



Dipartimento per le politiche del lavoro previdenziali,
assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro



Consigliera Nazionale di Parità

RAPPORTO SULL'ATTIVITA' DELLE CONSIGLIERE NAZIONALI DI PARITA' PER L'ANNO 2025

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

Marzo 2026

Il rapporto è presentato congiuntamente dalle Consigliere Nazionali effettiva e supplente:



Filomena D'Antini

Consigliera Nazionale di Parità effettiva

Agnese Nadia Canevari

Consigliera Nazionale di Parità supplente

A cura di Filomena D'Antini e Agnese Nadia Canevari

Si ringrazia per il supporto

lo Staff tecnico

del Ministero del lavoro e politiche sociali

RAPPORTO ATTIVITÀ DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ PER L'ANNO 2025 (art. 15, comma 7, D. Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.)

SOMMARIO

Presentazione	4
Introduzione	5
1. Il ruolo delle Consigliere di Parità e il contesto occupazionale	9
2. La Conferenza Nazionale e il Piano di attività	14
3. Attività antidiscriminatoria	20
3.1. Analisi e dati provenienti dai territori	20
3.2. Analisi e dati a livello nazionale	24
3.3. Criticità	24
4. Convalide dimissioni	28
5. Analisi dei rapporti biennali delle aziende con oltre 50 dipendenti	31
6. La certificazione di genere	33
6.1. Meccanismi di incentivazione delle imprese	35
6.2. Piccole e medie imprese (PMI) e microimprese	36
6.3. Aggiornamenti	36
6.4. I compiti delle Consigliere di Parità: il controllo e la formazione – Le Linee Guida per la formazione sulla certificazione di genere ex D.I. 18 gennaio 2024	38
7. La relazione al Parlamento	40
8. Pareri sui piani di azione positive/PIAO	41
9. Verifica composizione Commissioni di Concorso	43
10. Comitati di Sorveglianza Piani nazionali relativi a fondi comunitari	43
10.1. Sottocomitato diritti sociali	45
11. Violenza contro le donne	45
12. Le relazioni esterne	46
12.1. Protocollo Intesa Consiglio Nazionale Ordine Consulenti Lavoro	46
12.2. Protocollo Intesa interregionale	47
12.3. Protocollo Global Thinking Foundation GLS	47
12.4. Protocollo INL	48
12.5. Protocollo UNAR	48
12.6. Protocollo Consiglio Nazionale Forense	49
12.7. Rapporto con i CUG	49
12.8. Attività di convegnistica	50
13. Attività internazionale	54
14. Utilizzo del Fondo	54
Allegati	55

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 2024, e dell'attività della Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, di cui all'art. 19 del D. Lgs. n. 198/2006. Tale organismo, che ha sostituito la Rete delle Consigliere di Parità, è coordinato dalla Consigliera Nazionale e costituisce un momento di confronto importante, che contribuisce a *“rafforzare le funzioni delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi”* (art. 19, comma 2).

INTRODUZIONE

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

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

La normativa nazionale ha riunito in un unico testo, il “*Codice delle Pari Opportunità*”, il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni (d’ora in poi, Codice), tutte le questioni relative alla parità uomo-donna, sia da un punto di vista sociale e culturale (es. contempla previsioni circa i rapporti tra coniugi, i rapporti politici, come si evince dalla suddivisione del testo in “Libri”) che lavoristico, nonché la struttura del sistema di perseguimento delle pari opportunità nel nostro Paese.

Il Codice, oltre a promuovere le pari opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della nostra società, 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 di parità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tra cui la Consiglieria Nazionale di Parità e la Conferenza Nazionale delle/dei Consigliere/i di Parità.

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

La figura della/del Consiglieria/e di Parità “*a livello nazionale, regionale e delle città metropolitane ed enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 ...*” è prevista dagli articoli dal 12 al 20 del citato Codice.

Per quanto riguarda la Consiglieria Nazionale di parità, effettiva e supplente, la nomina è effettuata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali con il Ministro per le pari opportunità (art. 12, comma 2).

Le/i Consigliere/i di Parità regionali e delle città metropolitane e di area vasta, effettive e supplenti, sono soggetti di nomina ministeriale, previa designazione dell’Ente di riferimento attraverso

l'espletamento di una procedura di valutazione comparativa e sono presenti sul territorio (art. 12, comma 3).

Le Consigliere e Consiglieri di Parità 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).

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 relativi alla previdenza complementare.

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

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

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

Le/i Consigliere/i di Parità agiscono su istanza presentata dalle/dai lavoratrici/tori che si possono rivolgere a loro direttamente nel territorio afferente al luogo di lavoro, sia in caso di discriminazioni di carattere individuale che collettiva (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). Anche la Consigliera regionale ha questa prerogativa, rapportata all'ambito territoriale di riferimento.

Il Fondo per la Consigliera Nazionale di Parità di cui all'art. 18 del Codice è destinato al finanziamento dell'attività della sola Consigliera Nazionale, a seguito delle modifiche introdotte dal

decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151. Le attività delle Consigliere territoriali, dapprima finanziate con le risorse del Fondo nazionale per le loro attività, sono state poste a carico degli enti locali ai sensi dell'art. 17 del Codice.

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, e con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, con cui è stata realizzata nel tempo una proficua collaborazione.

Il supporto strumentale per l'attività della Consigliera Nazionale di Parità è fornito dal Dipartimento per le politiche del lavoro previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, costituito a seguito della riorganizzazione del Ministero realizzata con d.P.C.M. del 22 novembre 2023, in attuazione dell'art. 3, comma 1 del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazione nella legge 10 agosto 2023, n. 112, presso la Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, Divisione V, con sede in via Flavia, 6, tel. 064683.4069/4070,

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

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

Con decreto della Ministra del lavoro e politiche sociali di concerto con la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità del 12 marzo 2024, registrato alla Corte dei conti il 20 aprile 2024, sono state nominate le nuove Consigliere Nazionali Avv. Filomena D'Antini nel ruolo di effettiva e dott.ssa Agnese Nadia Canevari nel ruolo di supplente. Fin dall'inizio del mandato, è stato instaurato un rapporto di proficua collaborazione nello svolgimento del ruolo, basato sulla condivisione delle azioni e decisioni da intraprendere, e sul costante confronto e collaborazione sia con il Ministero del lavoro sia con il Dipartimento per le pari opportunità.

L'attività delle Consigliere territoriali è debitamente monitorata e analizzata attraverso i rapporti annuali che esse debbono presentare agli organi che le hanno designate e nominate ai sensi dell'art. 15, comma 6, del d. lgs. n. 198/2006. I risultati dell'analisi sui rapporti annuali delle Consigliere, realizzata a cura dello Staff delle scriventi, vengono presentati nel corso della Conferenza Nazionale. Il presente Rapporto è comprensivo dell'analisi completa dei dati territoriali, riferiti all'anno 2024 (all. 1).

Il presente Rapporto prevede alcune considerazioni sulla situazione di contesto della parità di genere in ambito lavorativo in modo da offrire una visione più ampia dell'ambito nel quale agiscono le Consigliere Nazionali e la rete/Conferenza Nazionale.

Come primo passo, sembra opportuno fare una seppure breve panoramica sul mercato del lavoro nazionale, che rappresenta l'ambito di riferimento, per procedere poi nella rendicontazione dell'attività svolta. Sarà illustrato il piano d'attività e gli obiettivi della Consigliera Nazionale condiviso e approvato in Conferenza Nazionale, le attività e gli adempimenti obbligatori, nonché le relazioni esterne.

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>

Il nuovo schema di decreto legislativo in attuazione della direttiva (UE) 2024/1499, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE, nonché in attuazione della direttiva (UE) 2024/1500, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE, è all'esame delle Commissioni parlamentari. (A.G. 382)

1. IL RUOLO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ E IL CONTESTO OCCUPAZIONALE

Come brevemente accennato, l'ordinamento attribuisce al ruolo della Consigliera o Consigliere di Parità competenze principalmente relative alla parità tra donne e uomini nel mondo del lavoro. Si tratta di un fattore fondante il nostro ordinamento giuridico-economico e di un ambito molto complesso in cui si intersecano diversi piani di interesse, sia pubblici che privati.

Le competenze relative a questo ambito, inoltre, sono molto complesse in quanto non si limitano all'indagine sulle discriminazioni, comprese le molestie e molestie sessuali sul luogo di lavoro, ma riguardano il mondo del lavoro nel suo insieme.

Il ruolo della Consigliera di Parità, infatti, è andato via via nel tempo arricchendosi di nuove competenze in relazione anche all'evoluzione del contesto istituzionale nazionale e sovranazionale, diventando sempre più articolato e complesso in considerazione dei cambiamenti in atto, in stretta connessione con gli organismi e le organizzazioni internazionali ed europee.

Come noto, il principio di pari opportunità e di antidiscriminazione è ormai uno degli obiettivi principali dell'azione di organismi internazionali, primo fra tutti l'ONU, che ha inserito il principio della parità di genere tra Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 e che mira a raggiungere l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* di tutte le donne e le ragazze. Gli Stati, condividendo tali obiettivi ed azioni si impegnano anche a realizzarli e le Consigliere di Parità (a tutti i livelli) rappresentano uno degli strumenti che consentono agli Stati stessi di essere adempienti rispetto a tali assunzioni di responsabilità.

In sede di Commission on the Status of Women (CSW - Conferenza mondiale sullo status delle donne dell'ONU), la Consigliera Nazionale fornisce, se richiesto, un contributo sulle azioni concrete svolte nei territori.

Tra gli atti internazionali che danno forza anche all'operato di questa figura, va ricordata la CEDAW, la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna, di cui il Codice ha mutuato la definizione di discriminazione (all'art. 1), e per la quale le attività delle Consigliere vengono ormai da tempo ricomprese a pieno titolo nelle rendicontazioni nazionali sull'attuazione della Convenzione a livello nazionale.

Da ultimo, va ricordata la Convenzione ILO n. 190/2019 e annessa Raccomandazione n. 206/1029, che, ridisegnando e ampliando il perimetro del fenomeno della violenza nei luoghi di lavoro e le relative tutele, rafforza quella importante funzione di tutela che le Consigliere di Parità già svolgono a pieno titolo.

A livello europeo, come già accennato, la Direttiva di riferimento è stata la Direttiva 2006/54/CE, di rifusione di Direttive precedenti riguardanti l'occupazione e la parità tra uomo e donna nel lavoro, che disegna anche il profilo del ruolo delle Consigliere come organismo di parità.

Sono tuttavia intervenuti di recente alcuni nuovi provvedimenti che prevedono compiti specifici per gli organismi di parità, quali la Direttiva (UE) 2023/970 sulla riduzione del gender gap attraverso la trasparenza retributiva, le più recenti Direttive (UE) 2024/1500 e 2024/1499, che prevedono il rafforzamento degli organismi di parità, e la Direttiva (UE) 2024/1385 sulla violenza contro le donne che prevede espressamente compiti per gli organismi di parità, anche se più marginali.

Inoltre, il Codice all'art. 15, comma 3 prevede un impegno da parte delle Consigliere nei programmi di cofinanziamento dei Fondi strutturali e di investimento europei (Fondi SIE) attraverso la partecipazione ai Comitati di Sorveglianza.

A livello nazionale, si deve alla legge 5 novembre 2021, n. 162, che ha modificato il Codice, un ampliamento delle competenze delle Consigliere più incisivo nel mondo del lavoro grazie soprattutto alle modifiche apportate relativamente all'esame del rapporto biennale in chiave di genere presentato dalle imprese con almeno 50 dipendenti (art. 46) e dall'introduzione del meccanismo della certificazione di genere (art. 46-bis).

Più recentemente, un'ultima modifica recata dall'art. 8 della legge 10 novembre 2025, n. 167 relativo alle *“Misure per la semplificazione normativa e il miglioramento della qualità della normazione e deleghe al Governo per la semplificazione, il riordino e il riassetto in determinate materie”* ha modificato l'art. 20 del Codice, includendo nell'ambito della rendicontazione biennale al Parlamento delle Consigliere di Parità le ricadute sull'occupazione femminile degli investimenti pubblici in materia di occupazione, formazione e politiche sociali.

Un altro intervento legislativo recente avrà inoltre un riflesso più incisivo nell'attività concreta di trattazione di casi di molestie e molestie sessuali nei luoghi di lavoro, oggetto di tutela antidiscriminatorio nel nostro ordinamento. Si tratta del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, recante *“Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile”* convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2025, n. 198 (in G.U. 30/12/2025, n. 301), che rafforza la cultura della sicurezza, tutela la dignità delle lavoratrici e contrasta molestie e abusi negli ambienti professionali.

In tal modo, la norma integra e modifica l'art. 15 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, il Testo Unico sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, con la lettera *z-bis*, prevedendo la programmazione di misure contro condotte moleste (incluse quelle di genere) o violente da inserire

nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), il documento obbligatorio redatto dal datore di lavoro che identifica, analizza e valuta tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, e definisce le misure preventive e protettive per eliminarli o ridurli al minimo.

In questo modo, la prevenzione delle condotte moleste non è più considerata soltanto un tema di diritto antidiscriminatorio, ma diventa concretamente un rischio lavorativo da affrontare e gestire all'interno dell'apposito DVR.

Tutti questi aspetti sono trattati più in dettaglio nella relazione.

Dal punto di vista quindi della collocazione istituzionale emerge una complessità di relazioni e funzioni che hanno dato ancora più corpo al ruolo ricoperto dall'organismo di parità.

Dal punto di vista dello scenario occupazionale femminile, il contesto in cui la Consigliera si trova ad operare presenta alcune criticità strutturali.

Per dati più dettagliati sull'analisi di tale contesto si rinvia alla parte dedicata alla Relazione al Parlamento (par. 7 e all. 2). Di seguito si forniscono elementi sull'occupazione femminile desunti dai principali report di genere.

Il *Gender Policy Report 2025* dell'INAPP¹ evidenzia come la partecipazione femminile al mercato del lavoro, seppur in costante crescita, continua ad essere segnata da alcune criticità strutturali. L'elemento di contesto che condiziona l'interpretazione di tutti gli indicatori è il **fattore demografico**: la popolazione in età attiva (15-64 anni) è in calo, con una contrazione più marcata per le donne rispetto agli uomini, soprattutto nella fascia 25-49 anni, tradizionalmente associata alla maternità e alla massima partecipazione lavorativa.

Al contempo, vi sono alcuni segnali incoraggianti come la crescita del tasso di occupazione femminile che si attesta nel secondo trimestre del 2025 al 53.9% per le donne in età 15-64 anni: in particolare, cresce la partecipazione delle **donne over 55**. Questo dato assume rilievo in un contesto segnato dal calo della popolazione femminile in età attiva, rendendo ancora più importante la tenuta occupazionale delle lavoratrici mature.

Le donne rappresentano inoltre il **45,3% degli occupati complessivi**. Si segnala la maggior quota della componente femminile nelle assunzioni a tempo determinato. In alcune Regioni, soprattutto nel Nord Italia, si mantengono livelli relativamente elevati di occupazione femminile, confermando potenzialità importanti dove il contesto è più favorevole.

¹ Gender Policy Report 2025, INAPP, <https://www.inapp.gov.it/pubblicazioni>

Accanto a questi aspetti positivi, il rapporto evidenzia il persistere di criticità strutturali. Le **giovani donne**, soprattutto nella fascia 25–34 anni, faticano ad affermarsi nel mercato del lavoro e mostrano tassi di occupazione inferiori rispetto ai coetanei uomini. La **genitorialità** rimane il maggiore punto di frattura: in presenza di figli piccoli lavora il 92% dei padri contro appena il 58,3% delle madri, segnale di squilibri che ne limitano le opportunità di partecipazione e crescita professionale.

Il fenomeno dell'**inattività femminile** resta particolarmente evidente nel Mezzogiorno, dove in alcune regioni le donne inattive superano addirittura le occupate. Anche la qualità del lavoro continua a riflettere un quadro sbilanciato: nelle nuove assunzioni prevalgono per le donne contratti stagionali e intermittenti, mentre il **part-time** rimane un elemento cruciale che rappresenta una vera e propria "doppia debolezza". Circa la metà dei contratti a tempo indeterminato femminili sono part-time (contro il 22% degli uomini), e la differenza si accentua ulteriormente nei contratti a termine. Il ricorso al part-time è spesso involontario e raggiunge livelli doppi rispetto agli uomini, condizionando retribuzioni e prospettive di carriera.

In sintesi, il Report segnala una **crescita reale** dell'occupazione femminile ma nel contempo evidenzia la permanenza di gap di genere: le donne partecipano sempre più, soprattutto nelle fasce mature, ma rimangono ostacolate da carichi di cura non condivisi, persistenti squilibri territoriali e un'elevata concentrazione in lavori meno stabili e meno retribuiti. Si conferma ancora quindi la prevalenza del modello sociale del **second earner** nelle famiglie, con redditi più bassi e traiettorie lavorative discontinue. Tale modello genera trappole occupazionali e di reddito difficili da superare, soprattutto in contesti dove la cura familiare rimane quasi totalmente a carico delle donne.

Anche il recente *Rapporto CNEL-ISTAT*², ha registrato un quadro articolato della partecipazione femminile al mercato del lavoro italiano delineando un insieme di dinamiche che, pur in presenza di persistenti criticità, evidenziano alcuni elementi di progresso. Nel corso del 2024 si conferma una **crescita dell'occupazione femminile**, con un aumento del tasso di occupazione di 0,9 punti nel secondo trimestre e di 1,4 punti nel terzo trimestre, trainata soprattutto dalle **donne ultracinquantenni**, che rappresentano oltre il 71% dell'incremento complessivo delle occupate.

L'istruzione continua a rappresentare un fattore determinante per l'ampliamento delle opportunità professionali. Le donne in possesso di un titolo universitario presentano livelli occupazionali sensibilmente più elevati: il tasso di occupazione delle laureate risulta triplo rispetto a quello delle donne con licenza media. Il titolo di studio superiore contribuisce inoltre alla riduzione dei divari territoriali, poiché tra le laureate il differenziale Nord-Sud scende a 14,5 punti percentuali, contro i

² Rapporto CNEL-ISTAT (2025), "Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità"

25,9 punti osservati nelle donne con titolo d'istruzione medio-basso. Tutto ciò conferma il ruolo strategico dell'investimento formativo per la valorizzazione del capitale umano femminile.

Particolare rilievo assume anche il ricorso al part-time, che continua a rappresentare uno strumento cruciale di partecipazione, soprattutto per le madri: nel 2024, quasi una donna occupata su tre lavora a tempo parziale, un valore che raggiunge il 41% tra le madri 25-34enni, confermando che questa modalità contrattuale costituisce una leva essenziale — seppur spesso involontaria — per permettere alle donne di non uscire dal mercato del lavoro in presenza di carichi familiari intensi. Il Rapporto evidenzia come, in assenza di un'offerta adeguata di servizi alla famiglia, il part-time continui di fatto a supplire a carenze strutturali.

Accanto a questi segnali positivi, il Rapporto richiama l'attenzione sulla divergenza rispetto ai livelli occupazionali europei con un divario di 12–13 punti percentuali, e pone in rilievo alcune criticità del nostro mercato del lavoro femminile, come la qualità del lavoro, con quasi un quarto delle donne occupate in condizioni di vulnerabilità lavorativa, spesso legate a contratti instabili o a part-time involontario, con un'incidenza quasi doppia rispetto agli uomini.

Un altro nodo centrale evidenziato dal Rapporto è la persistente difficoltà delle madri nell'accedere e rimanere nel mercato del lavoro. Il tasso di occupazione femminile scende sensibilmente in presenza di figli piccoli e risulta fortemente condizionato dalla disponibilità di servizi per l'infanzia, ancora disomogenea a livello territoriale. I dati confermano infatti una maggiore partecipazione al lavoro laddove una più ampia offerta di nidi ove i tassi di occupazione delle madri superano il 70%, mentre nel Mezzogiorno restano attorno al 40%. Questo conferma l'importanza strategica di politiche strutturali di conciliazione, come anche sottolineato dagli stessi autori del Rapporto.

Infine, anche il più recente *Rendiconto di Genere 2025* dell'INPS³ offre un quadro ampio e articolato delle condizioni femminili nel Paese, mettendo in luce alcuni elementi di avanzamento, ma anche le criticità che continuano a caratterizzare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

La fotografia del mercato del lavoro mette in evidenza le criticità in relazione al genere: il 53,3% delle donne risulta occupato, contro il 71,1% degli uomini, e il 36,7% delle nuove assunzioni femminili avviene con contratti a tempo indeterminato. Sebbene la presenza femminile sia cresciuta in modo significativo in alcuni settori e si registri una partecipazione lavorativa più resiliente rispetto

³ Il Rendiconto viene presentato ogni anno a febbraio, [https://www.inps.it/it/it/1-istituto/organismi-istituzionali/consiglio-di-indirizzo-e-vigilanza-civ/eventi-e-pubblicazioni-del-civ/dettaglio-eventi-e-pubblicazioni-del-civ-page.eventi-e-pubblicazioni-del-civ.presentazione-del-rendiconto-di-genere-2025-\(24-febbraio-2026\).html](https://www.inps.it/it/it/1-istituto/organismi-istituzionali/consiglio-di-indirizzo-e-vigilanza-civ/eventi-e-pubblicazioni-del-civ/dettaglio-eventi-e-pubblicazioni-del-civ-page.eventi-e-pubblicazioni-del-civ.presentazione-del-rendiconto-di-genere-2025-(24-febbraio-2026).html)

al passato, le donne rimangono sovraesposte a condizioni professionali più fragili, sia per tipologia contrattuale, sia per riconoscimento salariale.

Anche nel Rapporto INPS si sottolinea l'importanza dell'ambito formativo: nel 2024 le donne hanno superato gli uomini in tutti i percorsi di studio, raggiungendo il 69,4% nelle lauree magistrali a ciclo unico. Questo primato formativo rappresenta un potenziale importante per il sistema economico italiano, poiché segnala competenze elevate e consolidate all'ingresso nel mondo del lavoro. Tuttavia, non c'è un'adeguata corrispondenza tra merito scolastico e risultati occupazionali.

Il **part-time** è un mezzo attraverso cui molte donne riescono a rimanere nel mercato del lavoro, evitando fuoriuscite forzate, ma è ancora poco utilizzato dagli uomini per un'equa distribuzione degli obblighi familiari.

Il report evidenzia, inoltre, come la mancanza di servizi per la prima infanzia continui a pesare in modo rilevante sulla partecipazione delle donne al lavoro. Nonostante alcuni progressi, solo tre regioni — Umbria, Emilia-Romagna e Valle d'Aosta — risultano vicine allo standard europeo dei 45 posti nido ogni 100 bambini. La conseguente pressione sulla gestione familiare si riflette anche nei dati sui congedi parentali: nel 2024 le donne hanno fruito di oltre 15,4 milioni di giornate, contro meno di 2,8 milioni degli uomini, confermando uno squilibrio nella distribuzione del lavoro di cura che incide direttamente sui percorsi professionali femminili.

Inoltre, il rapporto conferma il gap di genere pensionistico che vede in questo caso le donne più numerose tra i beneficiari, ma con prestazioni di importi inferiori, riflesso diretto di carriere più discontinue e stipendi più bassi.

Per consolidare i progressi appare fondamentale intervenire in modo strutturale su welfare, servizi di cura e qualità dell'occupazione.

2. LA CONFERENZA NAZIONALE E IL PIANO DI ATTIVITA'

Nello scenario precedentemente delineato, uno degli obiettivi prioritari dell'azione della Consigliera è la valorizzazione del ruolo ai vari livelli nazionale e territoriale, al fine di favorire una maggiore conoscenza delle potenzialità di questo organismo nella trattazione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo, anche alla luce dei prossimi cambiamenti annunciati, accanto alle altre istituzioni che hanno il compito di contribuire alla realizzazione delle pari opportunità.

