. Dalla riunione è emersa una certa disponibilità della Conferenza a coinvolgere le consigliere in un altro incontro di confronto al fine di sensibilizzare gli enti sulle risorse da destinare alle Consigliere di Parità.

Purtroppo, la successiva **delibera del 3 luglio 2019 della Conferenza Unificata** (All. 6) ha raccolto solo in parte le proposte avanzate, dando la risposta positiva solo per l'indennità delle Regionali, lasciando invariato, rispetto alla precedente delibera sopra citata, quello delle provinciali. Quindi, per il periodo 2019-2020, l'indennità per le Regionali è passata da 90 euro mensili per le Regionali effettive (45 per le supplenti), elevabili fino ad un quintuplo nel rispetto dei vincoli di bilancio, a 780 euro lordi come massimo per le Consigliere Regionali effettive (390 euro lordi per le supplenti), mentre l'indennità per le Provinciali effettive rimaneva fissata in almeno 68 euro lordi (34 per le supplenti), elevabili fino ad un massimo del quintuplo – nel rispetto dei vincoli di bilancio.

Comportamento inaccettabile che abbiamo denunciato in molte sedi, sono stati sensibilizzati, la Ministra, la Sottosegretaria e gli stessi Segretari Generali dell'UPI e ANCI. Il percorso individuato è stato quello di coinvolgere UPI e ANCI su sollecitazione della Sottosegretaria Puglisi, ma la questione è ancora aperta.

Bisogna ricordare che negli ultimi anni sono aumentate le la funzioni attribuite alle Consigliere che se aumentano il lavoro da erogare, rendono anche più visibilmente utile la figura della Consigliera.

Mi riferisco al recepimento dentro il Codice per le Pari Opportunità di leggi nazionali come la legge n. 215/2012 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 presenze 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, come vedremo più avanti.

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, alla fine del 2019, la vacanza della nuova nomina a Consigliera di 30 Enti, che dovevano farsi carico del percorso sostitutivo della Consigliera di parità scaduta.

Per l'anno 2020, le difficoltà legate all'emergenza hanno rallentato molto le procedure delle nomine che passano attraverso un lungo iter che inizia con la pubblicazione di un avviso pubblico da parte degli enti locali per la copertura di questo ruolo, istruttoria che poi viene esaminata dagli uffici della mia Divisione di riferimento, la Divisione V della D.G. dei rapporti di lavoro, che predispone anche il decreto di nomina. Nelle tabelle seguenti, la situazione delle nomine al **12 ottobre 2020**, a livello provinciale e regionale, ovviamente a solo titolo esemplificativo, poiché la situazione al riguardo è sempre in aggiornamento:

Tab. 1: situazione delle nomine delle consigliere provinciali 12.10.2020

PROVINCE			
107 PROVINCE**	PROVINCIALI		TOT
	EFFETTIVE	SUPPLENTI	
TOTALI	106	93	199
VACANTI	7	7	14
IN ISTRUTTORIA	20	17	37
IN CARICA	45	43	88
SCADUTE	34	26	60
** INCLUSE TRENTO E BOLZANO			

Tab. 2: situazione delle nomine delle consigliere regionali 12.10.2020

REGIONI			
19 REGIONI*	REGIONALI		TOT
	EFFETTIVE	SUPPLENTI	
TOTALI	19	17	36
VACANTI	1	0	1
IN ISTRUTTORIA	0	0	0
IN CARICA	9	11	20
SCADUTE	9	6	15
* TRENTO ESCLUSO			

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

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 FORUM CUG** (Accordo di Collaborazione)

La collaborazione con il **Dipartimento Pari Opportunità** è continuata in questi anni basandosi sempre sulla partecipazione attiva a cui sono stata chiamata, in particolare come contributo dal punto di vista delle Consigliere, sollecitato dalla Ministra Bonetti che come sopra ricordato ha partecipato alla Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità.

Inoltre, con il Dipartimento è ormai consolidato il mio coinvolgimento anche nel Tavolo per l’attuazione del Piano antiviolenza di cui è titolare il Dipartimento ma che per motivi legati all’emergenza non ha riunito nel corso del 2020 il Comitato Tecnico di cui faccio parte, come meglio specificato nel paragrafo 5 dedicato alle Relazioni Esterne. Le difficoltà legate all’emergenza hanno infatti portato anche qui ad un rallentamento delle attività per il 2020.

Il Protocollo d’Intesa con il **Consiglio Nazionale Forense firmato** in data 22 giugno 2017, ha prodotto l’attivazione sul territorio di una serie di corsi e seminari per avvocati al fine di creare una *short-list* di professionisti cui le Consigliere territoriali potranno rivolgersi per effettuare le loro valutazioni legali 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 stanno continuando anche nel 2020, ormai quasi al termine. Tutti i corsi per essere certificati devono garantire un monte ore di frequenza: 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 i dettagli si rinvia alla relazione della collega.

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.

Inoltre, a partire dal 2016, come abbiamo già relazionato, si è realizzato un lungo lavoro di collaborazione per il miglioramento della scheda di rilevazione delle dimissioni delle lavoratrici madri 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.

Si sono riscontrate alcune difficoltà di tipo tecnico, ma 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 vengono generalmente presentati congiuntamente da Ispettorato e Consigliera Nazionale nel corso della Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità, Conferenza che per l'occasione, si svolge "a porte aperte", con la partecipazione anche delle parti sociali.

Quest'anno la presentazione è avvenuta con un po' di ritardo per la nota situazione, si è potuta però svolgere online, per la prima volta, ed ha riguardato l'annualità 2019. Sui contenuti, si conferma purtroppo la tendenza ad abbandonare il posto di lavoro specialmente alla nascita del primo figlio: infatti nel 73% dei casi le dimissioni sono presentate da lavoratrici madri che hanno indicato fra le motivazioni più ricorrenti della loro scelta la difficoltà di conciliare il lavoro con le esigenze di cura (circa il 35% del totale), principalmente per assenza di reti familiari di supporto (27% del totale) ed elevata incidenza dei costi per l'assistenza al neonato (7% del totale). La Relazione completa è disponibile al link indicato a pag. 7.

Il Protocollo d'Intesa con il **Ministero per l'istruzione, l'università e la ricerca**, per il superamento degli stereotipi di genere che influenzano i percorsi formativi e alimentano i fenomeni discriminatori, 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. Molte Consigliere territoriali lo hanno replicato a livello locale per le loro attività.

Nel corso del 2018 si è insediato il Comitato attuatore del Protocollo e nel gennaio 2019 si è riunito. Ne è scaturita l'organizzazione di un paio di eventi in collaborazione con le scolaresche, uno il 26 marzo 2019 a Firenze presso l'Accademia della Crusca, sul linguaggio di genere e un altro il 3 aprile 2019, a Roma, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri con l'intervento dei Sottosegretari al lavoro Claudio Cominardi e all'istruzione prof. Salvatore Giuliano, dedicato allo studio delle materie STEM. Inoltre, è stato avviato un monitoraggio tra le Consigliere sui progetti in collaborazione con le scuole per l'implementazione della piattaforma del MIUR. La situazione del 2020 non ha permesso un'ulteriore implementazione delle attività.

Per quanto riguarda il rapporto con i CUG, sin dal mio insediamento ho collaborato

con la **Rete del FORUM dei CUG**.

Il **FORUM dei CUG** è un'organizzazione informale ma regolata da un manifesto costitutivo, approvato dalla **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 Consigliera 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.

Nel corso del 2020 si è svolta soltanto una riunione in presenza il 19 febbraio 2020 l'attività è proseguita nell'esame di diversi quesiti provenienti dalle amministrazioni molti dei quali hanno riguardato il problema dello slittamento dell'arco triennale del piano di azioni positive dovuto al suo collegamento con il piano della performance in base alla nuova Direttiva 2/2019.

Come Consigliere di Parità abbiamo messo a punto un **Accordo di Collaborazione** tra i CUG e le Consigliere, in modo da definire per la loro migliore attività i rispettivi ambiti di azione ed evitare sovrapposizioni. L'Accordo è stato condiviso dalla Conferenza Nazionale delle Consigliere, l'impegno per il futuro è di dividerlo anche con il FORUM dei CUG.

3. RISULTATI E NUOVE CRITICITÀ

L'attività di sensibilizzazione degli enti locali ha portato, nel corso del 2020, alla nomina di 34 Consigliere Provinciali, tra effettive (19) e supplenti (15).

Operanti sul territorio abbiamo, quindi, complessivamente (tra effettive e supplenti) n. 199 Consigliere tra Città metropolitane e Aree vaste e n. 36 Consigliere Regionali, tenuto conto che le Regioni a statuto speciale non sempre nominano la supplente.

Le nomine in istruttoria, invece, come comunicato dalla D.G. sono 31.

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 Consigliere, 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, nel corso del 2018 abbiamo costituito **due gruppi di lavoro**, come già accennato sopra, che hanno operato e stanno operando per cercare di elaborare delle proposte sulle questioni cruciali relative al ruolo di Consigliera di Parità. I gruppi si sono costituiti durante la Conferenza Nazionale del 25 ottobre 2018.

Entrambi i Gruppi si sono reinsediati durante la Conferenza dell'11 dicembre del 2019, e hanno svolto le riunioni del **5 e 6 febbraio** sopra menzionate. Purtroppo, la loro attività in presenza non è proseguita per via della già segnalata impossibilità di spostarsi.

Dopo le prime difficoltà iniziali, si è riusciti a ricostituire un contatto con il territorio attraverso la piattaforma Zoom, e che ci ha permesso di reincontrare le consigliere locali con il fine di far emergere le realtà dei territori in questa situazione di emergenza. Sono stati convocati **5 Gruppi** (nota mail prot. 8785 del 21.5.2020), in 5 giornate, riuscendo così ad incontrare tutta la rete nelle date seguenti:

- **27 maggio 2020**
- **28 maggio 2020**
- **3 giugno 2020**
- **5 giugno 2020**

- **10 giugno 2020**

Le riunioni hanno fornito un interessante spunto di riflessione su quello che sta accadendo nei territori e di quello che è la reale condizione femminile di questo difficile periodo. Le principali questioni emerse riguardano:

- un utilizzo distorto dello *smart working* rispetto alla sua iniziale configurazione, completamente deregolato, per il quale urge la necessità di definire le forme e modalità di fruizione per il futuro soprattutto per quanto riguarda la disconnessione;
- timore per quando terminerà il divieto di licenziamento che finora ha permesso una certa tenuta almeno del lavoro dipendente, e che si teme, si riverserà soprattutto sul collettivo femminile;
- necessità di infrastrutture e servizi per la conciliazione familiare, l'emergenza ha raddoppiato il carico familiare per le donne, ma il lavoro di cura non viene adeguatamente valorizzato;
- necessità di un aggiornamento delle competenze informatiche;
- maggiori fenomeni di violenza contro le donne;
- necessità di riaprire le scuole, i congedi parentali hanno potuto solo fornire un rimedio temporaneo; il bonus baby-sitting non si è rivelato uno strumento utile in quanto le regole sul distanziamento non favorivano l'assunzione di una *baby-sitter*.

Le osservazioni delle consigliere sono state debitamente raccolte e analizzate. Questo lavoro è stato poi inviato alla Ministra del lavoro On. Catalfo e alla Sottosegretaria Puglisi, ed è stato fatto anche un appello al Presidente del Consiglio, alle Ministre del lavoro e delle Pari Opportunità e alla Sottosegretaria Puglisi stessa con nota prot. 16024 del 16.10.2020 per richiamare l'attenzione sull'operato delle consigliere.

Operato che trova molte difficoltà di attuazione a seguito della modifica recata con il d. lgs n. 151/2015 che ha soppresso il Fondo Nazionale presso il Ministero del lavoro destinato all'attività delle consigliere: la norma così come è stata modificata nel 2015, infatti, non si è rivelata molto funzionale allo svolgimento del ruolo poiché subordina alle disponibilità e buona volontà degli enti la messa a disposizione di risorse per l'attività e l'indennità, determinando una situazione di disuguaglianza funzionale sul territorio. Questo tema, emerso più volte sia in Conferenza Nazionale che negli incontri più o meno ufficiali della rete sarà riproposto più volte.

Inoltre, la D.G. dei rapporti di lavoro e la D.G. dei sistemi informativi, si sono adoperate nel corso del 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. Proseguono le attività di implementazione dello strumento.

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 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 lavoro di 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, di cui ho già allegato copia (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 2019. I risultati per l'attività del 2020 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.

Come noto, l'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità, prevede che le aziende private con più di 100 dipendenti redigano un rapporto con cadenza biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, descrittivo delle posizioni lavorative dei dipendenti in tutti i loro aspetti.

Questo adempimento obbligatorio per la Consigliera Regionale, le permette di essere in relazione forte col tessuto produttivo della sua regione 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.

Abbiamo più volte segnalato che questo importante strumento di analisi delle realtà aziendali presentava difficoltà di varia natura: la lettura da parte della Consigliera Regionale, data la complessità dei dati comunicati attraverso le 8 tabelle previste dalla vecchia normativa, il D.M. 17 luglio 1996, a volte inviati anche in forma cartacea, le obbligava a valersi di un supporto esterno ingaggiato per il lavoro di elaborazione dei dati, non accessibile a tutte le Consigliere.

Nel corso del tempo, quindi, questo adempimento è stato attuato sui territori in modo non uniforme, anche a causa delle differenti risorse a disposizione delle Consigliere Regionali. Per tale motivo in passato, lo ricordiamo, l'ufficio aveva predisposto uno schema di inserimento guidato dei dati, che era stato messo a disposizione delle Consigliere Regionali che non disponevano di tali strumenti informatici.

Ma la difficoltà più importante risultava essere il sostanziale superamento delle caratteristiche dei dati richiesti, divenuti non significativi dai grandi cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro, aggiungendo così una ulteriore difficoltà nella compilazione del rapporto.

Per ovviare quindi a questa situazione da tempo problematica, e fare in modo che i rapporti diventassero strumenti utili, consultabili e confrontabili, la Divisione V della D.G. dei rapporti di lavoro e relazioni industriali e la D.G. dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e comunicazione hanno introdotto nel corso del 2018 un'importante innovazione.

Da un lato si è ritenuto opportuno procedere su due fronti, dapprima con un aggiornamento della normativa che nel frattempo era cambiata (come per esempio nelle tipologie dei contratti di lavoro), semplificando e adeguando le tabelle ministeriali del decreto citato allora vigente, che quindi è stato sostituito con il nuovo **D.M. 3.5.2018** (All. 7). L'altro fronte è stato quello di realizzare una piattaforma informatica unica gestita dal Ministero a livello nazionale, cui le aziende possono accedere direttamente per l'inserimento dei dati. A questa piattaforma, poi, accedono autonomamente anche le Consigliere Regionali competenti per territorio che quindi ne potranno elaborare i dati di rispettiva competenza.

In questa fase, nel corso del 2018 ho contribuito ad organizzare incontri con le Consigliere Regionali e il Ministero per facilitare la messa in atto del sistema, e la nuova raccolta è stata avviata in occasione della raccolta del 2018, relativa al biennio 2016-2017.

La piattaforma realizzata, oltre a ricevere quindi i dati aziendali, è integrata da dati di cui l'Amministrazione è già in possesso (ad es., comunicazioni obbligatorie) e impone una coerenza interna tra i dati inseriti.

Il passaggio dall'utilizzo di modelli cartacei all'utilizzo di moduli in formato elettronico ha comportato la necessità di aprire un canale di comunicazione diretto Ministero-aziende-Consigliere locali per risolvere le difficoltà da queste ultime riscontrate nell'utilizzo del nuovo software (sono state fornite oltre 1000 delucidazioni, tra scritte e orali). Alla scadenza dei termini per l'invio, opportunamente prorogati solo per l'anno 2018, si registra per il biennio di riferimento 2016-2017, la raccolta di un numero maggiore di rapporti biennali rispetto al passato, contenenti dati finalmente omogenei, in grado di permettere successive elaborazioni statistiche anche a livello nazionale.

Malgrado le difficoltà operative, il processo di raccolta e armonizzazione tra sistema nazionali e sistemi locali si è concluso nel corso del 2019.

Nel corso del 2020 le aziende di tutte le regioni e province autonome hanno potuto così presentare sul portale la loro dichiarazione per il biennio 2018-2019. Il lavoro fatto

per la prima rilevazione si è mostrato utile, ma a causa della situazione Covid la scadenza è stata eccezionalmente prorogata al 30 giugno in modo da agevolare le aziende già in difficoltà per l'emergenza.

E' stata successivamente prestata assistenza a molte regioni per rendere compatibili i formati elettronici per la lettura dei dati e sembra che la collaborazione abbia dato buoni risultati.

Questo ha comportato la necessità di rispondere ad un centinaio di richieste di chiarimenti tecnico-amministrativi giunti all'ufficio direttamente o per il tramite dell'URP del Ministero.

In tal modo il Rapporto Biennale rappresenta ora una chiave di lettura preziosa ed effettiva del mondo del lavoro in chiave di genere su tutto il territorio.

4.3. Fenomeni discriminatori

Per quanto riguarda il fenomeno discriminatorio, grazie all'adozione della scheda per il rapporto annuale sopra descritta sarà 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. Poiché la scheda in formato elettronico è molto ampia, 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.

L'Ufficio è quindi impegnato in questo lavoro di lettura ed analisi dei rapporti. Sono disponibili i dati del 2019, come già specificato sopra (All. 1), mentre per il 2020 è ancora in corso la raccolta dai territori e i dati saranno resi noti nel corso del 2021, come già anticipato.

Per quanto riguarda le discriminazioni trattate dall'ufficio, ricordo che la competenza della Consigliera Nazionale è relativa ai casi di rilevanza nazionale di carattere collettivo (art. 37 D. Lgs. n. 198/2006).

