



Consigliera Nazionale di Parità

# **RAPPORTO ATTIVITA'**

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

**ANNO 2021**

**Francesca Bagni Cipriani**

**CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA' EFFETTIVA**

**Serenella Molendini**

**CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA' SUPPLENTE**

**Marzo 2022**

# **RAPPORTO ATTIVITÀ DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ PER L'ANNO 2021 (art. 15, comma 7, D. Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.) SOMMARIO**

|                                                                                          |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PRESENTAZIONE.....</b>                                                                | <b>4</b>  |
| <b>INTRODUZIONE.....</b>                                                                 | <b>5</b>  |
| <b>1. SITUAZIONE GENERALE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE.....</b>                            | <b>9</b>  |
| <b>2. RAFFORZARE IL RUOLO.....</b>                                                       | <b>11</b> |
| 2.1. Rafforzare il ruolo: obiettivi dell'attività di consigliera nazionale.....          | 16        |
| 2.2. Rafforzare il ruolo: ottenere la funzionalità del ruolo - Conferenza Unificata..... | 17        |
| 2.3. Rafforzare il ruolo: Protocolli d'Intesa con altri organismi.....                   | 21        |
| <b>3. RISULTATI E NUOVE CRITICITA' - ATTIVITA' DI RETE .....</b>                         | <b>25</b> |
| <b>4. ADEMPIMENTI OBBLIGATORI.....</b>                                                   | <b>27</b> |
| 4.1. Elaborazione delle relazioni annuali sull'attività delle Consigliere.....           | 27        |
| 4.2. Recepimento dei Rapporti biennali delle aziende con più di cento dipendenti.....    | 28        |
| 4.3. La certificazione di genere ai sensi dell'art. 4 della legge n. 162/2021.....       | 33        |
| 4.4. Fenomeni discriminatori.....                                                        | 35        |
| 4.5. Pareri su Piani di Azioni Positive delle aziende pubbliche.....                     | 35        |
| 4.6. Verifica della composizione delle commissioni di concorso del pubblico impiego..... | 36        |
| 4.7. Comitati di Sorveglianza dei PON di Fondi comunitari.....                           | 36        |
| <b>5. RELAZIONI ESTERNE.....</b>                                                         | <b>38</b> |
| 5.1. Audizioni parlamentari.....                                                         | 38        |
| 5.2. Ispettorato Nazionale del Lavoro.....                                               | 38        |
| 5.3. Comitato Nazionale di Pari Opportunità del Ministero del Lavoro.....                | 39        |
| 5.4. Commissione Consultiva Permanente sulla Salute e Sicurezza nel Lavoro.....          | 39        |
| 5.5. Tavolo Caporalato.....                                                              | 39        |
| 5.6. CUG del Ministero del lavoro.....                                                   | 40        |
| 5.7. Presidenza del Consiglio dei Ministri.....                                          | 40        |
| 5.7.1. Dipartimento Pari Opportunità.....                                                | 40        |
| - Piano Strategico Violenza.....                                                         | 41        |
| - Certificazione di genere.....                                                          | 42        |
| 5.7.2. Dipartimento Funzione Pubblica.....                                               | 43        |
| 5.7.3. Dipartimento Politiche di Coesione.....                                           | 44        |
| <b>6. ATTIVITA' DI CONVEGNISTICA E DOCENZE.....</b>                                      | <b>44</b> |
| <b>7. ATTIVITA' IN AMBITO EUROPEO/INTERNAZIONALE.....</b>                                | <b>46</b> |

|                                                                                                         |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 7.1. Commissione Europea - ACEO.....                                                                    | 46        |
| 7.2. ONU/INTERNAZIONALI.....                                                                            | 47        |
| - CSW Commission on the Status of Women.....                                                            | 47        |
| - CEDAW - Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna..... | 48        |
| - OCSE.....                                                                                             | 48        |
| <b>8. UTILIZZO DEL FONDO PER LA CONSIGLIERA NAZIONALE .....</b>                                         | <b>49</b> |
| <b>9. RELAZIONE ATTIVITA' CONSIGLIERA NAZIONALE SUPPLENTE.....</b>                                      | <b>50</b> |
| <b>BIBLIOGRAFIA.....</b>                                                                                | <b>61</b> |

**Allegati alla relazione:**

|                                                                      |     |
|----------------------------------------------------------------------|-----|
| All. 1 Rapporto analisi attività delle consigliere territoriali..... | 63. |
| All 2 Circolare ministeriale del 2016.....                           | 73  |
| All 3 Circolare ministeriale sui fondi residui del MEF.....          | 77  |
| All 4 Deliberazione Conferenza Unificata del 2019.....               | 80  |

## **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 2021, e dell'attività della Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, di cui all'art. 19 del D. Lgs. n. 198/2006. Tale organismo, che ha sostituito la Rete delle Consigliere di Parità, è coordinato dalla Consigliera Nazionale e costituisce un momento di confronto importante, che contribuisce a *“rafforzare le funzioni delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi”* (art. 19, comma 2).

## INTRODUZIONE

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

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

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](mailto:consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it).  
[consiglieranazionaleparita@pec.lavoro.gov.it](mailto:consiglieranazionaleparita@pec.lavoro.gov.it)

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

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

Le attività descritte in questa relazione, infatti, sono state svolte con il costante contributo della Consigliera supplente con cui si è stabilito un *modus operandi* basato sulla completa condivisione delle azioni e decisioni da intraprendere, e sul costante confronto e collaborazione. La presente Relazione comprende anche l'attività svolta dalla collega, cui si rinvia per i dettagli. Nello svolgimento della mia attività ho avuto modo di apprezzare le competenze e la generosa disponibilità dei miei collaboratori che sono riflesse nei contenuti del presente rapporto.

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

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

I risultati dell'analisi sui rapporti annuali delle Consigliere 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 2020.  
(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 2020, 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 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 2020”* a cura dell'Ispettorato: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazione-convalida-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-anno-2020-22092021.pdf>



## 1. SITUAZIONE GENERALE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Il 2021 ha segnato l'inizio di una lenta ripresa verso la nuova normalità in cui è particolarmente importante la leva della parità, messa a dura prova durante il 2020.

Sono note a tutti le ricadute negative in ottica di genere rispetto alla perdita di posti di lavoro e l'aggravio degli oneri di conciliazione.

In questo senso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si pone come strumento fondamentale per una ripresa *gender-oriented*, posto che la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali a tutto il Piano, oltre alla parità di opportunità generazionale e territoriale: Ciò rappresenta un'importante cambiamento di prospettiva, poiché alla realizzazione tali obiettivi non sono più destinati interventi circoscritti ma devono concorrere tutte e sei le Missioni in cui si articola il Piano. Non solo, il PNRR prevede anche la valutazione dell'impatto che avranno le misure sull'occupazione femminile e giovanile. Si auspica che questo rappresenti un volano per l'implementazione delle politiche per le pari opportunità e l'occupazione femminile dei prossimi anni.

Un altro importante cambiamento avvenuto nel corso del 2021, è rappresentato dalla legge n. 162/2021, che ha agito su due strumenti per rafforzare il cambiamento verso la parità: da un lato ha fornito di maggiore incisività i rapporti biennali di cui all'art. 46 del Codice citato, specificandone maggiormente il contenuto, e introducendo un nuovo strumento ancora poco conosciuto nelle nostre prassi nazionali quale la certificazione di genere di cui all'art. 4, che ha modificato il Codice introducendo l'art. 46-bis; in entrambi i casi, ha fornito alle Consigliere di Parità degli strumenti per rafforzare il loro ruolo.

La timida ripresa è marcata da forti differenze di genere, come evidenziato dal Gender Policy Report 2021 dell'INAPP, che ha preso in esame i contratti di lavoro attivati attraverso la banca dati INPS, riferita al primo semestre 2021: ne è emerso un quadro preoccupante, in quanto a fronte di un andamento simile del trend occupazionale per entrambi i generi in lieve aumento, questo registra invece un andamento sempre inferiore per le donne su tutte le tipologie contrattuali esaminate, che rappresentano il 39,6% del totale dei nuovi contratti. L'occupazione femminile, inoltre, si concentra in posizioni lavorative di maggiore fragilità, soprattutto nella categoria del lavoro intermittente, pari al 51%, e molto meno nella tipologia di lavoro a tempo indeterminato, per solo il 14,5%; per gli uomini, invece, la categoria del lavoro intermittente è solo pari al 4,4% mentre il lavoro a tempo indeterminato rappresenta il 18%.

Si tratta quindi di una ripresa comunque contrassegnata dalla precarietà per entrambi i generi, stante la prevalenza tra le forme contrattuali attivate nel periodo osservato di quelle

a termine, precarie e discontinue (contratti a tempo determinato, apprendistato, stagionali) che rappresentano il 59,8%% dei contratti delle donne e il 61,9% di quelli degli uomini.

Anche analizzando i settori economici in cui tali contratti sono stati attivati, si conferma una maggiore presenza femminile, pari al 40%, nei settori tradizionalmente femminili, come il terziario e più in generale una ripartizione delle attività e professioni stabile sulle disuguaglianze strutturali di genere, che si attesta per il 77,5%, nel settore denominato *“Amministrazione pubblica e difesa - assicurazione sociale obbligatoria – istruzione - sanità e assistenza sociale”*.

Il Rapporto ha anche evidenziato il ruolo del part-time in questa fase di ripresa, che ha rappresentato in media il 36% dei contratti attivati nel periodo osservato. Come noto, il part-time è un tipo di contratto estremamente femminilizzato, che non corrisponde più alle sue finalità conciliative, ma ad un’esigenza di flessibilità imposta dal mercato, stante la sua elevata percentuale di involontarietà. Tale dimensione è particolarmente accentuata nel nostro Paese, in condivisione con altri partner mediterranei, dove rappresenta in totale il 66,2% (61,7% donne) delle posizioni a tempo parziale contro una media europea del 24,5%, secondo i dati 2020 di EUROSTAT. Nel nostro Paese si continuano a riproporre le disuguaglianze strutturali già note: il 49,6% delle nuove assunzioni di donne è a tempo parziale, contro il 26,6% di uomini.

Resta da verificare, poi, quale evoluzione avrà il lavoro agile, la cui fruizione continua anche nel 2021, anche se sempre più alternata all’attività in presenza, visto l’evolversi della situazione sanitaria. Purtroppo, come noto, il lavoro agile utilizzato in questa fase non è quello pensato per una riorganizzazione dei processi aziendali e quindi nella direzione di nuove forme di organizzazione del lavoro, ma rimane ancora come strumento emergenziale e di *“conciliazione”* che rischia di intrappolare ancora di più le donne in un ruolo stereotipato che non gli appartiene più.

Il Rapporto, a cui rinvio per eventuali approfondimenti in Bibliografia, mette anche in evidenza l’inadeguatezza delle politiche per la famiglia e la conciliazione, sulle quali molte aspettative di cambiamento sono rimesse al PNRR, grazie alla trasversalità conferita, come detto in apertura, agli obiettivi della parità di genere, facendoli propri in tutti gli interventi del Piano. La riserva del 30% per donne e giovani sull’occupazione attesa dalla realizzazione dei nuovi progetti come prerequisito per accedere ai fondi strutturali, rappresenta senz’altro un segnale nuovo e positivo, che affiancherà anche il c.d. Family Act promosso dalla Ministra Bonetti, anch’esso portatore di una nuova prospettiva globale nelle politiche per la famiglia, tendente cioè non ad introdurre provvedimenti singoli a

sostegno del nucleo familiare, ma ad affiancare con organicità misure fiscali, di conciliazione, di sostegno economico per lo studio, per la fruizione di servizi scolastici alle famiglie, attraverso il c.d. Assegno unico universale la cui effettiva attuazione è stata posticipata al 2022. In attesa della conclusione dell'iter legislativo, è comunque stata approvata una misura "*ponte*" che ha erogato comunque l'aiuto nel periodo 1° luglio – 31 dicembre 2021 (d. l. 79/2021, convertito nella legge n. 112/2021).

Questo lo scenario in cui prosegue l'impegno delle consigliere e il mio in prima linea nella lotta alle discriminazioni, e il mio personale a continuare nel percorso intrapreso ormai da anni volto ad un rinnovamento, ricostruzione e ridefinizione dell'identità della Consigliera di Parità, nella consapevolezza che l'impegno di tutti i soggetti istituzionali è necessario per promuovere un cambiamento che sia effettivo e duraturo, come sollecitato anche a livello eurounitario.

## **2. RAFFORZARE IL RUOLO**

Nel nostro contesto occupazionale, specialmente in questa fase post-pandemia diventa sempre più forte la assoluta necessità di contestualizzare il ruolo delle Consigliere e le loro attività, alla realtà del momento.

Tale necessità risponde anche alle sollecitazioni europee nel cui ambito di recente, stanno emergendo diverse proposte legislative riguardanti la parità retributiva (Proposta di Direttiva COM(2021) 93 Final del 4.3.2021), e i requisiti obbligatori degli organismi di parità, anche se per quest'ultima in particolare non vi è ancora un testo di proposta di Direttiva, ma un'attività di studio che sta coinvolgendo tutti gli organismi di parità dell'Unione.

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

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.

Nel periodo precedente la pandemia, avevano preso parte alla Conferenza la Ministra del lavoro e politiche sociali On. Catalfo, la Ministra per le Pari Opportunità On. Bonetti e la Sottosegretaria al lavoro On. Puglisi.

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.

Il 2021 ha segnato una timida ripresa dei lavori non appena la messa a punto delle piattaforme è stata tale da consentirne un uso generalizzato.

Nel corso del 2021, le riunioni della **Conferenza** sono state:

- **13 maggio 2021**: si tratta della prima conferenza nazionale interamente svolta in modalità telematica. Ciò rappresenta un notevole vantaggio per la rete in quanto le consigliere sono presenti su tutto il territorio ma spesso non hanno

risorse per intraprendere una trasferta, oltre alla difficoltà di avere dei locali adatti ad ospitare la Conferenza nella sua totalità. L'adozione della nuova modalità sarà sicuramente vantaggiosa per il futuro in termini di partecipazione e adozione di decisioni.

A questa prima seduta online ha partecipato il nuovo **Ministro del lavoro On. Andrea Orlando** che ha voluto incontrare le Consigliere sia per conoscerle che per avviare un dibattito sulle problematiche legate allo sviluppo dell'occupazione femminile. Durante il dibattito, le consigliere hanno anche prodotto diversi contributi, raccolti dal Ministro. Sono anche emerse le criticità operative che ostacolano lo svolgimento appieno del ruolo delle consigliere, legate soprattutto all'abolizione del Fondo Nazionale che ha rappresentato la perdita per le consigliere territoriali delle risorse su cui contare per la loro attività, risorse che devono attingere agli enti locali che le ospita, i quali, spesso non hanno essi stessi fondi da destinare.

Questa situazione ha creato una disparità nell'espletamento del ruolo sul territorio, privilegiando chi opera presso enti locali più virtuosi, senza contare la disparità di trattamento nell'indennità percepita dalle consigliere regionali rispetto alle provinciali. Rispetto all'ultima delibera della Conferenza Unificata (n. 148/CU del 7.10.2021, All. 4), che stabilisce i criteri, le regioni possono erogare – per gli anni 2021 e 2022 - un'indennità per le consigliere regionali effettive compresa tra i 390 e i 780 euro lordi mensili (la metà per le supplenti, da 195 a 390 euro lordi), mentre le (ex) province possono erogare alle consigliere provinciali effettive una cifra pari ad almeno 68 euro lordi, sempre mensili (34 per le supplenti), elevabile fino ad un massimo del quintuplo, il tutto, sempre nel rispetto dei vincoli delle proprie disponibilità.

A parte le considerazioni sull'entità della cifra – al lordo - rispetto alle competenze che le consigliere sono chiamate ad espletare, appare evidente la disparità di trattamento, che in tal modo risulta però troppo dipendente dalle disponibilità dell'ente, rispetto invece alla rilevanza della funzione attribuita loro dal nostro ordinamento.

Per ovviare a questo problema, persistente ormai dal 2015, anno di abolizione del fondo nazionale, ma anche altri, il Ministro stesso ha avviato un confronto continuo con la Conferenza impegnandola in una attività di studio di possibili

soluzioni al fine di formulare una proposta di modifica legislativa in senso positivo e di ripristino del Fondo Nazionale citato.

A seguito di tale Conferenza, quindi, è stato formato un Gruppo di lavoro di Consigliere ristretto che ha messo in campo una serie di proposte di modifica sui punti critici del ruolo e cioè: l'adozione di un modello di avviso pubblico unico da adottare da parte degli enti locali, al fine di rendere uniforme il reclutamento, con il divieto di candidarsi su più territori; l'estensione dell'istituto del gratuito patrocinio alle cause di cui agli artt. 36 e 37 del d. lgs 198/2006; la reintroduzione del Fondo Nazionale. I lavori hanno visto impegnato il Gruppo, che si è riunito il **23 giugno**, e gli uffici legislativi ministeriali e il mio staff, al fine di far accogliere tali modifiche in sede di legge di bilancio. La richiesta con i risultati del Gruppo di Lavoro è stata formalizzata all'On. Ministro con nota **n. 14057 del 28 luglio**. Purtroppo, la richiesta di modifica non è stata accolta, ma le fila di questo tema saranno senz'altro riprese in futuro.