Data la peculiare struttura di questo organismo di parità, il metodo di lavoro si basa sul confronto, sulla condivisione e sulla elaborazione collettiva all'interno della Conferenza Nazionale delle

Consigliere di Parità, prevista dall'art. 19 del d. lgs n. 198/2006, il cui compito è proprio quello di condividere esperienze e buone prassi con l'obiettivo rafforzare la funzionalità del ruolo.

I compiti e funzioni delle Consigliere di Parità, sia a livello territoriale che nazionale, sono quelle descritte all'art. 15 del Codice e fanno riferimento sia ad un'attività antidiscriminatoria in senso stretto, sia ad un'attività di tipo più promozionale caratterizzata da iniziative di vario genere, che hanno come obiettivo la sensibilizzazione dell'utenza sui temi delle pari opportunità. In questa cornice sono importantissime le interazioni che la Consigliera di Parità riesce ad instaurare con le altre istituzioni sia nei territori che a livello nazionale, fondamentali per lo svolgimento del ruolo e per il lavoro in rete.

Come detto, la Conferenza Nazionale è prevista dall'art. 19 del Codice e comprende tutte le Consigliere territoriali. Il confronto al suo interno rappresenta la modalità con cui l'organismo può rafforzare le proprie funzioni e accrescere l'efficacia delle proprie azioni, attraverso lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. Per la sua capillare diffusione sul territorio la figura della Consigliera di Parità può essere considerata rappresentativa di una molteplicità di differenti situazioni e di modalità risolutive dei problemi affrontati che possono offrire spunti interessanti di riflessione e buone pratiche.

Nelle riunioni della Conferenza Nazionale sono sempre coinvolti i vertici della struttura ministeriale nella quale è incardinata la Consigliera Nazionale di Parità e cioè il Capo Dipartimento per le politiche del lavoro previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, il Direttore Generale per i rapporti di lavoro e le relazioni industriali, e la Dirigente della Divisione V della Direzione Generale citata. In relazione alle tematiche trattate sono coinvolti altri partner istituzionali come l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, l'INAPP e l'INPS.

In particolare, hanno partecipato alla Conferenza Nazionale del 15 ottobre 2025 la Ministra del lavoro e politiche sociali Marina Elvira Calderone e la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, Maria Eugenia Roccella.

Prima di elencare le principali risultanze degli incontri dell'annualità in oggetto, si fa presente che un tema ricorrente è quello della problematica relativa alla scarsità di risorse che gli enti, malgrado anche gli impegni presi in sede di Conferenza Unificata, mettono a disposizione delle Consigliere.

Fino all'anno 2015 l'art. 18 del Codice Pari Opportunità prevedeva un Fondo nazionale per le attività delle Consigliere di Parità destinato a finanziare le attività di tutte le Consigliere (nazionale, regionali e provinciali) comprese le spese relative alle loro iniziative, i compensi di eventuali esperti, le spese relative alle azioni in giudizio, al pagamento di compensi per indennità, rimborsi e per la

remunerazione dei permessi loro spettanti, nonché per il funzionamento e le attività della rete (oggi Conferenza Nazionale delle Consiglieri) e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni predisposte con gli enti territoriali per l'organizzazione e il funzionamento degli uffici delle Consiglieri stesse.

Come noto, a seguito della riforma operata con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, art. 35 comma 1, sugli artt. 17 e 18 del Codice citato, l'impegno finanziario a sostegno delle attività delle Consiglieri Regionali, delle Città Metropolitane e aree vaste, è stata posta a carico degli enti di appartenenza. A seguito di questa riforma, il Ministero del lavoro ha inviato a tutti gli enti locali una prima Circolare esplicativa prot. n. 3332 del 22.2.2016 sull'applicazione del citato decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

In particolare, il Fondo Nazionale è stato sostituito con un Fondo destinato a finanziare esclusivamente le spese relative alle attività della Consiglieri Nazionale di Parità, comprese le spese per le missioni e le spese relative al pagamento delle indennità, dei rimborsi e dei permessi. Inoltre, per quanto riguarda le consiglieri territoriali, è stata prevista la possibilità per l'ente territoriale che ha proceduto alla designazione di attribuire, a proprio carico, un'indennità mensile, differenziata tra effettiva e supplente, sulla base di criteri determinati dalla Conferenza Unificata, l'organismo previsto dal decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 che riunisce in un'unica sede istituzionale, la Conferenza Stato-Regioni e la Conferenza Stato-Città ed Autonomie locali.

Questo impegno richiesto ha risentito in modo negativo del passaggio dalle Province alle Aree Vaste e Aree Metropolitane operato dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, che hanno comunque mantenuto i fondi residui dell'ex Fondo Nazionale con vincolo di destinazione, come previsto dalla nota circolare del Ministero del lavoro prot. 9179 del 13 maggio 2016 a tutti gli enti locali riportante la circolare del MEF su detto vincolo.

Tale passaggio ha determinato, in alcuni casi, il mancato utilizzo dei fondi nazionali residui, di cui sopra, derivanti dalle annualità nazionali precedenti, a volte giacenti inutilizzati nel bilancio del nuovo ente.

Inoltre, la Conferenza Unificata interviene ogni due anni con una delibera che stabilisce l'entità dell'indennità delle Consiglieri, secondo parametri che però non risultano adeguati alla complessità della loro attività, soprattutto per quanto riguarda le Consiglieri provinciali.

L'ultima deliberazione, adottata il 6 novembre 2025 (delibera n. 151/CU), ha riconfermato anche per il biennio 2024-2025 l'indennità mensile da corrispondere alle Consiglieri di Parità, nella misura che va da un massimo di 780 euro lordi a un minimo di euro 390 lordi per le Consiglieri regionali effettive

(da 390 a 195 euro lordi per le supplenti) e di 68 euro lordi per le provinciali effettive (34 per le supplenti), elevabile in quest'ultimo caso fino ad un massimo del quintuplo. L'entità degli importi, da considerarsi come importi lordi, appare con ogni evidenza non commisurata alle competenze richieste e ai compiti che le Consigliere sono chiamate a svolgere. Si segnala, inoltre, che non tutti gli enti locali, mettono a disposizione risorse per il finanziamento di attività o spese necessarie per intervenire in giudizio nei casi di discriminazione, dovendo far rientrare tutto questo nelle proprie disponibilità finanziarie e nel rispetto dei vincoli di bilancio.

Da una ricognizione effettuata nel 2024 presso gli enti territoriali, è risultato che molti enti stanno ancora utilizzando i residui, esprimendo però preoccupazione il futuro, mentre altri destinano somme del tutto marginali per l'attività o rimborsi spese, in alcuni casi non viene corrisposta l'indennità prevista in sede di Conferenza Unificata. Pochissimi enti territoriali mettono a disposizione fondi per spese legali. La rete delle consigliere ha, inoltre, segnalato in alcuni casi la mancata corresponsione delle indennità e l'emissione di avvisi pubblici per il reclutamento delle Consigliere da parte degli enti a titolo gratuito.

Infine, in sede di Conferenza Unificata ANCI e UPI hanno ribadito in più occasioni la necessità di ricostituire un Fondo nazionale.

Come possiamo vedere, il supporto fornito dagli enti è variabile da territorio a territorio con esempi più e meno virtuosi e con evidente riflesso sulla tutela che i lavoratori dovrebbero poter attivare, disattendendo la portata della tutela prevista dal Codice.

Anche a livello nazionale la situazione delle risorse presenta molte criticità, poiché il fondo dedicato, che comprende le somme per le attività, per il rimborso delle indennità e per le missioni, ha un ammontare esiguo. Questi limiti furono il risultato dell'applicazione a suo tempo della normativa sulla spending review, il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni nella legge 30 luglio 2010 n. 122.

Le Consigliere Nazionali hanno fin da subito cercato di sensibilizzare gli uffici competenti sulla situazione, rappresentando ai vertici amministrativi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali la necessità di reperire ulteriori risorse da destinare alle attività e all'assolvimento anche dei nuovi compiti attribuiti dalla legge, cui corrispondono nuove responsabilità.

Fondi aggiuntivi hanno permesso la realizzazione come attività progettuale di tre eventi sui territori dal titolo "L'Italia in chiave di genere" eventi che si sono svolti nel dicembre 2025 a Matera, Milano e Lecce.

Nel corso del 2025 sono state convocate n. 5 Conferenze nazionali, di cui si riportano sinteticamente i principali esiti.

25 marzo 2025

In questa prima sessione le Consigliere Nazionali hanno condiviso con la Conferenza Nazionale un aggiornamento del Piano annuale delle azioni della rete delle consigliere di parità, già presentato alla Conferenza lo scorso ottobre 2024, in cui sono illustrate per Obiettivi e Azioni le attività di comune interesse da realizzare nel corso del 2025. Questa è stata anche la prima sessione dell'anno con la partecipazione dell'Ispettorato del Lavoro ed è stata l'occasione per proporre su istanze provenienti anche dalla Conferenza alcune integrazioni da apportare al Protocollo d'Intesa con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Tali integrazioni riguardano sostanzialmente la formazione in materia antidiscriminatoria e il riconoscimento di un carattere d'urgenza alle istanze provenienti dalle Consigliere territoriali nei confronti degli Ispettorati locali, in caso di diritti di tutela della disabilità di minore, di donne e maternità, superando anche in questi casi il criterio cronologico previsto dalla normativa anticorruzione delle ispezioni. Il Protocollo Nazionale sarà poi modificato nel maggio 2025.

Alla luce della mancanza di risorse è emersa anche la problematica relativa al costo della difesa in giudizio delle vittime di comportamenti discriminatori.

14 maggio 2025

La sessione è stata dedicata alla presentazione dei risultati dell'analisi sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art. 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in collaborazione con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con il quale si è poi proceduto alla sottoscrizione del nuovo Protocollo d'Intesa con la Consigliera Nazionale che recepisce gli orientamenti di cui sopra

Inoltre, sono stati presentati alla rete delle Consigliere anche i risultati della consueta analisi effettuata a livello nazionale sull'attività delle Consigliere territoriali, con focus sulle discriminazioni trattate dai territori, nonché la relazione delle stesse Consigliere Nazionali, effettiva e supplente, che la presentano congiuntamente.

Infine, nella sessione sono stati forniti anche i primi dati sulle aziende certificate in Italia, grazie alla collaborazione con il Dipartimento Pari Opportunità: tale elenco rappresenta il punto di partenza per le Consigliere di Parità territoriali per effettuare riscontri rispetto alla documentazione che a loro pervengono dalle aziende, per l'attività di controllo ai sensi del citato decreto del 29 aprile 2022.

15 luglio 2025

In questa sessione le consigliere nazionali effettiva e supplente hanno condiviso con la Conferenza la proposta di implementare un questionario anonimo informatico sulle molestie nei luoghi di lavoro che potrebbe fornire informazioni utili dal punto di vista della conoscenza del fenomeno nonché far conoscere ulteriormente il ruolo delle Consigliere di Parità. Il questionario è stato elaborato e proposto dalla Consigliera regionale della Liguria. Inoltre, per quanto riguarda i controlli che le Consigliere sono tenute ad effettuare sul fronte della certificazione di genere ai sensi del decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022, si è proposto di elaborare un modello unico di informativa annuale da diffondere alle aziende certificate per il loro inoltro alle Consigliere di Parità ai sensi della normativa citata. Nella Conferenza, inoltre, è emersa la necessità di una stretta collaborazione tra i livelli regionali e provinciali per assicurare un'azione coordinata ed efficace.

15 ottobre 2025

Questa sessione è stata di particolare rilevanza in quanto le Consigliere Nazionali effettiva e supplente hanno presentato alla Conferenza i contenuti della prima Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della normativa in materia di parità e pari opportunità nel lavoro prevista dall'art. 20 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, trasmessa al Parlamento nel giugno 2025. In questa occasione, la sessione si è svolta alla presenza delle due Ministre di riferimento, la Ministra del lavoro e politiche sociali Calderone e la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, Roccella nonché dell'On. Gribaudo, la deputata firmataria della legge 5 novembre 2021, n. 162. Questo provvedimento, modificando l'art. 20 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ha posto l'onere di presentare tale rapporto in capo alle Consigliere Nazionali di Parità.

La redazione di questo importante documento è stata realizzata grazie ad un'ampia attività di raccolta e analisi di dati, provenienti da diverse fonti istituzionali e ha rappresentato un vero importante traguardo nello studio e nella conoscenza delle problematiche e dei meccanismi che caratterizzano il mercato del lavoro femminile.

26 novembre 2025

In quest'ultimo appuntamento dell'anno, le Consigliere nazionali hanno valutato come best practice il modello del questionario sulla violenza presentato nella richiamata sessione di luglio dalla Consigliera di Parità della Regione Liguria.

5 marzo 2026:

In questa data la Conferenza è stata convocata con il seguente ordine del giorno:

1. Piano attività della rete delle consigliere di parità 2026
2. Esiti mappature risorse consigliere sul territorio
3. Varie ed eventuali.

Hanno partecipato il dott. Formicola Vice Capo di gabinetto del Ministero del lavoro e la dottoressa Condemni Direttore generale del Ministero del lavoro.

Durante la conferenza si è discusso anche dello schema di decreto sul nuovo organismo di parità.

3. ATTIVITA' ANTIDISCRIMINATORIA

3.1. Analisi e dati provenienti dal territorio

Come previsto dall'art. 15, comma 7 del Codice, la Consigliera Nazionale di Parità elabora la sua relazione annuale anche sulla base dei rapporti delle Consigliere territoriali che, entro il 31 dicembre di ogni anno, devono presentare sull'attività da loro svolta (art.15, co.6, d.lgs.198/06).

Tale adempimento costituisce un'importante fonte di informazioni e dati sulle caratteristiche del fenomeno discriminatorio relazionato con il genere nel luogo di lavoro e sulla sua distribuzione nell'intero territorio nazionale. Questi dati sono anche di interesse da parte di organizzazioni internazionali, come noto sempre molto attente all'informazione statistica.

Pur non essendo infatti una fonte statistica in senso stretto, tuttavia tali informazioni si possono considerare di un certo interesse in quanto forniscono comunque una descrizione reale di un fenomeno difficile da rilevare.

Per semplificare al massimo l'adempimento del suddetto obbligo, e permettere uno studio dei risultati dell'attività di territori diversi, necessario anche per la redazione della presente Relazione ai sensi dell'art. 15, comma 7 del Codice Pari Opportunità citato, l'ufficio nazionale ha realizzato una serie di schede di raccolta dati, validate dalla Conferenza Nazionale ed utilizzate dalla rete delle Consigliere già a partire dall'anno 2016. L'utilizzo di questo schema da un lato semplifica la rendicontazione delle Consigliere di Parità territoriali circa l'attività svolta, dall'altro permette di raccogliere i dati in maniera uniforme, consentendo così di redigere un rapporto di sintesi che restituisca una fotografia dell'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro sul territorio.

È prassi ormai consolidata che le discriminazioni individuali vengano trattate dalle Consigliere provinciali, mentre quelle collettive per legge sono di competenza della Consigliera di Parità regionale o nazionale, anche se le Consigliere regionali possono trattare comunque casi individuali (art. 37).

La presente Relazione, quindi, comprende l'analisi dei dati relativi alle discriminazioni di genere sul lavoro, individuali e collettive, contenuti nei rapporti delle Consigliere di Parità territoriali relativi all'anno 2024, di cui si fornisce una breve sintesi, rinviando all'allegato n. 1 le tavole nel dettaglio.

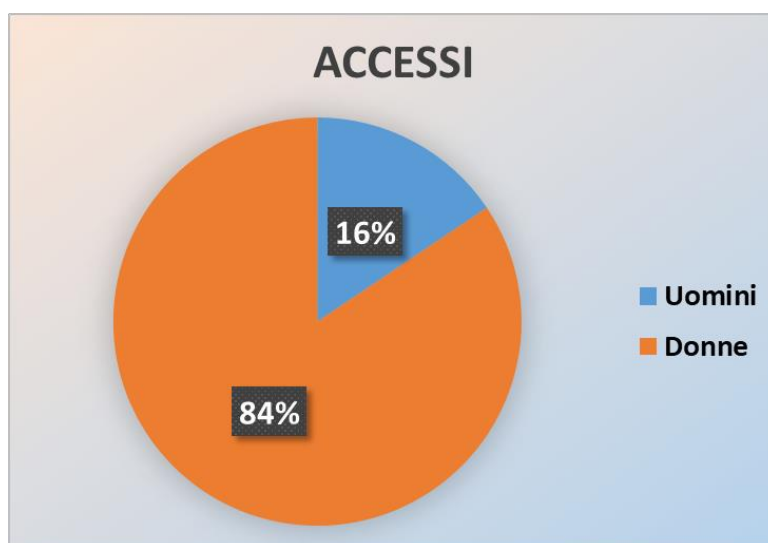
Dato di partenza, dunque, sono i rapporti pervenuti all'Ufficio: nel 2024 **riguarda 89 dei 95 rapporti pervenuti**, in quanto 6 rapporti contengono dati che non sono stati elaborati dalle consigliere secondo gli standard individuati nelle schede di sintesi, e quindi non risultano confrontabili. Il totale dei rapporti da considerare è calcolato considerandone uno per ciascuna regione/provincia, e sottraendo a tale numero quello riferito a regioni/province in cui la carica era vacante nel periodo di riferimento della relazione (tra regionali e provinciali il numero complessivo dei rapporti dovrebbe essere di 125, considerando solo le effettive).

Questa discrepanza si registra in misura diversa ogni anno, ed è dovuta principalmente al turn-over che caratterizza il ruolo delle Consigliere, il cui mandato, come già detto, ha una durata di 4 anni.

Partendo dall'analisi delle discriminazioni individuali, il primo dato che le schede permettono di rilevare è il numero di utenti che, nell'anno di riferimento del rapporto, si sono rivolti alle Consigliere.

Nel corso del 2024 sono stati **1.976**, in calo di 404 unità rispetto all'anno precedente con le segnalazioni che continuano a provenire nella stragrande maggioranza da donne (nell'84% dei casi) rispetto alle denunce degli uomini (16%) che però risultano in aumento di tre punti percentuali rispetto al 2023.

Grafico n. 1 Totale accessi presso gli uffici delle consigliere di parità per genere - 2024



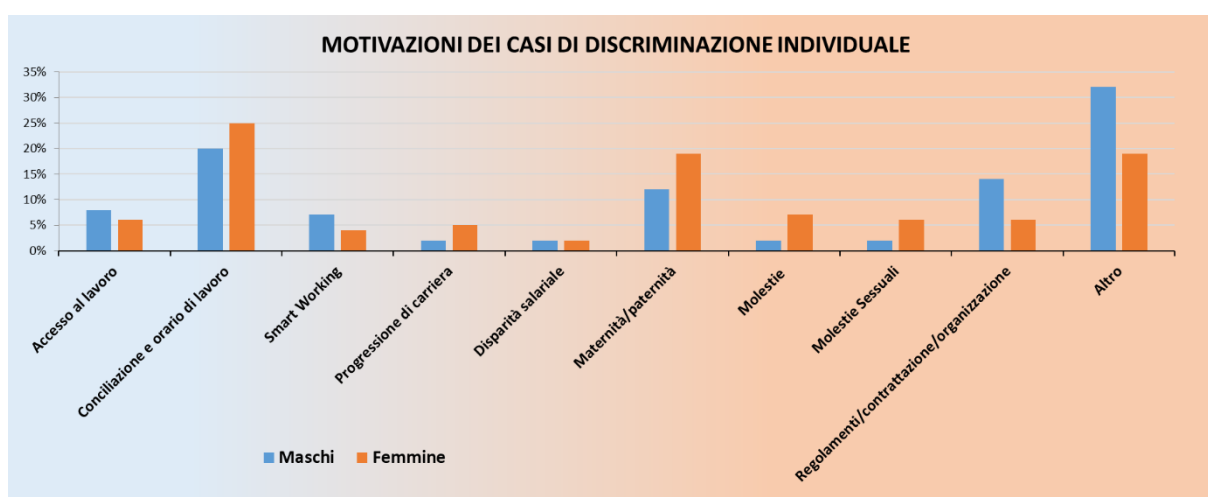
Fonte: rapporti annuali CdP, elaborazione propria

Diminuisce di quattro punti percentuali, rispetto all'anno precedente, anche il numero dei casi di discriminazioni di genere sul lavoro presi in carico dalle consigliere che nel 2024 sono stati 744.

Resta invece molto simile a quello rilevato nel 2023 il dato disaggregato per genere dei casi presi in carico nel corso del 2024, con l'88% delle discriminazioni che ha riguardato lavoratrici donne, rispetto all'87% dell'anno precedente.

Per quanto riguarda le motivazioni dei casi di discriminazione di genere sul lavoro presi in carico dalle Consigliere, i temi legati alla conciliazione si confermano ancora una volta come le principali cause di discriminazione, superate solo al centro da quelle relative a problematiche connesse a maternità/paternità. Al Sud si confermano diffuse anche le discriminazioni connesse all'accesso al lavoro, che nel 2023 erano state predominanti.

Grafico n. 2 Motivazioni casi discriminazione individuale per genere - 2024



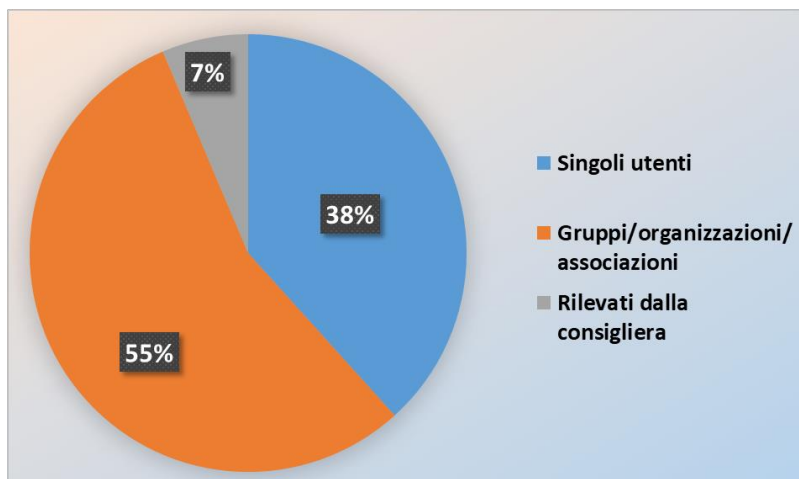
Fonte: rapporti annuali CdP, elaborazione propria

Anche nel 2024 la maggioranza dei casi presi in carico sono conclusi nell'arco dello stesso anno ed hanno avuto esito favorevole alla lavoratrice o al lavoratore nella stessa percentuale del 2023 (91% dei casi). Come sempre, la maggioranza dei casi si è conclusa con la mediazione delle Consigliere che, peraltro, è stata favorevole alla lavoratrice o al lavoratore nel 90% dei casi. I ricorsi in giudizio sono stati assolutamente residuali, mentre risultano in diminuzione anche le conciliazioni stragiudiziali. Di contro aumentano considerevolmente le archiviazioni (+7% al Nord, +10% al Centro e + 8% al Sud rispetto al 2023).

Per quanto riguarda le segnalazioni di casi di discriminazioni collettive, nel 2024 si registra un forte

calo. Sono state, infatti, solo 47 rispetto alle 252 del 2023, le segnalazioni che sono pervenute soprattutto da gruppi (+24% rispetto alla precedente rilevazione), a discapito di quelle provenienti da singoli utenti, dato che i casi rilevati d'ufficio dalle consigliere regionali restano sostanzialmente stabili.