Per il 2020 come Consigliera Nazionale insieme alla collega Molendini abbiamo intrapreso le seguenti azioni a tutela del principio di pari opportunità:

- **nota n. 7453 del 29.4.2020**, indirizzata al Presidente del Consiglio dei Ministri Conte; **nota n. 7434 del 29.4.2020** indirizzata al Capo Dipartimento della Protezione Civile; **nota n. 7451 del 30.4.2020** indirizzata al Ministro della Salute, tutte a sostegno di un'adeguata presenza femminile nelle *task-force*, costituite per l'emergenza;
- **nota n. 8480 del 18.5.2020** alla Ministra per la funzione pubblica per disparità di trattamento del lavoratore padre del settore pubblico rispetto al settore privato per la fruizione del **congedo obbligatorio paternità**(ex art. 4, comma 24, lett. a) della legge n. 92/2012:inizialmente previsto per un giorno, l'articolo 1, comma 342, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020), dopo varie integrazioni apportate da finanziarie precedenti, ha ulteriormente aumentato a sette il numero dei giorni di congedo obbligatorio per l'anno solare 2020.
- **Istanza 22.5.2020**, tramite l'Avv. Pellegrino, presentata alla RAI per il riequilibrio di genere dei vertici, canali e testate, a seguito delle nuove nomine operate dall'azienda senza tener conto di una equilibrata composizione di tali organi di vertice;
- **Nota prot. 9426 del 3.6.2020** indirizzata alle Ministre del lavoro, delle Pari Opportunità e alla Sottosegretaria Puglisi affinché fosse modificata la legge sui congedi parentali straordinari e il bonus *baby-sitting*;
- **Nota n. 9624 del 5.6. 2020** indirizzata al Presidente della Repubblica e Ministro della Giustizia per segnalare la mancanza di una presenza femminile nell'ambito del CSM;
- **Nota n. 15209 del 30.9.2020** all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per aver applicato dei criteri di ripartizione della quota del Fondo Risorse Decentrate 2019 dedicata alla performance organizzativa che non hanno tenuto conto degli istituti del congedo parentale, del congedo per malattia del figlio fino a tre anni (artt.32 e 47, D.lgs. 198/06) e del congedo per assistenza a familiare disabile (art. 33 L. 104/92), considerati dalla normativa vigente equiparati alla presenza; la vicenda è comunque limitata all'annualità 2019;
- **Nota 15527 del 8.10.2020** rivolta alle consigliere capitoline per modificare un regolamento cimiteriale discriminatorio;

- **Nota n. 15863 del 14.10.2020**, indirizzata alla Ministra dell'interno per segnalare l'uso di vecchi regolamenti elettorali circa l'apposizione del cognome del marito alle candidate;
- **Nota n. 17839 del 18.11.2020** indirizzata al Rettore dell'Università di Bari come protesta contro le affermazioni di un docente di Bioetica in merito all'emotività del genere femminile;
- **Nota 18606 del 1.12.2020**, indirizzata alla Presidente del Senato per accelerare l'iter di ratifica della Convenzione OIL sulla violenza;
- infine, abbiamo sensibilizzato il Presidente del CONI per la **situazione femminile nel professionismo sportivo**: infatti, nonostante la legge 91/1985, e in attesa di un disegno di legge che prevede sgravi contributivi per le atlete, le federazioni sportive in assenza di un regolamento del CONI procedono ad inquadrare le donne tra i dilettanti e non tra i professionisti, creando non pochi problemi di compatibilità anche con la normativa sulla maternità.

In totale, oltre ai casi sopra descritti, sono stata interpellata per altri 26 casi di discriminazione individuale che sono stati dirottati verso gli uffici competenti.

4.4. Pareri sui Piani di Azioni Positive delle aziende pubbliche

Ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, le Consigliere di Parità, ciascuna per il proprio corrispondente livello territoriale, fornisce il proprio parere sui Piani di Azioni Positive nelle pubbliche amministrazioni, in modo da orientare l'azione della pubblica amministrazione verso una parità di genere.

Si tratta di un adempimento importante, in quanto ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D. Lgs n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni non possono procedere a nuove assunzioni qualora non adottino un Piano di Azioni Positive.

Nel mio caso, ho fornito pareri alle amministrazioni centrali che ne hanno presentato richiesta, che per il 2020 sono ammontati a 10.

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

Anche questo è un altro adempimento previsto dalla legge (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 2020 l'ufficio ha esaminato n. 220 Bandi di concorsi con relative nomine di Commissioni provenienti da enti aventi rilevanza nazionale, per i quali risulta rispettato la quota di genere.

4.6. 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, 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 2020 è avvenuto il 26 novembre e non a giugno come di consueto per le note difficoltà. Durante questa sessione si procede sostanzialmente, all'approvazione dell'attività svolta nel corso dell'anno precedente, oltre ad altre informative importanti. Ho partecipato anche all'evento annuale organizzato sempre in relazione alla programmazione che si è svolto il 9 novembre.

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 e modifica del regolamento di funzionamento. La riunione del 2020 si è tenuta il 15 dicembre 2020. L’emergenza sanitaria infatti ha imposto una riallocazione delle risorse che ha contribuito a ritardare l’evento.

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.

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 il noto rapporto sulle convalide delle dimissioni.

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, ed è stata convocata un'altra riunione il 10.12.2020.

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. Tuttavia quest'anno non ho preso parte a nessuna riunione dell'organismo.

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 sviluppando 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.

Nella seduta del 20 febbraio è stato approvato il Piano triennale e vi è stato un altro incontro il 22 luglio.

5.5.Presidenza del Consiglio dei Ministri

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

5.5.1.Dipartimento Pari Opportunità

Piano Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020

Come anticipato nel paragrafo 2.3. faccio parte e collaboro ai lavori per l'attuazione del Piano nazionale antiviolenza. Detto Piano è stato poi approvato nel novembre 2017, Piano in cui le Consigliere di Parità sono state coinvolte quali soggetti attivi aventi competenza antidiscriminatoria in particolare per le molestie sessuali in ambito lavorativo.

Continua quindi la mia attività di collaborazione con il Dipartimento nell'ambito dell'attuazione del Piano: avendo effettuato infatti tutti i confronti con la struttura che gestisce il monitoraggio (CNR), siamo passati nel corso del 2018 alla fase attuativa in cui sono stati definiti ed approntati i contributi di ciascuna amministrazione al Piano, ed è stato costituito il Comitato Tecnico per l'attuazione, con D.P.C.M. del 25 ottobre 2018, di cui appunto faccio parte.

Il Comitato si è insediato il 29 ottobre 2018, e si è riunito poi il 19 novembre e 18 dicembre 2018, seduta in cui si è stabilito di istituire 6 Gruppi di Lavoro. Attualmente come Consigliera Nazionale faccio parte del Gruppo 5 - Personale scolastico e università e

Gruppo 6 – Comunicazione, e partecipo regolarmente alle riunioni. Nel 2019, il Gruppo 5 si è riunito il 19 febbraio mentre il Gruppo 6 si è riunito il 4 e 20 febbraio.

Il Comitato Tecnico ha anche approvato una bozza di programma operativo per l'attuazione del Piano nazionale.

Come contributo delle Consigliere di Parità al Piano fornisco l'analisi dell'attività delle Consigliere che ho citato sopra, in quanto emerge il dato delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Il Comitato Tecnico è tornato a riunirsi il 10 dicembre 2019, nel corso del quale è stato approvato il Piano operativo e dove ho proposto come ulteriore contributo la rilevazione di buone prassi presso le aziende, da concordare con la stessa Presidenza.

Infine, ho collaborato per rispondere ai quesiti posti dal GREVIO (gruppo di esperti internazionali in materia di violenza maschile sulle donne, previsto dalla Convenzione di Istanbul) alle autorità nazionali in merito all'attuazione della Convenzione di Istanbul a livello nazionale. Purtroppo, nel corso del 2020 si sono dovuti ricostituire i Gruppi di Lavoro tematici, la sottoscritta è stata inserita nel Gruppo Tematico 2, relativo a "Violenza e molestie nei luoghi di lavoro e inserimento e reinserimento lavorativo delle vittime", ma il Tavolo non è tornato a riunirsi.

5.5.2. Dipartimento Funzione Pubblica

Gruppo Monitoraggio sui CUG

Come noto, l'art. 57 del D. Lgs n. 165/2001, recentemente 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.

Dopo l'unica riunione in presenza del 19.2.2020, il Gruppo ha continuato l'attività da remoto sui quesiti e altri temi.

Come accennato in precedenza, per una migliore collaborazione tra Consigliere di Parità e CUG, anche alla luce della nuova Direttiva, è stato approvato dalla Conferenza delle Consigliere una proposta di **Accordo di Collaborazione** con i CUG, per cui l'impegno è dividerlo con il FORUM dei CUG come detto all'inizio del Rapporto.

5.5.3. 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"*.

Anche nel 2020 sono stata coinvolta nell'ambito del Sistema Nazionale di Valutazione della Politica di Coesione a partecipare alle riunioni coordinate dal Nucleo di Valutazione della politica di coesione che ha realizzato diversi cicli di riunioni rivolte alle Amministrazioni titolari di Programmi Operativi (PO) al fine di offrire un sostegno nell'individuare e organizzare conoscenze e dati utili a elaborare scelte di programmazione.

Per quanto di mia competenza, ho partecipato alle riunioni del 11 novembre e 29 dicembre.

6. ATTIVITA' DI CONVEGNISTICA E DOCENZE

L'attività di convegnistica è stata fortemente condizionata dall'emergenza sanitaria come si può immaginare. Dopo i primi eventi in presenza dei primi mesi dell'anno, gli incontri sono proceduti online, come riportato nella tabella di seguito

Tab. 3 – Elenco partecipazione eventi

DATA	LUOGO	EVENTO
14/01/2020	Roma	FIDAPA - "Più donne più PIL"
15/01/2020	Roma	NOI RETE DONNE - "Democrazia paritaria in Italia e in Europa"
16/01/2020	Roma	RETE DEI CUG/CUG INAIL - "Le pubbliche amministrazioni e gli strumenti di prevenzione per contrastare molestie e violenze fisiche e psicologiche nel lavoro"
28/01/2020	Roma	FORUM PA - "V Edizione del FPA Annual Report"
30/01/2020	Roma	Ass. Donne e Società e CIF - "Maria Chiaia: una visione tra passato e futuro - Il protagonismo delle donne dal 900 ad oggi"
28/02/2020	Roma	Tavola rotonda presentazione libro "Non è un paese per mamme"
09/05/2020	online	Stati Generali delle Donne - "Donne e politica"
24/06/2020	online	Ispettorato Nazionale Lavoro - "Presentazione Rapporto annuale sulle convalide dimissioni lavoratrici madri e padri"
06/07/2020	online	FORUM PA - "Le consigliere di parità: l'anno che è passato e l'anno che verrà"
22/09/2020	online	CNEL - "Forum permanente delle pari opportunità di genere"
23/09/2020	online	Consigliera Basilicata - "Iniziativa Mens Sana in Corpore Sano"
25/09/2020	online	Consigliera Regionale Sicilia - "Corso Regionale di Formazione per Avvocati e Avvocate in diritto antidiscriminatorio"
04/11/2020	online	FORUM PA - "Luci e ombre sullo smart working: l'esperienza delle consigliere di parità"
04/11/2020	online	Stati Generali delle Donne - "Women in Business Act - Piano Nazionale per l'occupazione femminile"
06/11/2020	online	Stati Generali delle Donne - "III Incontro su Crescita"
06/11/2020	online	Consiglio Nazionale Forense - "Inclusione e non discriminazione delle persone per motivi di orientamento sessuale, identità di genere, razza ed origine etnica nella società e nell'avvocatura"
09/11/2020	online	PON Inclusione - Evento annuale "Rafforzamento dei servizi sul territorio e lotta alla povertà"
10/11/2020	online	Consigliera Città Metropolitana Napoli - Apertura corso formazione "La violenza nelle manifestazioni - In famiglia"
12/11/2020	online	SODALITAS - "Integrare la diversità nel lavoro: una scelta di valore"
18/11/2020	online	Commissione Europea DG Occupazione - "Consultazione sul piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali in Italia"
19/11/2020	online	Noi Rete Donne - "Molestie sul lavoro"
20/11/2020	online	Consigliera Basilicata - "Iniziativa Mens Sana in Corpore Sano"
24/11/2020	online	Consigliera Città Metropolitana Napoli - Seconda giornata corso formazione "La violenza nelle manifestazioni"
25/11/2020	online	Associazione Giuriste Italiane - "Prospettive per il mondo post-pandemico da Covid-19"
26/11/2020	online	Ministra Pari Opportunità - "Violenza sulle Donne - Strategie possibili e sfide aperte a 25 anni dalla conferenza di Pechino"
02/12/2020	online	OIL - "La promozione del lavoro dignitoso in agricoltura"
04/12/2020	online	Standout Women Award - "Storie di donne eccellenti"
04/12/2020	online	Avvocati Giuslavoristi Italiani - Avvio corso formazione "La discriminazione nel rapporto di lavoro"
10/12/2020	online	Recovery Team - Progetto RECOVERY "Restarting Economy after COVID-19 through Empowerment of Women".

7. ATTIVITA' IN AMBITO EUROPEO E ONU

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

In ambito europeo, partecipo in qualità di membro supplente ai lavori dell'**Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men** 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.

Il 2020 è stato ovviamente problematico, anche il Comitato ha dovuto riorganizzare la propria attività online. Convocato per il 23 ottobre, non ho potuto partecipare a causa di problemi informatici.

Tra le attività di carattere consultivo, il Comitato adotta dei pareri, su cui i componenti vengono chiamati ad esprimere la propria posizione. Nel corso dell'anno sono stati definiti i pareri su **“Artificial Intelligence and Gender Equality”** del 18.3.2020, e **“Combating online violence against women”** del 1.4.2020. Nel marzo, la Commissione ha inoltre approvato la **“Gender Equality Strategy 2020-2025”**. Il 18.11.2020, inoltre, ho partecipato alla consultazione europea con le parti interessate sul Pilastro dei Diritti Sociali in vista della definizione di un piano d'azione per il Pilastro.

Infine, nel maggio 2020 ho compilato un questionario della Commissione sulla **Consultazione pubblica sul Divario retributivo di genere – trasparenza sulla retribuzione per uomini e donne.**

7.2. ONU -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 64° Sessione si è svolta dal 9 al 20 marzo 2019.

Coincidendo con il momento iniziale della pandemia, è stata annullata la sessione presenziale e i lavori si sono svolti in forma ridotta.

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.

Data l'eccezionalità delle circostanze, il tema della sessione è stato “***Women 2000: gender equality, development and peace for the twenty-first century***”, per celebrare il venticinquennale della Conferenza di Pechino.

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.

Per quest'anno, quindi, 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, alle quali ho comunque preso parte essendosi svolte prima della situazione di chiusura.

Non potendo partecipare alla Sessione, ho comunque inviato il mio contributo e relazione finale alla Presidenza del Consiglio (All. 8).

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 l'attività della consigliera nazionale, effettiva e supplente.

Detto fondo non è più stato rifinanziato dal 2105 ad oggi.

9. RAPPORTO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ SUPPLENTE



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI



Consigliera Nazionale di Parità

ATTIVITÀ SVOLTA dalla Consigliera Nazionale Supplente Serenella Molendini nell'anno 2020

In qualità di Consigliera Nazionale Supplente, ha collaborato con la Consigliera di Parità effettiva, Francesca Bagni Cipriani sia nell'offrire sostegno alle Consigliere di parità territoriali, sia nell'organizzare eventi e videoconferenze nazionali, sia nell'approfondire e proporre linee progettuali sui temi più rilevanti, sia nell'elaborare e condividere lettere, comunicati stampa e linee di indirizzo.

1. Su delega della Consigliera Effettiva, nel 2020 l'attività di studio, ricerca e formazione si è orientata prevalentemente sulle seguenti grandi aree:
 - ◇ **Sostegno alle Consigliere territoriali per l'organizzazione dei Seminari di formazione specialistica per avvocate e avvocati in Diritto antidiscriminatorio di genere**, in attuazione del Protocollo firmato dalla Consigliera Nazionale di Parità e dal Presidente del Consiglio Nazionale Forense (e dalla Commissione Pari Opportunità dello stesso).
 - ◇ **Elaborazione Programma e Organizzazione del Seminario Specialistico di 12 ore a completamento dei Corsi territoriali, in collaborazione con il Consiglio Nazionale Forense. Il Corso avrà inizio nel 2021.**
 - ◇ **Coordinamento del 2° Gruppo di Lavoro** della Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità su: Discriminazioni di Genere e lettura critica degli Istituti Processuali in capo alle Consigliere di Parità (artt. 25-41 del dlgs.198/2006 e succ. modifiche e integrazioni). L'incontro di gruppo è avvenuto il **5 febbraio 2020**, dopo circa 1 anno di sospensione. Gli esiti programmati del lavoro di gruppo sono:
 - ◇ Guida per le Consigliere di Parità su "Cosa fare se arriva la segnalazione di una discriminazione". In qualità di Consigliera Nazionale sup. ha predisposto la Guida che è stata presentata il 5 febbraio in occasione della Rete delle Consigliere di Parità ed inserita nella piattaforma della Rete delle Consigliere di Parità.
 - ◇ In allegato alla Guida è stata predisposta la Revisione degli strumenti/schede di ascolto, gestione del caso e conclusione del caso.

2. Partecipazione ad Incontri Istituzionali:

- **Partecipazione coordinamento incontri di mentoring 5 e 6 febbraio 2021 a Roma**

Si tratta di incontri dedicati specificatamente alle consigliere di nuova nomina volti al passaggio di esperienze tra le consigliere più esperte e quelle di recente nomina. Ho collaborato con la collega a coordinare gli incontri, illustrati nella relazione della

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

DIVISIONE V
Via Forno, 8, pal. B - 00192 Roma
Tel 06.4683.4069-70

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

collega al paragrafo 2.

- **Partecipazione alla Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità a Roma**

Nel corso del 2020 la situazione di emergenza sanitaria non ha consentito la realizzazione della riunione, anche perché non si disponeva di adeguati strumenti informatici. Tuttavia, sono stati realizzati dalle Consigliere Nazionali Effettiva e Supplente una serie di incontri con le consigliere di parità territoriali per stabilire un contatto e per raccogliere le esperienze del territorio circa la situazione del mercato del lavoro e delle discriminazioni di genere. Gli esiti sono meglio specificati nella relazione della collega al paragrafo 3. In particolare ha elaborato la scheda di sintesi di tutti i progetti pervenuti dalle Consigliere di Parità territoriali che, successivamente, è stata inviata alla Ministra del Lavoro Catalfo.

- ◇ **Il 24 giugno** ha partecipato alla **videoconferenza** sulla **Presentazione del Rapporto sulle convalide delle Dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri**, organizzata da INL e Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità.
- ◇ **Il 9 settembre** ha partecipato alla **Videoconferenza con la Fondazione Sodalitas** per il rilancio della Carta per le pari Opportunità nel Lavoro.

- **Collaborazione in attività istituzionale e discriminazione**

Insieme alla Consigliera effettiva, ha collaborato alla stesura di lettere per inviare istanze e sollecitazioni ad Istituzioni/Enti:

- Al Presidente del Consiglio Conte, al Ministro della Salute Speranza, al Capo della Protezione Civile Borrelli per l'integrazione, con un'adeguata presenza femminile, delle principali task-force costituite all'indomani dell'insorgere della situazione di emergenza.
- Ai vertici RAI sulla presenza femminile agli apici delle varie testate.
- Alla Commissione Vigilanza RAI per l'uso degli stereotipi utilizzati durante il Festival di Sanremo 2020.
- Alla Ministre del lavoro Catalfo e alla Ministra delle Pari Opportunità Bonetti, circa l'adeguatezza delle misure adottate sulla conciliazione nell'emergenza COVID 19.
- Al Presidente della Repubblica a sostegno dell'azione delle Magistrate per un'adeguata presenza femminile nel CSM.
- Al Rettore dell'Università di Bari per denunciare le affermazioni discriminatorie nei confronti delle donne usate da un Docente di Bioetica.(18 novembre)
- Alla Presidente del Senato per la ratifica della Convenzione OIL sulla violenza contro le donne.
- Al Presidente del Consiglio Giuseppe Conte sul PNRR e la richiesta di reintrodurre il Fondo Nazionale per le Consigliere di Parità (16 ottobre).

