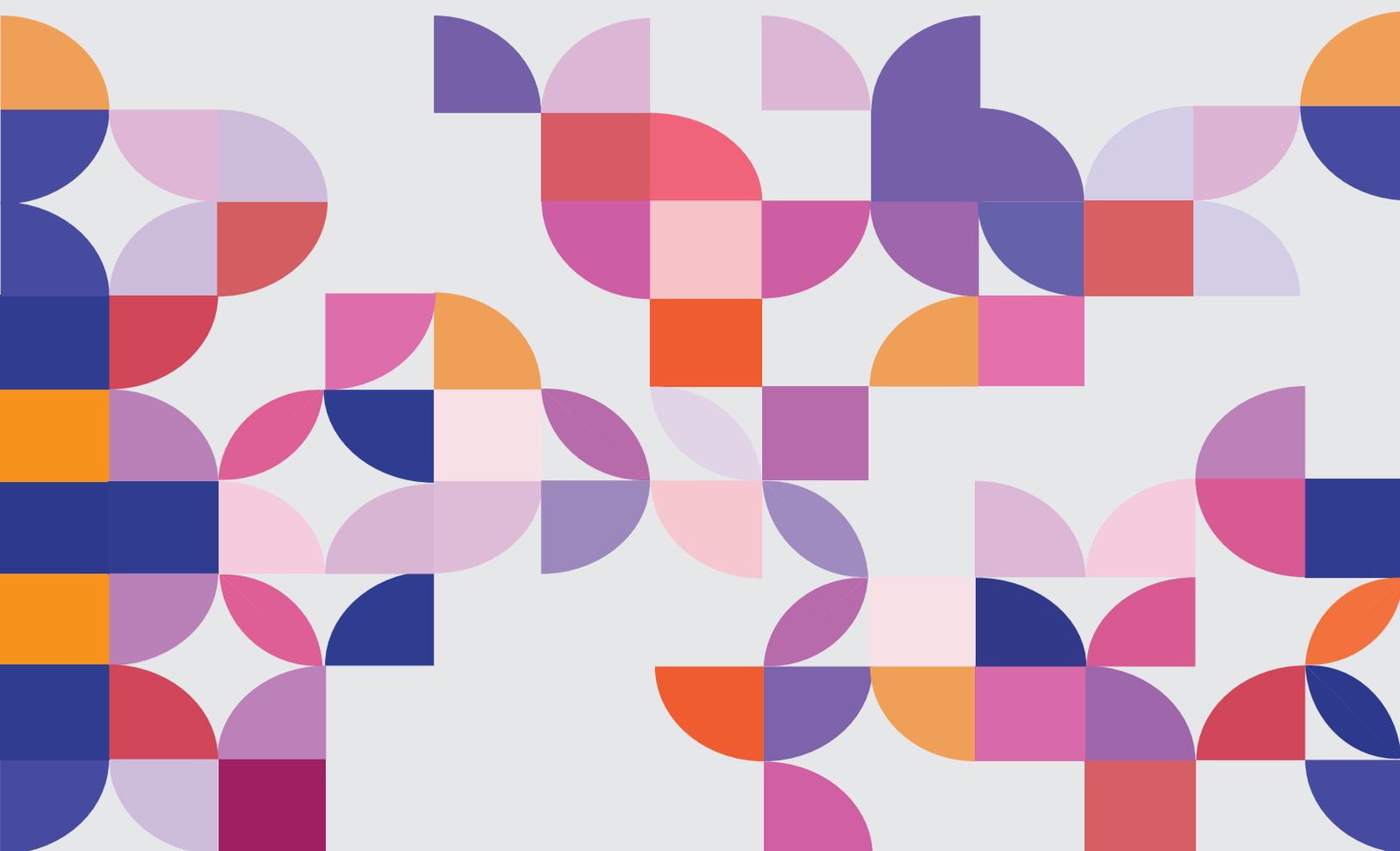


# RELAZIONE delle ATTIVITÀ 2022



Regione Emilia-Romagna  
Assemblea legislativa

Consigliera  
di parità

# SOMMARIO

PRESENTAZIONE	3
INTRODUZIONE	3
<b>1</b> LA SITUAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE IN EUROPA E IN ITALIA	5
<b>2</b> LA SITUAZIONE ITALIANA NELLO SCENARIO EUROPEO	6
2.1 Lavoro e reddito: meno di una donna su tre lavora a tempo pieno	6
2.2 La percentuale italiana di laureati è tra le più basse in Europa	7
2.3 La cura e l'assistenza continuano a pesare sulle spalle delle donne	7
2.4 Più donne nei processi decisionali, ma la parità di genere è ancora lontana	8
2.5 Uno sguardo al futuro	8
<b>3</b> LA SITUAZIONE IN EMILIA-ROMAGNA DEL LAVORO DELLE DONNE NELLA CRISI PANDEMICA: UN FOCUS SU ALCUNE CATEGORIE PROFESSIONALI	10
3.1 Tra sfide (ancora) da cogliere e iniziative in cantiere	16
3.2 Considerazioni finali a margine d'un progetto pilota	19
<b>4</b> LE CONVALIDE DELLE DIMISSIONI E DELLE RISOLUZIONI CONSENSUALI ANNO 2021	23
<b>5</b> WORK LIFE BALANCE: LE NOVITA' IN MATERIA DI CONGEDI PARENTALI	31
5.1 Il congedo "obbligatorio" di paternità	31
5.2 Copertura economica e trasferibilità del congedo	32
<b>6</b> LA SFIDA DELLA CONCILIAZIONE: L'ESEMPIO DEI CONSULENTI DEL LAVORO	34
<b>7</b> 7.RAPPORTI ISTITUZIONALI CON ALTRI ORGANISMI: CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA', CONSIGLIO NAZIONALE FORENSE, RETE DEI COMITATI PARI OPPORTUNITA' DEGLI/LLE AVVOCATI/E DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA	35
<b>8</b> CONFERIMENTO DI INCARICHI DI DIFESA E RAPPRESENTANZA IN GIUDIZIO	37
<b>9</b> ALCUNI CASI DI DISCRIMINAZIONE COLLETTIVA TRATTATI	39
9.1 Regolamento di pesca discriminatorio	39
9.2 Caso collettivo orario di lavoro	41

<b>10</b>	RECEPIMENTO DEI RAPPORTI BIENNALI DELLE AZIENDE E CERTIFICAZIONE DI GENERE	<b>44</b>
<b>11</b>	LA SITUAZIONE DELLA TRASPARENZA RETRIBUTIVA EMERGENTE DALLA LETTURA DEI RAPPORTI BIENNALI 2018/2019 DELLE AZIENDE EMILIANO-ROMAGNOLE	<b>47</b>
	11.1. Il gender gap nei livelli e nelle dinamiche occupazionali	<b>48</b>
	11.2 Il gender gap nel part-time e nei congedi	<b>50</b>
	11.3 Il gender gap nella formazione	<b>50</b>
	11.4 Il gender pay gap	<b>51</b>
	11.5 La distribuzione del gpg tra i diversi settori	<b>59</b>
	11.6 Riflessioni conclusive	<b>61</b>
<b>12</b>	PARERI SUI PIANI DI AZIONI POSITIVE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	<b>62</b>
<b>13</b>	VERIFICA DELLA COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	<b>64</b>
<b>14</b>	LA PARITÀ NELLE GIUNTE DEI COMUNI	<b>66</b>
<b>15</b>	CASI DI MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO	<b>67</b>
<b>16</b>	CONTRASTO AI FENOMENI DISCRIMINATORI. ISTANZE TRATTATE	<b>70</b>
<b>17</b>	PARTECIPAZIONE ISTITUZIONALE	<b>74</b>
<b>18</b>	PROMOZIONE DI PROGETTI VOLTI A TRAMANDARE LA CONOSCENZA DEI TALENTI FEMMINILI	<b>77</b>
	APPENDICE	<b>79</b>
	RASSEGNA STAMPA	<b>97</b>



## PRESENTAZIONE



Il presente rapporto costituisce un adempimento della Consigliera di Parità regionale la quale, a norma dell'art. 15, comma 6, del Decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità) e successive modificazioni, ogni anno deve elaborare “un rapporto al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e al Ministro delle Pari Opportunità sulla propria attività”.

Inoltre, come previsto dall'art. 32 bis, comma 3, della Legge regionale 27 giugno 2014, n. 6, la Consigliera deve elaborare una relazione sulle attività svolte nell'anno precedente.

Il rapporto intende fornire un resoconto puntuale dell'attività che la Consigliera di Parità regionale ha svolto dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022.



## INTRODUZIONE



La parità tra uomo e donna si fonda sul principio fondamentale dell'uguaglianza di tutti gli esseri umani e implica la messa in discussione dell'idea, ancorata nella legge e caratterizzante tutte le istituzioni sociali, secondo cui sussiste una differenza di natura tra uomo e donna che giustifica una diversità di trattamento.

La parità tra uomo e donna mira a migliorare la condizione della donna sul piano del diritto costituzionale, del diritto del lavoro, della cittadinanza e del diritto di voto, come pure nell'ambito della legislazione sociale e civile. Interessa però anche la situazione concreta delle donne nella famiglia, nell'educazione, nella formazione, nella professione e nella politica, poiché la parità di diritto non garantisce automaticamente la parità di fatto.

In ambito europeo, il principio è sancito nella Direttiva 2006/54/CE che, tenendo presente le precedenti direttive in materia, ha semplificato e migliorato la normativa europea sulle pari opportunità e rappresenta, a tutt'oggi, il quadro di riferimento del legislatore nazionale per l'attuazione di tale principio.

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

Il Codice non solo promuove le pari opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della nostra società, ma prevede anche importanti strumenti con cui tale principio può essere affermato e difeso.

Un ruolo importante, per il perseguimento di questo obiettivo, è svolto dagli organismi paritari di cui si è dotato il nostro paese, fra cui la figura della Consigliera di Parità.

La figura della/del Consigliera/e di Parità è prevista negli articoli dal 12 al 20 del citato Codice.

Le/i Consigliere/i di Parità sono figure di garanzia di nomina ministeriale, previa designa-

zione dell'Ente di riferimento (art. 12, comma 2 e 3). La loro designazione deve avvenire attraverso l'espletamento di una procedura di valutazione comparativa fra persone che devono possedere "requisiti di specifica e comprovata competenza ed esperienza in materia di lavoro femminile, parità e pari opportunità nel mercato del lavoro" (art. 13 comma 1).

Tali organi sono presenti sul territorio "a livello nazionale, regionale e delle città metropolitane ed enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56..." (art. 12, comma 1).

Non è più previsto che le nomine, ad eccezione del ruolo di Consigliera nazionale, siano fatte di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità (art. 12, comma 3).

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

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

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

Come pubblici ufficiali intervengono nei casi di discriminazione nell'ambito occupazionale e nei casi di violenza e/o molestia sessuale nei luoghi di lavoro con un tentativo di conciliazione e/o con il ricorso in giudizio, sempre su richiesta e delega degli interessati (artt. 36 e 37).

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 del Lavoro 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.

La/il Consigliera/e regionale interviene quando rilevi l'esistenza, nei casi di rilevanza regionale, 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, comma 1).



## LA SITUAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE IN EUROPA E IN ITALIA

Il 24 Ottobre 2022 l'Eige (European Institute for Gender Equality) ha pubblicato i risultati relativi all'indice sull'uguaglianza di genere (*Gender equality index*), un importante strumento che dal 2013 monitora il progresso della parità di genere nell'Unione europea. L'indice, ogni anno, attribuisce a ogni paese un punteggio complessivo della sua performance, da 1 a 100, in sei domini chiave: lavoro, reddito, conoscenza, tempo, potere e salute. A un punteggio più alto corrisponde una maggiore parità tra donne e uomini. L'obiettivo è quello di rilevare situazioni di disparità tra i generi e quest'ultima si considera negativa qualunque sia il genere "avvantaggiato".

Gli ultimi dati diffusi dall'Eige mostrano i fragili progressi della parità in Europa e in Italia, dopo la pandemia del Covid-19.

L'indice mostra che l'Ue sta migliorando, anche se molto lentamente. Tuttavia, in Italia la situazione non sembra essere troppo rosea: il raggiungimento della parità di genere sembra un obiettivo ancora lontano, nonostante i significativi miglioramenti compiuti dal 2013 a oggi. Nel 2022, con un punteggio di 65 su 100, il nostro paese si colloca al quattordicesimo posto tra i paesi Ue: 3,6 punti in meno rispetto alla media europea (pari a 68,6 punti).

Per la prima volta, i risultati presentati dall'indice 2022 sono in grado di fornirci una misurazione, seppur parziale, dell'impatto della pandemia di Covid-19 sulla condizione femminile in Italia e in Europa. Molti indicatori, infatti, si basano su dati del 2020, anno in cui la pandemia è scoppiata e in cui ha cominciato ad avere rilevanti conseguenze sulle vite dei cittadini e delle cittadine.

In termini generali, le ricercatrici ed i ricercatori di Eige evidenziano che, al ritmo attuale al quale si registrano i progressi nell'Ue, ci si aspetta che la completa uguaglianza di genere sia conseguita non prima del 2080. Questo dato rappresenta una sfida per l'Europa, non solo in vista dell'attuazione della *Strategia europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025*, ma anche per tutte le politiche di rilancio e sviluppo (*Green Deal*, *Digital Society*, ecc.) su cui si stanno investendo ingenti quantità di fondi e risorse.



## LA SITUAZIONE ITALIANA NELLO SCENARIO EUROPEO

Dall'analisi dei forniti dall'Eige, emerge che in Italia le disuguaglianze a sfavore delle donne non sono limitate al mercato del lavoro ma riguardano molteplici dimensioni del benessere.

### 2.1 Lavoro e reddito: meno di una donna su tre lavora a tempo pieno

Nonostante i progressi registrati, le donne in Italia incontrano numerose difficoltà affacciandosi al mondo del lavoro. I dati sul lavoro, infatti, vedono il nostro paese come fanalino di coda con solo il 31% delle donne italiane occupate a tempo pieno, rispetto al 51% degli uomini. Particolarmente preoccupante è l'immobilità in questo dominio: dal 2013 la partecipazione delle donne al mondo del lavoro è aumentata di appena un punto percentuale. Ne consegue che, nel dominio del lavoro, l'Italia è stabilmente in ultima posizione fra i paesi dell'Unione europea.

Oltre ad essere uno dei paesi con il tasso di occupazione femminile più basso in Europa, in Italia le madri lavoratrici sono particolarmente vulnerabili e soggette a pressioni più forti in termini di ricorso al part time e di segregazione verticale, ossia di impossibilità di progressione di carriera. Questi fattori inducono sempre più spesso le donne a rinunciare o a ritardare la scelta della maternità. Sono infatti sempre più numerose le famiglie senza figli fra le nuove generazioni tanto che si inizia a parlare di *"fertility gap"*, ossia la differenza tra il numero dei figli desiderati e la fecondità realizzata. Fatta salva la libera volontà delle donne di non avere figli, è inevitabile chiedersi se la scelta di non avere figli sia sempre pienamente libera in un contesto che attribuisce alle donne quasi esclusivamente il ruolo della cura o piuttosto derivi dalla consapevolezza che i costi della maternità non sono solo di natura finanziaria, ma incidono soprattutto sul tempo a disposizione per sé e sullo stile di vita.

Senza sorpresa, la situazione non migliora quando si guarda alla distribuzione del reddito, che rimane iniqua. Le donne continuano a guadagnare meno degli uomini, con un salario medio mensile inferiore del 16%. Questo divario si acutizza tra le persone over 65, dove le donne guadagnano 36% in meno degli uomini, e tra le donne e gli uomini che hanno completato l'istruzione terziaria (con un gender gap di 35 punti percentuali). Le differenze di genere sui salari, nonché le differenti condizioni lavorative delle donne, hanno ripercussioni a lungo termine: le donne italiane over 65 hanno un reddito annuo del 11% inferiore a quello degli uomini della stessa età.

## 2.2 La percentuale italiana di laureati è tra le più basse in Europa

Senza dubbio la pandemia ha aggravato le disuguaglianze sociali nel campo dell'istruzione attraverso la chiusura delle scuole. Infatti, per la prima volta dal 2013, a livello europeo si è registrato un calo nella partecipazione di donne e uomini all'istruzione pari a 0,4 punti: solo il 16% delle donne e 15% degli uomini hanno avuto la possibilità di partecipare ad attività educative e il 27% delle donne e il 26% degli uomini hanno conseguito un titolo universitario. Allo stesso tempo, il numero di donne con istruzione terziaria è aumentato più di quello degli uomini, accentuando il divario di genere a scapito di questi ultimi. L'Italia non ha fatto eccezione: durante la pandemia solo il 17% delle donne si è laureata, rispetto al 14% degli uomini. Queste percentuali sono tra le più basse dell'Ue, posizionando l'Italia al penultimo posto nella classifica europea.

Vale la pena notare, inoltre, che l'impatto della pandemia è stato particolarmente importante per i lavoratori e le lavoratrici "essenziali" e questo ci porta ad una riflessione più ampia sulla segregazione del mercato del lavoro italiano. Sempre Eige stima che il 48% delle donne italiane è iscritta a un corso di laurea in settori come educazione, salute, arte e scienze sociali, rispetto al 25% degli uomini. Sebbene le statistiche siano in linea con la media europea, questi dati ci danno una prima misura del gender gap che ancora persiste nelle scelte delle carriere accademiche e lavorative.

## 2.3 La cura e l'assistenza continuano a pesare sulle spalle delle donne

L'isolamento sociale, la chiusura delle scuole e i periodi di lockdown hanno portato alla luce bisogni di assistenza informale senza precedenti, minando gli equilibri già precari tra lavoro e vita privata. In particolar modo, le donne e le madri single hanno sopportato il peso maggiore di questa nuova realtà, non solo la maggior parte del carico di cura ma anche le conseguenze socio-economiche più acute della crisi innescata dalla pandemia.

A tal proposito, il report Eige evidenzia che in Italia il 48% delle donne dichiara di accudire completamente o per lo più da sola i figli o nipoti di età compresa tra zero e undici anni. Durante la pandemia, circa quattro donne su dieci hanno dedicato più di quattro ore al giorno alla cura dei bambini (39% rispetto al 16% degli uomini). Anche la cura e l'assistenza agli anziani o persone con disabilità riflette la marcata divisione dei ruoli esistente nel nostro paese: il 66% delle donne dedica abitualmente da una a quattro ore al giorno a compiti di assistenza facendo affidamento in minima parte alle strutture residenziali. Tra gli uomini che forniscono assistenza, invece, circa tre uomini su cinque dipendono da aiuti esterni.

## 2.4 Più donne nei processi decisionali, ma la parità di genere è ancora lontana

Un risultato positivo si riscontra nel dominio del potere. La presenza delle donne negli organismi decisionali (politici, economici e sociali) è in crescita e questo dato ha contribuito complessivamente all'incremento dell'indice dell'uguaglianza di genere, compensando i minori incrementi o i passi indietro registrati negli altri ambiti.

A seguito delle ultime elezioni politiche, l'Italia ha per la prima volta una donna premier. Tuttavia, la percentuale di donne nel Parlamento appena eletto ha subito una riduzione rispetto ai precedenti (circa il 31% contro il 34% della legislatura precedente), così come la presenza delle donne al Governo (solo un Ministro su quattro è donna).

La percentuale di donne che siedono nei consigli di amministrazione delle maggiori società quotate in borsa è invece aumentata dal 37% nel 2019 al 40% nel 2022. Ciò è dovuto segnatamente all'introduzione delle quote obbligatorie previste dalla Legge Golfo-Mosca (L. 120/2011). Questo risultato è comune ad altri paesi dell'Unione europea, in particolare quelli in cui le quote di genere sono previste per legge.

Osservando inoltre i valori rilevati per l'Italia nei sei domini considerati per il calcolo dell'indice sull'uguaglianza di genere, risulta che sia stato proprio il dominio del potere a trainarne i progressi, generando quindi un effetto di "parziale assorbimento" dello shock causato dalla pandemia.

## 2.5 Uno sguardo al futuro

L'importanza della parità di genere non risiede solo nel fatto che si tratta di un diritto umano fondamentale ma essa rappresenta anche la pietra angolare di una società giusta, prospera e sostenibile. L'uguaglianza di genere non va a beneficio solo delle donne ma della società nel suo complesso.

Per far fronte alle disuguaglianze del nostro paese, nell'agosto 2021 il Dipartimento per Pari Opportunità ha adottato la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 che annovera tra le sue priorità la risalita di cinque punti nella classifica dell'indice sull'uguaglianza di genere. Questo vorrebbe dire che l'Italia, entro il 2026, dovrebbe fare enormi progressi nella parità di genere fino a raggiungere un punteggio di 68,5 punti.

Rispetto al 2021, l'Italia ha registrato un incremento di 1,2 punti in questa direzione. Tuttavia, l'obiettivo sembra mal posto e pericolosamente squilibrato: i dati relativi a ciascuno dei sei domini dimostrano che reali passi avanti sono stati fatti nel dominio del potere, dove il punteggio dell'Italia è cresciuto di 4,7 punti dallo scorso anno e di 31,7 punti dal 2013, stanziandosi a 56,9 punti su 100.

Ne consegue che progressi nella parità di genere riguardano solo una parte ristretta della popolazione femminile italiana, mentre le disuguaglianze nella partecipazione e segregazione nel mercato del lavoro, nell'educazione, nella salute, nelle possibilità di conciliare carriera e famiglia, non solo persistono ma tendono pericolosamente

ad allargare il divario tra la parte della popolazione femminile più fragile e quella più avvantaggiata dal mercato del lavoro.

Davanti a un quadro così impietoso il nostro paese deve accelerare il passo verso il rinnovamento, nella consapevolezza che il resto del mondo è alle prese con una evoluzione profonda lungo il solco della *gender revolution*, il processo di riequilibrio del potere tra i generi.

Se nella prima fase le donne sono riuscite a conquistare un posto nello spazio pubblico, ricoprendo ruoli sempre più importanti dal punto di vista gerarchico nei luoghi di potere, nella seconda fase è l'uomo a dover essere più attivo, prendendo parte al lavoro di cura e ritagliando uno spazio più importante tra le mura domestiche. Se le donne insomma stanno cambiando fra pionierismi e rivoluzioni, lentamente devono cambiare anche gli uomini.

Le direttrici lungo le quali sospingere la trasformazione sociale sono diverse. Rimuovere i miti soprattutto quello della maternità e quello del lavoro che intrappolano donne e uomini in ruoli arcaici. Ragionare in termini di genitorialità come pratica condivisa in cui i padri hanno un ruolo al pari delle madri nella cura, nelle incombenze domestiche, nella crescita e nella responsabilità dei figli e delle figlie. Infine, prendersi cura delle madri e delle donne sollevandole dal lavoro domestico e di cura a favore della condivisione, riducendo i gap salariali, garantendo stabilità lavorativa, smettendo di rincorrere una conciliazione impossibile.

Per usare le parole di Alessandra Minello, autrice del libro "Non è un Paese per madri", l'augurio è "che lì dove persistono i condizionamenti più forti, la regina del focolare deve abdicare al suo ruolo di regina, il re del lavoro deve scender dal trono". Difficile non essere d'accordo.

# 3

## LA SITUAZIONE IN EMILIA-ROMAGNA DEL LAVORO DELLE DONNE NELLA CRISI PANDEMICA: UN FOCUS SU ALCUNE CATEGORIE PROFESSIONALI

Al fine di rilevare l'impatto della pandemia sulla condizione lavorativa delle donne, nel corso del 2022, assieme al Difensore Civico regionale e con il supporto specialistico della Dott.ssa Anna Rota, ricercatrice in Diritto del Lavoro dell'Università di Bologna, la Consigliera di parità regionale ha condotto un lavoro di ricerca sugli effetti dell'emergenza epidemiologica nei confronti di alcune categorie di libere/i professioniste/i iscritte/i negli anni 2020 e 2021 agli Ordini e Collegi provinciali dell'Emilia-Romagna e contestualmente alle Casse previdenziali cc.dd. ordinistiche. Più precisamente la ricerca ha preso in considerazione le seguenti categorie: Architetto/i, Avvocato/i, Commercialiste/i, Consulenti del lavoro, Geometre/i, Ingegnere/i e Psicologhe/gi.

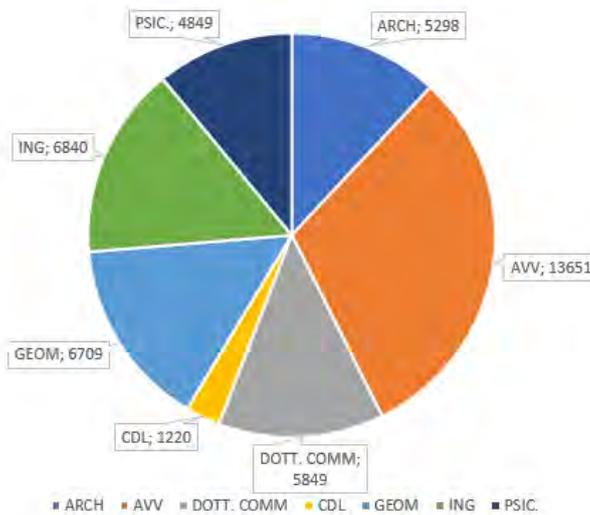
L'indagine si è sviluppata su due livelli:

- in primo luogo è stato fatto un esame quantitativo-qualitativo dell'andamento professionale nei settori selezionati partendo dal numero degli iscritti e cessati durante il periodo pandemico (2020-2021);
- è stata poi svolta un'analisi reddituale del campione selezionato per cogliere le dinamiche in essere nel territorio dell'Emilia-Romagna e, dunque, le eventuali disuguaglianze tra professionisti e professioniste iscritti/e ad una Cassa previdenziale di categoria.

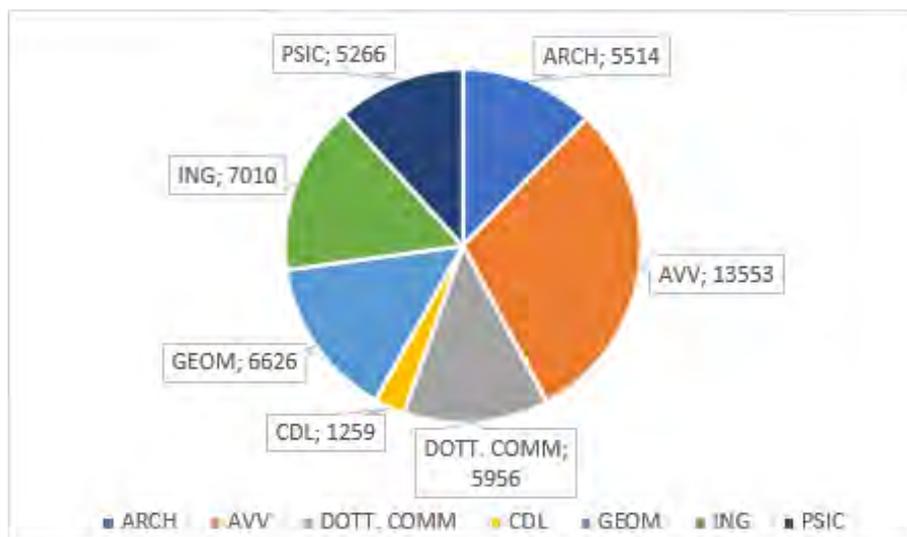
I criteri guida dell'indagine sono stati la disaggregazione per genere, età e, ove possibile, per Ordine/Collegio provinciale di appartenenza e la comparazione con il corrispondente dato nazionale.

Grazie alla fattiva collaborazione accordata dai soggetti esponenziali e di governo delle citate professioni, dal Coordinamento unitario delle Professioni dell'Emilia-Romagna e dai rispettivi soggetti previdenziali, a livello complessivo sono state processate n. 44.416 posizioni per il 2020, di cui n. 18.948 donne, mentre nel 2021 il campione considerato è stato pari a n. 45.184 professionisti e professioniste di cui n. 19.528 donne che risultano iscritte/e alla competente Cassa di previdenza e operanti in Emilia-Romagna.

### Ambito oggettivo della ricerca. Anno 2021



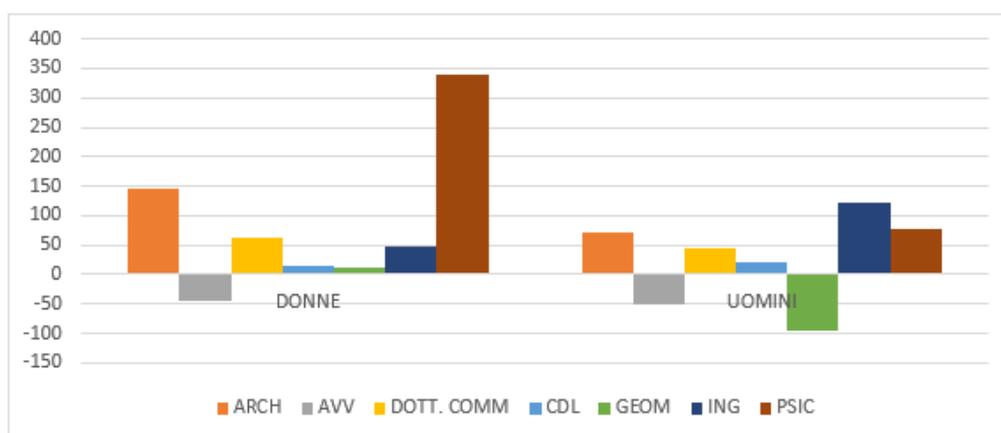
### Ambito oggettivo della ricerca. Anno 2020



Al termine del primo anno di pandemia, il campione dei professionisti e delle professioniste coinvolti nella ricerca vede al primo posto la categoria forense, seguita dagli Ingegneri e dagli iscritti alla Cassa dei Geometri. Al 31/12/2021 rimane il primato della Avvocatura, mentre gli altri due settori professionali invertono la posizione raggiunta nell'anno precedente. Tra i settori maggiormente in crescita rispetto al 2020 si segnalano le posizioni attive presso la Cassa previdenziale degli Psicologi e delle Psicologhe.

Trasformato in termini percentuali, il dato disaggregato per categoria professionale restituisce alcune lievi flessioni negative ove confrontato al complessivo dato calcolato su base nazionale. Va tuttavia anticipato che tali modifiche non appaiono in grado di scalfire in maniera rilevante il trend di crescita di medio-lungo periodo evidenziato dalle ricerche nel settore delle tipologie di lavoro considerato.

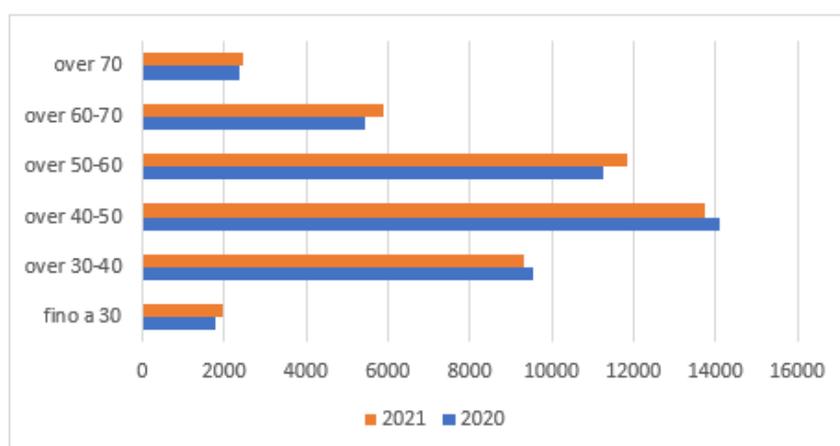
## Variatione iscrizioni alle Casse professionali di competenza. Confronto tra gli anni 2020 e 2021, disaggregato per sesso



Nella cornice sinora delineata, un incremento di non poco conto si ricava dalla situazione rendicontata da ENPAP. Anche il numero delle Architetture fa trasparire una ottima affermazione femminile nel settore così come merita di essere annoverato il dato sulle Geometre, solo all'apparenza di lieve impatto. La crescita del numero di Geometre è senz'altro da accogliere favorevolmente in un settore notoriamente maschile ed a fronte della generale contrazione della platea di iscritti che la CIPAG ha registrato nel 2021.

Passando ad esaminare le classi d'età, dal grafico sottostante emerge la prevalente presenza nel *cluster over 40-50*, dove il dato riferito al 2020 supera di poco le 14000 iscrizioni; quello relativo all'anno seguente, pur in decrescita, comunque non scende in maniera significativa sfiorando comunque lo stesso valore.

## Classi d'età delle posizioni previdenziali attive negli anni 2020 e 2021



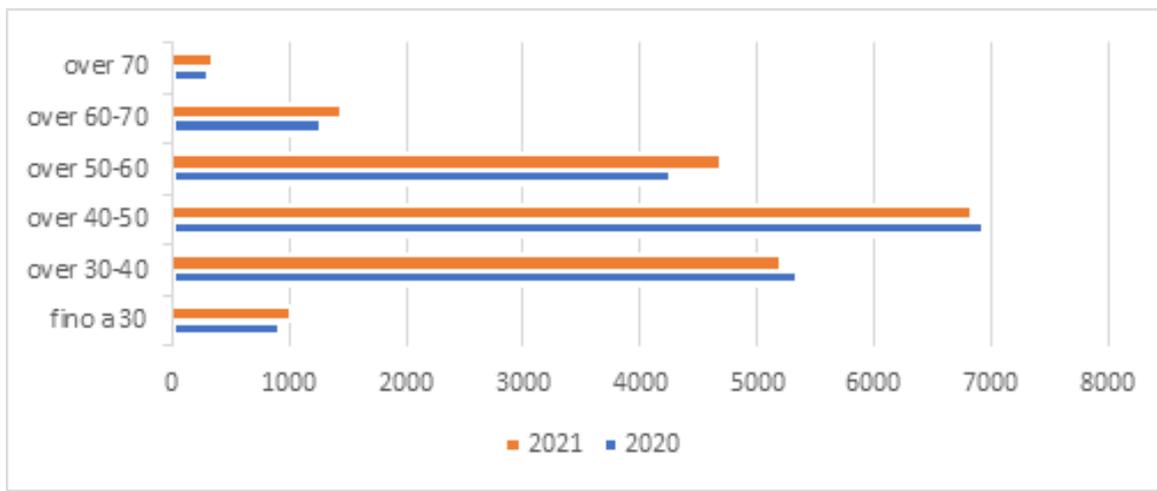
Concentrandosi sulla complessiva situazione che fotografa l'anno 2021, da notare è anzitutto la lieve contrazione del numero di professionisti attivi con età anagrafica compresa tra i 30 e 50 anni.

Meritevole di segnalazione è anche il numero di professionisti che esercitano oltre il

compimento del 70esimo anno di età. Tanto nel 2020 quanto nel 2021, quest'ultimo valore è superiore al dato relativo ai professionisti ricompresi nel *cluster* fino a 30 anni (che comunque nel secondo anno della pandemia appaiono in leggero rialzo). Proprio la fragilità professionale in età giovanile porta a interrogarsi sulle ragioni che impattano sul ritardo di avvio della carriera nei settori considerati dalla ricerca.

Disaggregando il dato appena esaminato in base al sesso del/della professionista, è possibile restituire più d'un dato interessante.

### Classi d'età delle professioniste attive nel 2020 e nel 2021



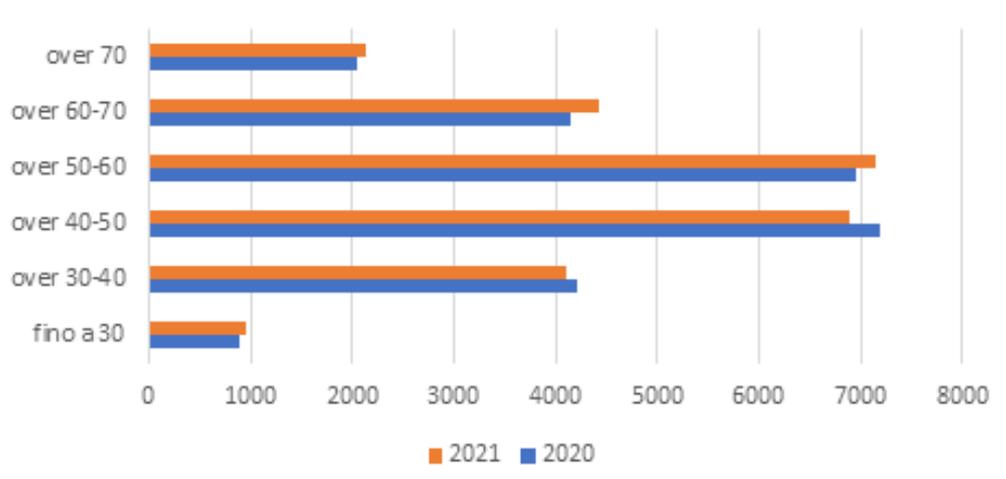
La rappresentazione di cui al grafico precedente evidenzia un incremento di professioniste nella prima classe d'età, come dimostra il numero di posizioni previdenziali attive leggermente superiore a quello dell'anno precedente.

È invece in calo il numero complessivo di iscrizioni nelle fasce d'età comprese tra i 30 e 50 anni, salvo poi tornare a crescere nelle classi d'età successive.

Se l'analisi del *cluster over 70* riflette il recente inserimento delle donne nel mercato delle professioni su cui la ricerca si sofferma, il valore relativo alla presenza di professioniste nella fascia compresa tra 30 e 50 porta con sé tutta una serie di criticità, non consentendo tra l'altro di escludere il potenziale condizionamento, diretto o indiretto, di dinamiche extra-lavorative, incluso l'impegno di cura nel contesto familiare (non solo dei figli).

Procedendo analogamente con l'esame dell'universo maschile delle professioni considerate, entrambi gli anni della pandemia evidenziano almeno tre dati.

### Classi d'età dei professionisti - Anni 2020 e 2021



Tanto nel 2020 quanto nell'anno seguente, si delinea una situazione analoga a quella descritta per le professioniste: benchè la base numerica risulti talvolta di diversa consistenza, già ad prima lettura restituisce il confronto tra la prima e la fase conclusiva della carriera lavorativa. Il dato riferito ai professionisti attivi nel 2021 rileva una riduzione esclusivamente nei professionisti *over 30* e *under 50*; mentre, in confronto al dato riguardante le professioniste, riflette una presenza significativa nella fascia d'età *over 70*. Letti congiuntamente, la situazione delle professioniste e quella dei professionisti restituiscono dati esplicativi - ed al contempo nuovamente confermativi - dell'accesso recente delle lavoratrici alla professione regolamentata; permettono altresì di valutare che la crisi pandemica ha colpito trasversalmente tanto i professionisti quanto le professioniste della fascia *over 30-50*.

Mettendo a sistema le informazioni sinora raccolte, può osservarsi come nelle prime due classi d'età il *gap* occupazionale di genere assum caratteristiche differenti da quanto emergente dalle classi di età successive.

Pur con una lieve riduzione nel 2021, le prime due classi d'età danno conto di una maggiore presenza di professioniste attive. Nella successiva classe d'età, la popolazione di professionisti e professioniste appare più equamente distribuita.

Nella fascia d'età *over 50* si rende invece evidente una notevole differenza nella composizione, a discapito della partecipazione femminile. Il dato non appare privo di rilievo se solo si considera che appena il 30% circa delle professioniste ha un'età superiore a 50 anni per contro all'oltre 50% di professionisti *over 50*.

Altro dato interessante emerge dalla fascia d'età *over 60*, nel cui ambito tanto nel 2020 quanto nell'anno successivo convoglia meno del 10% della platea delle professioniste considerate dalla ricerca.

Al di là delle riflessioni che sollecita la notevole differenza nella composizione delle iscrizioni alle Casse di previdenza che hanno preso parte attiva alla realizzazione della ricerca, resta comunque da segnalare che anche in una Regione come l'Emilia-Romagna - dove già prima della pandemia il dato percentuale di professionisti si attestava al di sopra del dato elaborato a livello nazionale- la presenza di donne nel settore delle professioni regolamentate rimane un fenomeno recente, riversandosi prevalentemente nelle fasce d'età più giovani.

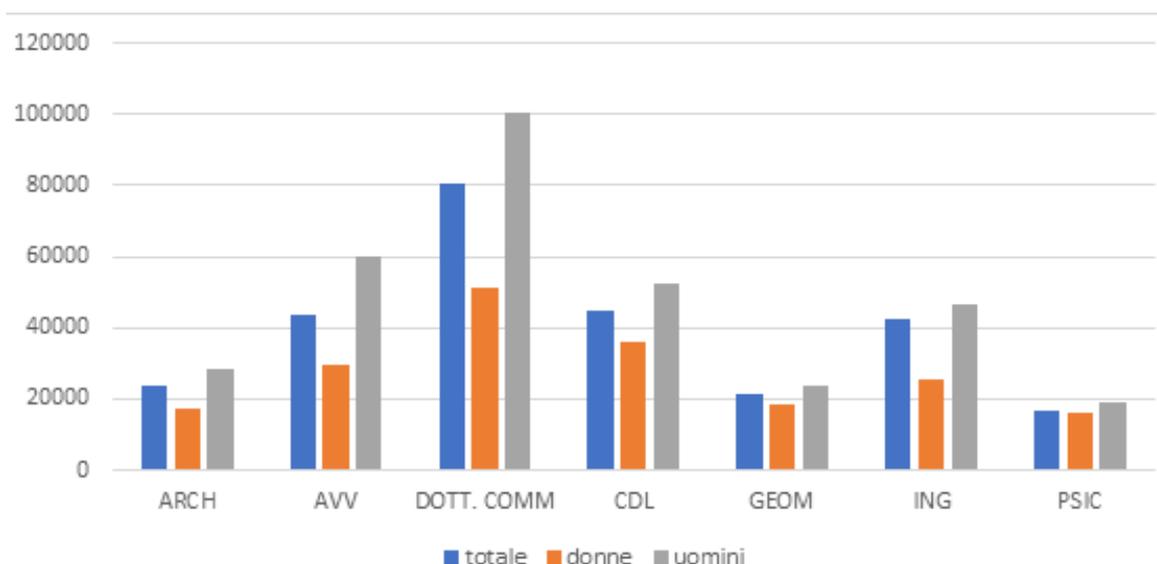
Nel dato riguardante il 2021, il superamento delle lavoratrici iscritte alle Casse di previdenza considerate emerge fino alla classe d'età *over 30-40* offrendo alla riflessione un ulteriore inequivocabile segnale confermativo del processo di progressiva femminilizzazione del lavoro professionale regolamentato.

Passando ad analizzare il profilo reddituale, la ricerca si è concentrata a esaminare come i redditi annui siano stati distribuiti in base al sesso del/della professionista, per poi passare ad una valutazione per classi d'età e, ove possibile, alla disamina delle specificità territoriali degli Ordini e Collegi professionali dell'Emilia-Romagna. La finalità è di chiarire se, in Emilia-Romagna, nel mondo delle libere professioni alla crescente occupazione delle donne si accompagnano altrettante situazioni di parità nella produzione del reddito professionale.

Il grafico che segue si propone di dare un'idea circa gli importi reddituali prodotti nelle varie categorie a cui la ricerca si è svolta. Il parametro reddituale è stato calcolato sul valore di reddito medio annuo, distinto in base al sesso e tenendo in esclusiva considerazione il dato riferibile al contesto regionale.

### Analisi reddito medio annuo disaggregato per sesso e distinto per professione.

Anno 2020



Da questa fotografia dei valori dichiarati ai fini IRPEF si evince la costante presenza di un gap reddituale a sfavore delle professioniste. La fragilità professionale delle donne emerge indipendentemente dal settore e dal relativo grado di partecipazione alle porzioni di mercato professionale dell'Emilia-Romagna indagato dalla presente ricerca.

Per l'esame analitico dei risultati della ricerca, disaggregati per ciascuna categoria professionale, si rinvia alla specifica pubblicazione realizzata e illustrata in apposito evento pubblico che si è svolto il 18 ottobre 2022 in Regione e che ha visto la partecipazione di oltre 400 iscritti.

### 3.1 Tra sfide (ancora) da cogliere e iniziative in cantiere

A "conti fatti", nell'epoca della pandemia si ripetono vicende già note ad altre fasi storiche. Oltre a permanere significativi divari reddituali (benchè considerati come valore medio annuo), la eterogeneità dei segmenti di mercato professionale analizzato porta a identificare professioni ordinistiche meglio retribuite ed attività meno retribuite, ancorchè altrettanto importanti e fondamentali per il Paese.

Osservando, ove possibile, la variazione reddituale tra il 2019 e il 2020, il dato non è certo un *unicum* per un settore che nel tempo ha già registrato contrazioni del reddito medio professionale. Se il *report* della Regione Emilia-Romagna presentato nel 2019 sul tema del lavoro libero professionale aveva segnalato una generale riduzione del reddito nel periodo 2008-2017, la presente ricerca consente di segnalare che l'effetto della pandemia sulle libere professioni ha assunto toni ed accenti diversificati a seconda dell'ambito professionale: emblematica risulta la situazione reddituale denunciata ad ENPACL nel 2020 e parimenti può osservarsi relativamente al saldo positivo che in tale ambito è stato evidenziato tramite la comparazione con gli importi riferiti all'anno 2019.