Grafico n. 3 Totale accessi discriminazioni collettive – 2024

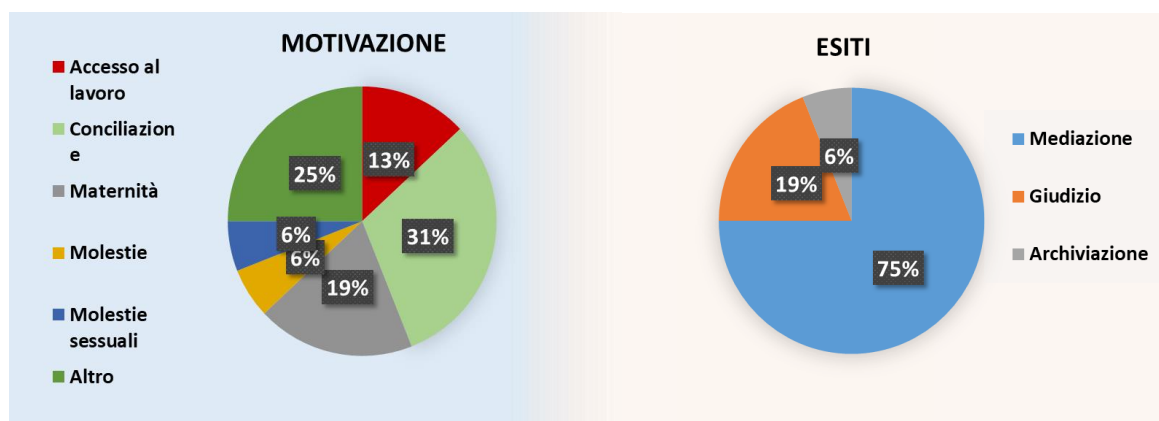


Fonte: rapporti annuali CdP, elaborazione propria

I casi di discriminazioni collettive sono stati presi in carico quasi tutti dalle Consigliere del Nord (sono stati 16 in totale, rispetto ai 214 della precedente rilevazione, e solo un caso è stato preso in carico dalle consigliere del Centro e uno al Sud), hanno riguardato esclusivamente donne ed hanno avuto come motivazione principale problemi di conciliazione vita lavoro.

Come per la precedente rilevazione, la stragrande maggioranza delle discriminazioni collettive prese in carico dalle Consigliere nel 2024 si sono concluse con la mediazione ed hanno avuto esito sempre favorevole alle lavoratrici, così come i pochi ricorsi in giudizio.

Grafico n. 4 – Motivazioni casi discriminazioni collettive per genere – 2024



Fonte: rapporti annuali CdP, elaborazione propria

Come già detto, tale analisi è stata condivisa con la rete nella Conferenza Nazionale del 14 maggio 2025.

3.2. Analisi e dati a livello nazionale

L'attività discriminatoria a livello nazionale si differenzia da quella delle Consigliere locali per quanto riguarda l'ampiezza del fenomeno oggetto di studio: le Consigliere Nazionali al pari di quelle Regionali hanno infatti come oggetto dell'attività le discriminazioni di carattere collettivo, ovvero, ai sensi dell'art. 37 del Codice quando, a seconda della rilevanza nazionale o regionale del caso, sia rilevata *“l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al d. lgs. n. 252/2005, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni”*.

Prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4 del medesimo articolo, le Consigliere *“possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale”*.

Nel corso del 2025 sono pervenuti all'ufficio della Consigliera Nazionale 29 segnalazioni. Di queste, 20 sono casi individuali, per i quali vi è stata comunque un'istruttoria, un dirottamento o un interpello alle consigliere locali; 1 istanza è un quesito proveniente da una Consigliera locale; 8 istanze non sono di competenza ma hanno comportato comunque un'istruttoria.

3.3. Criticità

Come noto, l'attività antidiscriminatoria rappresenta il cuore della funzione delle Consigliere di Parità. Al tempo stesso però questa funzione è quella che maggiormente risente della cronica carenza di fondi delle Consigliere.

In primo luogo, si ricorda che l'ambito di azione è quello delineato dagli artt. 25 e 26 del Codice che forniscono la definizione di discriminazione, diretta e indiretta, definizione venuta ampliandosi nel tempo.

Per quanto riguarda l'art. 25, è intervenuto di recente l'art. 2 della citata legge n. 162/2021, recante *“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”* che ha ampliato la nozione di discriminazione diretta e indiretta.

Il divieto di discriminazione diretta è stato, infatti, esteso ai candidati e alle candidate in fase di selezione del personale, mentre nella nozione di discriminazione indiretta sono state incluse anche le prassi organizzative pregiudizievoli per le progressioni di carriera, in genere di più difficile individuazione. Inoltre, è stata rafforzata la tutela rispetto alle discriminazioni legate alla gravidanza e alla fruizione dei diritti relativi alla maternità/paternità, con l'introduzione del comma 2-bis all'articolo 25 del Codice.

Per quanto riguarda l'art. 26, invece, che già recepiva il contenuto della Direttiva 2006/54/CE, equiparando le molestie a discriminazione, fornendo una definizione di comportamento che costituisce molestia e molestia di natura sessuale sul luogo di lavoro, la legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, comma 218, lett. a) e b) aveva operato un ampliamento apportando importanti integrazioni al comma 3 e con l'introduzione dei commi 3-bis e 3-ter.

Nel primo caso, (integrazione al comma 3), la nullità degli atti, patti o provvedimenti riguardanti il rapporto di lavoro adottati in seguito al rifiuto della vittima di sottostare ai comportamenti molesti o come una reazione ad un reclamo volto ad ottenere il rispetto della parità di trattamento sono esplicitamente applicati ai casi di molestie e molestie sessuali.

Nel secondo caso, (aggiunta dei commi 3-bis e 3-ter) vengono dichiarate nulli e quindi non produttivi di effetti giuridici tutti gli atti concernenti il rapporto di lavoro che incidono negativamente sulla lavoratrice o sul lavoratore a causa della denuncia, sia nell'organizzazione del lavoro che nelle condizioni di lavoro, compreso il licenziamento (c.d. atti ritorsivi).

Il datore di lavoro ha inoltre una responsabilità nel creare un ambiente di lavoro sicuro ed è attivamente coinvolto per prevenire questo tipo di fenomeni (anche attraverso l'adozione di un codice di autoregolamentazione e corsi di formazione del personale sulla tematica), attraverso l'espresso richiamo all'art. 2087 c.c. Come già ricordato, quest'ultima disposizione è stata di recente rafforzata attraverso la modifica all'art. 15 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, rendendo obbligatorio per il datore di lavoro considerare la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori nei documenti di valutazione del rischio (DVR). In tal modo, si amplia il perimetro della prevenzione, anche in maggior coerenza con la Convenzione OIL 190/2019.

L'ampliamento di tali diritti ha comportato nel tempo un aumento della casistica trattata, e comprende tutti i settori delle attività economiche.

La tutela verso le discriminazioni di genere sul lavoro viene regolamentata nel Libro III – Capo III del Codice Pari Opportunità, ove le funzioni di tutela del principio di non discriminazione di genere vengono definite negli articoli dal 36 al 41-bis, mentre procedure in particolare sono previste dagli artt. 36 e 37 e 38 del Codice Pari Opportunità.

A fronte di tali condizioni, sembra opportuno ricordare che l'attività di consulenza delle Consigliere di Parità avviene a titolo gratuito, offrendo in tal caso un servizio di pubblica utilità per la tutela di un principio affermato e tutelato nel nostro ordinamento giuridico con una presenza capillare sul territorio, che ne fa peraltro un organismo di parità peculiare rispetto al panorama europeo e di grande prossimità all'utenza.

L'ordinamento, quindi, attribuisce alle Consigliere un potere di intervento pieno, riconoscendo loro nell'esercizio di tali funzioni, il ruolo di pubblici ufficiali con il conseguente obbligo di segnalare all'Autorità giudiziaria i reati di cui vengono a conoscenza (art. 13, comma 2, d. lgs. citato), e una precisa competenza a realizzare la tutela sia a livello stragiudiziale che in sede processuale.

Nel primo caso il riferimento è all'art. 410 del Codice civile che si conclude presso la Commissione provinciale dell'Ispettorato del lavoro o in sede sindacale, con la redazione di un verbale che su istanza di parte viene dichiarato esecutivo con decreto del giudice.

Nel secondo caso, ovvero qualora la conciliazione abbia avuto esito negativo o le parti decidano in tal senso, la Consigliera può proporre ricorso per azione diretta su delega o interviene *ad adiuvandum*; in tal caso il processo si concluderà con la sentenza del giudice.

Come già ampiamente illustrato, questa attività è stata ed è ancora da anni fortemente compromessa dalla mancanza di fondi appositi, specialmente dal 2015, quando il citato decreto legislativo n. 151/2015, abolendo il Fondo Nazionale per l'attività delle Consigliere di Parità, le ha poste a carico delle finanze degli enti locali.

Tutto ciò ha fatto sì che l'attività di tutela avvenga soprattutto attraverso prassi conciliative, lasciando l'intervento giudiziale ai pochi casi in cui ciò sia possibile, creando però una disomogeneità nella possibilità di tutela per i lavoratori e lavoratrici che subiscono una discriminazione di genere sul lavoro.

La difficoltà di agire in giudizio per mancanza di fondi rappresenta una situazione che in qualche modo condiziona l'accesso alla giustizia, a fronte di un obbligo sancito anche costituzionalmente

sulla garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali (art. 117, co. 1, lett. m della Costituzione).

Tale condizionamento, inoltre, incide sull'adempimento del mandato delle Consigliere di Parità, potendosi verificare la possibilità di essere loro malgrado inadempienti rispetto alla possibilità di andare in giudizio.

Come già evidenziato, anche a livello nazionale l'assenza di fondi da destinare specificatamente all'attività antidiscriminatoria costituisce un pesante limite all'espletamento del mandato.

Pertanto, la sensibilizzazione delle istituzioni in particolar modo sulla necessità di rialimentare sia il Fondo Nazionale per le Consigliere sia nazionale che territoriali, risulta fondamentale anche per permettere di affrontare i casi in giudizio.

A completamento della descrizione dedicata a questa attività, si riportano alcune sentenze che dimostrano l'impegno e la professionalità profuse dalle Consigliere nello svolgimento di questa delicata attività, avvenute durante il 2024 e il 2025:

- ✓ Consigliera regionale per l'Emilia-Romagna, Tribunale di Bologna Ordinanza 26/3/2024: il Tribunale ha ritenuto discriminatorio un bando in cui un ente pubblico ha penalizzato il lavoro part-time ai fini dell'attribuzione di una progressione economica, determinando una discriminazione indiretta di genere;
- ✓ Consigliera di Parità per la Città Metropolitana di Roma, Tribunale di Roma, in Corte d'Appello sentenza n. 475/2024 ha rilevato il carattere discriminatorio della condotta attuata dall'azienda in fase di assunzione di alcune lavoratrici (mancata selezione e successiva assunzione delle ricorrenti a causa dello stato di gravidanza).
- ✓ Consigliera provinciale parità Rimini, Tribunale di Bologna - Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza n. 231/2024, condanna definitiva a carico dell'autore delle molestie anche a carattere sessuale nei confronti di una collega di lavoro.
- ✓ Consigliera regionale di Parità della Regione Toscana, Corte di Appello di Firenze, Sezione Lavoro (2025) ha confermato che imporre un orario di lavoro rigido con lunga pausa pranzo costituisce una discriminazione indiretta nei confronti di lavoratori con carichi di cura.
- ✓ Consigliera di parità della Città Metropolitana di Roma, Tribunale di Roma – Sezione Lavoro – R.G. 35093/2024 segnala l'esito di un Reclamo conclusosi con accordo tra le parti in corso di causa relativo alla concessione di turni compatibili con il ruolo di caregiver come lavoratrice madre di quattro figli, di cui tre minori disabili.

- ✓ Consigliera di parità della Città Metropolitana di Roma, Tribunale di Roma – Sezione Lavoro R.G. 30115/2023, segnala l’esito negativo di una causa per ripetute molestie di genere, di cui alcune a carattere sessuale, subite da una lavoratrice da colleghi di lavoro.
- ✓ Consigliera regionale di parità Regione Emilia-Romagna Pronuncia della Corte d’Appello di Bologna 46/2025 con cui si sancisce la condanna definitiva verso il datore di lavoro al risarcimento nei confronti di due aspiranti attrici che hanno subito atti di molestie e violenza sessuali, mentre partecipavano ad un corso “di alta formazione” di teatro, riconoscendo quindi la più ampia portata della Convenzione OIL 190/2019.

4. CONVALIDE DIMISSIONI

L’art. 54 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii (Testo unico maternità) sancisce il divieto di licenziamento per le lavoratrici dal periodo di inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, prevedendo altresì al comma 8 una sanzione amministrativa da euro 1.032 a 2.582 in caso di inosservanza di tali disposizioni.

L’art. 55 dello stesso provvedimento, prevede che qualora in tale periodo di vigenza del divieto di licenziamento e fino a tre anni di vita del bambino si verifichi il caso di dimissioni volontarie della lavoratrice/tore o di risoluzioni consensuali, tali atti devono essere convalidati dai servizi ispettivi del Ministero del Lavoro competenti per territorio, pena l’inefficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

La convalida ha lo scopo di verificare la genuinità del consenso della lavoratrice/tore e quindi l’assenza di situazioni critiche che potrebbero aver generato una pressione alla formazione di detto consenso, al fine di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco. Inoltre, in tale sede, i lavoratori vengono informati sui propri diritti e vengono acquisite una serie di informazioni utili per l’analisi del fenomeno e per una più proficua programmazione dell’attività di vigilanza.

Questa attività è da tempo condivisa tra Ispettorato Nazionale del Lavoro e Consigliera di Parità Nazionale oltre che a tutti i livelli territoriali, ciascuno nell’ambito delle proprie competenze.

La reciproca collaborazione sulla gestione dei casi di discriminazione e anche sulla possibilità di consultare la banca dati degli Ispettorati del lavoro sono oggetto di un Protocollo d’Intesa. Come ricordato sopra, un nuovo Protocollo con l’Ispettorato Nazionale è stato siglato il 14 maggio 2025. Nel Protocollo d’Intesa è previsto, tra l’altro, che i dati sulle convalide delle dimissioni devono essere presentati congiuntamente dall’Ispettorato Nazionale, la Consigliera Nazionale di Parità, e la Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità.

I dati relativi alla convalida sono raccolti attraverso un modulo di rilevazione, che è stato predisposto dal Servizio Ispettivo del Ministero in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità, attraverso cui vengono rilevate al momento dell'intervista ulteriori informazioni che permettono di avere una maggiore conoscenza delle possibili motivazioni e fattori socioeconomici che influenzano la decisione di lasciare il lavoro.

Particolare attenzione è stata dedicata alla disaggregazione dei dati “per genere”, alla situazione familiare (n. ed età dei figli), mentre si prevede una più specifica motivazione della mancata convalida, ossia quando emerge un elemento che rimette in discussione la volontà del soggetto a dimettersi. Si tratta di un'attività comunque realizzata nel passato ma che si è consolidata nonché informatizzata, in quanto la rilevazione avviene ora esclusivamente in modalità telematica su Piattaforma dell'Ispettorato, modalità imposta a suo tempo dall'art. 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015.

Sulla base dei dati pervenuti dalle sue sedi territoriali, il Servizio Ispettivo redige ogni anno una relazione sulle dimissioni delle lavoratrici madri. I dati sono riferiti all'anno precedente a quello in cui avviene la presentazione del documento. Questi dati sono una fonte certa di valutazione delle ragioni che spingono le donne a presentare le dimissioni dopo la nascita del primo figlio e che, spesso, significa l'allontanamento definitivo dal posto di lavoro da parte della donna, uno dei problemi principali del nostro mercato del lavoro.

L'ultima analisi disponibile è quella relativa al periodo 2023-2024⁴.

Nel complesso, il numero dei provvedimenti resta molto elevato: oltre 62 mila nel 2023 e poco più di 60 mila nel 2024. Anche quest'anno si conferma una dinamica ormai strutturale: la grande maggioranza delle convalide riguarda donne, che rappresentano circa il 70% del totale.

La quasi totalità dei provvedimenti si riferisce a dimissioni volontarie, mentre le dimissioni per giusta causa e le risoluzioni consensuali restano una quota marginale. Questo suggerisce che il fenomeno non è legato principalmente a conflitti o condizioni patologiche, ma piuttosto a scelte – spesso forzate – connesse alle condizioni di vita e di lavoro delle famiglie con figli piccoli.

Dal punto di vista anagrafico, i genitori che lasciano il lavoro appartengono in larga parte alla fascia 29-44 anni, l'età centrale della maternità e della paternità. Anche nel 2024 oltre la metà delle convalide riguarda famiglie con un solo figlio, mentre quasi una convalida su due riguarda bambini

⁴ <https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/relazioni-annuali-sulle-convalide-delle-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-delle-lavoratrici-madri-e-dei-lavoratori-padri/>

con meno di un anno. Questo conferma che il primo anno di vita è il momento più critico per mantenere l'occupazione, soprattutto per le madri.

Guardando alla cittadinanza, la maggior parte delle convalide continua a riguardare genitori italiani, ma aumentano quelle relative a genitori provenienti da Paesi extra-UE, segno di una componente demografica ormai significativa all'interno del mercato del lavoro italiano.

Per quanto riguarda la posizione lavorativa, le dimissioni si concentrano soprattutto tra impiegati e operai, che rappresentano oltre il 90% dei casi. Le donne risultano soprattutto impiegate, mentre gli uomini sono maggiormente presenti nelle qualifiche operaie. Anche l'anzianità di servizio rivela uno schema ricorrente: la maggior parte delle dimissioni riguarda rapporti di lavoro piuttosto recenti, spesso inferiori ai tre anni.

Il settore economico in cui avvengono più dimissioni è quello dei servizi, che raccoglie circa il 70% dei provvedimenti, seguito dall'industria e a distanza dall'edilizia e dall'agricoltura. La forte presenza femminile nel terziario si riflette anche nelle convalide, mentre settori come edilizia e manifatturiero presentano un'incidenza più maschile. In ambiti come sanità, istruzione e servizi alla persona, la quota femminile supera nettamente il 90%.

La dimensione aziendale influisce in parte sulla distribuzione del fenomeno: molte donne lavorano in microimprese, mentre gli uomini risultano più presenti nelle grandi aziende. Anche il tipo di orario di lavoro mostra una netta differenza di genere: tra le donne quasi la metà lavora part time, mentre tra gli uomini il part time è residuale e prevale nettamente il full time.

Un elemento particolarmente significativo riguarda le richieste di flessibilità o riduzione dell'orario che precedono le dimissioni: le donne avanzano molte più richieste rispetto agli uomini, e ricevono anche un maggior numero di dinieghi. Questo dato suggerisce che la mancanza di soluzioni conciliative all'interno delle aziende continua a spingere molte madri alla fuoriuscita dal lavoro.

Le motivazioni alla base delle dimissioni confermano un divario di genere molto evidente. Le lavoratrici madri indicano soprattutto difficoltà legate alla cura dei figli e alla scarsità di servizi, come l'assenza di nidi o il costo eccessivo dell'assistenza. Per i padri, invece, la ragione principale è quasi sempre di natura professionale: il passaggio a un'altra azienda o la ricerca di opportunità migliori.

Nel complesso emerge quindi un quadro stabile ma preoccupante: il percorso verso un'equità di genere nel mercato del lavoro è ancora lontano. Le difficoltà di conciliazione gravano soprattutto sulle donne, che continuano a sopportare il peso maggiore delle scelte familiari, mentre gli uomini vivono le dimissioni principalmente come un'opportunità di avanzamento professionale. Nonostante

alcuni segnali di cambiamento, il ruolo di cura resta ancora profondamente associato alla figura femminile.

5. ANALISI DEI RAPPORTI BIENNALI DELLE AZIENDE CON OLTRE 50 DIPENDENTI.

Con la legge 5 novembre 2021, n. 162 è stato esteso alle aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti l'obbligo di presentare la Relazione biennale sulla situazione dei lavoratori e delle lavoratrici, obbligo che in precedenza spettava solo alle aziende con più di 100 dipendenti. Le aziende più piccole (fino a 50 dipendenti), pur non essendo obbligate, possono presentare il Rapporto su base volontaria.

Grazie a questa modifica normativa, che ha ampliato notevolmente il novero delle imprese obbligate, sarà possibile avere un quadro più completo di quanto accade nelle imprese italiane in una prospettiva di genere (assunzioni, promozioni, opportunità, formazione, licenziamenti, utilizzo delle ferie da parte del personale).

La redazione della Relazione biennale riveste particolare importanza per gli operatori economici che intendono partecipare a gare pubbliche: infatti, i soggetti obbligati a presentare la Relazione che intendono partecipare a procedure di affidamento di appalti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste dal Piano Nazionale di Rilancio e Resilienza (PNRR) e dal Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari (PNC), sono tenuti a produrre copia dell'ultima Relazione redatta, pena l'esclusione dalla gara.

La legge in esame ha, inoltre, permesso anche alle Consigliere e ai Consiglieri di Parità operanti a livello provinciale e di Città metropolitane l'accesso ai rapporti biennali presentati sul territorio di rispettiva competenza e ha previsto che le Consigliere e i Consiglieri di parità regionali elaborino i dati contenuti in tali documenti, trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, alle Consigliere Nazionali di Parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto Nazionale di Statistica e al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro. In tal modo il patrimonio informativo desumibile dai rapporti potrà formare oggetto di analisi finalizzate a delineare interventi e politiche volti a contrastare i comportamenti discriminatori nei luoghi di lavoro e a superare il *gender pay gap*.

L'accesso ai rapporti biennali è, poi, stato consentito – oltre che alle rappresentanze sindacali presenti nelle aziende – anche ai dipendenti che ne abbiano necessità per esigenze di tutela giudiziaria, così da fornire loro elementi di prova utili in eventuali controversie e dare piena effettività alla normativa antidiscriminatoria.

La legge n. 162/2021 ha inoltre rafforzato il preesistente apparato sanzionatorio, rimettendo all'Ispettorato del lavoro la verifica sull'adempimento e sulla veridicità dei rapporti presentati. Ove rilevi un rapporto mendace o incompleto, l'Ispettorato applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro, mentre in caso di mancata trasmissione del rapporto protratta per oltre 12 mesi, dispone la sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

La presentazione del rapporto da parte delle aziende obbligate rileva anche ai fini della partecipazione a gare d'appalto, determinando l'esclusione in caso di inadempienza (art. 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108).

L'analisi dei rapporti biennali è un compito importante per il ruolo delle Consigliere, prima solo regionali e ora accessibili per tutto il territorio, che permette di essere in relazione forte col tessuto produttivo locale e di accedere alle caratteristiche dell'organizzazione interna delle aziende, offrendo, quindi, anche la possibilità di intervenire e nel caso, sollecitare azioni correttive nei meccanismi delle carriere, degli incarichi e delle retribuzioni, ma soprattutto rappresenta un importante strumento di verifica nella trattazione dei casi concreti.

La nuova normativa ha dato quindi uno slancio molto positivo ad un adempimento normativo che seppure in vigore da molti anni, non aveva ancora consentito di realizzare una vera e propria attività di analisi in chiave di genere.

Attualmente, l'analisi dei rapporti è in capo alle Consigliere regionali. Anche in questo adempimento si riflette negativamente la disponibilità di risorse per le attività delle Consigliere per potere far effettuare l'analisi avvalendosi, nel caso, di specifici expertises.