• In qualità di Consigliera Nazionale Supplente ha dato un contributo scientifico a:

- ◇ Consigliere di Parità di Trento, Emanuele Corn, per la pubblicazione: “Dal #MeToo alla Convenzione ILO (ed. Franco Angeli). Il titolo del contributo è: “**Vent’anni di contrasto alle Molestie sessuali sui luoghi di lavoro**”.
- ◇ Consigliera Regionale di Parità dell’Emilia Romagna, Sonia Alvisi per pubblicazione atti del Corso antidiscriminatorio per Avvocate/i. Il titolo del contributo è: “**Il Patto di collaborazione tra Consigliere di parità e Avvocate/i**”.
- ◇ Consigliera di Parità del Molise, Giuseppina Cennamo, per pubblicazione atti del Corso antidiscriminatorio. Il titolo del contributo è: “**Principi di pari Opportunità e non Discriminazione. Il Codice delle Pari Opportunità.**”
- ◇ Osservatorio GETA (Generi e Talenti), di cui è componente presso il CNR di Roma, per pubblicazione del 1° Rapporto dal titolo: “**Ricerca, femminile plurale**”. Il titolo del contributo è: “**Le carriere scientifiche e gli strumenti per il riequilibrio vita lavoro: una prospettiva europea**”.

• Ha inoltre scritto contributi scientifici e articoli sui temi relativi alla propria funzione e ha rilasciato interviste su quotidiani:

- ◇ Articolo “**Ripartire dalle Donne per far ripartire il Sud**”, pubblicato sul sito Innovazione per l’Italia. <http://innovazioneperitalia.it/ripartire-dalle-donne-per-far-ripartire-il-sud/>
- ◇ Articolo “**Ripartiamo dal Lavoro**” sul giornale “Stato Quotidiano” <https://www.statoquotidiano.it/10/09/2020/molendini-un-piano-straordinario-per-lavoro-occupazione-in-unottica-di-genere/801309/>
- ◇ Articolo: “**Un nuovo Statuto delle Lavoratrici e dei Lavoratori**” – Magazine “Ora Legale” - <https://www.oralegalenews.it/topics/un-nuovo-statuto-delle-lavoratrici-e-dei-lavoratori/10058/2020/>
- ◇ Articolo “**Ripartiamo dai sostantivi femminili**”- pubblicato sul Magazine Ora Legale news. Diritti e Dintorni” <https://www.oralegalenews.it/topics/ripartiamo-dai-sostantivi-femminili/11316/2020/>
- ◇ Articolo “**Oltre il #MeToo**” – pubblicato sul Magazine “Ora Legale news. Diritti e Dintorni” <https://www.oralegalenews.it/magazine/oltre-me-too/5793/2019/>
- ◇ Articolo “**Idee in movimento**” - pubblicato sul Magazine “Ora Legale news. Diritti e Dintorni”. <https://www.oralegalenews.it/rubriche/uguaglianza-differenze/idee-in-movimento/13402/2020/>
- ◇ Contributo su “**Lavoro e Welfare**” nel **Piano Operativo 2020 per i Sud del mondo**” (Matria Puglia), presentato al **Presidente del Consiglio Conte** (il 2 ottobre) e alla **Ministra Bonetti** (17 novembre)

• Partecipazione a Convegni in qualità di Consigliera Nazionale di Parità supplente



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI



Consigliera Nazionale di Parità

- ◇ **23 febbraio** – Lecce - Sala Open Space: **“Al mercato degli Esseri umani. La Tratta nel mondo. Il mondo della Tratta”**, organizzato da Provincia di Lecce.
- ◇ **27 febbraio** – Bari – Job Center Porta Futuro Evento: **“Donne e Lavoro in Puglia”**, organizzato dal Comune di Bari.

A partire dal 1° marzo tutti gli eventi formativi a cui ha partecipato la Consigliera Supplente sono avvenuti su piattaforma.

- ◇ **16 marzo** – **Presentazione del Progetto Europeo “Caliper Project”**, organizzato da Università del Salento. Relazione.
- ◇ **21 maggio** – Evento - **Principio femminile e Covid-19: Dall'emergenza di genere a nuove prospettive**, organizzato dall'Associazione Donna a Sud.
- ◇ **26 maggio** – Evento **“Gli Stati Generali delle Donne incontrano le Consigliere Nazionali di Parità”**, organizzato da Stati Generali delle Donne.
- ◇ **27, 28, 29 maggio, 4, 5, giugno** – **Videoconferenze rivolte alle Consigliere di Parità territoriali**, organizzate e coordinate dalle Consigliere Nazionali di Parità, effettiva e supplente, su piattaforma ZOOM.
- ◇ **18 giugno** – Incontro con l'On. Gribaudo sul **“Disegno di legge sul Pay Gap e sulla modifica dei Rapporti Biennali**, organizzato dalle Consigliere Nazionali per le Consigliere Regionali di Parità.
- ◇ **7 luglio** – Intervista di Radio ANMIL Network alla Consigliera Nazionale Supplente su: **“Molestie su lavoro, stalking e mobbing”**.
- ◇ **1° settembre** – Otranto – Forum dei Giornalisti del Mediterraneo- **“Lavoro e Diritti. La sfida di essere donne”**, Organizzato dalla Consigliera Regionale di Parità della Puglia - Relazione
- ◇ **24 settembre** - **Presentazione Progetto RECOVI-EW** (Restarting Economy after COVID-19 through Empowerment of Women), vincitore dello Small Grant 2020 con l'Ambasciata Americana in Italia. Le Consigliere Nazionali sono partner del progetto.
- ◇ **2 ottobre** - **Incontro con il Presidente del Consiglio Giuseppe Conte** per sottoporre il Piano operativo 2020 per i Sud del Mondo (Matria Puglia)
- ◇ **26 ottobre** – Evento in streaming su **“Ripartire dal Sud. La lotta al disagio sociale e alla povertà”** – Relatrice – Evento organizzato dall'Associazione Innovazione per l'Italia. (<http://innovazioneperitalia.it>).
- ◇ **2 novembre** – **Intervista alla Consigliera Nazionale Supplente** da Caterina Della Torre direttrice del Magazine “Doll's”.
- ◇ **25 novembre** – Convegno Nazionale su: **“In Cammino...Dal #Metoo alla Convenzione ILO 190**, organizzato da Funzione Pubblica CGIL. Relazione sulla Convenzione ILO
- ◇ **25 novembre** – Adesione al **Progetto della Consigliera Provinciale di Lecce: Videomessaggio** per il 25 novembre, Giornata internazionale contro la violenza di genere.

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

DIVISIONE V
Via Fornovo, 8, pal. B - 00192 Roma
Tel 06.4683.4069-70

consigliernazionaleparita@pec.lavoro.gov.it
consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it



 MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI



Consigliera Nazionale di Parità

- ◇ **25 novembre** – Evento formativo su: **“Riflessioni sul tema della violenza di genere sui posti di lavoro”**, la Consigliera ha relazionato su: **“La Consigliera Nazionale di Parità per la promozione e il controllo dell’attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro”**, organizzato da CUG ASL Bari
- ◇ **9 dicembre - Incontro sul Bilancio di Genere** con la Consigliera Regionale della Toscana Maestrelli e con la dott.ssa Concetta Liberatore (Segreteria Regionale ANAAO ASSOMED Toscana).
- ◇ **18 dicembre – Incontro su “I diritti Umani: le migranti” - Regione Puglia**
- ◇ **22 dicembre** – Evento *Mid term meeting* del **Progetto europeo “Bright” sullo sfruttamento delle donne in agricoltura nelle Regioni Basilicata, Calabria e Puglia**, organizzato da ACTION AID. La Consigliera Nazionale supplente ha relazionato sul **“Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato. Il ruolo delle Consigliere di Parità.”** Dall’incontro è scaturita l’esigenza di elaborare un Protocollo d’Intesa tra Action Aid, le Consigliere Nazionali e le Consigliere delle Regioni coinvolte.

Roma 24.3.2021

La Consigliera Nazionale Supplente

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

DIVISIONE V
Via Forno, 8, pal. B - 00192 Roma
Tel 06.4683.4069-70

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

ALLEGATO ALLA RELAZIONE DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA' SUPPLENTE MOLENDINI:

Articolo “**Ripartire dalle Donne per far ripartire il Sud**”, pubblicato sul sito Innovazione per l'Italia. <http://innovazioneperitalia.it/ripartire-dalle-donne-per-far-ripartire-il-sud/>

Ripartire dalle Donne per far ripartire il Sud

Donne del Sud tra disuguaglianze strutturali e stereotipi

Emerge, ancora oggi, da tutte le indagini e le ricerche, un'Italia spaccata in due, con disuguaglianze non solo tra donne, bambini e bambine rispetto alla popolazione di sesso maschile, ma anche una disuguaglianza territoriale tra Nord e Sud del Paese che naturalmente acuisce ancora di più la disuguaglianza di genere.

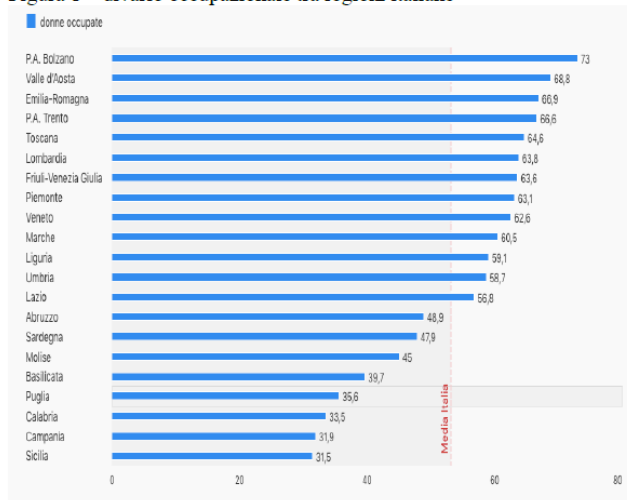
Come ha recentemente sostenuto il Governatore della Banca d'Italia Visco “La distanza (del Mezzogiorno) rispetto al resto dell'Italia è la più grande distanza tra un'area in via di sviluppo e un'area sviluppata nell'ambito dell'Unione Europea. Probabilmente il reddito pro capite sarà la metà del resto del paese”.

Nel Sud l'occupazione non è solo sempre più scarsa che nel Nord, ma anche sempre meno intensa in termini di ore lavorate, sempre meno stabile e sempre meno qualificata. E la crisi prodotta dalla pandemia sta accentuando sempre di più le disuguaglianze.

Il divario nella diffusione del part time involontario da 3 punti percentuali è cresciuto a 4 punti e quasi un quarto delle poche donne occupate nel Mezzogiorno (appena il 32 per cento) lavora a tempo parziale involontario, contro poco più del 17 per cento delle molto più occupate donne delle regioni settentrionali (il 64 per cento, quasi in linea con la media europea).

E mentre il Nord e il Centro-Ovest riescono ad assicurare buoni e/o sufficienti livelli di inclusione per donne e popolazione under 18, garantendo condizioni di vita che si avvicinano a quelle di altri paesi europei, la parte meridionale dell'Italia si sta allontanando sempre di più.

Figura 1 – divario occupazionale tra regioni italiane



Fonte Eurostat 2019

Le cause del gap sono innumerevoli, possono trovarsi negli stereotipi, nell'ambito dell'istruzione, nell'offerta dei servizi, nell'offerta del lavoro e nell'organizzazione del lavoro.

Gli stereotipi culturali sono ancora molto persistenti nella nostra società e purtroppo da tutte le ricerche effettuate si rileva come questi siano molto più forti al sud rispetto al resto d'Italia.

Nell'indagine che l'Istat diffonde per la prima volta il 25 novembre 2019 su: “*Gli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale*”, nel quadro dell'Accordo di collaborazione con il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio, emerge che lo stereotipo più comune è quello inerente al successo nel lavoro; infatti il 32,5% delle persone tra i 18 e i 74 anni si dichiara molto o abbastanza d'accordo sull'affermazione che per l'uomo, più che per la donna, sia molto importante avere successo nel lavoro. L'opinione che gli uomini siano meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche è il secondo stereotipo (31,4%), seguito dalla convinzione che

sia soprattutto l'uomo a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia (27,9%). Il 58,8% della popolazione (di 18-74 anni), senza particolari differenze tra uomini e donne, si ritrova in questi stereotipi, più diffusi al crescere dell'età (65,7% dei 60-74enni e 45,3% dei giovani) e tra i meno istruiti.

Gli stereotipi sono più frequenti nel Mezzogiorno (67,8%), in particolare in Campania (71,6%) e in Sicilia, e meno diffusi al Nord-est (52,6%), con il minimo in Friuli Venezia Giulia (49,2%).

Ma anche la dimensione educativa ed economica è fortemente penalizzante nel Mezzogiorno.

*“I divari tra territori sono particolarmente marcati nella dimensione educativa per i bambini e le bambine, con picchi di dispersione scolastica che sfiorano il 20% in alcune Regioni del Sud (contro il 10,6% della media europea) e in quella economica per le donne: in Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Veneto, Lombardia ed Emilia Romagna circa due donne su dieci sono a rischio povertà ed esclusione sociale, mentre in Sicilia lo è una donna su due”.*¹

E, purtroppo, esiste ancora un **divario territoriale nell'istruzione di genere**.

Certo la ricerca ci restituisce un dato positivo: il divario di genere nell'istruzione si è progressivamente ridotto nell'arco dei decenni, fino a cambiare segno: oggi le donne tendono ad essere più scolarizzate degli uomini; è meno probabile che abbandonino precocemente gli studi e che ripetano l'anno scolastico; inoltre raggiungono più spesso della media un'istruzione di livello terziario, universitario o superiore.

Ma, anche in questo caso, la crescita ha avuto un andamento molto differenziato tra le diverse aree del paese. Tra 2004 e 2017 la percentuale di donne con diploma o laurea è cresciuta di 16 punti al nord, di 15,4 nel centro, mentre al sud si registra una crescita più contenuta (+11,5 punti).

Nell'arco del periodo considerato, gli aumenti maggiori si sono registrati in Toscana, passata dal 49,3% di donne diplomate al 68,7% (+19,4 punti percentuali). A seguire le tre regioni del Triveneto (Veneto +19,2 punti; Friuli Venezia Giulia +19; Trentino Alto Adige +17,8).

Le maggiori regioni meridionali invece registrano gli incrementi più contenuti, rimanendo agli ultimi posti per percentuale di diplomate e laureate. In Calabria le donne con almeno il diploma sono aumentate meno di 9 punti (dal 46,4 al 55,3%). In Sicilia e in Puglia l'aumento è stato di poco più di 10 punti, dato che le pone agli ultimi posti nella classifica 2017, con appena la metà di donne diplomate o laureate.

Le regioni con meno diplomate sono anche quelle con la minore occupazione femminile.

Tutto ciò pone problemi di due tipi. In primo luogo, la disparità tra donne e uomini che dal campo dell'istruzione si trasmette a quello del lavoro. In secondo luogo, è un problema di povertà educativa sia per le famiglie, costrette a contare solo su un solo reddito sia per le opportunità che vengono offerte alle bambine e alle ragazze rispetto ai propri coetanei. Un altro problema di fortissimo impatto per il futuro del Sud è la fuga di cervelli: secondo Svimez, l'Associazione per lo Sviluppo dell'Industria nel Mezzogiorno, nel 2017 circa 167 mila cittadini/e hanno cancellato la propria residenza nel Mezzogiorno; un terzo di loro è laureato/a.

Ma accanto al tema dell'istruzione c'è anche quello della conciliazione via lavoro. La conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro, come è noto, è un'area critica per il nostro Paese ed ha ripercussioni pesantissime sull'occupazione femminile. Il costo dell'adattamento del lavoro agli equilibri familiari ricade più sulle donne: quando occupate, il 38,3 per cento (42,6 per cento se con figli da 0 a 5 anni) delle madri modifica orario o altri aspetti del lavoro mentre i padri lo fanno in misura molto minore (rispettivamente 11,9 per cento e 12,6).²

Se sono insufficienti i servizi di conciliazione (asili nido e servizi integrativi), è chiaro che l'occupazione femminile ne risentirà.

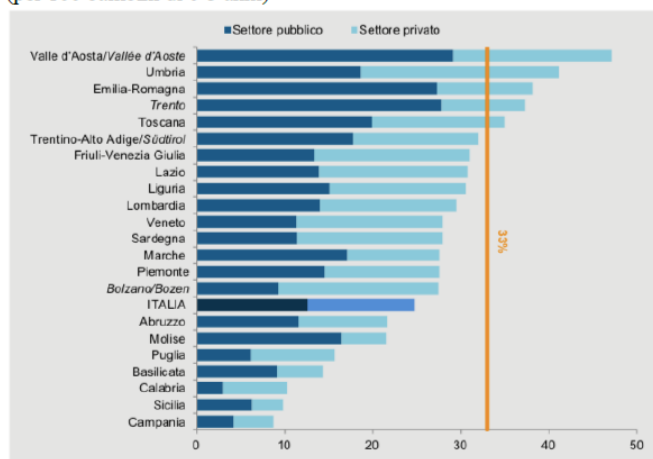
Ed anche in questo settore si rileva che non sempre né dappertutto sono garantiti nidi e servizi per la prima infanzia di qualità e a costi accessibili (dovrebbero essere gratuiti e rispondere ad un'esigenza più educativa che assistenziale). I posti disponibili nei nidi e nei servizi integrativi pubblici e privati corrispondono mediamente al 12,3% del bacino potenziale di utenza al Sud e al 13,5% di quello delle

¹ “Mai più invisibili. Indice 2020 sulla condizione di donne, bambini e bambine in Italia” realizzata da We World. 2020

² Rapporto Istat 2020

Isole, contro una media nazionale del 24,7% (anno scolastico 2017/2018). Una dotazione ben al di sotto dell'obiettivo del 33% fissato per il 2010 dal Consiglio europeo di Barcellona del 2002 per sostenere la conciliazione della vita familiare e lavorativa e promuovere la maggiore partecipazione delle donne nel mercato del lavoro. Il Nord-est e il Centro Italia hanno tassi di copertura decisamente più alti, 32,5% e 32,4% rispettivamente, segue il Nord-ovest con il 29,2%. Nella Figura 2 si può notare che le 5 Regioni che hanno superato l'obiettivo del 33% sono tutte regioni del Nord e sono regioni anche in cui l'occupazione (e la natalità) sono più elevate.

Figura 2 - Posti pubblici e privati nei servizi socio-educativi per la prima infanzia per regione. Anno scolastico 2017/2018 (per 100 bambini di 0-3 anni)



Fonte: Istat, Indagine Istat su asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia

Il costo dei nidi, inoltre, contribuisce, insieme ad altri fattori, a condizionare la scelta dei genitori. Le tariffe di iscrizione, infatti, non sono basse: mediamente la spesa sostenuta dalle famiglie che usano il servizio di asilo nido, pubblico o privato, è 1.996 euro all'anno. Un dato che trova conferma nelle informazioni tratte dai bilanci dei Comuni che riportano, come compartecipazione delle famiglie alla spesa per un bambino iscritto nei nidi comunali, un importo annuo medio di circa 2.000 euro.