- **2 dicembre 2021:** la Conferenza ha avuto come tema la programmazione dell'attività per l'anno successivo: la situazione emergenziale ha avuto ricadute pesanti sull'occupazione e di conseguenza anche sulle denunce pervenute. Occorre quindi riprendere in mano la situazione e soprattutto **ricostituire i rapporti di rete sul territorio** con gli attori del mondo del lavoro (sindacati, ispettorato del lavoro, soggetti pubblici, scuole, associazioni femminili) e che sembra anche il canale privilegiato per un riconoscimento del ruolo, sempre poco conosciuto a detta di molte consigliere: non basta una campagna pubblicitaria, occorre che tale figura sia ben inserita nel tessuto delle relazioni industriali e non del territorio, ma anche che le consigliere sviluppino il loro collegamento all'interno della loro rete regionale; tale prassi non è infatti molto scontata. Altri temi emersi nel corso della Conferenza sono stati rappresentati dalle recenti modifiche al d lgs 198/2006 recate dalla legge 162/2021 citata nel par. 1 (pag. 9) sulla certificazione di genere e i rapporti biennali.

Per quanto riguarda il primo argomento, si è ancora in attesa dei decreti interministeriali che decideranno come le consigliere – e i sindacati – dovranno intervenire sul controllo e monitoraggio della certificazione: in proposito, si ritiene comunque che le consigliere possano avere anche un ruolo proattivo

come volano di diffusione di una cultura delle pari opportunità soprattutto nel rapporto e coinvolgimento con le medie, piccole e piccolissime imprese rispetto all'adozione di buone prassi nella gestione del personale che tenga conto della specificità dei generi.

Per quanto riguarda il secondo argomento, la recente modifica legislativa comporterà necessariamente una variazione dell'attuale piattaforma di raccolta dei rapporti biennali e quindi un nuovo decreto, ma anche una maggiore trasparenza, per cui si è in attesa delle nuove disposizioni.

A parte quello costituito in seguito alla Conferenza del 13 maggio, non vi sono stati altri Gruppi di lavoro. La loro organizzazione, infatti, dipende dalle istanze che emergono in seno alla Conferenza.

Tra i principali risultati del lavoro dei Gruppi, però, che hanno contribuito notevolmente alla costruzione di un'identità più unitaria della figura della consigliera di parità, ricordo l'adozione di un format predisposto a cura del mio Staff per la redazione del Rapporto annuale sull'attività delle consigliere territoriali. Si tratta di un risultato fondamentale, che ha permesso la comparazione delle diverse realtà territoriali in un'unica sintesi che viene poi presentata pubblicamente e che ne permette una maggiore visibilità, così come anche l'adozione di modulistica ed un Vademecum comuni per la trattazione dei casi di discriminazione.

A livello nazionale, rimangono pendenti di soluzione le seguenti tematiche:

- redigere un codice di condotta soprattutto per i casi di inconfiribilità e per i rapporti tra consigliere sul territorio: nel secondo caso, spesso si rileva una condotta poco collaborativa tra le consigliere effettiva e supplente che invece occorre valorizzare, specie alla luce della scarsità di risorse, e che ostacola uno svolgimento appieno del ruolo, a volte creando anche problemi di gestione;
- giungere alla redazione di un bando di reclutamento standard che sia adottato dagli enti locali per individuare la candidata da nominare consigliera. Ciò per ovviare all'eterogeneità riscontrata nella formazione curricolare delle candidate e per far sì che vi sia una effettiva competenza legata alla conoscenza del mercato del lavoro del territorio e alla normativa di riferimento. Uno dei problemi principali derivante dall'attuale normativa e che si è tentato di modificare, infatti, è la possibilità di ricoprire il ruolo in due province diverse, possibilità che non garantisce un servizio congruo e comporta di fatto un prolungamento improprio del mandato; inoltre, la

conoscenza e il rapporto col territorio rappresentano un requisito spesso non richiesto dall'ente per la nomina della consigliera di parità.

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 2021, sono stati organizzati n. 2 incontri di **mentoring**, il **17 e 22 febbraio**. Gli incontri hanno interessato circa 35 nuove consigliere. Negli incontri, che riguardano solo le consigliere di nuova nomina, si forniscono chiarimenti sul ruolo e i compiti attraverso la spiegazione del format sul rapporto annuale e si mette a loro disposizione del materiale attraverso la Piattaforma delle Consigliere di Parità, descritta più avanti nel par. 3 (pag. 25).

Grazie alla possibilità di utilizzare i nuovi strumenti informatici per i collegamenti a distanza, è stato possibile finalmente realizzare nel corso del 2021 anche una **serie di incontri territoriali**, che mi hanno vista impegnata per tutto il mese di aprile in **14 incontri** con le singole regioni. L'incontro con i territori ha caratterizzato tutto il mio mandato fin dall'inizio, poiché ritengo che da lì provengano le sollecitazioni che possono stimolare il miglioramento, e la cui conoscenza diretta è importante anche per favorire uno svolgimento del ruolo che sia il più uniforme possibile, caratteristica di rilievo per un organismo come il nostro così diffuso in realtà del tutto diverse. Ne parlerò più in dettaglio nel par. 3 (pag. 25).

## **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 D. G. Innovazione la realizzazione di una piattaforma informatica (par. 3, pag 25), con la quale le Consigliere possono interloquire fra di loro e conoscere quindi le azioni sul territorio. La rapidità e la semplicità del mezzo informatico avrà il compito di ottimizzare la conoscenza dell'impegno di tutte e aumentare quindi anche la consapevolezza del proprio lavoro; in questi anni la Piattaforma delle Consigliere di Parità, è stata implementata, ma occorre una maggiore consapevolezza delle potenzialità dello strumento, che progressivamente viene comunque arricchendosi di contenuti;
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; quest'ultimo punto rimane per me molto importante in quanto la conoscenza del ruolo deve partire da un radicamento nel territorio.

## **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. 2), che ricordava agli Enti di ottemperare agli impegni normativi relativi alla nomina

della Consigliera e alla fornitura dei sostegni sia strutturali che operativi per il suo funzionamento; ma anche quella del 13/05/2016 (All. 3) che chiarisce la destinazione d'uso dei fondi assegnati alle Consigliere imprescindibilmente legati alla sua attività e non utilizzabili altrimenti. La circolare naturalmente fa riferimento ai fondi residui delle annualità precedenti il 2015 che derivavano dall'ex Fondo nazionale.

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 della mia attività è stata rivolta al dialogo con gli Enti locali, soprattutto attraverso la Conferenza Unificata, per cercare di sensibilizzarli su tali problematiche gestionali.

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

Come già accennato nel par. 2 (pag. 11), l'ultima deliberazione risale al 2021, ed ha riconfermato anche per il biennio 2021-2022 l'indennità in un massimo di 780 euro per le regionali effettive (390 per le supplenti) e 68 euro per le provinciali effettive (34 per le supplenti), cifre al lordo, la cui entità è evidentemente non commisurata ai compiti che sono chiamate a svolgere le consigliere.

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

A seguito di questi incontri, solo le Regioni si sono dimostrate più disponibili,

innalzando infatti l'indennità dai 90 euro mensili originari (45 alle supplenti) all'attuale cifra compresa tra i 390 e 780, per le effettive, e tra i 195 e 390 per le supplenti, come già indicato, sempre nel rispetto dei propri vincoli di bilancio.

Comportamento inaccettabile che abbiamo denunciato in molte sedi, sono stati sensibilizzati, 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.

Nel corso del 2021, ho riprovato a sensibilizzare la Conferenza, con un incontro (6 aprile) con la cons. Siniscalchi e 2 note ufficiali, una n. **7735 del 20.4.2021** e **9471 del 17 maggio**, sulla base degli esiti del ciclo di incontri territoriali con le consigliere, sulle note criticità del ruolo. La questione è ancora aperta e continuo a sollecitare la Conferenza.

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

Mi riferisco al recepimento dentro il Codice per le Pari Opportunità di leggi nazionali come l'art. 57 del d. lgs. 165/2001, che affida alle Consigliere un controllo e tutela giudiziale per la salvaguardia del principio di non discriminazione nelle Commissioni di Concorso nel pubblico impiego (un terzo deve essere donna), di legittimazione ad agire nei confronti delle Giunte comunali che non rispettano le percentuali di 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.

Da ultimo, **la recente legge 162/2021** (*“Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”*) ha recato importanti modifiche al d. lgs 198/2006, ampliando la portata definitoria delle discriminazioni dirette/indirette ed inserendo ulteriori adempimenti per il Ministero del lavoro e le Consigliere di parità con particolare riferimento ai rapporti biennali (par. 4.2., pag. 28) e la certificazione di genere (par. 4.3, pag. 32 e 5.7.1. pag. 40).

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, un certo ritardo nelle nomine che si sta però recuperando.

**Tab. 1: situazione delle nomine delle consigliere provinciali al 31.12.2021**

| 107 PROVINCE     | PROVINCIALI |           | TOT        |
|------------------|-------------|-----------|------------|
|                  | EFFETTIVE   | SUPPLENTI |            |
| <b>TOTALI</b>    | <b>106</b>  | <b>92</b> | <b>198</b> |
| <b>VACANTI</b>   | <b>7</b>    | <b>7</b>  | <b>14</b>  |
| <b>IN CARICA</b> | <b>63</b>   | <b>52</b> | <b>115</b> |
| <b>SCADUTE</b>   | <b>36</b>   | <b>33</b> | <b>69</b>  |

**Tab. 2: situazione delle nomine delle consigliere regionali al 31.12.2021**

| 20 REGIONI       | REGIONALI |           | TOT       |
|------------------|-----------|-----------|-----------|
|                  | EFFETTIVE | SUPPLENTI |           |
| <b>TOTALI</b>    | <b>19</b> | <b>17</b> | <b>36</b> |
| <b>VACANTI</b>   | <b>1</b>  | <b>0</b>  | <b>1</b>  |
| <b>IN CARICA</b> | <b>10</b> | <b>8</b>  | <b>18</b> |
| <b>SCADUTE</b>   | <b>8</b>  | <b>8</b>  | <b>16</b> |

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

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

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

Nel rapporto con le altre istituzioni, ricordo di aver sottoscritto i seguenti Protocolli d'Intesa:

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

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

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

In particolare, il Protocollo d'Intesa a suo tempo stipulato è scaduto, ma ho cercato in questi ultimi tempi di riallacciare i contatti per rinnovarlo, anche perché con il passare del tempo sono cambiati i vertici delle Amministrazioni. Le attività con il Dipartimento sono meglio descritte comunque più avanti nel par. 5.7.1., pag. 40.

Il Protocollo d'Intesa con il **Ministero per l'istruzione, l'università e la ricerca**, era stato stipulato per il superamento degli stereotipi di genere che influenzano i percorsi formativi e alimentano i fenomeni discriminatori, e che rappresenta un ambito di attività in cui le Consigliere sono da sempre fortemente impegnate attraverso progetti e collaborazioni con le scuole. Il Protocollo è stato sottoscritto il 30 gennaio 2018 ed è scaduto a gennaio del 2021. Molte Consigliere territoriali lo hanno replicato a livello locale per le loro attività.

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 dedicata alle pari opportunità. La situazione del 2020 non ha permesso un'ulteriore implementazione delle attività.

Sto tentando tuttavia di ricostruire tale collaborazione. Anche in questo caso molto ha inciso la recente riforma del Ministero che si è nuovamente diviso in Istruzione e Università e ciò ha rallentato senz'altro la ricerca di un percorso condiviso, che comunque proseguirà nell'anno successivo.

**Il Protocollo d'Intesa con il Consiglio Nazionale Forense** è stato 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 nel 2020 hanno subito un rallentamento per i noti motivi di emergenza sanitaria, ma nel 2021 finalmente è stato ultimato il primo ciclo di formazione.

Tutti i corsi per essere certificati devono garantire un monte ore di frequenza, pari all'80%: sono stati anche concordati con il Consiglio Nazionale Forense le modalità per integrare le ore mancanti in modo da certificare tutti i corsi in modo uniforme, per un totale di 40 ore. Per i dettagli si rinvia alla relazione della collega (par. 9, pag. 50). Nel prossimo anno sarà ultimata la realizzazione della *short-list*, che avrà durata biennale.

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 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 le note circostanze, **il 21 settembre 2021**, si è svolta online, ed ha riguardato l'annualità 2020.

Sui contenuti, si afferma un calo generale delle cessazioni (tra cui anche le dimissioni) ma il dato è dovuto sostanzialmente alla mancanza del rinnovo nei contratti a termine, a causa della situazione emergenziale, circostanze che spiegano anche il calo dei licenziamenti, per i noti provvedimenti che ne disposero il blocco. La relazione mette in evidenza come l'occupazione femminile sia ancora fortemente condizionata dal tema della maternità e soprattutto, come rivelano le interviste elaborate sulle cause di dimissioni, quanto ancora incida il livello dei servizi di supporto e la mancata “*condivisione*” degli oneri di cura sull'opportunità di continuare il rapporto di lavoro o rientrare nel mercato del lavoro dopo una maternità. Risultano confermate infatti le tendenze dello scorso anno dove non solo le dimissioni più frequenti riguardavano in maggioranza le donne, ma anche le motivazioni più frequenti risultavano essere di nuovo quelle soprattutto relative alla mancanza di servizi di cura (46%) e alla rigidità dell'organizzazione del lavoro (24%). Queste due motivazioni giustificano le dimissioni del 90% delle donne.

La Relazione completa è disponibile al link indicato a pag. 7.

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

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

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

Dopo il forte rallentamento dovuto all'emergenza sanitaria, le attività del Gruppo sono riprese nel corso del 2021, verranno meglio descritte più avanti nel par. 5.7.2. (pag. 43).



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 la **Rete Nazionale** dei CUG.

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

In particolare, il Protocollo si riferisce al Progetto *"BRIGHT - Building RIGHTS-based and Innovative Governance for EU mobile women project"* ai sensi dell'Accordo di Action Aid International Italia Onlus con la Commissione Europea n. 874511, ed ha scadenza ad ottobre 2021, gli ultimi eventi si svolgeranno nel 2022.

Informazioni più specifiche sono nel rapporto della collega Molendini che ne segue da vicino gli sviluppi (par. 9, pag. 50).

### **3. RISULTATI E NUOVE CRITICITÀ - ATTIVITA' DI RETE**

L'attività di sensibilizzazione degli enti locali ha portato, nel corso del 2021, alla nomina di 45 Consigliere Provinciali, tra effettive e supplenti (+4 del Friuli, con atto della Regione a Statuto autonomo), e 7 Consigliere Regionali, sempre tra effettive e supplenti.

Operanti sul territorio abbiamo, quindi, complessivamente (tra effettive e supplenti) n. 198 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 (Friuli e Sicilia).

Le nomine in istruttoria, invece, sono 25. Si tratta comunque di una situazione in continuo cambiamento.

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, che si concretizzano soprattutto nella modalità di lavoro rappresentata dalla costituzione di Gruppi di lavoro. Per il 2021, è stato costituito il Gruppo che ha lavorato su sollecitazione del Ministro all'elaborazione di proposte di modifica al Codice d. lgs 198/2006, e che ha per il momento esaurito il suo mandato. Come già detto, la Conferenza potrebbe tornare a formarne altri in futuro qualora ne ravvisi l'esigenza, come sempre avvenuto in passato (par. 2, pag. 11).

Il 2020 è stato un anno di difficoltà ma che ci ha permesso di reincontrare la rete sul territorio con strumenti informatici nuovi, che hanno permesso un contatto più agile. Per il 2021, abbiamo ripetuto l'esperienza, grazie anche alla piattaforma Teams di cui l'Amministrazione si è dotata, per un maggiore dialogo con i territori. Nel mese di febbraio (**4 febbraio 2021**) abbiamo realizzato un incontro con le consigliere del meridione e nel mese di aprile abbiamo effettuato **14 incontri** (par. 2, pag. 11-16), con tutte le regioni d'Italia per definire le criticità e proposte sul ruolo della Consigliera da sottoporre al Ministro e alla Conferenza Nazionale, che si è svolta poi a maggio.