Alla luce delle nuove disposizioni della legge n. 162/2021, l'amministrazione ha dovuto adeguare la piattaforma per la raccolta dei dati delle relazioni biennali secondo le nuove indicazioni, che ha comportato uno slittamento dei tempi di raccolta e analisi dei dati. L'analisi a livello nazionale è stata poi affidata all'INAPP in base all'Accordo intercorso con il Ministero del lavoro e politiche sociali⁵.

⁵ https://trasparenza.lavoro.gov.it/archivio28_provvedimenti-amministrativi_0_82_726_1.html

L'ultima rilevazione ha riguardato il biennio 2022-2023 ed è stata avviata con decreto della Ministra del lavoro e politiche sociali di concerto con la Ministra della famiglia, natalità e pari opportunità del 3 giugno 2024 ove, come emerge dalle stesse premesse, è stato accolto il parere della Consigliera Nazionale di Parità⁶. È stato, infatti, riconosciuto il ruolo strategico delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali che, laddove ne ravvisino l'esigenza, possono chiedere al datore di lavoro e agli enti eventualmente competenti, anche per il tramite degli Ispettorati territoriali del lavoro, ulteriori informazioni al fine di accertare eventuali discriminazioni

Infatti, nella nuova cornice normativa relativa a questo strumento, il ruolo delle Consigliere ed in particolare di quelle regionali ne esce rafforzato, riconoscendo loro il potere di richiedere al datore di lavoro ulteriori informazioni sui rapporti biennali al fine di accertare eventuali discriminazioni (articolo 2, comma 11).

La rilevazione, con scadenza in primis il 15 luglio 2024, è stata prorogata al 30 settembre 2024. Poiché la norma prevede dopo la scadenza altri 60 giorni per l'inoltro del Rapporto da parte di aziende inadempienti, l'analisi del biennio 2022-2023 è ancora in corso da parte dei territori.

A livello nazionale, invece, l'analisi dei dati raccolti dalla piattaforma è stata affidata all'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), tramite un Accordo di collaborazione stipulato ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241 con il Ministero del lavoro, che dovrà elaborare l'analisi dei dati contenuti nei rapporti biennali per i bienni 2020-2021 e 2022-2023: in tal modo si può finalmente disporre di un'elaborazione scientifica a livello nazionale delle relative informazioni, su cui costruire valutazioni più strutturate in funzione della possibile progettazione di interventi e politiche mirate.

L'elaborazione dei dati del biennio 2020-2021 e 2022-2023 è stata effettuata da parte di INAPP, ed è confluita nella Relazione al Parlamento, illustrata nel dettaglio più avanti.

Al momento della redazione del presente rapporto, l'amministrazione sta predisponendo la rilevazione del biennio 2024-2025, con la riapertura della piattaforma di rilevamento.

6. LA CERTIFICAZIONE DI GENERE

La certificazione della parità di genere è disciplinata dalla legge 5 novembre 2021, n.162 che ha modificato il Codice inserendo l'art. 46-bis, e dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, commi 145-147.

⁶ <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/pagine/decreto-interministeriale-del-3-giugno-2024>

Tale misura rappresenta un investimento a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità volto all'introduzione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere⁷, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Missione 5 Coesione e Inclusione - Componente 1 Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione – Investimento 1.3.

Il Sistema mira ad accompagnare le imprese a adottare policy adeguate volte a ridurre i divari di genere in tutte le aree più critiche per la crescita professionale delle donne quali ad esempio, opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni e tutela della maternità.

Per la realizzazione di questo investimento le risorse totali assegnate al Dipartimento per le pari opportunità, in base al decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 6 agosto 2021, ammontano a euro 10.000.000.

Come riportato nell'Allegato alla Decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021, modificato, da ultimo, con Decisione del Consiglio ECOFIN del 14 maggio 2024 e nei due allegati agli Operational Arrangements (Oa) firmati dal Ministro dell'economia e delle finanze il 23 dicembre 2021, l'investimento del PNRR "Sistema di certificazione della parità di genere" prevede il raggiungimento dei seguenti traguardi e obiettivi:

- Traguardo (Milestone) M5C1-12: entrata in vigore del sistema di certificazione della parità di genere e relativi meccanismi di incentivazione per le imprese – entro il quarto trimestre 2022.
- Obiettivo (Target) M5C1-13: ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 800 imprese (di cui almeno 450 piccole e medie imprese e microimprese) - entro il secondo trimestre del 2026.
- Obiettivo (Target) M5C1-14: ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 1000 imprese sostenute attraverso l'assistenza tecnica - entro il secondo trimestre del 2026.

Si tratta di un meccanismo che permette di verificare l'impegno dei datori di lavoro sul piano della parità di genere, attraverso precisi indicatori di prestazioni (c.d. Key Performance Indicators, KPI) definiti come percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento delle politiche per la parità di genere delle imprese.

Tali indicatori consentono di misurare, rendicontare e valutare nel tempo le attività svolte dalle stesse aziende per la realizzazione di un ambiente di lavoro realmente paritario ed inclusivo.

I KPI sono stati definiti nella c.d. prassi UNI/PdR 125:2022 (*"Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici Key performance indicators inerenti alle*

⁷ [Sistema di certificazione della parità di genere](#)

politiche di parità di genere nelle organizzazioni”)⁸, pubblicata il 16 marzo 2022 dall’Ente nazionale di normazione (UNI) e rivolta alle organizzazioni sia pubbliche che private.

Gli indicatori si riferiscono a 6 aree d'intervento

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

La certificazione viene rilasciata alle aziende su base volontaria, per una durata di tre anni, solamente da organismi di valutazione accreditati ai sensi del Regolamento CE 765/2008: in Italia tali organismi sono solo quelli accreditati da Accredia, l’Ente italiano di accreditamento, che riscontrano la conformità dell’organizzazione alla Prassi citata. Tutte le informazioni sulla certificazione sono pubblicate nell’apposito portale gestito dal Dipartimento per le pari opportunità <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/>.

La Prassi UNI/PdR 125:2022 e i parametri sono stati integralmente recepiti dal decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022, pubblicato in Gazzetta ufficiale il 1° luglio 2022, adottato ai sensi della legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, comma 147.

Fin dalla costruzione di questo strumento, si è attivata una fattiva collaborazione tra il Dipartimento per le pari opportunità, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e la Consigliera Nazionale in ordine ai vari adempimenti che la normativa ha previsto.

6.1. Meccanismi di incentivazione per le imprese

Lo strumento è stato da subito collegato a meccanismi di premialità, per incentivarne l’implementazione.

L’art. 5 della legge n. 162/2021, infatti, ha previsto che le aziende in possesso della certificazione della parità di genere, richiesta su base volontaria, possano avvalersi di un esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda certificata.

Con il successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro

⁸ <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/dist/resources/prassi-di-riferimento-unipdr-pdr100866103.pdf>

per le pari opportunità e la famiglia e con il Ministro dell'economia e delle finanze del 20 ottobre 2022 sono state definite le modalità attuative della decontribuzione per le imprese certificate.

Le risorse stanziare ammontano a 50 milioni di euro annui a valere sul Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'INPS gestisce il procedimento amministrativo, mentre il Dipartimento per le pari opportunità vigila sul possesso della certificazione di genere da parte delle imprese.

A dicembre 2025, l'INPS ha aperto la nuova campagna per le imprese che si sono certificate entro il 31 dicembre 2025 per la presentazione delle domande per il riconoscimento dell'agevolazione, con scadenza il 30 aprile 2026⁹.

L'art. 5, comma 3, della legge 5 novembre 2021, n. 162, ha previsto per le aziende che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione alla prassi UNI/PdR 125:2022 rilasciata da un Organismo accreditato, sia riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Ulteriori forme di incentivo, legate alla partecipazione alle gare di appalto, sono state inoltre introdotte dapprima con il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante misure urgenti per l'attuazione del PNRR e poi confermate nel Codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36.

In particolare, l'articolo 106, comma 8, del Codice, prevede la riduzione della garanzia fideiussoria a favore delle imprese certificate.

Infine, l'articolo 108, comma 7, del Codice prevede che le stazioni appaltanti indichino nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese che hanno ottenuto la certificazione della parità di genere.

Su questo punto, si ricorda che la Consigliera Nazionale ha inviato una nota ad ANCI, UPI e Conferenza Stato-Regioni (nota prot. 15042 del 9 dicembre 2024), al fine di sensibilizzare le stazioni appaltanti a inserire nei bandi di gara i punteggi premiali (all. 3).

⁹ <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.12.esonero-contributivo-parit-di-genere-indicazioni-e-scadenze.html>

6.2 Piccole e medie imprese (PMI) e microimprese

Il Dipartimento per le pari opportunità ha contribuito a supportare le PMI e le microimprese nel processo di certificazione, attraverso l'erogazione di un contributo per servizi di assistenza tecnica e di accompagnamento, nonché a copertura dei costi di certificazione.

Le risorse, a valere sul PNRR, messe a disposizione per le attività di accompagnamento ammontano complessivamente ad euro 2.500.000 mentre quelle stanziare a copertura dei costi di certificazione sono quantificate complessivamente in euro 5.500.000.

Le modalità di erogazione dei contributi sopra indicati sono state definite mediante un avviso pubblico rivolto agli organismi di certificazione per la formazione di un Elenco di organismi interessati ad aderire alle misure di agevolazione delle PMI¹⁰ e due avvisi pubblici rivolti alle PMI per l'erogazione dei servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione e dei contributi per la copertura dei costi di certificazione, pubblicati, questi ultimi il 6 novembre 2023, il primo, e l'11 febbraio 2025 il secondo che è scaduto il 18 aprile 2025¹¹. La novità di quest'ultimo avviso si ravvisa nell'aver esteso la misura a tutte le partite IVA. Sono state 1.700 le imprese che hanno partecipato all'avviso del 6 novembre 2023. Di queste, il 28% proviene dal Centro Italia, il 39% dal nord e il 33% dal sud e dalle isole, con una prevalenza dei settori delle costruzioni, tradizionalmente maschile, e quello dei servizi di pulizia, prevalentemente femminile. Dal punto di vista delle dimensioni, nel 20% si è trattato di microimprese, nel 46% piccole imprese e nel 34% medie imprese¹².

La gestione di tali Avvisi è stata affidata ad Unioncamere, in qualità di Soggetto Attuatore, mediante un accordo di collaborazione sottoscritto, ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, tra quest'ultima e il Dipartimento per le pari opportunità in data 15 settembre 2022.

6.3. Aggiornamenti

In questo quadro normativo che vede le Consigliere strettamente coinvolte nell'ambito della certificazione di genere, le Consigliere Nazionali hanno proceduto sin dal loro insediamento a mettere in campo azioni concrete per favorirne l'attuazione.

Richiamando la nota poc'anzi citata (ANCI, UPI, Conferenza Stato – Regioni, all. 2) nel sensibilizzare le istituzioni circa il rispetto della normativa di accesso alle premialità previste, si è richiamata l'attenzione di tali enti sulla necessità di controllare effettivamente il possesso della certificazione di genere da parte delle imprese partecipanti a bandi pubblici, non essendo sufficiente

¹⁰ Certificazione della parità di genere - Organismi certificatori

¹¹ <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/contributi>

¹² INAPP, Gender Policy Report 2024.

una mera autocertificazione.

Il Sistema della certificazione rappresenta per le Consigliere di Parità, così come per le altre istituzioni, una fonte di informazioni molto importanti sia per la funzione di controllo da espletare ai sensi del citato D.M. 29 aprile 2022, sia come elemento chiave del cambiamento effettivo delle organizzazioni nell'interiorizzare nella gestione della propria attività un'organizzazione del lavoro più inclusiva in un'ottica di accrescimento dell'occupazione femminile.

Su questo fronte rileva l'adozione da parte della Conferenza Nazionale di un format che dovrebbe agevolare le Consigliere di Parità del territorio nell'espletamento dell'attività di verifica dei KPI. Il modello, che consente una rilevazione più agevole e uniforme sul mantenimento dei requisiti della certificazione, è stato adottato dalle Consigliere territoriali a seguito della condivisione in Conferenza Nazionale del 15 luglio.

Il format si rivela particolarmente utile anche alla luce dell'elenco di aziende certificate fornito dal Dipartimento Pari Opportunità e che è stato illustrato e commentato nel corso della seduta della Conferenza del 14 maggio 2025. Alle Consigliere territoriali è stato inviato l'elenco afferente il territorio di rispettiva competenza. A quella data risultavano 5.707 imprese certificate mentre secondo i dati forniti dallo stesso Dipartimento Pari Opportunità risultavano n. 62 organismi certificatori.

Attualmente, secondo gli ultimi aggiornamenti forniti dallo stesso Dipartimento, sono state rilasciate n. 12.349 certificazioni e sono stati riconosciuti n. 64 Organismi certificatori: è possibile consultare i dati in costante aggiornamento presso il sito istituzionale dedicato¹³.

6.4. I compiti delle consigliere: il controllo e la formazione – le Linee Guida per la formazione sulla certificazione di genere ex D.I. 18 gennaio 2024

In base al citato decreto del 29 aprile 2022 della Ministra per le pari opportunità e la famiglia, le Consigliere svolgono a livello territoriale una funzione di controllo, prevedendo l'invio da parte dei datori di lavoro (art. 3) di un'informativa annuale sulla parità di genere, in cui sia riflesso il grado di adeguamento alla Prassi Uni Pdr125:2022.

Qualora fossero rilevate criticità sulla base dell'informativa, queste potranno essere segnalate all'organismo di certificazione previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a 120 giorni, per la loro rimozione.

Si tratta di una funzione importantissima, perché riconosce alle Consigliere di Parità un ruolo di sentinella nei territori e nelle aziende sull'attuazione sostanziale del principio della parità di

¹³ Dati presenti sulla Piattaforma dedicata, <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home>

trattamento.

Si tratta inoltre di un compito ulteriore, che si aggiunge a quelli già previsti del Codice, che fa della Consigliera di Parità un punto di riferimento effettivo e sul territorio per l'attuazione delle politiche di genere nel mercato del lavoro.

Un altro importante ruolo a livello formativo è stato riconosciuto alle Consigliere, nell'ambito del sistema della certificazione di genere.

L'art. 1, comma 660 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, ha istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un fondo denominato "*Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere*", con una dotazione di 3 milioni di euro per l'anno 2022, volto a favorire l'ottenimento della certificazione della parità di genere.

Con successivo decreto attuativo del Ministro del lavoro e politiche sociali di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità del 18 gennaio 2024, sono state determinate le misure formative che consentono l'accesso al Fondo e le relative modalità di erogazione.

Il decreto ha previsto che per la progettazione e l'attuazione degli interventi formativi, le regioni possono coinvolgere le consigliere territoriali di parità e "*realizzare sistemi di collaborazione, associazione o gemellaggio tra enti nella prospettiva di un rafforzamento della coesione territoriale*". Al fine di orientare la qualità della formazione, lo stesso decreto prevedeva anche l'emanazione di Linee guida ministeriali, che orientassero gli enti locali nella definizione ottimale dei programmi formativi, emanate di recente solo dopo aver acquisito il parere della Conferenza Stato-Regioni.

Si è trattato di un altro importante riconoscimento del ruolo e del suo legame con il territorio.

La Consigliera Nazionale si è attivata presso la competente direzione generale del Ministero per meglio definire il ruolo delle Consigliere territoriali nelle Linee guida in modo da rendere la collaborazione con gli enti locali più mirata.

Le linee guida che sono state elaborate anche con il supporto della Consigliera Nazionale di Parità effettiva e la Consigliera Nazionale di parità supplente, hanno l'obiettivo di dotare le Regioni di uno strumento di supporto, flessibile e leggero, che si ponga in complementarità con quanto già realizzato sul territorio per il processo di certificazione della parità di genere e sono il risultato di una proficua collaborazione tra diversi soggetti istituzionali.

Nelle Linee guida¹⁴ il ruolo della Consigliera di Parità rileva sotto due profili. Il primo profilo attiene

¹⁴ <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/adozione-delle-linee-guida-la-programmazione-e-progettazione-delle-attivita-di-formazione-propedeutiche-all-ottenimento-della-certificazione-della-parita-di-genere>

l'oggetto della formazione stessa in quanto, come descritto sopra, rileva il ruolo della Consigliera di Parità non solo di controllo nel mantenimento dei KPI ma anche quello di organismo preposto alla tutela antidiscriminatoria rispetto ad esempio ai livelli retributivi, o le molestie nei luoghi di lavoro o per le problematiche di conciliazione familiare ed altri, tutti temi appartenenti al ruolo delle Consigliere e fortemente correlati con i contenuti della certificazione di genere.

Per il secondo profilo le Linee Guida hanno riconosciuto anche un coinvolgimento più attivo anche come soggetto formatore e che può essere coinvolto nella progettazione dell'attività formativa stessa, in un'ottica di attivazione di reti e sinergia tra i diversi attori istituzionali e non, sistemi di collaborazione, associazione o gemellaggio tra enti nella prospettiva di una maggiore efficacia dell'azione formativa nel promuovere le pari opportunità, tema strategico nella certificazione di genere, assicurando nel contempo il rafforzamento della coesione territoriale, come previsto dalla normativa.

Le Linee Guida, infatti, ribadiscono la possibilità di coinvolgere le Consigliere di Parità sia che si proceda attraverso un Accordo di programma con Unioncamere e/o Unione regionale delle Camere di commercio ex lege 241/1990, o attraverso un bando ad hoc regionale per l'individuazione di uno o più soggetti o progetti, o infine la possibilità di finanziamento in complementarità con le attività formative finanziate a valere sulla programmazione del FSE +.

La Consigliera Nazionale ha inviato a tutte le Regioni una nota ufficiale per diffondere le Linee Guida e ribadire l'avvio di una collaborazione proficua (nota n. 3956 del 19 marzo 2025, all. 4).

Attualmente, il D.M. 24 marzo 2025 ha prorogato a 2026 la possibilità di fruire dei fondi al **30 giugno 2026** per la formazione e al **31 dicembre 2026** per la rendicontazione.

7. LA RELAZIONE AL PARLAMENTO

La Relazione costituisce un nuovo adempimento posto in capo alla Consigliera Nazionale di Parità dall'art. 20 della legge 5 novembre 2021, n. 162, che come noto ha apportato significative modifiche al nostro Codice.

L'art. 20 prevede infatti, la presentazione al Parlamento di una relazione che dia conto, con cadenza biennale, “[...] dei risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto”. Nella stesura di tale rapporto la Consigliera deve tener conto del presente rapporto annuale, che puntualmente viene presentato al Ministro del lavoro e al Ministro delle pari opportunità ai sensi dell'art. 15, comma 7, del medesimo Codice e delle indicazioni del Comitato Nazionale di Parità.

La stessa norma ha previsto al comma 2, che in sede di prima applicazione la relazione fosse presentata entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge, ovvero il 30 giugno 2022.

La Relazione biennale, dal titolo “**L’Italia in chiave di genere (2022 2024)**”, è stata trasmessa al Parlamento il 30 giugno 2025, ed è stata presentata alla Conferenza Nazionale del 15 ottobre 2025, alla presenza dei Ministri Calderone e Roccella, INAPP, INPS, INL, INAIL di cui si riportano di seguito gli elementi di sintesi.

La Relazione rappresenta la prima edizione di questo tipo: ha lo scopo di fornire al legislatore un quadro aggiornato e sistematico delle politiche, degli strumenti, delle criticità e dei risultati relativi alla parità di genere nel lavoro in Italia per il triennio 2022-2024.

Il documento illustra le dinamiche di genere nel mercato del lavoro italiano e copre numerosi ambiti: rapporti aziendali sulla situazione del personale in chiave di genere, certificazione della parità, congedi (maternità, paternità, parentali, congedi per vittime di violenza), esoneri contributivi, dimissioni dei neogenitori, sicurezza sul lavoro con prospettiva di genere, molestie e violenza nei luoghi di lavoro, supporto alle donne vittime di violenza.

La Relazione è frutto di un lavoro collegiale, coordinato dall’Ufficio della Consigliera nazionale di parità, con il sostegno del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e si avvale dei dati forniti dal Dipartimento per le pari opportunità e da enti come INPS, INAIL, INAPP, INL e ISTAT.

Non è soltanto un adempimento normativo, ma è uno strumento che supporta direttamente le altre istituzioni della Repubblica nell’impegno costituzionale di rimuovere gli ostacoli che limitano di fatto la parità¹⁵.

Si riporta nell’allegato 2 la versione integrale della Sintesi, condivisa durante la Conferenza Nazionale del 15 ottobre 2025.

8. PARERI SUI PIANI DI AZIONI POSITIVE DELLE AZIENDE PUBBLICHE/PIAO

In materia di reportistica sul personale in chiave di genere per la pubblica amministrazione, prima dell’entrata a regime della nuova normativa che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il riferimento era rappresentato esclusivamente dal Piano di Azioni Positive (PAP) delle pubbliche amministrazioni previsto dall’art. 48 del Codice, sul quale le Consigliere di

¹⁵ La Relazione integrale è disponibile sul sito del Ministero del lavoro e politiche sociali, nella pagina 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>

Parità, ciascuna per il proprio corrispondente livello territoriale, fornisce il proprio parere sia a livello centrale che locale, in modo da orientarne l'azione verso una parità di genere sostanziale.

Si tratta di un adempimento importante, al quale, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D. Lgs n. 165/2001, è collegata la sanzione che prevedeva il divieto di procedere a nuove assunzioni qualora le pubbliche amministrazioni non avessero adottato un Piano di Azioni Positive, sanzione su cui vigilano le Consigliere di Parità.

Successivamente, l'art. 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno devono adottare il PIAO 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 sostanzialmente volta ad un obiettivo di semplificazione della reportistica che i Comitati Unici di Garanzia (CUG) e le amministrazioni devono predisporre in relazione alle performance dell'Amministrazione. La previsione ha lo scopo di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni in modo funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Il nuovo PIAO deve contenere un'apposita Sezione dedicata alle pari opportunità (articolo 6, comma 2, lett. g).

A dare attuazione a tale norma è intervenuto nel 2022 il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81 che all'art. 1, co. 1, prevede che per le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti sono soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, gli adempimenti inerenti ai piani di azioni positive come da lett. f) dello stesso articolo ma nulla è stato specificato circa il venir meno del parere preventivo fornito dalle Consigliere di Parità.

Suggestiva appare la sentenza del Consiglio di Stato n. 506/2022 del 2 marzo che ha messo in risalto diverse criticità sostanziali, tra cui proprio il problema dell'abrogazione degli adempimenti e delle leggi ad esso collegate.

Tutto ciò ha ingenerato incertezze sia per le amministrazioni che per le Consigliere di Parità circa l'obbligatorietà del parere della Consigliera sui nuovi PAP assorbiti in una Sezione del PIAO. Invero, tale disposizione contrasta con la funzione di controllo che l'ordinamento attribuisce alle Consigliere di Parità.

Per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come è il caso dei piccoli Comuni, che si rivolgono alle Consigliere provinciali, è stata prevista una modalità semplificata di redazione del PIAO, escludendoli dall'obbligo di inserimento del PAP (art. 6 D.M. 132/2022), ma anche qui nulla è stato

specificato circa il venir meno del parere preventivo fornito dalle Consigliere di Parità, per cui per tali enti si considera ancora in vigore il “vecchio” art. 48.

La Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità ha ritenuto più volte di voler considerare ancora in vigore l’art. 48 per quanto riguarda il rilascio del parere. Infatti, il gruppo di lavoro di Consigliere di parità appositamente costituito, ha pubblicato uno studio giuridico dal titolo: *“Impatto del PIAO sui piani di azioni positive - Prime riflessioni applicative”*¹⁶

Nelle more di tali circostanze, laddove richiesto, le Consigliere di Parità, dunque, continuano a formulare il loro parere.

La Consigliera Nazionale ha fornito 6 pareri per l’amministrazione centrale e ha inviato alle Consigliere localmente competenti per il rilascio del parere, 18 Piani di Azioni Positive pervenuti dagli enti locali, non pertinenti.

9. VERIFICA COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO DEL PUBBLICO IMPIEGO

La verifica del rispetto della presenza femminile nelle Commissioni di Concorso rappresenta un ulteriore adempimento previsto dall’ art. 57, comma 1, lett. a) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dalla legge 23 novembre 2012, n. 215.

A livello nazionale, per il periodo di riferimento, l’ufficio ha esaminato n. 190-atti di nomina di Commissioni provenienti da enti aventi rilevanza nazionale, per i quali risulta rispettato la quota di genere.

10. COMITATI DI SORVEGLIANZA SUI PIANI NAZIONALI (PN) RELATIVI AI FONDI COMUNITARI

La partecipazione della Consigliera Nazionale ai Comitati di Sorveglianza di cui all’art. 38 del nuovo regolamento sulla programmazione comunitaria 2021-2027, Reg. UE 1060/2021, 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.

¹⁶ In CERBONE M, DANESI A., ORCIANI B. in *Filosofia dei diritti umani*, Aracne ed. anno 2024, n. 67/2024.

In particolare, la Consigliera Nazionale fa parte del Comitato di Sorveglianza del PN Inclusione e lotta alla povertà, del PN IOG/SPAO e del PN Giovani donne e lavoro (GDL) ed ha assicurato la propria partecipazione.

Il PN Inclusione e lotta alla povertà, di cui, l'Autorità di gestione è la Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 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 rappresenta l'adempimento derivante da alcune raccomandazioni che in passato la Commissione ha indirizzato all'Italia in merito alla previsione nel sistema di *welfare* di un sostegno per le situazioni di povertà ed esclusione sociale.

Per quanto riguarda il ciclo di programmazione 2021-2027, il Comitato di sorveglianza del PN Inclusione e lotta alla povertà si è riunito il 6 novembre e 18 dicembre 2025.

Per quanto riguarda i PN IOG, "*Iniziativa Occupazione Giovani*" e SPAO, "*Sistemi di Politiche Attive per il Lavoro*", opera un Comitato di Sorveglianza congiunto. Si tratta di 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. È attuato quasi interamente dalle Regioni che sono organismi intermedi del PN, mentre alcuni Progetti sono attuati direttamente dall'ex ANPAL ora afferenti alla Direzione Generale politiche attive.

Il PN SPAO, 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.

Infine, il PN Giovani Donne e Lavoro (GDL) è rivolto a promuovere il lavoro e le competenze, a favorire l'occupazione di giovani, donne e persone fragili e a modernizzare i servizi per il lavoro e le politiche attive. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è Autorità di gestione del Programma nazionale. Gli interventi saranno in via generale attuati da Regioni, Province autonome e Amministrazioni centrali individuate come organismi intermedi.

È stato convocato un Comitato di Sorveglianza congiunto per i tre Piani descritti sopra, indetto per il 18 giugno 2025.

10.1. Sottocomitato diritti sociali

Sempre nell'ambito della programmazione dei Fondi SIE, con Decreto Direttoriale n. 366 del 26.9.2024, è stato istituito presso la Direzione Generale Politiche Attive il Sottocomitato per i diritti sociali, che si pone sostanzialmente come strumento di raccordo, nell'ambito della programmazione dei Fondi SIE 2021-2027, tra la Programmazione a livello nazionale e quella a livello regionale.

In particolare, il Sottocomitato si occupa del Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+), per la cui gestione il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è autorità capofila; tale fondo sostiene l'occupazione, soprattutto per giovani e donne, e rappresenta il principale strumento dell'Unione europea nel sostegno all'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali.

Il FSE+ e le sue risorse sono programmate in specifici Programmi, nazionali e regionali. Le funzioni del Sottocomitato diritti sociali (art. 1 del Decreto) sono principalmente quelle di assicurare il coordinamento delle azioni dei Programmi nazionali e Regionali cofinanziati appunto dal FSE+, approfondire lo stato della programmazione e dell'attuazione degli interventi finanziati nell'ambito dei Programmi 2021-2027, e monitorare la complementarità del FSE+ con altri fondi, dandone un'informativa almeno una volta l'anno.

Il medesimo Decreto ne stabilisce anche la composizione (art. 2), che vede la compresenza di istituzioni, parti sociali e società civile.

Le Consigliere Nazionali di Parità sono componenti di questo organismo, che si è riunito il 20 giugno e 23 ottobre 2025.

11. VIOLENZA CONTRO LE DONNE

Pur non essendo la violenza contro le donne una competenza diretta delle Consigliere di Parità, tuttavia, per le implicazioni che la condizione delle potenziali vittime comportano nel mondo del lavoro, le Consigliere di Parità sono coinvolte sul tema, che è strettamente connesso alle molestie e alle molestie sessuali sui luoghi di lavoro considerate come discriminazioni ex art 26 d. lgs 198/2006.

In tal caso è di grande aiuto il collegamento "in rete" che le Consigliere territoriali attivano attraverso protocolli, collaborazioni e attività similari.

A livello nazionale, la Consigliera Nazionale ha assicurato la partecipazione all'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica previsto dall'art. 1, comma 149, della legge n. 234/2021 di cui è componente in base al decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 12 aprile 2022. L'Osservatorio si è riunito il 17 aprile 2025.

Ambito più specifico di interesse delle Consigliere è la trattazione di violenza sul luogo di lavoro per quanto riguarda i casi di molestie e molestie sessuali equiparate a discriminazione ai sensi dell'art. 26.

A tale proposito si segnala il contributo dato per il GREVIO come Consigliere di Parità sia nel rispondere al questionario specifico posto dal Gruppo sulle molestie, a cui ha collaborato la rete, e che è stato recepito nel Rapporto sull'Italia uscito il 1° luglio 2024 relativo all'analisi dei casi di molestie sessuali sul luogo di lavoro rilevati dalla rete.

Inoltre, la Consigliera Nazionale è stata coinvolta nei Tavoli per la predisposizione del nuovo Piano strategico nazionale di contrasto alla violenza maschile sulle donne, da parte del Dipartimento Pari Opportunità.

L'Osservatorio si è ricostituito di recente e si è riunito il 19 febbraio 2026.

12. LE RELAZIONI ESTERNE

Il rapporto con gli organismi istituzionali e attori del mercato del lavoro ha rappresentato da sempre un punto di forza nello svolgimento del ruolo della Consigliera di Parità nella sua dimensione istituzionale.

L'intensa attività istituzionale si concretizza nella stipula di Protocolli di Intesa con altre istituzioni o enti con cui si condividono obiettivi e prassi legati all'espletamento del ruolo e che contribuiscono a rendere effettivi i principi di uguaglianza e parità di trattamento.

Costante è anche il rapporto con i Comitati Unici di Garanzia (CUG), importanti organismi di tutela nel lavoro pubblico, la cui attività a volte si interseca con quella delle Consigliere, anche se per profili differenti.

Infine, l'attività proiettata verso l'esterno si concretizza anche nella partecipazione a eventi, seminari o convegni nei quali la partecipazione delle Consigliere può apportare un utile contributo.

12.1. Protocollo d'intesa Consigliera Nazionale e Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Tra le prime azioni realizzate, in occasione della manifestazione del Festival del Lavoro svoltasi a Firenze, il 18 maggio 2024, la Consigliera nazionale ha sottoscritto un Protocollo d'Intesa con il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro per la concreta attuazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna nel mondo del lavoro.

Tenuto conto che le parti intendono promuovere e diffondere la cultura della parità di genere, favorendo i principi di correttezza efficienza e trasparenza nel mondo del lavoro, il documento mira ad avviare una collaborazione volta a favorire la piena applicazione della normativa in materia di pari opportunità tra uomo e donna e ad attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere, in cui sarà prestata particolare attenzione al ruolo genitoriale di lavoratrici e lavoratori.

In particolare, il protocollo coinvolge le rispettive articolazioni territoriali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e della rete delle Consigliere di Parità a collaborare negli ambiti sopraindicati, senza tuttavia far derivare nuovi oneri a carico del bilancio dello Stato.

12.2. Protocollo d'Intesa interregionale Consigliera Nazionale – Consigliere locali e Ordine Consulenti del Lavoro

Il 7 ottobre 2024 a Vieste, è stato sottoscritto un Protocollo d'Intesa tra alcune Consigliere territoriali (regione Puglia, provincia di Foggia, provincia di Barletta, Città Metropolitana di Bari e province di Campobasso, Isernia e Regione Molise) e l'Ordine regionale dei Consulenti del Lavoro in continuità con il protocollo sottoscritto a livello nazionale con il medesimo Ordine.

In particolare le parti nell'ambito delle rispettive competenze condividono la necessità di promuovere una collaborazione interistituzionale nel comune intento di promuovere, anche con il coinvolgimento delle Istituzioni e i vari stakeholder, il benessere organizzativo e di prevenire le discriminazioni in ragione del sesso e delle diversità dei generi nel lavoro e in ogni ambito delle organizzazioni produttive ed economiche, di supportare azioni e promuovere politiche di conciliazione vita/lavoro, rafforzare competenze, conoscenze e metodologie di intervento e di valutazione nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie e di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro, sostenere l'occupazione femminile, anche attraverso il contrasto della segregazione cd "*verticale ed orizzontale*" formativa e lavorativa, nonché la valorizzazione di competenze ed eccellenze femminili.

12.3. Protocollo d'Intesa tra la Consigliera Nazionale e la Global Thinking Foundation ETS.

La Fondazione persegue scopi di pubblica utilità sociale promuovendo, sviluppando e diffondendo la conoscenza dell'alfabetizzazione finanziaria, nel più ampio concetto di Educazione alla Cittadinanza Economica consapevole e attiva, con particolare attenzione ai temi della prevenzione contro la violenza economica, dell'inclusione economica e del sovraindebitamento delle donne e dei soggetti più deboli.

Con il Protocollo, di durata triennale, le parti si impegnano a sviluppare un rapporto di collaborazione non oneroso, nel rispetto delle competenze di ciascuno, per quanto riguarda la promozione di attività

inerenti al contrasto a fenomeni di violenza di genere, con particolare riferimento alla violenza economica.

Una maggiore consapevolezza sull'empowerment femminile, a partire da quello economico, costituisce un importante strumento di prevenzione sia rispetto alla violenza di genere ma anche rispetto al gender pay gap, che rappresenta attualmente uno dei filoni principali per perseguire le pari opportunità nel mondo del lavoro.

Nel corso del 2025 la Consigliera Nazionale ha preso parte all'evento annuale della Global Thinking Foundation che si è svolto a Milano il 12 novembre 2025 ed inoltre in accordo con le prefetture locali e la Global Thinking ha presentato e diffuso in Puglia, il documentario "Libere di vivere", un docufilm contro la violenza sulle donne.

12.4. Protocollo di Intesa tra la Consigliera Nazionale e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro

La collaborazione con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è sempre stata un elemento fondamentale del ruolo delle Consigliere. Il Protocollo nazionale viene replicato anche dalle Consigliere locali che, sulla falsariga di quello nazionale, lo stipulano con i rispettivi uffici degli Ispettorati Territoriali e Ispettorati Interregionali del Lavoro (ITL e IIL) di appartenenza territoriale.

La collaborazione con l'Ispettorato è di lunga data e di fondamentale importanza per la tutela effettiva contro le condotte discriminatorie che, grazie all'incisività dell'azione ispettiva non solo possono essere fatte emergere ma anche fare da deterrente per scoraggiare tali condotte.

Questa collaborazione è di lunga data e permette di garantire una tutela effettiva contro le condotte discriminatorie che, grazie all'incisività e all'effetto deterrente dell'azione ispettiva, non solo possono emergere, ma anche essere scoraggiate.

Il Protocollo con l'Ispettorato, siglato inizialmente l'8 giugno 2023, è stato di recente rinnovato, a seguito dell'incontro tra il Capo dell'Ispettorato del lavoro e le Consigliere nazionali in occasione della conferenza del 14 maggio 2025, ponendo rilievo sulla priorità da dare agli accessi ispettivi che derivano da presunte discriminazioni.

12.5. Protocollo di Intesa tra la Consigliera Nazionale e l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR)

È in vigore il Protocollo di intesa con UNAR siglato il 3 aprile del 2023, di durata triennale. Si tratta di una collaborazione necessaria soprattutto alla luce delle novità in ambito UE, sia in relazione alla Direttiva "trasparenza", la 970/2023, che alle Direttive 2024/1499 e 2024/1500 sugli organismi

paritari citate, le quali tra l'altro, fanno sempre più riferimento alle discriminazioni multiple. Al momento, però non si sono presentati casi da trattare in comune.

12.6. Protocollo di Intesa tra la Consigliera Nazionale e il Consiglio Nazionale Forense

Il Protocollo, stipulato in data 22 giugno 2017 e ancora in vigore, era destinato in via sperimentale a realizzare delle attività volte migliorare l'accesso alla giustizia, la tutela delle discriminazioni e a individuare una strategia preventiva. In attuazione del Protocollo sono stati attivati in passato dei corsi di diritto antidiscriminatorio, argomento oggetto delle precedenti relazioni annuali.

A seguito di un recente incontro tra la Consigliera Nazionale, il Presidente del Consiglio Nazionale Forense e la Coordinatrice della Commissione Pari Opportunità del Consiglio Nazionale Forense, il Protocollo è in fase di revisione e attualizzazione, con l'intento comune ai due organismi di diffondere la cultura delle pari opportunità e della non discriminazione.

12.7. Rapporto con i Comitati Unici di Garanzia (CUG)

Nell'ambito delle relazioni esterne, si evidenzia l'importanza della collaborazione con i CUG, con i quali, pur non avendo una collaborazione strutturata attraverso Protocolli d'Intesa, vi sono consolidati rapporti di collaborazione.

Come è noto la Direttiva n. 2/2019, che definisce le funzioni e i compiti dei CUG, organi istituiti in tutte le Amministrazioni pubbliche a tutela delle pari opportunità, del benessere organizzativo di chi lavora e della prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, prevede tra i soggetti istituzionali con i quali i CUG sono chiamati a collaborare anche le Consigliere di Parità.

La Consigliera di Parità Nazionale collabora con la Rete nazionale dei CUG, che è un organismo che vede la collaborazione volontaria tra i Presidenti di tutti i Comitati istituiti.

Per evidenziare una possibile attuazione concreta della collaborazione tra soggetti istituzionali coinvolti a vario titolo in ambito di pari opportunità, benessere organizzativo e tutela contro le discriminazioni è utile evidenziare, a titolo esemplificativo, che a seguito della adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con riferimento alla specifica azione positiva n. 2 relativa all'attuazione di percorsi formativi all'interno del Ministero per attuare i principi delle pari opportunità, è stata richiesta da parte del CUG del Ministero la collaborazione delle Consigliere Nazionali sulla realizzazione di una specifica giornata formativa rivolta ai tutti i dipendenti del Ministero, al fine di diffondere una conoscenza più specifica sul ruolo e sulle funzionalità dei CUG.

La giornata in questione non è stata poi realizzata nel corso del 2025 a causa della scadenza del mandato dei componenti del CUG, ma verrà riproposta nel corso del 2026.

12.8. Attività di convegnistica

Le Consigliere Nazionali, sia effettiva che supplente, hanno assicurato la partecipazione oltre ai tavoli istituzionali descritti nel rapporto anche presso sedi esterne su invito di enti e istituzioni di rilevanza nazionale. La possibilità di partecipare online a molti eventi fuori sede ha permesso anche un certo risparmio di risorse economiche per gli spostamenti.

Grazie alle risorse assegnate al Fondo Nazionale ex art. 18 avvenuto però solo nell'ultimo trimestre dell'anno, la Consigliera Nazionale ha organizzato in collaborazione con le Consigliere di Parità territoriali degli eventi sul territorio concernenti un approfondimento di una parte della Relazione al Parlamento.

Gli eventi sono stati organizzati in base ad un format dal titolo “**L’Italia in chiave di genere**” che prevede la partecipazione delle istituzioni locali e nazionali, quali rappresentanti del Ministero del lavoro e politiche sociali, l’Ispettorato Nazionale e/o locale, l’INPS, e gli ordini professionali di Avvocati, Dottori commercialisti e Consulenti del Lavoro. Agli eventi hanno partecipato imprese che hanno ottenuto la certificazione di genere, rappresentative della loro realtà nei territori e che si siano distinte appunto per la loro sensibilità verso le problematiche di genere.

L’obiettivo del format l’Italia in chiave di genere è quello di far emergere dal confronto buone prassi nei territori che diano conto dei cambiamenti nella cultura aziendale rispetto ad una partecipazione più inclusiva delle donne nel mercato del lavoro. La collaborazione dell’Ispettorato e dei Consulenti del Lavoro è anche supportata dai Protocolli d’Intesa prima illustrati. Sono state invitate agli eventi anche la Ministra del lavoro e delle politiche sociali e la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità.

Nel dicembre 2025, quindi, sono stati organizzati tre eventi, in particolare:

5 dicembre a Matera, in collaborazione con la Consigliera regionale della Basilicata

10 dicembre a Milano, in collaborazione con la Consigliera regionale della Lombardia

19 dicembre a Lecce, in collaborazione con la Consigliera regionale della Puglia, dove la Ministra per la famiglia per le pari opportunità ha inviato un proprio messaggio.

Gli appuntamenti sono proseguiti poi nel 2026 ed in particolare:

18 febbraio a Bologna, in collaborazione con la Consigliera regionale dell’Emilia-Romagna

19 febbraio a Torino, in collaborazione con la Consigliera regionale del Piemonte.

27 marzo a Messina, in collaborazione con la Consigliera regionale della Sicilia e della Consigliera provinciale di Messina, quest'ultimo in fase di organizzazione al momento attuale.

I prossimi appuntamenti del format l'Italia in chiave di genere sono previsti per il **20 aprile 2026 a Venezia**, il **28 aprile 2026 a Taranto** e **15 maggio 2026 a Roma**

Nel dettaglio, la Consigliera Nazionale di Parità ha partecipato ai seguenti eventi così come elencato di seguito:

Tabella 1 - Partecipazione Consiglieria Nazionale Filomena D'Antini a eventi esterni

Data	Luogo	Eventi
17/01/2025	Lecce	Università del Salento - Inaugurazione anno accademico 2024-2025 - Presidente Mattarella
18/01/2025	Lecce	Comune di Lecce - Visita On. Fitto
19/01/2025	Lecce	Conferimento Premio Messapia 2025 - Patrocinio Parlamento europeo
22/01/2025	Roma	Partecipazione dei lavori all'impresa: un traguardo vicino
31/01/2025	Lecce	Evento presentazione Protocollo Intesa INPS/Direzione regionale Puglia - ARPAL Puglia
05/02/2025	Copertino (LE)	Presentazione Film "Global Harmony" - ass. MediterraneaMente, presso Istituto V. Bachelet
08/02/2025	Roma	Evento "Senza rinunce: essere madre e lavoratrice, verso una parità possibile" - Gruppo ECR Parlamento Europeo
22/02/2025	Lecce	Presentazione libro "XIII Storie che possono salvare la vita" - APS Nostra Signora di Sion
23/02/2025	Lecce	Inaugurazione panchina rossa in ricordo di Norma Cossetto vittima di violenza - Comune di Lecce
24/02/2025	Roma	Presentazione Rapporto di genere 2024 dell'INPS - INPS
27/02/2025	Maglie (LE)	Evento "Parliamo di parità" - ASCLA (Ente formazione)
28/02/2025	Bologna	Convegno "Progetto Equilibrio" - Consiglieria regionale Emilia-Romagna
02/03/2025	Novoli (LE)	Spettacolo "Nannerl. L'ultima nota" - Working label
05/03/2025	Brindisi	Proiezione docufilm "Libere...di vivere" - Global Thinking Foundation ETS
07/03/2025	Bari	evento "Donne in azione: empowerment, leadership e innovazione sostenibile" - OROPAN S.p.A.
08/03/2025	Andrano (LE)	Celebrazione festa della donna - Comune di Andrano (LE)
09/03/2025	Lecce	"80 anni di C.I.F.: la storia delle donne dal silenzio alla parola" - Centro Italiano Femminile per la celebrazione della Festa della donna.
09/03/2025	Monteroni (LE)	Celebrazione Festa della Donna da parte del Comitato Pari Opportunità del Comune di Monteroni
11/03/2025	Roma	Corso deontologico per giornalisti presentazione Vademecum antimolestie e discriminazioni nel mondo del giornalismo a cura di Federazione Nazionale Stampa Italiana, Ordine dei Giornalisti, USIGRAI e Giulia Giornaliste
12/03/2025	Roma	Camera Commercio Maremma e Tirreno - diffusione buona pratica certificazione UNI/PdR 125:2022 nella PA.
12/03/2025	Roma	CUG INPS - "Diversity, pari opportunità e lavoro: diritti e nuove sfide"
14/03/2025	Torre del Parco (LE)	Salento Safety Congress - MA CONSULTING SAFETY WORK srls
15/03/2025	Altamura (BA)	"Pari Opportunità" ..? (tra MAGISTRATI E MAGISTRATE) - Associazione Donne Magistrato Italiane
28/03/2025	online	Percorso Gender Etiquette - Seminario per management - RAI/COPEAM
29/03/2025	Lecce	XXXII Congresso nazionale del Movimento Federalista Europeo
02/04/2025	Bari	Marketing & Retail Summit
04/04/2025	Lecce	XVIII Edizione di EXTERNA – Fiera Internazionale dell'Arredo degli Spazi Esterni
10/10/2025	online	INL - 75° corso-concorso legislazione sociale per l'Arma dei Carabinieri - il ruolo delle consigliere di parità
12/11/2025	Milano	Donne che trasformano il mondo - Global Thinking Foundation
14/11/2025	Lecce	Seminario sul tema della violenza contro le donne e disfunzionalità familiare, istituzionale, sociale - Liceo artistico e coreutico statale "Ciardo Pellegrino"
20/11/2025	Online	Prevenire e intervenire. Molestie e violenza di genere nei luoghi di lavoro a che punto siamo? - Consiglieria regionale di parità del Piemonte
21/11/2025	Roma	Conferenza internazionale contro il femminicidio - Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità
22/11/2025	Fasano (LE)	Evento LIONS per sottoscrizione Protocollo Intesa con Consiglieria Nazionale
24/11/2025	Roma	Italia e parità di genere: ridefinire le priorità e accelerare il cambiamento insieme a UN Women Italy - UN WOMEN ITALY
02/12/2025	Roma	Giornata europea della sicurezza - Sindacato FIRAS - SSPP
03/12/2025	Brindisi	Imprenditoria femminile verso equità, welfare e certificazione di genere - Global Thinking Foundation
04/12/2025	Lecce	Seminario "Le donne non contano" - LIONS
05/12/2025	Lecce	Cerimonia di Consegna dell'Alto Riconoscimento VIRTU' E CONOSCENZA - Ass. MediterraneaMente
05/12/2025	Matera	L'Italia in chiave di genere - evento in collaborazione Consiglieria regionale Basilicata
10/12/2025	Milano	L'Italia in chiave di genere - evento in collaborazione Consiglieria regionale Lombardia
15/12/2025	Online	Rapporti biennali e certificazione di genere: i dati sulla parità in Emilia-Romagna evento Consiglieria regionale parità Emilia-Romagna
17/12/2025	Lecce	Hackaton su gender gap - Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione Unisalento
19/12/2025	Lecce	L'Italia in chiave di genere - evento in collaborazione Consiglieria regionale Puglia

Per quanto riguarda la **Consigliera Nazionale supplente** invece, si segnala la partecipazione ai seguenti eventi su delega della Consigliera effettiva:

Roma, 7 marzo 2025: evento della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e la famiglia in occasione della celebrazione della Giornata internazionale della donna, dal titolo “L’Italia delle donne”;

Lecce, 19 dicembre 2025: evento “L’Italia in chiave di genere”, evento della Consigliera Nazionale di approfondimento su buone prassi aziendali in tema di inclusione lavorativa delle donne.