E, purtroppo la propensione a usare il nido che si è registrato comunque negli ultimi anni avviene soprattutto laddove la diffusione delle strutture è consolidata e allorché il reddito familiare è alto, dunque nelle regioni del centro nord dove una famiglia può contare su due salari.

In questo quadro sarebbe stata molto importante l'attuazione del progetto 0/6 anni³ che riconduce gli asili nido da servizio a richiesta individuale a servizio educativo e dunque gratuito.

Di qui l'altra amara realtà: le donne, davanti all'impossibilità di conciliare lavoro e famiglia, abbandonano il lavoro a seguito di maternità (37.000 le donne che nel 2019 hanno abbandonato il lavoro a seguito di maternità⁴).

Liberare il potenziale femminile, valorizzare le energie, e competenze di cui le donne sono portatrici, implica, da una parte, la messa in campo di un sistema integrato di servizi e interventi atti a favorire la condivisione e dall'altro la promozione di una diversa organizzazione del lavoro, basato su una forte flessibilità, sui risultati più che sulla presenza e su strumenti aziendali che prevedano misure di work life balance e welfare aziendale e su congedi più estesi di maternità/ paternità e parentali.

Purtroppo i luoghi di lavoro, in particolare al Sud, sono invece ancora fortemente organizzati su modelli rigidi. E, dunque, la sfida egualitaria pur rimanendo centrale, non può essere perseguita senza che prima si raggiunga una maggiore equità nel costruire le condizioni che consentano tanto alle donne quanto agli uomini di compiere le proprie scelte riguardo la maternità (e la paternità) e il lavoro.

³ Proposta della Sen. Valeria Fedeli

⁴ INL - Rapporto Annuale sulle dimissioni da maternità e paternità. 2019

Con l'attuale normativa che ancora dedica un residuale congedo di paternità, con i pochi servizi di cura e con un'organizzazione del lavoro rigida, è chiaro che l'occupazione delle donne al Sud risulti ancora una chimera per molte.

*“La crescita delle disuguaglianze e delle povertà mette a rischio la democrazia inclusiva e partecipativa, la quale presuppone sempre un'economia e un mercato che non escludono e che siano equi. Si tratta, allora, di vincere le cause strutturali delle disuguaglianze e della povertà.”*⁵

La questione, quindi, della riduzione delle condizioni di disuguaglianza strutturale e di povertà in particolare al Sud è la nuova questione sociale che interpella tutti e che chiede, soprattutto alla politica, una risposta urgente, seria, complessa: garantire i diritti e il bene di tutti, donne e uomini.

Gli effetti della pandemia Covid 19 sulle donne

La crisi epidemiologica si è, dunque, innestata su un quadro già caratterizzato da forti disuguaglianze non solo di genere, ma anche tra nord e sud del Paese.

La rivista scientifica *The Lancet*, in un articolo firmato da Clare Wenham (London School of Economics and Political Science), Julia Smith (Simon Fraser University) e Rosemary Morgan (Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health) intitolato “Covid 19: gli effetti di genere nell'epidemia” scrive: *«L'esperienza derivante da epidemie passate - come Sars, Ebola, Aviaria, Zika - mostra quanto sia importante saper integrare un'analisi di genere negli sforzi di prevenzione e di risposta, per migliorare l'efficacia degli interventi sanitari e promuovere obiettivi di equità di genere e di salute»*. Tutte le epidemie precedenti hanno dimostrato che “nel dopo” aumentano le disuguaglianze e, purtroppo, le donne sono le persone più esposte.

Sono la quota di popolazione che ha il carico della cura informale delle famiglie e che ha pagato in maniera maggiore le misure destinate a fronteggiare l'emergenza: con scuole chiuse e servizi assistenziali ridotti al minimo, si sono fatto carico più del solito della gestione di bambini, anziani, malati. Questa crisi ha esasperato l'idea che dove non arriva lo Stato, la politica si affida a quell'Istituzione che ha da sempre funzionato: la Famiglia.

Il risvolto in cui si sono trovate le donne lavoratrici è stato pesantissimo, totalmente schiacciate dai tripli/quadrupli turni: il turno del lavoro pagato svolto in home working (sono arrivate alle Consigliere di parità le prime denunce di violenza psicologica operata da parte dei datori di lavoro), il turno domestico della cura (della casa, dei figli), il turno dell'istruzione dei figli (la didattica a distanza ha impegnato moltissimo le mamme), il turno dell'accudimento di persone malate, disabili o anziane, se conviventi. Tutto ciò ha prodotto affaticamento e stress notevolissimo.

Purtroppo anche nel caso dell'home working e della didattica a distanza ci sono state grandi differenze territoriali rispetto all'utilizzo di Internet. La chiusura della scuola di ogni ordine e grado seguita alla diffusione del virus ha rappresentato un motivo di forte difficoltà per le famiglie e un canale di amplificazione delle disuguaglianze a sfavore di donne e bambini, in particolare nel Mezzogiorno anche per l'accesso alla banda larga e agli strumenti per la didattica a distanza e per l'home working. Il Trentino Alto Adige, il Veneto e il Lazio sono le regioni con la percentuale più elevata di famiglie dotate di connessione a banda larga. I divari si riscontrano anche tra comuni di diversa ampiezza demografica: nelle aree metropolitane i tassi di accesso alla banda larga raggiungono il 78,1% mentre nei comuni fino a 2mila abitanti tale quota scende al 68,0%.

La Puglia e la Calabria sono le regioni con la quota più bassa di utenti connessi a internet (rispettivamente il 59,7% e il 60,1%). In generale nel Centro-Nord il 70,6% della popolazione ha una connessione a banda larga, contro il 62,5% del Mezzogiorno. Inoltre, l'uso di Internet è caratterizzato da un divario di genere a favore degli uomini: il 71,7% contro il 64,2% delle donne.

La mancanza di dotazioni informatiche adeguate, inoltre, si presenta diseguale sul territorio e rispetto allo status socio-economico della famiglia di appartenenza. La percentuale di ragazzi che non ha né un computer né un tablet a casa raggiunge nel Mezzogiorno il 19 per cento (a fronte di un 7,5 per cento nel Nord e 10,9 per cento nel Centro), e aumenta al decrescere del livello di istruzione dei genitori, arrivando al 25,6 per cento se nessuno dei due è andato oltre la scuola dell'obbligo. Lo

⁵ Discorso tenuto da Papa Francesco al Pontificio Consiglio della Giustizia e della Pace (2014)

*svantaggio territoriale aumenta se combinato con quello in termini di status socio-economico: oltre un terzo dei ragazzi che vivono nel Mezzogiorno in famiglie con basso livello di istruzione, infatti, non ha un computer o tablet a casa, mentre la stessa percentuale scende al 3,5 per cento quando almeno uno dei due genitori è laureato, il divario per istruzione è più contenuto nelle altre aree del Paese.*⁶

L'epidemia COVID 19, dunque, ha disvelato tutta la fragilità del nostro sistema Italia, partendo da quei diritti che, dal 2008 in poi, una politica fatta di austerità e tagli ha di fatto compresso.

E così, dal diritto all'Istruzione, al diritto alla Salute, al diritto al Lavoro dignitoso e alla condivisione vita lavoro, che significa anche più servizi di qualità, c'è stato spesso negli anni passati un gioco al ribasso: chiusura di ospedali, assenza di presidi medici territoriali vicini alle persone, medicina di genere ignorata, classi sempre più numerose, assenza di strutture di conciliazione vita lavoro di supporto alla cura, lavoro sempre più precario e sottopagato.

Durante il lockdown e nelle successive fasi c'è stata, e permane ancora oggi, la netta sensazione di una debolezza strutturale del mercato del lavoro che aggrava soprattutto la posizione delle donne alle prese con problemi di conciliazione e rinuncia al lavoro.

I dati pubblicati il 3 giugno dall'Istat su occupati e disoccupati in aprile confermano i pesantissimi effetti dell'emergenza Covid-19 sul mercato del lavoro in generale e sulle donne in particolare.

Diminuisce, rispetto al mese precedente, il tasso di occupazione femminile (-0,7 punti percentuali) e quello di disoccupazione (-2,6 punti), mentre cresce quello di inattività in misura del +2,3 punti. Una dinamica simile, anche se in misura più contenuta interessa anche gli uomini con un calo del tasso di occupazione (-0,7 punti) e disoccupazione (-1,1 punti); aumenta anche per gli uomini tasso di inattività pari al +1,6 punti. Il dato dell'inattività, in particolare, ci fa pensare all'incertezza sul prossimo futuro che porta allo scoraggiamento.

Da poco prima che esplodesse l'emergenza in febbraio, fino al punto più basso della recessione a fine giugno, in **Italia sono scomparsi 598 mila posti di lavoro** (752.000 in meno tra giugno 2020 e giugno 2019) con un calo dell'attività economica di oltre il 17% rispetto ai livelli di un anno fa. E tutto questo è avvenuto nonostante la strategia del governo di utilizzare pienamente la **cassa integrazione** per tutti i tipi di imprese, con un utilizzo che nei primi sei mesi del 2020 superiore di quasi dieci volte allo stesso periodo di un anno fa e il **blocco dei licenziamenti**. In realtà le due misure in parte hanno funzionato, soprattutto se raffrontiamo ciò che è accaduto in Italia con ciò che è accaduto negli Stati Uniti. Lo *U.S. Bureau of Labour Statistics* rileva che il numero degli occupati negli Stati Uniti è crollato dell'8,7% fra marzo e giugno, l'Istat registra che in Italia il calo fra febbraio e giugno è stato del **2,57%**. La cassa integrazione e il blocco dei licenziamenti in questo hanno avuto l'effetto desiderato dal governo, nonostante si registrasse sul piano del fatturato il collasso più drammatico della nostra storia (oltre 150 miliardi di euro).

Il problema è che i costi della crisi sono distribuiti maggiormente sui **giovani** e sulle **donne**.

Il numero di **lavoratori di 50 anni** e oltre in Italia è persino in questi mesi salito (più 0,33%). Oggi in Italia ci sono circa trentamila occupati over 50 in più rispetto all'inizio della pandemia, aumento determinato dal vincolo della pensione a 67 anni (Legge Fornero). Nel frattempo ci sono 330 mila donne e 330 mila giovani (fino a 34 anni) occupati in meno. Intanto il tasso di occupazione femminile torna al 48,4% rispetto al 50% del 2019, con punte più basse nel sud.

I motivi di questo squilibrio sono da ricercarsi soprattutto nel fatto che il blocco dei licenziamenti ha protetto soprattutto chi ha un contratto a tempo indeterminato, facendo sì che il taglio dei costi si facesse evitando di rinnovare i contratti precari molto diffusi fra le donne e i più giovani.

E così che, mentre la recessione del 2008 ha penalizzato più gli uomini (i settori colpiti erano soprattutto le costruzioni e l'industria), questa crisi coinvolge settori in cui le donne sono particolarmente presenti, come nella ristorazione, nel turismo, nella moda, nel settore del benessere, nel commercio al dettaglio. Eppure durante il lockdown le donne sono state decisamente in prima linea, non solo nell'emergenza sanitaria (due terzi degli operatori sanitari erano donne), ma anche nel

⁶ Rapporto Annuale ISTAT 2020

sociale (in particolare nelle attività di assistenza agli anziani), nella filiera alimentare, nell'istruzione e in casa.

I "lavori essenziali" hanno visto le donne impegnate quotidianamente, costituendo una "barriera contro la morte". Tuttavia, lì dove si prendevano le decisioni (comitati e task force) le donne erano assenti. E questo ha contribuito a varare alcuni provvedimenti (come la chiusura delle scuole) che non hanno tenuto in nessun conto l'impatto di genere delle politiche adottate.

La ripartenza, fin dal 4 maggio, è stata complessa, molte donne e molti giovani sono rimasti a casa. Il commercio e il settore della ristorazione hanno richiesto una riorganizzazione dello spazio fisico che per i piccoli ristoranti e per negozi dell'abbigliamento, dell'artigianato, del benessere, sono stati considerati quasi non più redditizi. *"Questi settori, tra i più dinamici negli ultimi anni sono caratterizzati da bassi requisiti iniziali di capitale fisico, capitale umano e competenze. Per questo motivo hanno svolto tradizionalmente il ruolo di "settore cuscinetto" che assorbe giovani e donne spesso lavoratori/lavoratrici meno qualificati che non trovano impiego in altri settori."*⁷

Il rischio maggiore, che va evitato assolutamente, è che chi era fragile lo sarà di più, chi viveva in modo precario vedrà aumentare la sua precarietà. E, dunque, il Mezzogiorno e le donne sono ancora più a rischio.

La Crisi può generare opportunità per il Sud e per le Donne!

Le grandi crisi sono anche opportunità per migliorare il nostro paese e il benessere delle donne e degli uomini che vivono in Italia, a patto che si ripensino i pilastri portanti di un modello organizzativo che, come abbiamo visto, era già prima "escludente" e non efficiente e che l'emergenza Covid19 sta comunque rimettendo in discussione.

Le donne, se da una parte sono tra i soggetti più deboli del mercato del lavoro, perché alle donne sono ancora oggi prescritti tutti i principali compiti della cura, nello stesso tempo si trovano in una posizione privilegiata per identificare le strategie che potrebbero consentire, in questa crisi sanitaria, sociale, economica, di produrre innovazione.

Le donne hanno dimostrato in questi mesi resilienza, capacità e competenze di grandissimo rilievo.

Si parta da questo allora e si provi a individuare e rafforzare le competenze femminili utili per una Ri-costruzione del Paese in ottica di genere⁸, perché la ripresa potrà avvenire solo se sapremo avvalerci di solide competenze. E le competenze femminili sono un'opportunità di cui tenere conto, a differenza di quanto si è fatto sinora.

In periodi di profondo ripensamento saranno soprattutto preziose quelle soft skills che sono una riconosciuta caratteristica delle donne, quelle competenze trasversali fatte di flessibilità, adattabilità, problem solving, capacità di ascoltare, l'abilità di entrare in empatia con il/la proprio/a interlocutore/trice, una predisposizione all'organizzazione di persone e di processi, l'abilità di creare gruppi di lavoro che funzionano, la capacità di sostenere lo stress o quella di saper svolgere più attività contemporaneamente.

La globalizzazione, la tecnologia, l'espansione delle reti di scambio e commercio, l'automazione e l'aumento dell'intelligenza artificiale e nello stesso tempo la richiesta di sostenibilità e di lavoro green stanno cambiando il mercato del lavoro a ritmi rapidi e disomogenei in tutto il mondo. E le ragazze troveranno una drammatica discrepanza tra competenze possedute e posti di lavoro disponibili e in più dovranno affrontare anche discriminazioni e pregiudizi sociali che invece non incontreranno i loro coetanei.

Oltre le soft skills, è necessario che le ragazze si attrezzino sul piano delle competenze fondamentali: competenza linguistica e matematica, competenza almeno di una seconda lingua, competenza digitale (nel prossimo futuro, dice uno studio dell'Unione europea, **9 lavori su 10** richiederanno **competenze digitali** (e purtroppo le donne non sono ancora pienamente cittadine digitali), competenza in materia di cittadinanza attiva (è importantissimo conoscere i propri diritti in quanto donne e sapere a chi rivolgersi in caso di discriminazioni sul lavoro).

⁷ F. Trentini, R. Quaranta, C. Villosio: Se la crisi colpisce cameriere e commesse. InGenere. Maggio 2020

⁸ Ebook "Per una Ri-costruzione del paese post Covid 19. Idee in movimento (a cura di S. Molendini), Ed. idea dinamica - luglio 2020

L'Agenda 2030 sullo Sviluppo sostenibile chiede un impegno serio verso le nuove economie (green economy e blu economy) e nuovi lavori al fine di avere "un miglioramento del benessere umano e dell'equità sociale, riducendo al contempo in modo significativo i rischi ambientali ed i deficit ecologici". E le donne su questi temi sono sicuramente più sensibili.

Per questo sarebbe necessario formare le giovani donne nello sviluppo di competenze innovative a sostegno delle nuove economie. Dalla rigenerazione urbana, all'economia circolare, alla nuova agricoltura sostenibile, al green new deal per la mobilità, quante occasioni di nuova e buona occupazione per le donne!⁹

È un settore in cui risulta significativa la presenza delle donne con una domanda di competenze green, come sottolineato anche dall'OCSE¹⁰, che «proviene essenzialmente da tre fattori:

- a) le greener economies necessitano di upgrading e riqualificazione professionale;
- b) nuove o emergenti attività economiche richiedono nuovi o rinnovati profili professionali;
- c) i cambiamenti strutturali dei sistemi economici creano il bisogno, per alcuni settori in declino, di ritrovare competitività puntando sulle green skills».

E d'altra parte, tutta la nuova programmazione europea e gli stessi finanziamenti della Next generation UE puntano su green e digitale.

Dare sostegno economico e formativo all'imprenditorialità femminile e giovanile su questi temi sarebbe di grande aiuto, visto che in Italia, 1.340.000 imprese sono guidate da donne: il 22% del totale, cresciute negli ultimi 5 anni a un ritmo molto più intenso di quelle maschili (+2,9% vs +0,3%), con un aumento in valore assoluto più del triplo (+38.080 vs +12.704). Tuttavia, la pandemia ha bloccato questa crescita (-10.000 le iscrizioni di nuove aziende guidate da donne tra aprile e giugno rispetto allo stesso trimestre del 2019), a testimonianza del fatto che il peso più rilevante in quelle fasi difficili è ricaduto e ricade sulle spalle delle donne.¹¹

La competenza, la creatività, l'intelligenza, la passione delle donne costituiscono un'ulteriore occasione per promuovere sviluppo sostenibile. E, d'altra parte, la sostenibilità non può prescindere dalla valorizzazione di quel capitale umano la cui esclusione dal mercato del lavoro pesa negativamente sulla crescita del mezzogiorno d'Italia.