Si è trattato di incontri tendenti a far emergere, oltre alle note criticità già espresse, anche gli effetti della pandemia nei territori, sull'occupazione femminile e sulle discriminazioni. Criticità sono state evidenziate nell'utilizzo dello smart working, più diffuso nella pubblica amministrazione ma meno nel privato, dove molti hanno chiuso attività, difficoltà anche nell'ambito delle professioni dove in particolare si è registrata una elevata cancellazione dagli albi delle avvocate donna. Inoltre, un eccessivo carico di lavoro di cura proprio per le donne in smart working, a causa della compresenza di figli in età scolare da seguire in didattica a distanza e altre incombenze, che hanno fatto emergere una situazione di forte stress collegato a questa forma di lavoro evidentemente legata però alla situazione di emergenza.

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

Come rete delle Consigliere, infine, abbiamo messo a disposizione del Governo le consigliere locali come punti di riferimento per le azioni relative all'accoglienza dei profughi dall'Afghanistan, uno dei paesi in cui la situazione femminile è tra le più difficili, a seguito della crisi per il ritorno al potere dei talebani. In risposta all'appello, diverse consigliere hanno collaborato all'accoglienza dei profughi, dimostrando una capacità di saper andare anche oltre le specifiche competenze e di essere sul territorio un presidio prezioso.

Infine, 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. Sono proseguite anche nel 2021 le attività di implementazione dello strumento, che contiene ora numerosi documenti utili alla loro attività e cresce sempre di più.

Oltre alla rete delle consigliere di parità, preziosa è la nostra collaborazione con il sindacato. Purtroppo, negli anni scorsi i tentativi di riallacciare i legami non sono andati a buon fine. Quest'anno ho riprovato il 22 aprile, incontrando le tre sigle con l'intento di stipulare quanto prima un Protocollo d'Intesa anche con loro.

## **4. ADEMPIMENTI OBBLIGATORI**

### **4.1. Elaborazione delle relazioni annuali dell'attività della Consigliera**

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

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

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

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

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

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

Attualmente sono disponibili i dati relativi al 2020. I risultati per l'attività del 2021 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.

Nel corso del tempo, 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.

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.

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, ad 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**.

L'altro fronte è stato quello della raccolta dati, che fosse uniforme e permettesse il confronto. Per questo, il Ministero ha creato una piattaforma informatica unica 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. 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.

La raccolta dei dati con il nuovo sistema è iniziata quindi nel 2018, con i dati relativi al biennio 2016-2017, ed è proseguita secondo la scadenza prevista dalla legge per il biennio 2018-2019.

Già per il biennio di riferimento 2016-2017, si è registrata 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.

La rilevazione che si effettuerà nel 2022 sarà relativa al biennio 2020-2021, che sarà anche di particolare interesse perché comprende l'anno dell'emergenza sanitaria e quello successivo.

Sul finire del 2021, è intervenuta un'importante **modifica legislativa all'art. 46** che sta determinando una totale ridefinizione dei contenuti della piattaforma e quindi dei dati relativi al personale, che dovranno essere stabiliti da un nuovo decreto interministeriale da emanarsi nei primi mesi del 2022.

Questa modifica è stata recata **dalla nuova legge 162/2021** del 5 novembre che, come già detto, ha apportato importanti modifiche alla nostra normativa di riferimento, il Codice delle Pari Opportunità: a parte l'ulteriore definizione della nozione di discriminazione diretta/indiretta in cui vengono esplicitamente codificate come discriminazioni anche i comportamenti discriminatori in fase di accesso al lavoro e che

hanno una ricaduta sulla conciliazione familiare, una modifica importante riguarda proprio il regime dei rapporti biennali.

Innanzitutto, è stato abbassato il limite dell'obbligo di invio del rapporto dalle aziende con almeno 100 dipendenti, a quelle con almeno 50 dipendenti, modifica che sembra voler meglio rappresentare il mondo delle imprese italiano fatto di aziende di dimensioni medio-piccole, e rendendolo volontario per le aziende con meno di 50 dipendenti; ma soprattutto ne ha cambiato il contenuto integrandolo di informazioni più dettagliate (art. 46, lett. a) e b), soprattutto con riferimento alle assunzioni, alle misure che promuovono la conciliazione familiari e sui criteri adottati per le progressioni di carriera, ma confermando però l'importanza dello strumento informatico, che continuerà a rappresentare il metodo di raccolta dei rapporti, che rimane gestito dal/in capo al Ministero del lavoro.

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

Tutto ciò comporterà l'aggiornamento della piattaforma informatica e l'emanazione di un nuovo decreto del Ministro del lavoro che conterrà tutte queste indicazioni; Le Consigliere Regionali dovranno elaborare i relativi risultati trasmettendoli all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, alla sottoscritta, al Ministero del lavoro, al Dipartimento per le Pari Opportunità, all'ISTAT e al CNEL. Anche le Consigliere Provinciali avranno accesso ai dati dei territori di competenza.

Ma tutto ciò potrà essere meglio descritto nel mio Rapporto del prossimo anno, alla luce del futuro decreto di attuazione.

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

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

Il meccanismo è relativamente nuovo nel nostro panorama, e prevede un sistema di premialità, previsto dall'art. 5, destinando nel limite di 50 milioni di euro nel 2022 il finanziamento di uno sgravio contributivo dell'1% sui contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, ferma restando l'aliquota per il calcolo delle prestazioni pensionistiche e con un limite massimo di 50.000 euro per azienda. Inoltre, il legislatore ha previsto anche un'altra forma di premialità (comma 3, art. 5), e cioè che le aziende private in possesso della certificazione della parità di genere alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, venga attribuito un *punteggio premiale* per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di stato e cofinanziamento degli investimenti sostenuti, i cui criteri applicativi verranno indicati dalle amministrazioni aggiudicatrici nei bandi di gara, avvisi, inviti relativi alle procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori ed opere, esperienze ancora poco diffuse in Italia se non a livello isolato (MEF, Lazio, Puglia), ma ben note in altri Paesi europei (c.d. Gender Procurement).

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

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

Il nuovo disposto dovrà essere attuato attraverso una serie di decreti ministeriali che dovranno definire anche le modalità di coinvolgimento delle consigliere territoriali ma anche quelli del sindacato nel controllo e verifica dei parametri minimi e la costituzione presso il Dipartimento Pari Opportunità un apposito Comitato Tecnico permanente. Di ciò si potrà meglio parlare nel prossimo rapporto, alla luce della futura normativa.



#### 4.4. Fenomeni discriminatori

Per quanto riguarda il fenomeno discriminatorio, grazie all'adozione della scheda per il rapporto annuale sopra descritta è stato possibile finalmente fornire un dato numerico che rappresenta l'entità di lavoratori/trici che hanno denunciato o subito una situazione di discriminazione alle Consigliere sul territorio. 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 2020 come già specificato sopra (All. 1), mentre per il 2021 è ancora in corso la raccolta dai territori e i relativi dati saranno resi noti nel corso del 2022. Come di consueto, i dati sono stati presentati in un evento pubblico il **21.9.2021**.

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

Per il 2021 ho intrapreso le seguenti azioni a tutela del principio di pari opportunità:

- **nota 5573 del 19.3.2021 - Guardia di Finanza:** segnalazione effetti discriminatori dei criteri di riparto del fondo di amministrazione (FESI) adottati relativamente alle assenze per maternità e altri istituti tutelati;
- **nota n. 14305 del 2.8.2021 - USB/Ispettorato Nazionale Lavoro:** segue la questione affrontata lo scorso anno (nota 15209 del 30.9.2020 all'INL) circa i criteri di ripartizione del Fondo Risorse Decentrate 2019 sulla performance, anche qui per la considerazione delle presenze/assenze in relazione agli istituti 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; per dirimere la questione ho anche incontrato l'Ispettore Capo dott. Bruno Giordano il 15 settembre 2021.
- **Mail del 24.3.2021 al Direttore dell'OIL e Direttore Generale della DG. Rapporti lavoro e rr.ii.** del Ministero del lavoro per la questione del

riconoscimento del professionismo sportivo femminile e alla possibilità di garantire anche alle atlete i principi e i diritti fondamentali previsti per le lavoratrici. La problematica sorse in relazione alla notizia della pallavolista Lugli licenziata perché in gravidanza, ma era da tempo alla mia attenzione, come evidenziato anche nella relazione dello scorso anno: la normativa attuale, legge 91/81, lasciando alle federazioni sportive (in assenza di direttive CONI mai emanate) la facoltà di inquadrare le atlete tra dilettanti e professioniste, fa sì che nel caso delle donne sia molto diffuso l'inquadramento come dilettante anche se professionista di fatto, con conseguente mancanza delle relative tutele. Sul tema, avevo già incontrato l'anno precedente, il Direttore del CONI Malagò e con l'allora Ministro dello Sport Spadafora. Finalmente, il D.lgs. 36/2021 (*Attuazione dell'articolo 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo*), ha dato attuazione, all'art. 5 della legge n. 86/2019, (*Deleghe al Governo e altre disposizioni in materia di ordinamento sportivo, di professioni sportive nonché di semplificazione*), prevedendo la possibilità che le singole federazioni sportive nazionali, entro il 2 marzo 2022, possano deliberare il passaggio al professionismo dei propri iscritti, incentivando il professionismo femminile mediante lo stanziamento di un Fondo di oltre 10 milioni di euro finalizzato, tra l'altro, all'allargamento delle tutele assicurative e assistenziali delle atlete.

- **Mail 20785 del 3.11.2021 all'ufficio della consigliera regionale del Veneto:** si chiarisce una questione interpretativa sulle norme relative al congedo di paternità, di cui art. 28 del lgs 151/2001 e di quello previsto all'art. 4, comma 24 della, lett. a) della legge 92/2012, in relazione alla fruizione della NASPI in caso di dimissione del genitore durante il primo anno di vita del bambino ai sensi dell'art. 55 del d. lgs 151/2001. Si tratta infatti di due congedi di paternità "*diversi*", ove quello recato dalla d lgs 151 è stato istituito precedentemente alla legge Fornero e può essere fruito dal padre solo in caso di morte/grave infermità/abbandono da parte della madre, rispetto a quello istituito con la citata legge Fornero che invece spetta al padre *tout court*. Tale problema interpretativo dovrebbe risolversi nel 2022 con il recepimento della Direttiva sulla conciliazione 2019/1158 entro il prossimo agosto 2022.

- **Mail 21334 del 9.11.2021 ad Associazione femminile Donne in Quota**, per il monitoraggio delle c.d. *“quote rosa”* nelle giunte dei comuni, che in mancanza di una specifica disposizione normativa, viene esercitato dalle consigliere di parità nell’ambito delle generali funzioni di controllo dell’attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione, che le stesse svolgono in piena autonomia nei territori di competenza.

In totale, oltre ai casi sopra descritti, sono stata interpellata per altri 24 casi di discriminazione individuale che sono stati dirottati verso gli uffici competenti.

#### **4.5. 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, forniscono 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 2021 sono ammontati a **10**. Per gli enti locali, **56** sono stati i Piani pervenuti a questo ufficio, che ne verifica l’invio alla consigliera localmente competente, e provvede a inoltrarlo se del caso.

Anche nell’ambito di questo strumento, vi è stata una modifica legislativa importante: **l’art. 6, co 1, del d.l. n. 80/21** (convertito ad agosto scorso con la legge n. 117/21) ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il **PIAO**, ovvero il Piano Integrato di Attività e Organizzazione che, tra l’altro, deve definire *“le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi”*. Si tratta di una misura volta ad un obiettivo di semplificazione della reportistica che i CUG devono inviare in relazione alle performance dell’Amministrazione e che avrà indubbiamente una ricaduta su Piani di Azioni Positive. Sarà specificato meglio nella prossima relazione, la descrizione degli sviluppi di questo nuovo strumento, non ancora introdotto nel nostro ordinamento.

#### **4.6. 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 2021 l'ufficio ha esaminato n. **221** Bandi di concorsi con relative nomine di Commissioni provenienti da enti aventi rilevanza nazionale, per i quali risulta rispettato la quota di genere. Di queste commissioni, solo 4 non rispettavano, nella loro composizione iniziale, la normativa sulle quote di genere ma, a seguito di diffida, sono state integrate con la nomina di almeno un terzo di componenti donne.

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

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

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

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

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

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

Il Comitato si riunisce almeno una volta l'anno, e per il 2021 **si è riunito il 26 maggio**. 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. Se del caso, partecipo anche ad altri eventi organizzati nell'ambito del PON.

La Consiglieria 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 2021 si è tenuta il **25 novembre 2021**.

## **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. Audizioni parlamentari**

Riporto in questa sezione le audizioni istituzionali presso gli organi legislativi a cui sono stata chiamata.

- **29.4.2021 Commissione Affari Costituzionali – Senato:** audizione informale su ddl n. 1785 (equilibrio di genere nelle cariche pubbliche);
- **24.5.2021 Audizione presso il Gruppo di Studio “Lavoro agile”** istituito dal Ministro Orlando
- **15.6.2021 XI Commissione Lavoro – Camera:** audizione informale nell'ambito dell'esame della proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi (COM(2021) 93 final).
- **30.6.2021 XI Commissione Lavoro – Camera:** audizione informale su indagine conoscitiva sulle nuove disuguaglianze prodotte dalla pandemia nel mondo del lavoro

### **5.2. 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. Nel

corso del 2021, come detto, il Rapporto sulle convalide è stato presentato il **21 settembre 2021**, ed ha esaminato le convalide di un biennio, il 2019 e 2020, di particolare criticità. Si rinvia al documento, il cui link è già stato indicato in prefazione, pag. 8, e a quanto già precisato al par. 2.3, pag. 21-24.

### **5.3.Comitato Nazionale di Parità del Ministero del Lavoro**

Oltre alle attività già illustrate con l'Ispettorato, nell'ambito dell'amministrazione che mi nomina, partecipo alle riunioni del Comitato Nazionale per le Pari Opportunità. Scaduto nell'ottobre 2017 e recentemente ricostituito, il Comitato, si è insediato finalmente alla presenza della Ministra Catalfo e della Sottosegretaria Puglisi il 26 ottobre 2020, ed è stata convocata un'altra riunione il 10.12.2020.

Il Comitato, purtroppo, penalizzato dal succedersi, dalla sua ricostituzione, di ben tre Governi e dalle molteplici urgenze dettate da un'emergenza sanitaria senza precedenti è tornato ad insediarsi il **30 novembre 2021**, alla presenza del nuovo Ministro Orlando, dandosi una nuova organizzazione dei lavori. Infatti, ha previsto l'organizzazione di **6 Gruppi di lavoro**, ognuno per 6 problematiche legate all'occupazione femminile (conciliazione, imprenditoria, gender pay gap, occupazione femminile, infrastrutture sociali e violenza), Gruppi che si attiveranno nel 2022, ai quali sarò invitata a prendere parte e che descriverò nella prossima relazione.

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

Normalmente partecipo con diritto di parola ma non di voto. Per il 2021, ho partecipato alle sessioni del **26 maggio, 9 settembre e 15 novembre**.

### **5.5.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 (Azioni 7 e 9).

Nella seduta del 20 febbraio 2020 è stato approvato il Piano triennale e vi è stato un altro incontro il 22 luglio 2020. Nel corso del 2021, ho preso parte alle sessioni del **30 marzo, 27 luglio e 22 dicembre 2021**. In questo ambito, inoltre, la collega supplente Molendini e le consigliere della Campania, Basilicata e Calabria hanno aderito al **Progetto BRIGHT**, promosso dall'associazione **ActionAid International Italia Onlus**, attraverso il Protocollo d'Intesa (par. 2.3., pag. 21), volto alla formazione in materia lavoristica e al supporto abitativo delle lavoratrici agricole anche in collaborazione con i comuni, di donne provenienti soprattutto dai paesi dell'Est Europa, come meglio specificato nella relazione allegata della collega (par. 9, pag. 50)

## **5.6. CUG Ministero del Lavoro**

Dal punto di vista invece del rapporto con il **CUG dell'Amministrazione** che mi ospita, ho partecipato il **30 marzo** alla riunione di insediamento del nuovo CUG del Ministero del lavoro con cui ho instaurato da subito una proficua collaborazione, partecipando alle riunioni dell'organismo nelle sedute **16 settembre, 15, 19, 21 e 29 ottobre, 4 novembre, 6, 15 e 23 dicembre**. Di particolare rilievo è stata la collaborazione per risolvere la questione della presunta disparità di genere originata dai criteri di ripartizione del Fondo Risorse Decentrate anni 2019-2020 dell'Ispettorato del lavoro, già descritta nel paragrafo dedicato alle discriminazioni (par. 4.4, pag. 33); ho altresì segnalato all'organismo alcune situazioni di loro competenza circa il malessere sul luogo di lavoro di alcune lavoratrici, pervenute erroneamente al mio ufficio.



## **5.7.Presidenza del Consiglio dei Ministri**

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

### **5.7.1. Dipartimento Pari Opportunità**

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

Come anticipato nel paragrafo 2.3. faccio parte e collaboro ai lavori per l'attuazione del Piano nazionale antiviolenza.