Tra i dati da sottolineare sarebbe tuttavia difficile fare una sintesi. Molti e interessanti sono gli spunti e le sollecitazioni provenienti dalle informazioni offerte dalle Casse di previdenza che, senza mai far mancare l'appoggio, il dialogo e il chiarimento, hanno preso parte attiva alla ricerca.

Certamente abbiamo la conferma che la strada verso la parità in tutte le sue declinazioni è ancora lunga da percorrere, benchè non sia del tutto estranea dal settore delle libere professioni a cui la ricerca è stata dedicata. Può segnalarsi il caso delle Avvocate di Forlì con età compresa tra 30 e 34 anni la cui situazione reddituale è migliore di quella riferita ai colleghi, senza trascurare il dato relativo alle Consulenti del lavoro di Ferrara *over* 40-50 anni che registrano una situazione analoga a quella riportata per le citate professioniste del settore legale. Sorprendentemente il gap reddituale a sfavore delle professioniste trova eccezioni anche in un settore a prevalente partecipazione maschile: le Geometre *under* 30 di Forlì, Ferrara e Ravenna con le colleghe *over* 30-40 di Modena hanno in comune di avere raggiunto livelli reddituali medi annui superiori a quelli associati alla componente maschile degli iscritti a CIPAG.

Partire da queste rappresentazioni che la ricerca ha enfatizzato come situazioni eccezionali può essere sicuramente da sprono per nuovi percorsi e per lo sviluppo di nuove iniziative orientate all'elaborazione di strumenti, anche conoscitivi, in grado di contribuire alla correzione della diseguale distribuzione del reddito che oggi affetta anche le

professioni, incluse quelle d'un territorio che a livello nazionale si pone comunque tra le Regioni trainanti.

Nel contesto pandemico e post-pandemico, lo stato della parità di genere in Italia si conferma tra i temi più indagati, per via dei drammatici effetti che ha "scaricato" su diversi segmenti del mercato del lavoro. Indici elaborati a vari livelli misurano il peggioramento del divario di genere, segnalando come la pandemia abbia costretto a rivedere i tempi entro cui si auspica l'approdo – già di per sé faticoso - ad una piena parità indipendentemente dal sesso di chi lavora.

Non è un caso che, in un quadro già fortemente orientato alla promozione delle pari opportunità in ambito occupazionale, la questione si sia imposta tra le priorità trasversali del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) varato dal Governo guidato dal Prof. Draghi e della correlata Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. Essa costituisce una priorità del Paese alla cui realizzazione possono concorrere le sei missioni del piano ed interventi mirati, sia diretti sia indiretti, a sostegno dell'occupazione e della imprenditoria femminile. Una risposta in tale direzione è stata richiesta dalla situazione sofferta dalle lavoratrici di tutta l'Unione europea: le drammatiche conseguenze della emergenza sanitaria hanno prodotto maggiori effetti negativi su chi svolge tradizionalmente il lavoro di cura.

Da una comparazione con le tutele giuridiche associate al lavoro subordinato, in buona parte improntate ad una logica al più neutrale se non addirittura modellata sul modello del *bread male winner/femal housemaker* (anche per quanto concerne il lessico impiegato dalle fonti regolative), il settore delle professioni ordinistiche ed organizzate in Collegi registra un deficit di garanzie, dovendosi riconoscere che l'intervento legislativo si è prevalentemente limitato a regolare l'accesso e l'esercizio della professione o ad istituire, in linea di massima, congiunturali misure di tutela del reddito.

Diverse ragioni inducono a ritenere che l'attuazione dei principi lavoristici enunciati a livello costituzionale risulti diseguale a seconda della categoria tipologica di appartenenza del lavoratore o della lavoratrice.

Fa eccezione, almeno parzialmente, il set di disposizioni contemplate nell'ambito della l. n. 81/2017 recante «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato». Nel capo I di questo provvedimento risiedono previsioni ispirate al diritto civile, misure di welfare e di garanzia della funzione genitoriale che, unitamente agli incentivi fiscali, rappresentano la base dei diritti riconosciuti al lavoro autonomo, incluso quello reso dalle professioni ordinistiche. Non va, tuttavia, disconosciuta la timidezza accusata dalla fonte eteronoma relativamente agli interventi sul fronte dei rischi sociali, allo stato gravanti direttamente sul/sulla professionista. A quest'ultimo/a, fatte salve alcune episodiche deroghe, continuano a competere l'autogestione delle riduzioni di lavoro e la temporanea diminuzione del livello reddituale. È qui che risiede uno dei principali fattori che impattano significativamente sull'universo femminile, conferendo alla scelta di realizzarsi nel lavoro un "lusso" non sempre consentito dall'economia familiare.

La marginalizzazione del lavoro professionale si attesta anche nella mancata attuazione delle deleghe contenute nel capo I della l. n. 81/2017: interventi orientati alla organizzazione della sicurezza del lavoro negli studi professionali e l'incremento di prestazioni sociali sono rimasti meri obiettivi della delega (scaduta), non smentendo la fragilità della fonte giuridica di fronte ad alcune delle grandi sfide nel settore delle professioni ordinistiche.

Valutazioni critiche hanno accompagnato pure la selezione dei destinatari dei cc.dd. congedi parentali. Pensati come misure di sostegno alla genitorialità ed alla auspicata eguaglianza nella distribuzione dei compiti di cura, gli strumenti normativi a tutela della funzione genitoriale non appaiono in grado di intercettare il campo delle professioni ordinistiche.

Bisogna peraltro rammentare che a tutela di quest'area di professionisti operano, ove previste, misure (sebbene a carattere non strutturale) concesse dalle Casse previdenziali di categoria. Diversi esempi di sostegno possono essere reperiti dai vari rapporti elaborati sul tema del lavoro professionale in Italia ed anche all'interno dei siti web delle Casse di previdenza che hanno partecipato attivamente allo sviluppo della ricerca.

A testimonianza di un quadro regolativo ancora in parte da costruire e in fase di possibile revisione sul versante della tutela dell'equo compenso, non sorprende dunque il favor con cui sono stati accolti alcuni interventi promossi durante la stagione della legislazione dell'emergenza, come noto non soltanto atta a fronteggiare la diffusione ed il contagio da SARS COV 2. Le misure approvate nel contesto pandemico ottemperano ad una duplice tendenza: la portata legislativa delle previsioni introdotte dalla decretazione dell'emergenza risulta, da un lato, ispirata all'universalizzazione delle tutele di welfare; dall'altra dà conferma della natura conservativa di una singolare stratificazione regolativa all'interno di un contesto in riferimento al quale le analisi relative a periodi precedenti al 2020 restituiscono l'istantanea di giovani professionisti sotto i 30 anni con redditi più bassi di quelli maturati dai colleghi over 50; mentre dalla combinazione tra i fattori di genere ed età deriva un mix esplosivo per le professioniste, in difficoltà ad affermarsi anche nelle fasi intermedie della propria carriera.

Prestazioni economiche sono state stanziare durante la fase più acuta della pandemia a favore del lavoro libero-professionale: Geometri/e e Psicologi/he hanno maggiormente beneficiato della misura, seguiti da Avvocati/e, Ingegneri/e ed Architetti/e; minore è risultata la richiesta proveniente dagli iscritti alla CNPADC e dai/dalle Consulenti del lavoro per via dell'attività essenziale svolta da subito al servizio di imprese e lavoratori relativamente allo stanziamento delle emergenziali misure di sostegno al reddito predisposte ad hoc. Senza entrare nel merito delle singole proposte, vale comunque la pena di non trascurare il ruolo di tali politiche rispetto alla scelta talvolta obbligata di presentare richiesta di cancellazione dall'Ordine/Collegio professionale d'appartenenza.

D'altro canto, giova ricordare la mole di provvedimenti approvati a livello regionale con il precipuo fine di sostenere la permanenza dei professionisti nel contesto della crisi sanitaria ed economica che la pandemia ha avviato. Risorse provenienti dalla programmazione di fondi strutturali europei e progetti specifici sono stati alla base del finanziamento di iniziative di varia natura, incluse quelle riguardanti la sanificazione e la riprogettazione dell'organizzazione del lavoro coerentemente con la legislazione approvata per contrastare il contagio e la diffusione del COVID 19 anche negli ambienti professionali.

Al di fuori delle ipotesi esemplificativamente richiamate, rimangono in ogni caso da esaminare alcuni limiti ed i vincoli derivanti dall'appartenenza all'Unione europea.

Analizzare il lavoro professionale e le sue evoluzioni significa accostarsi al tema della parità salariale all'interno di un contesto, quello europeo, di recente interessato da una discutibile giurisprudenza della Corte di Giustizia e dal perdurante atteggiamento difensivo delle legislazioni. Più precisamente si richiama il precedente che ha statuito l'efficacia diretta del principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici, pur

limitandolo alle sole ipotesi di rapporti in regime di subordinazione. Al di fuori di tale inquadramento professionale resta dunque aperto un potenziale vulnus a sfavore di altre categorie di lavoratori (rectius lavoratrici), inclusi gli iscritti e le iscritte ad Ordini e Collegi professionali, per i quali l'eventuale *gender pay gap* non configura violazioni del diritto dell'UE.

Oltre alla marginalizzazione del lavoro professionale dagli interventi di tutela giuridica introdotti a livello europeo ed alle riflessioni sollecitate dal ristretto ambito di applicazione della direttiva europea in tema di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (per come disciplinate ai sensi della dir. UE/2019/1152), non v'è ragione per intercettare all'orizzonte significativi cambiamenti nell'ambito delle materie incidenti sia sul piano della tutela individuale sia sui profili di tutela collettiva dei segmenti di lavoro professionale preso in esame dalla ricerca. La stessa contrattazione collettiva resta ad oggi relegata nell'imbuco della regolamentazione europea sulla concorrenza, impedendo al di fuori del lavoro subordinato (o a questo equiparato) lo sviluppo di dinamiche sindacali proprie dell'autonomia negoziale a livello collettivo che si svolge con riguardo alla co-determinazione dei rapporti lavorativi che rientrano nell'alveo della definizione legale di subordinazione.

Dal descritto reticolato di misure per lo più congiunturali, appesantite dai vincoli sanciti dall'UE, promana una pluralità di questioni giuridiche e sociali di cui il gender gap del lavoro considerato dalla ricerca non può che assurgere al rango di item principale.

L'asimmetrica produzione del reddito nel settore delle professioni regolamentate offre uno straordinario laboratorio d'analisi: oltre a soffermarsi sugli effetti destabilizzanti sia per il prospetto del montante contributivo delle donne e del relativo trattamento pensionistico, occorre esaminare le specificità di tale settore per formulare proposte di intervento che non alimentino il forte rischio di esclusione sociale e che, viceversa, ridimensionino il formarsi di nuove aree di vulnerabilità alimentate da una impari distribuzione del reddito derivante dall'esercizio della professione. Fattori sociali e culturali interagiscono con sistemi di scarsa trasparenza o di poca visibilità nei confronti delle differenze reddituali tra professioniste e professionisti, destabilizzando l'effettività del principio della parità tra i generi, assai caro all'ordinamento domestico ed ai principi affermati nelle fonti sovranazionali.

### 3.2 Considerazioni finali a margine d'un progetto pilota

Con il supporto del Comitato Unitario degli Ordini Professionali dell'Emilia-Romagna ed il fondamentale sostegno delle Casse di previdenza che generosamente hanno collaborato alla realizzazione di questo progetto, è stato possibile esaminare un segmento del lavoro professionale regolamentato e le relative dinamiche nel periodo della pandemia. Da qui un'analisi quantitativo-qualitativa basata sulla disaggregazione del dato raccolto in due diverse prospettive: genere ed età del/della professionista. Ad integrazione di questa mole di dati, talvolta, è stato anche possibile effettuare una indagine più approfondita sulle specifiche composizioni degli Ordini e Collegi provinciali aderenti alla ricerca.

La costruzione di una preziosa base di dati è stata strutturata non soltanto per fotografare l'attuale geografia del lavoro professionale dell'Emilia-Romagna, ma anche per riflettere sulle dinamiche reddituali delle varie realtà professionali prese in esame. Da qui, l'instaurarsi di un dialogo fecondo con gli approfondimenti dedicati al lavoro professionale.

I rapporti di ADEPP sulla previdenza privata dei professionisti italiani per il periodo 2020 e il V rapporto sulle libere professioni elaborato da Confprofessioni condividono l'esito d'una analisi che riflette la situazione di disparità tra uomo e donna evidenziando più precisamente un divario che si attesta attorno al 60%. In maniera più diretta può dirsi le donne guadagnano circa il 60% in meno di quanto percepito dagli uomini.

Altrettanto preoccupante rimane lo scenario descritto dalla Cassa Forense, che recentemente ha evidenziato un dato più volte confermato dalla presente ricerca: non è infrequente confrontarsi con casi in cui la distanza tra il reddito medio di una professionista e quello dichiarato da un collega di sesso maschile appartenente alla stessa classe d'età sia tale per cui occorre sommare il reddito di due donne per sfiorare (e non raggiungere) il livello medio percepito da un uomo.

Nel tirare le fila di un percorso stimolante sotto molteplici aspetti, si potrebbe ritenere la ricerca come un progetto pilota avente l'obiettivo di verificare l'age & gender pay gap in settori che precedentemente alla pandemia hanno rendicontato che dopo i 40 anni la posizione degli uomini professionisti raggiunge il massimo livello mentre da quello delle donne trasuda, tra l'altro, il "peso" delle interruzioni necessitate dalla maternità e, più in generale, dell'impegno di cura, considerato ancora un dovere prevalentemente femminile.

L'esito della ricerca condotta su un segmento delle professioni regolamentate che operano negli Ordini e Collegi provinciali dell'Emilia-Romagna evidenzia molteplici punti comuni con la situazione in essere nel 2019 e non smentisce la tendenza generale illustrata nel VI Rapporto sulle libere professioni, elaborato in relazione al reddito annuo dichiarato l'anno precedente l'avvio della pandemia. In quest'ultimo Rapporto è consegnata l'istantanea di un gap reddituale molto marcato a favore degli uomini il cui punto di maggiore criticità andava individuato tra le professioniste over 50: il gap reddituale - calcolato sulla differenza tra il reddito medio annuo delle donne ed il parametro corrispondente per gli uomini - cresceva in funzione dell'età ed in maniera più accentuata di quanto registrato nel lavoro professionale non ordinistico.

In Emilia-Romagna, l'indagine del lavoro professionale durante la pandemia ha consentito di accertare il ridotto impatto della crisi economica generata da periodi di *lockdown* e di temporanea sospensione delle attività produttive sulla permanenza negli Ordini e Collegi professionali. Dati non dissimili traspaiono dalla disamina riguardante le nuove iscrizioni e le cancellazioni nel periodo 2020-2021, benchè sul secondo aspetto sia stata formulata qualche considerazione specifica sulla diversa rilevanza tra professioniste e professionisti.

Scendere nell'analisi di alcuni segmenti del lavoro professionale ha permesso di confermare che il divario retributivo di genere non riguarda esclusivamente il lavoro subordinato ma è caratteristica anche delle professioni per cui è obbligatoria l'iscrizione ad Albo o Collegio professionale. In un mercato del lavoro duale, dove la lavoratrice fatica ad affermarsi allo stesso livello reddituale degli uomini ed in correzione del quale alle condizioni date opera tra l'altro il sistema di regole delineato dalla legge n. 162/2021, soffermarsi sulle specificità del lavoro professionale in Emilia-Romagna ha permesso di

verificare lo stato del mercato del lavoro regionale, pur nello specifico ambito considerato dalla ricerca.

Anche in un contesto che per vari fattori si pone al di sopra delle medie nazionali, permane un diffuso e generale divario nella produzione di reddito a discapito delle professioniste. Dall'indagine non promanano elementi così significativi da escludere le professioniste dell'Emilia-Romagna dalle problematiche indicate nei considerando "O e AD" della Risoluzione del Parlamento del 7 luglio 2021.

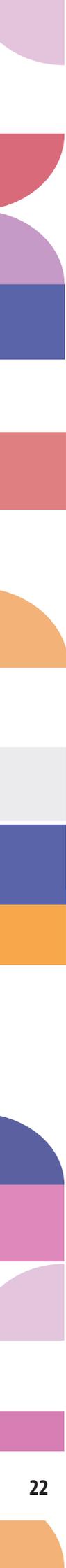
In quest'ultimo provvedimento, è sollecitata una rapida "presa in carico" del problema nascente dalla conciliazione tra lavoro e ambito non professionale e da un divario di genere nell'assistenza familiare con tutto ciò che poi ne consegue sulle decisioni lavorative e conseguentemente sulla tutela pensionistica delle donne. La prospettiva delineata dalle istituzioni dell'UE non è molto diversa da quella presa in esame da alcune indagini promosse intorno a segmenti del lavoro professionale e più in generale sulle criticità messe a nudo durante la stagione pandemica.

A conti fatti, la donna professionista dell'Emilia-Romagna continua a guadagnare meno del collega e ciò non è situazione generata dall'emergenza sanitaria originata dalla diffusione del COVID 19. Molteplici elementi inducono a concludere che lo stereotipo della donna come referente massimo/principale e talvolta esclusivo della gestione familiare non resti estraneo alle Architette, Avvocate, Dott. Commercialiste, Consulenti del lavoro, Geometre, Ingegnere e Psicologhe iscritte in Ordini e Collegi provinciali dell'Emilia-Romagna.

Abbattuto il muro di professioni esclusivamente maschili, è ora giunto il tempo di prodigarsi per individuare le misure più idonee a completare il progetto costituzionale dell'art. 3 della Costituzione. Rimuovere anche nel settore del lavoro professionale il gender pay gap è cruciale per costruire piena inclusione (trattenendo le donne nel mercato) ed effettiva affermazione professionale anche in termini reddituali. Anche da qui deve transitare l'impegno contemplato nella Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. Quest'ultima, in coerenza con quella europea, persegue l'ambizioso obiettivo di recuperare posizioni nella classifica del Gender Equality Index dello European Institute for Gender Equality, correggendo il gap di oltre 4 punti percentuali rispetto alla media europea.

Pensare a opportunità concrete e a soluzioni coerenti anche con la porzione di mercato regionale analizzato significa non prescindere dal fatto che la povertà lavorativa nonostante il lavoro non è prerogativa esclusiva del lavoro subordinato. Anche nel settore delle professioni ordinistiche prese in considerazione dalla ricerca non è peregrino insinuare il dubbio che il risultato di tante dinamiche sia il precipitato della maternità, dell'espletamento di funzioni genitoriali e familiari (non si dimentichi che l'Italia è tra i primi Paesi al mondo per numero di popolazione anziana), di dinamiche generate dal difendere nonostante tutto la propria professionalità in un mondo segnato da forte competizione e, per vari motivi, ancora a due velocità.

In conclusione, le caratteristiche di buona parte delle professioniste operanti nell'Emilia-Romagna inducono ad intensificare il dialogo con tutti gli interlocutori interessati a costruire destini nuovi e che convergano sull'importanza di mettere al centro del sistema la condizione di maggiore vulnerabilità/fragilità in cui versano le lavoratrici, incluse quelle autonome la cui scelta stessa di optare per l'indennità di maternità quale alternativa alla prosecuzione della professione non è immune al rischio di essere spinte a lavorare anche ove, invece, avrebbero magari voluto o dovuto fermarsi. Eventi recenti,



portati alla cronaca per il drammatico epilogo, devono far interrogare sull'urgenza di intervenire con misure adeguate e concretamente in grado di rendere effettive le varie garanzie che la Costituzione dedica al lavoro in tutte le sue forme e applicazioni.

A prescindere dal genere e dall'età, tanto il lavoro delle professioniste quanto quello dei professionisti costituisce espressione primaria della dignità sociale della persona e viatico per lo sviluppo della personalità umana nonché per la partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.



## LE CONVALIDE DELLE DIMISSIONI E DELLE RISOLUZIONI CONSENSUALI ANNO 2021

Il 20 dicembre 2022 si è svolta la conferenza stampa, organizzata dalla Consigliera regionale di Parità in collaborazione con l'Ispettorato interregionale del Lavoro del Nord-Est, di presentazione del report annuale 2021 sulla convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri nella Regione Emilia-Romagna.

Il rapporto è un documento che viene compilato ogni anno, strategico per programmare interventi significativi per le politiche attive sul lavoro, specie femminile. Tramite il rapporto vengono riportati i dati delle dimissioni volontarie e delle risoluzioni consensuali dal lavoro disaggregati per provincia, sesso, numero di figli e causale.

Tale rapporto vuole proporre un'illustrazione guidata delle informazioni relative alle convalide rilasciate dagli Ispettorati territoriali alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri per gli effetti di cui all'art. 55 del D. Lgs. n. 151/2001.

A tal proposito si ricorda che la risoluzione consensuale del rapporto e la richiesta di dimissioni presentate durante il periodo di gravidanza, acquistano efficacia soltanto successivamente al rilascio del succitato provvedimento da parte dell'INL. Questa procedura ha la finalità di accertare l'autenticità della volontà dimissionaria, onde garantire le tutele connesse alla genitorialità e contrastare eventuali abusi.

In particolare, il comma 4 dell'art. 55 D. Lgs. n. 151/2001 prevede che "La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro". Le convalide vengono rilasciate, precisamente, dagli Ispettorati territoriali del Lavoro competenti (per la Regione Emilia-Romagna, gli Ispettorati territoriali di Bologna, Ferrara-Rovigo, Modena, Parma- Reggio Emilia, Piacenza, Ravenna-Forlì Cesena e Rimini).

Rispetto all'annualità precedente – e in controtendenza rispetto alle variazioni registrate tra il 2019 e il 2020 – nel 2021 le convalide totali sono aumentate, sul territorio nazionale, di oltre 10.000 unità (23,7%). Non bisogna dimenticare, infatti, l'impatto che hanno avuto nel 2020 gli strumenti messi a disposizione dallo Stato a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori, quali la Cassa integrazione Covid, che ha fortemente contribuito al contenimento delle ipotesi di recesso - anche in ragione del maggiore supporto garantito rispetto a quello offerto dal congedo parentale (50% anziché 30% della retribuzione in essere) e il diffuso ricorso al lavoro da casa.

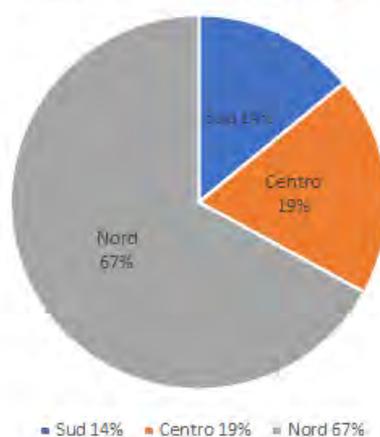
Terminati gli effetti di detti strumenti, i numeri delle convalide dei recessi si sono orientati verso quelli della situazione pre-pandemica, ancorché ancora inferiori a quelli del 2019.

Sulla base delle informazioni fornite dalla Direzione Centrale tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro, è possibile affermare che, anche per il 2021, vi è uno stretto legame tra la distribuzione delle convalide sul territorio nazionale e il differente tasso di occupazione che caratterizza le diverse aree del Paese che vede aumentare, rispetto ai due anni precedenti, di 2 punti percentuali la differenza tra regioni del nord e regioni del Sud:

- nel Nord Italia sono state rilevate n. 35.367 convalide, pari a circa il 67% del totale (a fronte di n. 27.516 nel 2020 e n. 33.442 nel 2019);
- nel Centro le convalide sono state pari a n. 9.898 rappresentando il 19% del totale (a fronte di n. 8.144 nel 2020 e di n. 9.055 nel 2018)
- nel Sud Italia si sono registrate n. 7.151 convalide, che costituiscono quasi il 14% del totale (a fronte di n. 6.717 nel 2020 e 8.217 nel 2019).

La tipologia di recesso più frequente, come negli anni precedenti, è rappresentata dalle dimissioni volontarie (49.513, ovvero il 94,4% del totale) e le dimissioni per giusta causa (1.796 pari al 3,4%) superano le risoluzioni consensuali (1.127, poco oltre il 2% del totale).

**Dimissioni/risoluzioni convalidate 2021:  
distribuzione per area geografica**



Esaminando, nello specifico, il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate in Emilia-Romagna, nel corso dell'anno 2021 esso è risultato pari a n. 5.146 (a fronte di n. 4.174 nel 2020 e di n. 5.447 nel 2019), con un incremento percentuale in linea con quello nazionale.

Sul totale nazionale (n. 52.436), la percentuale dei provvedimenti adottati a livello regionale è stata del 9,8%, esattamente corrispondente a quella dello scorso anno.

Come per gli anni precedenti, le convalide nella Regione Emilia-Romagna sono riferite prevalentemente alle dimissioni volontarie, pari a n. 4.980 (corrispondenti al 96,77% del totale). Ad esse si aggiungono 69 dimissioni per giusta causa (1,34% del totale), in forte diminuzione rispetto allo scorso anno (91), mentre le risoluzioni consensuali, sono state 97 (1,88% del totale), quasi il doppio rispetto alle 54 del 2020.

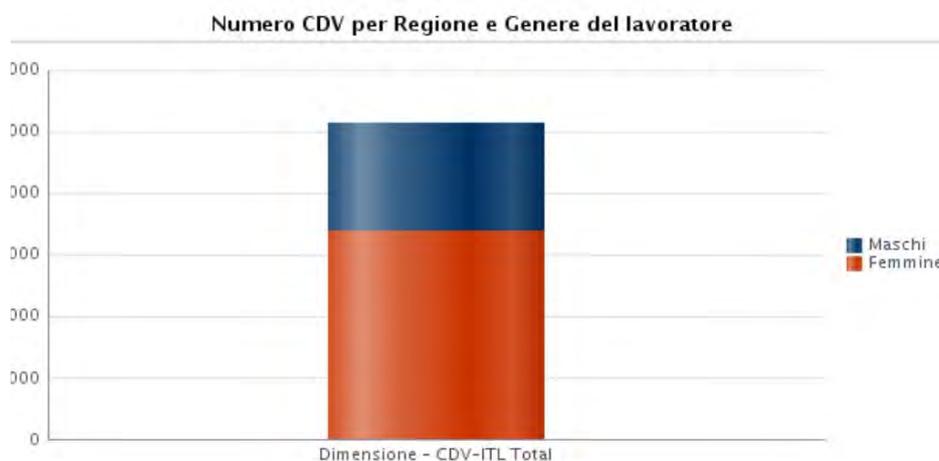
I dati regionali sono in linea con quelli nazionali relativamente alle dimissioni volonta-

rie, mentre nei secondi le dimissioni per giusta causa sono in numero maggiore delle risoluzioni consensuali.

Tipo recesso	Femmine	Maschi	Totale
Dimissioni volontarie	3.282	1.698	4.980
Giusta causa	50	19	69
Risoluzione consensuale	40	57	97
<b>Totale</b>	<b>3.372</b>	<b>1.774</b>	<b>5.146</b>

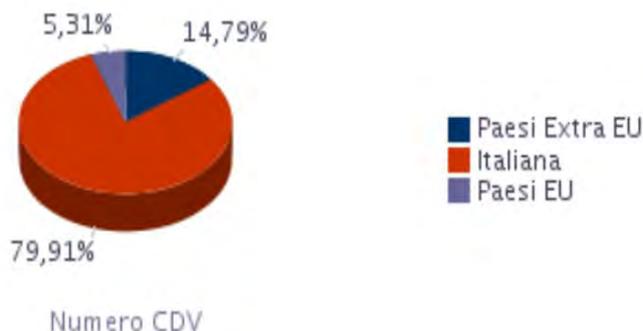
L'aumento dei recessi rispetto al 2020, sia a livello nazionale che regionale, non è avvenuto in modo uniforme per uomini e donne, avendo interessato, in termini percentuali, più i lavoratori padri che le lavoratrici madri. Elementi esplicativi di questo fenomeno sono ravvisabili nell'analisi delle motivazioni che di seguito verrà effettuata.

Ciononostante, il numero complessivo delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali anche nel 2021 ha riguardato in misura predominante le lavoratrici madri, a cui sono riferiti n. 3.372 provvedimenti. Questo dato, sebbene inferiore anche a quello pre-pandemico, è comunque di gran lunga superiore alle convalide riguardanti i lavoratori padri (n. 1.774). I recessi dei lavoratori, infatti, costituiscono solo il 47% di quelli delle lavoratrici.



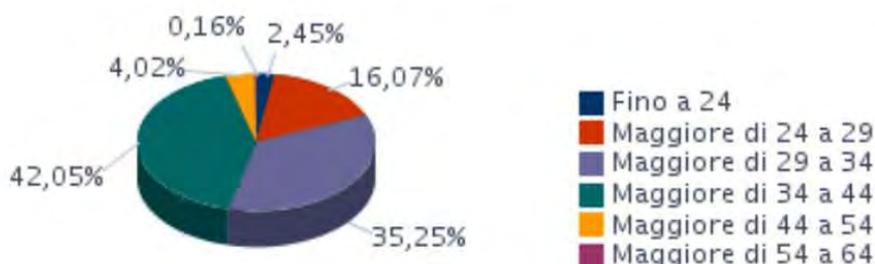
La maggior parte delle dimissioni/risoluzioni convalidate ha interessato soggetti di nazionalità italiana, pari a n. 4.112, che costituiscono il 79,91% circa del totale. Se questa percentuale è sostanzialmente in linea con quella degli anni passati, lo stesso non può dirsi per quella riguardante i recessi delle/i lavoratrici/lavoratori extracomunitari e di altri paesi dell'UE. I recessi delle persone extracomunitarie, infatti, nel 2021 sono state n. 761, con una riduzione del 24,7% anche rispetto ai dati pre-pandemici del 2019. Anche il numero dei recessi delle persone di altri paesi europei è stato contenuto, essendo pari a 273, con una diminuzione del 26% rispetto al 2019. Questi dati, probabilmente, sono significativi di una mutazione del mercato del lavoro avvenuta a seguito della pandemia.

## Cittadinanza Lavoratore



Se si sposta l'analisi alle fasce di età dei lavoratori/delle lavoratrici maggiormente interessate dai recessi, si nota che anche nel 2021, si è registrata sia a livello nazionale che in Regione Emilia-Romagna, una concentrazione dei provvedimenti con riferimento a quella "maggiore di 34 fino a 44 anni", pari a n. 2.164 casi che costituiscono il 42,05% del totale, percentuale sostanzialmente in linea con gli scorsi anni. Diminuisce, rispetto al passato, la differenza percentuale con la fascia di età "maggiore di 29 fino a 34", che nel 2021 costituisce il 35,25% del totale, mentre si riduce fortemente e progressivamente il numero dei recessi della fascia di età più giovane, quella tra i 24 ed i 29 anni che vede una diminuzione di quasi due punti percentuali rispetto al 2020 e 4 punti percentuali rispetto al 2019.

## Fasce d'età

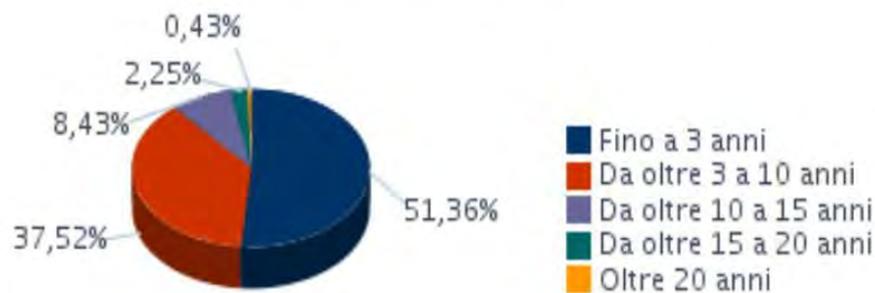


Questa diminuzione può avere diverse chiavi di lettura, ma sicuramente è in linea con lo slittamento in avanti dell'età della genitorialità, soprattutto per le lavoratrici di nazionalità italiana e di altri paesi dell'UE, per le quali il maggior numero di convalide si colloca nella fascia di età superiore ai 34 anni. Per le lavoratrici madri provenienti da Paesi extracomunitari la fascia di età più interessata è quella "maggiore di 29 fino a 34 anni".

Inoltre, anche nel 2021, è confermato il rapporto inversamente proporzionale tra dimissioni/risoluzioni convaldate e anzianità di servizio medio-bassa delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri interessati. Nell'ultimo biennio, però, si nota una tendenza all'aumento dei recessi nella fascia compresa tra i 3 e i 10 anni di servizio, per entrambi i generi. Dopo i 15 anni di servizio, si modifica sostanzialmente la percentuale dei recessi dei maschi rispetto a quella delle femmine, fino a superare quella delle lavoratrici nella fascia oltre i 20 anni.

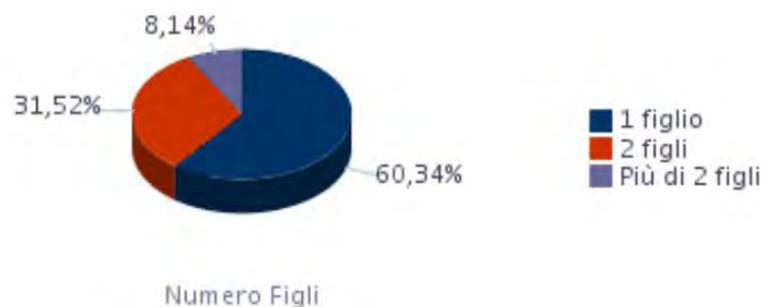
- Nello specifico, il dato riferito all'anzianità di servizio in azienda rivela la seguente suddivisione:
- n. 2.643 (n. 2.151 nel 2020 e n. 3.081 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori "fino a 3 anni";
- n. 1.931 (n. 1.571 nel 2020 e n. 1.797 nel 2019) si riferiscono a soggetti "da oltre 3 a 10 anni";
- n. 434 (n. 391 nel 2020 e n. 440 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori "da oltre 10 a 15 anni";
- n. 116 (n. 96 nel 2020 e n. 108 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori "da oltre 15 a 20 anni";
- n. 22 (n. 19 nel 2020 n. 25 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori "oltre 20 anni".

### Anzianità di Servizio



In questa Regione, il maggior numero dei recessi ha riguardato persone con un solo figlio o in attesa del primo (pari a n. 3.105 ovvero al 60,34% dei casi). Significativa, ancorché sia pressoché la metà della prima, la percentuale di dimissionari con due figli (n. 1.622, pari quasi al 31,5%). Decisamente inferiore, ma in aumento rispetto all'anno precedente, la percentuale delle persone con più di due figli (n. 419 pari a circa l'8%). Del tutto marginali i casi di recessi durante la gravidanza.

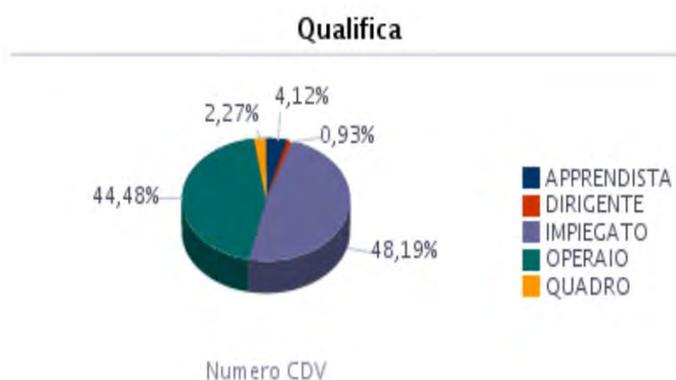
### Numero Figli



Per quanto riguarda l'età dei figli delle lavoratrici e dei lavoratori, si osserva che, a differenza del passato, nel 2021 sono più numerosi i genitori dei bambini con età da 1 a 3 anni (39,71% del totale), rispetto a quelli con figli inferiori all'anno (34,6% del totale). Il dato è molto significativo se si tiene conto dei benefici economici collegati al recesso entro l'anno di età del bambino, che spesso condiziona le lavoratrici circa la rinuncia al posto di lavoro.

Contrariamente agli altri dati, in merito alle qualifiche di inquadramento dei lavoratori, nel 2021 le percentuali continuano ad essere più simili a quelle del 2020 che a quelle del 2019. Prevalgono i recessi nel profilo impiegatizio piuttosto che in quello operaio. Sono n. 2.480 i recessi degli impiegati, contro i n. 2.289 degli operai (nel 2019 gli operai erano n. 2.604 e n. 1.787 nel 2020 mentre gli impiegati erano n. 2.510 nel 2019 e n. 2.051 nel 2020).

L'indagine, inoltre, sottolinea una prevalenza di recessi delle femmine nell'ambito della qualifica impiegatizia, quasi quadrupla rispetto a quella degli uomini, al contrario di quanto si rileva per i recessi nel profilo di quadro in cui è il personale maschile ad essere il quadruplo di quello femminile, sebbene si tratti di numeri assoluti sostanzialmente diversi.



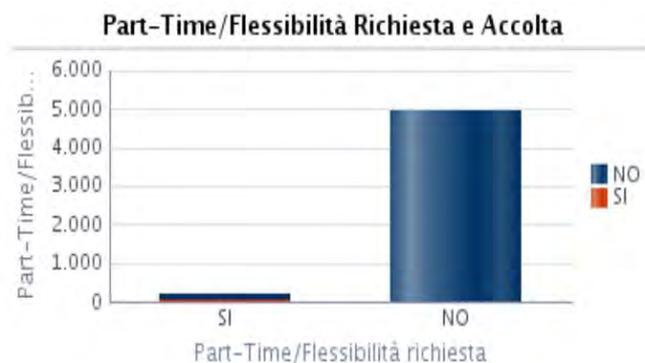
### Qualifica professionale e genere del lavoratore

Tipo qualifica	Femmine	Maschi	Totale complessivo
APPRENDISTA	176	36	212
DIRIGENTE	28	20	48
IMPIEGATO	1.919	561	2.480
OPERAIO	1.202	1.087	2.289
QUADRO	47	70	117
Totale complessivo	3.372	1.774	5.146

La ricerca valorizza anche il dato concernente l'orario di lavoro nonché l'eventuale richiesta di part time o flessibilità da parte del personale che è stato interessato dalle convalide e l'accoglimento di tali istanze da parte dell'azienda. Nella regione Emilia-Romagna emerge che quasi l'80% delle persone che hanno chiesto l'emissione del provvedimento di convalida hanno un contratto full time. Il personale part-time è quasi esclusivamente di genere femminile (n. 996 femmine contro n. 74 maschi).



In numero ancora inferiore rispetto al passato sono risultate essere le richieste di passaggio all'orario part-time o di flessibilità: solo n. 139 richieste (a fronte di n. 164 nel 2020), in prevalenza assoluta femminile. Positivo il sensibile aumento dell'accoglimento di tali richieste che supera il 40%, la percentuale più alta registrata negli ultimi anni.



Il settore maggiormente interessato dalle convalide risulta il terziario, tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile, seguito dall'industria. Più basse sono le percentuali di recessi nel settore dell'edilizia e dell'agricoltura.

Le aziende più interessate dai recessi risultano essere, fermo restando una quota elevata di dettaglio non disponibile, le grandi imprese, seguite da quelle medie.

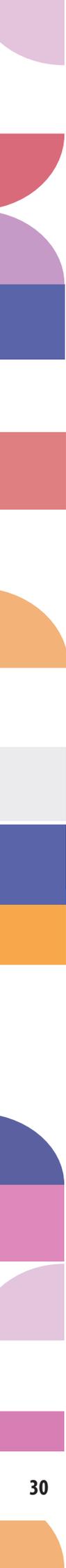
Interessante è la rilevazione delle motivazioni alla base dei recessi, in quanto permette di avere un quadro sul funzionamento degli strumenti a sostegno della genitorialità.

Anche per il 2021, come per le precedenti annualità, occorre premettere che il numero totale delle motivazioni è superiore a quello dei recessi convalidati perché, in alcuni casi, le persone hanno fornito più di una motivazione (5.832 motivazioni a fronte di 5.146 convalide).

Tra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro che qui interessano, il passaggio ad altra azienda costituisce la motivazione più diffusa. Va subito evidenziato, però, che essa costituisce la ragione principale dei recessi per il personale maschile: oltre il 75% dei maschi (n. 1.440) così motiva la propria scelta, a fronte di circa il 30% delle femmine (1.237) che comunque costituisce un dato significativo e che può prescindere dalle difficoltà di accudimento della prole.

Per il personale femminile il passaggio ad altra azienda è la seconda causale del recesso, mentre l'ipotesi maggioritaria resta la difficoltà a conciliare il lavoro con la cura del bambino per ragioni legati ai servizi di cura (1.424 casi, ovvero il 35%) a cui si aggiunge l'assenza di parenti di supporto per altri 1.057 casi (circa il 26% delle motivazioni).

Alta è anche la percentuale dei recessi, per il personale femminile, per motivazioni connesse alle situazioni generate o comunque riferibili all'azienda di appartenenza: (n. 794 pari a circa il 19% del totale), indicate comunque come motivazione anche dal personale maschile, seppure per una percentuale molto contenuta (69 casi). Anche le condizioni di lavoro particolarmente gravose sono una causale che rende inconciliabile il lavoro con l'accudimento della prole (n. 389 motivazioni per le lavoratrici e 32 per i lavoratori). Contenuto, ma comunque presente, il numero di recessi dovuti alla mancata concessione dell'orario di lavoro part-time (72 motivazioni fornite da lavoratrici), mentre nessun lavoratore vi ha fatto riferimento.



L'analisi delle cessazioni dei contratti di lavoro relativi a persone con figli compresi nella fascia di età 0-3 anni fa riflettere su quanto abbia influito la pandemia sugli equilibri familiari e lavorativi delle persone. La differenza che emerge dal raffronto dei dati del 2021 con quelli relativi al 2020, infatti, è sovrapponibile a quella già notata lo scorso anno, quando si è proceduto a stilare un rapporto comparativo con la situazione pre-pandemica.

Le informazioni contenute nella presente relazione permettono, quindi, una lettura del mercato del lavoro relativamente ad una parte della popolazione attiva particolarmente vulnerabile, come quella dei neogenitori. Le lavoratrici madri, in particolare, sono coloro che maggiormente possono essere soggette a forme di discriminazioni lavorative in un periodo di particolare sensibilità familiare, oltre che professionale.

Una considerazione conclusiva può essere effettuata valutando il numero di mancate convalide riscontrato nella Regione Emilia-Romagna nel 2021. Come evidenziato, si sono verificate solo 2 ipotesi, entrambe relative a lavoratori padri. Dal numero particolarmente contenuto delle mancate convalide, si può desumere il livello di consapevolezza degli interessati, dovuto pure ad una corretta informazione sulle misure loro spettanti a tutela della genitorialità.



## WORK LIFE BALANCE: LE NOVITA' IN MATERIA DI CONGEDI PARENTALI

Stante la scadenza per la trasposizione in Italia della direttiva europea sul *work-life balance*, direttiva n. 1158 del 2019, fissata al 2 agosto 2022, il 30 giugno 2022 è stato emanato il decreto legislativo n. 105. L'architettura del decreto ha seguito una linea minimale consolidando misure già sperimentate con le ultime leggi di bilancio, pur con aggiustamenti migliorativi, ma senza attuare pienamente i principi fondamentali del diritto euro-unitario che, coniugando l'eguaglianza tra uomini e donne sul lavoro e la condivisione tra lavoro e cura familiare, imporrebbero un più complessivo adeguamento dell'organizzazione sociale e del lavoro. Molte disposizioni della riforma incidono su quelle del Testo Unico sulla maternità e paternità (decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche), riformulandone alcune e integrandole in senso migliorativo, come anche della legge n. 104/1992 sulla tutela delle persone con disabilità, mentre altre disposizioni lasciano diverse perplessità.

### 5.1 Il congedo "obbligatorio" di paternità

Una delle principali innovazioni della riforma è costituita dal riconoscimento del diritto al congedo di paternità a titolarità autonoma, introdotto sperimentalmente con la legge "Fornero" del 2012 e di durata progressivamente estesa fino a 10 giorni, ma condizionato dall'approvazione delle leggi annuali di bilancio. Si è così colmato finalmente il limite dell'assetto normativo precedente che riconosceva al padre solo il congedo di paternità "in via suppletiva" nel caso di assenza o impossibilità della madre a prendersi cura del figlio. Un'altra novità riguarda la sua estensione nei confronti dei pubblici dipendenti in precedenza esclusi.

Il congedo mantiene la durata di 10 giorni lavorativi, conforme a quella prevista dalla direttiva, ed è fruibile anche in contemporanea al congedo obbligatorio della madre. È confermata la misura del trattamento economico pari al 100% della retribuzione, più favorevole rispetto a quello riservato alla madre (80%), ma giustificato quale "azione positiva" volta a favorire la fruizione effettiva del congedo di paternità, data la sua scarsa utilizzazione.