Tabella 2 - Partecipazione Consigliera Nazionale supplente dott.ssa Agnese Canevari a eventi esterni

Data	Luogo	Eventi
21/02/2025	Vicenza	Vicenza alla PARI per costruire insieme il futuro dell’equità - For Action srls
24/02/2025	Roma	Presentazione Rapporto di genere 2025 INPS - CIV INPS
06/03/2025	Roma	Occupazione femminile, pari opportunità nella contrattazione aziendale e proposte di legge, CNEL
07/03/2025	Roma	Italia delle donne. Storie invisibili di donne incredibili - Mnistra per la famiglia la natalità e le pari opportunità e rete consigliere
12/03/2025	online	CORSO DI ALTA FORMAZIONE DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO DI GENERE - Consigliera
24/03/2025	online	La cultura del rispetto ed etica tra professinoi e diffidenze dei ruoli - CUG ASP Reggio Calabria
23/05/2026	Roma	Le donne de fare – Impresa e Amministrazione al femminile - ANCI LAZIO
30/06/2025	online	Molestie e violenza zero: il ruolo della certificazione di genere in azienda
03/07/2025	Roma	Relazione Annuale 2024 - INAIL
29/09/2025	Perugia	Donne, lavoro e tempi di vita - CUG Università Perugia
19/11/2025	Roma	Donne e stellette: 25 anni di storia - CUG Ministero Difesa
04/12/2025	Roma	I rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile – Bienni 2020-2021 e 2022-2023 - INAPP
19/12/2025	online	L’Italia in chiave di genere - evento in collaborazione Consigliera regionale Puglia

13. ATTIVITA' INTERNAZIONALE

L'attività rivolta agli organismi internazionali si svolge prevalentemente attraverso contributi che rientrano nella rendicontazione a livello nazionale rispetto l'attuazione a seguito di adesione a un trattato internazionale. L'attività delle Consigliere di Parità, infatti viene spesso citata in alcuni trattati, come la CEDAW, alla quale è stato fornito un contributo attraverso l'amministrazione di appartenenza.

ACEO — Commissione Europea - Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men)

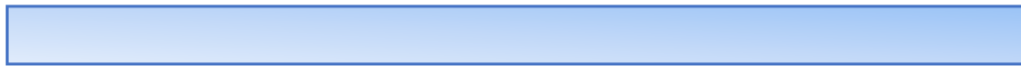
Come noto, si tratta di un organismo sorto nel 1981 dalla Decisione della Commissione Europea 82/42/CEE del 9 dicembre 1981 (mod. ultima versione 2008/590/CE), con compiti di assistenza/supporto alla Commissione per l'implementazione delle attività volte a promuovere le pari opportunità, favorire gli scambi di buone prassi e politiche, nonché fornire pareri e che si riunisce due volte l'anno. L'Amministrazione ha inoltrato alla Rappresentanza italiana a Bruxelles la nota di designazione della Consigliera Nazionale D'Antini in seno al Comitato ACEO, in sostituzione della Consigliera precedente.

14. UTILIZZO DEL FONDO PER LA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

L'art. 18 del d. lgs. n. 198/2006 prevede la costituzione di un Fondo per l'attività delle/i Consigliere/i Nazionali di Parità, che a seguito delle modifiche del 2015 già citate, finanzia solo l'attività delle Consigliere Nazionali, effettiva e supplente e non più quelle della rete delle Consigliere di Parità.

Detto fondo non è più stato rifinanziato con uno stanziamento di bilancio dal 2105 ad oggi ma è alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144 e successive modificazioni.

Per l'anno 2025, il Fondo, oltre agli importi relativi alle indennità annue lorde spettanti alla Consigliera Nazionale effettiva e supplente, comprensivo dell'importo destinato al pagamento delle missioni, ha ricevuto nell'ultimo trimestre delle risorse aggiuntive per le attività, che sono state dedicate alla realizzazione di tre eventi "L'Italia in chiave di genere" sopra descritti.



Analisi dei dati contenuti nei Rapporti annuali delle Consigliere di Parità territoriali

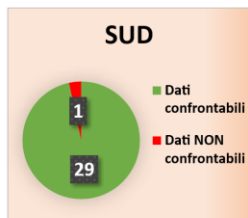
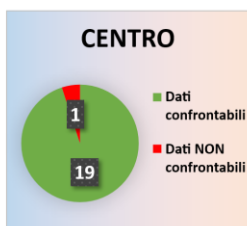
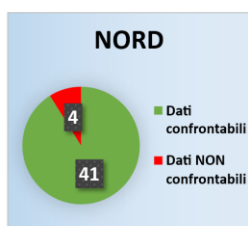
(art. 15, co. 6, lgs198/06)

Anno di riferimento 2024

1

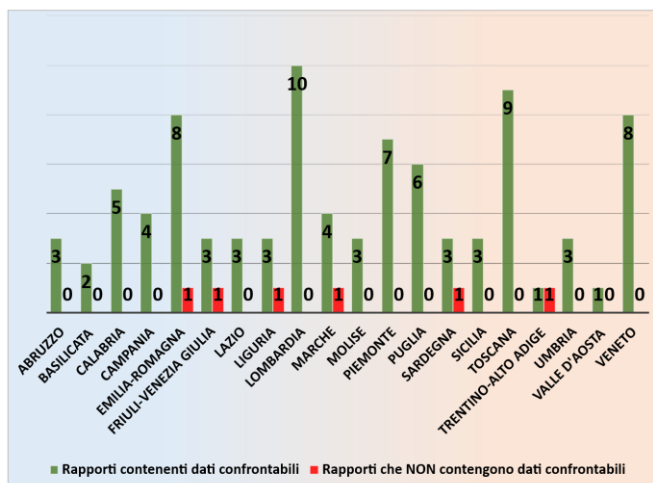
L'ATTIVITA' ANTIDISCRIMINATORIA

L'analisi dell'attività di contrasto alle discriminazioni svolta dalle consigliere territoriali riguarda 89 dei 95 rapporti pervenuti in quanto 6 rapporti contengono dati che non sono stati elaborati dalle consigliere secondo gli standard individuati nelle schede di sintesi, e quindi non risultano confrontabili.



I grafici a torta evidenziano una quasi totale partecipazione delle consigliere alla rilevazione della loro attività antidiscriminatoria mediante l'utilizzo delle schede di sintesi.

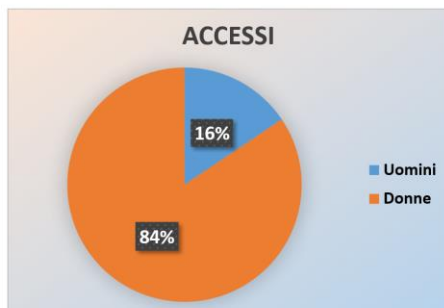
Nel grafico a barre è riportato il dettaglio della partecipazione delle consigliere per ciascuna regione.



2

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

Sono stati 1.976 gli «accessi» ovvero il numero di utenti che si sono rivolti alle consigliere. Per accessi si intendono tutti i contatti che le consigliere, nel 2024, hanno avuto con gli utenti, in qualsiasi forma (sia oralmente, per telefono o di persona, che per iscritto, tramite lettere cartacee o mezzi di comunicazione telematici).

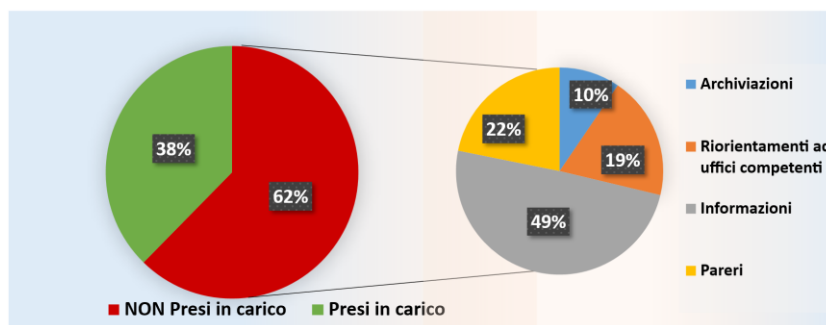


Il grafico a torta evidenzia, ancora una volta, come la stragrande maggioranza delle segnalazioni registrate è pervenuta da donne.

3

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

Gli accessi che, all'esito della relativa istruttoria, si sono rivelati effettivi casi di discriminazioni di genere sul lavoro e quindi sono stati presi in carico dalle consigliere sono stati 744.

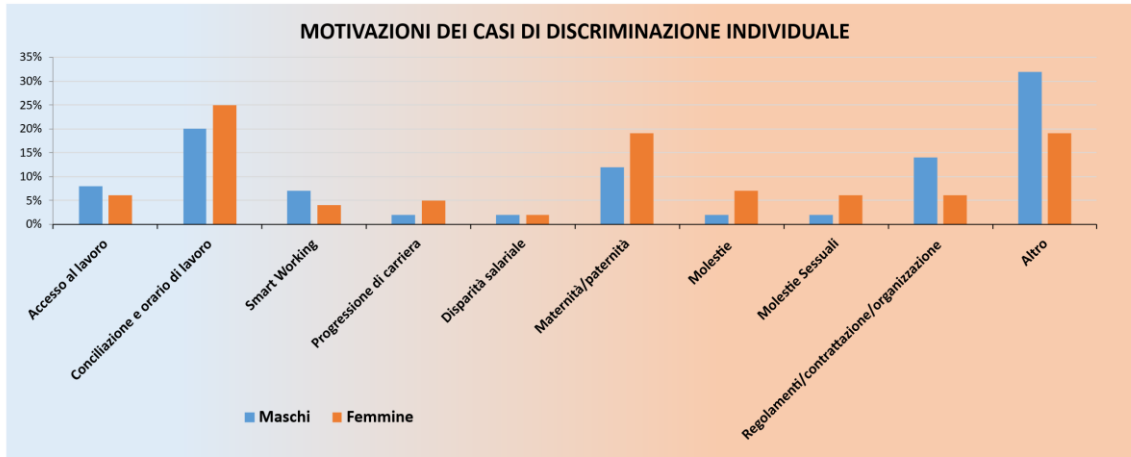


Gli altri accessi rappresentano per una metà informazioni (ovvero delucidazioni fornite all'utente in quanto la segnalazione, anche se non rappresentava una discriminazione, verteva comunque su argomenti di competenza/conoscenza delle consigliere); per l'altra metà discriminazioni che le consigliere non hanno potuto seguire per mancanza di delega da parte dell'utente (Pareri), casi inoltrati per competenza ad altri uffici (c.d. Riorientamenti) e casi che non configuravano una discriminazione di genere nel lavoro (Archiviazioni).

4

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

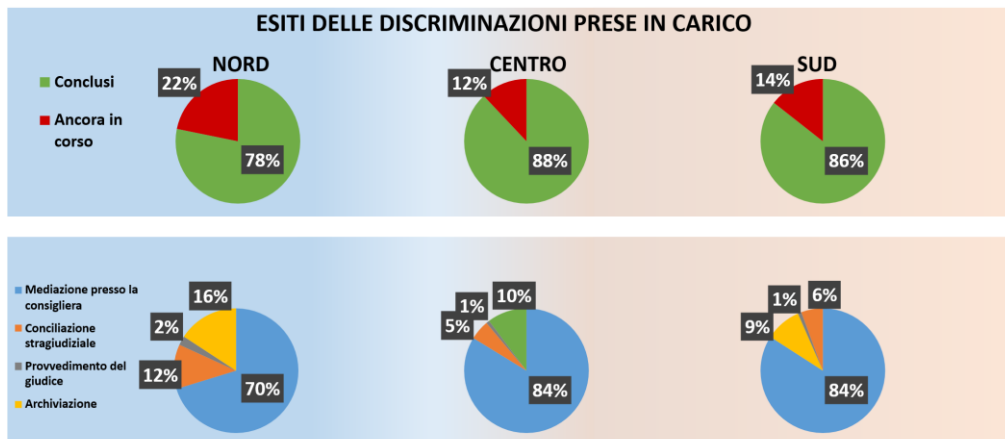
Altro dato fondamentale che le schede permettono di rilevare è la motivazione principale dei casi di discriminazione di genere sul lavoro presi in carico dalle consigliere, disaggregati per genere.



5

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

La maggioranza dei casi presi in carico nel 2024 si sono conclusi nell'arco dello stesso anno e con esito favorevole alla/lavoratrice/tore.

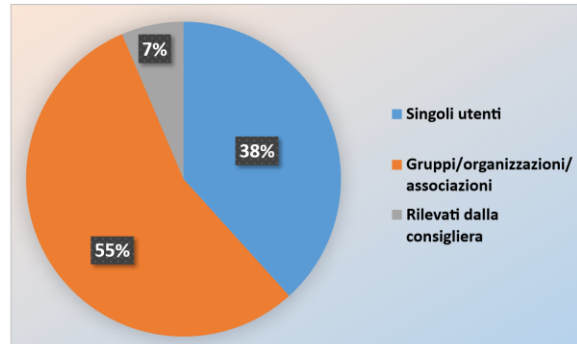


Dai grafici a torta che analizzano le modalità di conclusione dei casi, risulta come la stragrande maggioranza delle controversie sono state risolte con il solo intervento delle consigliere (peraltro con esito favorevole alla/lavoratrice/tore nel 90% dei casi) e, di contro, come i ricorsi in giudizio siano stati pochi (si registrano solo 11 casi di cui 9 con esito favorevole alla ricorrente). Anche le conciliazioni presso l'ispettorato sono residuali (56 casi con soli 6 esiti negativi per le lavoratrici).

6

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

Nel 2024 sono state 47 le possibili discriminazioni di genere collettive sul lavoro segnalate da gruppi di persone organizzati per il conseguimento di un fine comune, come sindacati e associazioni, o da singoli utenti, riferite ad atti, patti o comportamenti in grado di produrre effetti su più persone, a cui si aggiungono i casi rilevati d'ufficio dalle consigliere di parità regionali*.

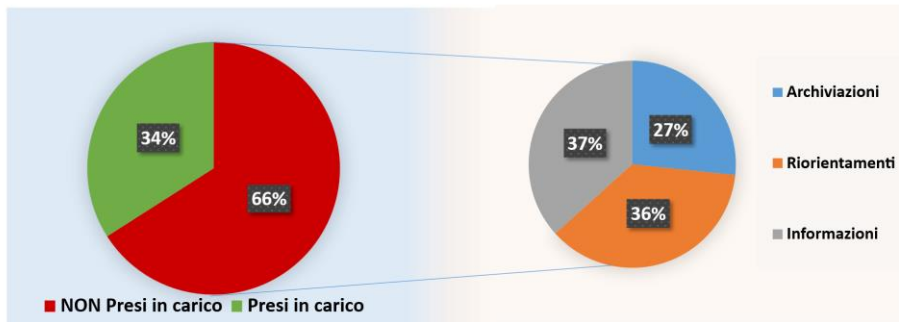


*Le consigliere di parità regionali sono le sole competenti a trattare le discriminazioni collettive, insieme alla consigliera nazionale, competente però nei casi di rilevanza nazionale (cfr. art. 37, D.lgs 198/06).

7

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

Le segnalazioni che sono state prese in carico dalle consigliere regionali, in quanto considerate effettive discriminazioni di genere sul lavoro di carattere collettivo, sono state solo 16.

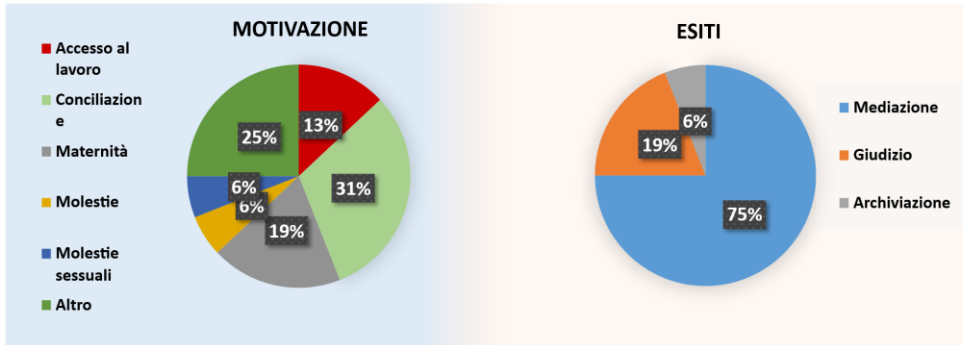


N.B. Rispetto alla rilevazione relativa ai casi di discriminazioni individuali, tra le categorie in cui le schede chiedono di registrare le segnalazioni mancano i «Pareri» in quanto le consigliere quando rilevano l'esistenza di una discriminazione di carattere collettivo non hanno bisogno della delega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

8

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

I casi di discriminazione di genere di carattere collettivo hanno riguardato solitamente le lavoratrici che hanno avuto come motivazione principale problemi di conciliazione vita lavoro



Come per le discriminazioni individuali, la maggioranza delle controversie sono state risolte con il solo intervento delle consigliere ed hanno avuto esito sempre favorevole alle lavoratrici, così come i pochi ricorsi in giudizio.

9



FINE DOCUMENTO

10

RELAZIONE AL PARLAMENTO SULLO STATO DELLA PARITÀ DI GENERE NEL LAVORO IN ITALIA – SINTESI*

(Triennio 2022–2024)

Relatrice: Filomena D’Antini, Consigliera Nazionale di Parità Effettiva

INTRODUZIONE

Presentiamo oggi la prima Relazione biennale sullo stato di attuazione della normativa in materia di parità e pari opportunità nel lavoro, così come previsto dal Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. 198/2006) nella sua più recente riformulazione (Legge 162/2021).

“L’Italia in chiave di genere (2022-2024)” è stata trasmessa al Parlamento il 30 giugno 2025.

È la prima edizione di questo tipo: ha lo scopo di fornire al legislatore un quadro aggiornato e sistematico delle politiche, degli strumenti, delle criticità e dei risultati relativi alla parità di genere nel lavoro in Italia per il triennio 2022-2024.

La Relazione illustra le dinamiche di genere nel mercato del lavoro italiano e copre numerosi ambiti: rapporti aziendali sulla situazione del personale in chiave di genere, certificazione della parità, congedi (maternità, paternità, parentali, congedi per vittime di violenza), esoneri contributivi, dimissioni dei neogenitori, sicurezza sul lavoro con prospettiva di genere, molestie e violenza nei luoghi di lavoro, supporto alle donne vittime di violenza.

La Relazione è frutto di un lavoro collegiale, coordinato dall’Ufficio della Consigliera nazionale di parità, con il sostegno del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e si avvale dei dati forniti dal Dipartimento per le pari opportunità e da enti come INPS, INAIL, INAPP, INL e ISTAT.

Non è soltanto un adempimento normativo, ma è uno strumento che supporta direttamente le altre istituzioni della Repubblica nell’impegno costituzionale di rimuovere gli ostacoli che limitano di fatto la parità.

*La Relazione integrale è disponibile sul sito del Ministero del lavoro e politiche sociali, nella pagina istituzionale della Consigliera Nazionale di Parità

Sezione 1. IL CONTESTO GENERALE: OCCUPAZIONE E GENDER GAP

Il tema della parità di genere nel lavoro inizia ad essere considerato come un segmento non separato dalle grandi trasformazioni sociali, demografiche ed economiche che attraversano il nostro Paese. Siamo in un momento storico nel quale l'occupazione femminile è insieme una sfida democratica e una leva strategica per la crescita.

Negli ultimi anni, l'Italia ha fatto registrare segnali positivi sul fronte dell'occupazione femminile.

Nel 2023 il tasso di occupazione delle donne ha raggiunto il 52,5%, con un incremento dell'1,4% rispetto al 2022 (nel 2020, il tasso di occupazione femminile in Italia era appena sopra il 40%).

Nel 2024, secondo il Gender Policy Report dell'INAPP, permangono i segnali di miglioramento e l'adozione di politiche innovative, pur tuttavia le disparità tra uomini e donne restano strutturali.

A livello numerico, il tasso di occupazione femminile si attesta nel 2024 al 52,5% secondo l'INPS e addirittura al 53,7% secondo il CNEL (Bollettino ISTAT/CNEL 1/2025), contro il 70,5% degli uomini nello stesso periodo. Questo dato se da una parte attesta un aumento importante, dall'altra evidenzia che una donna su due in età lavorativa non ha un'occupazione.

Anche la disoccupazione e l'inattività colpiscono maggiormente le donne. In particolare, molte donne non cercano lavoro perché impegnate in attività di cura familiare, mentre gli uomini indicano più spesso come causa dell'inattività lo studio o la formazione. Questo fenomeno è stato definito “trappola dell'inattività” ed è una delle principali barriere alla piena partecipazione femminile al lavoro.

Un altro elemento critico riguarda la tipologia dei contratti: il 49,2% delle donne lavora con un contratto part-time, contro il 27,3% degli uomini. E non sempre si tratta di una scelta: in più casi il part-time è imposto dalla mancanza di alternative. Inoltre, il 64,5% dei contratti a termine è stipulato da donne, mentre solo il 33% dagli uomini. Questa combinazione di part-time e contratti a termine è stata definita da INAPP come una “doppia debolezza”, che contribuisce a precarizzare ulteriormente il lavoro femminile.

Nel Rapporto CNEL-ISTAT viene riportato che nella prima metà del 2024 c'è stata una crescita dell'occupazione femminile, con un aumento di 0,9 punti percentuali nel secondo trimestre, accompagnata da un calo della disoccupazione. Tuttavia, questi progressi si sono rivelati fragili: a dicembre 2024, i dati mostrano un'inversione di tendenza, con un nuovo aumento della disoccupazione e un calo, se pur minimo, del tasso di occupazione femminile.

Un dato interessante riguarda la composizione dell'aumento occupazionale: nel terzo trimestre 2024 il 71,3% dell'incremento del numero di occupate riguarda donne over 50. Questo indica che se da un lato le fasce più anziane entrano nel mondo del lavoro anche in virtù della trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, dall'altro le fasce più giovani incontrano più ostacoli a entrare stabilmente nel mondo del lavoro.

Secondo l'ISTAT, nel rapporto BES 2024, anche la qualità del lavoro resta diseguale: le donne si sentono più insicure (4,7% contro il 3,7% degli uomini) e sono anche più spesso sovra istruite per il lavoro che svolgono (29,4% contro 25,4% degli uomini).

Le conseguenze di queste disparità si riflettono anche sulla situazione economica generale delle donne: il rischio di povertà è più alto per loro (20% contro 17,8% degli uomini) e si aggrava con l'età, a causa di carriere discontinue e pensioni più basse.