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

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

Anche sul fronte del Piano, l'attività ha risentito dei rapidi cambi di Governo che ne hanno rallentato i lavori per l'approvazione del nuovo triennio, ma finalmente nel 2021 il Comitato è tornato a riunirsi, organizzato in sottogruppi di lavoro. Ho partecipato ai lavori del Sottogruppo 2 su *“Violenza e molestie nei luoghi di lavoro e inserimento e reinserimento lavorativo delle vittime”* che si è riunito il **31 marzo**.

Il **17 novembre 2021**, infine, è stato approvato il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023.

## **Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese Progetto del DPO – PNRR**

### **Missione 5 - Componente 1**

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

l'assunzione di ulteriori quote di giovani e donne, misure di conciliazione e organizzazione aziendale innovativa.

Si tratta anche qui di un obiettivo molto ambizioso che mira a modificare l'attuale DNA delle imprese in senso paritario, entrando dentro la loro organizzazione. A tal fine, il Dipartimento Pari Opportunità ha istituito un Tavolo Tecnico di cui ho fatto parte, per stabilire tramite l'UNI una serie di caratteristiche oggettive e di parametri che devono essere presi a riferimento dalle aziende per raggiungere un'organizzazione che sia effettivamente volta alla parità. Si tratta infatti non di un meccanismo premiale in senso stretto, ma di un percorso in cui l'azienda viene coadiuvata nella sua organizzazione interna, attraverso la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere rispetto ai parametri suddetti in un intervallo di tempo dato, con l'obiettivo di colmare i gap e incorporando definitivamente nella propria organizzazione il “nuovo” modello organizzativo raggiunto. Ciò permetterà l'accesso ad una serie di finanziamenti (bandi) per le imprese subordinati al rispetto di una tale organizzazione virtuosa. L'obiettivo è quello di produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Anche in questo campo, tuttavia si è in attesa di ulteriori decreti del dipartimento Pari Opportunità che dovranno meglio indicare anche il ruolo delle Consigliere di Parità al riguardo.

Occorre evidenziare che si tratta anche di un percorso diverso rispetto alla certificazione introdotta dall'art. 4 legge 162/2021: quest'ultimo rappresenta un meccanismo puramente premiale, per il quale l'ordinamento ha già previsto dei benefici all'art. 5, anche se limitati al 2022, mentre l'altro è un percorso più complesso i cui risultati non saranno osservabili nell'immediato, ma al termine del periodo di adeguamento.

Il Tavolo di lavoro sulla certificazione della parità di genere è stato costituito con decreto del Capo del Dipartimento per le pari opportunità del 1° ottobre 2021 e comprende oltre alla sottoscritta e al Dipartimento, il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dello sviluppo economico, il Ministero dell'economia e delle finanze.

La prima riunione si è tenuta il giorno **23 novembre 2021**.

In quell'occasione al tavolo veniva presentata una **Prassi di Riferimento** per la parità di genere nelle organizzazioni redatta da **UNI**, prendendo in esame gli elementi chiave previsti dal PNRR relativi al Sistema di certificazione della parità di genere.

I lavori si sono conclusi **il 20 dicembre** e la Prassi, è stata poi condivisa dall'UNI all'interno delle sue organizzazioni, tramite consultazione pubblica, a cui gli stakeholders hanno poi fornito le loro osservazioni.

Dal punto di vista delle consigliere di parità territoriali ho apprezzato il potenziamento del ruolo attraverso questi meccanismi ed ho anche ravvisato una concreta possibilità di azione rivolta soprattutto alle aziende piccole e piccolissime presso le quali promuovere una gestione orientata alla parità, ma anche di questo rinvio alla prossima relazione in quanto si è in attesa degli ulteriori decreti attuativi.

### **5.7.2. 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, in particolare per la compilazione e redazione dei Piani di Azioni Positive da parte degli enti locali.

Dopo l'unica riunione in presenza del 19.2.2020, il Gruppo ha continuato l'attività da remoto sui quesiti e altri temi. Nel corso del 2021, ho preso parte alle riunioni del **22 gennaio, 5 febbraio, 25 maggio, 15 luglio, e 22 ottobre**.

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 condividerlo con la Rete dei CUG come detto all'inizio del Rapporto (par. 2.3. pag. 21).

### **5.7.3. 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”*.

E' continuata nel 2021 il ciclo di incontri con il Nucleo. Nel 2021 si sono svolte le riunioni del **21 aprile, 16 e 17 settembre, 9 e 25 novembre**.

## **6. ATTIVITA' DI CONVEGNISTICA E DOCENZE**

L'attività di convegnistica è stata fortemente condizionata dall'emergenza sanitaria come si può immaginare. Grazie anche all'utilizzo diffuso delle piattaforme di comunicazione, è stato possibile realizzare la quasi totalità degli incontri da remoto, come riportato nella **tabella n. 3** di seguito:

| DATA       | LUOGO             | EVENTO                                                                                                                                                                                            |
|------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11/01/2021 | online            | Stati Generali delle Donne -                                                                                                                                                                      |
| 12/01/2022 | online            | CNEL - Conferenza presentazione XXII Rapporto sul mercato el lavoro e contrattazione collettiva                                                                                                   |
| 14/01/2021 | online            | Università Messina - La cultura di genere nella programmazione e rendicotrnazone universitaria                                                                                                    |
| 15/01/2021 | online            | Fondazione Nilde Iotti - Conferenza sul maschilismo (centenario nascita Nilde Iotti)                                                                                                              |
| 25/01/2021 | online            | Radio Immaginario - Intervista consigliera da parte scolaresche                                                                                                                                   |
| 27/01/2021 | online            | PON SPAO - evento annuale su comunicazione                                                                                                                                                        |
| 28/01/2021 | online            | PON IOG - evento annuale comunicazione                                                                                                                                                            |
| 26/02/2021 | online            | INAPP - Presentazione Gender policies report: riflessioni e prospettive in ottica di genere dopo un anno di emergenza sanitaria                                                                   |
| 26/02/2021 | online            | Consigliera Regionale Basilicata/Fondazione Nilde Iotti - presentazioe libro Tiziana Ferrario                                                                                                     |
| 27/01/2021 | online            | Stati Generali delle Donne - "Maratona per l'Europa"                                                                                                                                              |
| 04/03/2021 | online            | Programma Recovi-ew/Avv Torrisi - Avvio progetto e programma                                                                                                                                      |
| 08/03/2021 | online            | Consigliera Regionale Toscana - Avvio Corso formazione per avvocati regione Toscana - Protocollo Intesa CNP/CNF                                                                                   |
| 08/03/2022 | online            | Ministra Pari Opportunità Bonetti - "Verso una strategia nazionale per la parità di genere"                                                                                                       |
| 10/03/2021 | online            | Consigliera Regionale Umbria - "Cura, prendersi cura, economia della cura: un punto di vista femminista, storico ed economico"                                                                    |
| 17/03/2021 | online            | CNF - "Welfare di prossimità: le opportunità del Recovery Fund per le donne" e presentazione Corso specialistico in Diritto Antidiscriminatorio                                                   |
| 18/03/2021 | online            | CNF - Avvio Corso Specialistico in Diritto Antidiscriminatorio                                                                                                                                    |
| 20/03/2021 | online            | Consigliera Regionale Basilicata - 'Il Canto delle Creatuer e mens sana in corpore sano'                                                                                                          |
| 07/04/2021 | online            | Consigliera di Caserta - "Responsabilità e impegno delle Istituzioni per la parità di genere"                                                                                                     |
| 08/04/2021 | online            | CPO Avvocati Trentino - Avvio Corso Diritto Antidiscriminatorio                                                                                                                                   |
| 15/04/2021 | online            | Consigliera Regionale Sicilia/Fondazione AIGA - "Pari opportunità e discriminazioni di genere nel mondo del lavoro"                                                                               |
| 22/04/2021 | online            | Stati Generali delle Donne - "Una legge sulle donne"                                                                                                                                              |
| 27/04/2021 | online            | Stati Generali delle Donne - "Dalle parole del cambiamento alle azioni verso il cambiamento"                                                                                                      |
| 28/04/2021 | online            | Consigliera Regionale Umbria - "LE ASIMMETRIE DI GENERE NELLA SOCIETÀ UMBRA - Donne e uomini, lavoro e discriminazioni"                                                                           |
| 05/05/2021 | online            | Consigliera Provinciale Benevento - "Pandemia della violenza sulle donne"                                                                                                                         |
| 06/05/2021 | online            | Consigliera Regionale Basilicata - "Consigliere di parità al lavoro per il lavoro femminile"                                                                                                      |
| 14/05/2021 | online            | Consigliera Provinciale Benevento - "Discriminazioni nei luoghi di lavoro"                                                                                                                        |
| 14/05/2021 | online            | Consigliera Regionale Umbria - "Ciclo educativo 0-6 anni quali servizi educativi, qualità degli interventi, ricadute sociali"                                                                     |
| 17/05/2021 | online            | MEF - "Strategie e prassi per il contrasto delle discriminazioni in ambito lavorativo"                                                                                                            |
| 28/05/2021 | online            | Dipartimento Pari Opportunità - "Closing the gender pension gap by increasing women's awareness" (risultati progetto C.L.E.A.R.)                                                                  |
| 04/06/2021 | online            | Consigliera Provinciale Siena e altre cons. prov. - "Corso di formazioe avvocati Regione Toscana" (Protocollo CNP/CNF)                                                                            |
| 21/06/2021 | online            | FORUM PA - "Le Consigliere di parità e la digitalizzazione: nuove frontiere per la lotta alla discriminazione"                                                                                    |
| 24/06/2021 | online            | RAP UE - "Il piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali"                                                                                                                             |
| 01/07/2021 | online            | Ministero Difesa - "5° Corso per Gender Advisor"                                                                                                                                                  |
| 26/07/2021 | online            | Consigliera Provinciale Benevento                                                                                                                                                                 |
| 27/07/2021 | online            | Consigliera Regionale Basilicata - "Celebrazioni 150° anniversario morte Antonio Busciolano "Scultore di Dio" (Comune)                                                                            |
| 13/09/2021 | online            | Consigliera Regionale Basilicata - "Celebrazioni 150° anniversario morte Antonio Busciolano "Scultore di Dio" (Scuola/Cappelli)                                                                   |
| 21/09/2021 | online            | Ispettorato/CNP - "Presentazione dati su convalide dimissioni lavoratori genitori ex art. 55 d. lgs 151/2001"                                                                                     |
| 28/09/2021 | online            | INAIL - Webinar "Seminario di formazione on line per i componenti del CUG dell'Inail"                                                                                                             |
| 29/09/2021 | online            | Consigliera Regionale Basilicata - "EduSTEM - Mind the gap. Cultura scientifica e stereotipi di genere"                                                                                           |
| 04/10/2021 | online            | Consigliera Provinciale Catanzaro - Corso Diritto antidiscriminatorio                                                                                                                             |
| 21/10/2021 | online            | CPO Avvocati Cuneo e Biella - Percorso di formazione "Parità Salariale: un canale aperto, i giuslavoristi incontrano la politica"                                                                 |
| 25/11/2021 | online            | CUG PCM - "Incontro sulle migliori pratiche in materia di benessere organizzativo, conciliazione vita/lavoro, pari opportunità e non discriminazione"                                             |
| 10/11/2021 | online            | Consigliera Regionale Basilicata - "Presentazione Rapporto regionale su convalide dimissioni genitori lavoratori 2020"                                                                            |
| 16/11/2021 | online            | Consigliera Regionale Emilia Romagna - "Presentazione Rapporto regionale su convalide dimissioni genitori lavoratori 2020"                                                                        |
| 18/11/2021 | online            | Consigliera Regionale Basilicata - "Giornata mondiale Infanzia: presentazione iniziativa comunicazione consigliere di parità"                                                                     |
| 22/11/2021 | online            | On. Boldrini - "Celebrazione per la Giornata mondiale sulla violenza contro le donne"                                                                                                             |
| 22/11/2022 | online            | Consigliera Città Metr. Roma - "Forum Multistakeholder di Poste Italiane S.p.A."                                                                                                                  |
| 23/11/2021 | online            | RETE NAZIONALE DEI CUG - "Più rete, meno violenza"                                                                                                                                                |
| 23/11/2021 | online            | CUG INPS - "Presentazione libro in occasione Giornata Mondiale violenza contro le Donne"                                                                                                          |
| 23/11/2021 | online            | Consigliera Regionale Basilicata - "Panchina rossa contro ogni forma di violenza"                                                                                                                 |
| 25/11/2021 | online            | Consigliera Provinciale Viterbo - "Educare alla non violenza"                                                                                                                                     |
| 26/11/2021 | Roma Sala Zuccari | EWMD ITALY - "Premio EWMD She made a difference 2021"                                                                                                                                             |
| 29/11/2021 | online            | Consigliera Provinciale Napoli/ADGI - "Il ruolo strategico della donna nella crescita economica e sociale"                                                                                        |
| 01/12/2021 | online            | DPO Ministra Bonetti - "Riequilibrio della rappresentanza di genere nei processi di nomina"                                                                                                       |
| 03/12/2021 | online            | UNIONCAMERE "PNRR per l'imprenditoria femminile. La certificazione di genere"                                                                                                                     |
| 07/12/2021 | online            | Consigliera Regionale Veneto - Presentazione del Report Biennale "L'Occupazione Maschile e Femminile in Veneto"                                                                                   |
| 10/12/2021 | online            | SOROPTIMIST - "A 73 anni dalla dichiarazione universale dei diritti umani"                                                                                                                        |
| 13/12/2021 | online            | Consigliera Regionale Basilicata - Conferenza stampa per iniziativa "Marcia d'amore per un modo migliore"                                                                                         |
| 13/12/2021 | online            | Consigliera Regionale Umbria - Corso formazione "Strumenti di tutela giudiziale e stragiudiziale nel caso di violazione delle norme in materia di parità, pari opportunità e non discriminazione" |
| 20/12/2021 | online            | INAPP - "Presentazione Gender Policies Report 2021: verso la ripresa. Riflessioni e approfondimenti in ottica di genere."                                                                         |

## 7. ATTIVITA' IN AMBITO EUROPEO/INTERNAZIONALE

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

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

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

Nel 2021 sono state organizzate sempre da remoto, i meetings del **3 giugno e del 21 ottobre**. Anche se non partecipo in quanto sono componente supplente, seguo comunque i lavori.

Tra le attività di carattere consultivo, il Comitato adotta dei pareri, su cui i componenti vengono chiamati ad esprimere la propria posizione. Nel corso del 2021 è stato definito il parere su ***“Gender stereotypes”***.

Tra le attività di consultazione con gli organismi europei, faccio presente:

- il **21 dicembre 2021**, ho partecipato ad **un'intervista e risposto ad un questionario della società VVA**, che insieme ad altre attività, costituiscono un ampio studio che la Commissione sta realizzando sugli organismi di parità attualmente esistenti in Europa. Il fine dello studio è quello di fornire solide informazioni affinché la Commissione possa redigere una proposta legislativa che riguarda i requisiti standard minimi obbligatori degli organismi di parità all'interno dell'Unione.
- **Anche l'EIGE tramite la società ICF**, ha inoltrato un questionario sui meccanismi istituzionali per l'uguaglianza di genere e il mainstreaming di genere (Area H della Piattaforma d'Azione di Pechino), a cui ho risposto nel 2022.

- nel corso dell'anno, ho collaborato attraverso l'apporto del mio Staff alla Divisione V al negoziato a livello UE sulla **proposta di Direttiva** del Parlamento Europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso **la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi (6750/21 COM(2021) 93 final**, ultima versione in mio possesso del 17 novembre 2021.

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

## 7.2. ONU/INTERNAZIONALE

### Commission on the Status of Woman (CSW)

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

La CSW si riunisce in seduta plenaria una volta all'anno a New York, normalmente a marzo; per quest'anno, la 65° Sessione si è svolta dal **15 al 26 marzo 2021**, ed è stata organizzata per la prima volta in forma ibrida, parte in presenza, parte da remoto.

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

Per il 2021, il tema prioritario è stato "***Women's full and effective participation and decision-making in public life, as well as the elimination of violence, for achieving gender equality and the empowerment of all women and girls***", mentre il tema di revisione ha riguardato "***Women's empowerment and the link to sustainable development***"

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.

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

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

Il **28.9.2021**, infatti ho partecipato alla visita in Italia della delegazione ONU incaricata di verificare l'implementazione dei Principi guida ONU su imprese e diritti umani nel nostro Paese, organizzata attraverso il **CIDU** del Ministero Affari Esteri e il nostro Consigliere Diplomatico. Attraverso una serie di incontri bilaterali con le Amministrazioni, infatti, saranno identificati soprattutto degli esempi di successo e di *'buone prassi'*, che potrebbero avere una valenza anche sul piano internazionale. Il rapporto finale di questo studio dovrebbe essere indicativamente giugno 2022.