L'effettività costituisce una delle questioni da sempre aperte in questa materia, e l'appellativo "congedo obbligatorio" cela un'ambiguità che neppure il recente provvedimento pare risolvere, pur avendo rafforzato l'apparato sanzionatorio nei confronti del datore di lavoro che rifiuti, si opponga, o ostacoli l'esercizio dei diritti di assenza in capo al lavoratore, tra cui quello al congedo di paternità, con conseguenze ulteriori sotto

il profilo della mancata possibilità di ottenere, nei due anni successivi alla rilevazione dell'illecito, il rilascio del certificato di "parità di genere" ai sensi dell'art.46-bis del Codice di pari opportunità, come modificato dalla legge n. 162/21 (la cosiddetta legge Gribaudo). Si tratta di strumenti indubbiamente utili, che si sommano a quelli derivanti dal diritto antidiscriminatorio – tenuto conto che i comportamenti descritti configurano discriminazioni già vietate dall'ordinamento comunitario e interno – e rafforzano la tutela del lavoratore dipendente, di cui si esplicita il divieto di licenziamento per tutta la durata del congedo. È inoltre importante che la riforma abbia considerato l'esigenza di dare adeguata informazione dei diritti e delle tutele sia ai genitori sia nei confronti dei caregiver, affidando all'Inps e alla Presidenza del Consiglio il compito di promuoverne la conoscibilità e l'utilizzazione mediante servizi digitali dedicati e mediante campagne di informazione.

Resta aperta, sul piano giuridico, la questione relativa al caso in cui sia il padre stesso a rinunciare alla fruizione dei congedi, per condizionamenti socio-culturali o indirette pressioni derivanti dall'ambiente lavorativo. La formulazione letterale della disposizione: *"il padre lavoratore si astiene per un periodo di 10 giorni"* non muta la natura del congedo obbligatorio di paternità quale diritto potestativo, e dunque rinunciabile, a differenza di quello di maternità che è assistito da un vero e proprio divieto di prestare attività lavorativa penalmente sanzionato. Occorrerà attendere l'evidenza sull'utilizzo del congedo di paternità per verificare la effettiva volontà dei padri di condividere i compiti di cura del neonato.

Un altro nodo importante in materia di congedo di paternità concerne la titolarità che è riconosciuta con riferimento alla paternità biologica, e a quella affidataria o adottiva (art. 27-bis c.4 T.U.). Non è stata accolta la sollecitazione (D. 1158, art. 4 c.2 e 3) circa il suo riconoscimento anche alla figura del "secondo genitore equivalente". In sede di trasposizione, si sarebbe potuto tener conto della legge n. 76/2016 sulle unioni civili in modo da evitare di produrre una discriminazione per orientamento sessuale, anche alla luce delle importanti pronunce della Corte Costituzionale in tema di "omogenitorialità" e dell'orientamento giurisprudenziale e amministrativo che ammette l'estensione nei confronti del genitore intenzionale dei congedi parentali sulla base del verificarsi di determinati presupposti.

## 5.2 Copertura economica e trasferibilità del congedo

Per quanto concerne i congedi parentali di 6 mesi fruibili da ciascun genitore, la riforma ha migliorato alcuni aspetti della disciplina previgente, ma per altri versi ne ha significativamente mutato l'assetto. Sotto il primo profilo, il diritto a ottenere la copertura economica del congedo pari al 30% della retribuzione è innalzato fino all'età di 12 anni dei figli (dagli 8 anni precedenti). La copertura economica si applica anche nel caso di prolungamento del congedo spettante in caso di figlio disabile. Altra novità positiva riguarda le famiglie monoparentali: il tetto di durata massima spettante al genitore solo, o esclusivo affidatario del figlio, è innalzato a 11 mesi (dai 10 precedenti).

Non è invece stata accolta la sollecitazione della direttiva a elevare il grado di copertura in modo da ridurre il disincentivo economico all'utilizzo dei congedi parentali per i

padri, tenuto conto che il ricorso più frequente da parte delle madri è indotto anche dal fatto che guadagnano di norma di meno dei padri, pertanto, la loro assenza incide in modo più limitato sul reddito familiare. Il tetto rimane invariato così come la durata della copertura pari a 3 mesi sui 6 consentiti a ciascun genitore.

La riforma ha introdotto una modifica dirompente autorizzando, per la prima volta, la trasferibilità da parte di un genitore della quota dei congedi retribuiti di 3 mesi in capo all'altro genitore, che in tal modo avrà a disposizione 9 mesi complessivi. Ciò stravolge il paradigma di condivisione paritaria finora prevalso nel sistema dei congedi parentali, basato sul modello *"take it or lose it"*, in base al quale ciascun genitore ha in esclusiva la propria quota che viene persa se non usufruita. Il testo unico sulla maternità e paternità aveva privilegiato la scelta di mantenere la titolarità separata dei congedi, non consentendone la trasferibilità, alla luce dell'assetto costituzionale che nel tempo ha superato la visione incentrata sulla *"esclusiva funzione familiare della madre"*, riconoscendo la necessità della sua condivisione da parte del partner e della società.

In sede europea non è mancata una discussione, al termine della quale ha prevalso la visione che ammette la possibilità di trasferire una quota dei congedi, diffusa in alcuni ordinamenti, che tuttavia non impediva al legislatore italiano di mantenere inalterato l'assetto precedente. Il nodo rilevante sollevato dalla nuova disciplina, nonostante formalmente ciascun genitore sia in posizione di eguaglianza rispetto all'altro, è ben noto: di fatto, sono soprattutto i padri a propendere per il trasferimento della propria quota di congedo alle madri secondo la tradizionale ripartizione familiare *male bread winner/woman caregiver*.

Dai dati sull'utilizzo dei congedi Covid-19 durante la pandemia risulta infatti uno sbilanciamento di questo tipo, con ripercussioni negative nei confronti delle donne sul piano occupazionale e retributivo.

Ulteriore perplessità riguarda il regime economico/normativo dei congedi parentali data la disposizione che esclude il computo dei congedi ai fini della maturazione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, in contrasto con il divieto di discriminazione.



## LA SFIDA DELLA CONCILIAZIONE: L'ESEMPIO DEI CONSULENTI DEL LAVORO

Se quello della conciliazione tra attività lavorativa e impegni familiari resta per tante donne ancora un elemento critico nel determinare l'accesso al lavoro e l'evoluzione dei percorsi di carriera, è importante sostenerle con strumenti che ne supportino la continuità professionale nei passaggi di vita più critici: dai servizi di welfare alla reti di collaborazione tra le categorie alla realizzazione di protocolli volti a definire buone pratiche, intese quali azioni e/o interventi idonei a raggiungere con successo determinati obiettivi. Nell'ambito della parità di genere, le buone pratiche sono funzionali a costruire una società ove il principio di parità conosca applicazione pratica, nonché a sollecitare politiche e azioni che siano in grado di intervenire laddove la situazione concreta conosca discriminazioni di genere.

In questa direzione nel 2022 la Consigliera di Parità regionale ha sottoscritto con l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro un Protocollo d'Intesa per le buone prassi in materia di parità di genere e non discriminazione, che è stato presentato il 17/05/2022 al Palacongressi di Rimini nel corso di un convegno organizzato dall'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro con il patrocinio dell'Emilia-Romagna e in occasione del Festival del Lavoro che si è svolto a Bologna nel periodo 23/25 giugno 2022.

Partendo dalla consapevolezza che la forza lavoro tipica degli Studi professionali è rappresentata prevalentemente da personale femminile, il Protocollo detta alcune misure volte a migliorare la fruibilità delle condizioni di lavoro anche per le donne dipendenti, cercando di conciliare la vita familiare e quella professionale attraverso una gestione più flessibile degli strumenti contrattuali tale da produrre effetti positivi e sostenibili sugli Studi professionali non soltanto in termini economici, ma anche organizzativi.

Obiettivo del 2023 è proseguire in questa direzione, stimolando l'adozione di quanti più possibile Protocolli di azioni positive al fine di rimuovere le persistenti differenze di genere nei diversi campi della società, attraverso provvedimenti che siano idonei a garantire una migliore armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro per tutti i lavoratori e le lavoratrici che abbiano compiti di cura in qualità di genitori e/o prestatori di assistenza, tali da consentire in egual modo a lavoratrici e lavoratori di sviluppare la propria professionalità, conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e promuovere un'effettiva parità di genere, sia in ambito lavorativo sia familiare.



## **RAPPORTI ISTITUZIONALI CON ALTRI ORGANISMI: CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ, CONSIGLIO NAZIONALE FORENSE, RETE DEI COMITATI PARI OPPORTUNITÀ DEGLI/LLE AVVOCATI/E DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA**

In attuazione del Protocollo sottoscritto tra il Consiglio nazionale Forense (CNF) e la Consigliera nazionale di Parità, nel corso del 2022 si è dato seguito alla procedura di formazione della short list nazionale di Avvocati ed Avvocate esperti/e in Diritto Antidiscriminatorio. In particolare, sono stati invitati ad aderire i professionisti che avevano frequentato e superato il test finale del primo Corso di Alta Formazione organizzato in Emilia-Romagna nell'anno 2018/2019 della durata di 28 ore e il successivo Corso di approfondimento della durata di 12 ore svoltosi nell'anno 2021.

Nella short list nazionale sono stati inseriti 32 Avvocati/e della nostra Regione su un totale di 264 componenti.

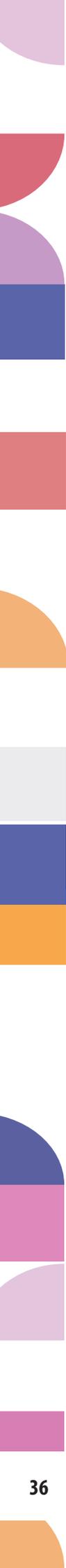
Il 2 novembre è stata organizzata presso la sede dell'Assemblea Legislativa regionale la Conferenza stampa di presentazione della short list. Alla conferenza, oltre alla Consigliera regionale di Parità, sono intervenuti l'Avvocata Marta Tricarico, Vice-Presidente del Comitato Pari Opportunità (CPO) dell'Ordine degli Avvocati di Bologna e responsabile organizzativa del Corso di Alta Formazione in materia antidiscriminatoria, e l'Avvocato Michele Corradi, Presidente pro tempore della rete dei CPO degli Ordini Forensi dell'Emilia-Romagna.

La short list nazionale rappresenta un vero e proprio patto di alleanza tra la Consigliera di Parità e l'Avvocatura dell'Emilia-Romagna che ha l'obiettivo di favorire il giusto accesso alla giustizia per le vittime di discriminazioni e promuovere una strategia integrata di prevenzione e contrasto al problema, nonché favorire l'emersione del fenomeno, in attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione nel lavoro e contro ogni forma di discriminazione.

Gli ambiti di intervento sono davvero vasti, potendo riguardare ogni procedimento giudiziale e stragiudiziale, in materia civile o penale, in cui le Consigliere di Parità sono chiamate a svolgere attività di assistenza o a promuovere azioni individuali o collettive, anche in via d'urgenza, a tutela delle vittime di comportamenti discriminatori.

Si è inteso porre la competenza dell'Avvocatura nella sua più alta funzione sociale nell'attività di affermazione e di sviluppo dei diritti fondamentali al servizio delle funzioni istituzionali delle Consigliere di Parità.

Si tratta della tappa di un percorso importante che ha rappresentato anche un'occasione di formazione e acquisizione di competenze in una materia che difetta di un quadro normativo univoco di riferimento. Un progetto avviato nel 2018, con il quale è stata creata una vera e propria rete con l'obiettivo di formare esperti in materia di Diritto Antidiscriminatorio, al fine di assicurare una maggior efficacia degli interventi nel settore delle pari opportunità, che si era già concretizzato con la creazione di una short list regionale nel 2020.



Ai 32 Avvocati/e già inseriti nella short list nazionale potranno nel 2023 aggiungersi i 37 Avvocati/e che nel 2022 hanno superato il test finale della seconda edizione del Corso di Alta Formazione in Diritto Antidiscriminatorio edizione 2021/2022. Si sono infatti conclusi i lavori della Commissione deputata alla correzione dei test finali e, a tutti i partecipanti al Corso, sono stati consegnati gli attestati, in occasione di un evento formativo organizzato il 2 dicembre in Assemblea legislativa in collaborazione con la rete dei CPO e che ha visto, tra gli altri, la presenza della Consigliera Nazionale di Parità, Dott.ssa Francesca Bagni Cipriani.



## CONFERIMENTO DI INCARICHI DI DIFESA E RAPPRESENTANZA IN GIUDIZIO

La figura della Consigliera di Parità ha il compito istituzionale di promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza e pari opportunità tra uomo e donna in ogni situazione, in particolare nel mondo del lavoro.

È una sentinella in grado di promuovere processi di conciliazione o di ricorrere alle vie giudiziarie nei casi di mancato accordo. Per questo la collaborazione con i “tecnici” del diritto risulta fondamentale per rendere più efficaci ed incisive le azioni di tutela e di contrasto alle discriminazioni e promuovere nei casi singoli o collettivi la cultura di parità.

Gli articoli 36, 37 e 38 del Codice pari opportunità prevedono l'eventualità che la Consigliera regionale di Parità agisca in giudizio a tutela d'interessi di rilevanza superindividuale, ovvero nell'interesse generale alla parità e al rispetto della disciplina antidiscriminatoria. Tale legittimazione all'azione in giudizio (prevista già dai commi 7 e 8 dell'art. 8 del d. lgs. n. 196/00 e ampliata nel d. lgs. 198/2006) è senza dubbio un tratto del tutto peculiare della figura di questo organismo. Dal 2006 e fino al 2016, le spese sostenute dalle Consigliere di Parità per agire in giudizio sono state finanziate a carico del Fondo per l'attività delle Consigliere/i di Parità. Con la circolare del Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale del 22 febbraio 2016 è invece previsto che, in seguito alla soppressione del Fondo, le spese sostenute dalle Consigliere per le loro attività d'istituto, incluse quelle per l'esercizio della tutela giudiziaria ai sensi degli articoli 36 e ss. del d. lgs. n. 198/2006, “costituiscono oggetto di rimborso da parte dell'ente territoriale, in quanto strettamente legate all'espletamento della funzione.”

L'Avvocatura regionale interpellata sulla questione ha negato la competenza degli avvocati dipendenti della Regione ad assumere mandati da parte di organi autonomi e indipendenti quali il Consigliere di Parità, affermando che le modalità di scelta del difensore spettano unicamente all'organo che necessita di tutela in sede giudiziale, trattandosi di un rapporto intuitu personae tra l'avvocato e il suo cliente, caratterizzato da massima riservatezza, dalla libera scelta del difensore e dalla fiducia che unisce il cliente al suo avvocato. *“Ne deriva che l'individuazione del difensore e il conferimento della procura speciale per una determinata controversia giudiziale sono atti fiduciari che non possono essere delegati ad un soggetto terzo, ancorché gli organi istituzionali in questione possano farsi assistere dal Servizio competente dell'Assemblea Legislativa nella predisposizione dei provvedimenti amministrativi necessari per il perfezionamento del contratto di incarico professionale, previo accantonamento di apposita provvista economica nei relativi capitoli di spesa.”*

Si è quindi reso necessario mettere la Consigliera di Parità in condizione di avvalersi di un supporto legale esterno attraverso il conferimento di incarichi professionali a legali di sua fiducia selezionati, come suggerisce la stessa normativa, nell'ambito di un elenco

di avvocati esperti in diritto antidiscriminatorio (short list regionale).

Nelle more della formazione del nuovo elenco, gli/le Avvocati/e, già iscritti nell'attuale e vigente "elenco di Avvocati/e esperti/e in Diritto del Lavoro e in Diritto Antidiscriminatorio" redatto con determinazione n. 491 del 17 agosto 2020, dovranno, per potere svolgere la propria attività lavorativa presso la Consigliera di Parità, dichiarare la propria disponibilità a fornire una prima consulenza gratuita sul caso oggetto di intervento e sull'opportunità/rischi dell'azione in giudizio nonché la disponibilità ad assumere incarichi giudiziali e stragiudiziali retribuiti sulla base dei parametri minimi del Decreto ministeriale 55/2014 e ss.mm.ii.(minimi tariffari).

Proprio al fine di dotare la Consigliera di risorse utili a tale scopo, si è ritenuto necessario istituire già nel 2021 e successivamente confermato anche per il 2022, due nuovi capitoli nel Bilancio dell'Assemblea legislativa: uno di entrata, Cap. E 20134 "Entrate da decreti e sentenze in materia di attività antidiscriminatoria promossa dalla Consigliera di Parità" alimentato dalle somme riscosse a seguito di pronuncia favorevole di sentenza, e uno di spesa, Cap. U 11318, di pari stanziamento del capitolo d'entrata sopra detto.



## ALCUNI CASI DI DISCRIMINAZIONE COLLETTIVA TRATTATI

### 9.1 Regolamento di pesca discriminatorio

Nel mese di novembre 2018 si sono rivolti all'ufficio della Consigliera regionale di Parità alcuni soci e socie di una Cooperativa di pesca. La Cooperativa fondata dai "pescatori" di Goro negli anni '30 è titolare delle concessioni di pesca della zona della sacca di Goro nel delta del Po, aree fertili per la molluschicoltura. Sul finire degli anni '80 la Cooperativa ha raggiunto la leadership nel settore della molluschicoltura. Nella cittadina di Goro su circa 3.642 abitanti, quasi 600 sono i soci della Cooperativa e dunque la gran parte delle famiglie impegna la propria forza lavoro in seno alla cooperativa e trae da esso l'unica fonte di sostentamento.

La Cooperativa aveva adottato con una delibera assembleare un nuovo regolamento sull'assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato (la cui entrata in vigore era prevista a partire dal 1.1.2019). L'intervento della Consigliera, benché non abbia portato ad una conciliazione, ha prodotto nell'immediato una sospensione dell'applicazione del regolamento da parte del Consiglio di amministrazione della cooperativa.

Questo regolamento era stato approvato dall'Assemblea nel mese di ottobre 2018:

- Soci con diritto al voto 560;
- Soci votanti 440;
- Favorevoli 339;
- Contrari 99.

Secondo questo nuovo regolamento:

Art. 1 è precisato che ai soci e socie verrà assegnata una quantità di prodotto pari al doppio della quota giornaliera così come determinato dal C.d.A.

Art. 2 è precisato che per il primo anno di ammissione alla cooperativa verrà assegnata una quota; per il secondo anno verrà assegnata una quota e mezzo e dal terzo anno di ammissione in poi verrà assegnata la doppia quota.

Art. 3 (il più importante): condizione affinché la misura della doppia quota possa essere

assegnata è che il socio/a non sia unito/a o non si unisca ad un altro socio/a in forza di vincolo: matrimoniale; famiglia di fatto; unione civile; comunque, legato da vincolo affettivo di coppia anche se non convivente.

In altri termini si disponeva che tutti i soci e le socie fossero ammessi a pescare una doppia quota, salvo che non ricorra un'ipotesi di legame anche meramente affettivo con altro socio/a.

Il regolamento si instaura in seno ad un tema che da anni per così dire “affligge” la base sociale. Infatti, a fronte dell’introduzione nell’attività di pesca di strumenti che hanno alleggerito dal punto di vista fisico la gravosità del lavoro, nonché del fatto che il territorio non offre altri sbocchi lavorativi diversi dalla pesca, sempre più donne hanno fatto richiesta negli anni di entrare in Cooperativa e vi sono entrate (benché, di fatto le donne siano ancora pochissime). In alcune famiglie si sono così ritrovati ad avere entrambi i componenti soci della Cooperativa raddoppiando così il reddito rispetto alle famiglie in cui è socio solo un componente.

Per la Cooperativa questo non rappresenta un problema se nello stesso nucleo familiare sono soci padre e figlio (infatti l’ipotesi non è prevista dal regolamento quale causa di riduzione del reddito), lo è invece se sono soci marito e moglie, compagno e compagna. Questo in quanto secondo la tesi della cooperativa, i giovani figli prima o poi costituiranno una nuova famiglia.

Nonostante i nuovi ingressi di donne in cooperativa, la maggior parte dei quali riconducibili all’anno 2020, la Cooperativa presenta ancora un’altissima percentuale di soci uomini (oltre il 90%) rispetto alle socie donne.

L’Ufficio ha esaminato il regolamento ed ha ritenuto che il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia operato dalla clausola violasse in primo luogo l’articolo 27 del D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 rubricato “*Divieti di discriminazione nell’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4*”, comma 3 secondo cui: “È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l’accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l’ampliamento di un’impresa o l’avvio o l’ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma. 2. **La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata: a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive**”.

Il regolamento produce in ogni caso una discriminazione collettiva. Infatti, la sua concreta applicazione produrrebbe effetti particolarmente svantaggiosi per le donne (sia quelle già socie sia quelle che avrebbero interesse a diventarlo).

Infatti, in seguito al regolamento il valore del lavoro di uno dei soci legati tra loro da vincoli affettivi verrebbe di fatto completamente annullato. Conseguentemente appare probabile che in caso di donne già socie sarebbero queste ultime a uscire dalla Cooperativa e non gli uomini, tenuto conto che statisticamente sono le donne farsi carico del lavoro domestico e di cura all’interno della famiglia.

Ovvero in caso di nuovo ingresso questo sarebbe totalmente inutile dal punto di vista retributivo.

Tenuto conto che le donne sono ampiamente sottorappresentate nella cooperativa, una notevole quantità di donne, e non di uomini, sarebbe posta nella condizione di non avere alcuna utilità economica dall’eventuale ammissione quale socia della cooperativa.

La procedura conciliativa attivata presso la Consigliera di Parità si concludeva dopo diversi mesi con esito negativo. Il Consorzio pur comparendo e partecipando, insisteva per la legittimità del Regolamento.

A questo punto alcuni soci legati tra loro da vincoli familiare e/o affettivi impugnavano la delibera davanti al Tribunale delle Imprese di Bologna.

Dopo l'impugnazione, 29 dei 31 soci tra loro sposati o conviventi che avevano impugnato la delibera, sono stati esclusi dalla Cooperativa con provvedimenti comunicati tra il 4 e il 5 agosto 2020.

A questo punto tenuto conto della grave natura discriminatoria del Regolamento in questione la Consigliera regionale di parità ha ritenuto di dover attivare l'azione iure proprio ex art. 37 del codice delle pari opportunità per ottenere la rimozione del patto discriminatorio.

Si è trattato della prima azione in Regione Emilia-Romagna della Consigliera di Parità ai sensi dell'art. 37, comma 4 D. Lgs. n. 198/06 con ricorso del 30.9.2020.

Il Tribunale di Ferrara, con decreto del 1.4.2021, ha pienamente accolto la tesi dell'Ufficio affermando che il regolamento in questione ponesse "una discriminazione indiretta in quanto, pur essendo apparentemente neutra rivolta a socie e soci, ottiene l'effetto di discriminare le donne fidanzate, coniugate o unite da vincoli affettivi ponendole in posizione di particolare svantaggio nell'accesso alla cooperativa".

Il Giudice ha reputato misura necessaria a rimuovere gli effetti della regola discriminatoria anche la pubblicazione del dispositivo su un quotidiano locale per informare la collettività dei soci, che in gran parte avevano approvato il regolamento, della sua portata discriminatoria con effetto general-preventivo e deterrente. Il Giudice ha inoltre disposto che la stessa cooperativa provvedesse al pagamento di 20 mila euro di risarcimento all'organo di garanzia, oltre le spese legali.

Per la prima volta in Emilia-Romagna è stato riconosciuto un risarcimento direttamente all'ufficio della Consigliera di Parità in quanto soggetto che presidia l'interesse pubblico lesa. Avverso tale decreto, la controparte ha depositato opposizione nell'aprile 2021.

Il Tribunale di Ferrara, questa volta decidendo nella fase a cognizione piena, con sentenza del 29.11.2021 ha confermato il decreto emesso dal Giudice della fase ad istruzione sommaria condannando parte ricorrente alla rifusione delle spese processuali.

La Cooperativa ha presentato ricorso in appello. Con sentenza del 12 luglio 2022 la Corte d'Appello ha respinto il ricorso e ha condannato l'appellante non solo alla refusione a favore dell'appellato di tutte le spese di giudizio ma anche di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per l'impugnazione. La sentenza è passata in giudicato in data 28/11/2022.

## 9.2 Caso collettivo orario di lavoro

La vicenda in cui è stato richiesto l'intervento dell'Ufficio è la seguente.

A cavallo tra il 2019 ed il 2020 in seno all'avvicendamento tra due imprese (definito dai vari protagonisti della vicenda come "cambio appalto"), nel settore della logistica, l'Azienda subentrata nell'appalto ha imposto di fatto a tutta la platea dei lavoratori che avevano sempre svolto la loro attività lavorativa osservando un orario di lavoro "centrale" (dalle 8,30 alle 17,30) un orario su due turni.

Si sarebbe passati quindi dall'orario centrale ad una turnazione su due orari il primo dalle ore 06,00 alle ore 14,00 e il secondo dalle 14,30 alle 22,30.

Di fatto però, quando l'azienda, dopo le varie chiusure a fronte del Covid, ha ripreso le lavorazioni a regime, l'orario è risultato ancora più penalizzante e precisamente dalle 5.30 alle 14.30 e dalle 14.30 alle 22.30.

Numerose lavoratrici madri si erano trovate nell'impossibilità di conciliare i tempi di cura dei figli con il lavoro e, dopo aver chiesto all'azienda senza alcun successo di applicare dei correttivi, avevano posto in essere iniziative di protesta, tra cui vari scioperi. Molte delle signore che si sono rivolte all'Ufficio sono straniere e dunque prive di una rete parentale di supporto. Molte sono madri sole oppure con compagni anch'essi soggetti a turni di lavoro. Rimaste ancora inascoltate le richieste delle lavoratrici (anzi di fatto l'azienda aveva adottato nei confronti di quelle che più si erano esposte nella protesta comportamenti ritorsivi), queste si sono rivolte all'Ufficio di Parità regionale per il tramite del sindacato cui sono iscritte.

L'Ufficio ha ritenuto le rivendicazioni delle lavoratrici meritevoli di supporto.

#### **La tesi dell'Ufficio di Parità.**

Il provvedimento di natura organizzativa adottato dall'azienda ed incidente sull'orario di lavoro integra infatti **una discriminazione indiretta** a carico delle lavoratrici madri con figli in tenera età in quanto pur essendo la misura organizzativa applicata all'intera platea dei lavoratori essa ha posto le lavoratrici madri (intersecandosi nella fattispecie **il fattore genere** con **quello maternità** - comma 1 e comma 2 bis articolo 25 Codice Pari Opportunità) in una condizione di particolare svantaggio rispetto agli altri lavoratori.

L'azienda ha partecipato alla fase conciliativa e si sono tenuti diversi incontri, tuttavia, la procedura non ha avuto esito positivo. L'azienda, durante la fase di conciliazione con l'Ufficio, ha sottoscritto degli accordi sindacali (in data 8.3.2021 e 12.3.2021) che prevedevano la possibilità di accedere all'orario centrale solo alle mamme con figli minori fino all'anno di età, nonché la possibilità di richiedere il part-time per quelle con figli fino a tre anni.

L'Ufficio ha evidenziato come detti accordi non fossero sufficienti a rimuovere gli effetti della misura organizzativa discriminatoria ed ha formulato una proposta conciliativa di prevedere l'orario centrale per le mamme con figli almeno fino a sei anni di età.

La fase conciliativa si è chiusa negativamente atteso che l'azienda ha ritenuto gli accordi sindacali ampiamente sufficienti.

Nell'aprile del 2021 è stata proposta azione giudiziale ai sensi dell'art. 37 comma 2 e 4 Codice Pari Opportunità.

Il Giudice del lavoro ha formulato una proposta transattiva, accettata dall'Ufficio, ma rifiutata dall'azienda. La proposta conciliativa del giudice prevedeva l'assegnazione ad orario centrale delle lavoratrici con figli fino a tre anni di età.

Dopo un'ampia istruttoria, nella quale peraltro emergeva come di fatto gli accordi sindacali sottoscritti dall'Azienda non avevano avuto concreta applicazione in data 31.12.2021 il Tribunale di Bologna ha emesso decreto con il quale **ha pienamente accolto** la tesi dell'Ufficio e ha condannato l'azienda ad adibire all'orario centrale le lavoratrici **con figli fino a 12 anni** di età (*"Accerta e dichiara la discriminatorietà della condotta dell'azienda consistente nella imposizione anche ai lavoratori e in specie alle lavoratrici con figli minori in tenera età del nuovo orario di lavoro sue due turni"*).

Il Tribunale si è espresso in questi precisi termini: *“L’istruttoria orale ha provato con certezza che il nuovo orario adottato dalla convenuta non solo possa svantaggiare ma effettivamente e concretamente **svantaggi i suddetti gruppi tipizzati rispetto ai dipendenti non genitori, rendendo estremamente difficoltosa se non francamente impossibile – la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la fruizione degli istituti giuridici a ciò preposti, esponendo, altresì, gli stessi figli minori a gravi disagi ed alterazioni dei ritmi ed abitudini di vita, potenzialmente forieri di conseguenze sul loro benessere psico fisico”.***

Il provvedimento giudiziale ha condannato l’azienda a predisporre un piano di rimozione degli effetti della discriminazione accertata entro tre mesi dalla data di comunicazione del decreto e dunque entro il 31.3.2022.

Così il decreto: *“Per l’effetto ordina a quest’ultima la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti delle discriminazioni accertate, provvedendo, tra l’altro, a definire e attuare, entro il termine di mesi 3, un piano di rimozione delle medesime, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la Consigliera di parità regionale competente per territorio; - fissa i seguenti criteri da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano: assegnazione delle lavoratrici madri con figli in tenera età (fino a 12 anni) ad un turno centrale o ad altro orario concordato, a scorrimento e nei limiti della capienza massima dei locali aziendali, in forme comunque compatibili con la funzionalità aziendale e salvo il rispetto delle normative emergenziali anti- Covid di tempo in tempo vigenti”.*

Anche in questo caso l’azienda è stata condannata anche al pagamento in favore dell’Ufficio, quale titolare dell’interesse protetto, della somma di € 5.000,00 a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale da discriminazione. La somma, che è stata pagata, è al momento inutilizzata nell’attesa del passaggio in giudicato della sentenza.

L’azienda ha predisposto un piano della rimozione della discriminazione, che non ha trovato il pieno assenso dell’Ufficio dal momento che impone alle lavoratrici madri interessate dalla sentenza la giornata del sabato come lavorativa (giornata in cui nidi e scuole sono chiuse), lascia in accumulo debito orario diverse ore settimanali che non vengono di fatto lavorate (3) e da ultimo non risolve la questione relativa al debito orario accumulato da alcune lavoratrici nel corso del tempo prima della sentenza del Tribunale di Bologna.

La sentenza non è passata in giudicato perché l’azienda ha proposto opposizione al decreto e la causa è ancora in corso.



## RECEPIMENTO DEI RAPPORTI BIENNALI DELLE AZIENDE E CERTIFICAZIONE DI GENERE

Il 3 dicembre 2021 l'Italia ha firmato una nuova legge sulla parità retributiva L. 162/2021 che mira ad affrontare il divario retributivo tra uomini e donne e a incoraggiare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

La legge introduce alcune importanti modifiche al Codice delle Pari Opportunità D.Lgs. n. 198/2006, il quale vieta qualsiasi discriminazione retributiva, diretta ed indiretta, per uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito pari valore.

I punti chiave della legge sono:

1. l'art. 3 della Legge 162/2021, riscrive l'art. 46 della L. 198/2006 portando da oltre 100 dipendenti a oltre 50 dipendenti, il limite che obbliga le aziende a presentare il rapporto sulle pari opportunità con cadenza biennale;
2. l'abbassamento del limite dimensionale è operativo già dal 2022, e si applica pertanto già al biennio 2020-2021;
3. le aziende al di sotto dei 50 dipendenti possono comunque presentare il rapporto sulle pari opportunità su base volontaria;
4. il rapporto va compilato facendo riferimento, sia al complesso totale aziendale, che in riferimento alle singole unità produttive con più di 50 dipendenti;

Il rapporto deve essere redatto in modalità esclusivamente telematica tramite il portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, <https://servizi.lavoro.gov.it>.

Le aziende che presentano relazioni incomplete o errate incorreranno in sanzioni che vanno da un minimo di Euro 1.000 ad un massimo di 5.000 euro.

La mancata trasmissione del rapporto biennale comporta l'interessamento della Direzione regionale del Lavoro, che invita le aziende stesse a provvedere entro 60 giorni. Qualora l'azienda non ottemperi entro i 60 giorni e l'inottemperanza si protragga oltre 12 mesi, è disposta la **sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda** (art. 46, c. 4, D.Lgs 198/2006).

Le relazioni devono contenere dati e informazioni relative a:

- il numero dei dipendenti uomini e donne occupati e assunti durante l'anno e la loro distribuzione professionale nell'organizzazione, nonché la distribuzione dei contratti a tempo pieno e part-time;
- l'importo della retribuzione complessiva e dei bonus riconosciuti a ciascun lavoratore;
- i processi di reclutamento;
- i criteri adottati per l'avanzamento di carriera e le procedure utilizzate per l'accesso

- alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale;
- le misure per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata;
- le politiche di diversità e inclusione.

Le novità in materia di pari opportunità non riguarda solo il rapporto biennale. Il D.L. 77/2021 convertito in L. 108/2021 è intervenuto in materia di partecipazione delle aziende negli appalti pubblici, con l'obiettivo di inserire il rispetto delle regole sulla parità di genere per tutte le imprese che partecipano ad appalti pubblici finanziati in tutto o in parte dal PNRR.

Al fine di incentivare la trasparenza e le buone prassi, la già menzionata legge 162 del 2021, di modifica del Codice delle Pari Opportunità, ha previsto, altresì, con l'inserimento dell'art. 46-bis, a decorrere dal 1° gennaio 2022 la certificazione della parità di genere.

Questa nuova certificazione attesterà "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".

Con Decreto del 29/4/2022 del Ministro delle Pari Opportunità sono stati stabiliti:

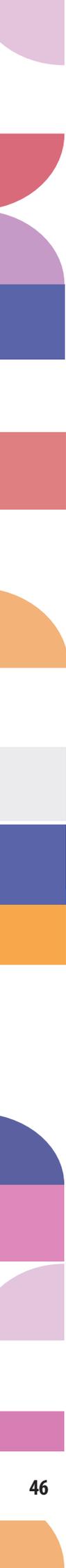
- i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, c. 1 e 1 bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;
- le modalità di acquisizione e monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del Lavoro;
- le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla L. 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a);
- le forme di pubblicità della certificazione di genere.

Alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Come dispone il c.2 della L.162/2021 art. 5, tale esonero è determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ogni azienda, riparametrato e applicato su base mensile.

Inoltre, l'art. 1, c. 276, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (come modificato dall'articolo 1, c. 138, della L. 30 dicembre 2021, n. 234), prevede che nello stato di previsione del Ministero del Lavoro è stato istituito il fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con una dotazione di:

- 2 milioni di euro per l'anno 2022;
- 52 milioni di euro a decorrere dall'anno 2023;

destinato alla copertura finanziaria degli interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari



opportunità sui luoghi di lavoro, nonché al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione, da parte delle imprese pubbliche e private, di una certificazione della parità di genere, ai sensi dell'articolo 46-bis del D. Lgs n. 198/2006, cui siano concessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro.



## LA SITUAZIONE DELLA TRASPARENZA RETRIBUTIVA EMERGENTE DALLA LETTURA DEI RAPPORTI BIENNALI 2018/2019 DELLE AZIENDE EMILIANO-ROMAGNOLE

La questione della trasparenza retributiva di genere si pone oggi al centro di specifiche linee d'intervento a livello Ue ed interno.

A seguito di avviso di selezione tramite procedura comparativa, alle fine del 2021 sono stati individuati due professionisti in possesso di adeguata professionalità di alto profilo di carattere giuridico per supportare la Consigliera di Parità regionale nella lettura dei rapporti biennali 2018/2019.

Gli incarichi, affidati al Prof. Marco Peruzzi dell'Università degli studi di Verona e alla Dott.ssa Donata Favaro dell'Università degli studi di Padova, hanno avuto per scopo la realizzazione le seguenti attività:

- individuazione dei profili di carattere giuridico di rilievo e costruzione di una griglia di analisi, analisi sistematica dei dati contenuti nei report biennali ex art. 46 TUPO relativi agli anni 2018-2019;
- redazione di un report di sintesi;
- individuazione delle criticità del sistema normativo e individuazione di possibili soluzioni, nel confronto con le prospettive di riforma contenute in disegni di legge interni e proposte di livello europeo.

L'indagine sui report del biennio 2018-2019 relativi alle aziende della Regione Emilia-Romagna ha consentito di individuare, nel merito, i divari di genere rilevabili a livello occupazionale, con particolare attenzione al trattamento economico, ma ha permesso altresì di sviluppare una riflessione di carattere metodologico sui limiti del reporting previsto dalla versione previgente dell'art. 46 e sulle potenzialità della modifica intervenuta nel 2021 con la legge Gribaudo.

Si fa riferimento, in particolare, ai limiti derivanti da una aggregazione di dati che non distingue tra elementi retributivi fissi di base e componenti complementari/variabili/bonus e alle potenzialità di un calcolo che, non fermandosi al dato medio o mediano, arrivi ad osservare la distribuzione del divario nei diversi quartili retributivi.

Per quanto riguarda la normativa italiana in tema di trasparenza retributiva di genere, è significativo ricordare come la stessa, pur tra le prime introdotte in Europa, si sia a lungo confrontata con importanti rilievi critici. Da un lato, l'art. 46 del D. Lgs. n. 198/2006, versione previgente le modifiche apportate dalla legge n. 162/2021, circoscriveva l'obbligo di reporting biennale alle aziende con più di 100 dipendenti, quindi con soglia occupazionale più alta di quella raccomandata dalla Commissione europea. Dall'altro, i dati sulle retribuzioni ivi richiesti erano molto aggregati e non consentivano un'analisi dettagliata delle differenze rispetto ai singoli elementi. Come specificato nel d.m. 3.5.2018, a dover

essere indicato, infatti, era solo il monte retributivo annuo lordo, con distinzione, per ogni categoria e livello di inquadramento, tra quello complessivamente erogato all'insieme dei dipendenti e quello corrisposto al solo personale femminile. Tale ammontare era comprensivo di tutti gli elementi retributivi, inclusi gli straordinari, le indennità, i premi e le mensilità aggiuntive.

Varie sono state le proposte di legge presentate negli ultimi anni con l'obiettivo di superare le criticità evidenziate. Molte di esse, tra cui quella di iniziativa Cnel, sono confluite nel testo della legge n. 162/2021.

La legge di riforma affronta il tema della parità di genere in una prospettiva più ampia di quella retributiva, pur compresa.

Rispetto al tema qui trattato, ossia la trasparenza retributiva, la legge n. 162 risponde ai rilievi critici avanzati nei confronti della versione previgente dell'art. 46 D. Lgs. n. 198/2006 abbassando la soglia dell'obbligo di reporting ai 50 dipendenti (con possibilità di presentazione volontaria per le aziende sotto-soglia) e richiedendo, tra i vari profili, che il rapporto scorpori i dati sulle componenti accessorie del salario, sulle indennità anche collegate al risultato e sui bonus.

### 11.1. Il gender gap nei livelli e nelle dinamiche occupazionali

Il campione fornito dai report biennali analizzati comprende un numero complessivo di maschi pari a 242.273 e un numero complessivo di femmine pari a 227.439.

Il numero medio di femmine e maschi presenti in azienda nel 2018 è simile: 212 donne e 226 maschi.

Se si analizza la distribuzione di uomini e donne per categoria lavorativa (dirigenti, quadri, impiegati, operai), nel 2018 (totale al 31/12), si può osservare uno squilibrio di genere nelle posizioni apicali. Nello specifico, mentre le dirigenti nelle aziende rispondenti sono 4112, i dirigenti del nostro campione sono 7622. È interessante osservare che le donne dirigenti sono presenti in pochissime aziende. Si deve arrivare al 9° decile del campione (90° percentile) per trovare 2 donne dirigenti. Invece, i dirigenti maschi sono presenti dal 50° percentile, cioè dalla metà del campione.

Per quanto attiene ai quadri (complessivamente 18994 quadri maschi vs 7557 quadri femmine), la distribuzione dei quadri donna e uomo rispecchia quella dei dirigenti, anche se la presenza di quadri donna si riscontra in un maggior numero di aziende. I quadri donna sono presenti nel 50% delle aziende. I quadri maschi nel 75%.

**Tabella 1. Presenza di dirigenti e quadri M e F nelle aziende dell'Emilia-Romagna**

Percentile	Dirigenti F	Dirigenti M	Quadri F	Quadri M
10%	0	0	0	0
25%	0	0	0	1
50%	0	1	1	4
75%	0	5	3	11
90%	2	10	9	24

Il quadro relativo alla distribuzione di genere nei livelli occupazionali è riassunto nella tabella riepilogativa sottostante.

**Tabella 2. Occupati al 31-12-2018**

	Femmine		Maschi		Totale		
	% riga	% colonna	% riga	% colonna			
Operai	97678	44,3%	44,2%	122688	55,7%	52,2%	220366
Impiegati	111618	56,6%	50,5%	85647	43,4%	36,5%	197265
Quadri	7557	28,5%	3,4%	18994	71,5%	8,1%	26551
Dirigenti	4112	35%	1,9%	7622	65%	3,2%	11734
Totale	220965			234951			

L'analisi delle assunzioni intercorse nel 2019 conferma lo squilibrio di genere nelle posizioni apicali (Tabella 3). Segnatamente, tra il 2018 e il 2019 sono stati assunti nelle 1070 imprese: 725 dirigenti maschi e 450 dirigenti femmine; 1175 quadri: 833 femmine e 2386 maschi.

**Tabella 3. Assunzioni nel corso del 2019**

	Femmine		Maschi		Totale
		% riga		% riga	
Operai	34642	50,4%	34076	49,6%	68718
Impiegati	19618	58,7%	13827	41,3%	33445
Quadri	833	25,9%	2386	74,1%	3219
Dirigenti	450	38,3%	725	61,7%	1175
Totale					

I dati per quadri e dirigenti mostrano chiaramente lo squilibrio di genere nelle assunzioni apicali. Anzi, la distribuzione di genere delle assunzioni mostra che nel corso del 2019 si sono amplificate le differenze di genere nella presenza in ruoli quadri-dirigenti.

Per quanto riguarda impiegati e operai, la situazione mostra un incremento della percentuale delle impiegate sul totale impiegati. Infatti, le assunzioni di impiegate sono in percentuale superiore alla media delle donne impiegate nel 2018. Per quanto riguarda gli operai/e, la percentuale di donne in questa categoria aumenta visibilmente nel corso del 2019. La percentuale di assunzioni femminili tra gli operai è di 6 punti maggiore della percentuale di donne operaie a fine 2018.

L'andamento delle assunzioni nel corso del 2019 mostra come vi sia una tendenza a una maggiore parità di genere nelle occupazioni alla base della piramide. Diversamente, la rappresentanza delle donne nelle categorie lavorative apicali diminuisce.

## 11.2 Il gender gap nel part-time e nei congedi

Lo studio dei rapporti biennali, oltre a fotografare la situazione occupazionale, partendo dai livelli del 2018 e mostrando la dinamica 2018-2019, si è concentrata sull'occupazione nell'anno più recente (2019) per verificare la distribuzione di genere per tipologia contrattuale (tempo indeterminato, determinato, part-time) nonché per accesso a CIG, aspettativa e congedo parentale.

La tabella 4 evidenzia come part time, aspettativa e congedo parentale siano prerogative delle donne.

**Tabella 4. Occupati al 31-12-2019 per tipologia contrattuale, aspettativa, CIG e congedo parentale**

	Femmine			Maschi			Totale
		% riga	% colonna		% riga	% colonna	
TI	201571	48,08	57,95	217628	51,92	78,12	419199
TI PT	87318	85,93	25,10	14300	14,07	5,13	101618
TD	22442	52,88	6,45	19996	47,12	7,18	42438
TD PT	8996	72,65	2,59	3387	27,35	1,22	12383
CIG zero ore*	354	38,52	0,10	565	61,48	0,20	919
CIG no zero ore*	1388	10,67	0,40	11620	89,33	4,17	13008
Aspettativa	20774	67,83	5,97	9852	32,17	3,54	30626
CP	4982	80,07	1,43	1240	19,93	0,45	6222
	347825			278588			

Nota: TI: tempo indeterminato; TI PT: tempo indeterminato part time; TD: tempo determinato. CP: congedo parentale;

\*CIG sicuramente in settori a maggiore presenza maschile. Per questo la differenza di genere.

## 11.3 Il gender gap nella formazione

Se si analizzano i dati relativi alla formazione e si ricostruisce il totale di donne e uomini che hanno svolto formazione nel corso del 2019, si può rilevare come la formazione sembri distribuirsi equamente: 521459 donne e 570702 uomini.

D'altra parte, laddove si intenda calcolare la proporzione sul totale occupati (su 220965 donne e 234951 maschi), si registra il limite di un dato che mostra il numero di partecipanti (un numero quindi corrispondente anche a più partecipazioni di uno stesso soggetto) e non di soggetti.

**Tabella 5. La formazione durante il 2019\***

	Maschi	Femmine
Formazione (partecipanti)	570702	521459
Totale occupate/i	234951	220965
%*	-	-

non possiamo calcolarla

## 11.4 Il gender pay gap

I dati raccolti a livello aziendale permettono di calcolare una retribuzione pro-capite per ogni azienda, distinguendo per categoria lavorativa e sesso. È importante premettere, però, che l'indagine non può riguardare i dirigenti, considerato che i report non presentano per tale categoria il monte retributivo totale ma soltanto gli importi massimi e gli importi per scaglioni. L'analisi partirà pertanto dai quadri e proseguirà per gli impiegati e, infine, per gli operai.