Il *Gender Pay Gap* italiano rimane tra i più marcati d'Europa: secondo Eurostat (2023), il nostro Paese si colloca stabilmente negli ultimi posti per partecipazione femminile al lavoro, con tassi ampiamente inferiori alla media UE per la presenza di criticità strutturali quali:

- La segregazione orizzontale, ovvero la concentrazione delle donne in alcuni settori a forte caratterizzazione "femminile": sanità e assistenza sociale, istruzione e formazione, servizi alla persona e commercio. Questi settori, pur essendo fondamentali per il benessere collettivo, offrono spesso retribuzioni più basse, minori possibilità di carriera, contratti atipici e orari flessibili.
- La segregazione verticale, ovvero quella che riguarda la scarsa presenza femminile nei ruoli decisionali. Solo il 18% dei dirigenti nelle imprese private è donna; il *gender pay gap* in ruoli apicali può superare il 20-25%. Un dato positivo è rilevabile nelle partecipate pubbliche e nei CDA dove la quota rosa cresce grazie a norme vincolanti. Nel 2024 la quota di donne nei CDA ha raggiunto il 40,4%, in miglioramento rispetto agli anni precedenti posizionando l'Italia sopra la media europea.
- Il divario retributivo di genere che continua a penalizzare le lavoratrici, soprattutto nelle grandi aziende e in alcuni settori come il commercio.
- La conciliazione tra lavoro e vita familiare che ancora oggi è un nodo non del tutto risolto, e spesso si traduce in carriere penalizzate, part-time involontario e uscite premature dal mercato del lavoro.

Il *Gender Pay Gap* in Italia è determinato anche dalla forte presenza di contratti part-time (spesso involontari) e della concentrazione femminile in settori a bassa retribuzione.

Il divario salariale medio è del 5% su base oraria, ma supera il 20% sul reddito annuale complessivo; Il 38% delle donne lavora part-time contro il 9% degli uomini.

Tra le lavoratrici madri under 35, il part-time sale al 60%.

Queste cifre dimostrano che non si tratta solo di numeri, ma di modelli culturali e organizzativi che spingono le donne verso un lavoro accessorio, secondario, adattabile alla famiglia.

Le diseguaglianze di genere si intrecciano con le diseguaglianze territoriali:

In Regioni come Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto, il tasso di occupazione femminile supera il 60%, in Sicilia, Calabria, Campania, Sardegna si resta sotto il 40%.

Nel Mezzogiorno, la combinazione tra assenza di servizi, tradizioni patriarcali e mancanza di incentivi al lavoro femminile produce un doppio svantaggio: per le donne e per il tessuto economico locale.

Il quadro che emerge è chiaro: la disuguaglianza di genere nel lavoro non è un problema marginale, ma un nodo che rallenta la modernizzazione del Paese.

Ogni punto di aumento dell'occupazione femminile produce crescita del PIL, aumento delle entrate fiscali e riduzione della povertà individuale e familiare. Una maggiore equità sul lavoro si traduce in più autonomia per le donne, più natalità, più resilienza sociale.

L'occupazione femminile può essere vista anche come una risorsa necessaria per fare fronte agli effetti causati nel mondo del lavoro dal calo demografico.

Sezione 2 – STRUMENTI NORMATIVI ATTUATI: OBIETTIVI, IMPLEMENTAZIONE, RISULTATI

Negli ultimi anni il legislatore ha introdotto strumenti importanti per rendere più incisiva la lotta alle disuguaglianze di genere nel lavoro con l'introduzione della Legge 162/2021 e la nuova strategia nazionale. L'approvazione della Legge n. 162 del 5 novembre 2021 ha segnato una svolta sia per il contenuto normativo, che per il cambio di paradigma culturale in essa rappresentato.

L'impianto della Legge prevede un rafforzamento degli obblighi di trasparenza per le aziende, la creazione di meccanismi premianti, l'istituzione della certificazione della parità di genere e una più ampia valorizzazione del ruolo delle Consigliere e dei Consiglieri di parità. La **certificazione della parità di genere, introdotta con la Legge n. 162 del 2021**, rappresenta un importante strumento per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne nel mondo del lavoro. È parte integrante del PNRR e

punta a ridurre i divari di genere su aspetti fondamentali come la parità salariale, le opportunità di carriera e la conciliazione tra vita e lavoro, attestando che un'impresa adotta politiche e misure concrete per la parità tra i generi.

Si tratta di un pacchetto coerente con la Strategia nazionale per la parità di genere 2021–2026, definita nell'ambito del PNRR e in linea con gli orientamenti della Commissione europea. Il sistema si basa sulla prassi UNI/PdR 125:2022, che stabilisce indicatori precisi per valutare l'impegno delle aziende su sei aree chiave, tra cui cultura aziendale, *governance*, processi HR, crescita professionale, equità remunerativa e tutela della genitorialità.

La certificazione della parità di genere è uno strumento premiale, culturale e innovativo recepito dall'art. 46-bis del D.lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità).

Il Sistema nazionale di certificazione, operativo dal 2022, ha già prodotto risultati rilevanti: oltre 8.000 (allo **stato 8.798 certificazioni rilasciate**) sono le aziende che hanno intrapreso o completato il percorso di certificazione.

Questa adesione è favorita da un sistema di incentivi concreti:

- Esoneri contributivi fino a 50.000 euro annui;
- Premialità nei bandi pubblici e nei finanziamenti PNRR
- Introduzione dell'obbligo ex art. 108, comma 7, (Codice dei contratti pubblici) D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 per le stazioni appaltanti di prevedere nei bandi di gara un maggior punteggio per le imprese che dimostrano politiche tese alla parità di genere comprovate dal possesso della certificazione di parità di genere
- Reputazione positiva e vantaggio competitivo sul mercato del lavoro; inoltre, sono stati pubblicati bandi specifici per le PMI e partite IVA, con contributi fino a 2.500 euro per accompagnarle nel percorso di certificazione.

La certificazione è volontaria, dura tre anni ed è rilasciata da enti accreditati. Il numero delle organizzazioni certificate supera ampiamente il target fissato dal PNRR, che ne prevedeva 800 entro il 2026. Le aziende certificate sono distribuite soprattutto al Nord (43%), ma cresce anche la presenza al Sud e al Centro. La Lombardia è la regione con più certificazioni (oltre 1.400), seguita dal Lazio, dalla Campania e dalla Puglia.

Anche il settore pubblico si sta muovendo: l'INPS, ad esempio, è stato il primo grande ente a certificarsi nel 2024.

Tuttavia, occorre vigilare affinché la certificazione non diventi una pratica burocratica.

Un ruolo fondamentale di controllo è svolto dalle Consigliere e dai Consiglieri di parità, sia nel controllo del mantenimento dei requisiti, sia nella formazione. A tal fine, è stato istituito un fondo nazionale e definite Linee guida per coinvolgere tali organismi nella progettazione dei percorsi formativi.

In sintesi, la certificazione della parità di genere non è solo un adempimento, ma un'opportunità concreta per le imprese e le istituzioni di costruire ambienti più inclusivi, equi e competitivi.

Un secondo strumento cardine è rappresentato dall'obbligo, per le aziende con più di 50 dipendenti, di redigere e trasmettere un **Rapporto Biennale sulla situazione del personale maschile e femminile** (art. 46 del D.lgs. 198/2006).

Tale rapporto deve contenere:

- composizione del personale per qualifica e inquadramento;
- modalità di reclutamento, formazione e promozione;
- livelli retributivi e differenze salariali;
- accesso a congedi, part-time e flessibilità.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha predisposto una piattaforma digitale unica che ha consentito una raccolta dati più strutturata e uniforme. Ciò ha permesso un salto di qualità nella valutazione delle disuguaglianze interne alle aziende.

Un ruolo importante nel sistema dei controlli è svolto dalle consigliere e dai consiglieri di parità, i quali verificano che le aziende soggette all'obbligo (con più di 50 dipendenti) presentino regolarmente il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.

Le consigliere ed i consiglieri regionali analizzano i dati contenuti nei rapporti per individuare eventuali squilibri, discriminazioni o carenze in materia di pari opportunità e segnalano eventuali inadempienze all'Ispettorato del lavoro, possono chiedere chiarimenti all'azienda e sollecitare la regolarizzazione; inoltre, in base ai dati raccolti dai rapporti, possono proporre azioni correttive o iniziative di promozione della parità (es. formazione, piani aziendali, buone pratiche). Detti organismi, infine, collaborano con enti pubblici e privati per rimuovere le discriminazioni e favorire l'equilibrio di genere nelle organizzazioni.

Nella Relazione sono riportati i dati forniti da INAPP sulle imprese che hanno validamente inviato il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile relativo ai bienni 2021-2022 e 2022-2023. In riferimento all'ultimo biennio le imprese che hanno inviato il rapporto sono state 32.125 (+3.941 rispetto al biennio precedente), delle quali 29.146 (+2.807 rispetto al biennio precedente) sono quelle obbligate in quanto impiegavano al 31 dicembre del 2023 oltre 50 dipendenti, mentre le

restanti 2.979 (+1.134 rispetto al biennio precedente) sono le imprese che hanno presentato il Rapporto su base volontaria.

Le imprese che hanno risposto rappresentano il 97,8% (+0,7% rispetto al biennio precedente) delle imprese obbligate (in riferimento al dato desumibile dall'Archivio Statistico delle Imprese Attive Istat – ASIA – relativo all'annualità 2022, ovvero al dato più recente disponibile).

In particolare:

- il 51,5% (+3.5% rispetto al biennio precedente) del totale delle rispondenti soggette all'obbligo di redazione del rapporto rappresenta aziende che impiegavano da 51 a 99 dipendenti;
- il 32.2% (+2.2% rispetto al biennio precedente) quelle che si collocavano nel periodo della rilevazione nella fascia 100-249 dipendenti;
- il 16.3% (+1.3% rispetto al biennio precedente) quelle con oltre 250 dipendenti.

Il quadro che la rilevazione in oggetto ci restituisce è in linea con la situazione imprenditoriale del nostro Paese, caratterizzata dalla prevalenza di imprese medio-piccole.

Il numero di occupati al 31 dicembre del 2023, emerso dai rapporti biennali redatti dalle imprese obbligate, è risultato pari a 6.984.080 unità (+667.900 rispetto al biennio precedente) di cui 3.001.394 donne (+307.202 rispetto al biennio precedente), con un aumento di 283.197 unità rispetto agli occupati dichiarati nei rapporti riferiti al 31 dicembre del 2022 (gli occupati erano cresciuti di 312.880 unità nel passaggio dal 2020 al 2021). Sono 127.812 le donne in più rispetto al 2022 (le donne erano cresciute di 10.107 unità nel passaggio dal 2020 al 2021).

Alla fine del secondo anno del biennio di riferimento (2023), dunque, le donne erano il 43% degli occupati totali (+0,5% rispetto al 2021), con un picco del 46,2% (+0.7% rispetto al 2021) nelle imprese che occupavano oltre 250 dipendenti, confermando lo squilibrio di genere nel mercato del lavoro italiano.

Per quanto riguarda la distribuzione dell'occupazione, anche nel biennio 2022-2023 si conferma il modello a piramide con la base data dal profilo operaio, che progressivamente si riduce, risalendo le categorie professionali fino ad arrivare ai dirigenti.

Nello specifico nel 2023 assistiamo ad una diminuzione complessiva delle donne a livello apicale (le donne dirigenti passano infatti dal 2,5% sul totale delle occupate, all'1,9%, diminuzione compensata solo in parte dall'aumento delle donne quadro, dal 7,3% del 2021 al 7,5% del 2023), ad un aumento delle donne impiegate (dal 44,60% al 54,7%) e ad una diminuzione delle operaie (dal 45,6% al 35,8%).

In particolare, dalla rilevazione 2022-2023 risulta che le donne si concentrano in prevalenza nel profilo impiegatizio, coerentemente con i settori economici in cui sono più presenti (ovvero quelli di: servizi di alloggio e di ristorazione; amministrazione pubblica; assicurazione sociale obbligatoria; istruzione sanità e assistenza sociale).

Rispetto alle classi dimensionali la quota maggiore delle occupate in entrambe le annualità è assorbita dalle grandi imprese (oltre 250 dipendenti che impiegano più del 69% della manodopera femminile), seguita dalle imprese di medie dimensioni (circa il 18% delle occupate) e dalle imprese che impiegano tra i 51 e i 99 addetti (donne per oltre il 22%).

Ancora una volta al crescere delle dimensioni dell'impresa si riduce il differenziale di genere tra i dirigenti, con un aumento di oltre un punto percentuale della presenza femminile tra i dirigenti sia nelle imprese che alla fine del 2023 occupavano fino a 249 dipendenti (dove le donne costituiscono il 18,7% dei dirigenti), che nelle imprese con 251 dipendenti e oltre (39,1% di donne).

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, nelle aziende con più di 250 dipendenti le donne superano gli uomini nei contratti a tempo determinato (54,3%), il che può essere letto come effetto di maggiore inclusione, ma anche di una possibile concentrazione in forme contrattuali meno stabili.

Nelle aziende più piccole (51-99 dipendenti) invece, le donne sono in inferiorità numerica in ogni tipologia contrattuale, con un valore particolarmente basso nei contratti a tempo indeterminato (35,6%).

Il part-time è nettamente più diffuso tra le donne, soprattutto nei contratti a tempo determinato (49,5% contro 24,1% degli uomini), ma anche negli indeterminati (34,6% contro 7,1%); ed aumenta progressivamente all'aumentare della dimensione dell'impresa (passando dal 16,4% nelle piccole al 21,9% nelle grandi imprese). In ogni caso, è molto più diffuso tra le donne, con un picco del 36,9% nelle imprese con più di 250 dipendenti (nel precedente biennio la percentuale di donne in part time sul totale dell'occupazione femminile era pari al 36,3%).

Si conferma, anche con riferimento al biennio 2022-2022, la preponderanza femminile nelle assenze per aspettative (ha richiesto un congedo il 18,2% delle donne rispetto al 12,6% degli uomini), con un'incidenza generale delle donne in congedo di maternità pari al 3,6% (era il 3% nel precedente biennio), contro il 2% degli uomini in congedo di paternità, (anche questo dato risulta comunque in aumento rispetto all'1,1% del 2020-2021).

Per quanto riguarda il congedo parentale si registra un 6,2% per le donne (in netto aumento rispetto al precedente 2,7%), contro un valore pari al 3% degli uomini (anche questo in forte aumento rispetto al precedente 0,9%).

Analizzando il dato delle entrate, nel biennio 2022-2023, a livello nazionale si registra una crescita dell'occupazione dipendente pari al +4,4% per le donne e al +4,1% per gli uomini, con differenze territoriali significative: mentre il Mezzogiorno (Sud e Isole) registra i tassi più elevati, con una crescita del +7,5% per le donne e del +6,1% per gli uomini, al Nord i valori sono più contenuti e restano al di sotto del 4%. Si conferma la tendenza delle donne a superare gli uomini tra gli impiegati, dove rappresentano la maggioranza delle nuove assunzioni (56,8%), mentre gli uomini restano prevalenti tra operai, quadri e dirigenti.

Per quanto riguarda le trasformazioni contrattuali, il passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato ha coinvolto in maniera abbastanza equilibrata uomini (51,9%) e donne (48,1%), con un'incidenza maggiore per le donne non solo tra impiegati (63,5%), ma anche tra quadri (58,4%) e dirigenti (56,4%), dato quest'ultimo che però va letto tenuto conto del volume in assoluto molto basso di queste trasformazioni. Le trasformazioni femminili sono invece sottorappresentate tra gli operai (37,9%).

Ancora una volta le trasformazioni che hanno riguardato maggiormente le donne sono stati i passaggi da full time a part time (il 70% del totale nel 22-23 rispetto al 46% della precedente rilevazione), in tutte le categorie professionali, con un picco tra gli impiegati dove il 78,4% dei passaggi ha riguardato donne.

Passando all'analisi delle **promozioni**, sebbene siano state "solo" 145 mila rispetto alle oltre 487 mila del biennio precedente, aumenta leggermente il dato che riguarda le donne che sale dal 34,5% al 35,2%, con la quota più alta tra gli impiegati – pari al 43,6% (ma in diminuzione di 1,9 punti percentuali rispetto al 20-21) – e i quadri (39,2%), mentre rimane bassa tra gli operai (23,5%, sostanzialmente stabile rispetto al biennio precedente). Anche tra i dirigenti, la presenza femminile rimane contenuta (30,4%).

Per quanto riguarda i **criteri utilizzati dalle imprese per le progressioni di carriera** dei propri dipendenti, quello basato sulla *performance* si conferma quello più usato dalle imprese (nel 75,7% di casi rispetto al 73% della precedente rilevazione), con un picco dell'83,6% delle imprese appartenenti alla classe dimensionale maggiore. Segue la formazione specialistica che rappresenta il secondo criterio più diffuso (53,6% delle imprese).

Infine, i dati relativi alle **retribuzioni**, infine, evidenziano una piccola diminuzione della quota del totale delle retribuzioni corrisposta alle donne al 31/12/2023 (pari al 33,3%), rispetto a quella alle stesse corrisposta al 31/12/2021 (pari al 34,5%). Questo squilibrio si conferma anche nella distribuzione della **componente accessoria** – più alta per gli uomini (18,5%) rispetto alle donne (14,4%) – che spesso premia ruoli a più alta responsabilità o con maggiore discrezionalità, occupati

in misura prevalente da uomini.

Nella rilevazione 2022-2023 si è utilizzata la **retribuzione oraria** come metrica per neutralizzare l'effetto delle differenti durate contrattuali e dei diversi orari di lavoro ed evidenziare disparità legate a fattori strutturali come il livello di inquadramento.

Il dato complessivo, che considera tutte le categorie professionali, restituisce una **retribuzione oraria media di 19,73 euro per gli uomini e 17,95 euro per le donne**.

Nelle imprese più grandi (250 dipendenti e oltre), le retribuzioni raggiungono i valori più alti: 21,74 euro per gli uomini e 19,37 euro per le donne.

Le aziende più grandi tendono a garantire salari mediamente più elevati, per un complesso di fattori che vanno dalle maggiori risorse, contrattazioni collettive più strutturate, presenza di welfare aziendale o maggiore produttività.

Il settore con le **retribuzioni mediane più alte** per entrambi i generi è l'**industria** in senso stretto, con 21,59 euro per gli uomini e 19,52 euro per le donne.

Settori come il commercio (19,14 per uomini, 16,99 per donne) e il trasporto e altri servizi di mercato (18,93 e 17,57) presentano livelli retributivi intermedi.

I valori più contenuti si registrano nei settori dell'agricoltura (15,38 per uomini e 14,14 per donne) e, in particolare, in quello dell'alloggio e ristorazione (14,23 e 13,19), che rappresenta la fascia più bassa della scala retributiva.

Il **differenziale retributivo medio totale**, ovvero la distanza media, in termini percentuali, tra due gruppi di lavoratori appartenenti alla stessa categoria, è **pari al 9%**.

Per quanto riguarda la dimensione dell'azienda, si osserva un *trend* crescente: nelle imprese più piccole (51-99 dipendenti) il differenziale medio è dell'8,5%, mentre nelle aziende di medie dimensioni (100-249 dipendenti) sale al 9,5%. Nelle grandi imprese (oltre 250 dipendenti), il differenziale raggiunge il valore più alto, 10,9%. Questo andamento fa ipotizzare che nelle aziende di maggiori dimensioni le differenze retributive tendano a essere più accentuate, forse per la maggiore varietà di ruoli, livelli di responsabilità e sistemi di incentivazione.

Per quanto riguarda le attività economiche, il settore del **commercio mostra il differenziale più elevato (11,2%)**, indicando una maggiore variabilità salariale interna probabilmente legata a ruoli molto diversificati e a forme di lavoro spesso più flessibili o con retribuzioni variabili. L'industria in senso stretto presenta un differenziale medio di 9,6%, in linea con la media generale, mentre agricoltura (8,1%), trasporto, immagazzinaggio e altri servizi di mercato (7,2%), alloggio e

ristorazione (7,3%) e altri servizi (7,9%) mostrano differenziali più contenuti, suggerendo una minore variabilità nelle retribuzioni all'interno di questi settori.

Un dato particolare è quello delle costruzioni, con un differenziale appena negativo (-0,1%), che potrebbe indicare un'estrema uniformità retributiva o, più probabilmente, un effetto statistico legato a specifiche caratteristiche del campione.

In conclusione, emerge come la dimensione aziendale e il settore di attività influenzino significativamente il livello di dispersione salariale, con le grandi imprese e il commercio che mostrano i maggiori differenziali, mentre altri settori e imprese più piccole registrano una maggiore omogeneità.

Se un'azienda con più di 50 dipendenti non presenta il rapporto di parità di genere:

È soggetta a sanzioni amministrative (1.000-5.000 euro),

Può perdere incentivi pubblici e agevolazioni,

Rischia danni reputazionali e penalizzazioni nei bandi pubblici.

■ Sezione 3 – DIMISSIONI DEI GENITORI CONGEDI E CARICHI DI CURA:

Un altro aspetto affrontato nella Relazione riguarda il numero di **dimissioni volontarie di lavoratrici madri**, nel primo anno di vita del figlio, un fenomeno non episodico ma strutturale. I dati INL mostrano che **oltre 60.000 madri si dimettono ogni anno** per motivi legati alla cura dei figli; Il 96% dei casi di dimissioni convalidate ai sensi dell'art. 55 del d.lgs. 151/2001 riguarda donne; solo il 4% dei padri ricorre alla stessa procedura.

Le motivazioni più frequenti indicate nei verbali di dimissione sono: impossibilità di conciliare lavoro e cura; mancanza di nidi accessibili o vicini; assenza di sostegno da parte del partner; difficoltà nel gestire orari flessibili e turni.

Le “dimissioni volontarie” sono spesso scelte obbligate, che rivelano un sistema in cui il lavoro femminile viene ancora considerato “accessorio” rispetto al lavoro maschile.

Il fenomeno delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri nel periodo protetto è disciplinato dal d.lgs. 151/2001 e prevede la convalida da parte dell'Ispettorato del lavoro, come misura necessaria per garantire la genuinità del consenso e contrastare le dimissioni in bianco. Nel triennio 2022-2024, sono stati registrati **oltre 180.000 provvedimenti di convalida**. Le donne rappresentano circa il 70% dei casi, evidenziando un persistente squilibrio di genere. Le **motivazioni principali delle dimissioni femminili** sono legate alla **difficoltà di conciliazione tra**

lavoro e cura dei figli, in particolare per l'**assenza di servizi** e la **rigidità dell'orario lavorativo**.

La maggior parte delle convalide riguarda genitori tra i 29 e i 44 anni, con un solo figlio di età inferiore a un anno. Le lavoratrici madri sono più presenti nelle microimprese e nel settore terziario, mentre i lavoratori padri si concentrano nelle grandi imprese e nei settori industriali. Il regime orario incide significativamente: il 44% delle convalide femminili riguarda rapporti part-time, spesso non volontari. Le richieste di flessibilità oraria sono frequentemente respinte, con oltre il 60% dei dinieghi rivolti alle donne.

Le dimissioni dei padri sono prevalentemente motivate dal passaggio ad altra azienda, mentre per le madri prevalgono le difficoltà legate alla cura dei figli. Questo evidenzia una cultura poco sensibile alla genitorialità condivisa.

La distribuzione territoriale mostra una prevalenza di convalide nel Nord Italia, seguito dal Centro e dal Sud. Le regioni con il maggior numero di provvedimenti sono Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Lazio, Toscana, Campania, Sicilia e Puglia.

Si rileva che la **nascita del primo figlio** rappresenti un **momento critico** per la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, con potenziali ricadute negative anche sul piano demografico.