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

A questo riguardo, fornisco il mio contributo alla redazione dei Rapporti periodici che lo Stato italiano deve compilare in attuazione delle convenzioni internazionali che ha sottoscritto. Nel 2021 è caduto l'obbligo di rendicontare sull'attuazione della **CEDAW con l'VIII Rapporto periodico**, cui ho fornito il mio contributo, tramite la Divisione V.

### **OCSE - Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico/OECD**

La trasparenza retributiva è stato un tema molto presente nel corso del 2021, come strumento di lotta al gender pay gap, culminato poi nella formulazione della proposta di Direttiva sulla trasparenza retributiva citata prima. Una tale sollecitazione è stata raccolta anche da altri organismi internazionali: l'OCSE ha anch'esso lanciato uno studio al quale hanno contribuito il mio Staff e la nostra Divisione V di riferimento proprio sull'argomento, dal titolo *“Inventory of Gender Wage Mapping and Other Pay Reporting Systems for Equal Pay – Questionnaire to OECD Countries”*



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

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

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

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

## 9. RAPPORTO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ SUPPLENTE

### ATTIVITÀ SVOLTA dalla Consigliera Nazionale di Parità Supplente Serenella Molendini nell'anno 2021

In qualità di Consigliera Nazionale Supplente, anche nell'anno 2021 ho collaborato con la Consigliera di Parità effettiva, Francesca Bagni Cipriani, sia nell'offrire sostegno alle Consigliere di parità territoriali, in particolare nell'ambito delle discriminazioni, sia nell'organizzare seminari e videoconferenze nazionali, sia nell'approfondire linee progettuali sui temi più rilevanti, sia nell'elaborare e condividere lettere, comunicati stampa e linee di indirizzo.

- A) Su delega della Consigliera Effettiva, nel 2021 l'attività di studio, ricerca e formazione si è orientata prevalentemente sulle seguenti grandi aree:
- ◇ **Promozione del Protocollo d'Intesa tra Consigliera Nazionale di Parità e Consiglio Nazionale Forense per l'organizzazione di Seminari formativi rivolti ad Avvocate e Avvocati. (allegato)**
    - **Sostegno alle Consigliere di Parità Regionali e Provinciali per l'organizzazione dei Seminari di Alta formazione territoriali per avvocate e avvocati in Diritto antidiscriminatorio di genere.**
    - **Organizzazione di 2 Seminari Specialistici Nazionali in diritto antidiscriminatorio di 12 ore su Piattaforma del CNF a completamento dei Corsi territoriali per il raggiungimento delle 40 ore previste, in collaborazione con il Consiglio Nazionale Forense.**



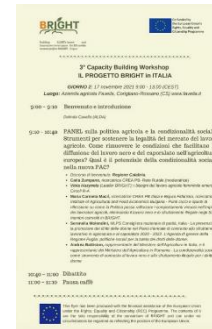
1 Corso Specialistico



2 Corso specialistico

## ◇ Partecipazione della Consigliera di Parità Supplente a Progetti Europei:

- **Progetto BRIGHT** (promosso da Action Aid e Alda): affronta il tema dei diritti delle donne che per ragioni lavorative migrano all'interno dei paesi UE, trovando impiego prevalentemente in settori a bassa tutela ed alta femminilizzazione come agricoltura e lavoro di cura. La migrazione delle donne rumene e bulgare in Italia ha i tassi maggiori a livello europeo e si accompagna a pericoli che vanno dalla mancanza di protezione fornita solo da un contratto di lavoro regolare, a situazioni di violenza psicologica, sociale, economica e fisica. Su queste condizioni di vita incidono anche l'assenza di relazioni sociali nelle comunità ospitanti, servizi pubblici sensibili al genere e alla cultura, accesso a informazioni su diritti del lavoro e opportunità di lavoro dignitose. BRIGHT promuove la partecipazione di queste lavoratrici ai processi decisionali delle comunità ospitanti del sud Italia, mediante servizi pubblici di welfare di comunità regolati dai *Patti di collaborazione per l'amministrazione condivisa dei beni comuni*. Le Consigliere Nazionali e le Consigliere di Puglia, Basilicata e Calabria hanno sottoscritto un Protocollo d'intesa in data 7 febbraio 2021. Ho partecipato a vari eventi formativi e insieme alla Consigliera della Calabria ho partecipato al Patto di Collaborazione per la Cittadella della condivisione di Corigliano Calabro. L'evento finale si è tenuto a febbraio 2022. In qualità di Consigliera di Parità ho scritto un contributo per il Rapporto che sarà consegnato ai partners europei nel maggio 2022.



- **Partecipazione all'Advisory Board del progetto “ATHENA - Implementing GEPs to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe” finanziato nell'ambito del progetto Horizon 2020 Tema "SwafS-09-2018-2019-2020 - Supportare le organizzazioni di ricerca nell'attuazione di piani per l'uguaglianza di genere".**

Il progetto ATHENA mira a rimuovere le barriere al reclutamento, al mantenimento e all'avanzamento di carriera delle ricercatrici; affrontare gli squilibri di genere nei processi decisionali e generare un cambiamento culturale necessario per evitare futuri pregiudizi di genere e pratiche discriminatorie attraverso l'implementazione di piani per l'uguaglianza di genere (GEP) in 6 organizzazioni di ricerca e 2 di finanziamento della ricerca. Queste organizzazioni mirate appartengono ai paesi dell'UE centro-orientale e alle regioni ultra periferiche dell'UE che mostrano alcuni degli indici di uguaglianza di genere più bassi nell'UE. Grazie all'implementazione dei GEP, ATHENA contribuirà a sbloccare il potenziale di ricerca di queste organizzazioni migliorando così le prestazioni complessive dello Spazio europeo della ricerca e contribuendo a colmare il divario dell'innovazione evitando lo spreco di talenti e l'uso inefficiente di donne qualificate da più deboli regioni dell'UE.



**Advisory Board panel presentation & Steering Committee meeting**

ATHENA H2020 project - Implementing GEPs to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe

**AGENDA**

Tuesday, October 5<sup>th</sup> 2021  
Zoom Link to connect [here](#)  
Meeting Time Zone: 11:00h (CEST Time)

**Introduction of the Advisory Board panel**

11:00h - 11:15h ATHENA Advisory Board presentation and steering committee meeting

11:15h - 11:50h Presentation of the members of the Advisory Board

5 min. presentations from:

- Lisero Rodriguez Ariza - National authority from Spain
- Tomaž Boh - National authority from Slovenia
- Katarzyna Walczyk-Matuszak - National authority from Poland
- Adrian Curaj - National authority from Romania
- Serenella Molendini - National authority from Italy
- Dzuzina Radoska - National authority from Slovakia
- Vanya Radanova - National authority from Bulgaria
- Sandra Milet - National authority from Portugal
- Maddalena Kennedy-Moody - Scientific publisher
- Collette Henry - Scientific publisher

## 5 ATHENA Advisory Board members

Table 5 lists the members that accepted the invitation to join the ATHENA expertise and professional experience is also detailed within this sector

Table 5. List of members of the Advisory Board

| Name of the organization                                                                                            | Country  | Name of the represented member |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------|
| Members of national authorities                                                                                     |          |                                |
| National Agency for Quality Assessment and Accreditation (ANECA) - Ministry of Science, Innovation and Universities | Spain    | Lisero Rodriguez Ariza         |
| Ministry of Education, Science and Sport                                                                            | Slovenia | Tomaž Boh                      |
| National Centre for Research and Development                                                                        | Poland   | Katarzyna Walczyk-Matuszak     |
| Executive Agency for Higher Education, Research, Development and Innovation Funding (EFVPCO)                        | Romania  | Adrian Curaj                   |
| Ministry of Labour and Social Policies                                                                              | Italy    | Serenella Molendini            |

- **Partecipazione Workshop del Progetto di ricerca e innovazione RESISTIRÉ** finanziato dalla Commissione Europea, che mira ad affrontare gli impatti comportamentali, sociali ed economici della politica Covid-19 e le risposte della società sulle disuguaglianze di genere. **Elaborazione di un Documento** sugli impatti di genere e intersezionali delle risposte di Covid-19 su leadership, processo decisionale, politica e partecipazione politica. (25 giugno)
- **Progetto Caliper (in qualità di stakeholder): Laboratori di Ricerca e Innovazione con Stakeholder esterni.** **Linking research and innovation for gender equality** è un progetto finanziato dalla comunità Europea, nell'ambito del programma H2020, che supporta Enti di Ricerca pubblica (RPO) e private (RFO) nello sviluppo di procedure per l'implementazione della **parità di genere ('Gender Equality Plans')** e conseguenti modifiche strutturali. Il coinvolgimento di tutte le parti interessate, sia interne alle strutture coinvolte sia esterne, appartenenti cioè **all'ecosistema della ricerca e innovazione** a livello regionale e nazionale, mira a creare un dialogo su **genere e diversità per ricerca, innovazione e crescita eccellenti**, identificando i principali ostacoli e cercando di trasferire le conoscenze acquisite al di fuori dell'ambiente accademico.

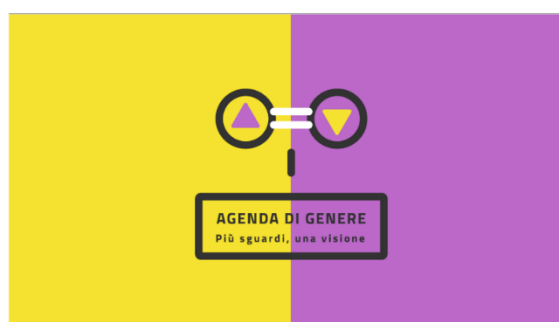


| Tema                                                                                                                  | Sfide comuni                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Identificare misure di supporto per la carriera delle donne e per consentire alle donne di occupare posizioni apicali | <ul style="list-style-type: none"> <li>Rivedere gli algoritmi adottati (p.e. per la definizione delle top list di scienziati) che spesso riflettono una mentalità al maschile (p.e. si può implementare il riconoscimento di un corretto che estenda di 18 mesi il periodo di valutazione per ogni maternità (riflessione nata all'interno del progetto Canto Esperte - S. Molendini) mentre l'ASN ne riconosce per ogni gravidanza un'estensione del periodo di valutazione di soli 6 mesi).</li> <li>Si potrebbero prevedere dei finanziamenti aggiuntivi a supporto dei gruppi di ricerca all'interno dei quali ci siano ricercatrici in maternità (per il periodo di assenza dal lavoro) (T. Addabbo).</li> <li>Si potrebbero ipotizzare dei finanziamenti da utilizzare per la partecipazione a convegni nel periodo post dottorato (T. Addabbo e A. Pistola).</li> <li>Piuttosto che di quote rosa è opportuno parlare di misure che servano a riequilibrare la presenza del genere meno rappresentato (M. McBirtton), anche perché in alcuni corsi di laurea come Giurisprudenza è il genere maschile ad essere il meno rappresentato.</li> <li>Si potrebbe dare un valore ponderato ai fattori che incidono sul percorso di carriera (come si fa nello sport a livello amatoriale) (R. Rinaldi).</li> <li>La precarizzazione sempre più spinta ha penalizzato soprattutto le donne (M. Sammartino).</li> <li>Sarebbe opportuno costruire e promuovere reti per pubblicazioni, pensando anche a collane dedicate alle giovani studiose (A.M. Rizzo). E' opportuno ricordare che secondo delle ricerche sul tema le donne hanno bisogno di 2.5 pubblicazioni in più per accedere a borse post doc» (S. Molendini).</li> <li>Si potrebbe prevedere la sospensione dell'assegno di ricerca durante il periodo della maternità (A. Pistola) e possibilmente anche per un periodo più lungo, di 18 mesi (T. Addabbo) - La maternità incide sul periodo di massima produzione tra i 28 e i 35 anni (A. Pistola).</li> <li>Sarebbe opportuno prevedere a livello strutturale delle azioni di mentoring di role model per sostenere le giovani ricercatrici (T. Addabbo).</li> <li>Si potrebbe verificare la possibilità di integrare nel CCNL una misura di integrazione economica per il congedo parentale se fruito dal padre, interpellando il Dipartimento per la funzione pubblica (T. Addabbo).</li> <li>Occorre dare maggiore valore all'impegno profuso nella terza missione e maggiore autorevolezza ai CUG (T. Addabbo).</li> </ul> |

- **Partecipazione al Progetto RECOWI-EU (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 a partire dal dicembre 2020. Ho partecipato a tutti gli eventi e agli hackathon nazionali.



- ◇ Ho collaborato alla stesura **dell'Agenda di genere della Regione Puglia** da gennaio a giugno 2021, elaborando una parte introduttiva e alcune proposte che sono state recepite nella stesura finale del documento.



- ◇ Ho organizzato a Roma il 24 settembre 2021, presso la sede del CNR, un **Seminario Nazionale** sul tema: **“Transizione digitale e mercati transizionali del Lavoro”**, svolto, in presenza e on line, Ufficio Consigliera Nazionale di Parità in collaborazione con CNR di Roma, W20 Italia 2021 Women e il patrocinio delle Associazioni: Donne e Scienza, ITWIIN, CREIS.





## B) Partecipazione a Incontri Istituzionali:

- ◇ **Partecipazione incontri di mentoring e incontri con le Consigliere di Parità territoriali:**
  - 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. (17 febbraio, 22 febbraio,)
  - Tour nelle 20 regioni con le Consigliere di Parità: 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21 aprile per la preparazione della Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità.
  - Incontri con gruppo Consigliere di Parità: proposte modifica Codice Pari Opportunità.
  - Incontri individuali on line con alcune Consigliere di Parità su discriminazioni pervenute alle stesse.

## C) Partecipazione a incontri Nazionali:

- ◇ **Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità a Roma:**
  - 13 maggio** – Incontro con il Ministro Orlando. Elaborazione contributo.
  - 2 dicembre** – Definizione di un Programma di lavoro per il 2022.
- ◇ **8 marzo** – Partecipazione alla WEB Conference con la Ministra Bonetti su “Verso una strategia Nazionale per la Parità di Genere”.
- ◇ **17 marzo** Convegno Nazionale organizzato da CNF e Ufficio Consiglieria Nazionale su: “Welfare di prossimità: le opportunità del Recovery per le donne e Inaugurazione del 1° Corso Specialistico in Diritto antidiscriminatorio”. Presente il Ministro Orlando.



**WELFARE DI PROSSIMITÀ:  
LE OPPORTUNITÀ DEL RECOVERY FUND PER LE DONNE**

NELL'OCCASIONE VERRÀ PRESENTATO IL  
1° CORSO SPECIALISTICO INTEGRATIVO IN DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

*L'evento verrà trasmesso in diretta streaming  
sul canale Youtube del Consiglio Nazionale Forense:*  
<https://youtu.be/qXqIVYSEAg>

**Merccoledì 17 marzo 2021 - ore 12.00- 13.30**

*Intervengono e in dibattito*  
con  
**ANDREA ORLANDO**  
Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

**FRANCISCA BAGNI CIPRIANI**  
Consigliere Nazionale di Parità

**MARIA MANI**  
Presidente U.I. del Consiglio Nazionale Forense

*Con la partecipazione di*  
**SERENELLA MOLENDINI**  
Consigliere Nazionale di Parità Supplente

**SIAMONA PIANO**  
Consigliere di Parità della Corte Interregionale di Cagliari,  
del Consiglio del Consiglio Nazionale Forense

**MARIA RITA STILO**  
Consigliere della Commissione per i Segretari Impiegati  
del Consiglio Nazionale Forense

**ALESSANDRA NUTTI-MENNI**  
Consigliere della Commissione Difesa del Lavoro  
del Consiglio Nazionale Forense

- ◇ **30 marzo** - Partecipazione al **Tavolo Caporalato** e lo sfruttamento lavorativo presso Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, convocato dal Ministro del Lavoro Andrea Orlando. Presenti anche il Ministro dell'Agricoltura Patuanelli e la Vice Ministra a Infrastrutture e Trasporti Teresa Bellanova. Sono intervenuta nel dibattito per ribadire l'importanza della Rete delle Consigliere di Parità in ordine ai due punti previsti dal Piano Triennale: a) Sensibilizzazione sulla normativa e b) Azione antidiscriminatoria a favore delle migranti europee ed extracomunitarie vessate con contratti irregolari e con violenze psicologiche e fisiche, oltre che vivere l'isolamento nelle comunità ospitanti e la mancanza di servizi pubblici. Ho illustrato anche il Progetto BRIGTH a titolarità di Action Aid in cui siamo coinvolte come Consigliere Nazionali insieme alle Consigliere Regionali di Puglia, Basilicata e Calabria.