L'analisi del gap retributivo si è svolta in più step. Per il campione complessivo e per ogni categoria lavorativa si è proceduto come segue:

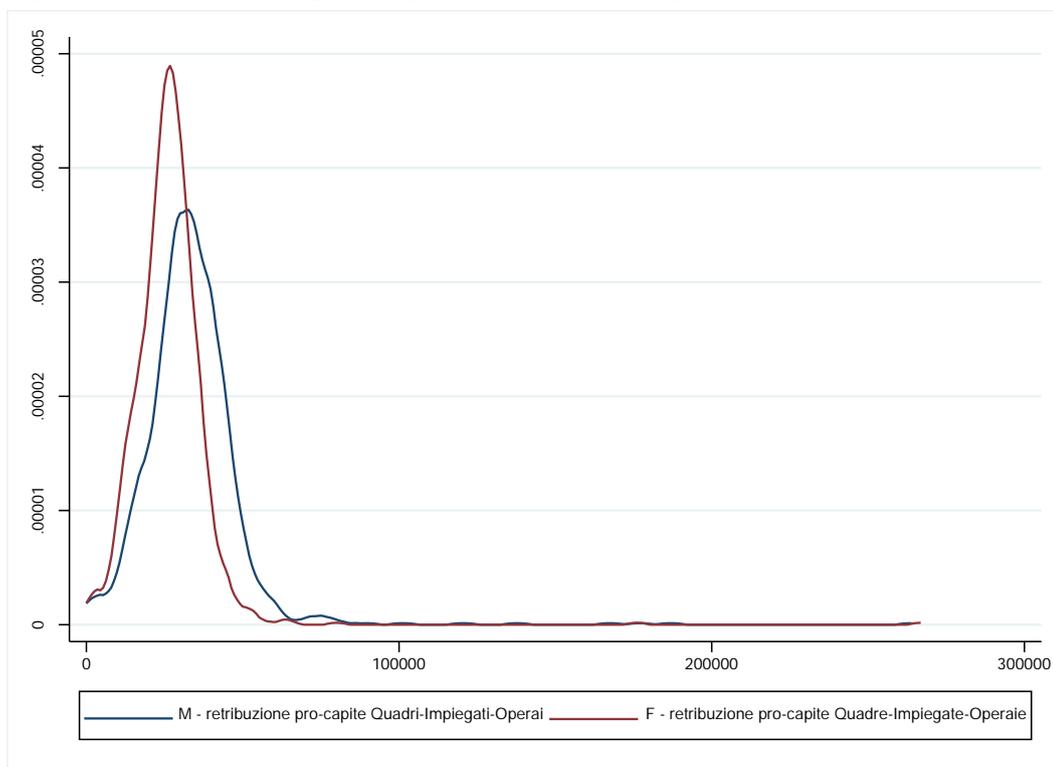
- a. è stata calcolata la retribuzione pro-capite a livello aziendale, per donne e uomini separatamente considerati. La retribuzione pro-capite, di donne e uomini, è ottenuta dividendo il monte retribuzioni pagato alle donne (uomini) per il numero di occupate (occupati). Ottenuta la retribuzione pro-capite aziendale, per donne e uomini separatamente considerati, sono state rappresentate le due distribuzioni (M e F) delle retribuzioni pro-capite valutate nel campione di aziende. Tali distribuzioni rappresentano la frequenza, nel nostro campione, dei diversi livelli di retribuzioni pro-capite. Il confronto tra la distribuzione maschile e quella femminile fornisce un quadro delle differenze retributive di genere nella regione Emilia-Romagna (per categoria lavorativa). L'analisi si completa di una tabella con i valori di alcuni quartili delle due distribuzioni e il calcolo del differenziale retributivo di genere in corrispondenza di tali quartili.
- b. Un diverso approfondimento è fornito dall'analisi a livello aziendale. Per ogni azienda, è stato calcolato il differenziale retributivo tra donne e uomini nella retribuzione pro-capite. Successivamente rappresentiamo la distribuzione di tale differenziale aziendale sul campione delle aziende osservate e ne valutiamo l'incidenza in corrispondenza di alcuni quartili.

Questo tipo di analisi è complementare a quella del punto precedente. In questo caso, il focus è sulla singola azienda. L'approfondimento aziendale ha permesso di fare alcune osservazioni conclusive, anche di tipo metodologico, sulla nuova normativa europea di rilevazione aziendale del differenziale retributivo di genere.

## L'analisi sul campione

### a) Le distribuzioni delle retribuzioni pro-capite

**Figura 1. Quadri, Impiegati e Operai- Retribuzione pro-capite: distribuzioni F e M**



**Tabella 6. Quadri, Impiegati e Operai – Differenziale di genere calcolato in diversi punti delle distribuzioni M e F**

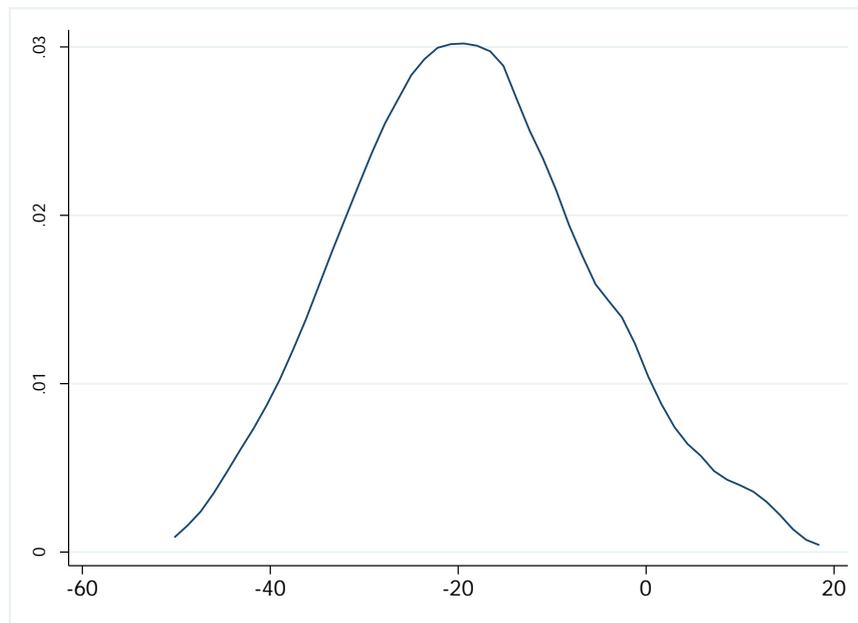
Percentile	Retribuzione pro-capite F	Retribuzione pro-capite M	GPG (%)*
10°	13875	17220	-19,43
25°	20259	25616	-20,91
Mediana	26229	32525	-19,36
75°	31581	40315	-21,66
90°	36979	47027	-21,37
Media	26229	32525	-19,36

\*  $GPG = [(W_f - W_m) / W_m] * 100$

La Tabella 6 riassume i valori percentili della Figura 1. Le due distribuzioni per M e F sono diverse ma non troppo distanti. Nel complesso (quadri, operai e impiegati) il gap retributivo tra donne e uomini si aggira intorno al 20% ed è pressoché costante lungo le distribuzioni.

b) *La distribuzione del GPG aziendale*

**Figura 2. Quadri, Impiegati e Operai- Distribuzione del GPG aziendale**

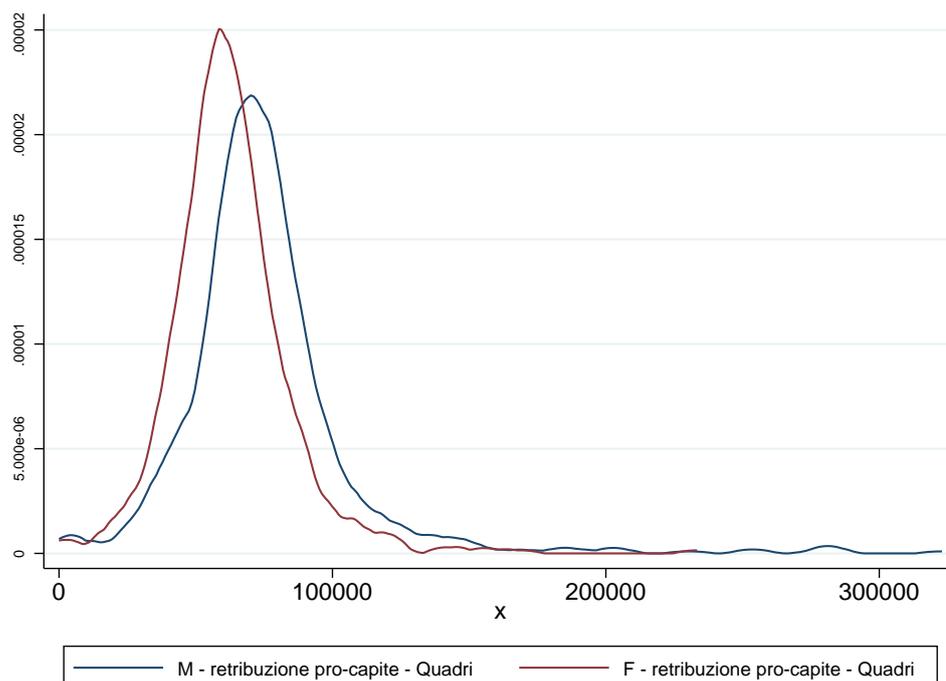


La Figura 2 mostra un GPG aziendale molto eterogeneo. Il valore mediano è, anche in questo caso, intorno al -20%. Però, molte aziende presentano un GPG a sfavore delle donne inferiore al -20%, fino a -40%. Si riscontrano anche casi di GPG positivo, in riferimento a circa il 25% delle aziende campionate.

**Quadre/Quadri**

a) *Le distribuzioni delle retribuzioni pro-capite*

**Figura 3. Quadri - Retribuzione pro-capite: distribuzioni F e M**



**Tabella 7. Quadri – Differenziale di genere calcolato in diversi punti delle distribuzioni M e F**

Percentile	Retribuzione pro-capite F	Retribuzione pro-capite M	GPG (%)*
10°	39990	45151	-11,43
25°	50878	59581	-14,61
Mediana	60731	72000	-15,65
75°	72107	84394	-14,56
90°	85940	102870	-16,46
Media	64965	77196	-15,84

$$* \text{GPG} = [(W_f - W_m) / W_m] * 100$$

La Tabella 7 “quantifica” quanto osservato nella Figura 3. Le due distribuzioni per M e F sono diverse, ma non troppo distanti. Per i quadri, il gap ai livelli più bassi della retribuzione è di circa -11%. Al crescere della retribuzione, il gap sale, non di molto, ma raggiunge il -16% al 90° percentile. Il valore mediano del GPG per i quadri è del 15,65% a sfavore delle donne. Valore mediano e medio del GPG sono allineati (valore medio -15,84%).

#### *b) La distribuzione del GPG aziendale*

In Figura 4 rappresentiamo la distribuzione del GPG aziendale per coloro che ricoprono il ruolo di quadri e in Tabella 7 mostriamo il valore del GPG aziendale valutato in diversi punti di tale distribuzione. Il GPG a livello di azienda evidenzia un valore sia negativo (a sfavore delle donne) che positivo (a favore delle donne). Le donne subiscono un differenziale retributivo negativo nella maggior parte del campione, però il gap è positivo in circa un terzo delle aziende.

Il GPG aziendale per le donne quadro è molto elevato per un 10% delle aziende (pari a -41% circa) e si riduce a circa -11% in corrispondenza della mediana aziendale. Al terzo quartile della distribuzione (75%) il GPG diventa positivo e pari al 2,21%. Nel decile più alto della distribuzione (10% delle aziende), le donne raggiungono livelli retributivi del 22% più alti di quelli degli uomini.

Si noti la differenza tra il valore mediano e il valore medio del GPG. Entrambi sono negativi ma il valore medio è in valore assoluto più grande del valore mediano. Questo è dovuto al fatto che il valore medio è sensibile alla grandezza delle osservazioni.

Figura 4. Quadri – Distribuzione del GPG aziendale

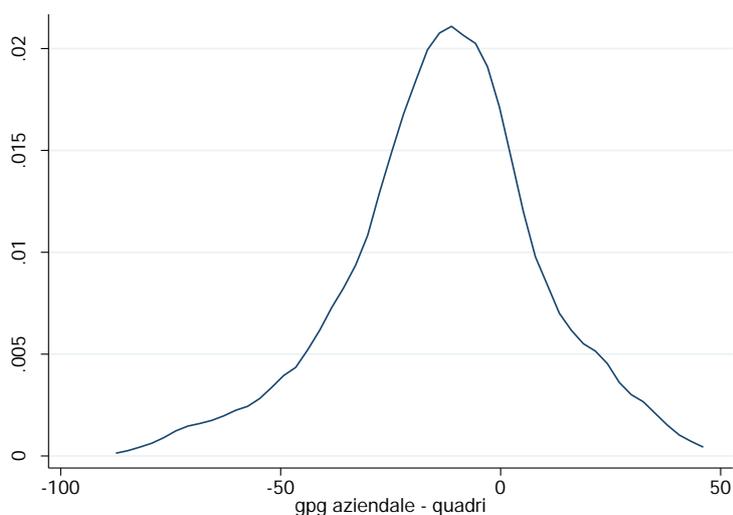


Tabella 8. Quadri – La distribuzione del GPG aziendale

Percentile	GPG aziendale (%) <sup>*</sup>
10°	-41,46
25°	-24,47
<b>Mediana</b>	<b>-10,84</b>
75°	2,21
90°	21,45
<b>Media</b>	<b>-15,84</b>

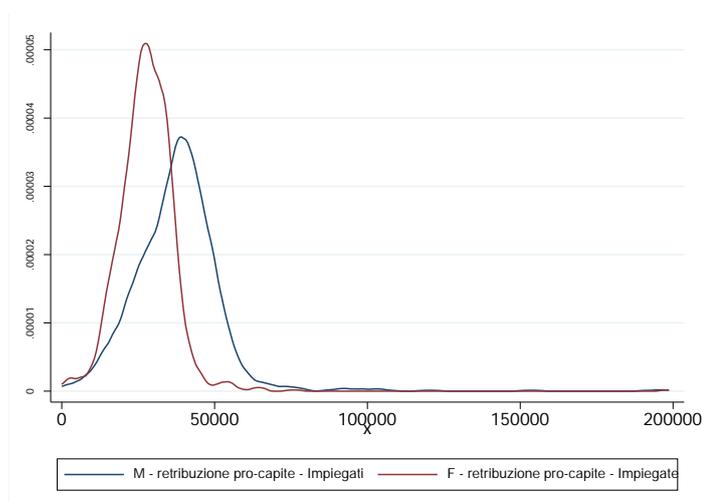
$$* \text{GPG} = [(W_f - W_m) / W_m] * 100$$

### **Impiegate/Impiegati**

#### *a) Le distribuzioni delle retribuzioni pro-capite*

In Figura 5 sono rappresentate le distribuzioni delle retribuzioni pro-capite di impiegate e impiegati. Si osserva la sostanziale differenza tra le due distribuzioni: la distribuzione delle retribuzioni degli uomini domina sostanzialmente quella delle donne. La distribuzione delle impiegate è molto concentrata su un valore modale ben inferiore a quello della distribuzione degli impiegati e la distribuzione degli impiegati mostra una maggiore dispersione verso valori maggiori.

**Figura 5. Impiegati - Retribuzione pro-capite: distribuzioni F e M**



**Tabella 9. Impiegati – Differenziale di genere calcolato in diversi punti delle distribuzioni M e F**

Percentile	Retribuzione F	Retribuzione M	GPG (%)*
10°	16669	20998	-20,62
25°	22492	29401	-23,50
Mediana	27673	37976	-27,13
75°	33069	45096	-26,67
90°	36734	51234	-28,30
Media	27722	42188	-34,29

$$* \text{GPG} = [(W_f - W_m) / W_m] * 100$$

I valori corrispondenti ai quartili e ad alcuni decili di tali distribuzioni sono indicati in Tabella 9. Il gap retributivo tra impiegate e impiegati nelle aziende dell'Emilia-Romagna è più ampio di quanto osservato per i quadri. Le impiegate soffrono un gap retributivo pari ad almeno il 20% della retribuzione maschile e tale differenziale cresce al crescere del livello retributivo. In corrispondenza del decile più elevato delle due distribuzioni, il differenziale tra donne e uomini è pari al 28% della retribuzione degli uomini.

Si noti la differenza tra gap retributivo medio e mediano. Il gap medio è ben più elevato (a sfavore delle donne) di quello mediano, a testimonianza del fatto che il livello delle retribuzioni degli uomini è ben maggiore di quello delle donne.

*b) La distribuzione del GPG aziendale*

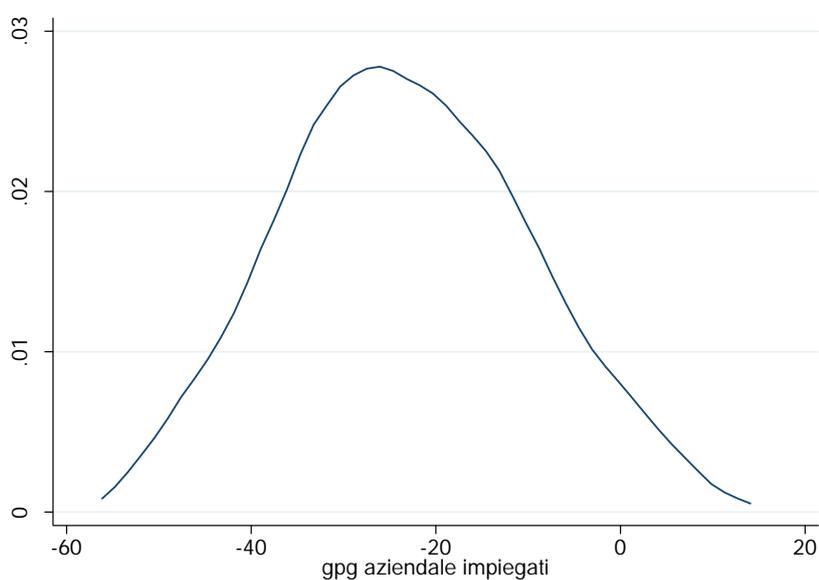
Di seguito illustriamo la distribuzione del gap aziendale misurato sulle differenze tra retribuzioni pro-capite di impiegate e impiegati a livello di singola azienda. A differenza di quanto rilevato per i quadri, per le impiegate il gap retributivo è negativo per un 90%

della distribuzione, il che significa che il gpg è a sfavore delle donne in più del 90% delle aziende del campione.

In Tabella 10 osserviamo i valori del gap osservati in diversi punti della distribuzione. Nel 25% delle aziende osservate, il gap retributivo a sfavore delle impiegate è pari ad almeno il 34%. Nel 50% delle aziende del campione, la retribuzione delle donne è inferiore a quella degli uomini nella misura del 24% circa. In tre quarti del campione il gap (negativo) non scende al di sotto del 12%.

Si osservi come, in questo caso, il valore medio del gap sia inferiore (in valore assoluto) del valore mediano. Alcune donne, sebbene poche, riescono ad ottenere retribuzioni molto elevate che influenzano il valore medio.

**Figura 6. Impiegati – Distribuzione del GPG aziendale**



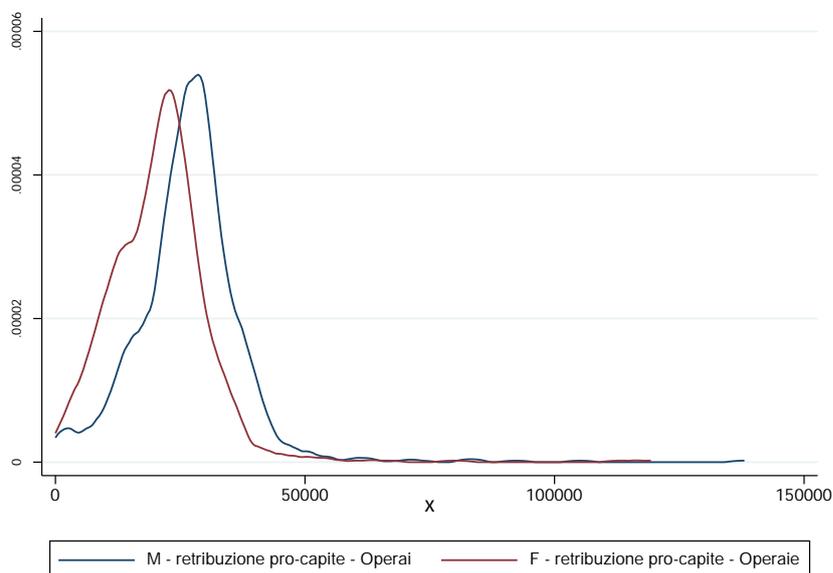
**Tabella 10. Impiegati – La distribuzione del GPG aziendale**

Percentile	GPG aziendale (%)*
10°	-44,00
25°	-34,05
<b>Mediana</b>	<b>-23,85</b>
75°	-12,55
90°	-1,03
<b>Media</b>	<b>-15,83%</b>

## Operaie/Operai

### a) Le distribuzioni delle retribuzioni pro-capite

**Figura 7. Operai - Retribuzione pro-capite: distribuzioni F e M**



**Tabella 11. Operai – Differenziale di genere calcolato in diversi punti delle distribuzioni M e F**

Percentile	Retribuzione	Retribuzione	GPG (%)*
10°	8536	13455	-36,56
25°	14302	21170	-32,44
Mediana	21032	27063	-22,29
75°	25846	31571	-18,13
90°	31265	37407	-16,42
Media	25311	27080	-6,53

$$* \text{GPG} = [(W_f - W_m) / W_m] * 100$$

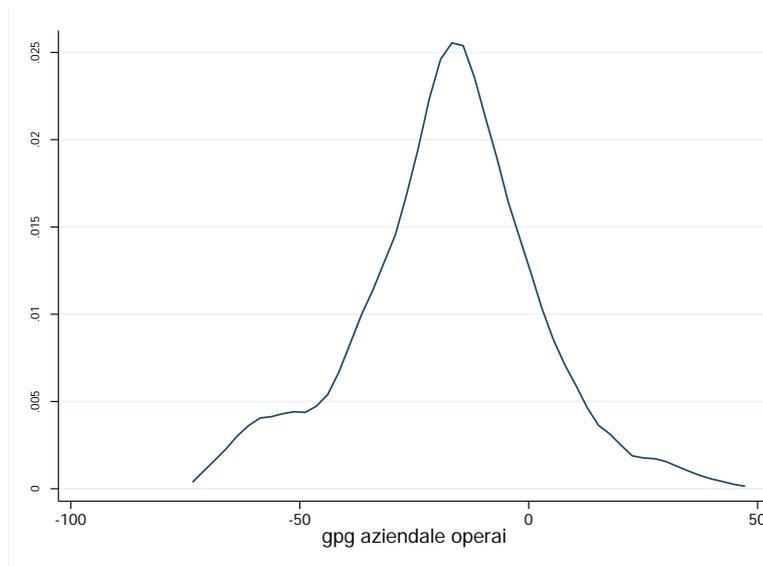
Per la categoria “operai” osserviamo un gpg molto elevato per retribuzioni basse (inferiori al valore mediano). Il gpg decresce all’aumentare della retribuzione e scende al 16% circa in corrispondenza dell’ultimo decile della distribuzione. Le donne operaie che riescono a progredire economicamente (a fare carriera come operaie) sono premiate e il loro gap scende al di sotto dei livelli del gap che si evidenzia per le impiegate.

Il trend del gpg lungo la distribuzione è inverso a quello che osserviamo per impiegate e quadri.

Come per le impiegate, anche per le operaie il valore mediano del gpg è molto diverso dal valore medio. Come per le impiegate, si osserva un valore medio inferiore del valore mediano (sebbene entrambi negativi) a testimonianza del fatto che alcune donne riescono ad ottenere retribuzioni elevate.

## b) La distribuzione del GPG aziendale

**Figura 8. Operai – Distribuzione del GPG aziendale**



**Tabella 12. Operai – La distribuzione del GPG aziendale**

Percentile	GPG aziendale (%)*
10°	-53,26
25°	-30,66
<b>Mediana</b>	<b>-16,87</b>
75°	-4,40
90°	13,14
<b>Media</b>	<b>10,97</b>

Per le operaie il gpg aziendale è positivo (a favore delle donne) in circa il 20% del campione. È una situazione migliore di quella delle impiegate. In sostanza, le operaie che riescono a fare carriera, riescono a chiudere il gpg con i colleghi.

## 11.5 La distribuzione del gpg tra i diversi settori

Nell'analisi della distribuzione del gpg all'interno dei diversi settori, si è deciso di concentrare l'attenzione sui settori che presentano un numero significativo di aziende all'interno del campione, segnatamente su manifatturiero (con distinzione tra metalmeccanico e tessile), edilizia, commercio e distribuzione, trasporti, servizi alle imprese.

**Tabella 13. La rilevanza dei settori in termini occupazionali  
(occupati alle dipendenze al 31/12/2019)**

	ISTAT censimento 2019		Il nostro campione	
	Imprese 2018	Addetti 2018	Totale alle dipendenze	Di cui femmine
<b>Manifatturiero:</b>	19.447	415.738	160.043	46.244
di cui metalmeccanico			85.713	17.655
tessile			8733	6823
<b>Costruzioni</b>	8.499	73.037	11.005	1.120
<b>Commercio, distribuzione</b>	20.622	214.194	57.004	35.135
<b>Trasporti</b>	3.385	66.343	19.486	4.107
<b>Servizi alle imprese</b>	8778	142737	39.029	25.410

**Tabella 14. GPG aziendale per settore valutato in diversi quartili  
(numero aziende osservate tra parentesi)**

Settore	Tipologia occupazionale	25%	mediana	75%	90%	media
<b>Manifatturiero</b>	Quadri (314)	-27,19%	-12,58%	2,29%	21,44%	77,83%
	Impiegati (528)	-35,65%	-26,68%	-17,99%	-9,13%	32,86%
	Operai (447)	-25,89%	-15,15%	-6,13%	5,09%	13,78%
di cui						
Metalmeccanico	Quadri (154)	-25,29%	-11,26%	2,29%	21,45%	163,96%
	Impiegati (274)	-36,24%	-27,03%	-18,14%	-11,13%	85,73%
	Operai (210)	-26,76%	-15%	-5,85%	3,76%	42,14%
Tessile	Quadri (18)	-15,04%	-3,96%	16,79%	50,50%	16,19%
	Impiegati (27)	-33,17%	-28,95%	-17,55%	-3,87%	-19,22%
	Operai (26)	-20,74%	-10,79%	6,20%	15,39%	-4,25%
<b>Costruzioni</b>	Quadri (12)	-29%	-12,78%	-3,43%	0,91%	-17,67%
	Impiegati (32)	-37,93%	-30,88%	-10,79%	-4,38%	-26,14%
	Operai (9)	-86,79%	-53,20%	-33,68%	-19,13%	-58,20%
<b>Commercio</b>	Quadri (53)	-21,81%	-10,94%	8,66%	29,45%	123,63%
	Impiegati (104)	-34,52%	-22,70%	-14,22%	-4,06%	42,03%
	Operai (65)	-43,63%	-21,75%	3,82%	98,45%	59,76%
<b>Trasporti</b>	Quadri (23)	-21,54%	-4,09%	4,02%	15,27%	-9,48%
	Impiegati (51)	-33,88%	-19,73%	-8,15%	21,02%	-17,46%
	Operai (44)	-28,42%	-17,83%	-8,17%	25,11%	15,18%
<b>Servizi alle imprese</b>	Quadri (19)	-17,72%	0,41%	20,63%	42,72%	2,13%
	Impiegati (47)	-30,47%	-19,03%	-11,37%	11,55%	-10,98%
	Operai (39)	-37,63%	-29,33%	-15,19%	11,86%	-19,92%

\*  $GPG = [(W_f - W_m) / W_m] * 100$

## 11.6 Riflessioni conclusive

L'analisi conferma alcuni dati consolidati nella riflessione sul gpg: una dinamica occupazionale caratterizzata dal cd. tetto di cristallo, con minor rappresentanza delle donne nelle categorie dei quadri e dirigenti, esacerbata peraltro nelle assunzioni intercorse nel 2019; una incidenza di part-time, aspettative e congedo parentale maggiore sulle lavoratrici; una distribuzione delle retribuzioni a svantaggio delle donne.

Su quest'ultimo profilo, tuttavia, l'analisi sottolinea la necessità di un ragionamento più articolato, che rischia di appiattirsi se basato esclusivamente su indicatori troppo sintetici, come il valore medio del divario.

E' quanto emerge dal confronto tra i valori medio e mediano del gpg aziendale nelle diverse categorie legali considerate e dalla verifica della distribuzione del gpg aziendale nei diversi percentili.

Se si guarda alla categoria dei quadri, ad esempio, il gpg aziendale medio (-15,48%) risulta molto più del grande del valore mediano (-10,84%); diversamente, per la categoria degli impiegati, dove si riscontra un divario di genere più elevato rispetto a quello dei quadri, nonostante, come sottolineato, una dinamica occupazionale maggiormente a favore delle donne, il gpg aziendale medio (-10,83%) risulta inferiore al valore mediano (-23,85%). Parimenti per la categoria degli operai, il gpg aziendale medio (-10,97%) risulta inferiore al valore mediano (-16,87%).

La rilevanza del valore mediano ai fini di una verifica del gpg si evidenzia in modo particolare quando si osservano i valori all'interno delle aziende del campione, distinte per settori merceologici. In molti casi è solo il valore mediano, e non anche quello medio, a restituire un divario negativo.

L'osservazione del differenziale di genere lungo i diversi punti della distribuzione delle retribuzioni pro-capite consente di registrare un trend di aumento del gpg all'aumentare del livello retributivo per quadri e impiegati (il gpg più elevato si riscontra nei livelli retributivi più elevati), e un trend inverso per gli operai (il gpg più elevato si riscontra nei livelli retributivi più bassi, inferiori al valore mediano).

In questa prospettiva, si conferma la validità dell'approccio metodologico adottato nella proposta di direttiva Ue in materia, volto a richiedere, in sede di reporting, da un lato, l'esplicita indicazione del divario retributivo mediano tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile con distinzione tra componenti fisse e variabili, dall'altro, la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo.

# 12

## PARERI SUI PIANI DI AZIONI POSITIVE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Promuovere le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni, oltre che a un preciso obbligo normativo, risponde a fondamentali obiettivi di equità e a un corretto riconoscimento del merito e costituisce una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa e, di conseguenza, per accrescere la qualità delle prestazioni rese ai cittadini. A tale proposito, l'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, prevede che le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sentiti gli organismi di rappresentanza ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, la Consigliera o il consigliere nazionale di Parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP) "tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Le Consigliere di Parità, ciascuna per il proprio corrispondente livello territoriale, forniscono quindi il proprio parere sui Piani di Azioni Positive nelle pubbliche amministrazioni, in modo da orientare l'azione della pubblica amministrazione verso una parità di genere. Si tratta di un adempimento importante, in quanto le pubbliche amministrazioni non possono procedere a nuove assunzioni qualora non adottino un Piano di Azioni Positive.

Pur nella chiarezza del dettato normativo dell'art. 48 citato, oggi ci troviamo di fronte a dei grossi cambiamenti di contesto, che stanno inducendo ad una certa confusione su ciò che devono essere i Piani di Azioni Positive.

Al fine di rafforzare la capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni in modo funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in primo luogo, abbiamo avuto la modifica che poneva il Piano delle Azioni Positive all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.).

Infatti, il decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge n. 113/2021, aveva istituito con l'art. 6, comma 6, il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), che avrebbe dovuto contenere un'apposita sezione dedicata alle pari opportunità, con riferimento alla lettera g) del comma 2 dello stesso articolo, in un'ottica di semplificazione degli adempimenti.

Il successivo D.P.R. n. 81/2022, nel dettare le disposizioni attuative, ha previsto all'art. 1, co. 1, lett. f), la soppressione degli adempimenti inerenti ai P.A.P., senza però al contempo abrogare formalmente l'art. 48. In questo passaggio, nulla è stato specificato circa il parere della Consigliera.

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

Ciò ha creato una situazione di incertezza sia per le Amministrazioni che per le Consigliere di Parità: nel primo caso, molte Amministrazioni continuano a redigere il P.A.P. senza comunicare che esso è una sezione del P.I.A.O. o a volte lo inviano nella stessa modalità precedente; nel secondo caso il silenzio della norma circa il parere delle Consigliere non sembra legittimare da parte delle stesse la formulazione di un parere così come era previsto nell'ambito della vecchia cornice normativa, dando luogo quindi ad un contrasto con quella funzione di controllo sulle pari opportunità che è propria delle Consigliere.

La norma, infatti, avrebbe dovuto espressamente mantenere l'aspetto procedurale relativo al parere.

A nulla sono servite le Linee Guida per la compilazione del P.I.A.O. né il D.M. n. 132/2022 né la circolare n. 2/2022 del Dipartimento Funzione Pubblica, che non accennano a tale circostanza.

Inoltre, l'attuale norma prevede per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti una modalità di redigere il P.I.A.O. in modo semplificato, in pratica esentando tali enti dall'inserimento del P.A.P. nel P.I.A.O. (art. 6 D.M. n. 132/2022); anche qui, la norma non sembra specificare nulla, per cui, per tali enti, sembra essere ancora in vigore il "vecchio" art. 48.

La Consigliera nazionale di Parità ha segnalato tale incongruenza al Dipartimento della Funzione Pubblica e, nelle more che il Dipartimento dia riscontro, l'indicazione fornita è che il parere da parte della Consigliera di Parità vada fornito sia alle Amministrazioni al di sopra dei 50 dipendenti, per le quali i Piani di Azioni Positive sono diventati una sezione del P.I.A.O., sia per quelle con meno di 50 dipendenti per le quali attualmente il P.I.A.O. è previsto in modalità semplificata.

# 13

## VERIFICA DELLA COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

L'articolo 57, comma 1, lett. a) del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 215/2012, prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, riservino alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. L'atto di nomina della commissione di concorso viene inviata entro tre giorni alla Consiglieria di parità territorialmente competente per il controllo sulla regolarità della composizione. Nel caso la Consiglieria ravvisi una violazione procede con la diffida all'amministrazione per la rimozione della violazione entro il termine di 30 giorni.

A livello regionale, nel 2022 sono stati censiti 637 bandi. Ventotto sono risultati irregolari. Undici avevano esplicitato una giustificazione.

Analizzando i dati sotto il profilo dell'Ente che ha trasmesso l'atto di nomina delle Commissioni giudicatrici, si osserva che il 46,78 % sono stati Enti locali, il 36,42 % sono state AUSL, il 12,87% sono state Università e il 3,93% sono stati altri Enti.

Per queste verifiche è stato acquisito un parere scritto sulla composizione della commissione di alcuni concorsi. In particolare, si sono evidenziati alcuni principi giurisprudenziali applicabili a più casi analoghi successivamente riscontrati. Il primo è che la giurisprudenza amministrativa ha più volte affermato che la mera circostanza che una commissione di concorso non rispetti la proporzione di genere non determina di per sé effetti invalidanti delle operazioni concorsuali, salvo che ciò non denoti una condotta discriminatoria in danno delle concorrenti di sesso femminile (in altri termini, occorre produrre elementi e indizi degli effetti discriminatori eventualmente derivanti dalla violazione della proporzione di genere femminile della commissione). Il secondo principio affermato dalla giurisprudenza amministrativa consiste nel fatto che la violazione della normativa può essere contestata solo dalle possibili beneficiarie della stessa, in quanto la norma evocata (art. 57, co. 1, lett. a), d. lgs. n. 165/2001) è dettata per favorire le pari opportunità nel lavoro e, nel caso specifico, prevede esplicitamente una riserva (solo) per le donne.

Ne deriverebbe pertanto che non si ipotizza un'illegittimità automatica, ma residua senza dubbio un rischio di contenzioso a carico dell'Amministrazione che decida di prevedere una composizione esclusivamente femminile della commissione di concorso.

Pur nel quadro di un diffuso rispetto della normativa del riequilibrio della parità di genere, tuttavia, si registra in alcuni settori, in particolare, per quello sanitario, una certa difficoltà a individuare commissarie donne, a ragione della carenza, a livello nazionale, di figure professionali di genere femminile eleggibili all'interno delle commissioni. La difficoltà, ancorché reale, se da un lato denuncia un contesto lavorativo che privilegia

la nomina in posizione apicali ad appannaggio degli uomini (un correttivo in questo senso è quanto prevede l'art. 15 D.Lgs. n. 502/1992, così come novellato dall'art. 20 L. n. 118/2022), dall'altro, la detta difficoltà non pare tuttavia idonea a giustificare la motivata impossibilità alla nomina di almeno un terzo dei componenti le commissioni a favore delle donne, richiesto dalla norma.

Per questa ragione e in conformità anche a specifiche pronunce del Giudice amministrativo in materia, si è provveduto a sollecitare le Amministrazioni procedenti al rispetto della norma, in base alla considerazione che *ratio* della stessa è proprio quella di far sì che mediante azioni positive, sia garantito, nei limiti del possibile, una effettiva parità di trattamento in materia di accesso e trattamento sul lavoro proprio, con particolare attenzione a quei contesti lavorativi, in cui la maggiore presenza maschile, di fatto, rischia di penalizzare l'accesso alle donne.

# 14

## LA PARITÀ NELLE GIUNTE DEI COMUNI

L'art. 51 della Costituzione, richiamandosi sotto il profilo sostanziale al principio di eguaglianza, nell'accesso «agli uffici pubblici e alle cariche elettive» enuncia che «*a tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini*» (introdotto in Costituzione dall'art. 1 della legge cost. n. 1 del 30 maggio 2003), esprimendo un principio di democrazia paritaria, contrario ad ogni atto discriminatorio fondato sul genere, assicurando alle donne di accedere a condizioni di parità effettiva ai ruoli apicali del settore economico e politico, compresi tutti i processi decisionali pubblici.

In attuazione di tali principi, l'art. 1, comma 137, della legge n. 56/2014 stabilisce che: *“Nelle giunte dei comuni con popolazione superiore a 3.000 abitanti, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura inferiore al 40 per cento, con arrotondamento aritmetico.”*

Il Difensore civico regionale vigila sulla attuazione di tale norma, in attuazione di un “Protocollo per la tutela dei diritti delle persone, il superamento delle disuguaglianze e la promozione di pari opportunità” sottoscritto dalla Conferenza nazionale delle Presidenti degli Organismi di pari opportunità regionali e il Coordinamento nazionale dei Difensori civici regionali (lett. c).

Dalla collaborazione tra il Difensore civico regionale e la Consigliera regionale di Parità è venuto all'attenzione di quest'ultima il caso della Giunta di un Comune emiliano-romagnolo che - pur richiamato dal Difensore civico al rispetto del principio suddetto - si è detto impossibilitato a rispettarlo adducendo a propria giustificazione il fatto che, nonostante la sua lista fosse composta per 5/12 da candidate di sesso femminile, solo una consigliera si era resa disponibile a ricoprire la carica di assessore e un'altra riteneva di accettare solo una delega senza ricoprire l'incarico di assessore. Non persuasa da tali argomentazioni il Difensore civico non ha potuto che prendere atto delle argomentazioni, non potendosi costituire in giudizio.

È pervenuta alla Consigliera regionale di Parità una richiesta di intervento da parte di una consigliera di minoranza di quel Comune.

La Consigliera di Parità è intervenuta nei confronti del Sindaco del Comune adducendo la potenziale illegittimità del decreto di nomina degli assessori comunali per violazione del principio di parità ed invitandolo ad adottare tutte le misure necessarie a ripristinare l'equilibrio di genere.

Il Sindaco ha accolto la sollecitazione della Consigliera e a tale fine ha esperito apposito Avviso pubblico volto all'individuazione di figure femminili interessate e idonee a ricoprire il ruolo di assessore comunale. La procedura svolta tuttavia si è conclusa senza l'individuazione di candidate idonee e pertanto la situazione della Giunta è rimasta nella composizione originale.

# 15

## CASI DI MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

La politica, il Parlamento, le istituzioni hanno oggi una importante opportunità per tradurre in norme e scelte concrete i giusti attestati di solidarietà nei confronti delle vittime di molestie sessuali e di indignazione per un fenomeno che attraversa trasversalmente la nostra società costituendo una tra le più subdole manifestazioni di violenza di genere.

La scelta della giornalista di Toscana Tv Greta Beccaglia, palpeggiata da un uomo in diretta televisiva al termine di una partita di calcio, è stata tanto giusta quanto purtroppo ancora molto, troppo, rara. Quante donne, infatti, che ogni giorno subiscono molestie, aggressioni, abusi verbali, linguaggi sessisti, battute, irrisione, discredito, vessazioni, ricatti, denigrazione, isolamento, bullismo o cyberbullismo, esibizionismo, mobbing, gesti indesiderati, avance, palpeggiamenti, fino allo stupro, consumato o tentato, hanno la possibilità, la forza, di fare altrettanto? In quanti casi episodi del genere bucano il clima di omertà nel quale si consumano e spesso si ripetono? Quante lavoratrici ricevono la solidarietà trasmessa alla cronista da tutto il mondo politico, istituzionale, dell'informazione e anche dello sport?

La solitudine nella quale si ritrovano quasi tutte le donne che subiscono molestie sul lavoro, la paura di non essere credute, di subire ulteriori vessazioni è il motivo per cui, come indicano i dati Istat, solo il 20% delle vittime (1.403.000 sul totale delle lavoratrici oggi attive pari a circa 9 su 100) ne ha parlato con qualcuno e appena lo 0,7% ha sporto denuncia. Numeri drammatici che testimoniano della gravità e pervasività di una forma particolarmente subdola di violenza di genere alla quale molte lavoratrici – sia dipendenti che libere professioniste – non sono in condizioni di sottrarsi per ragioni culturali, per difficoltà economica, per il disequilibrio strutturale tra donne e uomini nel mondo del lavoro.

Ma anche perché non sono sufficientemente conosciuti la figura della Consigliera di Parità e gli strumenti adeguati di prevenzione, di contrasto, di sanzione, in grado di offrire un supporto concreto alle donne e nello stesso tempo di produrre il necessario cambiamento culturale che serve a far vivere, in ogni ambiente e contesto, quei valori fondamentali di uguaglianza e rispetto dettati dalla nostra Costituzione, a cominciare dall'articolo 3, su cui si deve fondare la nostra convivenza civile, rispettosa, democratica e paritaria.

Accesso al lavoro, carriera, gap salariali: il mondo del lavoro è pieno di disparità di genere, che da sempre si manifestano in modo esplicito e quotidiano, limitano le opportunità per le donne, condizionano la loro libertà e dignità di persona e insieme danneggiano la produttività, della singola impresa, di interi comparti, di tutto il Paese. Si tratta di un contesto strutturalmente discriminatorio e sfavorevole alle donne che non può che favorire la trasposizione delle disparità e della svalutazione del contributo femminile su un piano di molestie e violenza.

Le ragioni culturali che stanno dietro ogni forma di discriminazione, disparità di genere e violenza sono infatti le stesse, legate alla dominante cultura patriarcale, a stereotipi cristallizzati, usati per conservare rapporti di potere asimmetrici, a pregiudizi consolidati, ad abitudini, comportamentali e rappresentazioni del mondo che non riconoscono il valore delle differenze, del rispetto, della condivisione.

Ecco perché per contrastare le molestie sui luoghi di lavoro – che sono di tipo orizzontale (tra colleghi), verticale (da superiori) e compiute da terzi (clienti, pazienti...) – serve un approccio largo, che unisca piano istituzionale e normativo, azione comune di imprese e parti sociali, formazione, trasformazione culturale. Serve una strategia globale e condivisa per contrastare le violenze nel quadro di un impegno volto a proteggere e promuovere il benessere psico-fisico, di sicurezza e rispetto di lavoratrici e lavoratori – ancor più in un momento di trasformazione dell'esperienza e delle relazioni lavorative con il digitale e lo smart working, che ha anche determinato una sovrapposizione pesante e particolarmente insidiosa tra molestie sul lavoro e violenze domestiche.

La Convenzione sulla violenza e sulle molestie adottata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) nel 2019 offre un fondamentale strumento, riconoscendo il diritto di ogni persona a lavorare in un ambiente libero da violenza e molestie e chiedendo ai governi di adottare un approccio inclusivo, integrato e sensibile al genere. La ratifica è stato dunque un passaggio decisivo della sfida contro le violenze di genere, che deve veder attivato un percorso di implementazione normativa, di azioni per uguaglianza e giustizia, di sensibilizzazione, di responsabilità, di accordi tra parti sociali (sulla scia di quello sottoscritto nel 2016, a seguito di un analogo atto europeo, tra organizzazioni sindacali e datoriali contro le molestie, per realizzare un clima aziendale fondato su rispetto e reciproca correttezza, riconoscimento dei diritti e della dignità di ogni persona, facilitazione e sostegno della denuncia di ogni atto di molestia o violenza).

Le priorità su cui agire sono cinque:

La prima è la prevenzione, con una specifica funzione fondamentale delle relazioni industriali, ma poi una responsabilità che tutta la società deve sapersi assumere, perché siano considerate socialmente deplorable, e quindi un reato, tutte le forme di molestia sessuale.

