



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI



Consigliera Nazionale di Parità

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

“L’Italia in chiave di genere (2022-2024)”

La Relazione “L’Italia in chiave di genere (2022-2024)” rappresenta il primo rapporto redatto ai sensi dell’art. 20, d.lgs. 198/2006 - Codice delle pari opportunità – come modificato dall’art. 1 della legge 162/2021, con l’obiettivo di fornire al legislatore un quadro aggiornato, sistematico e documentato sullo stato della parità e sulle principali dinamiche di genere nel mercato del lavoro italiano.

Nel triennio analizzato, l’Italia ha registrato segnali positivi: il tasso di occupazione femminile ha raggiunto il 52,5% nel 2023, in crescita rispetto al 2022 e in netto miglioramento rispetto al periodo pre-pandemico. Tuttavia, il divario rispetto agli uomini (70,5%) resta ampio. Le donne continuano a essere più spesso occupate con contratti part-time (49,2%) o a termine (64,5%), configurando una “doppia debolezza” che le espone a maggiore precarietà.

Persistono inoltre profonde differenze territoriali: nelle regioni del Nord il tasso di occupazione femminile supera il 60%, mentre nel Mezzogiorno resta sotto il 40%.

Il Gender Pay Gap rimane significativo: la retribuzione oraria media femminile è di 17,95 euro contro 19,73 euro degli uomini, con differenze che si ampliano fino al 20% sul reddito annuo complessivo. Le imprese con più di 50 dipendenti obbligate a trasmettere al ministero del lavoro e alle consigliere di parità il Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile sono state 32.125, di cui quasi 3.000 su base volontaria.

Le donne rappresentano il 43% degli occupati totali nelle aziende obbligate alla rendicontazione, con un picco del 46,2% nelle grandi imprese.

Le promozioni femminili, seppur in aumento, restano minoritarie (35,2% del totale).

Le differenze salariali si riducono solo parzialmente con l’aumento della dimensione aziendale, confermando la necessità di politiche più incisive di trasparenza retributiva e valutazione di genere. Nella relazione si nota come il fenomeno delle dimissioni delle lavoratrici madri resta un nodo strutturale: oltre 60.000 donne ogni anno lasciano il lavoro nel primo anno di vita del figlio, spesso per mancanza di servizi di cura o orari flessibili.

Nel triennio 2022–2024 si contano oltre 180.000 convalide di dimissioni genitoriali, di cui circa il 70% riguarda donne.

Nonostante l’ampliamento dei congedi parentali e il rafforzamento del congedo di paternità obbligatorio, l’utilizzo da parte dei padri resta limitato: solo il 20% usufruisce dei congedi parentali, con una durata media di 7 giorni, contro i 90 delle madri. Per rafforzare l’utilizzo dei congedi il governo ha previsto la possibilità di richiedere il congedo parentale facoltativo retribuito all’80% per 3 mesi.

La Relazione affronta anche il tema delle molestie, delle discriminazioni e della violenza di genere nei luoghi di lavoro.

Ogni anno le Consigliere di parità ricevono circa 2.000 segnalazioni, con oltre il 90% dei casi risolti positivamente grazie alla mediazione.

In forte crescita risultano essere le richieste di congedo per donne vittime di violenza, passate da 50 nel 2016 a oltre 1.100 nel 2024, e le domande per il Reddito di Libertà, strumento che sostiene l'autonomia economica delle donne in uscita da situazioni di violenza.

Contrastare la violenza sulle donne anche fuori dai luoghi di lavoro è un'emergenza e le consigliere di parità ritengono la promozione dell'autonomia economica necessaria per uscire dai circuiti violenti e sono un riferimento importante per le vittime. La consigliera nazionale partecipa ai lavori dell'osservatorio nazionale sulla violenza portando idee e contributi spesso approvati in sede di Conferenza nazionale della rete delle consigliere di parità d'Italia.

La violenza di genere, riconosciuta in Italia come una grave violazione dei diritti umani, è un ostacolo alla piena realizzazione della persona. Si manifesta in molteplici forme – fisica, psicologica, sessuale, economica – ed è spesso legata a rapporti di potere diseguali tra uomini e donne.