- ◇ **20 maggio Stati Generali del Patrimonio Italiano presso CNEL.** Nasce il Parlamentino del Patrimonio Italiano. Un posto è riservato alle Consigliere di Parità Nazionali sul tema del Lavoro e Occupazione. **Ho relazionato su: “Il Patrimonio come ambito primario di lavoro e occupazione per le donne”.**

◇

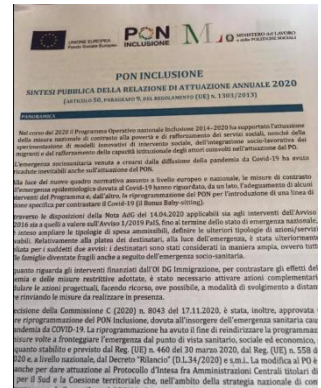
Dott. Luca Menesini  
Presidente  
Provincia di Lucca

Dott. Vittorio Messina  
Presidente  
Assessorato Confindustria

Prof.ssa Serenella Malesinzi  
Consigliere Pari Opportunità  
Ministero del Lavoro

Prof. Remo Morasini Pellegri  
Rettore  
Università degli Studi di Bergamo

- ◇ **26 maggio Partecipazione all'incontro su PON Inclusionione 2014-2020 presso Ministero del Lavoro e Politiche Sociali.**



- ◇ 13, 14, 15 luglio Summit W20 – invitata in qualità di componente gruppo “Digital”. Il Gruppo Digital (guidato dalla dott. Gianna Avellis) ha elaborato un documento confluito Comunicato finale del W20.



- ◇ 21 settembre ho partecipato, in presenza, alla **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.
- ◇ 1, 2, 3 ottobre Festival WE - WOMEN'S EQUALITY FESTIVAL - Tavola Rotonda su: **Strategia per la Parità di Genere per uscire dalla crisi. Le politiche economiche a supporto della gender equality. Presente on line il Ministro Orlando. Partecipazione di Molendini alla Tavola Rotonda in presenza.**

**1 ottobre 2021**





- ◇ **Incontri on line con la Deputata Chiara Gribaudo per Disegno di Legge sulla Parità salariale.**

**D) Collaborazione in attività istituzionale e discriminazione**

Ho collaborato con la Consigliera effettiva alla stesura di lettere e comunicati stampa (per esempio lettera alla Ministra Bonetti sulla Strategia Nazionale per la Parità di Genere, Proposta di costituzione di un Fondo per Il Patrocinio a spese dello Stato per le Azioni in Giudizio contro le Discriminazioni delle Consigliere Di Parità...).

**E) Ho scritto contributi scientifici e articoli sui temi relativi alla propria funzione e ha rilasciato interviste su quotidiani, anche per contrastare stereotipi e pregiudizi che colpiscono ancora le donne:**

- ◇ **Contributo su Rivista Innovazione per l'Italia 2 febbraio - “*Ripartire dalle donne per far ripartire il Sud*”.**
- ◇ **Intervista di Silvia Camisasca su “Avvenire” del 5 marzo: “*La Cura condivisa strumento di crescita*”.**
- ◇ **Ha scritto le “Conclusioni” pag. 45-48, nel libro “Indagine conoscitiva sullo Smart Working in ottica di genere in Basilicata (a cura di I. Pipponzi) 8 marzo 2021.**
- ◇ **Intervista di Gaia Giorgetti su Rivista “F” del 2 giugno 2021: “*Sì le STEM sono un gioco da ragazze.*”**
- ◇ **Contributo su Rivista L'Esodo di novembre 2021 – “*PNRR Istruzione e Formazione per disegnare la scuola del futuro.*”**
- ◇ **Contributo su Rivista L'Ora Legale news diritti e dintorni luglio 2021 – “*Donne e Scienza sostantivo femminile: una foto in chiaro scuro.*”**
- ◇ **Ho partecipato anche all'elaborazione dell'Agenda di Genere della Regione Puglia da gennaio a giugno 2021.**
- ◇ **Ha partecipato al Gruppo italiano del W20 sull'area focus “Digital” contribuendo all'elaborazione del documento finale.**

**F) Partecipazione a Convegni in qualità di Consigliera Nazionale di Parità supplente**

Quasi tutti gli eventi formativi a cui ho partecipato sono avvenuti su piattaforma.

- ◇ **20 gennaio** partecipazione al Progetto “*Dalle periferie del mondo alle periferie delle città, come ragazze e ragazzi comunicano il disagio*” –

Relazione: ***Come la fotografia comunica le discriminazioni nel mondo: un focus su Iran e Italia.***

- ◇ **21 gennaio** Evento su “Milano sostenibile. L’Italia è ancora una Repubblica fondata sul Lavoro?” con Stefano Scarpetta (Direttore Lavoro OCSE), Silvia Camisasca giornalista e Serenella Molendini.
- ◇ **2 marzo** Evento organizzato da EWMD Napoli su: ***Manifesto Equal Panel.***
- ◇ **4 marzo** Laboratorio formativo organizzato da CAV Andromeda - Putignano (Puglia) Non sono solo parole - ***Relazione su Discriminazioni, Molestie Sessuali e Mobbing Di Genere: Gli Strumenti di Tutela.***
- ◇ **8 marzo** organizzato da COA di Livorno e Consigliera Regionale della Toscana. Seminario formativo su: La parità di genere. Quanto siamo lontani. ***Relazione su ”Diritto antidiscriminatorio nella legislazione italiana ed europea”.***
- ◇ **11 marzo** Seminario Formativo per Avvocate/i organizzato da COA Lecce su ***Molestie e discriminazioni***
- ◇ **25 marzo 1° Corso specialistico in Diritto antidiscriminatorio** organizzato da CNF e Ufficio Nazionale Consigliera di Parità, relazione su: ***La Convenzione ILO sulle molestie sessuali***
- ◇ **20 aprile** Evento organizzato da Associazione Mediterraneamente su: ***Il futuro del lavoro in un mondo che cambia: nuove professioni, competenze necessarie e pari opportunità.***
- ◇ **30 aprile** Seminario formativo organizzato da COA di Foggia su: ***“Dal metoo alla Convenzione OIL.”***
- ◇ **4 maggio** Seminario formativo organizzato da CUG ASL Bari su: ***“Abusi e violenze sui luoghi di lavoro. Ratifica della Convenzione ILO”.***
- ◇ **20 maggio** Stati Generali del Patrimonio Italiano presso il CNEL Relazione su: ***“Il Patrimonio Italiano come ambito primario di lavoro e occupazione per le donne”.***
- ◇ **1 luglio** Seminario formativo per Giornaliste/i organizzato da Ordine dei Giornalisti di Puglia su ***L’agenda di genere nella sfida alla ripresa post Covid 19. Il ruolo dei media.***
- ◇ **16 settembre 2° Corso specialistico in Diritto antidiscriminatorio** organizzato da CNF e Ufficio Nazionale Consigliera di Parità, relazione su: ***La Convenzione ILO sulle molestie sessuali sui luoghi di lavoro.***
- ◇ **24 settembre** Seminario formativo Nazionale presso CNR Roma su ***“Transizione Digitale e mercati transizionali del Lavoro – Relazione Introduttiva al Seminario”.***
- ◇ **1, 2, 3 ottobre** Festival nazionale WE - WOMEN’S EQUALITY FESTIVAL - Tavola Rotonda su: ***Strategia per la Parità di Genere per uscire dalla crisi. Le politiche economiche a supporto della gender equality.***
- ◇ **8 ottobre** Corso di Alta formazione sulla Tutela Antidiscriminatoria di genere organizzato da COA Catanzaro, CNF e Consigliere di Parità. ***Relazione su: La Convenzione e la raccomandazione ILO sulla eliminazione della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro.***
- ◇ **10 novembre** Com’eri vestita...Mostra itinerante contro gli stereotipi che colpevolizzano le vittime di stupri, organizzata da Università del Salento. Inaugurazione-
- ◇ **29 novembre** ITC Olivetti Lecce: Incontro con le/gli studenti delle Classi quarte. Relazione e dibattito su: ***Discriminazioni e Opportunità: Donne e Lavoro.***

Roma 28.3.2021

La Consigliera Nazionale Supplente

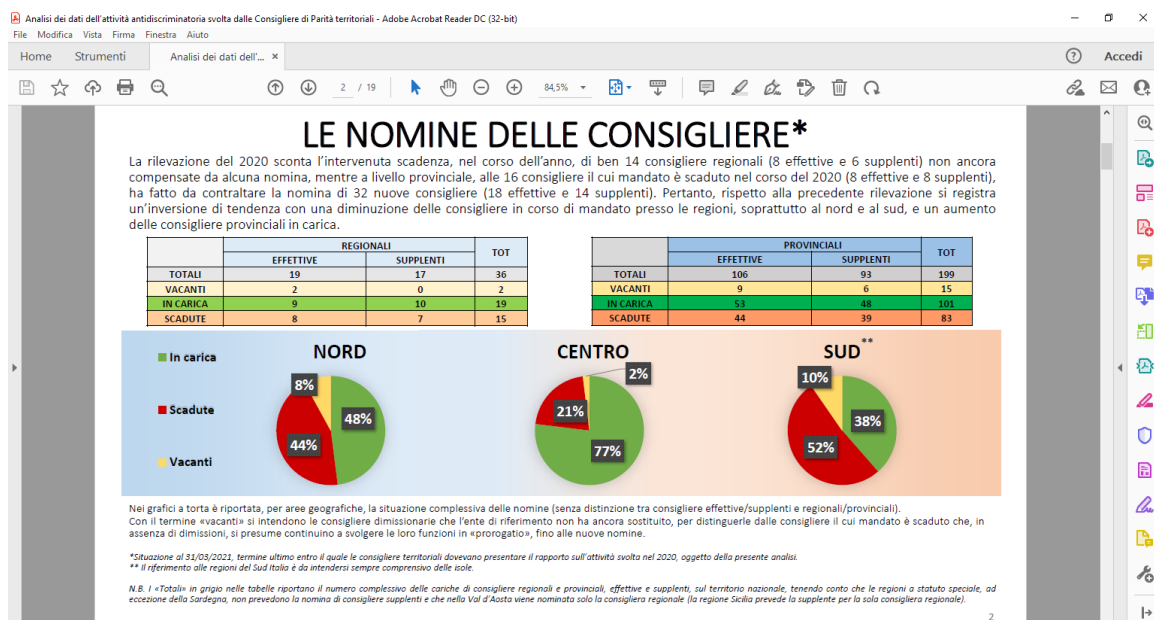
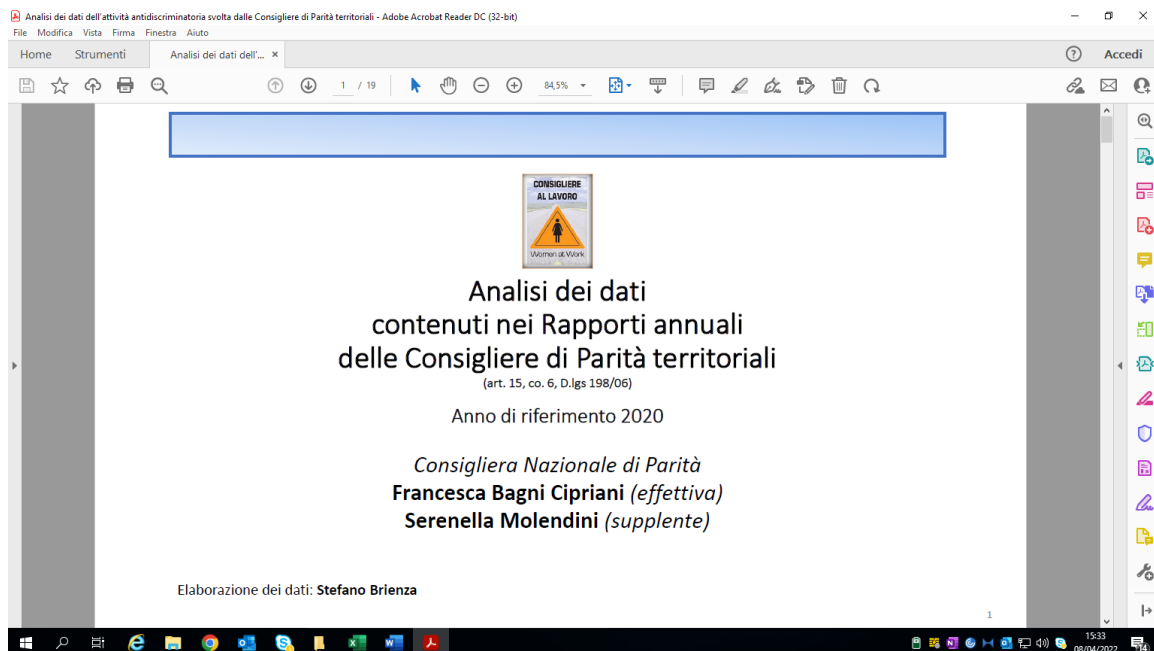
*Giuseppina Alfieri*

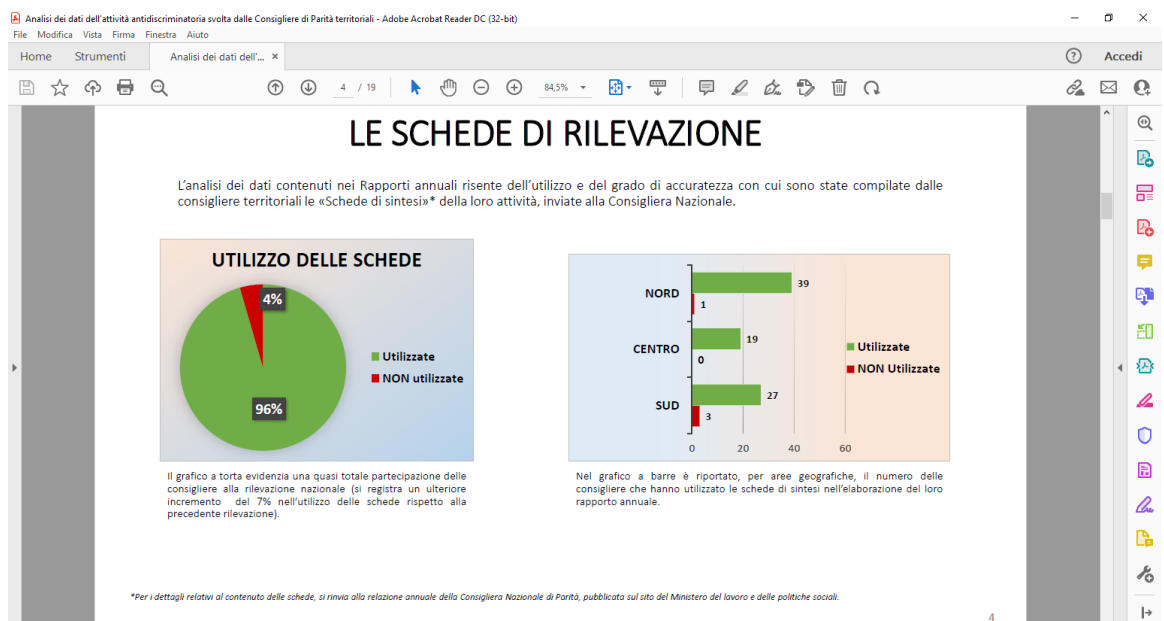
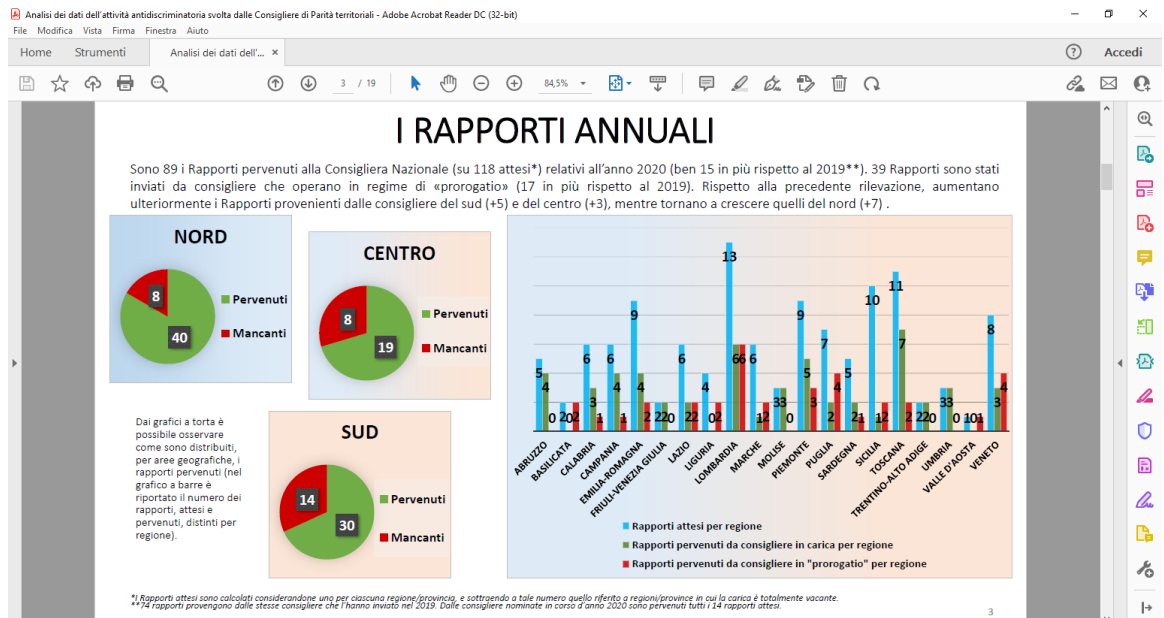
## BIBLIOGRAFIA