Ma insieme ad istruzione e formazione di nuove competenze per nuovi lavori, sarà anche necessario ripensare agli orari e ai modelli dominanti nel mondo del lavoro rivedendo la vecchia organizzazione e mettendone in campo una nuova. In questo senso, diventa, innanzitutto, necessaria un'organizzazione del lavoro che sia funzionale alla produttività delle imprese (soprattutto nel Sud molto bassa), ma anche alle famiglie e soprattutto non metta in campo misure discriminatorie per le donne.¹² È dimostrato, infatti, che la discriminazione delle donne da parte del datore di lavoro "non paga": le imprese che discriminano perdono su più fronti, perché assumono "il genere sbagliato" e/o il numero sbagliato di lavoratori, indebolendosi rispetto ai concorrenti con un coefficiente di discriminazione femminile più basso.¹³

Se si riesce a trovare "l'incastro positivo" tra le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici e le necessità produttive delle imprese, si possono ottenere vantaggi per tutti, duraturi nel tempo. Le aziende innovative che utilizzano modelli organizzativi realmente flessibili, magari con riduzione dell'orario di lavoro,¹⁴ che mettono in pratica uno scambio virtuoso tra interventi che migliorano la conciliazione tra professione e vita privata e il benessere del personale, anche con misure di innovazione organizzativa, registrano una collaborazione attiva dei lavoratori/lavoratrici all'aumento della produttività del lavoro e alla riduzione del costo del lavoro per unità di prodotto. Infatti, come

⁹ S. Molendini, "Donne, Lavoro e Nuove Economie in Europa. Tra innovazione, Reciprocità e Sostenibilità". Edito da Parlamento Europeo (Gruppo S&D), dicembre 2015

¹⁰ Rapporto OECD, Cedefop, Greener Skills and Job, 2014

¹¹ fonte: IV Rapporto sull'imprenditoria femminile, Unioncamere – luglio 2020

¹² L. Pero, L. Campagna, A. Marsala: Per un nuovo paradigma degli orari di lavoro, in Ebook "Per una ricostruzione post covid 19. Idee in movimento". Luglio 2020 a cura di CREIS

¹³ Cfr. George J. Borjas, *Economia del lavoro*, Edizione italiana a cura di Alessandra Del Boca, Daniela Del Boca, Lorenzo Cappellari, Alessandra Venturini, Brioschi, 2010, p. 323

¹⁴ L.Campagna, L.Pero, A. Marsala- idem

testimoniano le esperienze¹⁵ di aziende in cui sono state adottate misure di riorganizzazione della produzione e soluzioni di flessibilità oraria, gli effetti positivi sono ampiamente documentati sia in termini economici (riduzione dei tassi di assenteismo, riduzione degli scarti di produzione, riduzione dei tempi di lavorazione, ecc.) sia in termini di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici (maggiore soddisfazione, maggiori opportunità di scelta nell'organizzazione del lavoro, maggiore autonomia). Senza dimenticare che in molti casi le Aziende accompagnano tali misure a piani di welfare che sono generalmente ricchi di servizi a favore delle famiglie (contributi per asili nido, organizzazione dei centri estivi durante la chiusura delle scuole, borse di studio, ecc.), piani che accompagnano i diversi bisogni delle donne e degli uomini nelle diverse età della vita.

L'esperienza ci insegna che coniugare produttività e benessere è possibile e soprattutto che proprio in un momento di crisi e di scarsa crescita, puntare sul welfare e sulla conciliazione vita lavoro come strategia di motivazione del personale e di miglioramento del clima aziendale porta risultati in termini di maggiore produttività.

Per realizzare tutto questo è, però, necessario sostenere e incentivare la contrattazione di 2° livello che anche in questo caso vede profonde differenze territoriali. Secondo i dati forniti dal Ministero del Lavoro e Politiche sociali, alla data del 15 luglio 2019 sono state compilate 48.457 dichiarazioni di conformità redatte secondo l'articolo 5 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 - relativo alla detassazione dei premi di produttività- presentate con la procedura prevista dallo stesso ministero per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali, che permettono la detassazione del salario di produttività e/o del welfare aziendale in virtù della normativa prevista dal 2016 e tuttora vigente. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica per sede legale delle aziende che hanno depositato le 48.457 dichiarazioni, il 78% è concentrato al Nord, il 16% al Centro il 6% al Sud; si tratta di un dato esattamente coincidente con il precedente, relativo al 14 marzo 2019.

Se si vuol davvero far ripartire il Mezzogiorno è dunque necessario investire nel lavoro delle donne. Innanzitutto partendo dalle cause della bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro e partendo dall'analisi delle principali criticità (i differenziali territoriali tra il Meridione ed il resto del Paese, il conflitto tra professione e famiglia, la mancata presenza di servizi di conciliazione, le difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro con bassi livelli di istruzione, discriminazioni nel lavoro, nelle retribuzioni e nella carriera delle lavoratrici, la scarsa efficacia dei servizi per il lavoro invece per le laureate e per competenze elevate, l'insufficienza delle basi informative e statistiche ancora troppo neutre...), evidenziando, poi, quelle inattese, quelle diverse da quelle prevalenti in letteratura, facilitando le scelte di priorità, confrontandosi con chi ogni giorno accoglie le donne, le sostiene nelle discriminazioni, studia le problematiche di genere e si dimostra pronto a cambiare di passo. Solo così, con l'individuazione delle problematiche di genere possiamo definire obiettivi e risultati attesi finalizzati alle diverse criticità. Con riferimento a ciascun risultato atteso sono individuate specifiche azioni che ne potrebbero facilitare il conseguimento, ed indicatori idonei a misurare e valutare l'impatto reale per ciascuna categoria di intervento.

Si può certamente dire che se il tessuto produttivo è avanzato e innovativo e quindi fonda la sua competitività e produttività prevalentemente sull'innovazione, sulla sostenibilità, sulla competenza del capitale umano e sulla qualità dei prodotti e servizi che offre al mercato, sicuramente esistono molti spazi e anche la convenienza per le imprese di organizzare il lavoro in modo da garantire la soddisfazione dei lavoratori per poterli trattenere, anche con misure di welfare aziendale e conciliazione vita lavoro, in particolare quelle rivolte alle esigenze specifiche determinate dalla maternità. La disuguaglianza non può essere affrontata con i voucher¹⁶, con gli attuali congedi di paternità e parentali¹⁷, con servizi per l'infanzia pochi e costosi, con un orientamento scolastico più burocratico che formativo, con una formazione professionale regionale non all'altezza dei tempi, con

¹⁵ Nel sud (in particolare in Puglia) dal 2014 al 2017, attraverso due importanti progetti nazionali di Italia Lavoro (oggi ANPAL) in collaborazione con Regione Puglia e Consiglieria Regionale di Parità- Lafemme ed Équipe 2020 - sono state effettuate molte sperimentazioni di innovazione organizzativa e welfare aziendale in piccole e medie aziende, attuando anche un percorso formativo innovativo per 20 giovani donne e uomini per "innovatori organizzativi per la conciliazione vita lavoro nelle aziende".

¹⁶ La Ministra per le Pari Opportunità, Elena Bonetti, ha annunciato l'assegno unico universale che già supererebbe la frammentazione dei voucher.

¹⁷ Ci auguriamo che presto venga ratificata la Direttiva Europea del giugno 2019 relativa ai nuovi congedi di paternità e parentali.

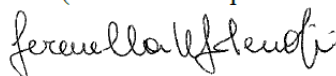
gli stereotipi culturali ancora troppo presenti nella nostra società, con un'organizzazione rigida del lavoro.

È necessaria, davvero, una grande svolta che metta al centro la Parità di Genere. Avere più donne occupate non è solo un obiettivo di sviluppo e uguaglianza, ma di crescita economica, poiché i talenti, il capitale umano e la produttività delle donne hanno il potenziale di trasformarsi in valore economico. Sicuramente restituire la dimensione del futuro, attraverso il lavoro, alle donne del Sud è la prima sfida che si deve affrontare.

Molte donne del Sud sono pronte e sanno di poter essere motore di cambiamento sociale e di sviluppo. Sono nate in questi anni esperienze straordinarie di donne (e giovani) che sono rientrate al sud (in particolare in Puglia grazie a misure mirate) per dedicarsi all'agricoltura sostenibile, al recupero del patrimonio culturale e naturale, all'industria creativa, alla scienza, donne che fanno della condivisione, del coworking delle idee e dei luoghi di lavoro, lo strumento più potente per cambiare questa terra così pregevole di individualismo e di maschilismo.

La pandemia rischia di cancellare questo cambiamento, ecco perché è necessario monitorare attentamente i progetti e i fondi del Recovery Plan e del Piano per il Sud 2030. L'impatto di genere, richiesto anche dal comitato Colao, sulle misure che si andranno a finanziare diventa, in quest'ottica, importantissimo. È chiaro che se la gran parte dei finanziamenti va verso le infrastrutture (che pure sono importanti), ciò significherà avvantaggiare soprattutto l'occupazione maschile, se invece chiediamo all'Economia un cambio di passo, una care revolution, affinché si metta al centro "la Cura" che riguarda soprattutto le persone, ma anche le città, i territori, le periferie, l'ambiente, avremo operato una grande svolta economica e sociale.¹⁸

Prof.ssa Serenella Molendini
Consigliera Nazionale di Parità Supplente
e Presidente APS CREIS (Centro Ricerca per l'Innovazione Sostenibile)



¹⁸ V.Maione, L'economia della Cura, in Ebook "La Ri-costruzione del Paese post Covid 19. Idee in movimento

BIBLIOGRAFIA

CNEL, (2020), “*XXI Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020*”, <https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Notizie/ArtMID/694/ArticleID/1510/TREU-LEMERGENZA-SANITARIA-HA-ALTERATO-IL-MERCATO-DEL-LAVORO>

Di Cristofaro C., (2021), *IlSole24Ore*, 8.3.2021, “*Il Covid ha ucciso il part time. E per le donne può essere una buona notizia*” <https://www.ilsole24ore.com/art/il-covid-ha-ucciso-part-time-e-le-donne-puo-essere-buona-notizia-ADP0mINB>

Ministero lavoro e politiche sociali (MLPS), INPS, INAIL, ISTAT, ANPAL (2020), “*Rapporto annuale sul mercato del lavoro 2020*” [file://acxsmbs.ac.mlps.adm/Redirected\\$/lcosimi/Downloads/Mercato-del-lavoro-2020-Una-lettura-integrata-SINTESI.pdf](file://acxsmbs.ac.mlps.adm/Redirected$/lcosimi/Downloads/Mercato-del-lavoro-2020-Una-lettura-integrata-SINTESI.pdf)

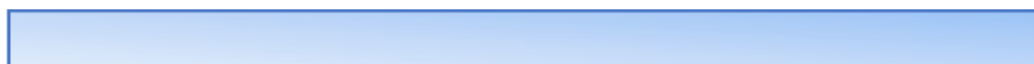
INAPP, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (2020), “*Gender Policy Report 2020*”, <https://inapp.org/it/eventi/presentazione-gender-policies-report>

ISTAT, Istituto Nazionale di Statistica (2020), “*Audizione dell’Istituto nazionale di statistica della Dott.ssa Linda Laura Sabbadini Direttore della Direzione centrale per gli studi e la valorizzazione tematica nell’area delle statistiche sociali e demografiche*” - XI Commissione Lavoro pubblico e privato - Camera dei deputati - Roma, 26 febbraio 2020.

OCSE, *Employment Outlook 2020*
https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=134_134992-5cqpaak6j3&title=Employment-Outlook-2020-Highlights

Allegati alla relazione:

All. 1 Rapporto analisi attività delle consigliere territoriali.....	pag. 50
All 2 Report Gruppo di Lavoro n. 1 del 6 febbraio 2020.....	pag. 59
All 3 Report Gruppo di Lavoro n. 2 del 5 febbraio 2020.....	pag. 62
All 4 Circolare ministeriale del 2016.....	pag. 65
All 5 Circolare ministeriale sui fondi residui del MEF.....	pag. 69
All 6 Deliberazione Conferenza Unificata del 2019.....	pag. 72
All 7 D.M. 3.5.2018 sui rapporti biennali.....	pag. 76
All 8 Contributo per la 64° Sessione della CSW.....	pag. 84



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

Anno di riferimento 2019

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

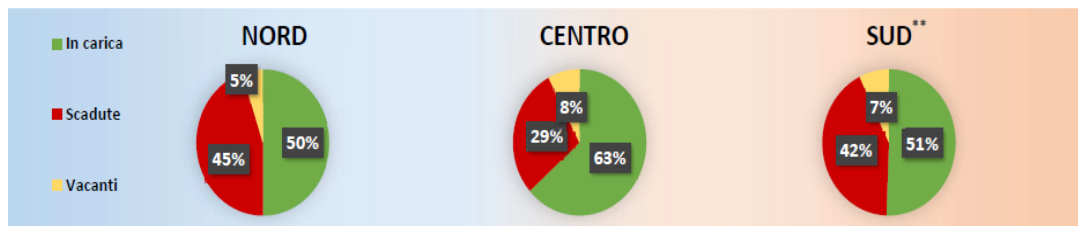
Elaborazione dei dati: **Stefano Brienza**

LE NOMINE DELLE CONSIGLIERE*

Nel corso del 2019 sono state nominate 5 nuove consigliere regionali e 24 nuove consigliere provinciali. Pertanto si registra un presidio pressoché completo ed effettivo delle consigliere di parità presso le regioni. A livello provinciale, invece, per la sopravvenuta scadenza, nel periodo di riferimento della rilevazione, di 29 mandati, il numero delle consigliere che operano in regime di «prorogatio» supera quello delle consigliere in corso di mandato.

	REGIONALI		TOT
	EFFETTIVE	SUPPLENTI	
TOTALI	19	17	36
VACANTI	1	0	1
IN CARICA	18	16	34
SCADUTE	0	1	1

	PROVINCIALI		TOT
	EFFETTIVE	SUPPLENTI	
TOTALI	106	93	199
VACANTI	7	7	14
IN CARICA	46	45	91
SCADUTE	53	41	94



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 31/03/2020, termine ultimo entro il quale le consigliere territoriali dovevano presentare il rapporto sull'attività svolta nel 2019, oggetto della presente analisi.

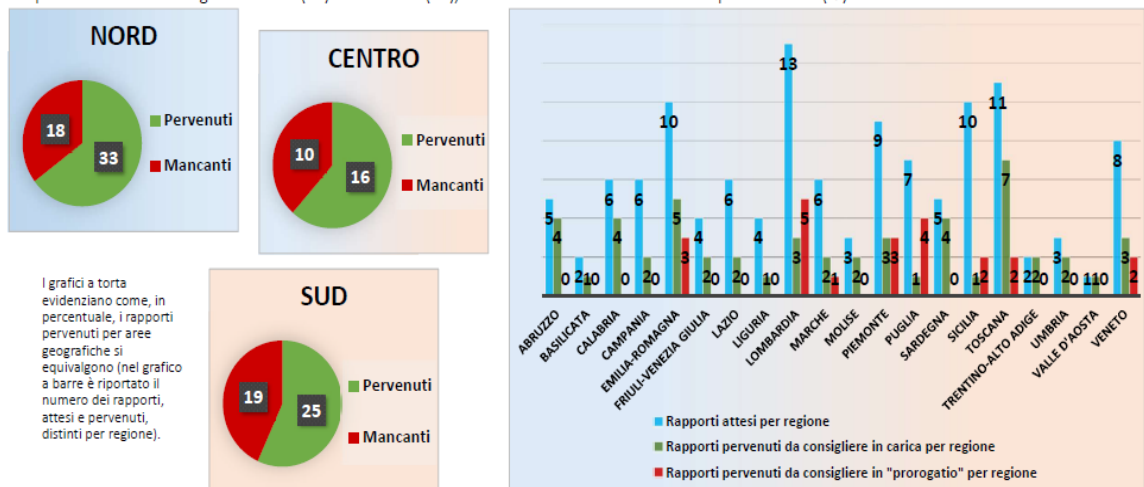
** Il riferimento alle regioni del Sud Italia è da intendersi sempre comprensivo delle isole.

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 74 i Rapporti pervenuti alla Consigliera Nazionale (su 121 attesi*) relativi all'anno 2019 (2 in meno rispetto al 2018**). 22 Rapporti sono stati inviati da consigliere che operano in regime di «prorogatio» (2 in meno rispetto al 2018). Rispetto alla precedente rilevazione, aumentano i Rapporti provenienti dalle consigliere del sud (+3) e del centro (+2), mentre diminuiscono nettamente quelli del nord (-7).



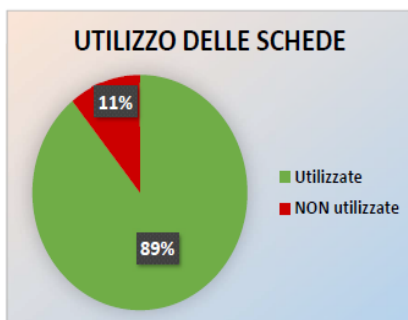
* I Rapporti attesi sono calcolati considerando uno per ciascuna regione/provincia, e sottraendo a tale numero quello riferito a regioni/province in cui la carica è totalmente vacante.

** 69 rapporti provengono dalle stesse consigliere che l'hanno inviato nel 2018. Dalle consigliere nominate in corso d'anno 2019 sono pervenuti solo 2 rapporti (10 erano quelli attesi ma 4 sono stati inviati dalle consigliere uscenti).

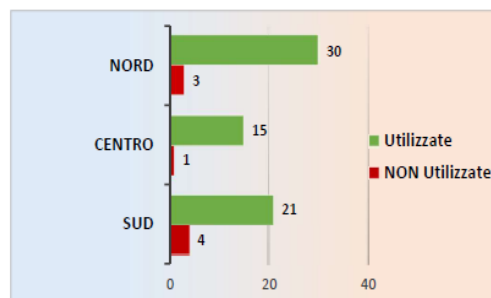
3

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 Consigliera Nazionale.



Il grafico a torta evidenzia un'elevatissima partecipazione delle consigliere alla rilevazione nazionale (si registra un ulteriore incremento dell'11% nell'utilizzo delle schede rispetto alla precedente rilevazione).



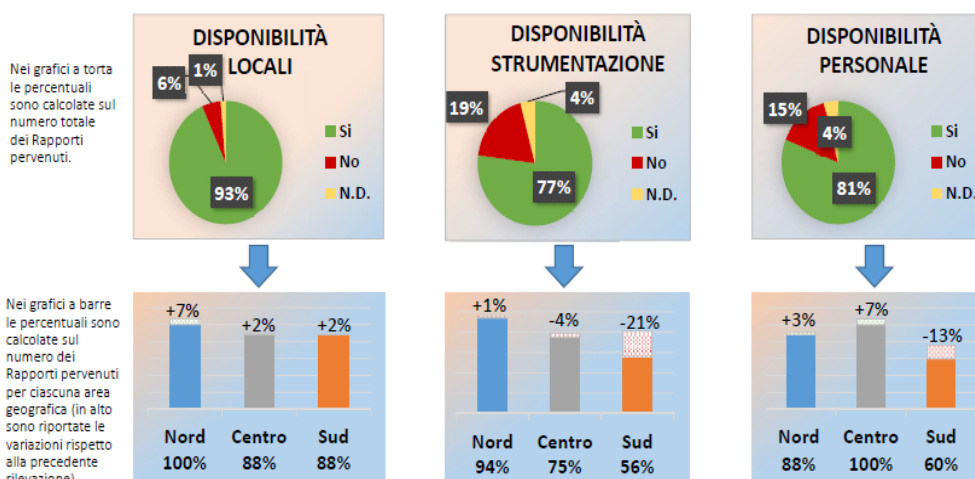
Nei grafico a barre è riportato, per aree geografiche, il numero delle consigliere che hanno utilizzato le schede di sintesi nell'elaborazione del loro rapporto annuale.