Il nostro ordinamento ha costruito un sistema complesso di prevenzione e contrasto, che include il Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne, aggiornato periodicamente dal Dipartimento per le Pari Opportunità, con una Cabina di regia interistituzionale.

La Legge 168/2023 (“legge Roccella”) ha rafforzato le misure contro la violenza domestica, introducendo l’ammontimento rafforzato, la procedibilità d’ufficio per alcuni reati domestici, la vigilanza dinamica e percorsi di recupero per gli autori di violenza.

Nel 2025 il Consiglio dei ministri ha inoltre approvato un Disegno di legge sul femminicidio, che introduce nel Codice penale un reato specifico per chi uccide una donna per ragioni di genere, odio o per impedirle l’esercizio dei suoi diritti.

Accanto agli strumenti repressivi, resta fondamentale la prevenzione culturale, promossa attraverso l’educazione al rispetto, alla parità e alla non violenza fin dalle scuole.

Una forma di violenza meno visibile, ma altrettanto devastante, è quella che si consuma nei luoghi di lavoro: molestie, discriminazioni, pressioni o esclusioni che minano la dignità delle donne e ne ostacolano la carriera.

Secondo i dati ISTAT e le segnalazioni raccolte dalle Consigliere di Parità, circa una donna su due ha subito nel corso della vita lavorativa comportamenti molesti o sessisti, ma solo una piccola parte denuncia per timore di ritorsioni o isolamento.

Un capitolo centrale della Relazione è dedicato alla certificazione della parità di genere, introdotta dalla Legge 162/2021 e potenziata con la Legge di Bilancio 2022.

Si tratta di uno strumento volontario che promuove l’adozione, da parte delle imprese, di politiche e pratiche organizzative orientate alla parità, all’equità retributiva, alla crescita professionale delle donne e alla conciliazione tra vita e lavoro.

Basata sulla prassi UNI/PdR 125:2022, la certificazione valuta le aziende attraverso indicatori di performance (KPI) in sei aree chiave: cultura aziendale, governance, gestione delle risorse umane, opportunità di carriera, equità retributiva e tutela della genitorialità.

Grazie agli investimenti del PNRR, l’obiettivo di raggiungere 800 imprese certificate entro il 2026 è stato ampiamente superato: ad oggi risultano 8.798 organizzazioni certificate, con una crescente partecipazione anche da parte delle piccole e medie imprese.



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI



Consigliera Nazionale di Parità

Per favorirne la diffusione sono stati pubblicati, in collaborazione con Unioncamere, avvisi pubblici che prevedono contributi fino a 12.500 euro per i costi di certificazione e servizi di assistenza tecnica. Le imprese certificate possono inoltre beneficiare di incentivi economici e premialità, tra cui: esonero contributivo fino all'1% dei contributi previdenziali (con un tetto massimo di 50.000 euro annui per impresa); punteggi premiali nei bandi pubblici e nei finanziamenti europei e nazionali; agevolazioni negli appalti pubblici, ai sensi del D.lgs. 36/2023, con riduzione delle garanzie fideiussorie e punteggi aggiuntivi nelle gare.

Le Consigliere di Parità, a livello nazionale e territoriale, svolgono un ruolo fondamentale sia nel monitoraggio del mantenimento dei requisiti da parte delle imprese certificate, sia nella formazione e nella promozione della cultura della parità.

La certificazione di genere è una misura concreta di progresso sociale e competitivo. Rende visibile l'impegno delle imprese verso la parità e l'inclusione e rappresenta un passo decisivo verso un mercato del lavoro più equo, moderno e sostenibile.

Infine la Relazione evidenzia l'importanza del recepimento, entro il 2026, di due direttive europee fondamentali: Direttiva 2023/970 sulla trasparenza retributiva, per ridurre il divario salariale di genere; Direttiva 2024/1500 sul rafforzamento degli organismi di parità.

Entrambe offrono all'Italia l'occasione di consolidare un sistema di tutela più efficace, indipendente e trasparente, valorizzando anche il ruolo delle Consigliere di parità.

La Consigliera Nazionale di Parità FILOMENA D'ANTINI