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

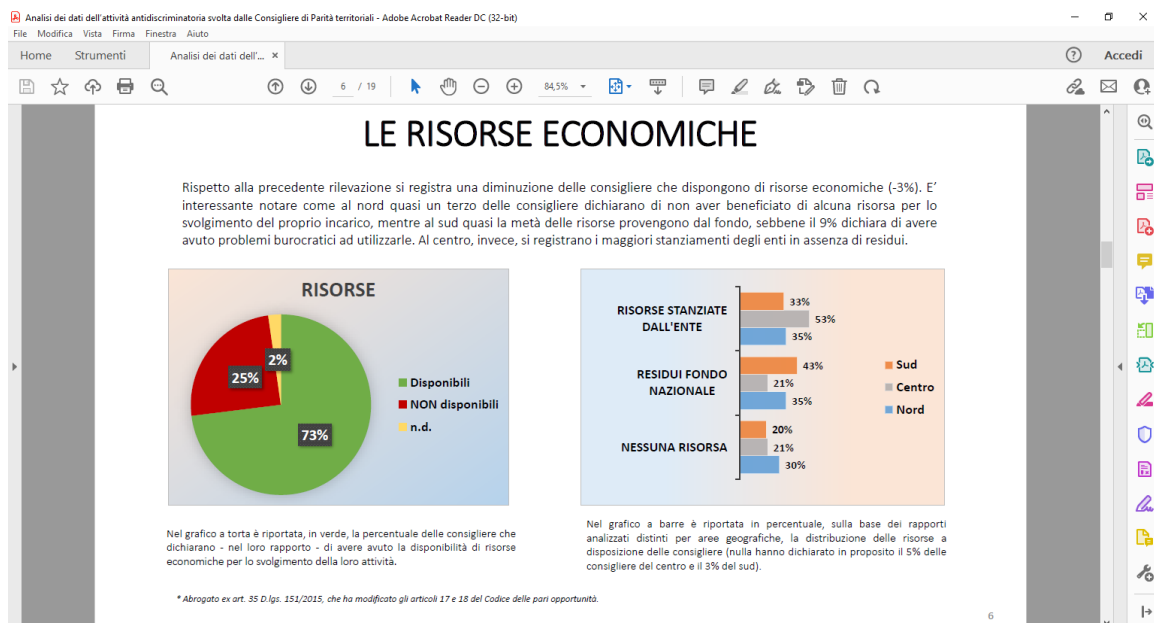
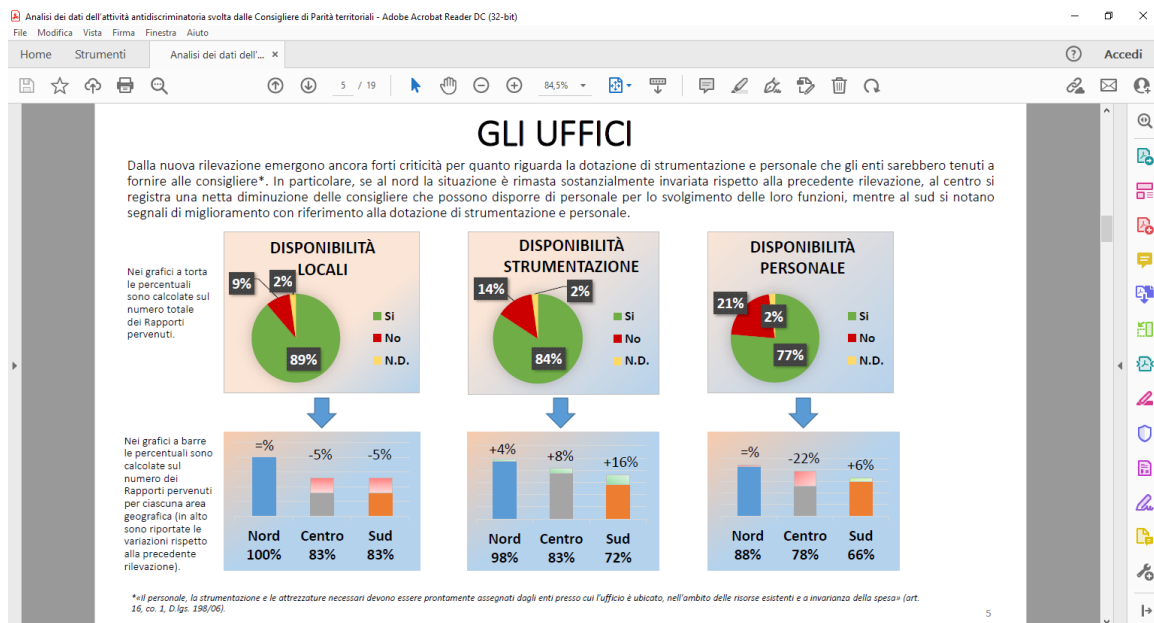
INAPP, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (2021), “*Gender Policy Report 2021*”  
[https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3396/INAPP\\_Esposito\\_Gender\\_Policies\\_Report\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3396/INAPP_Esposito_Gender_Policies_Report_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

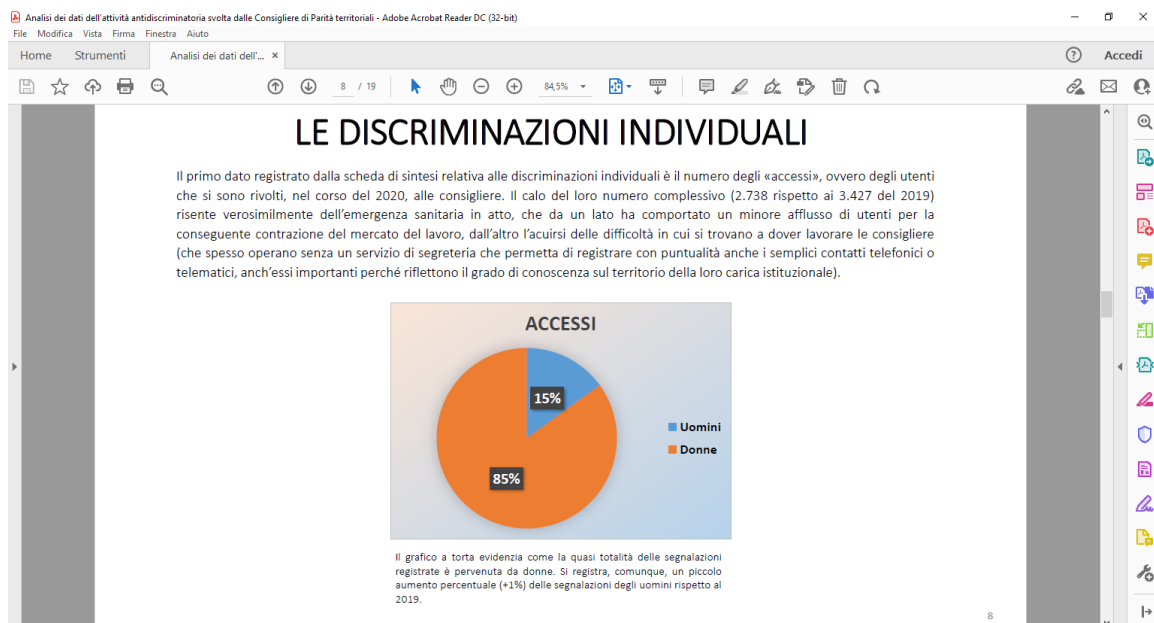
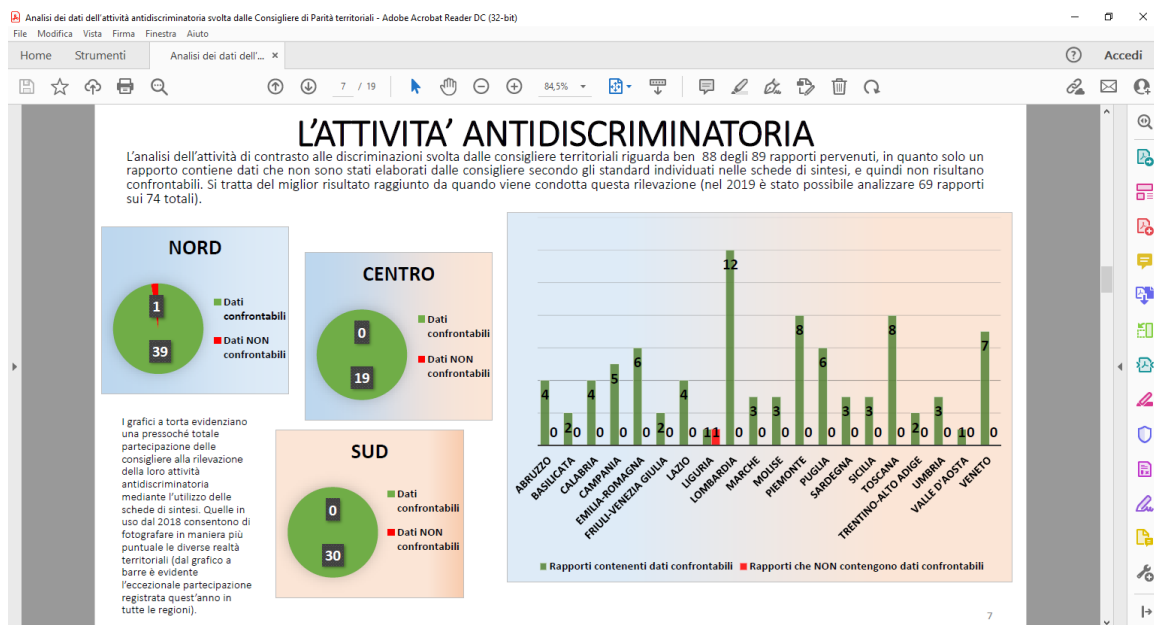
EUROSTAT (17.3.2022) – “*Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%) [lfsa\_eppgai]*”,  
[https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_eppgai&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgai&lang=en)

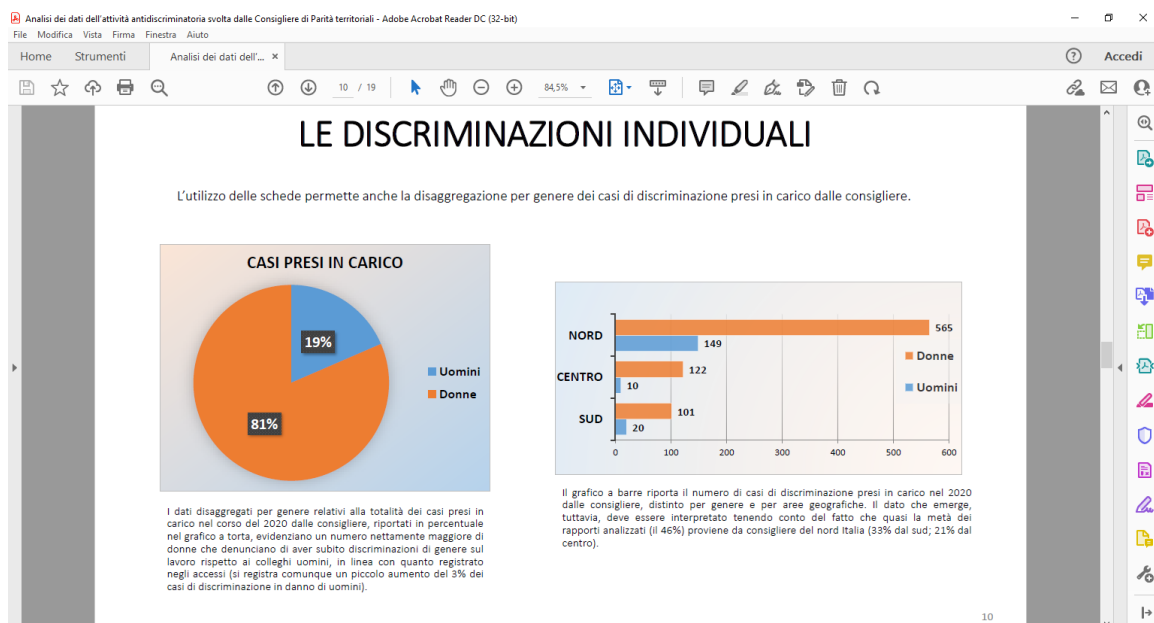
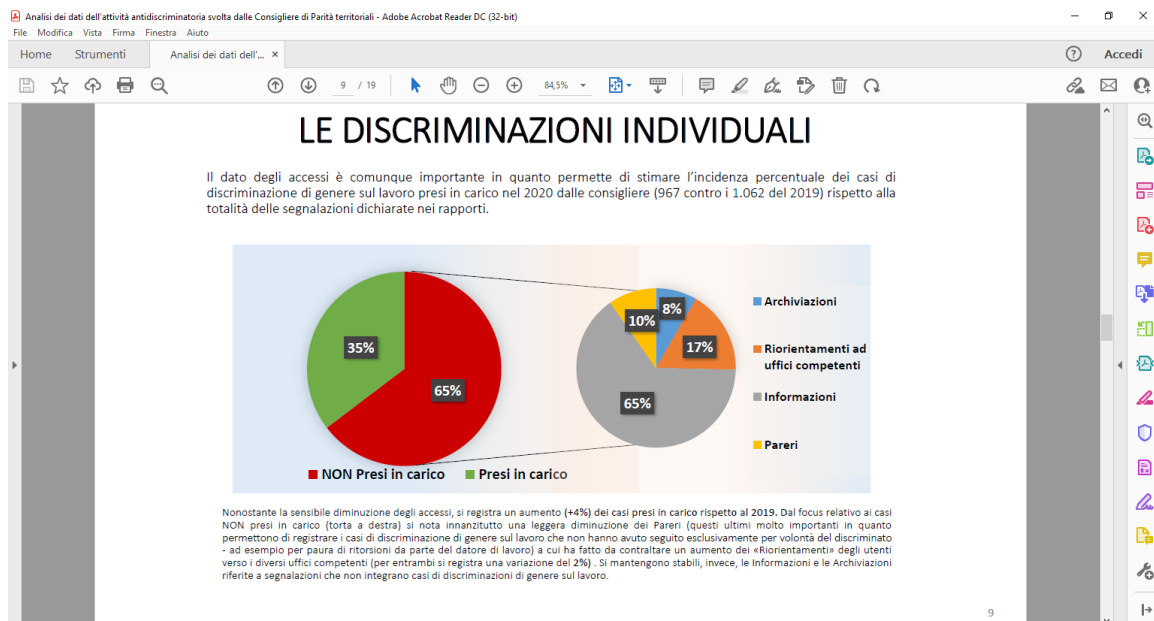