*Per i dettagli relativi al contenuto delle schede, si rinvia alla relazione annuale della Consigliera Nazionale di Parità - anno 2019 - pubblicata sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4

GLI UFFICI

Dalla nuova rilevazione emerge una situazione territoriale non più omogenea per quanto riguarda la dotazione di strumentazione e personale delle consigliere. Se, da un lato, si registra un aumento delle consigliere che hanno a disposizione un proprio ufficio (+3% rispetto al 2018), dall'altro diminuisce il totale di quelle che dichiarano di poter disporre della strumentazione (-9%) e di personale (-2%) dedicato. In particolare la situazione risulta sensibilmente peggiorata al sud, dove non tutti gli enti dimostrano di riuscire ad adempiere pienamente ai loro doveri*.

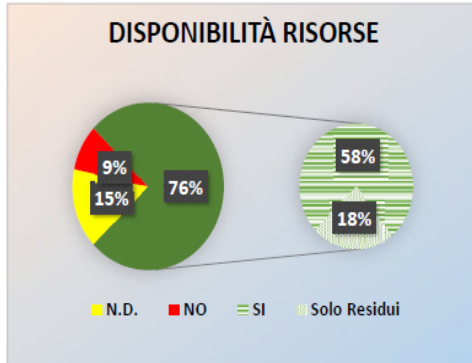


*«Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari devono essere prontamente assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse esistenti e a invarianza della spesa» (art. 16, co. 1, D.lgs. 198/06).

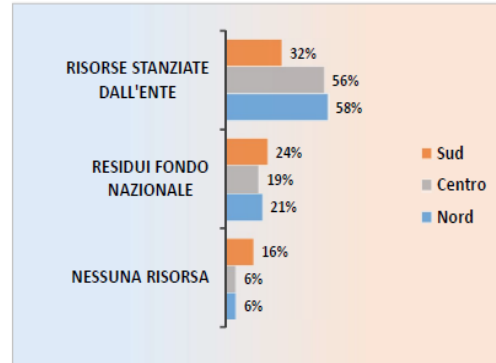
5

LE RISORSE ECONOMICHE

Rispetto alla precedente rilevazione si nota un leggero aumento delle consigliere che dispongono di risorse economiche (+2%) e degli enti che hanno stanziato risorse proprie in favore delle consigliere (+18%), tenuto conto del contemporaneo progressivo esaurimento dei residui del vecchio fondo nazionale*. Diminuiscono leggermente (-2% rispetto al 2018) le consigliere che nulla dichiarano sulle risorse di propria spettanza, segnale spesso di difficoltà nei rapporti con l'ente di riferimento.



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 circa ¼ di queste dispone ancora solo di risorse del vecchio fondo nazionale (grafico a torta di destra).

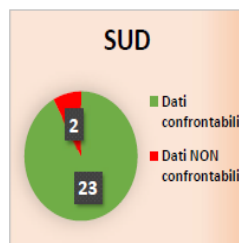
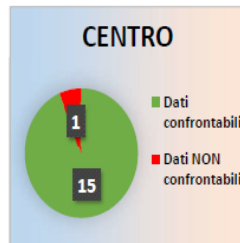
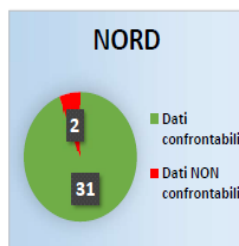


Nel grafico a barre è riportata in percentuale, sulla base dei rapporti analizzati distinti per aree geografiche, la distribuzione delle risorse a disposizione delle consigliere. Sulla rilevazione incide, lo ricordiamo, il numero di quelle che nulla dichiarano su quanto di propria spettanza.

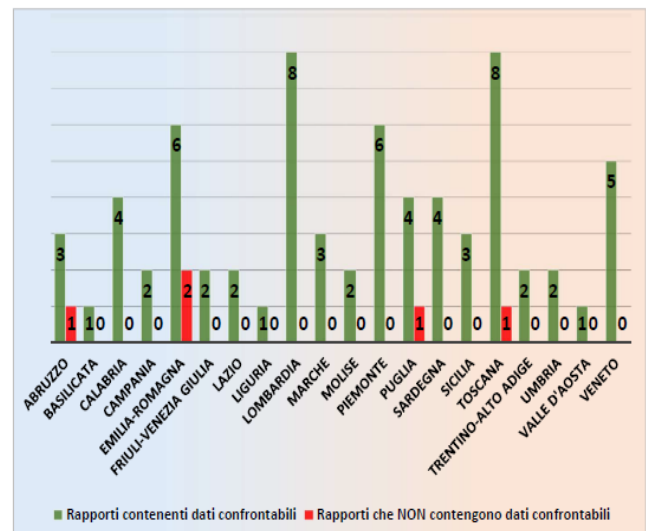
* Abrogato ex art. 35 D.lgs. 151/2015, che ha modificato gli articoli 17 e 18 del Codice delle pari opportunità.

L'ATTIVITA' ANTIDISCRIMINATORIA

L'analisi dell'attività di contrasto alle discriminazioni svolta dalle consigliere territoriali riguarda 69 dei 74 rapporti pervenuti, in quanto 5 rapporti contengono dati che non sono stati elaborati dalle consigliere secondo gli standard individuati nelle schede di sintesi, e quindi non risultano confrontabili. Un risultato rilevante se si pensa che, per questa ragione, nel 2018 è stato possibile analizzare «solo» 64 rapporti sui 76 totali.

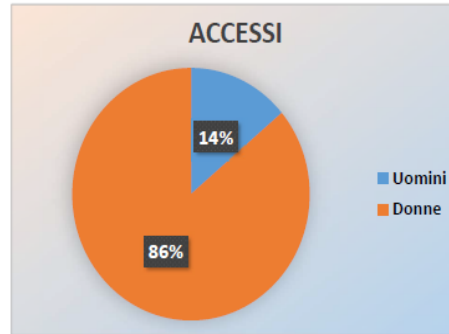


I grafici a torta evidenziano una quasi totale partecipazione delle consigliere alla rilevazione della loro attività antidiscriminatoria mediante l'utilizzo delle schede di sintesi. Quelle in uso dal 2018 consentono di fotografare in maniera più puntuale le diverse realtà territoriali (nel grafico a barre è riportato il dettaglio della partecipazione delle consigliere per ciascuna regione).



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 2019 alle consigliere. Anche per questa rilevazione segnaliamo che il numero complessivo (3.427) 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).

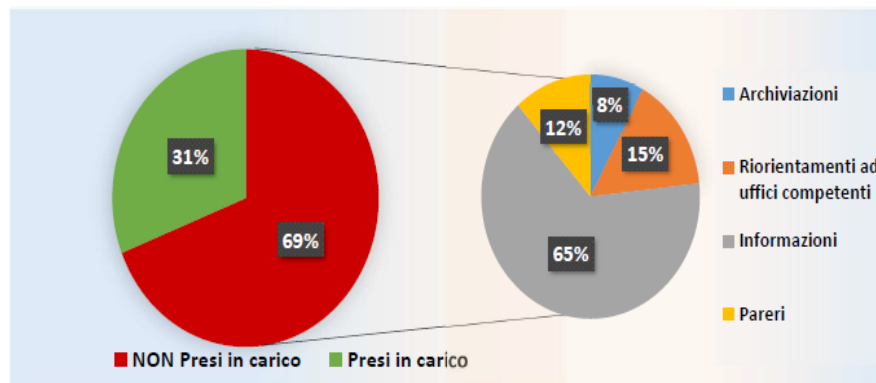


Il grafico a torta evidenzia come la quasi totalità delle segnalazioni registrate è pervenuta da donne. Si registra, comunque, con un leggero aumento di quelle provenienti da uomini (+3% rispetto al 2018).

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 2019 dalle consigliere (1.062) rispetto alla totalità delle segnalazioni dichiarate nei rapporti.

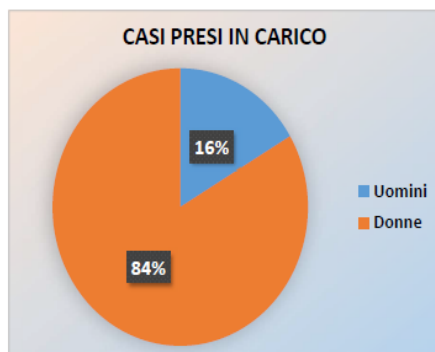


Oltre ad una piccola diminuzione (-1%) dei casi presi in carico rispetto al 2018, dal focus relativo ai casi NON presi in carico (torta a destra) si nota una diminuzione (-1%) anche dei Pareri (questi ultimi molto importanti in quanto individuano i casi di discriminazione di genere sul lavoro che non hanno avuto seguito esclusivamente per volontà del discriminato - ad esempio per paura di ritorsioni da parte del datore di lavoro). Se questo dato non necessariamente significa che sono diminuite le discriminazioni effettivamente perpetrate, l'aumento che si registra con riferimento alle richieste di informazioni (+5%) e ai riorientamenti (+3%), rispetto alla precedente rilevazione, può certamente indicare una maggiore visibilità delle consigliere come soggetto a cui - soprattutto le lavoratrici - sempre più spesso ci si rivolge per questioni legate all'occupazione.

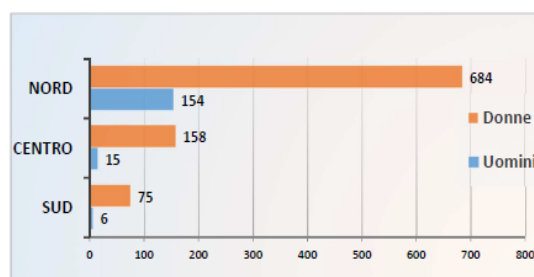
9

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 2019 dalle consigliere, riportati in percentuale nel grafico a torta, evidenziano un numero nettamente maggiore di donne che denunciano di aver subito discriminazioni di genere sul lavoro rispetto ai colleghi uomini, in linea con quanto registrato negli accessi (si registra comunque un piccolo aumento dell'1% dei casi di discriminazione in danno di uomini).

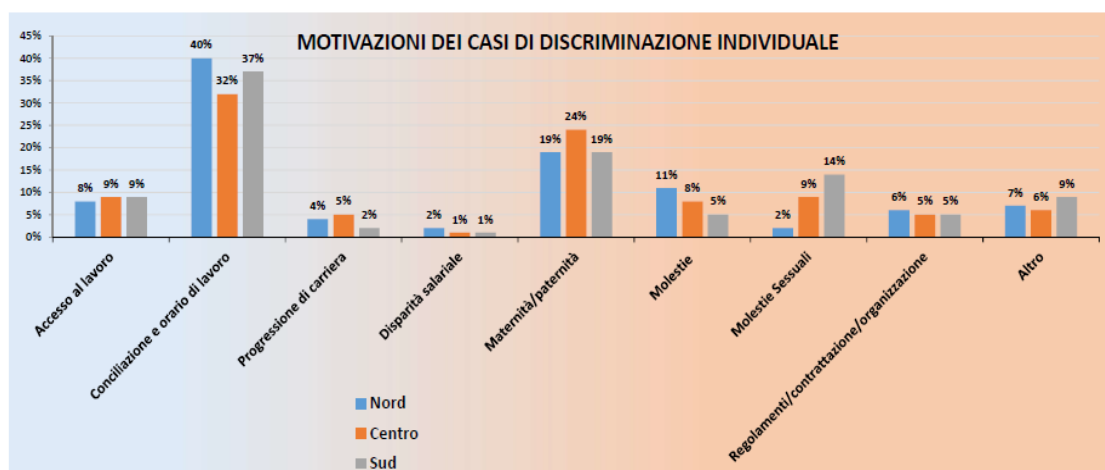


Il grafico a barre riporta il numero di casi di discriminazione presi in carico nel 2019 dalle consigliere, distinto per genere e per aree geografiche. Il dato che emerge, tuttavia, deve essere interpretato tenendo conto del fatto che quasi la metà dei rapporti analizzati (il 45%) proviene da consigliere del nord Italia (33% dal centro; 22% 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.

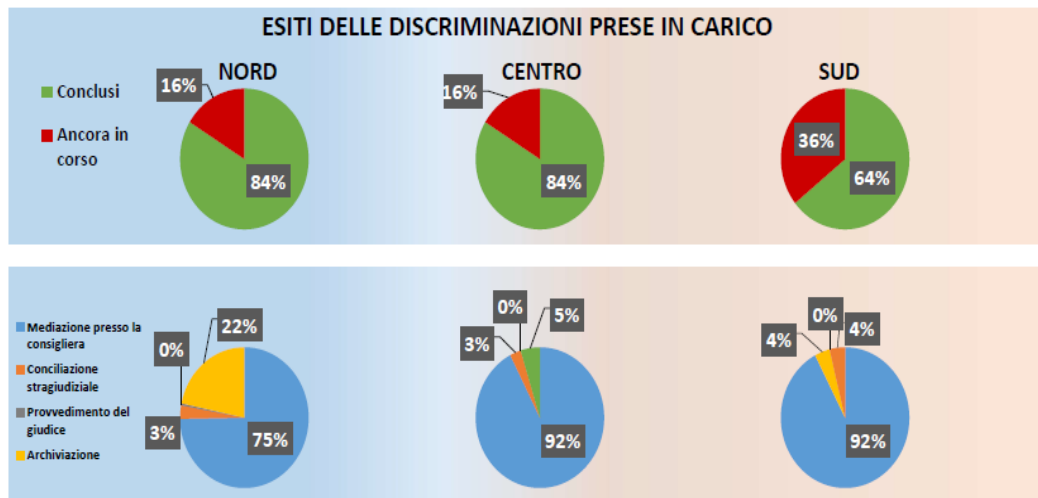


Il grafico a barre mostra come – in percentuale rispetto ai casi di discriminazione presi in carico nelle tre diverse aree territoriali – conciliazione e maternità sono le motivazioni principali delle discriminazioni trattate dalle consigliere su tutto il territorio nazionale. Seguono i casi di accesso al lavoro che, in valore assoluto, equivalgono ai casi di molestie e molestie sessuali per le quali, però, è interessante notare come le percentuali riscontrate a livello territoriale risultino invertite (al nord le molestie sessuali risultano sensibilmente inferiori non solo alle molestie ma a quasi tutte le altre motivazioni). Stupisce, infine, il dato ovunque particolarmente basso relativo alla disparità salariale.

11

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

L'analisi dei casi di discriminazioni individuali permette, infine, di rilevare un dato importante, ovvero che la maggioranza dei casi presi in carico nel 2019 si sono conclusi nell'arco dello stesso anno e con esito favorevole alla/al lavoratrice/tore.

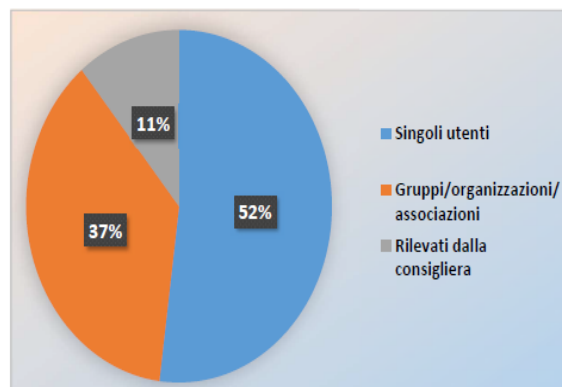


Dai grafici a torta che analizzano le modalità di conclusione dei casi, risulta come la quasi totalità delle controversie sono state risolte con il solo intervento delle consigliere (peraltro con esito favorevole alla/al lavoratrice/tore nel 94% dei casi) e di contro come i ricorsi in giudizio siano quasi inesistenti (si registrano solo 3 casi al nord tutti con esito favorevole per le ricorrenti). Anche le conciliazioni presso l'ispettorato sono residuali (27 casi, quasi tutti al nord, con una sola soccombenza della lavoratrice). Stupisce il dato sulle archiviazioni, ribaltato rispetto alla rilevazione precedente dove aveva caratterizzato soprattutto il sud.

12

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

Anche per il 2019 il dato complessivo riferito ai casi di discriminazioni collettive risulta molto contenuto (73) 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*.



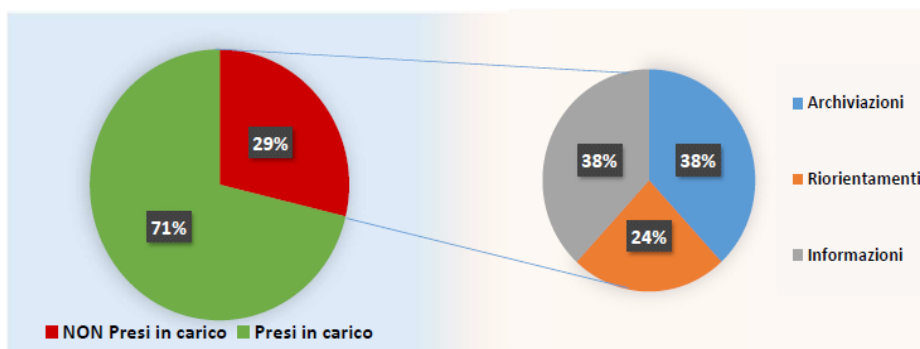
Dai grafico a torta è evidente come oltre la metà delle segnalazioni provengono direttamente da singoli utenti, in contro tendenza rispetto alla scorsa rilevazione dove prevalevano di gran lunga le segnalazioni di gruppi/organizzazioni/associazioni (erano il 63%). Invariato, rispetto al 2018, il dato relativo ai casi rilevati d'ufficio dalle consigliere regionali.

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

13

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

Sebbene abbiano partecipato alla rilevazione praticamente tutte le consigliere regionali, si registrino ancora poche segnalazioni di discriminazioni collettive (73 rispetto alle 93 della precedente rilevazione) anche se i casi presi in carico, in quanto considerati dalle consigliere regionali effettive discriminazioni di genere sul lavoro di carattere collettivo, sono in aumento (44 rispetto ai 38 del 2018). A questi si sommano 8 casi rilevati d'ufficio dalle stesse consigliere (erano stati 10 nel 2018).



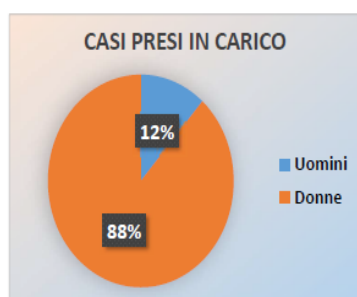
Il grafico a torta di sinistra evidenzia come quasi il 4% dei casi segnalati sono stati presi in carico dalle consigliere regionali in quanto considerate effettive discriminazioni di genere di carattere collettivo (nel 2018 erano state poco più della metà, il 52%). In riferimento, invece, ai casi non presi in carico, rispetto alla precedente rilevazione si segnala un aumento delle segnalazioni archiviate (+23%) a cui corrisponde una diminuzione sia dei riorientamenti (-12%) che delle informazioni (-11%).

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.