In riferimento ai **congedi parentali** si registrano progressi normativi importanti. Accanto agli strumenti per le imprese, la normativa ha ampliato il quadro dei diritti individuali, con particolare attenzione ai congedi di paternità obbligatori e parentali facoltativi e ai congedi estesi ai casi di affidamento o adozione.

Il tema della conciliazione tra vita e lavoro è centrale per favorire una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per promuovere un più equilibrato coinvolgimento dei padri nella cura dei figli. Il quadro normativo attuale è definito dal **Testo unico sulla maternità e paternità (d.lgs. 151/2001)**, aggiornato più volte, da ultimo con il **decreto legislativo 105 del 2022**, che recepisce la direttiva europea sul work-life balance.

Importanti misure per la conciliazione sono:

- Il **congedo di maternità obbligatorio**, riconosciuto per 5 mesi, coperti al 100% della retribuzione; è previsto anche per adozione o affido, e in alcuni casi può essere anticipato, sospeso o prolungato.
- Il **congedo di paternità obbligatorio**, riconosciuto per 10 giorni retribuiti al 100%, fruibili nei 2 mesi prima e nei 5 mesi dopo la nascita. In caso di parto gemellare, i giorni diventano 20. È accessibile anche per i padri adottivi o affidatari.

- Il **congedo parentale (facoltativo)** può essere richiesto da entrambi i genitori per la cura dei figli nei primi 12 anni di vita. Dura fino a 6 mesi per ciascun genitore, per un massimo complessivo di 10 mesi (11 se il padre ne prende almeno 3). L'indennità, prevista inizialmente al 30% della retribuzione per tutto il periodo, è stata portata all'80% per un massimo di 3 mesi con la **Legge di Bilancio 2025**, completando un percorso di incremento avviato già nel 2023.
- Il congedo facoltativo può essere fruito anche su base oraria.
- In caso di figli con disabilità grave, poi, può essere prolungato fino a 3 anni.

I dati INPS dal 2021 al 2023 confermano che le donne continuano a usufruire in misura maggiore dei congedi parentali. Solo nel 2023, sono state quasi 264.000 le madri beneficiarie, contro circa 96.000 padri. Tuttavia, si nota una crescita costante nella partecipazione maschile: la percentuale di padri che utilizza il congedo è passata dal 20,8% nel 2021 al 26,7% nel 2023, segno che le misure adottate stanno iniziando a produrre effetti concreti nel riequilibrio dei carichi familiari.

Anche il congedo di paternità obbligatorio ha visto una crescita costante. Introdotto inizialmente in via sperimentale con pochi giorni, oggi è riconosciuto come diritto pieno e autonomo. Viene fruito soprattutto dagli uomini tra i 35 e i 44 anni, mentre le madri tendono ad essere più giovani, tra i 25 e i 34.

Infine, i congedi vengono richiesti in prevalenza da lavoratori e lavoratrici con contratto a tempo indeterminato, confermando l'importanza della stabilità occupazionale per poter accedere a queste misure.

Nel 2023, 263.958 donne e 96.413 uomini hanno beneficiato del congedo parentale. La percentuale di padri è aumentata dal 20,8% (2021) al 26,7% (2023).

L'utilizzo del congedo di paternità, coperto al 100%, è in costante aumento.

Pur avendo i congedi un impatto positivo sul riequilibrio dei carichi di cura e sulla promozione dell'occupazione femminile si evidenzia una scarsa partecipazione maschile ai congedi di cura: solo il 20% dei padri utilizza i congedi parentali; la durata media è molto inferiore a quella delle madri, persistono barriere culturali, aziendali e familiari.

Infatti, l'analisi dei dati forniti da INPS evidenzia che:

- le madri rappresentano oltre l'80% dei fruitori dei congedi parentali;
- i padri usufruiscono dei 10 giorni obbligatori, ma pochissimi ricorrono al congedo facoltativo;
- la durata media del congedo parentale è di 90 giorni per le madri e di appena 7 giorni per i padri.

Lo squilibrio sulla distribuzione dei carichi familiari è manifestato, dunque, anche da un utilizzo asimmetrico dei congedi parentali, oltreché da un ricorso massiccio al part-time femminile e da un significativo numero di dimissioni delle madri nei primi anni di vita del figlio.

Tali dinamiche non sono frutto di scelte libere, ma di condizionamenti culturali e strutturali che rendono il lavoro femminile sacrificabile rispetto a quello maschile, in un'ottica ancora centrata sul ruolo tradizionale della donna come principale *caregiver*.

Anche il **part-time** non è sempre frutto di una libera scelta: non a caso rilevante è il tema del c.d. part time “**involontario**”.

La Relazione mette in evidenza l'anomalia italiana sul fronte del part-time:

- il 38% delle donne lavora part-time, contro meno del 10% degli uomini;
- in alcune Regioni del Sud il dato supera il 45%;
- solo una minoranza del part-time femminile è scelta volontariamente.

Questo significa che il part-time è spesso una soluzione obbligata per conciliare lavoro e famiglia, un compromesso tra lavoro retribuito e lavoro di cura, un fattore di impoverimento e di precarizzazione per le donne.

In particolare, le lavoratrici madri under 35 si trovano spesso costrette a ridurre l'orario per sopperire all'assenza di asili nido pubblici disponibili, orari scolastici compatibili con l'orario di lavoro, reti familiari di supporto.

Sezione 4 – VIOLENZA DI GENERE, SICUREZZA E DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

La violenza di genere è riconosciuta in Italia come una grave violazione dei diritti umani e un ostacolo alla piena realizzazione della persona. Essa si manifesta in molteplici forme – fisica, psicologica, sessuale, economica – ed è spesso esercitata in un contesto di disparità di potere tra uomo e donna.

In linea con i principi costituzionali e con gli obblighi internazionali, il nostro ordinamento ha costruito un sistema complesso per prevenire e contrastare ogni forma di violenza contro le donne e le persone vulnerabili, promuovendo allo stesso tempo l'autonomia delle vittime.

La Consiglieria nazionale di parità e la rete delle consigliere e dei consiglieri territoriali, promuovendo l'ingresso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro, contribuiscono a rendere le donne più libere e consapevoli. L'autonomia economica aiuta le donne a sottrarsi a relazioni violente e

ricostruire la propria vita.

Il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne, aggiornato periodicamente dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, ha previsto l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità di una Cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica, di cui fa parte anche la Consigliera nazionale di parità.

Una recente novità è rappresentata dalla **legge 168/2023**, nota come “legge Roccella”, che ha rafforzato le misure contro la violenza domestica. Le principali innovazioni riguardano:

- l'ammonimento rafforzato per chi commette atti di violenza in presenza di minori;
- aumento delle pene per recidivi già ammoniti;
- procedibilità d'ufficio per alcuni reati domestici (non serve più la querela della vittima);
- vigilanza dinamica e obblighi di sorveglianza per chi rifiuta le misure di controllo
- introduzione di percorsi di recupero per gli autori di violenza, valutati per l'eventuale revoca dell'ammonimento.

Per intervenire in modo tempestivo, prevenendo l'*escalation* della violenza e proteggendo le vittime sin dalle prime segnalazioni assume un ruolo importante il **disegno di legge sul femminicidio**, approvato nel marzo 2025 dal Consiglio dei Ministri, attualmente all'esame del Parlamento. Il nuovo reato punisce chi uccide una donna per ragioni di genere, odio o per impedirle l'esercizio dei suoi diritti. Tra le misure previste ci sono: le limitazioni ai benefici carcerari per i condannati per reati gravi (Codice rosso), la presunzione di adeguatezza degli arresti domiciliari nei confronti dei violenti e l'obbligo di informare i familiari della vittima in caso di scarcerazione, evasione o modifica delle misure cautelari.

Tra gli organi istituzionali preposti opera anche la **Commissione parlamentare d'inchiesta sul femminicidio**, con il compito di analizzare i casi di violenza di genere, valutare l'efficacia delle misure esistenti, proporre nuove soluzioni legislative, controllare l'applicazione delle leggi e l'utilizzo delle risorse pubbliche.

La Commissione può convocare audizioni di esperti, istituzioni, vittime, raccogliere dati, e svolgere indagini conoscitive. È uno strumento di vigilanza e proposta fondamentale per garantire che il contrasto alla violenza non resti solo sulla carta.

Le più recenti riforme dimostrano la volontà di rafforzare ulteriormente la tutela delle vittime.

Accanto agli strumenti repressivi, resta fondamentale il cambio culturale, da promuovere attraverso l'educazione al rispetto, alla parità e alla non violenza, fin dalle scuole. Solo così sarà possibile

affrontare alla radice un fenomeno così profondo e strutturale.

Esiste una violenza meno visibile, ma altrettanto devastante, che si consuma **nei luoghi di lavoro**.

Parliamo di **molestie, molestie sessuali, discriminazioni**, pressioni, esclusioni, che minano la dignità delle donne, ostacolano la loro carriera e spesso le costringono ad abbandonare il posto di lavoro.

Non si tratta di casi isolati, ma di fenomeni strutturali che richiedono interventi normativi, culturali e organizzativi.

Secondo i dati ISTAT e le segnalazioni raccolte dalle Consigliere e dai Consiglieri di parità, circa 1 donna su 2 ha subito nella sua vita lavorativa comportamenti molesti o sessisti, ma solo una piccolissima percentuale denuncia i fatti, per timore di ritorsioni o isolamento.

Le molestie avvengono più frequentemente in ambiti gerarchici rigidi, dove è forte l'asimmetria di potere. Le forme più comuni includono commenti sessualmente allusivi, atteggiamenti indesiderati, ricatti sessuali legati alla promozione o al contratto, emarginazione dopo il rifiuto.

Le discriminazioni di genere possono assumere forme esplicite o sottili, ma in entrambi i casi producono effetti concreti sull'occupazione e sul benessere delle lavoratrici.

Tra i casi più frequenti segnalati alle Consigliere e ai Consiglieri di parità ci sono licenziamenti mascherati da ristrutturazioni aziendali, che colpiscono selettivamente le madri; il mancato rinnovo di contratti a termine dopo la comunicazione di una gravidanza; la preclusione sistematica all'accesso a corsi di formazione o a promozioni per lavoratrici con figli; valutazioni di performance viziate da stereotipi di genere (es. "è meno utile al raggiungimento degli obiettivi aziendali perché è madre").

A livello normativo, la legge n. 198/2006 definisce con precisione cosa si intende per **discriminazione diretta e indiretta**. Tuttavia, la prova è spesso difficile da raccogliere e molte lavoratrici non procedono legalmente per paura di conseguenze o mancanza di risorse.

La violenza di genere nel mondo del lavoro rappresenta uno degli ambiti rispetto al quale le consigliere ed i consiglieri di parità svolgono una duplice funzione: da un lato si occupano della tutela di lavoratrici e dei lavoratori vittime di molestie e molestie sessuali, dall'altro svolgono azioni di promozione delle pari opportunità e di contrasto agli stereotipi di genere.

In quest'ottica gli organismi di parità rappresentano un presidio costante sul territorio, ove operano in raccordo con tutti i servizi di protezione delle vittime, in particolar modo con i centri antiviolenza e le case rifugio.

Le Consigliere ed i Consiglieri di parità, nell'ambito delle loro attività, possono ricevere denunce di molestie o molestie sessuali che si siano verificate nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa

e possono mettere in atto le tutele previste dagli artt. 36, 37 e 38 e 39 del Codice pari opportunità.

Le Consigliere ed i Consiglieri di parità ricevono in **media 2.000 segnalazioni all'anno** relative a discriminazioni e violenze nei luoghi di lavoro.

Nel **2023** gli utenti che si sono rivolti alle consigliere territoriali sono stati **2.380**, con 1.000 casi presi in carico in quanto considerati, all'esito della relativa istruttoria, effettive discriminazioni di genere, con motivazioni prevalenti riconducibili alla conciliazione, alla condizione di maternità/paternità o, per l'appunto, alle molestie. Nel 91% dei casi le segnalazioni si sono concluse positivamente grazie alla mediazione delle consigliere.

Nel **2024** gli accessi degli utenti agli uffici delle consigliere di parità sono stati **1.976** con 744 casi presi in carico e motivazioni principali connesse alla conciliazione e a problemi legati a maternità/paternità, nonché all'accesso al lavoro. Ancora una volta circa il 90% dei casi è stato risolto grazie all'intervento delle Consigliere e dei Consiglieri.

La violenza di genere spesso si manifesta sotto forma di "**violenza economica**", forma di abuso per cui un partner utilizza e controlla le risorse economiche, al fine di esercitare, acquisire o mantenere il controllo e il potere nei confronti dell'altro partner, attraverso diverse strategie, come il controllo del reddito, la limitazione dell'accesso alle risorse finanziarie o l'esclusione dalle decisioni finanziarie.

Per le donne **vittime di violenza**, che siano lavoratrici subordinate sia pubbliche che private, il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 ha introdotto un **congedo**, esteso poi anche alle lavoratrici autonome e del settore domestico. Si tratta di un congedo indennizzato al 100%, della durata massima di tre mesi da fruire nell'arco di tre anni. Alle lavoratrici con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, in luogo del congedo è riconosciuto, in presenza dei medesimi requisiti, un diritto alla sospensione del rapporto di collaborazione, a cui non corrisponde però un diritto all'indennità.

Dai dati elaborati nella Relazione si evince un numero crescente di donne lavoratrici vittime di violenza che hanno presentato domanda nel corso degli anni. Nel **2024** le proponenti richiesta di congedo indennizzato sono state **1185**, nel 2016 erano appena 50.

Un'altra misura tesa a favorire l'indipendenza economica e l'emancipazione delle donne è rappresentata dal "**Reddito di Libertà**" (RdL), introdotta nel nostro ordinamento con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 17 dicembre 2020 ed erogata dall'INPS.

Il Reddito di Libertà si concretizza in un sostegno economico, stabilito **nella misura massima di 500 euro mensili pro capite** (fino al 2024 l'importo erogato è stato pari a 400 euro mensili) e concesso in un'unica soluzione per un massimo di 12 mesi, destinato alle donne vittime di violenza in condizione di povertà, con o senza figli, seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e

dai Servizi Sociali. Attraverso l'attivazione di percorsi personalizzati volti alla creazione di meccanismi virtuosi di fuoriuscita dalla violenza, questo contributo mira a sostenere le spese per garantire l'indipendenza abitativa, riacquisire l'autonomia personale e supportare il percorso scolastico e formativo dei figli.

■ Sezione 5 - Sicurezza sul lavoro in chiave di genere.

La normativa italiana in materia di sicurezza sul lavoro è regolata dal D.lgs. 81/2008, che recepisce la Direttiva 89/391/CEE. L'OMS definisce la salute sul lavoro come il benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire ambienti sicuri, includendo nel Documento di Valutazione dei Rischi anche lo **stress lavoro-correlato**. Le discriminazioni, comprese le molestie, sono fattori che aggravano lo stress e compromettono la salute mentale e fisica dei lavoratori.

Gli **infortuni in itinere**, ovvero quelli avvenuti nel tragitto casa-lavoro, **secondo i dati INAIL** rappresentano una quota significativa degli incidenti sul lavoro.

Nel quinquennio **2019-2023**, essi hanno costituito in media il **16% delle denunce totali**, con un picco del 19% nel 2023.

Le donne mostrano una **maggiore incidenza di infortuni in itinere** rispetto agli uomini: nel 2023, il 26,4% degli infortuni femminili è avvenuto in itinere, contro il 14,8% degli uomini. **Anche i decessi in itinere** sono più frequenti tra le donne (37% nel 2023).

Le Regioni con il maggior numero di denunce femminili sono Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto e Lazio. I dati del 2024 mostrano una stabilità generale, ma con un aumento della quota di decessi femminili in itinere.

Questi dati suggeriscono la necessità di misure per migliorare l'equilibrio vita-lavoro, come **flessibilità oraria, smart working e welfare aziendale**, per ridurre il rischio legato ai carichi di cura che gravano sulle donne.

■ Sezione 5 – SFIDE APERTE E PROPOSTE DI INTERVENTO

Entro giugno 2026 l'Italia dovrà recepire due importanti direttive europee: **la direttiva 2023/970 sulla trasparenza retributiva e la direttiva 2024/1500 sul rafforzamento degli organismi per la**

parità.

La prima mira a garantire la parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, introducendo obblighi di trasparenza salariale per i datori di lavoro e strumenti per correggere eventuali divari superiori al 5%.

La seconda impone agli Stati membri di garantire l'indipendenza, l'efficacia e le risorse adeguate agli organismi di parità, rafforzandone il ruolo consultivo e operativo.

Queste direttive rappresentano un'opportunità per rafforzare il sistema italiano di tutela della parità di genere nel lavoro, valorizzando il ruolo delle Consigliere di parità e promuovendo un approccio integrato e strutturale.

Sezione 6 Conclusioni:

L'Italia ha avviato un percorso importante sul terreno della parità consapevole che la disuguaglianza di genere non è solo un problema di giustizia sociale, ma un freno allo sviluppo economico, alla coesione sociale e alla natalità.

La Relazione ha messo in luce progressi reali, ma anche limiti strutturali e culturali che ancora impediscono all'Italia di raggiungere una piena uguaglianza di genere nel lavoro.

Siamo in una fase in cui gli strumenti esistono, ma non sempre vengono attuati efficacemente, monitorati con rigore, percepiti come prioritari dal mondo produttivo.

La sfida che ci attende è chiara: trasformare il diritto formale in diritto sostanziale.

Le disuguaglianze vanno affrontate non solo dal punto di vista lavorativo, ma anche educativo, sociale, familiare e culturale.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021–2026 è stata un passo avanti significativo e siamo tutti chiamati a trasformarla in un Piano permanente di parità di genere attraverso uno sforzo congiunto, che coinvolga Parlamento e Governo, regioni, comuni, imprese, scuole, università, sindacati e società civile.

La parità di genere nel lavoro non è una battaglia “femminile”. È una questione economica, sociale, etica. È un indicatore del grado di maturità democratica del nostro Paese.

Lavoriamo, dunque, tutti insieme per continuare a trasformare l'impianto normativo in cultura diffusa, in pratiche quotidiane, in garanzia concreta per milioni di donne.

Grazie

FINE

Nota per enti locali su certificazione

m_lps.32.REGISTRO UFFICIALE.U.0015042.09-12-2024



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Dipartimento per le politiche del lavoro previdenziali,
assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro



Consigliera Nazionale di Parità

- All' ANCI (Associazione nazionale Comuni d'Italia)
c.a. Presidente ANCI
anci@pec.anci.it
- All'UPI (Unione province d'Italia)
c.a. Presidente UPI
upi@messaggipec.it
- Alla conferenza Stato-Regioni segretario della conferenza
c.a. statoregioni@mailbox.governo.it

OGGETTO: Certificazione di genere, bandi di gara e nuovo codice dei contratti pubblici.

L'articolo 4 della legge n. 162/2021, con l'obiettivo di contrastare più efficacemente il fenomeno del *gender pay gap*, anche attraverso nuovi sistemi premiali, ha introdotto significative novità in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo introducendo la certificazione della parità di genere e i relativi sgravi contributivi.

Più precisamente la certificazione di genere consente di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori 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.

Ma vi è di più, la normativa sulla certificazione di genere è stata collegata a meccanismi di premialità per le imprese virtuose, in caso di partecipazione a bandi di gara pubblici

Il legislatore ha infatti ritenuto opportuno inserire il meccanismo di premialità legato alla certificazione di genere in tutti gli appalti pubblici, introducendo nel decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 (nuovo Codice dei contratti pubblici), l'art. 108, rubricato "Criteri di aggiudicazione di appalti, servizi e forniture", che stabilisce al comma 7 che-le stazioni appaltanti- al fine di promuovere la parità di genere, devono prevedere, nei bandi di gara, la maggiorazione dei punteggi per le imprese che adottino "*politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere*" di cui all'articolo 46 bis del decreto legislativo 198/2006 (c.d. Codice delle pari opportunità).

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

DIVISIONE V
Via Flavia, 6 - 00187 Roma
Tel 06.4683.4069/4070

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

Si evidenzia, pertanto, che non è sufficiente una autocertificazione da parte delle aziende, ma il requisito della certificazione deve essere comprovato e vi è un obbligo preciso per le stazioni appaltanti di prevedere una maggiorazione di punteggio per le imprese che ne comprovino il possesso.

La certificazione di genere è stata ritenuta dunque, lo strumento idoneo, più di ogni altro, a comprovare l'adozione di politiche aziendali volte alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Considerato che le consigliere di parità, in virtù del decreto 29 aprile 2022 della Ministra per le pari opportunità e la famiglia, sono chiamate a svolgere a livello territoriale una funzione di controllo sul mantenimento dei presupposti della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis sopracitato, sulla base di una relazione annuale inviata dalle aziende interessate che attesti il grado di adeguamento e mantenimento nel tempo dei requisiti richiesti per ottenere la certificazione, le scriventi confidano in un Vostro intervento di sensibilizzazione nei confronti di tutti gli enti locali territoriali e di tutti quelli soggetti alla normativa sui contratti pubblici, affinché la stessa possa trovare piena attuazione nell'interesse di tutte le parti coinvolte.

Si ringrazia per la collaborazione.

La Consigliere di Parità Nazionale effettiva
Filomena D'Antini

La Consigliera di Parità Nazionale supplente
Agnese Canevari

Nota su linee guida formazione certificazione

m_lps.AZXWX4B.REGISTRO UFFICIALE.U.0003956.19-03-2025



Dipartimento per le politiche del lavoro previdenziali, assicurative
e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro



Consigliera Nazionale di Parità

Ai Presidenti delle Regioni

LORO SEDI

Ai Presidenti delle provincie autonome

Trento E Bolzano

LORO SEDI

Ai consiglieri regionali

LORO SEDI

E P.C.

Agli assessori alla Formazione

Lavoro Politiche sociali e Pari

Opportunità

OGGETTO: Linee guida per la programmazione e progettazione delle attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere e ruolo delle consigliere di parità.

Come noto, sono state pubblicate le Linee guida per la formazione sulla certificazione di genere, che si allegano, emanate ai sensi dell'articolo 2, comma 2 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità del 18 gennaio 2024, anch'esso allegato, sulle quali è stato acquisito il prescritto parere della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano.

Il decreto definisce le modalità di assegnazione delle risorse del Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere (sistema regolato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162, di modifica del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234).

Le linee guida in oggetto, elaborate anche con il supporto della Consigliera Nazionale di Parità effettiva e la Consigliera Nazionale di parità supplente, hanno l'obiettivo di dotare le Regioni di uno strumento di supporto, flessibile e leggero, che si ponga in complementarità con quanto già realizzato sul territorio per il processo di certificazione della parità di genere e sono il risultato di una proficua collaborazione tra diversi soggetti istituzionali.

Ciò premesso, in ragione dell'importante ruolo svolto da sempre da parte delle consigliere di parità territoriali nell'ambito della prevenzione e della tutela delle discriminazioni sul lavoro, e del ruolo di recente loro riconosciuto dal decreto 29 aprile 2022 della Ministra per le pari opportunità e la famiglia, che prevede che le stesse svolgano anche una funzione specifica di controllo sul mantenimento dei presupposti della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-*bis* del d.lgs 198/2006 (c.d. Codice della pari opportunità), si auspica, come più volte evidenziato nelle linee guida, un loro diretto coinvolgimento negli interventi formativi che ciascuna Regione deciderà di realizzare con il Fondo di cui al decreto citato del 18 gennaio 2024, con l'obiettivo ultimo di contribuire alla riduzione del divario di genere sul lavoro.

Si ringrazia per la fattiva collaborazione.

La Consigliere di Parità Nazionale effettiva
Filomena D'Antini

La Consigliera di Parità Nazionale supplente
Agnese Canevari