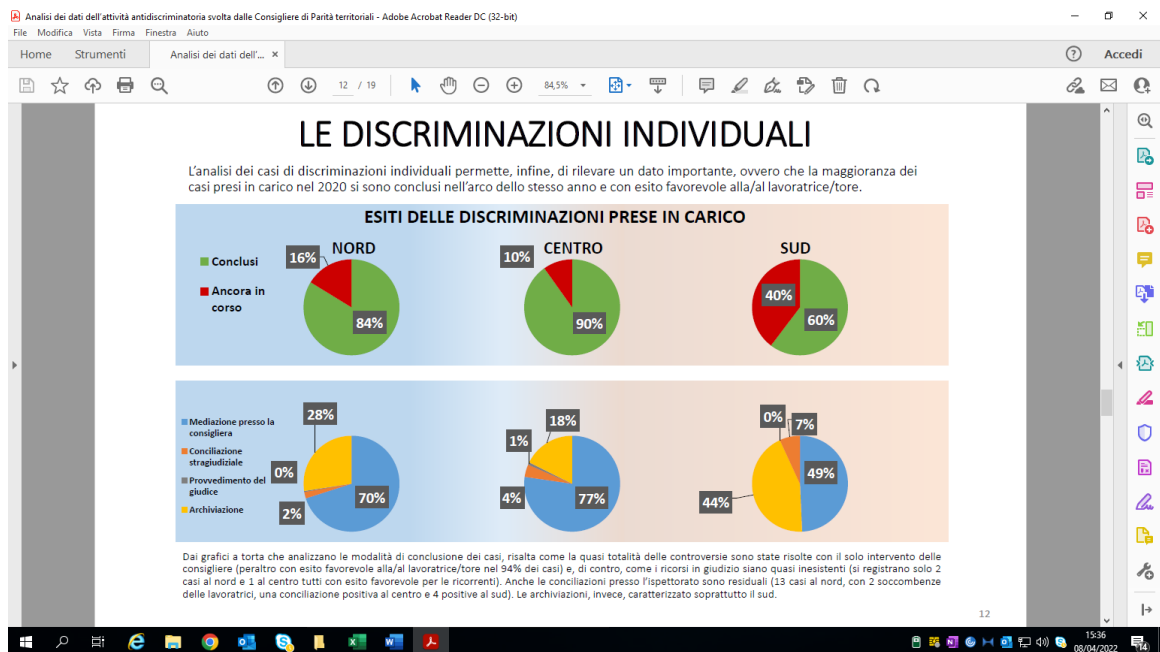
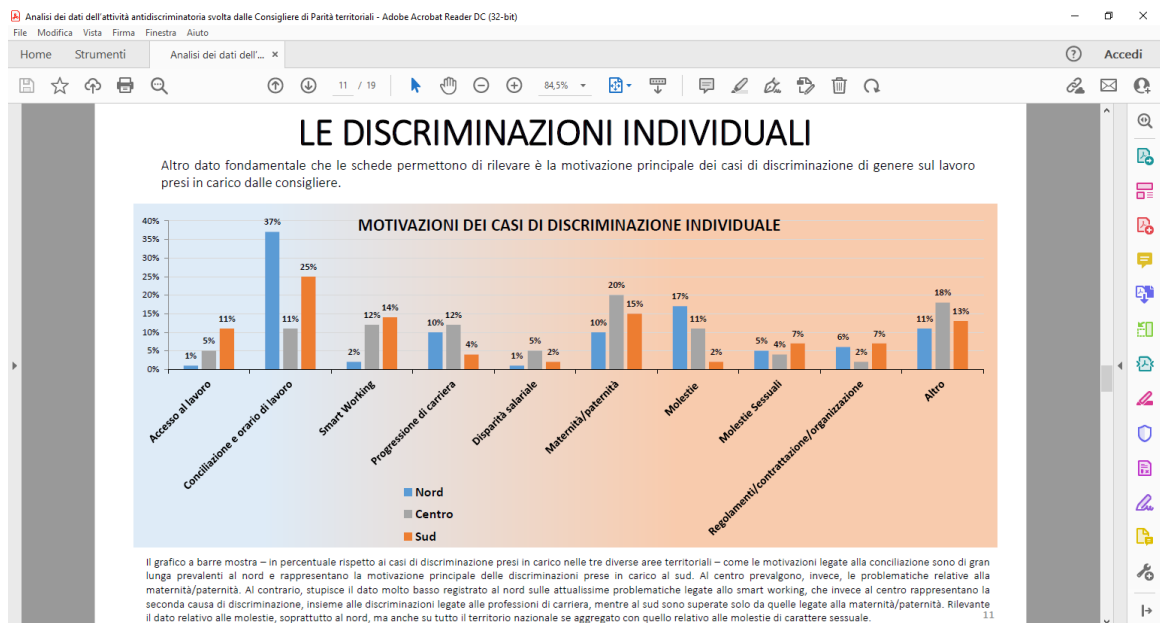


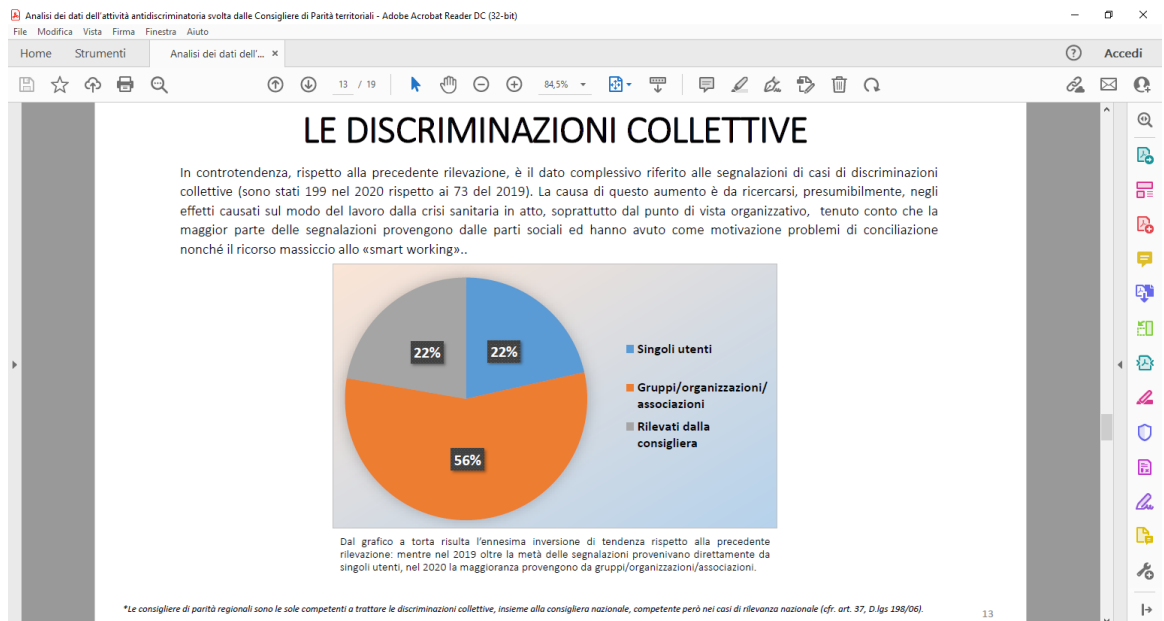


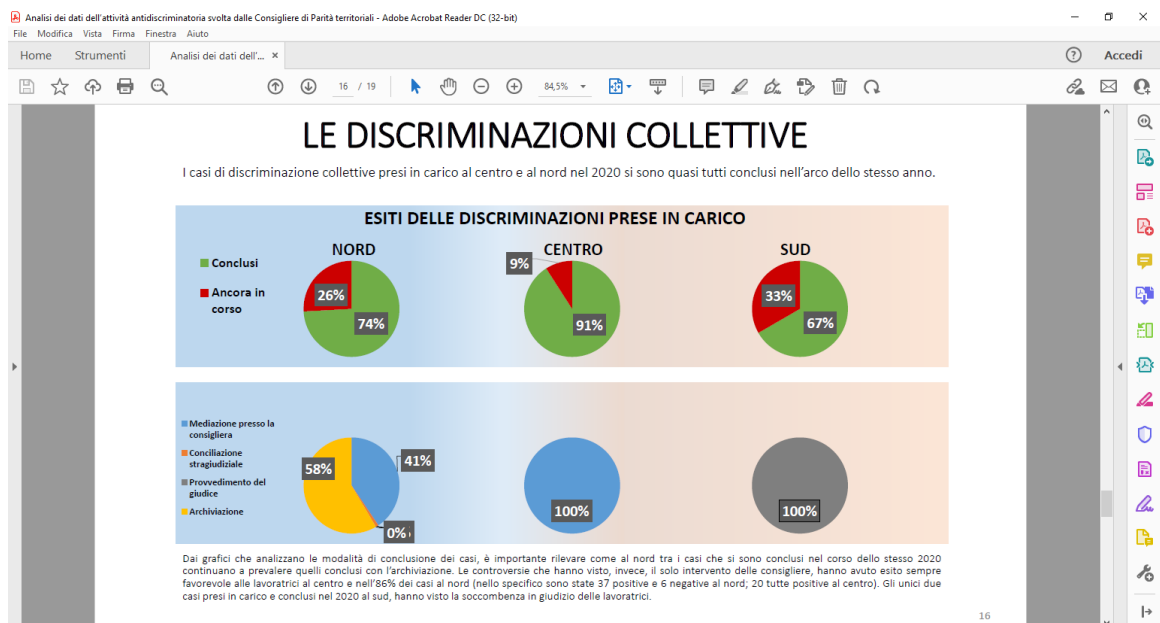
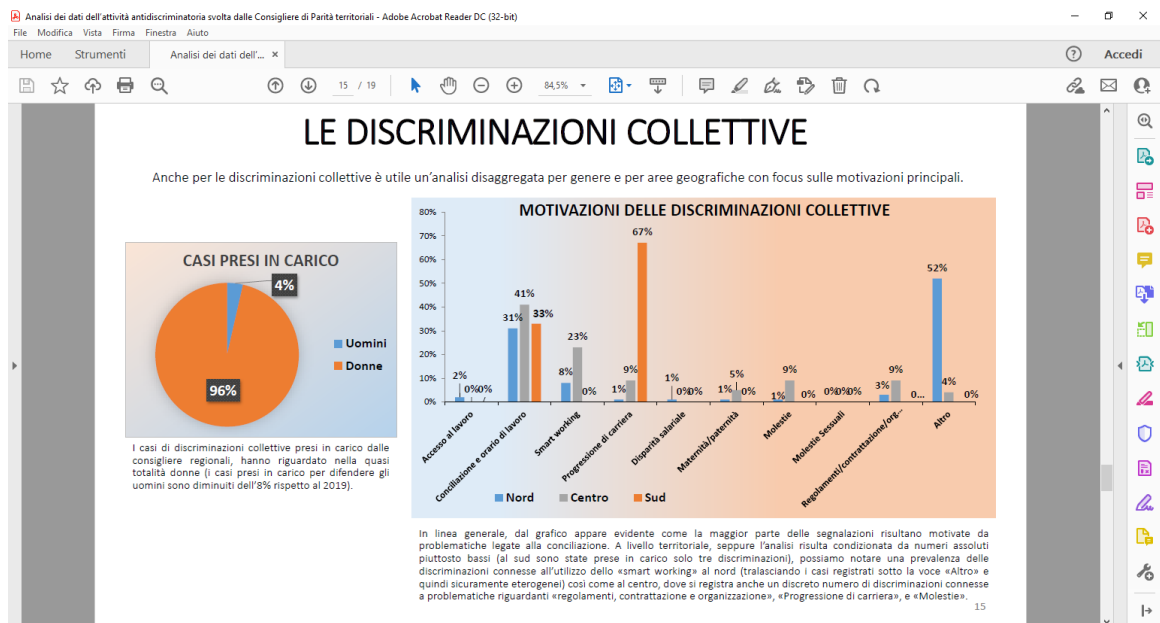


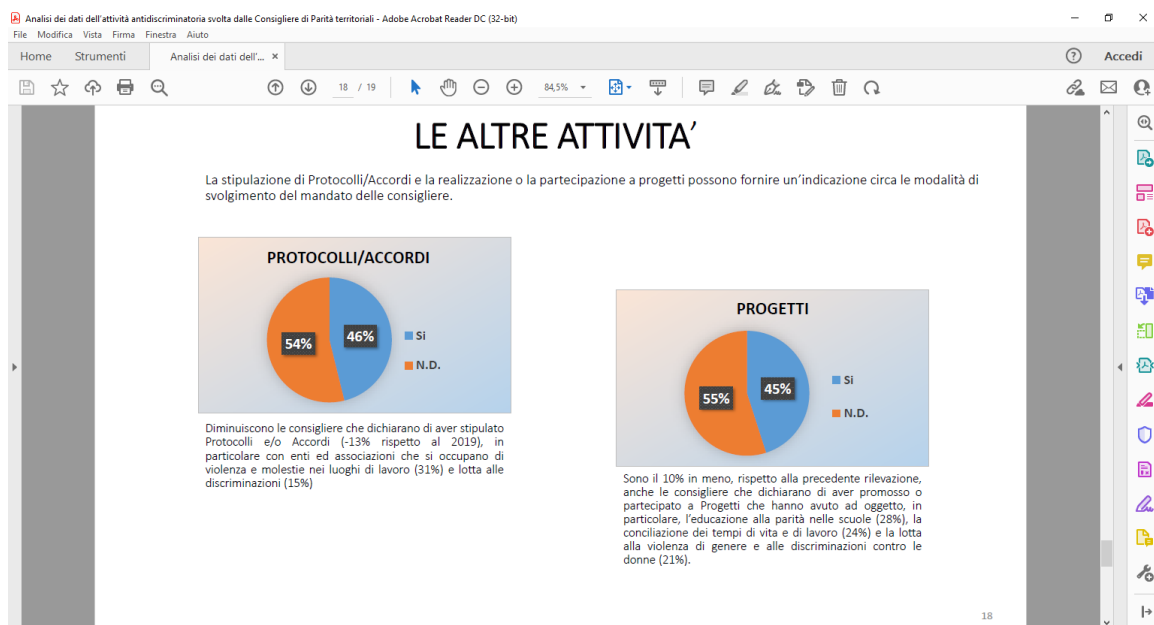
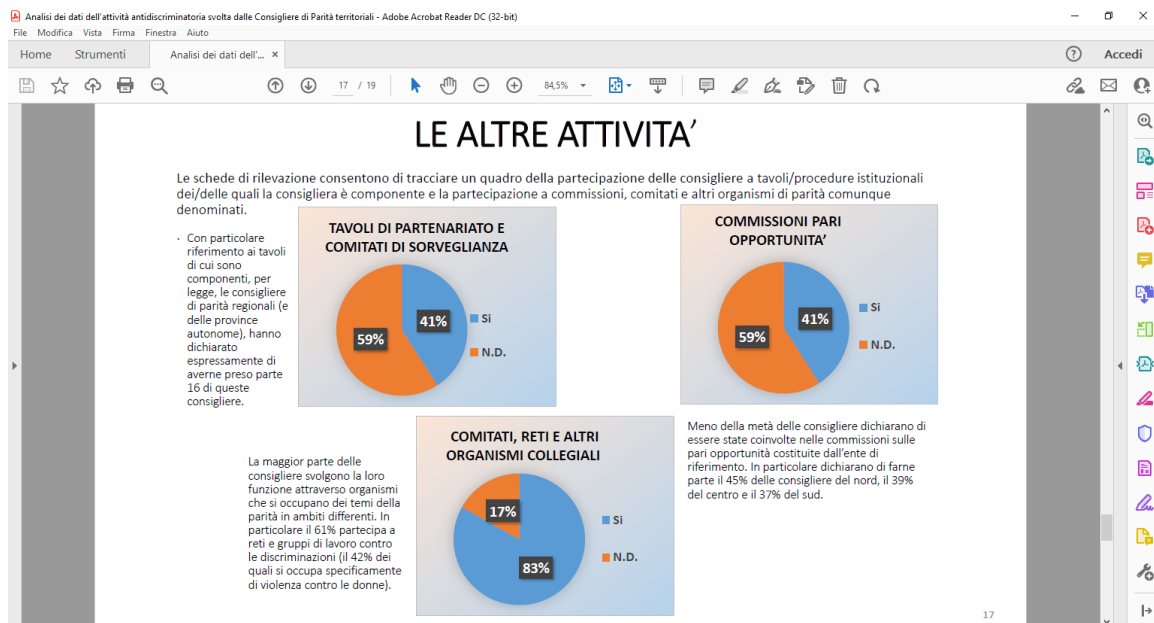
















**m\_lps.32.REGISTRO UFFICIALE.USCITA.0003332.22-02-2016**



*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. *spoils 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).

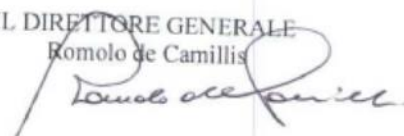
In particolare, il primo di tali pareri concerne i limiti per spese di personale (articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter della legge 27 dicembre 2006, n. 296), per incarichi di consulenza, per spese

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 / MA.008.A005

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

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

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

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

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

IL DIRETTORE GENERALE  
Romolo de Camillis





*Ministero  
dell'Economia e delle Finanze*

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

Roma, 22 APR. 2016

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



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

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

SEDE

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

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

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



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

Nel corso del 2015, al fine di adeguare i propri residui alla nuova configurazione del principio della competenza finanziaria prevista dall'allegato n. 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:

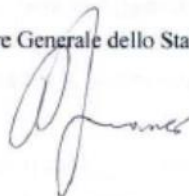
- gli impegni registrati in assenza di obbligazioni giuridicamente perfezionate sono stati cancellati dalle scritture contabili;

- 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 esprese".

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

Il Ragioniere Generale dello Stato





*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

CONFERENZA UNIFICATA

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

Repertorio atti n. 148/CU del 7 ottobre 2021

#### LA CONFERENZA UNIFICATA

Nella seduta odierna del 7 ottobre 2021:

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

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

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

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

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

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





## *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

### CONFERENZA UNIFICATA

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

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

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

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

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

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

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

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



## *Presidenza del Consiglio dei Ministri*

### CONFERENZA UNIFICATA

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

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

### DELIBERA

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

Il Segretario  
Cons. Ermenegilda Siniscalchi

Firma  
Ermenegilda  
Siniscalchi  
Cons. Siniscalchi

Il Presidente  
On.le Mariastella Gelmini

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