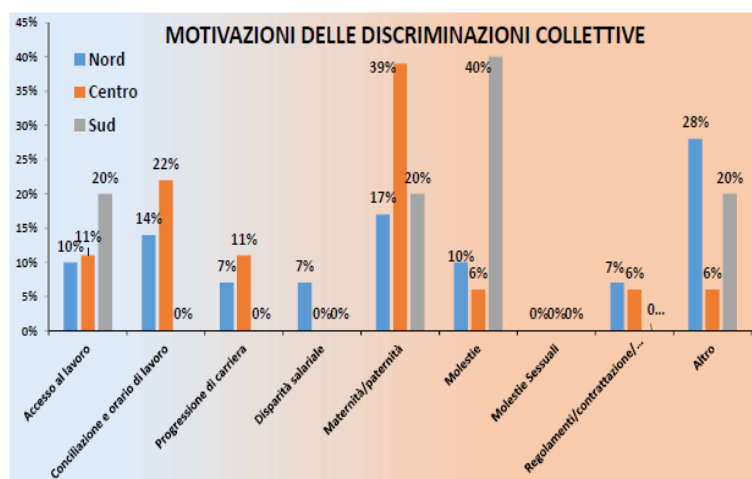
14

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

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



I casi di discriminazioni collettive presi in carico dalle consigliere regionali, hanno riguardato nella quasi totalità donne anche se gli uomini, in modo uniforme nelle tre aree, sono in aumento (+8% rispetto al 2018).

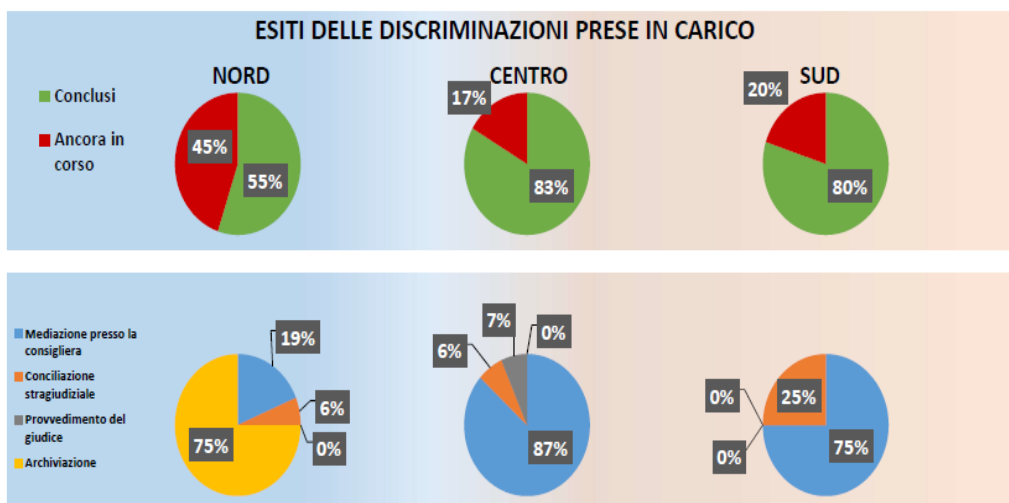


Sebbene si tratti di pochi casi, possiamo notare come mentre al centro e al sud appare netta la prevalenza dei casi, rispettivamente, di maternità e molestie, al nord le motivazioni sono più eterogenee. Per quanto riguarda le motivazioni che non hanno trovato riscontro tra le discriminazioni collettive, se non stupisce l'assenza di casi di discriminazioni sessuali per il loro carattere prettamente individuale, stupisce l'assenza di discriminazioni riferibili alla categoria della conciliazione e progressione di carriera al sud (le denunce di disparità salariale, invece, risultano esigue anche tra le discriminazioni individuali).

15

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

I pochi casi di discriminazione collettive presi in carico al centro e al sud nel 2019 si sono quasi tutti conclusi nell'arco dello stesso anno. Al nord, dove i casi sono oltre la metà del totale, invece, circa la metà risulta ancora in corso.



Dai grafici che analizzano le modalità di conclusione dei casi, è importante rilevare come al nord quasi tutti quelli che si sono conclusi nel corso dello stesso 2019 si sono conclusi con l'archiviazione (che invece è del tutto assente al centro e soprattutto al sud dove, nella scorsa rilevazione, era stata preminente). Al sud la maggioranza delle controversie sono state risolte con il solo intervento delle consigliere (peraltro con esito sempre favorevole alle lavoratrici), e la mediazione delle consigliere risulta anche la principale modalità di risoluzione delle controversie al centro (con esito sempre positivo). Assolutamente residuali appaiono i casi conclusi mediante conciliazione stragiudiziale (2 casi totali) e con provvedimento del giudice (un solo caso, al centro con esito favorevole alle lavoratrici).



Consigliera Nazionale di Parità

REPORT GRUPPO DI LAVORO N. 1 DEL 6.2.2020

In data odierna, presso la sede ministeriale di via Fornovo, pal. B, si è riunito il Gruppo di lavoro n. 1 – Bagni Cipriani – Normativa.

Presiedono la riunione le consigliere nazionali effettiva e supplente, Bagni Cipriani e Molendini, e sono presenti le consigliere Alvisi, Astarita, Boeri, Castellucci, Crisafulli, Del Monte, Ferrari, Ferraro, Gatti, Genco Sandrina, Ghezzi, Ginevri, Maestrelli, Miotto, Nani, Pesoli, Picone, Pierleoni, Sale. Per l'ufficio sono presenti Laura Cosimi, Stefano Brienza e Maria Assunta Gaspari.

Come noto, il Gruppo ha lo scopo analizzare l'attuale normativa per far emergere criticità e proporre miglioramenti sia nelle prassi che attraverso la proposta di modifiche alla legislazione.

La consigliera Molendini aggiorna il gruppo sul lavoro svolto il giorno prima dall'altro gruppo, annunciando che i risultati comunque saranno condivisi nella piattaforma anche con le osservazioni di chi voglia proporle, e poi portati in conferenza nazionale. Si rinvia per i dettagli al relativo report.

La consigliera Bagni, richiamando le considerazioni che il Direttore de Camillis aveva fatto nell'ultima Conferenza Nazionale, ha individuato le seguenti le tematiche (e relative criticità) di interesse per individuare proposte di modificazione della norma:

1. lunghezza dei tempi per le nomine
2. inadeguatezza delle candidature dal punto di vista delle competenze richieste per il ruolo
3. durata del mandato, *prorogatio* e rinnovo
4. casi di inconfiribilità/incompatibilità dell'incarico di consigliera
5. proposte delle consigliere

1. Infatti la lunghezza dei tempi per le nomine, è dovuta principalmente al fatto che la documentazione prodotta dagli enti a supporto delle procedure di designazione non è esaustiva, originando quindi una corrispondenza interlocutoria tra le amministrazioni che allunga molto i tempi, poiché gli enti non rispondono esaurientemente e puntualmente. Il Ministero in questi casi può esercitare il suo potere di surroga nella nomina delle consigliere (operazione che però è molto impegnativa per l'amministrazione).

La circolare del nostro Direttore Generale è pronta e verrà pubblicata a breve, anche se ovviamente una circolare non ha la cogenza di un provvedimento legislativo, ma un'azione positiva da parte del Ministero, potrebbe essere l'azione di sollecito sugli enti, ricordando loro che i mandati sono scaduti o stanno per scadere.

Di fatto bisogna essere consapevoli che questi ritardi e inadempienze hanno prodotto le 30 designazioni non approvate nel corso della valutazione comparativa e quindi non inviate alla Ministra.

2. Inadeguatezza delle candidature. Questa problematica implica necessariamente anche quella dell'approccio con cui si realizza il reclutamento delle candidate/i, fatto dagli enti locali: succede molto spesso che le designazioni fatte dall'ente risultino essere non rispondenti alle caratteristiche previste dalla norma e quindi non possono essere prese in considerazione se non con opportuni approfondimenti.

Il ruolo è uguale su tutto il territorio, in quanto sono eguali "ruolo, compito e funzioni" di ogni consigliera.

La proposta di lavoro al gruppo quindi, è di riuscire a formulare un testo standard di avviso pubblico da proporre agli enti locali.

Il testo ovviamente dovrà essere condiviso con tutte le consigliere in sede di conferenza nazionale.

L'avviso potrebbe contenere anche un riferimento all'esclusività del mandato (tra i requisiti richiesti dall'Ente), senza per questo derogare la legge. Questa ipotesi ovviamente non ha coerenza normativa nei confronti con l'ente.

Inoltre, recentemente è si è ragionato su una "candidatura plurima," ossia della candidatura di una singola persona che possa operare contemporaneamente in territori più o meno limitrofi, esercitando il ruolo di consigliere contemporaneamente in luoghi diversi, ipotesi da verificare con grande attenzione.

In alcuni casi però si potrebbe ipotizzare (consigliera Ferrari) una funzione della consigliera condivisa come avviene per i CUG, in territori limitrofi ove però non siano molto estesi.

Nella discussione degli strumenti per la migliore scelta è venuta avanti la disponibilità delle consigliere presenti, a collaborare per la migliore scelta di un soggetto adatto alla candidatura.

L'ipotesi potrebbe essere che, la consigliera nazionale, o le consigliere dei territori regionali o provinciali, insieme ai Presidenti degli enti locali e ad esponenti dei sindacati e associazioni interessate a questi temi, collaborano a realizzare un'attività di sensibilizzazione sulla figura della consigliera in modo da rendere gli enti più informati sui requisiti da richiedere negli avvisi.

Allo studio degli uffici del Ministero c'è anche un percorso che permetterebbe agli enti di arrivare più preparati alla scadenza dei mandati e che agevolerebbe anche il Ministero qualora dovesse esercitare il potere di surroga. In proposito la consigliera di Brescia suggeriva la costituzione di una specie di albo da cui attingere i nominativi dopo aver messo in mora l'ente allo scadere degli 8 anni.

Si cercherà di coinvolgere e sensibilizzare l'UPI e l'ANCI su queste problematiche ma soprattutto sulla questione dell'indennità delle consigliere provinciali. Su questo, è stata interessata anche la Sottosegretaria Puglisi che riceverà nei prossimi giorni la consigliera nazionale e rappresentanti di UPI ed ANCI.

3. Per quanto riguarda la durata del mandato e della prorogatio, questa è stata chiarita anche dalla sentenza del TAR che interessò la consigliera Gandolfi: in pratica, il totale deve essere solo 4+4, per un solo territorio, ossia 4 anni di mandato e 4 anni per il rinnovo, includendo però anche i periodi di *prorogatio*: è per questo che tutti i decreti più recenti recano anche la data di scadenza, come è accaduto per le consigliere Miotto, Pellegrini.

La consigliera di Roma Flavia Ginevri, propone il rinnovo semi automatico dopo i primi 4 anni: senza rifare una vera e propria procedura di nomina, sulla base di una verifica circa l'esistenza ancora dei requisiti che hanno portato alla prima designazione positiva, e fare un bando solo se e dopo che questa abbia avuto esito negativo. Questa modalità risolverebbe in parte una situazione in cui potrebbe derivare un danno alla consigliera per il rinnovo dal periodo in cui si è nella fase della *prorogatio* pur essendo legittimamente in carica. Infatti, la consigliera Pesoli non è d'accordo nel comprendere la *prorogatio* nel mandato rinnovato, poiché il ritardo della nomina non è imputabile alla consigliera, bensì all'amministrazione che non provvede

In sintesi, si attendono contributi dalle consigliere per quanto riguarda

- l'individuazione di un format di avviso pubblico per la selezione delle candidate;
- l'individuazione di un elenco di cause certe di incompatibilità con la funzione di consigliera come emerso nella discussione;
- l'individuazione di un format unico per una stipula di accordo con i sindacati (format proposto consigliera Lazio – consigliera Roma).

Roma, 6 febbraio 2020

Staff Consigliera Nazionale di Parità
Laura Cosimi

Coordinatrice del Gruppo 1
Francesca Bagni Cipriani
Consigliera Nazionale di Parità effettiva



Consigliera Nazionale di Parità

REPORT GRUPPO DI LAVORO N. 2 DEL 5.2.2020

In data odierna, presso il salone D'Antona del Ministero del lavoro, si è riunito il Gruppo di lavoro n. 2 - Molendini – Discriminazioni.

Presiedono la riunione le consigliere nazionali effettiva e supplente, Bagni Cipriani e Molendini, e sono presenti le consigliere Boeri, Bouché, Cardinali, Cennamo, Cimolino, Crisafulli, Del Monte, Di Lernia, Genco Sandrina, Lentini, Maestrelli, Manca, Miotto, Nani, Paparelli, Picone, Pierleoni, Pipponzi, Pisano, Putzolu e Tomarchio. Per l'ufficio sono presenti Laura Cosimi, Stefano Brienza e Maria Assunta Gaspari.

La Consigliera Bagni Cipriani nel richiamare la disponibilità data dal Direttore Generale de Camillis nel corso dell'ultima Conferenza Nazionale, ricorda che i risultati prodotti dai gruppi di lavoro saranno molto importante ai fini dell'individuazione di una proposta concreta di modifica del Codice, almeno per ciò che riguarda le nomine; sarà altrettanto importante collaborare con UPI e ANCI. Per il meccanismo della decadenza in mancanza di presentazione del rapporto annuale, è possibile, ma occorre creare un *modus operandi* dell'amministrazione. Anche la Sottosegretaria Puglisi, che di recente ha ricevuto la delega ufficiale della Ministra, sulle Pari Opportunità, ha dato la sua completa disponibilità per eventuali azioni da proporre.

Come noto, il Gruppo ha lo scopo di dare una definizione alle problematiche che le consigliere incontrano nello svolgimento del loro ruolo soprattutto nella trattazione dei casi di discriminazione dal punto di vista della definizione dell'iter fino alla trattazione del caso in Tribunale. Ciò al fine di determinare una modalità di azione uniforme sul territorio nella convinzione che tale uniformità rappresenti la forza della rete delle consigliere e restituisca l'immagine di un organismo unico e coerente.

La Consigliera Molendini definisce i prodotti che sono attesi come esiti del lavoro di gruppo:

- 1) Guida "*Cosa fare... se viene segnalata una discriminazione alla Consigliera di Parità*". La Consigliera Molendini presenta delle slide che possono rappresentare un punto di partenza per l'elaborazione della guida. Esse descrivono l'attività della consigliera dal momento in cui un/una utente si rivolge all'Ufficio della Consigliera, fino alla presa in carico e al suo esito.
- 2) Aggiornamento modulistica utilizzata dalle Consigliere di parità per: ascolto, delega, gestione del caso (lettera al datore di lavoro, verbali di mediazione, conciliazione...), conclusione del caso. Pacchetto per la definizione di casi di non ottemperanza della Legge Delrio nella composizione delle giunte.
- 3) Vademecum sulla privacy nell'espletamento della funzione delle Consigliere redatto dagli esperti incaricati dal Consiglio Nazionale Forense. È necessario definire le criticità e le problematiche che le Consigliere incontrano.
- 4) Monitoraggio dei Seminari di formazione per Avvocate/i e definizione del successivo Seminario Nazionale di 12 ore conclusivo in collaborazione con la Vicepresidente del CNF Avv. Maria Masi.

La riunione prosegue con la formazione dei seguenti sottogruppi:

Sottogruppo discriminazioni (Pisano, Cardinali, Maestrelli, Cimolino, Lentini, Genco, Miotto, Putzolu) ha il compito di rivedere la bozza della Guida.

Il gruppo apporta alcune modifiche e la Consigliera di Cagliari Susanna Pisano assume l'incarico di apportare le modifiche condivise. La Consigliera Molendini invece assume l'incarico di completare la parte riguardante l'azione collettiva.

Sottogruppo modulistica (Crisafulli, Picone, Tomarchio, Manca, Pierleoni)

Dopo aver analizzato le schede in uso, le Consigliere forniscono le seguenti indicazioni:

- aggiornare il modulo relativo alla privacy e alla delega dopo che saranno chiariti alcuni punti critici con il Consiglio Nazionale Forense;
- si ritiene utile utilizzare il modello per la presa in carico delle discriminazioni anche per la semplice richiesta di informazione, in quanto rappresenta una traccia anche solo per l'accesso agli uffici;
- non utilizzare su tutta la modulistica i loghi del Ministero del lavoro e degli enti ospitanti, ma solo quello della consigliera nazionale;
- sulle schede utente, eliminare la dicitura mobbing e inserire molestie e molestie sessuali
- eliminare il riferimento alla legge 53/2000 e sostituire con una dicitura tipo Welfare aziendale;
- per le Consigliere che non hanno fondi e che devono andare in giudizio è possibile effettuare una dichiarazione sostitutiva per l'esenzione dal contributo unificato per l'iscrizione della causa al ruolo così come da dichiarazione della Consigliera Regionale della Toscana;
- Viene recepito il pacchetto proposto per le diffide alle Giunte.
- La Consigliera Crisafulli assume l'onere di apportare ai modelli le opportune modifiche.

Sottogruppo Privacy (Pipponzi, Boeri)

Sulle criticità relative alla nuova normativa sulla privacy, si chiede di enunciare le principali questioni in modo da sottoporle al Consiglio Nazionale Forense (Avv. Stefanelli), a cura della consigliera nazionale supplente Molendini. I dubbi emersi sono i seguenti:

- chi è il titolare/responsabile del trattamento dei dati;
- dall'analisi fatta, si evince che il titolare è il soggetto che determina le finalità, nel caso delle consigliere è il Ministero del lavoro, mentre il soggetto responsabile è la consigliera; l'incaricato, poi, è il soggetto (cioè il dipendente dell'ente) che materialmente inserisce i dati per conto di chi lo incarica;
- è buona prassi tenere esposte e far firmare per presa visione agli utenti le condizioni sulla privacy. Si ricorda infine che vi sono dei dati che bisogna fornire obbligatoriamente altrimenti il caso non può essere trattato;
- ciò che si vuole pubblicare sulla piattaforma dei casi di discriminazione che non siano passati in giudicato, può essere fatto oscurando i dati personali;
- si propone di chiedere al Garante il visto di conformità sulle linee guida per la privacy.

Dopo la presentazione dei lavori dei sottogruppi al gruppo Discriminazioni e il dibattito che conferma la bontà del percorso fatto, la Consigliera Molendini passa a presentare il monitoraggio dei Seminari per Avvocati/e le ipotesi di formazione successive, annunciando poi che il giorno seguente si incontrerà con la Vicepresidente del CNF.

Perché i Seminari siano riconosciuti da CNF come Corsi di formazione specialistici c'è la necessità che essi raggiungano 40 ore. Il modello previsto per i Seminari territoriali era di almeno 28 ore e di 12 ore da espletarsi

con il CNF a livello Nazionale. Non tutti i territori, però, hanno raggiunto la soglia minima di 28 ore, pertanto sarà necessario realizzare i Seminari ad integrazione di quelle già svolte.

Le ulteriori 12 ore avranno una cabina di elaborazione unica: CNF e Consigliere Nazionali. Saranno svolte a Roma, ma con la possibilità anche di seguirli on-line. Questo sarà comunicato successivamente.