La seconda riguarda gli strumenti di tutela, come il congedo dato alle donne quando affrontano una condizione particolarmente pesante per la salute-psicofisica: è giusto infatti garantire meccanismi di ricorso e risarcimento, e assistenza alle vittime, con sostegno anche economico.

La terza priorità è attivare e rafforzare nel modo più efficiente e collaborativo la rete strumentale esistente, come l'Ispettorato del lavoro, le Consigliere e i Consiglieri di Parità, che rappresentano figure esterne e indipendenti capaci di dare sostegno concreto a chi subisce molestie e vuole denunciare. Occorre poi rafforzare i Comitati di garanzia nella pubblica amministrazione e tutti i Comitati di parità e rendere più fattuale il sostegno delle rappresentanze sindacali e individuare figure nelle aziende, sia da parte datoriale che del sindacato, con funzione di monitoraggio e sostegno.

La quarta priorità riguarda il rafforzamento degli strumenti di indagine e di monitoraggio, l'inasprimento delle sanzioni e la definizione di reato.

La quinta priorità, infine, è relativa alla formazione: a partire dalla scuola che deve sempre più diventare il luogo dove cresce una cultura del rispetto, ma poi con la necessità di progettare, finanziare e attuare programmi di formazione anche per gli adulti, assumendo che la formazione contro le molestie debba diventare un obbligo, al pari di quella sulla sicurezza.

Questo ultimo punto richiama la necessità di un cambiamento culturale che è indispensabile accompagni l'attuazione concreta della Convenzione e qualsiasi successiva implementazione normativa. Quel cambiamento culturale che serve per eliminare dalla nostra società ogni forma di discriminazione e violenza contro le donne, come ben definito dalle politiche di mainstreaming e, da un punto di vista anche legislativo, dalla Convenzione di Istanbul, ratificata dall'Italia per superare stereotipi, linguaggi sessisti e rappresentazioni sociali che creano condizioni di disparità nelle quali si determina uno squilibrio di potere che porta alcuni uomini a sfruttare la propria posizione attuando comportamenti molesti, lesivi della dignità e dell'integrità fisica e psicologica delle lavoratrici.

Insomma, in troppi casi e contesti – e praticamente sempre in alcuni, come nei casi di precariato più estremo – la violenza accompagna la vita quotidiana delle donne sui luoghi di lavoro, con le molestie sessuali accettate e subite come parte “normale” della realtà lavorativa. È una distorsione di cosa si intende per “normalità” – come per “naturalità” di comportamenti e atteggiamenti – quando invece si tratta di una conformazione socioculturale derivata dalla storia delle nostre società, che fa enormi danni, ma che può e deve essere modificata.

Lo sforzo normativo e culturale da attivare punta a ribaltare questa realtà, a interrompere questa sorta di assuefazione sociale a molestie e violenze, a creare tutti i presupposti necessari affinché il lavoro sia sempre sicuro, gratificante, produttivo.

È una responsabilità delle Istituzioni, delle imprese, dei sindacati, della società tutta, degli uomini.

Non ne va solo della salute fisica e psichica o delle condizioni economiche delle donne che subiscono molestie. E nemmeno solo della reputazione e dei risultati delle imprese. I costi della violenza sono sempre e anche costi sociali, costi che ledono la convivenza civile e democratica del Paese, per il futuro di tutte e tutti.

# 16

## CONTRASTO AI FENOMENI DISCRIMINATORI. ISTANZE TRATTATE

La Consigliera offre un servizio di consulenza gratuito, garantendo la massima privacy. Agisce come pubblico ufficiale su delega della lavoratrice/del lavoratore che denuncia la presunta discriminazione.

Le funzioni di tutela del principio di non discriminazione di genere vengono definite negli articoli 36-41 del Codice per le pari Opportunità.

La Consigliera convoca il datore di lavoro al fine di verificare i fatti e trovare, quando è possibile, un accordo. Obiettivo principale è la conservazione del posto di lavoro, cercando una soluzione che tuteli i diritti della lavoratrice/del lavoratore e migliori il clima aziendale.

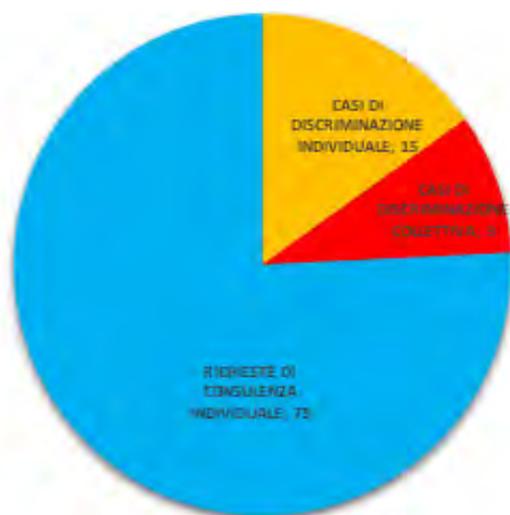
Questa procedura, detta informale, è quella privilegiata dalla Consigliera ed è quella che porta a risultati duraturi e soddisfacenti per entrambe le parti.

Nel corso del 2022 i casi presi in carico dalla Consigliera di Parità sono stati complessivamente 24, di cui 15 casi di discriminazione individuale e 9 casi di discriminazione collettiva. Oltre alle istanze prese in carico, vi sono state 21 segnalazioni che sono state re-inoltrate agli Organi competenti e 3 segnalazioni pervenute solo per conoscenza.

Sono state richieste e fornite 75 consulenze con prevalenza di richieste sui diritti sulla tutela della maternità, conciliazione tempi di vita e di lavoro e smart working.

Sono stati fornite risposte a 52 Aziende che hanno avanzato quesiti sulla compilazione del rapporto biennale 2020/2021 ed è stato fornito riscontro ad una stazione appaltante che ha richiesto la verifica dell'assenza di verbali di discriminazione di genere (conciliazione extragiudiziale con uffici di Consigliere di Parità a norma degli articoli da 37 a 41 del decreto legislativo 198/2006), nei tre anni antecedenti il 19/09/2022 a carico dell'operatore economico aggiudicatario di una gara.

### Casi trattati dalla Consigliera di Parità - anno 2022

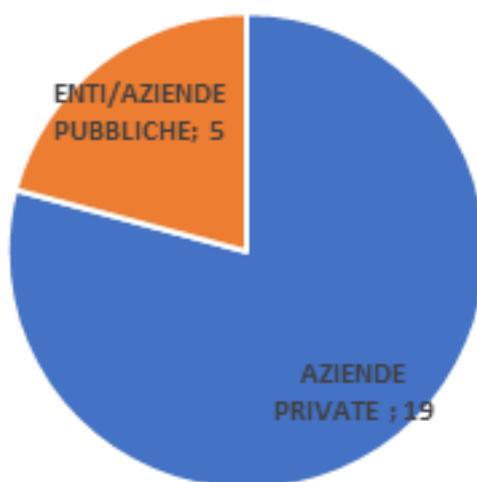


In particolare, per quanto riguarda i quindici casi di discriminazione individuale, cinque erano stati aperti prima del 2022 e dieci nel corso del 2022. Otto hanno trovato conclusione nel corso dell'anno 2022 e sette sono ancora pendenti. Fra questi ultimi, quattro sono pendenti con giudizio innanzi la competente Autorità giudiziaria.

Tra i nove casi di discriminazione collettiva, sette sono stati aperti prima del 2022 e due sono quelli pervenuti nel corso del 2022. Tre sono i casi che hanno trovato conclusione. Tra i sei ancora aperti, due pendono innanzi la competente Autorità giudiziaria.

Il settore privato è quello che vede coinvolte le aziende in maniera maggiore: 19 contro le 5 amministrazioni pubbliche coinvolte.

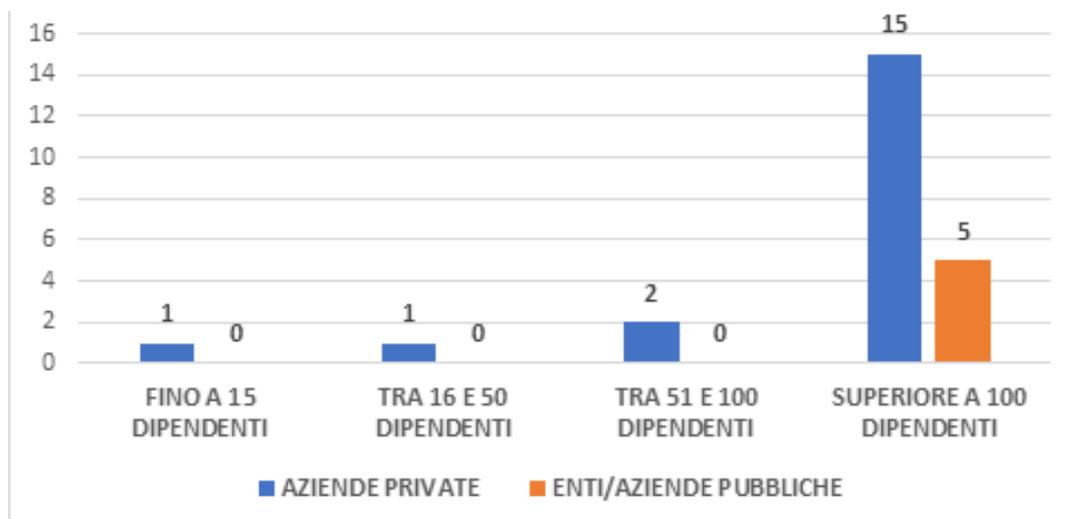
### Totale casi di discriminazione trattati per tipologia Aziende



Fra le aziende private, una ha fino a 15 dipendenti, una ha tra i 16 e i 50 dipendenti, due tra i 51 e i 100 dipendenti e le restanti 15 sono aziende strutturate con al loro interno più di cento dipendenti.

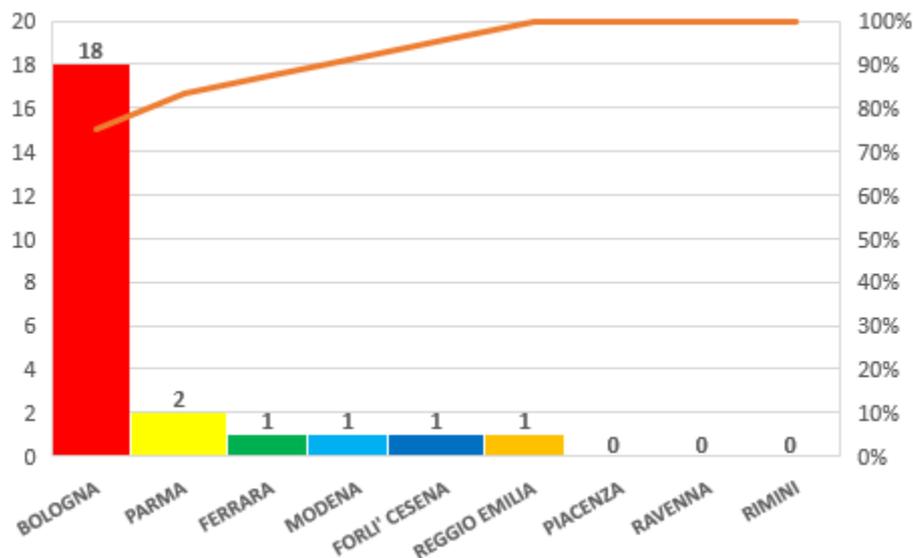
Fra i cinque enti pubblici coinvolti, tutti hanno una struttura superiore ai 100 dipendenti.

### Casi di discriminazione trattati nel 2022 per tipologia di Aziende e numero dipendenti



Territorialmente, la provincia che presenta più casi è Bologna con 18 istanze, a seguire Parma con 2, Ferrara, Modena, Forlì-Cesena e Reggio Emilia con 1. Nessuna istanza è invece pervenuta dalle città di Piacenza e Rimini.

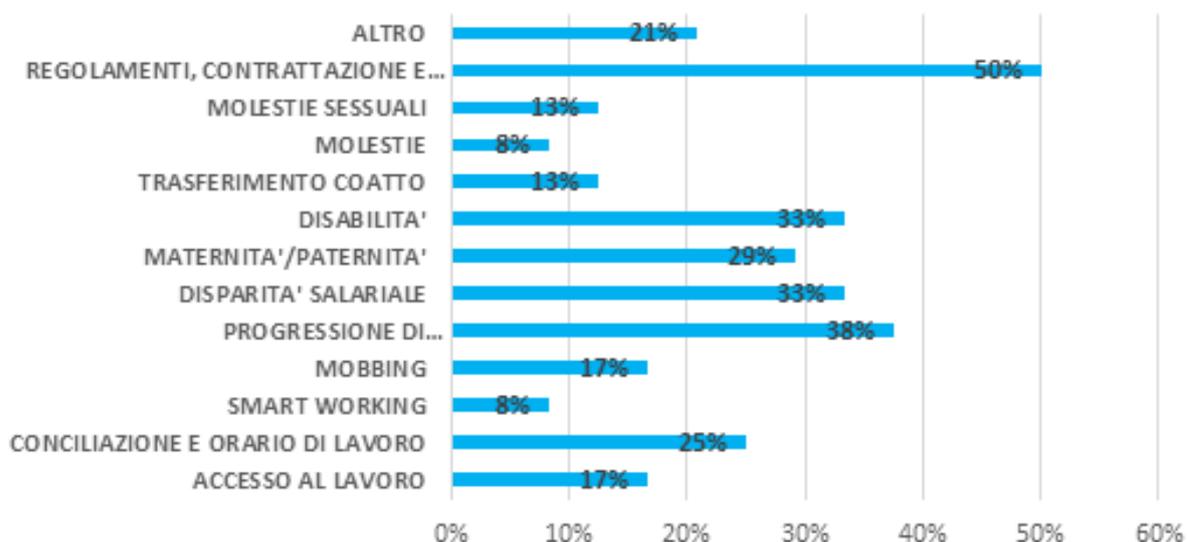
### Provincia di riferimento dei casi di discriminazione trattati nel 2022



Complessivamente, i lavoratori coinvolti sono 368, di cui 353 lavoratori in casi di discriminazione collettiva e 15 in casi individuali. Tra questi, 276 sono donne e 92 sono lavoratori maschi. L'età media è di 34 anni per gli uomini e 35 per le lavoratrici donne. La maggior parte dei soggetti coinvolti presenta figli a carico.

Le segnalazioni pervenute riguardano in misura prevalente regolamenti e/o organizzazioni aziendali discriminatorie, demansionamenti, mancate opportunità lavorative e discriminazioni salariali, discriminazioni per disabilità e difficoltà di conciliazione di vita-lavoro (congedi parentali, permessi, orari di lavoro, turni e timbrature).

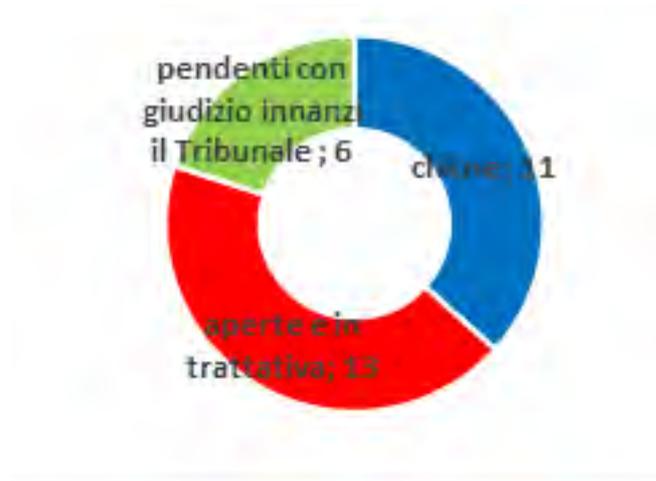
### Casi trattati per tipologia di discriminazioni



(Alcuni casi presentano più tipologie di discriminazione)

Per quanto concerne lo stato delle istanze, undici sono state chiuse, tredici sono le istanze ancora aperte, in trattativa, innanzi all'ufficio e sei sono quelle pendenti innanzi ai competenti organi giudiziari.

### Stato delle istanze



# 17

## PARTECIPAZIONE ISTITUZIONALE

Numerosi sono i tavoli istituzionali a cui la Consigliera ha partecipato. A titolo esemplificativo:

DATA	LUOGO	EVENTO
14/01/2022	On line	Relatrice al webinar organizzato dall'Agenzia regionale per il Lavoro Emilia-Romagna e l'Ispettorato territoriale del Lavoro di Bologna sul tema <i>"Agenzia di Comunità - Le reti territoriali per l'occupazione femminile"</i>
04/02/2022	Bologna	Relatrice al Summit sul tema <i>"La tutela della gravidanza delle professioniste"</i> organizzato dal Centro Studi Fiscal Focus
10/02/2022	Ferrara	Componente della Commissione esaminatrice della procedura comparativa per la designazione della/del Consigliera/e di Parità effettiva/o e supplente della Provincia di Ferrara
24/02/2022	Forlì-Cesena	Relatrice al Convegno organizzato da FIDAPA BPW Italy (Federazione Italiana delle Donne nelle arti, professioni e affari) sezione Forlì insieme alla Consigliera di Parità della Provincia di Forlì-Cesena dal titolo <i>"Gli effetti della pandemia sull'occupazione femminile: le misure del piano nazionale di ripresa e resilienza secondo una prospettiva di genere"</i>
04/03/2022	Bologna	Organizzazione e intervento come relatrice nel Convegno dal titolo <i>"Summit sull'occupazione femminile e contrasto agli abusi nel PNRR"</i>
10/03/2022	Ferrara	Componente della Commissione esaminatrice della procedura comparativa per la designazione della/del Consigliera/e di Parità effettiva/o e supplente della Provincia di Ferrara
18/03/2022	On line	Partecipazione all'evento di presentazione del rendiconto sociale dell'INPS Emilia-Romagna anno 2020
24/03/2022	On line	Partecipazione alla Conferenza nazionale delle Consigliere/i di Parità
29/03/2022	Bologna	Incontro con Ordine Consulenti del Lavoro Bologna per stesura Protocollo d'Intesa per le buone prassi in materia di parità di genere e non discriminazione
01/04/2022	On line	Partecipazione al seminario organizzato dalla Consigliera nazionale di Parità sul tema <i>"L'attuazione del principio della parità di genere nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): il ruolo delle Consigliere"</i>
05/04/2022	Ravenna	Partecipazione alla 14 <sup>a</sup> edizione del <i>"Giro d'Italia delle donne che fanno impresa"</i> , il roadshow organizzato da Unioncamere insieme alle Camere di Commercio e ai Comitati per l'imprenditoria femminile italiani
08/04/2022	Bologna	Organizzazione e intervento come relatrice nel Convegno sul tema <i>"Situazione del personale femminile e maschile in Emilia-Romagna - Presentazione lettura dei rapporti biennali 2018/2019"</i>

14/04/2022	On line	Relatrice al Corso di diritto antidiscriminatorio organizzato dai CPO degli Ordine degli Avvocati della Regione Friuli Venezia Giulia e la Consigliera di Parità Regionale
19/04/2022	Forlì-Cesena	Relatrice al Convegno organizzato dalla Conferenza Donne democratiche dell'Emilia-Romagna sul tema <i>"Mobbing di genere"</i>
05/05/2022	Bologna	Intervista su Radio Libertà sul tema <i>"Maternità e professioni"</i>
05/05/2022	Bologna	Partecipazione al Convegno organizzato in occasione della Conferenza delle elette della Regione Emilia-Romagna dal titolo <i>"Una su due: le prospettive del lavoro femminile tra gender pay gap, part time involontario e occupazione ai minimi storici"</i>
12/05/2022	Venezia	Incontro con il Direttore dell'Ispettorato interregionale del Lavoro Nord-Est (Emilia-Romagna, Friuli-Venezia-Giulia, Marche e Veneto)
13/05/2022	On line	Partecipazione alla Conferenza nazionale delle Consigliere/i di Parità
17/05/2022	Rimini	Relatrice al Convegno organizzato dall'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro con il patrocinio della Regione Emilia-Romagna sul tema <i>"Appalti in Riviera quattro anni dopo: il successo delle azioni di contrasto"</i>
18/05/2022	On line	Partecipazione al seminario organizzato dalla Consigliera nazionale di Parità sul tema <i>"Certificazione di genere: prospettive generali"</i>
23/05/2022	Cosenza	Partecipazione alla lezione-conferenza organizzato dalla Consigliera di Parità della Regione Calabria sul tema <i>"La certificazione della parità di genere"</i>
26/05/2022	Bologna	Incontro presso Ispettorato territoriale del Lavoro di Bologna per approfondimento congiunto sulla situazione occupazionale di un'Azienda
08/06/2022	Strasburgo	Incontro con l'europarlamentare On.le Gianna Gancia
14/06/2022	Bologna	Incontro presso Ispettorato territoriale del Lavoro di Bologna dinanzi alla Commissione provinciale di Conciliazione per definizione controversia di discriminazione individuale sul lavoro
20/06/2022	On line	Partecipazione alla Conferenza nazionale delle Consigliere/i di Parità
23/06/2022	Bologna	Relatrice nel Convegno organizzato in occasione del Festival del Lavoro dalla Consulta CPO Regione Emilia-Romagna dal titolo <i>"Le buone prassi: la parità di genere nei luoghi di lavoro"</i>
24/06/2022	Bologna	Incontro presso Ispettorato territoriale del Lavoro di Bologna per approfondimento congiunto sulla situazione occupazionale di un'Azienda
24/06/2022	On line	Partecipazione alla seduta di somministrazione del test finale rivolta ai frequentanti il 2^ Corso di Alta Formazione in Diritto antidiscriminatorio.
28/06/2022	Correggio (RE)	Intervento in occasione della presentazione del progetto e dell'inaugurazione dello <i>"Spazio Donna: per un futuro al femminile"</i>
30/06/2022	On line	Partecipazione alla Conferenza nazionale delle Consigliere/i di Parità
11/07/2022	On line	Relatrice al Convegno organizzato dall'Ordine dei Dottori Commercialisti e dei Revisori Contabili di Bologna sul tema <i>"La certificazione della parità di genere: premialità e opportunità per le imprese e i professionisti"</i>
29/07/2022	On line	Partecipazione alla Commissione deputata alla correzione dei test dei partecipanti al 2^ Corso di Alta Formazione in Diritto Antidiscriminatorio
19/09/2022	On line	Partecipazione alla Commissione deputata alla correzione dei test dei partecipanti al 2^ Corso di Alta Formazione in Diritto Antidiscriminatorio

27/09/2022	Catania	Relatrice al Convegno organizzato dalla Consigliera di Parità della Provincia di Catania dal titolo <i>"Dal PNRR al lavoro digitale – Per le Vie di D'Annunzio al capitale umano. La sintesi delle donne"</i>
29/09/2022	On line	Partecipazione alla Commissione deputata alla correzione dei test dei partecipanti al 2 <sup>a</sup> Corso di Alta Formazione in Diritto Antidiscriminatorio
14/10/2022	Trieste	Relatrice al Convegno organizzato con il patrocinio della Consigliera di Parità della Regione Friuli-Venezia-Giulia, dal titolo <i>"Risorse umane, tra parità di genere, caro energia e costi di impresa: istruzioni per l'uso"</i>
18/10/2022	Bologna	Organizzazione e partecipazione del Convegno dal titolo <i>"L'impatto della pandemia sulle libere professioni"</i>
25/10/2022	On line	Partecipazione all'incontro organizzato dalla Consigliera nazionale di Parità per la presentazione le convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate a livello nazionale nel corso dell'anno 2021
03/11/2022	Bologna	Conferenza stampa di presentazione della short list nazionale di avvocate/i del Foro dell'Emilia-Romagna esperte/i contro le discriminazioni di genere in ambito lavorativo
09/11/2022	On line	Partecipazione alla Commissione deputata alla correzione dei test dei partecipanti al 2 <sup>a</sup> Corso di Alta Formazione in Diritto Antidiscriminatorio
18/11/2022	Potenza	Relatrice al Convegno organizzato con il patrocinio della Consigliera di Parità della Regione Basilicata sul tema <i>"La certificazione della parità di genere tra obblighi e opportunità"</i>
28/11/2022	On line	Relatrice al Corso di Alta Formazione in materia antidiscriminatoria di genere organizzato dalla rete dei Comitati Pari Opportunità degli Ordini Forensi marchigiani in collaborazione con la rete delle Consigliere di Parità della Regione Marche, con il patrocinio del Consiglio Nazionale Forense
30/11/2022	Bologna	Incontro presso Ispettorato territoriale del Lavoro di Bologna per approfondimento congiunto sulla situazione occupazionale di un'Azienda
30/11/2022	Bologna	Partecipazione alla Conferenza stampa organizzata dal Comune di Bologna e dalla Città metropolitana di Bologna di presentazione del <i>"Gran Galà della Solidarietà: Gospel soul funky music show"</i> in programma il 03/12/2022
01/12/2022	Bologna	Organizzazione e relatrice in occasione del Convegno organizzato d'intesa con la Fondazione Forense Bolognese e la rete CPO dell'Emilia-Romagna sul tema <i>"Una task force per il contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo"</i>
03/12/2022	Bologna	Partecipazione al <i>"Gran Galà della Solidarietà: Gospel soul funky music show"</i> organizzato da Manageritalia Emilia-Romagna con il patrocinio del Comune di Bologna e della Città metropolitana di Bologna
14/12/2022	Forlì-Cesena	Relatrice al Convegno organizzato dall'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna con il patrocinio della Consigliera di Parità della Provincia di Forlì-Cesena dal titolo <i>"Il mercato del lavoro e le donne: un focus sul territorio della Provincia di Forlì-Cesena"</i>
19/12/2022	Bologna	Relatrice al Convegno organizzato dall'UDI-Unione Donne in Italia, con il sostegno della Regione Emilia-Romagna sul tema <i>"Insieme per il benessere delle lavoratrici"</i>
20/12/2022	Bologna	Conferenza stampa con la presenza del Direttore dell'Ispettorato interregionale Lavoro del Nord-Est di presentazione delle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate nella Regione Emilia-Romagna anno 2021



## PROMOZIONE DI PROGETTI VOLTI A TRAMANDARE LA CONOSCENZA DEI TALENTI FEMMINILI

L'attività della Consigliera di Parità ha come obiettivo prioritario il contrasto di ogni forma di discriminazione, principalmente nel mondo del lavoro, ma in generale in tutta la società al fine di conseguire l'obiettivo generale di aumentare la consapevolezza dei propri diritti e, soprattutto, dei diritti in un'ottica di genere, così come sono stati pronunciati già a partire dalla conferenza internazionale di Pechino del 1995 in cui, appunto è stato definito che *“le politiche devono essere orientate e agite in un'ottica di genere”*.

Per raggiungere la parità di genere non basta la lotta per le quote rosa in Parlamento o nei Consigli di Amministrazione. Bisogna andare oltre e innescare ancora altre riflessioni su aspetti che fino ad ora hanno avuto poca attenzione in un'ottica di genere. Il divario di genere che produce fenomeni di discriminazione si contrasta da più punti di vista e con la collaborazione e la condivisione di progetti da parte di tutte le istituzioni preposte e mettendo mano a “consuetudini” e “prassi” che, negli anni, hanno reso invisibile il genere femminile.

Questa premessa è la motivazione che mi ha spinto in qualità di Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna a prendere in considerazione e aderire al progetto “Calendaria 2023” curato dall'Associazione Toponomastica, volto a diffondere la cultura di genere e dare visibilità alle donne che hanno contribuito, in tutti i campi, a migliorare la società.

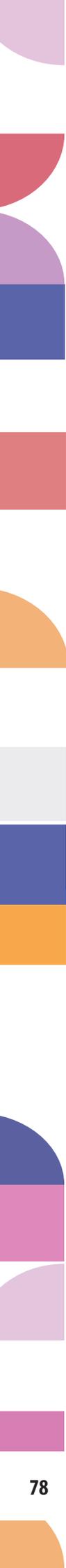
“Calendaria 2023” ricorda le 59 donne insignite del premio Nobel per la letteratura, per la pace, per la medicina e per la scienza.

Perché i/le Nobel? Se si dà uno sguardo all'elenco dei premi Nobel che dal 1901 vengono assegnati nei vari campi del sapere, sembra che questo prestigioso premio sia stato un fatto riservato per lo più agli uomini. Per comprenderne realmente la portata, si pensi che solo il 4% del totale dei premi è giunto alle donne.

Nonostante la vocazione al sapere sia una condizione universale, quindi, il divario tra generi in questi anni non ha guardato soltanto il lavoro o la condizione sociale, ma anche la cultura e la conoscenza, senza risparmiare l'ambito premio.

Il numero di donne che ha ricevuto il Nobel, inoltre, scende se si considerano le discipline scientifiche: Donna Strickland, Nobel per la Fisica nel 2018, ha interrotto una serie esclusivamente maschili che durava da cinquantquattro anni.

Quali sono le cause di tanta disparità? “Discriminazione sociale e professionale”, per rispondere con le parole della biofisica Rosalyn Yalow, Nobel per la Medicina nel 1977.



Con il progetto “Calendaria” si vuole far conoscere queste donne eccezionali che hanno superato, non senza difficoltà e discriminazioni, le barriere degli stereotipi e dei pregiudizi. Si tratta di donne che si sono distinte in letteratura, che hanno contribuito alla salvaguardia dell’ambiente, proposto un’economia sostenibile, agito per la pace e cambiato il mondo.

Raccogliendo il messaggio di Malala Yousafzai, la più giovane delle Nobel, insignita a diciassette anni per la pace e per il diritto all’istruzione, *“Se una ragazza può cambiare il mondo, cosa possono fare 130 milioni di ragazze?”*.

Nel 2023, in coerenza con il percorso di divulgazione intrapreso, si intende effettuare una mostra presso un Istituto scolastico di istruzione secondaria superiore con una serie di pannelli dedicati alle/i insignite/i del premio Nobel in alcuni dei principali ambiti in cui viene assegnato il prestigioso riconoscimento.

Il fine è quello di incoraggiare le giovani generazioni ad alimentare le loro ambizioni e a credere nelle proprie capacità. Il messaggio che si vuole trasmettere è che la partecipazione attiva contribuisce a formare cittadine e cittadini capaci di contrastare la violenza dell’invisibilità e del mancato riconoscimento del valore delle donne nella memoria collettiva, affinché le nuove generazioni abbiano diversi modelli identitari, nuovi stili di vita e modalità di relazione. L’oblio che cade sul valore femminile incide sull’autostima femminile da un lato e sul senso di superiorità maschile dall’altro, ciò che spesso conduce alla violenza sulle donne.

Crediamo che dar voce alle grandi donne del passato e del presente possa incitare le ragazze a guardare sé stesse e la propria vita senza limitazioni di sogni e desideri, e i ragazzi a considerarsi non i depositari di privilegi sociali e culturali ma una metà dell’umanità: con gli stessi diritti e gli stessi entusiasmi dell’altra.

# APPENDICE

Regione Emilia-Romagna  
Assemblea legislativa  
**Consigliera di parità**



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
Ufficio Consigliera Nazionale di Parità



## Summit sull'occupazione femminile e contrasto agli abusi nel PNRR

### Introduce e coordina

**Sonia Alvisi** Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna

### Saluti istituzionali

**Emma Petitti** Presidente dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna

**Barbara Lori** Assessore alla montagna, aree interne, programmazione territoriale, pari opportunità della Regione Emilia-Romagna

**Francesca Bagni Cipriani** Consigliera Nazionale di Parità

### Intervengono

**Valeria Valente** Senatrice

**Antonella Rimondi** Avvocata del foro di Bologna

**Stefania Scarponi** Ordinaria Diritto del lavoro

**Anna Limpido** Consigliera di Parità della Regione Friuli Venezia Giulia

**Ivana Enrica Pipponzi** Consigliera di Parità della Regione Basilicata

**Sandra Miotto** Consigliera di Parità della Regione Veneto

**Domenica Maria Lomazzo** Consigliera di Parità della Regione Campania

**Tonia Stumpo** Consigliera di Parità della Regione Calabria

### Testimonianza di buone prassi

**Francesca Pasquini** Presidente Alma Laurea S.r.l.

**4 marzo 2022 ore 14.30**  
**Webinar online**  
**<https://regioneer.it/occupazione-femminile>**



## Situazione del personale femminile e maschile in Emilia-Romagna

Presentazione lettura dei rapporti biennali 2018/2019

### Introduce e Coordina

**Sonia Alvisi**

*Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna*

### Saluti istituzionali

**Emma Petitti**

*Presidente Assemblea legislativa Regione Emilia-Romagna*

**Pier Paolo Redaelli**

*Presidente Consulenti del Lavoro Ordine Provinciale Bologna*

*Presidente Consulta Regionale Consulenti del Lavoro*

**Luca Piscaglia**

*Presidente A.N.C.L. Regione Emilia-Romagna*

**Cristina Pattarozzi**

*Segreteria Confederale CGIL Bologna*

**Giuseppina Morolli**

*Segretaria Confederale UR UIL Emilia Romagna e Bologna*

**Elisa Fiorani**

*Responsabile Coordinamento Donne e Politiche di genere*

*CISL Emilia-Romagna*

**Francesca Bagni Cipriani**

*Consigliera Nazionale di Parità Effettiva*

### Intervengono

**Marco Peruzzi**

*Professore Associato Università di Verona*

**Donata Favaro**

*Professoressa Associata Università di Padova*

**Silvia Zamboni**

*Vice Presidente Assemblea legislativa*

### Conclude

**On. Chiara Gribaudo**

*Promotrice e Relatrice della Legge n. 162/2021*

**8 aprile 2022**  
ore 14.30 - 17.00

Sala Guido Fanti - Assemblea legislativa  
Regione Emilia-Romagna  
Viale Aldo Moro, 50 - Bologna

Segui la diretta su  
<https://regioneer.it/rapporti-biennali>

Con il patrocinio di:



## L'impatto della pandemia sulle libere professioni

Una lettura di genere sulle specificità dell'Emilia-Romagna



### Saluti istituzionali

**Emma Petitti**

Presidente Assemblea legislativa Regione Emilia-Romagna

**Federico A. Amico**

Presidente Commissione parità Assemblea legislativa Regione Emilia-Romagna

**Marina Elvira Calderone**

Presidente C.U.P. (Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali) nazionale e Presidente del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro

**Alberto Talamo**

Presidente C.U.P. (Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali) della Regione Emilia-Romagna

### Introducono

**Sonia Alvisi**

Consigliera di Parità Regione Emilia-Romagna

**Carlotta Marù**

Difensore civico Regione Emilia-Romagna

### La ricerca

*L'impatto della pandemia sulle libere professioni. Una lettura di genere sulle specificità dell'Emilia-Romagna*

**Ne parla l'autrice Anna Rota**

Dottoranda di ricerca in Diritto del Lavoro dell'Università di Bologna

#### Modalità per l'accesso da remoto

**Opzione 1:** per l'accesso da computer, smartphone o tablet, collegarsi, senza installare nulla, da web browser (sono supportati solo Google Chrome e Microsoft Edge) e aprire la pagina web: <https://call.lifesize.com/15844822>. Inserire il proprio nome, confermare l'autorizzazione all'accesso di webcam e microfono. Inserire il PIN (54982).

**Opzione 2:** in alternativa all'opzione 1, scaricare ed installare il software gratuito Lifesize adeguato al proprio sistema operativo, dalla pagina web: <https://call.lifesize.com/download>. Una volta installato, scegliere l'opzione "Partecipa a una riunione", compilare il campo nome (= l'etichetta che identificherà il partecipante) e l'ID riunione (altrimenti detta "estensione"), cioè il numero del meeting sulla piattaforma (15844822) e confermare l'accesso. La schermata successiva inviterà a selezionare e testare i corretti dispositivi audio e video. Poi confermare, proseguire e inserire il PIN (54982).

**18 ottobre 2022**

**14.30-17.30**

**Regione Emilia-Romagna  
Aula Magna / Viale Aldo Moro, 30**

**Iscrizione obbligatoria entro il 16/10 al link  
[www.assemblea.emr.it/difensore-civico/libereprof\\_iscrizione](http://www.assemblea.emr.it/difensore-civico/libereprof_iscrizione)**



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



Consigliera  
di parità



## Intervengono

### **Sonia Alvisi**

*Consigliera Regionale di Parità*

### **Federico A. Amico**

*Presidente Commissione per la parità e i diritti delle persone  
Assemblea legislativa Regione Emilia-Romagna*

### **Francesca Bagni Cipriani**

*Consigliera Nazionale di Parità*

### **Stefano Dalla Verità**

*Avvocato Direttore Fondazione Forense Bolognese*

### **Michele Corradi**

*Presidente Rete CPO Emilia-Romagna*

### **Tiziana Zambelli**

*Presidente Comitato Pari Opportunità dell'Ordine Avvocati di Bologna*

### **Stefania Scarponi**

*Ordinaria Diritto del Lavoro*

### **Marta Tricarico**

*Avvocata Responsabile Coordinamento Organizzativo del corso antidiscriminatorio*

### **Carla Castellucci**

*Consigliera di Parità Effettiva Provincia Forlì-Cesena*

### **Antonella Vezzani**

*Consigliera di Parità Effettiva Provincia di Parma*

### **Valeria Moscardino**

*Consigliera di Parità Effettiva Provincia di Modena*

## UNA TASK FORCE PER IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO

**1 DICEMBRE 2022**  
ore 14.30/16.30

**Sala Guido Fanti**  
Assemblea legislativa  
Regione Emilia-Romagna  
Viale Aldo Moro, 50  
Bologna

**Al termine saranno consegnati gli attestati ai frequentanti il  
"2° corso di Alta Specializzazione in diritto Antidiscriminatorio"**



### Protocollo d'Intesa

#### per le buone prassi in materia di parità di genere e non discriminazione

\*\*\*

La Consigliera Regionale di Parità Sonia Alvisi;

L'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro Consiglio Regionale Emilia Romagna ,  
nella persona del Presidente Regionale Emilia-Romagna Luca Piscaglia

La Consulta Consigli Provinciali Consulenti del lavoro Regione Emilia Romagna nella  
persona del coordinatore regionale Pierpaolo Redaelli

---

Vista la Legge n. 144/1999 e, in particolare, l'articolo 47, comma 1, che al fine di rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, nonché a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, prescrive l'emanazione di norme intese a ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali del/la Consigliere/a di Parità ed a migliorare l'efficienza delle azioni positive di cui alla Legge n. 125/1991;

Visto il D. Lgs. n. 151/2001 recante il "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge n. 53/2000" e ss. mm. e ii.;

Visto il D. Lgs. n. 145/2005 che recepisce la Direttiva 2002/73/CE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionale e le condizioni di lavoro;

Visto il D. Lgs. n. 5/2010 recante "Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego";

Vista la Legge regionale n. 6/2014 recante la "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere";

Visto il D. Lgs. n. 80/2015 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge n. 183/2014";

Visto il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 07/12/2021 recante "Adozione linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC";

Vista la Legge 234/2021 (Legge di bilancio 2022) che ha previsto, tra l'altro, l'istituzione dell'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere;

*Premesso che:*

- Per buona pratica si deve intendere quell'azione e/o intervento idoneo a raggiungere con successo determinati obiettivi. Nell'ambito della parità di genere, le buone pratiche sono funzionali a costruire una società ove il principio di parità conosca applicazione pratica, nonché a sollecitare politiche e azioni che siano in grado di intervenire laddove la situazione concreta conosca discriminazioni di genere;
- L'art. 3, primo comma, della Costituzione italiana sancisce il principio di uguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge, vietando forme di discriminazioni basate sul sesso, e il secondo comma del medesimo articolo impegna la Repubblica e tutte le sue articolazioni a rimuovere "gli ostacoli che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana";
- La parità di genere conosce solenne consacrazione all'articolo 37 della Costituzione italiana, il quale esplicitamente afferma che "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.";
- L'Agenda 2030 ha quale quinto obiettivo il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze, richiamando l'attenzione degli Stati membri sul ruolo che gli stessi devono assumere nelle lotte alle discriminazioni di genere;
- Il D. Lgs. n. 198/2006 statuisce la parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito dei rapporti di lavoro, anche autonomo;
- La Legge n. 162/2021 ha sottolineato nuovamente l'importanza della tematica della parità, apportando modifiche al D. Lgs. n. 198/2006;
- La forza lavoro tipica degli Studi professionali è rappresentata prevalentemente da personale femminile. È dunque necessario migliorare la fruibilità delle condizioni di lavoro anche per le donne dipendenti, cercando di conciliare la vita familiare e quella professionale attraverso una gestione più flessibile degli strumenti contrattuali;
- Obiettivo delle Parti è quello di promuovere una cultura fondata sulla parità di genere, attraverso provvedimenti che siano idonei a garantire una migliore armonizzazione dei tempi di vita-lavoro, tali da consentire in egual modo a lavoratrici e lavoratori di sviluppare la propria professionalità;
- Le esigenze di conciliazione rappresentano un elemento importante nella gestione del rapporto di lavoro, tale da produrre effetti positivi e sostenibili sugli Studi professionali non soltanto in termini economici, ma anche organizzativi;
- Il ruolo sociale insito nella professione del Consulente del Lavoro, impone agli stessi Studi professionali di assumere un ruolo attivo in materia di parità di genere, affinché possano veicolare rinnovate sensibilità in tematica anche ai propri clienti, riuscendo ad incidere positivamente sulla collettività;
- Le funzioni e i compiti della Consigliera di Parità si sostanziano nella rilevazione di situazioni di squilibrio di genere al fine di svolgere funzioni di promozione e garanzia contro le discriminazioni nel mondo del lavoro, nella formazione e progressione professionale e di carriera, nella promozione di progetti

di azioni positive anche per garantire la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità, nel sostegno delle politiche attive del lavoro, nella promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro, nello svolgimento di inchieste indipendenti, relazioni indipendenti e raccomandazioni in tema di discriminazioni sul lavoro;

• La funzione, normativamente disciplinata, della Consigliera di Parità di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, prevede anche la promozione di progetti di azioni positive e la realizzazione di buone pratiche le cui finalità possono riguardare la creazione di un mutamento culturale nell'indirizzo della valorizzazione di entrambi i generi, sensibilizzando verso l'equilibrio paritario e plurale in tutti i contesti;

*Posto quanto sopra premesso, le Parti individuano le seguenti buone prassi per assicurare la parità di genere nella gestione del personale degli Studi di Consulenza del Lavoro:*

#### **a. Gestione del rapporto di lavoro**

Nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro, gli Studi professionali possono intervenire con diverse pratiche a garanzia della parità di genere nell'ambiente lavorativo.

In particolare, il tema della parità si interseca inevitabilmente con tematiche legate alla gestione dell'orario.

In tal senso, nell'organizzazione aziendale è auspicabile che siano integrate pratiche volte all'armonizzazione dei tempi vita-lavoro, tali da consentire, da un lato, una risposta ai bisogni di erogazione dei servizi dello studio e dall'altro l'attenzione alla cura familiare.

Le Parti ritengono che sia indispensabile, per il perseguimento dell'obiettivo di garantire la parità di genere all'interno degli Studi professionali, diffondere una cultura egualitaria, svincolata dagli stereotipi di genere, spesso presenti proprio con riguardo alla gestione delle esigenze familiari.

#### **1. Autodeterminazione degli orari di lavoro**

Le Parti identificano quale buona pratica quella di prevedere la facoltà, nel rapporto tra datore di lavoro e lavoratori e lavoratrici, un percorso di reciproco coinvolgimento nell'organizzazione dell'attività professionale, per determinare criteri e modalità di definizione dell'orario di lavoro in via condivisa.

In tal senso, esistono ad oggi realtà professionali che hanno sperimentato quella che può definirsi "autodeterminazione degli orari di lavoro", pratica dalla quale lo Studio professionale non solo non ha visto compromettere la propria efficienza e puntualità nell'espletamento degli adempimenti richiesti, bensì incrementato il livello di fidelizzazione della propria forza lavoro.

Nello specifico per autodeterminazione degli orari di lavoro si intende la possibilità riconosciuta al lavoratore e alla lavoratrice di concordare col proprio datore di lavoro un piano di gestione dell'orario, garantendo un livello di flessibilità tale da non compromettere le aspettative professionali dello Studio e della clientela

Tale pratica può essere pragmaticamente compiuta mediante la conclusione di intese con lavoratori e/o lavoratrici, traducibili in accordi anche scritti, ove definire congiuntamente i criteri di massima per la gestione dell'orario di lavoro, quali ad esempio:

1. Orari di inizio e termine della fascia di occupazione degli orari, ove per fascia di occupabilità si intende l'intervallo di tempo intercorrente tra l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
2. Adozione di una flessibilità in entrata e uscita e nella gestione delle pause;
3. Determinazione dell'utilizzo di ferie e permessi previa definizione della presenza minima vitale dello studio dei periodi di fruizione delle ferie congiunta nel rispetto delle esigenze di apertura dello studio;
4. Gestione dello smart working in maniera strutturale garantendo ampia autonomia decisionale delle giornate lavorative fuori dall'ufficio, sulla base di una programmazione flessibile che sia sensibile alle necessità connesse alla conciliazione delle esigenze di vita privata.

## 2. Congedi parentali a ore

Le Parti, sottolineando l'importanza della tutela della genitorialità, riconoscono nella contrattazione aziendale uno strumento altamente funzionale per far fronte alle esigenze individuali dei lavoratori e delle lavoratrici in ciascun Studio professionale.

In tale senso, le Parti individuano una buona pratica, all'interno della contrattazione aziendale eventualmente in essere presso ciascuno Studio professionale, la previsione della possibilità, in ossequio alla previsione normativa introdotta dalla L. n. 228/2012, di utilizzo del congedo parentale oltre al periodo continuativo e frazionato come previsto dall'art. 32, comma 1, D. Lgs. n. 151/2001 anche con una prestazione oraria inferiore alla quattro ore, anche su base oraria, fissando modalità e criteri di fruizione del congedo parentale come definito dall'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001.

In tal senso, le Parti ben conoscendo la peculiarità del settore degli Studi professionali, i quali sono caratterizzati da strutture con un numero limitato di lavoratori, con professionalità spesso difficilmente sostituibili e con periodi in cui si vengono a concentrare picchi di lavoro non differibili, ritengono che una soluzione ottimale tramite quale gestire la fruizione oraria del congedo parentale, sia quella di prevedere un accordo formale tra datore di lavoro e lavoratore. In tal senso l'accordo individuale rappresenterebbe a tutti gli effetti, come previsto dall'art.1, comma 339 della L. n. 228/2012, la modalità prioritaria di fruizione del congedo parentale ad ore.

## 3. Rientro dalla maternità

Le Parti, dandosi atto che la tutela del rientro della maternità delle lavoratrici deve essere un diritto per tutte, rinvergono nei percorsi di "on boarding" delle buone prassi da implementare nella gestione degli Studi professionali. Infatti, i dati evidenziano che il tasso di occupazione femminile è proporzionalmente inverso al numero dei figli. Tali evidenze richiedono l'implementazione di politiche attive nella gestione del personale, atte a sostenere le proprie lavoratrici in un periodo tanto delicato.

In tal senso, oltre alle forme di flessibilità che possono essere richieste e concesse ai lavoratori e alle lavoratrici neo genitori, buona prassi sicuramente è costituita dai percorsi di reintegrazione all'interno dell'organizzazione dello Studio professionale della dipendente all'esito del congedo di maternità, consistenti tanto in momenti di confronto individuale col datore di lavoro che in momenti di confronto collettivo, volti a rendere partecipe la lavoratrice sulle novità intercorse durante detto periodo, sulla situazione attuale che la stessa è chiamata a gestire, nonché a valorizzare l'importante traguardo personale raggiunto.

Non meno importanti sono i percorsi di formazione di cui potrebbe godere la lavoratrice madre al rientro dal periodo di astensione obbligatoria. In tal senso importante sarà anche il percorso di supporto possibile con Fondoprofessioni e con il contributo riconosciuto da Ebipro quali espressioni della bilateralità del CCNL degli Studi professionali.

In linea con quanto sopra, le Parti rigettano ogni forma di emarginazione nei confronti della lavoratrice madre al rientro e durante il periodo di astensione obbligatoria, sollecitando gli Studi professionali a mantenere saldi i legami con la stessa, continuando durante tutto il periodo a coinvolgerla nelle comunicazioni aziendali affinché la lavoratrice possa restare aggiornata sull'evoluzione degli accadimenti intercorsi nell'attività professionale. Le Parti con ciò, ad ogni modo, non vogliono comprimere il diritto al riposo spettante alla lavoratrice madre.

#### **4. Part - time post maternità e paternità**

Nel ritenere che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere mezzo idoneo ad armonizzare la vita familiare e quella professionale dei genitori, si individua quale buona prassi quella di prevedere all'interno degli Studi professionali la disponibilità a valutare, su richiesta della lavoratrice madre o del lavoratore padre già in forza presso lo Studio professionale e fino a 3 anni di età del bambino, una riduzione oraria, trasformando il rapporto da full-time a part-time.

Le Parti ritengono di suggerire, al fine di prevedere strumenti che possano essere sostenibili e quindi anche durevoli nel tempo, di istituire la possibilità di concordare tra Studio professionale e lavoratore variazioni alla collocazione temporale della prestazione lavorativa e/o variazioni in aumento della stessa che di norma saranno coincidenti con momenti di intensificazione, anche periodica, dell'attività dello Studio.

In tal senso, una soluzione funzionale a garantire le esigenze aziendali da un lato e quelle personali dall'altro, sarebbe quella di gestire le ore eventualmente prestate in eccedenza rispetto all'orario concordato di part-time in una Banca Ore fruibile dal lavoratore o dalla lavoratrice per esigenze di vita familiari e personali, quali ad esempio l'inserimento all'asilo nido o alla scuola materna del figlio.

#### **5. Ferie solidali**

Come strumento di innovazione sociale e conciliazione dei tempi di vita e lavoro, le Parti individuano quale buona prassi la possibilità di disciplinare a livello di contrattazione aziendale la cessione di riposi e di ferie solidali, come stabilito dall'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015, prevedendo la possibilità ai lavoratori e alle lavoratrici di cedere a titolo gratuito i riposi (permessi) e le ferie da loro maturate, a dipendenti dello stesso datore di lavoro, bisognosi - i quali abbiano già esaurito le loro disponibilità di ferie e riposi - al fine di consentire a questi ultimi di assistere parenti entro il 2° grado di parentela che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Si ritiene ovviamente escluso

da tale possibilità il periodo annuale minimo di ferie retribuite, pari a 4 settimane annue, e i periodi di riposo minimi stabiliti dal D. Lgs. n. 66/2003.

## **6. Lavoro Agile**

Le Parti concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze personali del lavoratore, quali il miglioramento della qualità di vita e l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il CCNL degli Studi professionali sancisce all'art. 57 e ss. la regolamentazione del telelavoro e/o lavoro a distanza. In un'ottica di cambiamento delle modalità organizzative del lavoro e di una cultura orientata all'accrescimento delle relazioni, del coinvolgimento e della fiducia nei luoghi di lavoro, le Parti ritengono che una buona prassi per gli Studi professionali sia quella di estendere le possibilità previste dal CCNL ricomprendendo anche all'attivazione dello smart working, quale "modalità di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa" ( art. 18 L. n. 81/2017).

Al fine di sfruttare al meglio le possibilità conciliative che tale strumento porta con sé, le Parti individuano quale buona prassi la concessione del lavoro agile ai lavoratori e alle lavoratrici che ne facciano richiesta per esigenze personali e/o di cura familiare, prevedendo un'ampia flessibilità nella sua gestione, quindi prescindendo da rigidi schemi di programmazione e favorendone il ricorso in prossimità di contingenti esigenze familiari.

Resta inteso che le Parti sollecitano i datori di lavoro che vogliano ricorrere a tale modalità di lavoro a formare i propri lavoratori e le proprie lavoratrici, sull'organizzazione del lavoro a distanza che impiega tempi e metodi molto diversi rispetto all'abituale lavoro in presenza, anche per quanto riguarda il coordinamento con la sede di lavoro e tra tutti gli attori dell'attività lavorativa. Una formazione che aiuti le parti a considerare il lavoro a distanza come forma stabile e non più emergenziale, anche in ottica di una migliore coesistenza tra i tempi di vita e di lavoro con particolare riferimento alle lavoratrici che rientrano dalla maternità.

### **b. Tutela dell'integrità fisica e morale delle lavoratrici**

Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o come violenza nel luogo di lavoro. Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una caratteristica necessaria e fondamentale per ogni organizzazione.

In tal senso le Parti condannano ogni forma di molestia fisica, psicologica, sessuale che si sostanzia in un singolo episodio o in comportamenti sistematici tra colleghi o superiori. Le Parti ritengono che in questa classificazione debba certamente rientrare ogni forma di mancanza di rispetto atta a svilire personalmente e/o professionalmente ogni collaboratrice in virtù del proprio sesso.

#### **1. Spazio di ascolto**

In relazione a ciò si ritiene indispensabile che gli Studi professionali investano in una

cultura rispettosa, in forza della quale ciascun collaboratore e collaboratrice possa prestare la propria attività in sicurezza. Gli Studi professionali devono garantire quindi un ambiente di lavoro sicuro e adottare misure atte a prevenire ogni forma di molestia.

In tal senso, le Parti individuano quale buona prassi quella di formalizzare spazi di ascolto ove le lavoratrici e i lavoratori possano condividere, nonché portare a conoscenza dello Studio professionale eventuali episodi disdicevoli, tali da ledere la dignità morale e professionale degli stessi o da tradursi in atti di molestia fisica, psicologica o sessuale.

## 2. Registro di comunicazione

Le Parti ritengono indispensabile nel rapporto tra colleghi e colleghe, nella gestione del cliente e nelle relazioni con subordinati e/o superiori il ricorso ad un linguaggio votato a principi di pari opportunità e non discriminazione, caratterizzato inoltre da un puntuale utilizzo dei titoli professionali.

### c. Parità di trattamento professionale

Le Parti ritengono che trattare il tema della parità di genere all'interno degli Studi professionali significhi inoltre proporre una riflessione e contestuale assunzione di responsabilità circa l'effettivo riconoscimento di pari opportunità di sviluppo della carriera ad ogni lavoratore e ogni lavoratrice. Evidenza dell'importanza della tematica delle pari opportunità nello svolgimento del rapporto lavorativo è rappresentata anche dalla modifica da ultimo intervenuta per mezzo della L. n. 162/2021.

A tal fine le Parti invitano gli Studi professionali a giocare un ruolo attivo nella lotta alla disparità di trattamento, garantendo pari opportunità di crescita professionale. Alla luce di ciò buona pratica nonché vero e proprio fondamento per affrontare tale tematica è una riflessione che gli Studi professionali devono compiere in relazione alla parità di trattamento e valutare se al proprio interno siano garantiti un pari trattamento retributivo e, a pari condizioni, il riconoscimento di pari possibilità di crescita.

Rimini li 17/05/2022

La Consiglierà Regionale di Parità

**Sonia Alvisi**

ANCL Consiglio Regionale Regione Emilia Romagna

**Piscaglia Luca**

La Consulta Consigli Provinciali Consulenti del Lavoro Emilia Romagna

**Pierpaolo Redaelli**



*Rimini, 14/09/2022*

*Gentilissima Sonia,*

*a nome dell'Associazione AROPOP e del reparto di Oncoematologia Pediatrica dell'Ospedale Infermi, con la presente sono a ringraziarla di cuore per aver donato i suoi gadgets per la lotteria che si è tenuta il 9/09/2022 alla cena solidale a Palazzo Guidi. Il pensiero rivolto ad AROPOP ed ai piccoli pazienti in cura, soprattutto in questo periodo, difficile per tutti, denota grande solidarietà, generosità ed altruismo.*

*Sperando si sentirla sempre vicino alla nostra causa, colgo l'occasione per porgerle i miei più cari saluti.*

Il Presidente

Dott. Roberto Romagnoli





REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA  
*Sezione controversie del lavoro*

SENTENZA N. 545/2022
Depositata il 16 LUG. 2022
R.G. n. 883/22
Cron. n. 1906/22

composta dai Signori Magistrati:

Dott. Carlo Coco

Presidente rel.

Dott. Valeria Vaccari

Consigliere

Dott. Marcella Angelini

Consigliere

ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa di appello iscritta al [REDACTED]  
avverso la sentenza del Tribunale di Ferrara [REDACTED]  
avente ad oggetto: discriminatorietà regolamento di cooperativa,  
posta in decisione all'udienza collegiale del 12.7.2022,

*promossa da:*

[REDACTED]  
[REDACTED], in persona del Presidente I.r.p.t.,

rappresentato e difeso dagli [REDACTED] e presso  
quest'ultima elettivamente domiciliato in Ferrara - appellante

*nei confronti di:*

Consigliere regionale di Parità dell'Emilia-Romagna

rappresentata, difesa ed elettivamente domiciliata presso [REDACTED]  
[REDACTED] - appellato

udita la relazione della causa fatta dal Presidente dott. Carlo Coco,  
udita la lettura delle conclusioni assunte dai procuratori delle parti, come in atti  
trascritte,  
esaminati gli atti e i documenti di causa,

**Rilevato in fatto e ritenuto in diritto**

Il fatto. Con “Regolamento sulla assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato”, adottato dall’assemblea dei soci di ██████████ 20 ottobre 2018, è stata introdotta la clausola secondo la quale ad ogni socio o socia verrà assegnata dal terzo anno di ammissione alla cooperativa una doppia quota giornaliera di pescato a condizione *“che il socio/socia non sia unito/a o non si unisca ad altro socio/socia in forza di vincolo matrimoniale, unione civile o famiglia di fatto, o sia comunque legato/legata da vincolo affettivo di coppia, anche se non convivente, anche se non dichiarata come un’unica famiglia anagrafica”*, che in fatto comporta che i soci legati nei predetti termini da vincolo affettivo di coppia, tenuti entrambi quali titolari di imprese individuali al conferimento di uniformemente prestabilite quantità di pescato (la “quota”), senza riguardo ad ulteriori attività svolte fuori dei circoscritti orari, invernale ed estivo, di impiego nei compiti di pesca e manutenzione affidati dalla cooperativa, con l’applicazione della regola della doppia quota percepiscono due quote unitarie al pari dei soci unici impiegati, percipienti dunque, questi ultimi, un compenso doppio a parità di quota conferita.

L’oggetto della causa, introdotta dalla Consigliera regionale di Parità nelle forme ex art. 37, co. 4, del D.lgs. n. 198 / 2006, verte sulla qualificazione di tale clausola come discriminatoria nei confronti delle socie “accompagnate” con soci del ██████████ in quanto disincentivante la partecipazione per il minor compenso complessivamente percepito dalla coppia, ovvero come elevata espressione mutualistica atteso che l’obiettivo perseguito dal ██████████ era garantire ad ogni famiglia lo stesso reddito, a prescindere dal numero di soci, con divieto di cumulo dei redditi per i soci legati da rapporto di coppia, non rilevando affatto che il socio fosse necessariamente uomo, quanto piuttosto che non vi fossero coppie che arrivino ad ottenere opportunità di guadagno raddoppiate rispetto a quelle degli altri soci, e ciò in un’ottica di solidarietà espansiva, mentre la coppia era lasciata libera di scegliere se rimanere entrambi nella compagine associativa oppure lasciare che solo un elemento della coppia vi rimanesse.

Il primo grado del giudizio. La sentenza in epigrafe, nel ricostituito contraddittorio delle parti, ha respinto il ricorso in opposizione proposto dal ██████████ con condanna alle spese, integralmente confermando il decreto emesso in via d’urgenza, previa istruttoria, dal Tribunale di Ferrara n. ████████ in data 2.4.2021 ove *“accerta e dichiara la discriminatorietà del “Regolamento sulla assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato” approvato il 20 ottobre 2018 dall’assemblea ██████████ O.P. nella parte in cui prevede che “condizione affinché la misura della doppia quota possa essere assegnata è che il socio/socia non sia unito/a o non si unisca ad altro socio/socia in forza di vincolo matrimoniale, unione civile o famiglia di*

fatto, o sia comunque legato/legata da vincolo affettivo di coppia, anche se non convivente, anche se non dichiarata come un'unica famiglia anagrafica". Ordina al [REDACTED] mediante gli organi rappresentativi di non dare esecuzione al predetto regolamento. Condanna il [REDACTED] OP a rifondere il danno derivante dalla discriminazione mediante il pagamento alla ricorrente della somma di € 20.000. Ordina la pubblicazione del dispositivo del presente provvedimento, a cura della Consigliera Regionale di Parità dell'Emilia Romagna e a spese del [REDACTED] O.P. per due volte a distanza di una settimana sul quotidiano "la Nuova Ferrara". Condanna la resistente a corrispondere alla ricorrente le spese di lite", oltre accessorie.

La decisione dell'appello. Entrambi i provvedimenti emessi nel precedente grado del giudizio, decreto e sentenza, ricalcando *funditus* le tematiche affrontate ma con autonoma ed autosufficiente struttura, sono esaustivamente, approfonditamente e puntualmente motivati con riguardo a tutte le questioni di diritto e di fatto dibattute, anche in riferimento alla determinazione dell'*an* e del *quantum* del danno risarcibile nella particolarità della fattispecie: condivisi, detti provvedimenti s'intendono qui integralmente ritrascritti e recepiti, anche ai sensi dell'art. 118 d.a.c.p.c.

La motivazione *per relationem* s'impone alla luce del rilievo che – premessa l'irrazionalità di una disciplina che "penalizza il lavoro regolarmente prestato da una persona, privandola, sol perché vincolata da legami affettivi di coppia, di ogni guadagno o retribuzione" (decreto n. 389, p.fo 8) e che del richiamo ideale al principio di cui all'art. 36, co. 1, Cost. salta a pie' pari il canone primario di proporzionalità della retribuzione al lavoro svolto – l'appello proposto dal [REDACTED] – cui resiste, ritualmente costituita, la Consigliere regionale di Parità – appare già alla semplice lettura affetto dai vizi d'inammissibilità *ex art.* 434 c.p.c. denunciati dalla resistente per genericità, per mancata illustrazione del nesso causale tra le tredici censure mosse e l'asserita inidoneità del ragionamento logico giuridico del primo Giudice di prime cure, per mancata indicazione delle norme di legge che si assumono violate, senza necessità, pertanto, di confutazione *singulatim* di siffatti motivi di gravame <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> MOTIVO 1: Illogicità, contraddittorietà, difetto di motivazione, travisamento dei fatti e violazione di legge nel capo della sentenza relativo a "la regola ... provoca l'effetto di disincentivare l'ingresso o la permanenza all'interno della compagine sociale, di fronte alla prospettiva concreta di non vedersi riconosciuto pari capacità di guadagno (e dunque pari dignità lavorativa) rispetto al socio uomo".

MOTIVO 2: Illogicità, contraddittorietà, difetto di motivazione, travisamento dei fatti e violazione di legge nel capo della sentenza relativo a "Anzitutto, l'attuale compagine sociale è composta in maniera assolutamente prevalente da soci maschi"

Osserva l'appellato, del tutto correttamente, che *“le censure fatte dall'appellante .. sono prima di tutto generiche nella misura in cui non hanno rilievo in relazione ai capi di sentenza impugnata e non sono idonee a inficiare il ragionamento logico seguito dal giudice .. ai sensi dell'art. 434 cpc “la motivazione dell'appello deve contenere a pena di inammissibilità ...2) l'indicazione delle circostanze da cui deriva la violazione di legge e della loro rilevanza ai fini della decisione impugnata”.* Tutti i 13 punti della sentenza sono criticati con la stessa motivazione e segnatamente per *“illogicità, contraddittorietà, difetto di motivazione travisamento dei fatti e violazione di legge”.* Quanto alla asserita *<<violazione di legge>>* si evidenzia che l'appellante addirittura trascurava del tutto l'indicazione delle circostanze da cui deriva la violazione di legge e persino omette del tutto di indicare le norme di legge che si assumono violate dalla sentenza e/o dai singoli passaggi logico giuridici impugnati. Non vi è dunque

MOTIVO 3: Illogicità, contraddittorietà, difetto di motivazione, travisamento dei fatti e violazione di legge nel capo della sentenza relativo a *“non può che comportare un'evidente penalizzazione delle donne che si trovano a voler entrare od a lavorare nella cooperativa insieme al proprio compagno”*

MOTIVO 4: Illogicità, contraddittorietà, difetto di motivazione, travisamento dei fatti e violazione di legge nel capo della sentenza relativo a *“L'effetto discriminatorio indiretto diviene ancor più palese se si pone in evidenza la condizione femminile nel mercato del lavoro così come descritta nella Memoria dell'ISTAT”*

MOTIVO 5: Illogicità, contraddittorietà, difetto di motivazione, travisamento dei fatti e violazione di legge nel capo della sentenza relativo a *“In realtà la finalità è solo apparentemente espressione di solidarietà espansiva, per diverse ragioni”.*

MOTIVO 6: Illogicità, contraddittorietà, difetto di motivazione, travisamento dei fatti e violazione di legge nel capo della sentenza relativo a *“avrebbe in ipotesi dovuto decidere di limitare l'accesso all'attività di pesca e/o raccolta ad un solo membro per nucleo familiare, inteso come tale un gruppo di soggetti legati da vincolo di parentela o affinità o comunque da rapporto (di qualunque natura esso sia) di stabile convivenza”*

MOTIVO 7: Illogicità, contraddittorietà, difetto di motivazione, travisamento dei fatti e violazione di legge nel capo della sentenza relativo a *“La regola poi si rivela ulteriormente irrazionale, in quanto soggetta ad arbitrio”* MOTIVO 8: Illogicità, contraddittorietà, difetto di motivazione, travisamento dei fatti e violazione di legge nel capo della sentenza relativo a *“non dipenderebbe da alcun requisito essenziale allo svolgimento dell'attività lavorativa”*

MOTIVO 9: Illogicità, contraddittorietà, difetto di motivazione, travisamento dei fatti e violazione di legge nel capo della sentenza relativo a *“se esso è attuato attraverso il riferimento “allo stato matrimoniale o di famiglia”*

MOTIVO 10: Illogicità, contraddittorietà, difetto di motivazione, travisamento dei fatti e violazione di legge nel capo della sentenza relativo a *“L'atto in esame ricade senza dubbio anche nel divieto di discriminazione retributiva di cui all'art. 28”*

MOTIVO 11: Illogicità, contraddittorietà, difetto di motivazione, travisamento dei fatti e violazione di legge nel capo della sentenza relativo a *“e ciò a prescindere dalla prova di un intento soggettivo, essendo necessaria e sufficiente la produzione di un effetto discriminatorio, oggettivamente inteso”.*

MOTIVO 12: Illogicità, contraddittorietà, difetto di motivazione, travisamento dei fatti e violazione di legge nel capo della sentenza relativo a *“statuizione risarcitoria in una prospettiva dissuasiva”*

MOTIVO 13: Illogicità, contraddittorietà, difetto di motivazione, travisamento dei fatti e violazione di legge nel capo della sentenza relativo a *“certamente sintomatica della durissima reazione della Cooperativa nei confronti dei soci predetti”*

nemmeno traccia - a parte un cenno all'art. 40 CPO di cui si dirà meglio ultra con riferimento al motivo 1 - nell'atto di appello delle stesse norme di legge che si assumono violate dalla sentenza impugnata. Sul punto si veda la copiosa giurisprudenza emessa dalla Corte di Cassazione in materia di ricorso in Cassazione, ma assolutamente applicabile anche all'appello. Con la sentenza 22-02-2022, n. 5861 la Corte di Cassazione evidenzia come le censure risultano inammissibili laddove non solo non vengono indicate le norme di legge di cui si lamenta la violazione, ma anche laddove il contenuto precettivo della norma non viene esaminato e raffrontato con le affermazioni in diritto contenute nella sentenza impugnata al fine di dimostrare che esse contrastano con il precetto normativo .. solo con riferimento al motivo 1, l'appellante si riferisce come detto ad una generica violazione dell'art. 40 del CPO (così esattamente si esprime: "l'affermazione del Giudice non pare rispettare l'art. 40 del Codice delle Pari Opportunità"), norma, peraltro, che sancisce il cosiddetto onere della prova attenuato nella materia antidiscriminatoria. La contestazione è però, come è evidente, assolutamente generica in quanto non viene proprio specificato come la sentenza violerebbe il principio di cui alla norma. L'appellante sembrerebbe affermare che l'Ufficio delle Consigliere di Parità non avrebbe fornito i dati "statistici" relativi alla composizione per genere della base societaria della cooperativa, ma l'assunto è smentito con tutta evidenza dalla documentazione agli atti di causa. Infatti, proprio su ordine del Giudice di primo grado la ██████████ ha depositato (sub doc. 58) l'elenco della composizione societaria aggiornato all'ottobre del 2020 con anche date di ingresso dei singoli soci e socie in cooperativa. Dunque, il dato della composizione societaria della cooperativa è dato acquisito agli atti. Si veda peraltro l'ampia trattazione in merito alla composizione della compagine societaria di cui al punto 2 delle nostre note conclusive nella fase a cognizione piena in primo grado (vedi le pagine 4-5-6 del ricorso e i documenti 58 ██████████ e 1, 1bis e 11 dell'UFFICIO CPO). Tale trattazione viene integralmente richiamata anche con i collegamenti iper testuali del presente atto e non riscritta in ossequio al principio generale della sinteticità degli atti. Dunque, l'affermazione che non risultano forniti i dati relativi alla composizione di genere della cooperativa risulta del tutto destituita di fondamento alla luce dei documenti versati in atti. Quanto alle altre censure sollevate dall'appellante, vengono viepiù riproposte argomentazioni già snocciolate nel primo grado di giudizio e motivatamente ed ampiamente disattese dai Giudici. Non vengono inoltre contrapposte dall'appellante alle parti censurate della sentenza argomentazioni idonee a incrinarne il fondamento".

Quanto precede in contrasto con le indicazioni fornite dalla Suprema Corte (v., per tutte, Cass. S.U. sent. n. 27199 / 2017) secondo cui "nell'atto di appello deve

*affiancarsi alla parte volitiva una parte argomentativa, che confuti e contrasti le ragioni addotte dal primo giudice. La maggiore o minore ampiezza e specificità delle doglianze ivi contenute sarà, pertanto, diretta conseguenza della motivazione assunta dalla decisione di primo grado ... è logico che la puntualità del giudice di primo grado nel confutare determinate argomentazioni richiederà una più specifica e rigorosa formulazione dell'atto di appello, che dimostri insomma di aver compreso quanto esposto dal giudice di primo grado offrendo spunti per una decisione diversa": il ché difetta nell'appello proposto da [redacted] e non è fungibile con la laconica lamentazione in finale degli articolati motivi secondo cui "il Giudice non ne ha tenuto conto".*

Le spese del grado seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo in applicazione dei parametri per attività e valore ex D.m. n. 55 / 2014.

Dichiara sussistenti i presupposti processuali per il versamento, da parte dell'appellante, dell'ulteriore importo di cui all'art. 13 comma 1 quater del D.P.R. 115/02 a titolo di contributo unificato pari a quello, ove dovuto, per il ricorso.

#### P. Q. M.

La Corte, ogni diversa e contraria domanda, eccezione e istanza disattesa, assorbita e respinta, definitivamente decidendo, respinge l'appello.

Condanna l'appellante alla refusione a favore dell'appellato delle spese del grado, che liquida, per compensi, [redacted], oltre rimborso spese forfetarie 15 %, iva e cpa, come per legge.

Dà atto della sussistenza dei presupposti processuali previsti dal novellato art. 13, co. 1-quater, D.P.R. n. 115 / 2002, ai fini del versamento da parte dell'appellante di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per l'impugnazione.

Così deciso in Bologna il 12.7.2022

Il Presidente est.

[redacted]

[redacted]

[ minuta depositata il 13.7.2022 ]



6

IL FUNZIONARIO  
[redacted]



## Consigliera parità Alvisi: “Obbligatoria certificazione di genere per aziende che partecipano ad appalti per Pnrr e Pnc”

**Agata Maffucci**



La Consigliera Regionale di Parità Alvisi sta predisponendo una circolare da inviare alle aziende dell'Emilia-Romagna

Certificazione di genere obbligatoria per tutte le aziende, sia pubbliche sia private, che, pena l'esclusione, partecipano a gare d'appalto finanziate con fondi del Piano di ripresa e resilienza (Pnrr) e del Piano nazionale investimenti complementari (Pnc). Lo rende noto

la Consigliera regionale di Parità dell'Emilia-Romagna, Sonia Alvisi, che ricorda come "l'onere per le aziende di produrre il rapporto è contenuto nelle 'Linee Guida per favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità' e nell'articolo n. 47 del decreto legge 77/2021 sulle Pari opportunità e l'inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel Piano di ripresa e resilienza (Pnrr) e nel Piano nazionale investimenti complementari (Pnc). Obbligo esteso anche alle aziende che occupano dai 51 ai 100 dipendenti".

"In attesa- spiega la consigliera di Parità- che il Ministero del Lavoro, con un decreto, ci dica come compilare il Rapporto 2020/2021, dal giorno 11 febbraio 2022, dalla pagina ufficiale del Ministero (<https://servizi.lavoro.gov.it>) gli enti e le imprese interessate potranno scaricare l'applicativo, facendo riferimento alla situazione del personale al 31 dicembre 2019. Il Rapporto- aggiunge- va inviato, secondo le modalità indicate nel sito ministeriale, alle rappresentanze sindacali aziendali".

Il passaggio successivo prevede che la Consigliera o il Consigliere regionale di parità acceda, attraverso un identificativo univoco, ai rapporti trasmessi dalle aziende con sede legale nel territorio di competenza, elaborando i dati. I relativi risultati sono poi trasmessi alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla Consigliera/al Consigliere nazionale 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.

"Il Rapporto in parola- evidenzia Sonia Alvisi- dovrà indicare il numero delle lavoratrici in gravidanza e, per ciascun sesso, quanti sono i lavoratori occupati, quanti quelli eventualmente assunti nel corso dell'anno, le differenze fra le retribuzioni iniziali dei lavoratori, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta, anche con riferimento alla distribuzione dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale. Dovrà essere specificato, inoltre, l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio o



**qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti al singolo lavoratore. E' obbligatorio inserire nel Rapporto le informazioni e i dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera".**

**La Consigliera Regionale di Parità Alvisi sta predisponendo una circolare da inviare alle aziende dell'Emilia-Romagna, rinviando, per approfondimenti, alla competente pagina del sito del Ministero del Lavoro (<https://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/rapporto-biennale-sulla-situazione-del-personale-maschile-e-femminile-per-le-imprese-che-occupano-oltre-50-dipendenti.aspx/>)**

## Occupazione femminile e pandemia, convegno oggi a cura della Fidapa

**Alle 17.30** di oggi a Palazzo Albicini (ex Circolo La Scranina, in corso Garibaldi 80, in sala Aurora), si terrà il convegno organizzato dalla Fidapa sezione di Forlì e Ufficio Consigliera di Parità Forlì-Cesena, dal titolo: «Gli effetti della pandemia sull'occupazione femminile. Le misure del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) secondo una prospettiva di genere». Convegno, spiegano gli organizzatori, «che ci permetterà di riflettere

sugli effetti della pandemia sull'occupazione femminile e sulle prospettive di realizzazione delle azioni previste dal Pnrr per il superamento del divario di genere».

**Ad aprire** i lavori saranno Francesca Mengozzi (presidente Fidapa di Forlì) e Carla Castellucci (consigliera di parità della Provincia). Relatori sono Aline Pennisi, dirigente del Ministero Economia e Finanze, Daniele Bernacchi, direttore Inps Forlì - Cesena, Sonia Alvisi, consigliera

per la parità della Regione Emilia Romagna. A moderare i lavori sarà Nadia Masini, socia Fidapa della sezione di Forlì. La conclusione dei lavori è prevista alle 19.30. Per la partecipazione è necessario il Green pass. Prenotazioni: [fidaforli@gmail.com](mailto:fidaforli@gmail.com)



Pesa: 12%

### APPUNTAMENTI

#### CONVEGNO FIDAPA

**:: PALAZZO ALBICINI ORE 17.30**

Fidapa sezione di Forlì e consigliera di parità della provincia di Forlì-Cesena organizza alle 17.30 a palazzo Albicini (sala Aurora) in Corso Garibaldi 80 il convegno "Gli effetti della pandemia sull'occupazione femminile". Si parlerà anche delle misure del Pnrr secondo una prospettiva di genere. Il programma prevede l'apertura dei lavori alle 17.30 di Francesca Mengozzi (presidente Fidapa Forlì) e Carla Castellucci (consigliera di parità per la

Provincia). Seguiranno gli interventi di Aline Pennisi (dirigente del Ministero Economia e Finanze), Daniele Bernacchi (direttore Inps Forlì-Cesena), Sonia Alvisi (consigliera regionale per la Parità). Modererà il convegno Nadia Masini, socia della sezione forlivese di Fidapa.



Page 5/5

## **PNRR: E.ROMAGNA, LE OPPORTUNITA' OFFERTE AL CENTRO DEL 'SUMMIT SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE' =**

Bologna, 3 mar. (Adnkronos/Labitalia) - Donne, lavoro e nuove opportunità offerte dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. Se ne parlerà nel convegno 'Summit sull'occupazione femminile e contrasto agli abusi nel Pnrr', promosso dalla consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna Sonia Alvisi, in programma venerdì 4 marzo alle 14.30, in modalità on-line su piattaforma Teams.

Sarà un'occasione, visto l'avvicinarsi della Giornata internazionale della donna, per fare il punto sulle prospettive per l'occupazione femminile. Gli effetti della pandemia hanno amplificato molte disuguaglianze sociali, territoriali, generazionali e di genere che si cercherà di colmare proprio grazie alle importanti risorse in arrivo attraverso il Piano nazionale di ripresa e resilienza.

"L'Unione europea - ha sottolineato la presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti - giocherà un ruolo chiave grazie al Next Generation Ue, che in Italia si traduce in investimenti e azioni concrete con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr), anche in un'ottica di genere, per favorire una piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro. I territori dovranno essere ancora più protagonisti e la nostra Regione, che in questi anni ha offerto un contributo prezioso per le donne e l'occupazione femminile, con azioni come l'impegno costante sui servizi educativi per la prima infanzia e sul sistema di welfare avrà un ruolo chiave continuando a sostenere concretamente le politiche di genere". (segue)

(Lab/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222  
03-MAR-22 10:46

NNNN

## **PNRR: E.ROMAGNA, LE OPPORTUNITA' OFFERTE AL CENTRO DEL 'SUMMIT SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE' (2) =**

(Adnkronos/Labitalia) - La consigliera di Parità Sonia Alvisi ha sottolineato: "L'attuazione del Pnrr contribuirà a un innalzamento dei tassi di occupazione di donne e giovani. Le donne sono risultate le più penalizzate dalla pandemia in ambito lavorativo anche a causa dell'elevata incidenza femminile in settori maggiormente colpiti dalla crisi, dall'alto coinvolgimento nel lavoro flessibile e dalle nuove esigenze di conciliazione tra vita e lavoro. Una maggior occupazione femminile avrà un effetto positivo sul Pil perché creerà ricchezza: maggior reddito disponibile corrisponderà a maggiore capacità di spesa, garantendo un progressivo miglioramento delle condizioni socio-economiche delle famiglie. La legge 162 del 2021 è un primo importante passo avanti nella politica di sostegno alle donne poiché guarda anche oltre lo spazio lavorativo. Positiva, infine, l'introduzione da parte del legislatore del sistema premiale e di un incentivo, sotto forma di esonero contributivo, verso azioni virtuose nelle politiche di parità di trattamento tra uomini e donne".

A introdurre e coordinare l'incontro sarà Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna. Seguiranno i saluti istituzionali di Emma Petitti, presidente dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna, Barbara Lori, assessora alle Pari opportunità, e Francesca Bagni Cipriani consigliera nazionale di Parità.

A seguire gli interventi di: Antonella Rimondi, avvocatessa del foro di Bologna, Ivana Pipponzi, consigliera di Parità della Regione Basilicata, Sandra Miotto, consigliera di Parità della Regione Veneto, Anna Maria Gandolfi, consigliera di Parità della Regione Lombardia, Domenica Maria Lomazzo, consigliera di Parità della Regione Campania, Tonia Stumpo, consigliera di Parità della Regione Calabria, Gianni Rosas, direttore dell'Ufficio Oil per l'Italia e San Marino, docente dell'università di Bologna. Le conclusioni saranno affidate alla senatrice Valeria Valente.

(Lab/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222

## Occupazione femminile e contrasto agli abusi nel Pnrr

### RIMINI

Donne, lavoro e nuove opportunità offerte dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. Se ne parlerà nel convegno "Summit sull'occupazione femminile e contrasto agli abusi nel Pnrr", promosso dalla consigliera di Parità Sonia Alvisi, in programma oggi, venerdì 4 marzo alle 14.30, in modalità on-line su piattaforma Teams. Sarà un'occasione, visto l'avvicinarsi della Giornata internazionale della donna, per fare il punto sulle prospettive per l'occupazione femminile. Gli effetti della pandemia hanno amplificato molte disuguaglianze sociali, territoriali, generazionali e di genere che si cercherà di colmare pro-

prio grazie alle importanti risorse in arrivo attraverso il Piano nazionale di ripresa e resilienza. «L'Unione europea - ha sottolineato la presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti - giocherà un ruolo chiave grazie al Next Generation UE, che in Italia si traduce in investimenti e azioni concrete con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr), anche in un'ottica di genere, per favorire una piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro. I territori dovranno essere ancora più protagonisti e la nostra Regione, che in questi anni ha offerto un contributo prezioso per le donne e l'occupazione femminile, con a-

zioni come l'impegno costante sui servizi educativi per la prima infanzia e sul sistema di welfare avrà un ruolo chiave continuando a sostenere concretamente le politiche di genere». La consigliera di Parità Sonia Alvisi ha sottolineato: «L'attuazione del Pnrr contribuirà a un innalzamento dei tassi di occupazione di donne e giovani». Per partecipare all'evento on-line occorre registrarsi al link <https://regioneer.it/occupazione-femminile>. Qui per scaricare la locandina dell'incontro.



Prezzo: 12%

INCHIESTA

# Altro che DALLE 9 ALLE 5...

Operai e cassiere, addette dei call center e infermiere. Per chi fa i turni è ancora più difficile conciliare il proprio impiego con la cura della famiglia. Molte sono così costrette a licenziarsi. Ma i modi per venire incontro alle mamme lavoratrici ci sono. E tanti

di Eleonora Lorusso



**M**aria ha 47 anni, lavorava come cassiera in una cooperativa piemontese, ma qualche mese fa ha dovuto lasciare il posto: le era diventato ormai impossibile conciliare i turni con la gestione della famiglia. «Avevo un contratto stagionale di 24 ore settimanali, anche se poi finiva nel fango 40, perché mi veniva chiesto di prolungare il turno con la proressa, più o meno esplicita, di un'assunzione a tempo indeterminato», racconta. «La turnazione era rigida, non c'era possibilità di cambi con le colleghe neppure in caso di necessità, per esempio quando mio figlio era malato. Mio marito lavorava fuori regione, quindi ho dovuto chiedere aiuto a una zia che si è trasferita temporaneamente dalla Lombardia a casa nostra. Senza di lei non ce l'avrei fatta, ma quando è dovuta tornare a casa sua io ho non ho avuto altra scelta che lasciare il lavoro». Maria non è l'unica madre costretta a rinunciare al proprio impiego perché impossibile da conciliare con l'altro suo lavoro h24: la cura della famiglia. Lo dicono i numeri: il 77% dei neogenitori rimasti disoccupati nel 2021 è donna. Maria, però, non si è dimessa subito dopo la maternità, lo

ha fatto quando suo figlio aveva già 10 anni. E per "colpis" dei turni di lavoro.

Ad accendere i riflettori sulla difficoltà (ancora maggiori) delle lavoratrici a turni - dalle cassiere alle bariste, dalle infermiere alle operai - è stato il recente caso della Lis Group, società che opera nel settore della logistica. Le dipendenti hanno protestato contro la decisione dell'azienda di cancellare il turno centrale dalle 8:30 alle 15:30, a favore di due sole fasce (5:30-13:30 e 14:30-22:30), incompatibili con gli orari di scuola dei figli della maggior parte di loro. «Molte non possono contare su una rete familiare né permettersi di paga-

re una baby sitter», spiega l'avvocato Ludovico Piscitelli, che le ha assistite nella causa in tribunale di Bologna. Qui la giudice Chiara Zoppi ha dato ragione alle lavoratrici, individuando un "fattore di rischio" nella maternità e genitorialità. Di cosa si tratta? «Ci sono molti comportamenti apparentemente neutri, ma che in realtà possono mettere in una condizione di





NEW

**ITURNI RIENTRANO IN QUELLE PRASSI AZIENDALI**  
*In apparenza NEUTRE che in realtà discriminano i GENITORI. Le leggi italiane ed europee le vietano.*



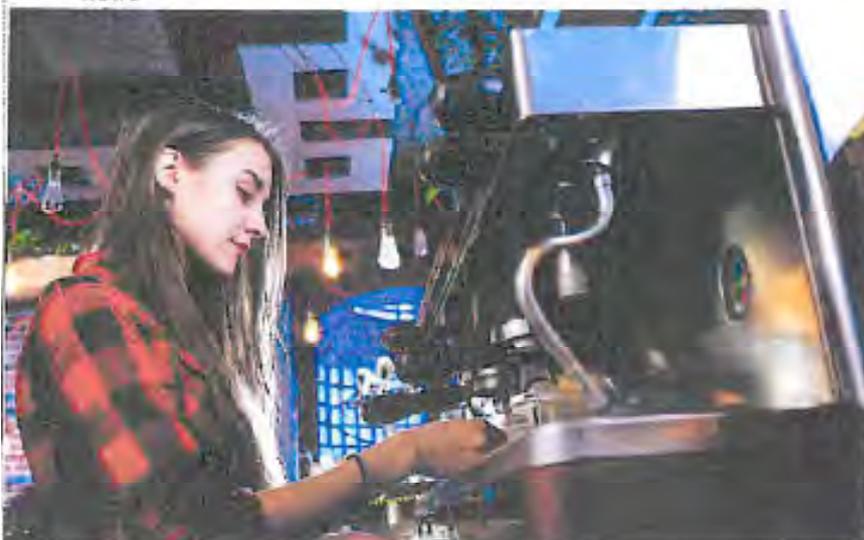
particolare svantaggio (i lavoratori di un determinato sesso, in questo caso le donne con figli). L'articolo 25 del Codice delle pari opportunità del 2006 vieta queste condotte. Con la riforma del 2002, inoltre, è stata recepita una direttiva comunitaria che include esplicitamente tra i fattori di discriminazione la gravidanza, la maternità e la paternità, anche «adoptive» chiarisce l'avvocata Mariisa Maraffino.

**Quindi, quali diritti hanno le mamme lavoratrici? Prima abbiamo accennato al fatto che, tra i neogenitori rima-**

ati senza lavoro l'anno scorso, quasi 8 su 10 sono donne. E per il 57% di loro le dimissioni o il licenziamento sono legate alle «difficoltà di conciliazione tra servizi di cura e organizzazione del lavoro» spiega l'ispettorato nazionale del lavoro. Conferma l'avvocata Mariisa Maraffino: «Nonostante i numerosi passi avanti, oggi ci sono ancora molti ostacoli perché la gestione dei figli e della famiglia rimane una prerogativa quasi esclusivamente femminile. Una mamma lavoratrice può chiedere permessi agevolati al datore di lavoro e quest'ultimo, quando è

possibile, ha l'obbligo di accogliere le richieste motivate dalla necessità di accudimento. Certo, non sempre accade: alcuni datori di lavoro arrivano a sospendere o licenziare i dipendenti impossibilitati a seguire, per esempio, gli orari imposti dall'azienda, che però non tengono conto delle necessità parentali. Ma si può fare ricorso e finora i giudici hanno quasi sempre ritenuto illegittimi i provvedimenti disciplinari». Anche perché il benessere dei figli viene sempre messo al primo posto, come nella sentenza sul caso della Lis Group. Dove la giudice sottolinea «i gravi disagi e le alterazioni dei ritmi e delle abitudini di vita, potenzialmente fonte di conseguenze sul benessere psico-fisico dei figli». Come spiega l'avvocata Maraffino, «è un'applicazione corretta del diritto fondamentale dei figli alla genitorialità, tutelato anche dalla Costituzione. I bambini, soprattutto i più piccoli, hanno bisogno di una vita regolare e di ritmi che siano il più possibile rassicuranti. Quindi l'azienda deve mettere in campo ogni azione che possa agevolare i diritti dei genitori e dei minori. Occorrerebbe più flessibilità organizzativa e in questa direzione vanno anche le più recenti norme sulla smart working o il part time. C'è ancora molto da fare sul fronte culturale, però tanti cambiamenti sono già in atto».

D. Sestini



**SONO UNA MAMMA SINGLE e lavoro in fabbrica. Ho chiesto un adattamento del CONTRATTO per andare a prendere mio figlio al NIDO ma all'inizio mi è stato negato. Ho trovato un ACCORDO grazie alla mediazione della Consigliera di parità. Nemmeno sapevo esistesse...**

## SAPETE CHE SI PUÒ CHIEDERE AIUTO...

**ALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ?** Non molti la conoscono, ma esiste da 15 anni. È una figura nata con l'obiettivo di promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro, secondo quanto previsto dal Decreto legislativo 198 del 2006. Oltre a quello nazionale, ce ne sono di regionali e provinciali. Ha competenze ed esperienze in materia di lavoro femminile e norme sulla parità. È a tutti gli effetti un pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalare eventuali reati all'autorità giudiziaria. La Consigliera nazionale di parità lavora presso il ministero del Lavoro, mentre quelle regionali e provinciali si trovano presso le sedi dei rispettivi enti.