Il gruppo infine rappresenta soprattutto alla Consigliera Cipriani il problema nei territori del rapporto con i CUG, in cui emerge la grande confusione che c'è nella nuova direttiva del 2019 (in particolare tra piano delle azioni positive e piano delle performance), e si auspica al più presto l'approvazione definitiva della bozza di accordo tra la Consigliera nazionale di parità e i CUG.

Gli esiti del Gruppo Discriminazioni saranno sottoposti alla Conferenza Nazionale delle Consigliere.

Roma, 5 febbraio 2020

Staff Consigliera Nazionale di Parità
Laura Cosimi

Coordinatrice del Gruppo 2
Serenella Molendini
Consigliera Nazionale di Parità supplente

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



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

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

Divisione V
Disciplina del rapporto di lavoro e pari opportunità



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

**Partenza - Roma, 22/02/2016
Prot. 32 / 0003332 / MA008.A006**

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

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

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

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

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

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

1. NOMINA DELLE CONSIGLIERE E DEI CONSIGLIERI DI PARITÀ

1.1. Iter di nomina

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

Via Formosa, 8 - 00192 Roma
Tel. 06.4683.4504 - Fax 06.4683.4684
div5tutelalavoro@lavoro.gov.it - PEC: dgtutelalavoro@pec.lavoro.gov.it

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

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

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

1.2. Durata e limiti del mandato

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

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

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

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

2. RISORSE FINANZIARIE

2.1. Permessi retribuiti

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

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

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

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

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

2.2. Indennità mensile

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

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

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

2.3. Attività delle consigliere e dei consiglieri di parità

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

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

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

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

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

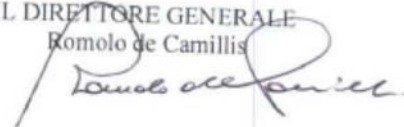
Relativamente ai criteri che hanno determinato limitazioni di spesa, è utile richiamare i pareri resi dal Ministero dell'economia e delle finanze in data 18 luglio 2011 e 12 maggio 2015 (allegati alla presente circolare).

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

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

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

IL DIRETTORE GENERALE
Romolo de Camillis



VB

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 / 0608073 / 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. I 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:

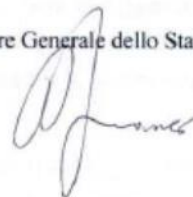
- gli impegni registrati in assenza di obbligazioni giuridicamente perfezionate sono stati cancellati dalle scritture contabili;

- 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. *62/cw* del 3 luglio 2019

LA CONFERENZA UNIFICATA

Nella seduta odierna del 3 luglio 2019

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 degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, 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. 109/CU) del 21 settembre 2017 con la quale sono stati definiti i criteri per la determinazione dell'indennità relativamente agli anni 2017 e 2018;

RILEVATA la necessità di definire con nuova deliberazione i criteri per la determinazione dell'indennità relativamente agli anni 2019 e 2020;

CONSIDERATO che, ai fini dell'esame dell'argomento in questione, è stata convocata una riunione tecnica il 2 aprile 2019, nel corso della quale le Regioni hanno proposto di fissare l'entità dell'indennità mensile delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali in una misura minima pari a quella individuata dall'ISTAT con riferimento al reddito di povertà (780 euro), mentre l'UPI, anche a nome dell'ANCI, si è riservato di far conoscere la propria posizione a riguardo;





Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONFERENZA UNIFICATA

CONSIDERATO che per il prosieguo dell'istruttoria è stata convocata una riunione tecnica il 14 maggio 2019, nel corso della quale le Regioni hanno indicato di fissare l'entità dell'indennità mensile delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali effettive/i e supplenti rispettivamente nella misura fissa di euro 780 lordi e euro 390 lordi;

CONSIDERATO che l'UPI, anche a nome dell'ANCI, ha proposto, nella riunione del 14 maggio 2019, di fissare l'entità dell'indennità mensile attribuita alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e delle Province effettive/i e supplenti rispettivamente nella misura di almeno euro 68 lordi e euro 34 lordi con la possibilità di elevarle fino ad un massimo del quintuplo; ed infine si è prevista la facoltà delle singole regioni, città metropolitane e province, di destinare ulteriori risorse per l'esercizio delle attività delle rispettive consigliere e consiglieri di parità;

VISTA la nota del 23 maggio 2019 con la quale è stata inviata, da parte di questo Ufficio di Segreteria, la bozza di deliberazione in argomento, scaturita da quanto emerso così nella sopra citata riunione tecnica ;

VISTA la nota del 6 giugno 2019, diramata il 10 giugno, con la quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con riferimento alla bozza di deliberazione in parola, ha osservato, tra l'altro che:

- “nella consapevolezza che gli oneri finanziari occorrenti a garantire le indennità territoriali ricadono sui rispettivi enti di appartenenza”;
- “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, negli ultimi anni l'indennità liquidata da codesto ministero alla consigliera nazionale effettiva non ha superato l'importo di euro 10.000”;
- “la deliberazione potrebbe risultare caratterizzata da una irragionevole differenza di criteri adottati per la determinazione dell'indennità, che nel caso delle consigliere regionali viene stabilita in misura fissa mentre nel caso delle consigliere delle città metropolitane e delle province viene stabilita in misura variabile, peraltro con un limite minimo di importo assai inferiore rispetto a quello riconosciuto alle consigliere regionali”;

VISTA la nota del 21 giugno 2019, diramata il 24 giugno, con la quale la Regione Toscana, ha riportato le determinazioni della Commissione istruzione e lavoro, che, “con riferimento all'indennità mensile da corrispondere alle Consigliere di parità regionali, ha ritenuto di considerare l'importo di euro 780 lordi per le consigliere effettive e di 390 euro lordi per le consigliere supplenti” e che ha altresì comunicato che “qualora fosse necessario individuare anche un importo minimo, questo andrebbe fissato in 390 euro lordi per le consigliere effettive e in 195 euro lordi per le consigliere supplenti”;

MP





Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONFERENZA UNIFICATA

VISTA la nota del 1 luglio 2019 con la quale è stata inviata, al fine di acquisire dagli enti interessati l'assenso sulla bozza di deliberazione, così come scaturita dall'istruttoria sopra riportata;

VISTA la nota del 3 luglio 2019, diramata in pari data, con la quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con riferimento alla bozza di deliberazione in parola, rimanda alle osservazioni già espresse con la precedente nota del 6 giugno 2019, di cui sopra;

CONSIDERATO che, nel corso dell'odierna seduta di questa Conferenza, le Regioni, l'ANCI e l'UPI hanno espresso avviso favorevole al perfezionamento dell'intesa sul provvedimento in esame;

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

DELIBERA

1. Per gli anni 2019 e 2020, 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 2019, sono fatte salve le erogazioni delle indennità già eventualmente effettuate;



Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONFERENZA UNIFICATA

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, 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.

AP

Il Segretario
Cons. Eugenio Gallozzi



Il Presidente
Sen. Erika Stefani



m lps.28.DECRETO MINISTRO.REGISTRAZIONE.000051.03-05-2018



Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*";

VISTO, in particolare, l'articolo 46 del medesimo decreto legislativo che prevede, per le aziende pubbliche e private con oltre cento dipendenti, la redazione periodica di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, da trasmettere alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità;

VISTO, in particolare, il terzo comma del predetto articolo 46, che demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali la individuazione delle indicazioni per la redazione del rapporto;

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 17 luglio 1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 26 luglio 1996, n. 174, adottato ai sensi dell'articolo 9 della legge 10 aprile 1991, n. 125, abrogato dal decreto legislativo n. 198 del 2006, con il quale sono state individuate le modalità e i termini per la presentazione del rapporto, in conformità alle indicazioni contenute nelle tabelle allo stesso allegate;

RAVVISATA l'esigenza di aggiornare le indicazioni per la redazione del rapporto, alla luce delle modifiche normative da ultimo introdotte dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante "*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*";

CONSIDERATA la necessità di aggiornare le modalità di presentazione del rapporto in considerazione del progresso tecnico, per consentire alle aziende pubbliche e private con oltre cento dipendenti la trasmissione telematica dei dati ai sensi dell'articolo 46, comma 2, del decreto legislativo n. 198 del 2006, attraverso un sistema che semplifichi ed uniformi la raccolta dei dati sull'intero territorio nazionale e consenta una più rapida ed efficace elaborazione dei risultati;

DECRETA

Articolo 1

1. In attuazione dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti redigono, a decorrere dal biennio 2016-2017, il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in conformità alle indicazioni definite nel modello allegato, ripartito in sezioni numerate da 1 a 3.
2. Il rapporto è redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, che in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti.
3. Il rapporto deve essere redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione *on-line* di appositi campi riprodotti nel modulo allegato al presente decreto. A tal fine, sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sezione "Strumenti e Servizi", è reso disponibile un applicativo dedicato alla compilazione di tali campi. Per accedere all'applicativo le



Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

aziende, ove ne fossero in possesso, potranno utilizzare il sistema SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale, ovvero richiedere le credenziali di accesso attraverso l'apposita procedura di registrazione.

4. Al termine della procedura di compilazione dei moduli di cui al comma 3, il servizio informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora non rilevi errori o incongruenze, rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso.

5. Il medesimo servizio informatico attribuisce alla consigliera o al consigliere regionale di parità un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, così come previsto dall'articolo 46, comma 2, del decreto legislativo n. 198 del 2006.

6. La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consigliera di parità regionale. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa con modalità telematica anche alle rappresentanze sindacali aziendali entro il medesimo termine di cui all'articolo 3.

Articolo 2

1. Eventuali modifiche e aggiornamenti al modello allegato al presente decreto sono adottati con decreto del Direttore Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione, d'intesa con il Direttore Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Articolo 3

1. In fase di prima applicazione delle nuove modalità adottate con il presente decreto, limitatamente al biennio 2016-2017 il termine di trasmissione del rapporto di cui all'articolo 1, comma 1, è stabilito al 30 giugno 2018. Per i bienni successivi, il termine di trasmissione è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

Articolo 4

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede all'attuazione con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.

2. Il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 17 luglio 1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 26 luglio 1996, n. 174, è abrogato dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Il presente decreto è pubblicato sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it e della pubblicazione è dato avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 03 MAG 2018

Giuliano Polatti

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2016/2017

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 e successive modificazioni)



Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*

Ragione Sociale*

Sede Legale

Comune*

Cap*

Indirizzo*

Occupazione totale al 31/12/2017 (Il anno del biennio)

Numero complessivo* 0

Di cui femmine* 0

Attività economica esercitata*

Note

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori*

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri contratti (0 ... n)

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupanti

Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2017 (secondo anno del biennio)

1. Occupanti alle dipendenze al 31/12/2016 (primo anno del biennio) al 31/12/2017 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Occupanti alle dipendenze al 31/12/2016 (1° anno biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entrate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uscite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Occupanti alle dipendenze al 31/12/2017 (II anno biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2. Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31/12/2017 (secondo anno del biennio) :

MF*: 0, F*: 0

Tabella 2.2 - Occupanti alle dipendenze al 31/12/2017 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

CCNL	Livello	Occupazione al 31/12/2017		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
		MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Dirigenti	0	0	0	0	0	0
	Quadri	0	0	0	0	0	0
	Impiegati	0	0	0	0	0	0
	5° Livello	0	0	0	0	0	0
	Operai	0	0	0	0	0	0
	4° Livello	0	0	0	0	0	0
	Apprendisti	0	0	0	0	0	0
	TOTALE	0	0	0	0	0	0
	di cui Disabili Cat. Protette	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.3 - Occupanti alle dipendenze al 31/12/2017 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa integrazione (CIGS) e aspettativa

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Contratti a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti di Collaborazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN CIG a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN CIG non a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in congedo parentale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.4 - Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno 31/12/2017 (secondo anno del biennio) per categoria

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	ENTRATE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio da altra categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nuova assunzione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
USCITE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio ad altra categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
cessazione rapporto di lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

DI CUI	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
	licenziamento collettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giusta causa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Decesso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazione attività	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Scadenza contratto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da PT a tempo pieno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da tempo pieno a TP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2017 (secondo anno del biennio) per categoria professionale

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	numero partecipanti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
numero totale ore di formazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.6 - Retribuzione annua al 31/12/2017 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
		MF*	F*
	Quadri	€ 0,00	€ 0,00
	Impiegati	€ 0,00	€ 0,00
	5° Livello	€ 0,00	€ 0,00
	Operai	€ 0,00	€ 0,00
	4° Livello	€ 0,00	€ 0,00
	Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00
	Disabili e cat. protetta	€ 0,00	€ 0,00

Dirigenti

	DA*	A*	MF*	F*
monte retributivo lordo individuale annuo massimo*	€ 0,00			
monte retributivo lordo individuale annuo minimo*	€ 0,00			
4° scaglione retributivo	€ 0,00	€ 0,00	0	0
3° scaglione retributivo	€ 0,00	€ 0,00	0	0
2° scaglione retributivo	€ 0,00	€ 0,00	0	0
1° scaglione retributivo	€ 0,00	€ 0,00	0	0

Sezione 3 - Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale

Tabella 3.1 - Occupanti per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti, al 31/12/2017
(secondo anno del biennio)

	PROVINCIA	COMUNE	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
			MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
			U.P.1			0	0	0	0	0	0	0	0	0
U.P.2			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Consigliera Nazionale di Parità

A Presidenza Consiglio dei Ministri
Dipartimento Pari Opportunità
Ufficio per le questioni
internazionali e gli affari
generali
Europa.po@governo.it

Vs. rif: mail del 23/01/2020

Oggetto: contributo alla 64° Sessione della CSW – New York, 9-20 marzo 2020

Al fine di fornire ogni utile elemento alla delegazione che si recherà presso la Commissione, e facendo seguito alla riunione di coordinamento del 27 gennaio u.s., si rappresenta quanto segue.

Le tematiche che saranno affrontate nel corso dell'agenda della CSW di quest'anno, celebrativo del 25° anniversario della Piattaforma d'Azione di Pechino, sono proprie dell'impegno quotidiano delle consigliere di parità nello svolgimento del loro ruolo di garanti istituzionali del rispetto del principio di non discriminazione e promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici. Questo impegno, come noto, trova il suo fondamento normativo nel Codice per le Pari Opportunità, d. lgs. n. 198/2006, che ne regola il funzionamento (artt. 12-20, 26, e 36-37).

Ricordo brevemente che le consigliere di parità sono pubblici ufficiali, presenti in tutti i livelli amministrativi territoriali che, oltre ad esercitare la tutela per le discriminazioni di genere e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, svolgono anche attività e funzioni promozionali del principio di pari opportunità nelle politiche attive, nei progetti di azioni positive ed in ogni altra iniziativa utile a tale scopo. Le Consigliere rappresentano quindi una vera e propria rete capillare sul territorio che fornisce un servizio gratuito ai lavoratori che si rivolgono a loro per i motivi citati. Non solo: la tutela esperita può essere sia extragiudiziale che giudiziale e si conclude con la rimozione della discriminazione e/o della molestia. Nello svolgimento della loro attività le consigliere collaborano con l'Ispettorato del Lavoro, sulla base di Protocolli d'Intesa tra consigliere e ispettorato.

Tecnologia, *empowerment* e lotta agli stereotipi sono quindi tematiche molto sentite. Segnalo in proposito, infatti, l'iniziativa dedicata alla promozione dello studio delle STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) da parte delle ragazze, realizzata nell'aprile del 2019 insieme ai Sottosegretari al Lavoro e all'Istruzione, come previsto nel nostro Protocollo d'Intesa con il Ministero dell'Istruzione. Quello scientifico-tecnologico è infatti un ambito che si caratterizza per una bassa occupazione femminile e per livelli retributivi più elevati, due fattori che contribuirebbero positivamente a ridurre la disoccupazione femminile e i gap retributivi. Lo scopo è quello di abbattere uno degli stereotipi più frequenti nell'ambito del sistema formativo che attribuisce alle studentesse una scarsa attitudine verso tali discipline e che dà origine ad un divario di genere prima nel percorso di studi e poi nell'orientamento professionale. Da sempre impegnate nella lotta agli stereotipi, anche le consigliere locali hanno condiviso l'obiettivo descritto promuovendo nei territori iniziative simili.

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

DIVISIONE V
Via Poiana, 5 - 00192 Roma
Tel. 06-4983.4099-4070

pec: dgrapportilavoro.div5@pec.lavoro.gov.it
e-mail:
consigliernazionaleparita@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

In questa direzione ci spingono anche le preoccupazioni dell'ILO sul futuro del lavoro (*Lavorare per un futuro migliore*) in cui la crescente automatizzazione delle mansioni che si sta diffondendo nelle imprese, rischia di provocare una maggiore disoccupazione. Questo tema importante è stato al centro di un'iniziativa a Napoli, il FORUM PA SUD, svoltasi a novembre 2019, a cui ho preso parte nella sezione dedicata alle donne (14 novembre, *Donne e sfide per il futuro*). L'autoimprenditorialità attraverso la concessione di microcrediti a piccole e piccolissime imprese legate al territorio, ma soprattutto lo sviluppo di servizi, permetterebbero di superare vecchi modelli sociali che frenano la presenza delle donne sia nel sistema produttivo che nel mercato del lavoro, tema del resto molto a cuore anche alla Ministra per le pari Opportunità e manifestato alle consigliere di parità in un suo intervento presso la Conferenza Nazionale delle consigliere di parità.

Inoltre, si segnala l'importante attività che le consigliere sono chiamate a svolgere attraverso l'analisi del Rapporto biennale sulla situazione del personale in chiave di genere delle aziende con oltre 100 dipendenti, redatto ai sensi dell'art. 46 del d. lgs. n. 198/2006.

Dal 2018 i dati sono raccolti attraverso una piattaforma informatica messa a disposizione dal Ministero del lavoro e che permetterà di avere dei dati certificati dalle imprese su tutto il territorio nazionale, compresa la retribuzione (D.M. 3.5.2018). Con l'ausilio di tale piattaforma i dati saranno poi analizzati dalle consigliere. L'importanza di questo strumento, oltre al fattore conoscitivo, sta soprattutto nella possibilità di sanzionare le imprese che non sono sensibili all'attuazione del *gender mainstreaming* fino alla sospensione dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (art. 46, ultimo comma, norm. cit.).

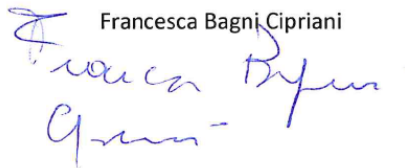
Maggiori informazioni sull'attività delle consigliere di parità sono disponibili al seguente link:

<http://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Organi-garanzia-e-osservatori/ConsiglieraNazionale/Consigliera-nazionale-di-parita/Documents/Analisi-Rapporti-Consigliere-2018-28052019.pdf>

Con l'auspicio di aver fornito un contributo utile, invio cordiali saluti e rimango a disposizione per eventuali approfondimenti.

LA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA'

Francesca Bagni Cipriani



LC/MA008.A006