Lo dimostra la storia di **Claudia**, 50 anni, infermiera in una Resa in Liguria e madre di due figli, nel 2015 ha dovuto chiedere il part time perché non poteva fare turni di notte: i bambini avevano 5 e 7 anni suo marito era spesso via per lavoro. L'azienda, stavolta, le è venuta incontro: «e mi è cambiata la vita: il hopotiti seguire e anche oggi che sono più grandi possono contare su una certa elasticità, per esempio cambiando orario con altri colleghi senza dover chiedere l'autorizzazione ai responsabili del personale» racconta. «Certo, il part time ha significato un taglio dello stipendio e non tutte possono permetterselo». Il caso di **Sara**, 40 anni, impiegata in una ditta di prodotti chimici in Emilia Romagna: «Sono madre single e i miei genitori vivono in Trentino. Terminata la maternità, mi sono ritrovata in difficoltà a conciliare l'orario del nido, rigido anche per motivi legati alla pandemia, e quello del lavoro. Ho chiesto un adattamento del contratto, ma mi è stato negato. Ho provato a rivolgermi a un'avvocata, che mi però mi ha indirizzato alla Consigliera di parità regionale: non sapevo neppure chi fosse e cosa facesse, ma grazie a lei sono riuscita a trovare un accordo con l'azienda».

Ad aiutare Sara è stata **Sonia Alvisi**, Consigliera di parità in Emilia Romagna, Regio ne all'avanguardia in que-

sto campo. È la prima e unica in Italia ad aver istituito, da gennaio, un fondo di 20.000 euro per le spese legali per le donne che devono sostenere cause di lavoro per discriminazione. E qui è appena terminato il secondo corso di alta formazione in materia di discriminazioni riservato ad avvocati che, una volta superato un esame, entrano a far parte di una lista regionale e nazionale di esperti che collaborano con la Consigliera di parità nei casi in cui siano necessarie le vie legali. «La nostra figura è ancora poco conosciuta, ma può essere fondamentale: abbiamo il compito di promuovere parità e uguaglianza nel mondo di lavoro e lo facciamo attraverso la conciliazione con le aziende, nei casi di discriminazione sia collettiva sia individuale» dice Sonia Alvisi. «Laddove la mediazione non va a buon fine possiamo rappresentare le lavoratrici in tribunale. Per farlo, però, occorre avvalersi di un avvocato, che ha un costo: da qui la necessità di un fondo per le spese». «Sara, per fortuna, non è arrivata in tribunale, ha trovato una soluzione soddisfacente per tutti». «Lavoro un'ora in meno. Certo, lo stipendio è ridotto, ma meno di quanto lo sarebbe stato se fossi passata al part time: non avrei potuto mantenere me e mio figlio. Oggi esco alle 16 invece che alle 17 e faccio in tempo ad andare a prenderlo all'asilo».

di FEDERICA BIANCHI



## Lavoro e nuove opportunità offerte dal Pnrr al centro del “Summit sull’occupazione femminile”

Agata Mattiacci

Il convegno, in programma venerdì 4 in modalità on-line, è promosso dalla consigliera di Parità Alvisi. La presidente dell'Assemblea Petitti: "Grazie al Pnrr azioni concrete per le donne. Regione ancora più protagonista"

Donne, lavoro e nuove opportunità offerte dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. Se ne parlerà nel convegno "Summit sull'occupazione femminile e contrasto agli abusi nel Pnrr", promosso dalla consigliera di Parità Sonia Alvisi, in programma venerdì 4 marzo alle 14.30, in modalità on-line su piattaforma Teams.

Sarà un'occasione, visto l'avvicinarsi della Giornata internazionale della donna, per fare il punto sulle prospettive per l'occupazione femminile. Gli effetti della pandemia hanno amplificato molte disuguaglianze sociali, territoriali, generazionali e di genere che si cercherà di colmare proprio grazie alle importanti risorse in arrivo attraverso il Piano nazionale di ripresa e resilienza.

"L'Unione europea - ha sottolineato la presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti - giocherà un ruolo chiave grazie al Next Generation UE, che in Italia si traduce in investimenti e azioni concrete con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr), anche in un'ottica di genere, per favorire una piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro. I territori dovranno essere ancora più protagonisti e la nostra Regione, che in questi anni ha offerto un contributo prezioso per le donne e l'occupazione femminile, con azioni come l'impegno costante sui servizi educativi per la prima infanzia e sul sistema di welfare avrà un ruolo chiave continuando a sostenere concretamente le politiche di genere".

La consigliera di Parità Sonia Alvisi ha sottolineato: "L'attuazione del Pnrr contribuirà a un innalzamento dei tassi di occupazione di donne e giovani. Le donne sono risultate le più penalizzate dalla pandemia in ambito lavorativo anche a causa dell'elevata incidenza femminile in settori maggiormente colpiti dalla crisi, dall'alto coinvolgimento nel lavoro flessibile e dalle nuove esigenze di conciliazione tra vita e lavoro. Una maggior occupazione femminile avrà un effetto positivo sul Pil perché creerà ricchezza: maggior reddito disponibile corrisponderà a maggiore capacità di spesa, garantendo un progressivo miglioramento delle condizioni socio-economiche delle famiglie. La legge 162 del 2021 è un



**primo importante passo avanti nella politica di sostegno alle donne poiché guarda anche oltre lo spazio lavorativo. Positiva, infine, l'introduzione da parte del legislatore del sistema premiale e di un incentivo, sotto forma di esonero contributivo, verso azioni virtuose nelle politiche di parità di trattamento tra uomini e donne".**

**A introdurre e coordinare l'incontro sarà Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna. Seguiranno i saluti istituzionali di Emma Fetitti, presidente dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna, Barbara Lori, assessora alle Pari opportunità, e Francesca Bagmi Cipriani consigliera nazionale di Parità. A seguire gli interventi di: Antonella Rimondi, avvocatessa del foro di Bologna, Ivana Pipponzi, consigliera di Parità della Regione Basilicata, Sandra Miotto, consigliera di Parità della Regione Veneto, Anna Maria Gandolfi, consigliera di Parità della Regione Lombardia, Domenica Maria Lomazzo, consigliera di Parità della Regione Campania, Tomia Stumpa, consigliera di Parità della Regione Calabria, Gianni Rosas, direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, docente dell'università di Bologna. Le conclusioni saranno affidate alla senatrice Valeria Valente.**

**Per partecipare all'evento on-line occorre registrarsi al link <https://regioneer.it/occupazione-femminile>.**

**Qui per scaricare la locandina dell'incontro**

**(Lucia Paci)**

## Parità. Lavoro e nuove opportunità offerte dal Pnrr al centro del "Summit sull'occupazione femminile"

03/03/2022

Redazione

**Il convegno, in programma venerdì 4 in modalità on-line, è promosso dalla consigliera di Parità Alvisi. La presidente dell'Assemblea Petitti: "Grazie al Pnrr azioni concrete per le donne. Regione ancora più protagonista"**

Donne, lavoro e nuove opportunità offerte dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. Se ne parlerà nel convegno "Summit sull'occupazione femminile e contrasto agli abusi nel Pnrr", promosso dalla consigliera di Parità Sonia Alvisi, in programma venerdì 4 marzo alle 14.30, in modalità on-line su piattaforma Teams.

Sarà un'occasione, visto l'avvicinarsi della Giornata internazionale della donna, per fare il punto sulle prospettive per l'occupazione femminile. Gli effetti della pandemia hanno amplificato molte disuguaglianze sociali, territoriali, generazionali e di genere che si cercherà di colmare proprio grazie alle importanti risorse in arrivo attraverso il Piano nazionale di ripresa e resilienza.

"L'Unione europea ha sottolineato la presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti- giocherà un ruolo chiave grazie al Next Generation UE, che in Italia si traduce in investimenti e azioni concrete con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr), anche in un'ottica di genere, per favorire una piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro. I territori dovranno essere ancora più protagonisti e la nostra Regione, che in questi anni ha offerto un contributo prezioso per le donne e l'occupazione femminile, con azioni come l'impegno costante sui servizi educativi per la prima infanzia e sul sistema di welfare avrà un ruolo chiave continuando a sostenere concretamente le politiche di genere".

La consigliera di Parità Sonia Alvisi ha sottolineato: "L'attuazione del Pnrr contribuirà a un innalzamento dei tassi di occupazione di donne e giovani. Le donne sono risultate le più penalizzate dalla pandemia in ambito lavorativo anche a causa dell'elevata incidenza femminile in settori maggiormente colpiti dalla crisi, dall'alto coinvolgimento nel lavoro flessibile e dalle nuove esigenze di conciliazione tra vita e lavoro. Una maggior occupazione femminile avrà un effetto positivo sul Pil perché creerà ricchezza: maggior reddito disponibile corrisponderà a maggiore capacità di spesa, garantendo un progressivo miglioramento delle condizioni socio-economiche delle famiglie. La legge 162 del 2021 è un primo importante passo avanti nella politica di sostegno alle donne poiché guarda anche oltre lo spazio lavorativo. Positiva, infine, l'introduzione da parte

**del legislatore del sistema premiale e di un incentivo, sotto forma di esonero contributivo, verso azioni virtuose nelle politiche di parità di trattamento tra uomini e donne”.**

**A introdurre e coordinare l'incontro sarà Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna. Seguiranno i saluti istituzionali di Emma Petitti, presidente dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna, Barbara Lori, assessora alle Pari opportunità, e Francesca Bagni Cipriani consigliera nazionale di Parità. A seguire gli interventi di Antonella Rimondi, avvocatessa del foro di Bologna, Ivana Pipponzi, consigliera di Parità della Regione Basilicata, Sandra Miotto, consigliera di Parità della Regione Veneto, Anna Maria Gandolfi, consigliera di Parità della Regione Lombardia, Domenica Maria Lomazzo, consigliera di Parità della Regione Campania, Tonia Stumpo, consigliera di Parità della Regione Calabria, Gianni Rosas, direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, docente dell'università di Bologna. Le conclusioni saranno affidate alla senatrice Valeria Valente.**

**Per partecipare all'evento on-line occorre registrarsi al link <https://regioneer.it/occupazione-femminile>.**

## **PNRR: E.ROMAGNA, LE OPPORTUNITA' OFFERTE AL CENTRO DEL 'SUMMIT SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE' =**

Bologna, 4 mar. (Labitalia) - Donne, lavoro e nuove opportunità offerte dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. Se ne parlerà nel convegno 'Summit sull'occupazione femminile e contrasto agli abusi nel Pnrr', promosso dalla consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna Sonia Alvisi, in programma venerdì 4 marzo alle 14.30, in modalità on-line su piattaforma Teams. Sarà un'occasione, visto l'avvicinarsi della Giornata internazionale della donna, per fare il punto sulle prospettive per l'occupazione femminile. Gli effetti della pandemia hanno amplificato molte disuguaglianze sociali, territoriali, generazionali e di genere che si cercherà di colmare proprio grazie alle importanti risorse in arrivo attraverso il Piano nazionale di ripresa e resilienza.

"L'Unione europea - ha sottolineato la presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti - giocherà un ruolo chiave grazie al Next Generation Ue, che in Italia si traduce in investimenti e azioni concrete con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr), anche in un'ottica di genere, per favorire una piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro. I territori dovranno essere ancora più protagonisti e la nostra Regione, che in questi anni ha offerto un contributo prezioso per le donne e l'occupazione femminile, con azioni come l'impegno costante sui servizi educativi per la prima infanzia e sul sistema di welfare avrà un ruolo chiave continuando a sostenere concretamente le politiche di genere". La consigliera di Parità Sonia Alvisi ha sottolineato: "L'attuazione del Pnrr contribuirà a un innalzamento dei tassi di occupazione di donne e giovani. Le donne sono risultate le più penalizzate dalla pandemia in ambito lavorativo anche a causa dell'elevata incidenza femminile in settori maggiormente colpiti dalla crisi, dall'alto coinvolgimento nel lavoro flessibile e dalle nuove esigenze di conciliazione tra vita e lavoro. Una maggior occupazione femminile avrà un effetto positivo sul Pil perché creerà ricchezza: maggior reddito disponibile corrisponderà a maggiore capacità di spesa, garantendo un progressivo miglioramento delle condizioni socio-economiche delle famiglie. La legge 162 del 2021 è un primo importante passo avanti nella politica di sostegno alle donne poiché guarda anche oltre lo spazio lavorativo. Positiva,

infine, l'introduzione da parte del legislatore del sistema premiale e di un incentivo, sotto forma di esonero contributivo, verso azioni virtuose nelle politiche di parità di trattamento tra uomini e donne".

A introdurre e coordinare l'incontro sarà Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna. Seguiranno i saluti istituzionali di Emma Petitti, presidente dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna, Barbara Lori, assessora alle Pari opportunità, e Francesca Bagni Cipriani consigliera nazionale di Parità. A seguire gli interventi di: Antonella Rimondi, avvocatessa del foro di Bologna, Ivana Pipponzi, consigliera di Parità della Regione Basilicata, Sandra Miotto, consigliera di Parità della Regione Veneto, Anna Maria Gandolfi, consigliera di Parità della Regione Lombardia, Domenica Maria Lomazzo, consigliera di Parità della Regione Campania, Tonia Stumpo, consigliera di Parità della Regione Calabria, Gianni Rosas, direttore dell'Ufficio Oil per l'Italia e San Marino, docente dell'università di Bologna. Le conclusioni saranno affidate alla senatrice Valeria Valente.

(Lab/Labitalia)

ISSN 2499 - 3166

04-MAR-22 11:56

NNNN

## **8 MARZO: E.ROMAGNA, AL 'SUMMIT OCCUPAZIONE FEMMINILE' ANCHE OPPORTUNITA' OFFERTE DA PNRR =**

Alvisi. La presidente dell'Assemblea Petitti: "Grazie al Pnrr azioni concrete per le donne. Regione ancora più protagonista"

Bologna, 4 mar. (Adnkronos/Labitalia) - Donne, lavoro e nuove opportunità offerte dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. Se ne è parlato nel "Summit sull'occupazione femminile e contrasto agli abusi nel Pnrr", promosso dalla consigliera di Parità Sonia Alvisi.

In vista della Giornata internazionale della donna, l'8 marzo, è stata l'occasione per fare il punto sulle prospettive per l'occupazione femminile. Gli effetti della pandemia hanno amplificato molte disuguaglianze - sociali, territoriali, generazionali e di genere - che si cercherà di colmare proprio grazie alle importanti risorse in arrivo attraverso il Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr).

"L'Unione europea- ha sottolineato la presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti- giocherà un ruolo chiave grazie al Next Generation UE, che in Italia si traduce in investimenti e azioni concrete con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr), anche in un'ottica di genere, per favorire una piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro. I territori dovranno essere ancora più protagonisti e la nostra Regione, che in questi anni ha offerto un contributo prezioso per le donne e l'occupazione femminile, con azioni come l'impegno costante sui servizi educativi per la prima infanzia e sul sistema di welfare, avrà un ruolo chiave continuando a sostenere concretamente le politiche di genere". (segue)

(Map/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222  
04-MAR-22 16:27

NNNN

## “Summit sull’occupazione femminile”: focus su lavoro e nuove opportunità offerte dal Pnrr

04/03/2022  
Luca Govoni

**Il convegno è stato promosso dalla Consigliera di Parità dell’Emilia-Romagna, Sonia Alvisi. La presidente dell’Assemblea Petitti: “Grazie al Pnrr azioni concrete per le donne. Regione ancora più protagonista”**

**Donne, lavoro e nuove opportunità offerte dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. Se n’è parlato nel “Summit sull’occupazione femminile e contrasto agli abusi nel Pnrr”, promosso dalla consigliera di Parità Sonia Alvisi.**

**In vista della Giornata internazionale della donna, l’8 marzo, è stata l’occasione per fare il punto sulle prospettive per l’occupazione femminile. Gli effetti della pandemia hanno amplificato molte disuguaglianze – sociali, territoriali, generazionali e di genere – che si cercherà di colmare proprio grazie alle importanti risorse in arrivo attraverso il Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr).**

**“L’Unione europea- ha sottolineato la presidente dell’Assemblea legislativa Emma Petitti- giocherà un ruolo chiave grazie al Next Generation UE, che in Italia si traduce in investimenti e azioni concrete con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr), anche in un’ottica di genere, per favorire una piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro. I territori dovranno essere ancora più protagonisti e la nostra Regione, che in questi anni ha offerto un contributo prezioso per le donne e l’occupazione femminile, con azioni come l’impegno costante sui servizi educativi per la prima infanzia e sul sistema di welfare, avrà un ruolo chiave continuando a sostenere concretamente le politiche di genere”.**

**La consigliera di Parità Sonia Alvisi ha evidenziato: “L’attuazione del Pnrr contribuirà a un innalzamento dei tassi di occupazione di donne e giovani. Le donne sono risultate le più penalizzate dalla pandemia in ambito lavorativo anche a causa dell’elevata incidenza femminile in settori maggiormente colpiti dalla crisi, dall’alta coinvolgimento nel lavoro flessibile e dalle nuove esigenze di conciliazione tra vita e lavoro. Una maggior occupazione femminile avrà un effetto positivo sul Pil perché creerà ricchezza: maggior reddito disponibile corrisponderà a maggiore capacità di spesa, garantendo un progressivo miglioramento delle condizioni socio-economiche delle famiglie. La legge 162 del 2021, che ha introdotto novità in tema di pari opportunità sul lavoro, è un primo importante passo avanti nella politica di sostegno alle donne, in quanto guarda anche oltre lo spazio lavorativo. Positiva, infine, l’introduzione da parte del legislatore del sistema**

**premiale e di un incentivo, sotto forma di esonero contributivo, verso azioni virtuose nelle politiche di parità di trattamento tra uomini e donne".**

**(Lucia Paci)**

## **8 MARZO: E.ROMAGNA, AL 'S UMMIT OCCUPAZIONE FEMMINILE' ANCHE LE OPPORTUNITA' OFFERTE DAL PNRR =**

Alvisi. La presidente dell'Assemblea Petitti: "Grazie al Pnrr azioni concrete per le donne. Regione ancora più protagonista"

Bologna, 7 mar. (L'Abitalia) - Donne, lavoro e nuove opportunità offerte dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. Se ne è parlato nel "Summit sull'occupazione femminile e contrasto agli abusi nel Pnrr", promosso dalla consigliera di Parità Sonia Alvisi. In vista della Giornata internazionale della donna, l'8 marzo, è stata l'occasione per fare il punto sulle prospettive per l'occupazione femminile. Gli effetti della pandemia hanno amplificato molte disuguaglianze - sociali, territoriali, generazionali e di genere - che si cercherà di colmare proprio grazie alle importanti risorse in arrivo attraverso il Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr).

"L'Unione europea - ha sottolineato la presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti - giocherà un ruolo chiave grazie al Next Generation UE, che in Italia si traduce in investimenti e azioni concrete con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr), anche in un'ottica di genere, per favorire una piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro. I territori dovranno essere ancora più protagonisti e la nostra Regione, che in questi anni ha offerto un contributo prezioso per le donne e l'occupazione femminile, con azioni come l'impegno costante sui servizi educativi per la prima infanzia e sul sistema di welfare, avrà un ruolo chiave continuando a sostenere concretamente le politiche di genere". La consigliera di Parità Sonia Alvisi ha evidenziato: "L'attuazione del Pnrr contribuirà a un innalzamento dei tassi di occupazione di donne e giovani. Le donne sono risultate le più penalizzate dalla pandemia in ambito lavorativo anche a causa dell'elevata incidenza femminile in settori maggiormente colpiti dalla crisi, dall'alto coinvolgimento nel lavoro flessibile e dalle nuove esigenze di conciliazione tra vita e lavoro".

"Una maggior occupazione femminile avrà un effetto positivo sul Pil perché creerà ricchezza: maggior reddito disponibile corrisponderà a maggiore capacità di spesa, garantendo un progressivo miglioramento

delle condizioni socio-economiche delle famiglie. La legge 162 del 2021, che ha introdotto novità in tema di pari opportunità sul lavoro, è un primo importante passo avanti nella politica di sostegno alle donne, in quanto guarda anche oltre lo spazio lavorativo. Positiva, infine, l'introduzione da parte del legislatore del sistema premiale e di un incentivo, sotto forma di esonero contributivo, verso azioni virtuose nelle politiche di parità di trattamento tra uomini e donne", ha spiegato Alvisi.

(Map/Labitalia)

ISSN 2499 - 3166  
07-MAR-22 18:13

NNNN



## Sonia Alvisi: “La legge sulla parità nel lavoro può aiutare la piena occupazione femminile”

LANCE GOTTRE



Così la consigliera di Parità regionale all'incontro “La situazione del personale femminile e maschile in Emilia-Romagna”, nel quale sono intervenute anche Chiara Gribaudo, deputata relatrice della legge, Emma Petitti e Silvia Zamboni, presidente e vicepresidente dell'Assemblea legislativa

“La situazione del personale femminile e maschile in Emilia-Romagna” è il titolo dell'incontro organizzato venerdì 8 aprile in Assemblea legislativa per fare il punto sull'occupazione in regione.

Nel Bilancio di genere 2021 (strumento di monitoraggio della Regione per valutare l'azione amministrativa sulle politiche di genere), risulta che le più penalizzate dalla pandemia da Covid sono le donne. Per la prima volta dal 2013 l'occupazione femminile nel 2020, l'anno dello scoppio dell'emergenza sanitaria, è calata al 49% (in Europa le donne occupate sono il 62,7%). In Emilia-Romagna il tasso di occupazione femminile nel 2021 è del 66,4% (uomini 81,2%), in linea con il tasso di occupazione femminile europeo. In Italia, a dicembre 2021, è salito al 50,5%, migliorando il dato in calo dell'anno del Covid al 49%. Resta tuttavia un gap rispetto alle percentuali di occupazione maschile. Di questo, e di come colmare il divario, si è parlato nell'incontro coordinato dalla consigliera di Parità Sonia Alvisi.

Nel suo intervento la presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti ha ribadito: “Ripartire al centro l'attenzione per le pari opportunità sul lavoro deve essere una priorità. Impossibile pensare di procrastinare temi decisivi come questo per il superamento delle disuguaglianze. Pur con le difficoltà legate alla pandemia, in Emilia-Romagna il tasso di occupazione femminile nel 2021 è del 66,4%, in linea con la percentuale europea. Numeri che confermano la nostra regione tra i primissimi posti in Italia. Ma non basta, perché il divario tra donne e uomini resta. Abbiamo quindi il dovere di prodigarci affinché ogni strumento che incentivi il lavoro femminile, come la legge 162 promossa dalla deputata Chiara Gribaudo, che ringraziamo per il suo impegno, venga promosso e attuato, perché il futuro non può prescindere da un ruolo centrale delle donne”.

Per la consigliera di Parità Sonia Alvisi “L'anno 2021 ha segnato una tappa importante nel percorso normativo teso a dare attuazione all'articolo 37 della Costituzione in tema di parità retributiva tra uomo e donna. Nel 2020 sono stati analizzati 1.070 rapporti biennali che hanno interessato circa 227mila lavoratrici e 242mila lavoratori da cui emerge che l'occupazione femminile è maggiore in categorie come operaie e impiegate. Dall'analisi del dato retributivo è emerso che 1/4 delle aziende dell'Emilia-Romagna hanno un gap inferiore del 10% a favore delle donne contro i 3/4 che hanno un gap negativo. Le impiegate sono



quelle più penalizzate: più del 75% delle aziende ha un gender pay gap sfavorevole che supera il 10%. Per le operai specializzate, in almeno il 10% delle aziende, vi è un gender pay gap a loro favore almeno del 10%. Poiché gli stereotipi nascono da un vuoto normativo, gli strumenti che possono contrastarli sono: l'informazione, la formazione, la conoscenza, l'analisi dei dati e così via. Anche le modifiche del Codice delle pari opportunità possono contribuire a stabilire un legame positivo tra la trasparenza delle informazioni e la parità di retribuzione. Ci vorrà ancora un po' di tempo per sfondare il famoso soffitto di cristallo e accanto si pone il tema della maternità. A causa della pandemia le diseguaglianze sono aumentate e hanno colpito maggiormente le donne. Abbiamo un grande lavoro davanti per applicare la Legge 162/2021 e per favorire la piena occupazione. D'altro canto, anche attraverso il Pmr il nostro governo punta a raggiungere l'obiettivo della parità di genere".

La consigliera Silvia Zamboni ha commentato: "L'obiettivo della parità di genere deve essere una priorità trasversale e condivisa. Ognuno deve fare la propria parte, con gli strumenti che ha a disposizione. Va in questa direzione la risoluzione che ho presentato, e che è stata approvata dall'Assemblea legislativa, per sollecitare la Regione Emilia-Romagna a favorire l'introduzione del Gender responsive public procurement (Grpp) nelle procedure di gara regionali, cioè a prevedere criteri premiali volti ad attribuire un punteggio tecnico migliorativo alle imprese che garantiscono parità di genere al proprio interno. La piena partecipazione delle donne al mondo del lavoro non risponde solo a un loro diritto a poterci essere ma porta anche vantaggi per l'intera società, quali ad esempio l'aumento del Pil e il miglioramento della qualità dell'ambiente lavoro".

A concludere l'incontro è stata Chiara Gribaudo, deputata promotrice e relatrice della legge 162 che ha modificato il Codice di pari opportunità per l'eguaglianza uomo-donna nel lavoro, che ha spiegato: "Grazie alla legge 162/2021, approvata all'unanimità dal Parlamento, l'Italia è diventata un modello a livello europeo sul piano normativo. Questa settimana, infatti, l'Europarlamento ha votato la relazione sulla proposta di direttiva sulla parità di genere che contiene alcuni elementi simili alla legge 162, di cui sono stata promotrice. Fra questi c'è la trasparenza sul trattamento dei dipendenti dello stesso datore di lavoro, la lotta al gender pay gap e la certificazione delle aziende virtuose. Questo però non deve farci abbassare la guardia, il cammino per la parità di fatto è ancora lungo e il nostro Paese è fra quelli più indietro. Ora bisogna vigilare sui decreti attuativi della legge e promuovere un cambiamento culturale sulla concezione della donna e arrivare a una piena condivisione del carico familiare e a nuovi modelli di leadership più inclusivi".

Al convegno sono intervenuti anche Marco Feruzzi, docente all'Università di Verona, e Donata Favaro, docente all'Università di Padova. Hanno portato un saluto istituzionale Pier Paolo Redaelli, presidente Consulta regionale consulenti del lavoro, Luca Piscaglia, presidente Anci Emilia-Romagna, Cristina Pattarozzi, segretaria Cgil Bologna, Giuseppina Morolli, segretaria Uil Emilia-Romagna, Elisa Fiorani, responsabile Coordinamento donne e politiche di genere Cisl Emilia-Romagna, e Francesca Bagni Cipriani, consigliera nazionale di Parità.

Foto convegno

(Lucia Paci)

## **E.ROMAGNA: ALVISI, 'LEGGE SU PARITA' LAVORO PUO' AIUTARE PIENA OCCUPAZIONE FEMMINILE' =**

Bologna, 8 apr. (Adnkronos/Labitalia) - La situazione del personale femminile e maschile in Emilia-Romagna' è il titolo dell'incontro organizzato venerdì 8 aprile in Assemblea legislativa per fare il punto sull'occupazione in regione.

Nel Bilancio di genere 2021 (strumento di monitoraggio della Regione per valutare l'azione amministrativa sulle politiche di genere), risulta che le più penalizzate dalla pandemia da Covid sono le donne. Per la prima volta dal 2013 l'occupazione femminile nel 2020, l'anno dello scoppio dell'emergenza sanitaria, è calata al 49% (in Europa le donne occupate sono il 62,7%). In Emilia-Romagna il tasso di occupazione femminile nel 2021 è del 66,4% (uomini 81,2%), in linea con il tasso di occupazione femminile europeo. In Italia, a dicembre 2021, è salito al 50,5%, migliorando il dato in calo dell'anno del Covid al 49%. Resta tuttavia un gap rispetto alle percentuali di occupazione maschile. Di questo, e di come colmare il divario, si è parlato nell'incontro coordinato dalla consigliera di Parità Sonia Alvisi.

Nel suo intervento la presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti ha ribadito: "Riportare al centro l'attenzione per le pari opportunità sul lavoro deve essere una priorità. Impossibile pensare di procrastinare temi decisivi come questo per il superamento delle disuguaglianze. Pur con le difficoltà legate alla pandemia, in Emilia-Romagna il tasso di occupazione femminile nel 2021 è del 66,4%, in linea con la percentuale europea. Numeri che confermano la nostra regione tra i primissimi posti in Italia. Ma non basta, perché il divario tra donne e uomini resta. Abbiamo quindi il dovere di prodigarci affinché ogni strumento che incentivi il lavoro femminile, come la legge 162 promossa dalla deputata Chiara Gribaudo, che ringraziamo per il suo impegno, venga promosso e attuato, perché il futuro non può prescindere da un ruolo centrale delle donne". (segue)

(Pa/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222

## **E.ROMAGNA: ALVISI, 'LEGGE SU PARITA' LAVORO PUO' AIUTARE PIENA OCCUPAZIONE FEMMINILE' (2) =**

(Adnkronos/Labitalia) - Per la consigliera di Parità Sonia Alvisi

"L'anno 2021 ha segnato una tappa importante nel percorso normativo teso a dare attuazione all'articolo 37 della Costituzione in tema di parità retributiva tra uomo e donna. Nel 2020 sono stati analizzati 1.070 rapporti biennali che hanno interessato circa 227mila lavoratrici e 242mila lavoratori da cui emerge che l'occupazione femminile è maggiore in categorie come operaie e impiegate. Dall'analisi del dato retributivo è emerso che 1/4 delle aziende dell'Emilia-Romagna hanno un gap inferiore del 10% a favore delle donne contro i 3/4 che hanno un gap negativo. Le impiegate sono quelle più penalizzate: più del 75% delle aziende ha un gender pay gap sfavorevole che supera il 10%".

"Per le operaie specializzate, in almeno il 10% delle aziende, vi è un gender pay gap a loro favore almeno del 10%. Poiché gli stereotipi nascono da un vuoto normativo, gli strumenti che possono contrastarli sono: l'informazione, la formazione, la conoscenza, l'analisi dei dati e così via. Anche le modifiche del Codice delle pari opportunità possono contribuire a stabilire un legame positivo tra la trasparenza delle informazioni e la parità di retribuzione. Ci vorrà ancora un po' di tempo per sfondare il famoso soffitto di cristallo e accanto si pone il tema della maternità. A causa della pandemia le diseguaglianze sono aumentate e hanno colpito maggiormente le donne. Abbiamo un grande lavoro davanti per applicare la Legge 162/2021 e per favorire la piena occupazione. D'altro canto, anche attraverso il Pnr il nostro governo punta a raggiungere l'obiettivo della parità di genere", spiega ancora. (segue)

(Pal/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222  
08-APR-22 17:12

NNNN

## **E.ROMAGNA: ALVISI, 'LEGGE SU PARITA' LAVORO PUO' AIUTARE PIENA OCCUPAZIONE FEMMINILE' =**

Bologna, 11 apr. (L'Espresso) - La situazione del personale femminile e maschile in Emilia-Romagna è il titolo dell'incontro organizzato venerdì 8 aprile in Assemblea legislativa per fare il punto sull'occupazione in regione. Nel Bilancio di genere 2021 (strumento di monitoraggio della Regione per valutare l'azione amministrativa sulle politiche di genere), risulta che le più penalizzate dalla pandemia da Covid sono le donne. Per la prima volta dal 2013 l'occupazione femminile nel 2020, l'anno dello scoppio dell'emergenza sanitaria, è calata al 49% (in Europa le donne occupate sono il 62,7%). In Emilia-Romagna il tasso di occupazione femminile nel 2021 è del 66,4% (uomini 81,2%), in linea con il tasso di occupazione femminile europeo. In Italia, a dicembre 2021, è salito al 50,5%, migliorando il dato in calo dell'anno del Covid al 49%. Resta tuttavia un gap rispetto alle percentuali di occupazione maschile. Di questo, e di come colmare il divario, si è parlato nell'incontro coordinato dalla consigliera di Parità Sonia Alvisi.

Nel suo intervento la presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti ha ribadito: "Ripartire al centro l'attenzione per le pari opportunità sul lavoro deve essere una priorità. Impossibile pensare di procrastinare temi decisivi come questo per il superamento delle disuguaglianze. Pur con le difficoltà legate alla pandemia, in Emilia-Romagna il tasso di occupazione femminile nel 2021 è del 66,4%, in linea con la percentuale europea. Numeri che confermano la nostra regione tra i primissimi posti in Italia. Ma non basta, perché il divario tra donne e uomini resta. Abbiamo quindi il dovere di prodigarci affinché ogni strumento che incentivi il lavoro femminile, come la legge 162 promossa dalla deputata Chiara Gribaudo, che ringraziamo per il suo impegno, venga promosso e attuato, perché il futuro non può prescindere da un ruolo centrale delle donne".

Per la consigliera di Parità Sonia Alvisi "l'anno 2021 ha segnato una tappa importante nel percorso normativo teso a dare attuazione all'articolo 37 della Costituzione in tema di parità retributiva tra uomo e donna. Nel 2020 sono stati analizzati 1.070 rapporti biennali che hanno interessato circa 227mila lavoratrici e 242mila lavoratori

da cui emerge che l'occupazione femminile è maggiore in categorie come operaie e impiegate. Dall'analisi del dato retributivo è emerso che 1/4 delle aziende dell'Emilia-Romagna hanno un gap inferiore del 10% a favore delle donne contro i 3/4 che hanno un gap negativo. Le impiegate sono quelle più penalizzate: più del 75% delle aziende ha un gender pay gap sfavorevole che supera il 10%". (segue)

(Pal/Labitalia)

ISSN 2499 - 3166

11-APR-22 12:23

NNNN

Stop alle discriminazioni

# Lavoro: arriva il bollino per la parità di genere

La nuova legge 162/2021 prevede che le aziende virtuose, che possano cioè dimostrare politiche inclusive e non discriminatorie, ricevano una certificazione di parità. Uno strumento utile per avere sgravi fiscali e premialità negli appalti. Ma che, soprattutto, segnerà un grande cambiamento culturale

di Paola Centomo

50%

le donne che oggi lavorano in Italia

7 punti

così crescerebbe il Pil se

l'occupazione femminile fosse al 60%

/Fonte: Banca d'Italia/

**Se in Italia le ragazze** si laureano di più, prima e meglio dei ragazzi ma poi scontano più di loro la disoccupazione, se quantelavorano sono pagate meno degli uomini pur a mansioni identiche, se sono penalizzate in maniera più o meno esplicita nella carriera appena diventano madri (non c'è una statistica a livello Paese che possa dimostrare il contrario), l'Italia ha un gigantesco problema. Ce l'ha perché le discriminazioni sofferte dalla metà del Paese - le donne appunto - a parte il danno economico e professionale per le discriminate, condannano l'economia a uno sviluppo zuppo. Quello tra uomini e donne - ha detto chiaro il Ministro dell'Economia Daniele Franco - è uno dei tre gap, insieme a quello generazionale e territoriale, che l'Italia deve assolutamente dimostrare in grado di colmare, crescere, costruire futuro.

#### Obiettivo: colmare il gap

Oggi una nuova legge, la 162/2021, prova a innescare una rivoluzione strutturale nelle aziende, sotto il segno dello Stato. E lo fa conseguendo proprio alle aziende uno strumento concreto e pragmatico per incentivarle a voltare pagina: la certificazione della parità di genere. Si tratta di un riconoscimento formale che sarà rilasciato a quelle imprese che dimostreranno di aver costruito un'ineffettiva parità tra uomini e donne: dice testualmente questa legge che la certificazione attesterà «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».

Alle organizzazioni che avranno raggiunto la certificazione di parità sarà riconosciuto l'esonero del versamento dei contributi previdenziali dei lavoratori nel limite dell'1 per cento e fino a un massimo di 50 mila euro l'anno ciascuna. E non basta: pochi giorni fa, il Consiglio dei Ministri ha introdotto la certificazione della parità come elemento premiale in tutti gli appalti pubblici. «Il Consiglio dei Ministri ha fatto uno strategico passo avanti nel promuovere la parità di genere,

attuando l'obiettivo previsto dal Piano» è il commento della ministra per le Pari Opportunità Elena Bonetti. La certificazione di parità di genere, che è disciplinata anche dalla Legge di Bilancio 2022, rappresenta infatti una delle principali previsioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il pacchetto di riforme e investimenti con cui rilanciare il Paese. E aggiunge la ministra: «La certificazione altererà le imprese nella progettazione di politiche che investono in lavoro femminile. È uno strumento che rende concreto il principio secondo cui l'investimento nel talento femminile è conveniente per il Paese ed è conveniente per il tessuto imprenditoriale».

Aggiunge la deputata Chiara Gribrudo, prima firmataria e redattrice unica della legge, che è stata approvata all'unanimità: «Il gap di genere sono una terribile ingiustizia. Ormai sappiamo che superarlo è interesse dell'intero Paese: la Banca d'Italia stima che se l'occupazione femminile raggiungesse il valore del 60 per cento (oggi è al 50,5 per cento, dati Istat, ndr), il Pil crescerebbe di 7 punti. Non è davvero più ammissibile che le donne siano il 58 per cento di quanti si laureano,

ma solo il 28 per cento di quanti nelle imprese occupano posizioni manageriali o che l'Italia, Paese del G7, conti un tasso di occupazione femminile inferiore del 18 per cento a quello maschile. Questa legge vuole colmare il gap, andando oltre i bonus e il sostegno al Welfare aziendale: punta a liberare il lavoro femminile in maniera specifica, a innescare un salto culturale attraverso incentivi economici che premiano le aziende che decidono di seguire questa strada».

«A mio parere la certificazione può rappresentare una svolta cruciale, perché punta ad andare oltre gli slogan: presupporre che si è compiuto un percorso concreto, strutturale, nei fatti e quantificabile verso la parità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro», commenta Tonina Stimpo, che fa parte della Commissione ministeriale ristretta per la modifica al Codice delle Pari Opportunità ed è consigliera di Parità della Regione Calabria (si tratta di una figura che ha il compito di promuovere le pari opportunità di lavoro tra lavoratori nei luoghi di lavoro). «Per dimostrare di aver costruito un'effettiva parità di genere e quindi concorrere all'assegnazione della certificazione, le aziende dovranno redigere un rapporto specifico biennale sulla situazione del personale maschile e femminile costruito sulla base di parametri prestabiliti e metriche oggettive. Insomma, a meno di redigere un rapporto non veritiero - cosa che, peraltro, è punita con una sanzione amministrativa -, tale resoconto darà la misura effettiva delle azioni fatte per essere un'azienda equa».

#### Un resoconto dettagliato

Il rapporto dovrà contenere una fitta serie di dati: il numero dei lavoratori occupati di sesso maschile e di sesso femminile, quelli assenti nel corso dell'anno, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, le retribuzioni complessive, comprensive dunque di indennità, bonus e ogni altra erogazione (i dati non devono indicare l'identità dei lavoratori, ma esclusivamente il sesso). Le aziende hanno anche l'obbligo di inserire, tra gli altri,

**Parità di genere**

**SEQUIVO** dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui criteri adottati per le progressioni di carriera, sulle misure adottate per promuovere la conciliazione dei tempi di lavoro e divita e per assicurare un ambiente di lavoro inclusivo.

**Pochi passi avanti finora**

Aver redatto il rapporto sul personale è la condizione per aspirare alla certificazione di parità che, ricordiamo, resta per le aziende un atto volontario. Redigere il rapporto, invece, è in ogni caso obbligatorio per tutte le imprese che hanno più di 50 dipendenti (precedentemente lo era per le imprese con più di 100), mentre quelle con meno di 50 addetti dovranno compilare il rapporto solo se vorranno ottenere la certificazione di parità. La platea di aziende potenzialmente certificabili è enorme: si tratta di 28mila imprese sopra i 50 dipendenti, che occupano circa 6 milioni di persone, e di una miriade di imprese più piccole, che danno lavoro a 4 milioni di lavoratori e lavoratrici.

«Mi aspetto che la premialità economica prevista dalla legge, così come le opportunità del Pnrr, adesso incoraggino le aziende, tutte aziende a cambiare rotta. Ne abbiamo un assoluto bisogno: a oggi molte imprese, così come gli stessi sindacati, non hanno fatto grossi passi avanti su questo terreno. Certamente ci sono alcune organizzazioni all'avanguardia che praticano l'equità di genere come regola, ma io continuo ad agire in difesa di tante lavoratrici in parecchi casi con figli, che sostano discriminazioni molto gravi» dice Sonia Alvisi, consulente del lavoro e consigliere di Parità della Regione Emilia Romagna, cui si riconoscono battaglie appassionanti accanto alle lavoratrici. «In Emilia Romagna appena poco più del 10 per cento delle imprese avrebbe i parametri in regola per ottenere, in questo momento, la certificazione di parità di genere. E parliamo di una regione decisamente avanzata su questo piano. Ora bisogna fare una diffusa informazione e costruire formazioni sui nuovi strumenti che abbiamo a disposizione, affinché, una volta operativi, siano compresi e praticati di fatto».

**Milano in prima fila**

I decreti attuativi della legge sono attesi a breve, per la fine di questo mese. Intanto, la Ministra per le Pari Opportunità Elena Bonetti ha presentato la prassi di riferimento Uni/PdR 125/2022, frutto di un ampio tavolo di lavoro al quale han-

no partecipato anche rappresentanti delle imprese, che definisce criteri e prescrizioni tecniche sulla certificazione di genere: sono 33 gli indicatori essenziali individuati su cui le organizzazioni che puntano alla certificazione di parità dovranno farsi misurare, ma sono previsti processi di semplificazione per le piccole e le micro-imprese. A brevi verranno accreditati gli enti che rilasceranno le certificazioni e si ipotizza che nel giro di pochi mesi le organizzazioni che vanno già da tempo messo in campo policy per costruire inclusione, equità, parità di genere siano in grado di presentare metriche che ne provino e quantifichino l'efficacia, così da poter richiedere l'attestazione di parità.

Intanto, la città di Milano ha già annunciato - primo Comune in Italia - di voler introdurre nel suo neonato Peto per il Lavoro l'istituzione di una premialità un punteggio specifico negli appalti pubblici per le aziende che ne sono in possesso.

**La cura diventa anche personale**

La legge che ha istituito la certificazione della parità di genere prevede altre due innovazioni, queste già operative:



**58%**  
dei laureati italiani  
sono ragazze

Fonte: Ansa/Ansa

**18%**  
in meno, il tasso  
di occupazione  
femminile rispetto  
a quello maschile

Fonte: Istat, gennaio 2022

che toccano un tema cruciale: la conciliazione tra i tempi professionali e quelli privati della cura, ferita aperta che provvedimentomoleplici cercano di chiudere ormai da lungo tempo. «La legge amplia il concetto di cura oltre quella genitoriale, già considerata sul piano normativo, segnando l'ingresso anche delle esigenze di "cura personale e familiare" fra i motivi tutelati dal divieto di discriminazione uomo/donna nel lavoro. Sono da considerare illegittimi, pertanto, i trattamenti che si riverberano negativamente nei confronti di lavoratori o lavoratrici che assistono un familiare anziano o disabile, nonché nei confronti di quanti e quante sono impegnati nella cura di sé, il che introduce il tema della malattia, finora escluso dai divieti di discriminazione» spiega Stefania Scarponi, ordinaria di diritto del Lavoro e già componente del Collegio Giuristico del Comitato Pari opportunità presso il Ministero del Lavoro.

Mi la legge si spinge oltre: «La norma amplia il concetto di discriminazione indiretta: considera infatti anche le modifiche organizzative - tra cui per esempio i trasferimenti, così come l'introduzione del lavoro a turni o di quello notturno - quali possibili trattamenti penalizzanti "in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità". Peraltro, perché la modifica dell'organizzazione sia discriminatoria occorre che ponga i lavoratori e le lavoratrici in una posizione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori, ovvero coloro che non sono nella stessa situazione» continua la professoressa Scarponi.

«La formula indeterminata del termine "svantaggio" include un'ampia casistica di situazioni, oltre a quelle espressamente indicate nella legge, ovvero la limitazione nelle opportunità di partecipare alla vita aziendale o nell'accesso alla progressione di carriera. In questo momento storico» conclude la professoressa Scarponi, «al persistere del gender pay gap e di un'alta disoccupazione femminile aggravata dalla pandemia, la soluzione legislativa, adottata anche su sollecitazione dell'Unione europea, può effettivamente costituire uno strumento efficace verso l'uguaglianza tra uomini e donne non solo sul piano formale, ma anche sostanziale».

di [www.espressonline.it](https://www.espressonline.it)

## Appalti in riviera 4 anni dopo: “successo delle azioni di contrasto”

11/05/2022  
REDAZIONE



Si parlerà, di nuovo, di turismo e appalti illeciti in Romagna, martedì 17 maggio, a partire dalle 9, al Palacongressi di Rimini, esattamente 4 anni dopo l'ultimo incontro andato in scena il 17 aprile 2018. Interverrà, tra gli altri, anche il presidente della Regione Emilia Romagna Stefano Bonaccini.

Il presidente ANCL Regionale Luca Piscaglia, racconta l'obiettivo di questo secondo incontro: "A distanza di 4 anni, torniamo a parlare di un argomento scottante: gli appalti illeciti in riviera, ma non solo - sottolinea Piscaglia -. Gli effetti sono stati dirimpenti, perché abbiamo analizzato in maniera molto approfondita questa tematica e le azioni, che l'ispettorato del lavoro è riuscito a mettere in campo insieme all'agenzia delle entrate, sono state molto incisive, per il semplice fatto che diverse aziende intercettate svolgevano questo tipo di attività in maniera illecita. Il 17 maggio valuteremo quelli che sono stati i risultati di questo lavoro, li analizzeremo insieme all'ispettorato nazionale, interregionale, regionale, alla Regione Emilia Romagna e ai nostri esperti, con i quali affronteremo gli aspetti relativi alle novità che ci sono state in questi 4 anni, per concludere con i vertici della nostra categoria - conclude il presidente -. Tutto questo servirà per fare un punto, che deve essere di supporto a noi professionisti, ma deve essere anche un grande e importante momento di attenzione per la nostra clientela, per rifiutare le proposte di servizi che spesso e volentieri celano degli appalti illeciti".

Il presidente della Consulta Regionale Pier Paolo Redaelli, invece, spiega la genesi del fenomeno degli appalti illeciti in Romagna: "Il contrasto dell'illegalità nel mondo del lavoro è sempre stata

POLITICA REGIONALE

una prerogativa della nostra categoria. Il fenomeno degli appalti illeciti nasce in Romagna attorno al 2010, e si è poi sviluppato in tutta la riviera, in particolare nel settore del turismo e della ristorazione. Intorno al 2015, si diffonde a macchia d'olio, non solo in Romagna nel turismo, ma anche in tutta la regione e in alcune parti d'Italia, coinvolgendo anche altri settori merceologici – continua Redaelli -. La nostra categoria inizia a denunciare agli organi competenti, ma sembra che la macchina della giustizia faccia fatica a controllare queste società, che nascono e si riciclano nel giro di pochi mesi. Ed è per questo motivo che, nell'aprile del 2018, decidiamo di organizzare un evento in Romagna, proprio a Rimini, dove il fenomeno è partito, – precisa il presidente -. Sono passati 4 anni, anni difficili in cui la pandemia ha messo in ginocchio molti imprenditori, ma la macchina della giustizia non si è fermata. Infatti, recentemente, il Tribunale del Lavoro ha condannato una di queste società al pagamento di una sanzione milionaria. Questo ha segnato non solo una vittoria per la categoria ma, soprattutto, per i lavoratori e le aziende – conclude Redaelli -. L'appuntamento, quindi, è per il 17 maggio, a Rimini, dove tutto è cominciato, con gli stessi protagonisti di allora, ma con la consapevolezza che la nostra categoria ha avuto la forza di portare avanti e di vincere una battaglia per la legalità”.

#### **ORE 8.30 REGISTRAZIONE PARTECIPANTI**

Ore 9 saluti introduttivi

Luca Piscaglia – presidente ancl regionale

Pier Paolo Redaelli – presidente consulta regionale

Stefano Bonaccini – presidente regione emilia romagna

Ore 9.30 le relazioni

Francesco Stolfo: “appalti, normativa e giurisprudenza degli ultimi anni”

Giada Benincasa: “la certificazione dei contratti e la loro funzione deterrente”

Orazio Parisi: “i controlli dell'ispettorato nazionale del lavoro”

Aniello Pisanti: “il coordinamento territoriale sull'attività ispettiva”

Alessandro Milla: “i risultati sulle visite ispettive sul territorio”

Ore 11 altri interventi

Le organizzazioni sindacali

**Gianmaria Manghi – Regione Emilia Romagna**

**La Consulta della legalità**

**Sonia Alvisi – Consigliera regionale di parità**

**Ore 12 interventi conclusivi**

**Rosario De Luca – presidente fondazione studi consulenti del lavoro**

**Dario Montanaro – presidente ancl nazionale**

**Marina Calderone – presidente consiglio nazionale ordine consulenti del lavoro**

**Ore 13.00 chiusura lavori**

## **E.ROMAGNA: DISCRIMINAZIONI SUL LAVORO, 24 I CASI TRATTATI NEL 2021 DA CONSIGLIERA DI PARITA' =**

Bologna, 22 lug. (Labitalia) - Ventiquattro casi trattati nel 2021, di cui nove casi di discriminazione individuale e quindici di discriminazione collettiva. Quaranta le consulenze fornite, con prevalenza di richieste sui diritti riguardanti la tutela della maternità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e smart working. È il bilancio dell'attività della consigliera di Parità, la figura regionale che promuove, a tutela del principio di non discriminazione, le pari opportunità per le lavoratrici e i lavoratori. Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna, ha illustrato la relazione in commissione Parità e diritti, presieduta da Federico Amico.

"È stato un anno molto difficile -ha spiegato Alvisi- con le discriminazioni sul lavoro che si sono acuite, anche a causa della pandemia. Ma è stato anche un anno ricco di soddisfazioni, grazie all'importante collaborazione con l'Ispettorato del lavoro e con il direttore interregionale del ministero del Lavoro. Riguardo ai casi che abbiamo affrontato nel 2021 la conciliazione si è rivelata lo strumento più produttivo". Alvisi si è soffermata sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, "che è ancora causa di dimissioni volontarie da parte di molte donne, soprattutto di coloro che devono affrontare il periodo di maternità". Sul fronte delle molestie la consigliera di Parità ha evidenziato che "ancora molte donne hanno paura di denunciare perché sono in difficoltà, sole o separate. Spesso denunciano quando la situazione è già degenerata e diventa difficile la salvaguardia del posto di lavoro".

Dai dati emerge che il settore privato vede coinvolte le aziende in maniera maggiore: 19 contro le 5 amministrazioni pubbliche coinvolte. Territorialmente, la provincia che presenta più casi è Bologna con 13 istanze, a seguire Ferrara e Modena con 3, Parma e Forlì Cesena con 2, Ravenna con 1. Nessuna istanza è invece pervenuta dalle città di Piacenza, Rimini e Reggio Emilia. (segue)

(Lab-Pal/Labitalia)



## Discriminazioni sul lavoro: 24 i casi trattati nel 2021 dalla consigliera di Parità

### Relazione



Ventiquattro casi trattati nel 2021, di cui nove casi di discriminazione individuale e quindici di discriminazione collettiva. Quaranta le consulenze fornite, con prevalenza di richieste sui diritti riguardanti la tutela della maternità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e smart working. È il bilancio dell'attività della consigliera di Parità, la figura regionale che promuove, a tutela del principio di non discriminazione, le pari opportunità per le

lavoratrici e i lavoratori.

Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna, ha illustrato la relazione in commissione Parità e diritti, presieduta da Federico Amico.

“È stato un anno molto difficile -ha spiegato Alvisi- con le discriminazioni sul lavoro che si sono acuite, anche a causa della pandemia. Ma è stato anche un anno ricco di soddisfazioni, grazie all'importante collaborazione con l'Ispettorato del lavoro e con il direttore interregionale del ministero del Lavoro. Riguardo ai casi che abbiamo affrontato nel 2021 la conciliazione si è rivelata lo strumento più produttivo”. Alvisi si è soffermata sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, “che è ancora causa di dimissioni volontarie da parte di molte donne, soprattutto di coloro che devono affrontare il periodo di maternità”. Sul fronte delle molestie la consigliera di Parità ha evidenziato che “ancora molte donne hanno paura di denunciare perché sono in difficoltà, sole o separate. Spesso denunciano quando la situazione è già degenerata e diventa difficile la salvaguardia del posto di lavoro”.

Dai dati emerge che il settore privato vede coinvolte le aziende in maniera maggiore: 19 contro le 5 amministrazioni pubbliche coinvolte. Territorialmente, la provincia che presenta più casi è Bologna con 13 istanze, a seguire Ferrara e Modena con 3, Parma e Forlì Cesena con 2, Ravenna con 1. Nessuna istanza è invece pervenuta dalle città di Piacenza, Rimini e Reggio Emilia.

Complessivamente, i lavoratori coinvolti sono 174, di cui 165 lavoratori in casi collettivi e 9 in casi individuali. Fra questi, 116 sono donne e 58 uomini. L'età media è di 34 anni per gli uomini e 35 per le lavoratrici donne. La maggior parte dei soggetti coinvolti ha figli a carico. Le discriminazioni contestate riguardano per lo più difficoltà di conciliazione di vita-lavoro (congedi parentali, permessi, orari di lavoro, turni e timbrature), forme di discriminazione di genere, demansionamenti, mancate opportunità lavorative e discriminazioni salariali. In misura minore, ricorsi per provvedimenti disciplinari e contestazioni relative a mancanze sul luogo di lavoro. Nel 2021 sono stati denunciati due casi di molestie e molestie sessuali collettive di cui l'ufficio della consigliera si sta occupando.



**La consigliera Roberta Mori (Pd) ha commentato: "La relazione ci accompagna in modo efficace. In Emilia-Romagna abbiamo cercato nel tempo di svolgere un ruolo integrato con altri istituti di garanzia. Questo gruppo di professionalità impegnato sui temi paritari andrebbe disciplinato a livello nazionale in modo che la sua efficacia di azione sia sempre più importante. Naturalmente il supporto delle istituzioni non deve mai mancare".**



## Discriminazioni sul lavoro: tra i casi trattati nel 2021 dalla consigliera di Parità nessuna istanza da Rimini

*Ventiquattro casi trattati nel 2021, di cui nove casi di discriminazione individuale e quindici di discriminazione collettiva. Quaranta le consulenze*

REDAZIONE



Seguici su Facebook

Seguici su YouTube

Feed RSS

Inserisci le tue credenziali

Seguire le news della tua città

Segnalare notizie ed eventi

Commentare gli articoli di RiminiNotizie

Ventiquattro casi trattati nel 2021, di cui nove casi di discriminazione individuale e quindici di discriminazione collettiva. Quaranta le consulenze fornite, con prevalenza di richieste sui diritti riguardanti la tutela della maternità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e smart working. È il bilancio dell'attività della consigliera di Parità, la figura regionale che promuove, a tutela del principio di non discriminazione, le pari opportunità per le lavoratrici e i lavoratori.

Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna, ha illustrato la relazione in commissione Parità e diritti, presieduta da Federico Amico.

“È stato un anno molto difficile -ha spiegato Alvisi- con le discriminazioni sul lavoro che si sono acuite, anche a causa della pandemia. Ma è stato anche un anno ricco di soddisfazioni, grazie all'importante collaborazione con l'Ispettorato del lavoro e con il direttore interregionale del ministero del Lavoro. Riguardo ai casi che abbiamo affrontato nel 2021 la conciliazione si è rivelata lo strumento più produttivo”. Alvisi si è soffermata sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, “che è ancora causa di dimissioni volontarie da parte di molte donne, soprattutto di coloro che devono affrontare il periodo di maternità”. Sul fronte delle molestie la consigliera di Parità ha evidenziato che “ancora molte donne hanno paura di denunciare perché sono in difficoltà, sole o separate. Spesso denunciano quando la situazione è già degenerata e diventa difficile la salvaguardia del posto di lavoro”.

Dai dati emerge che il settore privato vede coinvolte le aziende in maniera maggiore: 19 contro le 5 amministrazioni pubbliche coinvolte. Territorialmente, la provincia che presenta più casi è Bologna con 13 istanze, a seguire Ferrara e Modena con 3, Parma e Forlì Cesena con 2, Ravenna con 1. Nessuna istanza è invece pervenuta dalle città di Piacenza, Rimini e

**Reggio Emilia.**

Complessivamente, i lavoratori coinvolti sono 174, di cui 165 lavoratori in casi collettivi e 9 in casi individuali. Fra questi, 116 sono donne e 58 uomini. L'età media è di 34 anni per gli uomini e 35 per le lavoratrici donne. La maggior parte dei soggetti coinvolti ha figli a carico. Le discriminazioni contestate riguardano per lo più difficoltà di conciliazione di vita-lavoro (congedi parentali, permessi, orari di lavoro, turni e timbrature), forme di discriminazione di genere, demansionamenti, mancate opportunità lavorative e discriminazioni salariali. In misura minore, ricorsi per provvedimenti disciplinari e contestazioni relative a mancanze sul luogo di lavoro. Nel 2021 sono stati denunciati due casi di molestie e molestie sessuali collettive di cui l'ufficio della consigliera si sta occupando.

La consigliera Roberta Mori (Pd) ha commentato: "La relazione ci accompagna in modo efficace. In Emilia-Romagna abbiamo cercato nel tempo di svolgere un ruolo integrato con altri istituti di garanzia. Questo gruppo di professionalità impegnato sui temi paritari andrebbe disciplinato a livello nazionale in modo che la sua efficacia di azione sia sempre più importante. Naturalmente il supporto delle istituzioni non deve mai mancare".

Accedi o registrati per commentare questo articolo.

L'email è richiesta ma non verrà mostrata ai visitatori. Il contenuto di questo commento esprime il pensiero dell'autore e non rappresenta la linea editoriale di RiminiNotizie, che rimane autonoma e indipendente. I messaggi inclusi nei commenti non sono testi giornalistici, ma post inviati dai singoli lettori che possono essere automaticamente pubblicati senza filtro preventivo. I commenti che includano uno o più link a siti esterni verranno rimossi in automatico dal sistema.

Copyright © 2015 - 2022 - Testata Associata Anso

Tuttifrutti Agenzia di Pubblicità

Tel. +39 0544 509611 - redazione@ravennanotizie.it

Registrato presso Tribunale di Ravenna N° 1275

Direttore responsabile: Nevio Ronconi

Partita IVA: 00238160394

## **E.ROMAGNA: DISCRIMINAZIONI SUL LAVORO, 24 I CASI TRATTATI NEL 2021 DA CONSIGLIERA DI PARITA' =**

Bologna, 21 lug. (Adnkronos/Labitalia) - Ventiquattro casi trattati nel 2021, di cui nove casi di discriminazione individuale e quindici di discriminazione collettiva. Quaranta le consulenze fornite, con prevalenza di richieste sui diritti riguardanti la tutela della maternità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e smart working. È il bilancio dell'attività della consigliera di Parità, la figura regionale che promuove, a tutela del principio di non discriminazione, le pari opportunità per le lavoratrici e i lavoratori. Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna, ha illustrato la relazione in commissione Parità e diritti, presieduta da Federico Amico.

"È stato un anno molto difficile -ha spiegato Alvisi- con le discriminazioni sul lavoro che si sono acuite, anche a causa della pandemia. Ma è stato anche un anno ricco di soddisfazioni, grazie all'importante collaborazione con l'Ispettorato del lavoro e con il direttore interregionale del ministero del Lavoro. Riguardo ai casi che abbiamo affrontato nel 2021 la conciliazione si è rivelata lo strumento più produttivo". Alvisi si è soffermata sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, "che è ancora causa di dimissioni volontarie da parte di molte donne, soprattutto di coloro che devono affrontare il periodo di maternità". Sul fronte delle molestie la consigliera di Parità ha evidenziato che "ancora molte donne hanno paura di denunciare perché sono in difficoltà, sole o separate. Spesso denunciano quando la situazione è già degenerata e diventa difficile la salvaguardia del posto di lavoro".

Dai dati emerge che il settore privato vede coinvolte le aziende in maniera maggiore: 19 contro le 5 amministrazioni pubbliche coinvolte. Territorialmente, la provincia che presenta più casi è Bologna con 13 istanze, a seguire Ferrara e Modena con 3, Parma e Forlì Cesena con 2, Ravenna con 1. Nessuna istanza è invece pervenuta dalle città di Piacenza, Rimini e Reggio Emilia. (segue)

(Lab-Pal/Adnkronos)

## Diritti. Discriminazioni sul lavoro: 24 i casi trattati nel 2021 dalla consigliera di Parità

21/07/2022  
Luca Govoni

La consigliera regionale di Parità Sonia Alvisi ha presentato il bilancio delle attività dell'ufficio regionale

Ventiquattro casi trattati nel 2021, di cui nove casi di discriminazione individuale e quindici di discriminazione collettiva. Quaranta le consulenze fornite, con prevalenza di richieste sui diritti riguardanti la tutela della maternità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e smart working. È il bilancio dell'attività della consigliera di Parità, la figura regionale che promuove, a tutela del principio di non discriminazione, le pari opportunità per le lavoratrici e i lavoratori.

Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna, ha illustrato la relazione in commissione Parità e diritti, presieduta da Federico Amico.

"È stato un anno molto difficile -ha spiegato Alvisi- con le discriminazioni sul lavoro che si sono acute, anche a causa della pandemia. Ma è stato anche un anno ricco di soddisfazioni, grazie all'importante collaborazione con l'Ispettorato del lavoro e con il direttore interregionale del ministero del Lavoro. Riguardo ai casi che abbiamo affrontato nel 2021 la conciliazione si è rivelata lo strumento più produttivo". Alvisi si è soffermata sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, "che è ancora causa di dimissioni volontarie da parte di molte donne, soprattutto di coloro che devono affrontare il periodo di maternità". Sul fronte delle molestie la consigliera di Parità ha evidenziato che "ancora molte donne hanno paura di denunciare perché sono in difficoltà, sole o separate. Spesso denunciano quando la situazione è già degenerata e diventa difficile la salvaguardia del posto di lavoro".

Dai dati emerge che il settore privato vede coinvolte le aziende in maniera maggiore: 19 contro le 5 amministrazioni pubbliche coinvolte. Territorialmente, la provincia che presenta più casi è Bologna con 13 istanze, a seguire Ferrara e Modena con 3, Parma e Forlì Cesena con 2, Ravenna con 1. Nessuna istanza è invece pervenuta dalle città di Piacenza, Rimini e Reggio Emilia.

Complessivamente, i lavoratori coinvolti sono 174, di cui 165 lavoratori in casi collettivi e 9 in casi individuali. Fra questi, 116 sono donne e 58 uomini. L'età media è di 34 anni per gli uomini e 35 per le lavoratrici donne. La maggior parte dei soggetti coinvolti ha figli a carico. Le discriminazioni contestate riguardano per lo più difficoltà di conciliazione di vita-lavoro (congedi parentali,

permessi, orari di lavoro, turni e timbrature), forme di discriminazione di genere, demansionamenti, mancate opportunità lavorative e discriminazioni salariali. In misura minore, ricorsi per provvedimenti disciplinari e contestazioni relative a mancanze sul luogo di lavoro. Nel 2021 sono stati denunciati due casi di molestie e molestie sessuali collettive di cui l'ufficio della consigliera si sta occupando.

La consigliera Roberta Mori (Pd) ha commentato: "La relazione ci accompagna in modo efficace. In Emilia-Romagna abbiamo cercato nel tempo di svolgere un ruolo integrato con altri istituti di garanzia. Questo gruppo di professionalità impegnato sui temi paritari andrebbe disciplinato a livello nazionale in modo che la sua efficacia di azione sia sempre più importante. Naturalmente il supporto delle istituzioni non deve mai mancare".

(Lucia Paci)

## LAVORO. MOLES TIE-DIS CRIMINAZIONI, ANNO NERO POST-COVID EMILIA-R.

(DIRE) Bologna, 21 lug. - Le discriminazioni contestate riguardano per lo più difficoltà di conciliazione di vita-lavoro (congedi parentali, permessi, orari di lavoro, turni e timbrature), ma anche forme di discriminazione di genere, demansionamenti, mancate opportunità lavorative e discriminazioni salariali. Nel corso del 2021 sono stati anche denunciati due casi di molestie e molestie sessuali collettive. Se ne sta occupando la consigliera di parità dell'Emilia-Romagna, Sonia Alvisi, che oggi ha tracciato in commissione il bilancio della sua attività lo scorso anno: 24 casi trattati, di cui nove casi di discriminazione individuale e quindici di discriminazione collettiva. Quaranta le consulenze fornite, con prevalenza di richieste sui diritti riguardanti la tutela della maternità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e smart working. "È stato un anno molto difficile -ha spiegato Alvisi- con le discriminazioni sul lavoro che si sono acute, anche a causa della pandemia. Ma è stato anche un anno ricco di soddisfazioni, grazie all'importante collaborazione con l'ispettorato del lavoro e con il direttore interregionale del ministero del Lavoro. Riguardo ai casi che abbiamo affrontato nel 2021 la conciliazione si è rivelata lo strumento più produttivo". Alvisi si è soffermata sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, "che è ancora causa di dimissioni volontarie da parte di molte donne, soprattutto di coloro che devono affrontare il periodo di maternità". Sul fronte delle molestie la consigliera di Parità ha evidenziato che "ancora molte donne hanno paura di denunciare perché sono in difficoltà, sole o separate. Spesso denunciano quando la situazione è già degenerata e diventa difficile la salvaguardia del posto di lavoro".(SEGUE)

(Bil/ Dire)

17:26 21-07-22

NNNN

# I 24 casi della consiglieria di parità

## Regione Alvisi si è occupata di discriminazione, demansionamenti e molestie

**Bologna** Le discriminazioni contestate riguardano per lo più difficoltà di conciliazione di vita-lavoro (congedi parentali, permessi, orari di lavoro, turni e timbrature), ma anche forme di discriminazione di genere, demansionamenti, mancate opportunità lavorative e discriminazioni salariali. Nel corso del 2021 sono stati anche denunciati due casi di molestie e molestie sessuali collettive. Se ne sta occupando la consiglieria di parità dell'Emilia-Romagna, Sonia Alvisi, che ieri ha tracciato in commissione il bilancio della sua attività dello scorso anno: 24 casi trattati, di cui 9 casi di discriminazione individuale e 15 di discriminazione collettiva. Quaranta le consulenze fornite, con prevalenza di richieste sul di-

ritti riguardanti la tutela della maternità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e smart working. «È stato un anno molto difficile - ha spiegato Alvisi - con le discriminazioni sul lavoro che si sono acute, anche a causa della pandemia. Ma è stato anche un anno ricco di soddisfazioni, grazie all'importante collaborazione con l'Ispettorato del lavoro e con il direttore interregionale del ministero del Lavoro. Riguardo ai casi che abbiamo affrontato nel 2021 la conciliazione si è rivelata lo strumento più produttivo».

Alvisi si è soffermata sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, «che è ancora causa di dimissioni volontarie da parte di molte donne, soprattutto di coloro che

devono affrontare il periodo di maternità». Sul fronte delle molestie la consiglieria di Parità ha evidenziato che «ancora molte donne hanno paura di denunciare perché sono in difficoltà, sole o separate. Spesso denunciano quando la situazione è già degenerata e diventa difficile la salvaguardia del posto di lavoro».

Dai dati emerge che il settore privato vede coinvolte le aziende in maniera maggiore: 19 contro le 5 amministrazioni pubbliche coinvolte. Territorialmente, la provincia che presenta più casi è Bologna con 13 istanze, a seguire Ferrara e Modena con 5, Parma e Forlì Cesena con 2, Ravenna con uno. Nessuna istanza da Piacenza, Rimini e Reggio Emilia.



## Discriminazioni sul lavoro: tra i casi trattati nel 2021 dalla consigliera di Parità uno è ravennate

*Ventiquattro casi trattati nel 2021, di cui nove casi di discriminazione individuale e quindici di discriminazione collettiva. Quaranta le consulenze*

21/07/2022  
REDAZIONE

Seguici su Facebook

Seguici su Twitter

Seguici su YouTube

Feed RSS

Inserisci le tue credenziali

Ventiquattro casi trattati nel 2021, di cui nove casi di discriminazione individuale e quindici di discriminazione collettiva. Quaranta le consulenze fornite, con prevalenza di richieste sui diritti riguardanti la tutela della maternità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e smart working. È il bilancio dell'attività della consigliera di Parità, la figura regionale che promuove, a tutela del principio di non discriminazione, le pari opportunità per le lavoratrici e i lavoratori.

Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna, ha illustrato la relazione in commissione Parità e diritti, presieduta da Federico Amico.

"È stato un anno molto difficile -ha spiegato Alvisi- con le discriminazioni sul lavoro che si sono acute, anche a causa della pandemia. Ma è stato anche un anno ricco di soddisfazioni, grazie all'importante collaborazione con l'Ispettorato del lavoro e con il direttore interregionale del ministero del Lavoro. Riguardo ai casi che abbiamo affrontato nel 2021 la conciliazione si è rivelata lo strumento più produttivo". Alvisi si è soffermata sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, "che è ancora causa di dimissioni volontarie da parte di molte donne, soprattutto di

coloro che devono affrontare il periodo di maternità". Sul fronte delle molestie la consigliera di Parità ha evidenziato che "ancora molte donne hanno paura di denunciare perché sono in difficoltà, sole o separate. Spesso denunciano quando la situazione è già degenerata e diventa difficile la salvaguardia del posto di lavoro".

Dai dati emerge che il settore privato vede coinvolte le aziende in maniera maggiore: 19 contro le 5 amministrazioni pubbliche coinvolte. Territorialmente, la provincia che presenta più casi è Bologna con 13 istanze, a seguire Ferrara e Modena con 3, Parma e Forlì Cesena con 2, Ravenna con 1. Nessuna istanza è invece pervenuta dalle città di Piacenza, Rimini e Reggio Emilia.

Complessivamente, i lavoratori coinvolti sono 174, di cui 165 lavoratori in casi collettivi e 9 in casi individuali. Fra questi, 116 sono donne e 58 uomini. L'età media è di 34 anni per gli uomini e 35 per le lavoratrici donne. La maggior parte dei soggetti coinvolti ha figli a carico. Le discriminazioni contestate riguardano per lo più difficoltà di conciliazione di vita-lavoro (congedi parentali, permessi, orari di lavoro, turni e timbrature), forme di discriminazione di genere, demansionamenti, mancate opportunità lavorative e discriminazioni salariali. In misura minore, ricorsi per provvedimenti disciplinari e contestazioni relative a mancanze sul luogo di lavoro. Nel 2021 sono stati denunciati due casi di molestie e molestie sessuali collettive di cui l'ufficio della consigliera si sta occupando.

La consigliera Roberta Mori (Pd) ha commentato: "La relazione ci accompagna in modo efficace. In Emilia-Romagna abbiamo cercato nel tempo di svolgere un ruolo integrato con altri istituti di garanzia. Questo gruppo di professionalità impegnato sui temi paritari andrebbe disciplinato a livello nazionale in modo che la sua efficacia di azione sia sempre più importante. Naturalmente il supporto delle istituzioni non deve mai mancare".

Accedi o registrati per commentare questo articolo.

L'email è richiesta ma non verrà mostrata ai visitatori. Il contenuto di questo commento esprime il pensiero dell'autore e non rappresenta la linea editoriale di RavennaNotizie, che rimane autonoma e indipendente. I messaggi inclusi nei commenti non sono testi giornalistici, ma post inviati dai singoli lettori che possono essere automaticamente pubblicati senza filtro preventivo. I commenti che includano uno o più link a siti esterni verranno rimossi in automatico dal sistema.

Copyright © 2015 - 2022 - Testata Associata Anso

TuttiFrutti Agenzia di Pubblicità

Tel. +39 0544 509611 - redazione@ravennanotizie.it

Registrato presso Tribunale di Ravenna N° 1275

**Direttore responsabile: Nevio Ronconi**

**Partita IVA: 00238160394**

## **E.ROMAGNA: LA RICERCA, PANDEMIA HA ACCENTUATO LE DIFFERENZE DI REDDITO PER LE PROFESSIONISTE =**

Bologna, 18 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Le differenze salariali tra uomini e donne nel settore delle libere professioni crescono soprattutto con l'età, arrivando fino al 60%, e si sono acuite con la pandemia. Lo stereotipo della donna come referente unico della gestione familiare - dalla cura dei figli a quella degli anziani- non è quindi estraneo ad architetto, commercialiste, avvocate, etc, che esercitano una libera professione in Emilia-Romagna. È ciò che emerge dalla ricerca 'L'impatto della pandemia sulle libere professioni. Una lettura di genere sulle specificità dell'Emilia-Romagna' curata da Anna Rota, dottoressa di ricerca in Diritto del lavoro dell'Università di Bologna, e presentata in Assemblea legislativa nel corso di un seminario organizzato dalla Consigliera di parità regionale dell'Assemblea legislativa, Sonia Alvisi, e dal Difensore Civico regionale, Carlotta Marù.

La ricerca, svolta con il supporto del Comitato Unitario degli Ordini Professionali dell'Emilia-Romagna e delle Casse di previdenza, si concentra su sette categorie di professioniste/i iscritte/i a Ordini e Collegi provinciali dell'Emilia-Romagna nei settori di area giuridico-economica legale, in ambito tecnico o sanitario: più precisamente: architetti/e, avvocati/e, commercialisti/e, consulenti del lavoro, geometri/e, ingegneri/e e psicologi/he.

"Si tratta di un'analisi quantitativa-qualitativa che ha lo scopo di valutare nell'ottica gender and age oriented l'impatto della pandemia sul mondo delle professioni" spiega la curatrice Anna Rota. La ricerca mette in luce il divario retributivo per genere ed età tra uomo e donna. Un divario che esisteva già prima della pandemia, visto che gli uomini liberi professionisti dopo i 40 anni raggiungono i massimi livelli di carriera, mentre le donne, alla stessa età, devono sopportare il 'peso' delle interruzioni per la maternità e, più in generale, per l'impegno di cura. Anche in Emilia-Romagna la donna professionista ha sempre guadagnato meno di un collega uomo. Ad eccezione delle fasce più giovani, il gender gap nei compensi appare una caratteristica comune fra le professioniste over 50, qualunque sia la Cassa di previdenza di appartenenza e indipendentemente dal

territorio in cui la professione viene esercitata. Nella classe d'età compresa tra 50 e 60 anni, i professionisti guadagnano in media 23mila euro annui in più rispetto alle colleghe. (segue)

(Lab/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222

18-OTT-22 17:53

NNNN

## **E.ROMAGNA: LA RICERCA, PANDEMIA HA ACCENTUATO LE DIFFERENZE DI REDDITO PER LE PROFESSIONISTE (2) =**

(Adnkronos/Labitalia) - Il Covid ha poi peggiorato ulteriormente il divario. Vi sono situazioni, specie nella classe d'età over 40-50 anni, in cui il valore medio reddituale calcolato sulle dichiarazioni delle professioniste è pari alla metà, talvolta a 1/3 del corrispondente valore dichiarato dai colleghi uomini. I rapporti di ADEPP sulla previdenza privata dei professionisti italiani per il periodo 2020 e il V rapporto sulle libere professioni elaborato da Confprofessioni indicano che può attestarsi anche attorno al 60%. "Altrettanto preoccupante rimane lo scenario descritto dalla Cassa Forense: non è infrequente confrontarsi con casi in cui la distanza tra il reddito medio di una professionista e quello dichiarato da un collega di sesso maschile appartenente alla stessa classe d'età sia tale per cui occorre sommare il reddito di due donne per sfiorare (e non raggiungere) il livello medio percepito da un uomo" scrive Rota nella ricerca.

"Su tutti, un dato della ricerca vorrei sottolineare - chiarisce la Consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi, organo di garanzia, vigilanza e controllo sul rispetto della legislazione in materia di parità-: appena il 30% circa delle professioniste ha un'età superiore a 50 anni contro all'oltre 50% di professionisti over 50; non meno rilevante risulta il dato riguardante la fascia d'età over 60, all'interno della quale, tanto nel 2020 quanto nell'anno successivo, convoglia meno del 10% della platea delle professioniste considerate dalla ricerca. Fino ai 30 anni le donne professioniste percepiscono parcelle del 10% inferiori, dopo lievita al 40%. Il motivo? Per una libera professionista staccarsi dall'ufficio, per una malattia o una maternità o per l'assistenza dei propri genitori, significa perdere clienti e questo può avere effetti dirimpenti sul suo futuro lavorativo".

"Un altro dato importante -aggiunge Alvisi- riguarda la crescita di cancellazioni deliberate delle professioniste iscritte negli Ordini, che riflette il maggior peso gravato sulle spalle delle lavoratrici, sottoposte nel periodo del Covid, a un continuo multitasking tra vita professionale ed extra-lavorativa". (segue)





## Gender gap: in Emilia-Romagna le professioniste 'perdono' fino 23mila euro all'anno

REDAZIONE

Lo studio sugli ordini di architetti, avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro, geometri, ingegneri e psicologi Immagine di repertorio Ascolta questo articolo ora... Fino a 23mila euro di meno, nella classe di età più matura. Eccola nero su bianco la differenza di stipendio tra uomini e donne in Emilia-Romagna nel campo delle libere professioni. Lo ha mostrato la ricerca "L'impatto della pandemia sulle libere professioni. Una lettura di genere sulle specificità dell'Emilia-Romagna", curata da Anna Rota, dottoressa di ricerca in Diritto del Lavoro dell'Università di Bologna e presentata oggi in Assemblea legislativa nel corso di un seminario organizzato dalla consigliera di parità Sonia Alvisi e dal difensore civico regionale Carlotta Marù. La ricerca mette in luce il divario retributivo per genere ed età tra uomo e donna. Un divario che esisteva già prima della pandemia, ma è cresciuto dopo il Covid. La ricerca, svolta con l'aiuto degli ordini e delle casse di previdenza, si concentra su sette categorie di professioniste iscritte a ordini e collegi provinciali dell'Emilia-Romagna: architetti, avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro, geometri, ingegneri e psicologi. "Si tratta di un'analisi quantitativa-qualitativa che ha lo scopo di valutare nell'ottica gender and age oriented l'impatto della pandemia sul mondo delle professioni", spiega Rota. Differenza di salario aggravata dalla pandemia In sostanza, come spiega l'Assemblea regionale, gli uomini liberi professionisti dopo i 40 anni raggiungono i massimi livelli di carriera, mentre le donne, alla stessa età, devono sopportare il 'peso' delle interruzioni per la maternità e, più in generale, per l'impegno di cura. Nella classe d'età compresa tra 50 e 60 anni, i professionisti guadagnano in media 23.000 euro annui in più rispetto alle colleghe Il Covid ha poi peggiorato ulteriormente il divario. Ci sono situazioni, specie nella classe d'età over 40-50 anni, in cui il valore medio reddituale calcolato sulle dichiarazioni delle professioniste è pari alla metà, talvolta a un terzo del corrispondente valore dichiarato dai colleghi uomini. I rapporti di Adepp sulla previdenza privata dei professionisti italiani per il periodo 2020 e il quinto rapporto sulle libere professioni elaborato da Confprofessioni indicano che può attestarsi anche attorno al 60%. "Altrettanto preoccupante rimane lo scenario descritto dalla cassa forense", scrive Rota nella ricerca. "Non è infrequente confrontarsi con casi in cui la distanza tra il reddito medio di una professionista e quello dichiarato da un collega di sesso maschile appartenente alla stessa classe d'età sia tale per cui occorre sommare il reddito di due donne per sfiorare (e non raggiungere) il livello medio percepito da un uomo". Tanti prodotti scontati per i vostri amici a 4 zampe nei Carrefour Iper e Market! Vedi Offerta Contenuto Sponsor La consigliera di parità Alvisi segnala inoltre la "crescita di cancellazioni deliberate delle professioniste iscritte negli ordini, che riflette il maggior peso gravato sulle spalle delle lavoratrici, sottoposte nel periodo del Covid, a un continuo multitasking tra vita professionale ed extra-lavorativa". (Dire)

## Parità: la pandemia ha accentuato le differenze di reddito per le professioniste

Laura Geronzi



**Il fenomeno della disparità salariale all'interno del settore delle libere professioni si è acuito durante il Covid. Sono aumentate anche le cancellazioni di professioniste donne dai rispettivi Ordini a causa della gravosa conciliazione tra vita professionale e familiare**

**Le differenze salariali tra uomini e donne nel settore delle libere professioni crescono soprattutto con l'età, arrivando fino al 60%, e si sono acuite con la pandemia. Lo stereotipo della donna come referente unico della gestione familiare – dalla cura dei figli a quella degli**

**anziani – non è quindi estraneo ad architetto, commercialiste, avvocate, etc, che esercitano una libera professione in Emilia-Romagna. È ciò che emerge dalla ricerca "L'impatto della pandemia sulle libere professioni. Una lettura di genere sulle specificità dell'Emilia-Romagna" curata da Anna Rota, dottoressa di ricerca in Diritto del Lavoro dell'Università di Bologna, e presentata in Assemblea legislativa nel corso di un seminario organizzato dalla Consigliera di Parità regionale dell'Assemblea legislativa, Sonia Alvisi, e dal Difensore Civico regionale, Carlotta Marù.**

La ricerca, svolta con il supporto del Comitato Unitario degli Ordini Professionali dell'Emilia-Romagna e delle Casse di previdenza, si concentra su sette categorie di professioniste/i iscritte/i a Ordini e Collegi provinciali dell'Emilia-Romagna nei settori di area giuridico-economica legale, in ambito tecnico o sanitario: più precisamente: architetti/e, avvocati/e, commercialisti/e, consulenti del lavoro, geometri/e, ingegneri/e e psicologi/he.

"Si tratta di un'analisi quantitativa-qualitativa che ha lo scopo di valutare nell'ottica gender and age oriented l'impatto della pandemia sul mondo delle professioni" spiega la curatrice Anna Rota. La ricerca mette in luce il divario retributivo per genere ed età tra uomo e donna. Un divario che esisteva già prima della pandemia, visto che gli uomini liberi professionisti dopo i 40 anni raggiungono i massimi livelli di carriera, mentre le donne, alla stessa età, devono sopportare il 'peso' delle interruzioni per la maternità e, più in generale, per l'impegno di cura. Anche in Emilia-Romagna la donna professionista ha sempre guadagnato meno di un collega uomo. Ad eccezione delle fasce più giovani, il gender gap nei compensi appare una caratteristica comune fra le professioniste over 50, qualunque sia la Cassa di previdenza di appartenenza e indipendentemente dal territorio in cui la professione viene esercitata. Nella classe d'età compresa tra 50 e 60 anni, i professionisti guadagnano in media 23mila euro annui in più rispetto alle colleghe.

Il Covid ha poi peggiorato ulteriormente il divario. Vi sono situazioni, specie nella classe



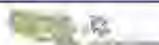
d'età over 40-50 anni, in cui il valore medio reddituale calcolato sulle dichiarazioni delle professioniste è pari alla metà, talvolta a 1/3 del corrispondente valore dichiarato dai colleghi uomini. I rapporti di ADEPP sulla previdenza privata dei professionisti italiani per il periodo 2020 e il V rapporto sulle libere professioni elaborato da Confprofessioni indicano che può attestarsi anche attorno al 60%. "Altrettanto preoccupante rimane lo scenario descritto dalla Cassa Forense: non è infrequente confrontarsi con casi in cui la distanza tra il reddito medio di una professionista e quello dichiarato da un collega di sesso maschile appartenente alla stessa classe d'età sia tale per cui occorre sommare il reddito di due donne per sfiorare (e non raggiungere) il livello medio percepito da un uomo" scrive Rota nella ricerca.

"Su tutti, un dato della ricerca vorrei sottolineare - chiarisce la Consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi, organo di garanzia, vigilanza e controllo sul rispetto della legislazione in materia di parità -: appena il 30% circa delle professioniste ha un'età superiore a 50 anni contro all'oltre 50% di professionisti over 50; non meno rilevante risulta il dato riguardante la fascia d'età over 60, all'interno della quale, tanto nel 2020 quanto nell'anno successivo, convoglia meno del 10% della platea delle professioniste considerate dalla ricerca. Fino ai 30 anni le donne professioniste percepiscono parcelle del 10% inferiori, dopo lievita al 40%. Il motivo? Per una libera professionista staccarsi dall'ufficio, per una malattia o una maternità o per l'assistenza dei propri genitori, significa perdere clienti e questo può avere effetti dirompenti sul suo futuro lavorativo".

"Un altro dato importante - aggiunge Alvisi - riguarda la crescita di cancellazioni deliberate delle professioniste iscritte negli Ordini, che riflette il maggior peso gravato sulle spalle delle lavoratrici, sottoposte nel periodo del Covid, a un continuo multitasking tra vita professionale ed extra-lavorativa".

Se da un lato, i dati esposti nella ricerca evidenziano come il mondo del lavoro professionale sia in continua espansione tanto in Italia, quanto in Emilia-Romagna, anche grazie alle giovani donne che "trainano" questa crescita, dall'altro è necessario tutelare una parte del lavoro professionale - che per genere e giovane età - incontra maggiori difficoltà nel collocarsi dapprima e ad affermarsi poi, nel panorama della libera professione. Lo sottolinea anche il Difensore Civico regionale, Carlotta Marù che specifica: "Considerando l'importanza del ruolo femminile all'interno della famiglia e della società, sono proprio le donne ad aver pagato il prezzo più caro per conciliare la vita familiare e lavorativa, trovandosi a limitare fortemente la seconda a vantaggio della prima. Pensiamo a servizi come scuole e asili che si sono fermati durante la pandemia: sono soprattutto le donne che se ne sono fatte carico. Abbiamo commissionato questo lavoro di ricerca non solo per avere una visione globale della situazione di lavoratori e lavoratrici professioniste ma anche per promuovere la parità di genere e promuovere azioni che possano colmare quel gap ancora esistente per tipologia di attività e in termini economici".

La presidente dell'Assemblea, Emma Petitti, commenta: "La ricerca presentata oggi, che offre un'attenta lettura sulle disuguaglianze tra professioniste e professionisti, avrà come fine quello di continuare a promuovere la parità di genere e incentivare tutte quelle iniziative politiche e legislative che possano colmare i dislivelli esistenti. Questo, intercettando i nuovi spazi di mercato, che sempre di più si collocano nella gestione dell'innovazione tecnologica, rilanciando il valore professionale delle donne e sollecitando



**azioni concrete che possano colmare la diseguale distribuzione del reddito nel settore delle libere professioni<sup>2</sup>.**

**Durante la giornata sono intervenuti, fra gli altri, anche Federico Amico, presidente Commissione parità Assemblea legislativa, Antonella Ricci, del Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali, e Alberto Talamo, Presidente CUP Emilia-Romagna.**

**Fotogallery**

**(Francesca Mezzadri)**



## 18 Ottobre 2022 - 18:10 - Anche le professioniste meno pagate degli uomini: gap medio di 23.000 euro l'anno

*Una ricerca presentata in Regione mette in luce la differenza di retribuzione in sette categorie, divario peggiorato dopo il Covid*

**Mirko Billi**



Home » Territori » Emilia Romagna » Anche le professioniste meno pagate degli uomini: gap medio di 23.000 euro l'anno

**BOLOGNA** – La differenza di stipendio tra uomini e donne in Emilia-Romagna non risparmia le professioniste, che anzi hanno pagato il prezzo più alto della pandemia. Il gender gap però cresce soprattutto con l'età: lo mostra la ricerca "L'impatto della pandemia sulle

libere professioni. Una lettura di genere sulle specificità dell'Emilia-Romagna", curata da Anna Rota, dottoressa di ricerca in Diritto del Lavoro dell'Università di Bologna e presentata oggi in Assemblea legislativa nel corso di un seminario organizzato dalla consigliera di parità Sonia Alvisi e dal difensore civico regionale Carlotta Marò.

La ricerca, svolta con l'aiuto degli ordini e delle casse di previdenza, si concentra su sette categorie di professioniste iscritte a ordini e collegi provinciali dell'Emilia-Romagna: architetti, avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro, geometri, ingegneri e psicologi. "Si tratta di un'analisi quantitativa-qualitativa che ha lo scopo di valutare nell'ottica gender and age oriented l'impatto della pandemia sul mondo delle professioni", spiega Rota. La ricerca mette in luce il divario retributivo per genere ed età tra uomo e donna. Un divario che esisteva già prima della pandemia, ma è cresciuto dopo il Covid. In sostanza, come spiega l'Assemblea regionale, gli uomini liberi professionisti dopo i 40 anni raggiungono i massimi livelli di carriera, mentre le donne, alla stessa età, devono sopportare il 'peso' delle interruzioni per la maternità e, più in generale, per l'impegno di cura. Nella classe d'età compresa tra 50 e 60 anni, i professionisti guadagnano in media 23.000 euro annui in più rispetto alle colleghe. Il Covid ha poi peggiorato ulteriormente il divario.

Ci sono situazioni, specie nella classe d'età over 40-50 anni, in cui il valore medio reddituale calcolato sulle dichiarazioni delle professioniste è pari alla metà, talvolta a un terzo del corrispondente valore dichiarato dai colleghi uomini. I rapporti di Adepp sulla previdenza privata dei professionisti italiani per il periodo 2020 e il quinto rapporto sulle libere professioni elaborato da Confprofessioni indicano che può attestarsi anche attorno al 60%. "Altrettanto preoccupante rimane lo scenario descritto dalla cassa forense", scrive Rota nella ricerca. "Non è infrequente confrontarsi con casi in cui la distanza tra il reddito medio di una professionista e quello dichiarato da un collega di sesso maschile appartenente alla stessa classe d'età sia tale per cui occorre sommare il reddito di due donne per sfiorare (e non raggiungere) il livello medio percepito da un uomo". La consigliera di parità Alvisi segnala inoltre la "crescita di cancellazioni deliberate delle professioniste iscritte negli



**ordini, che riflette il maggior peso gravato sulle spalle delle lavoratrici, sottoposte nel periodo del Covid, a un continuo multitasking tra vita professionale ed extra-lavorativa”.**

**Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo [www.dire.it](http://www.dire.it)**

## **DONNE. GENDER GAP, -23.000 EURO L'ANNO A PROFESSIONISTE EMILIA-R.**

(DIRE) Bologna, 18 ott. - La differenza di stipendio tra uomini e donne in Emilia-Romagna non risparmia le professioniste, che anzi hanno pagato il prezzo più alto della pandemia. Il gender gap però cresce soprattutto con l'età: lo mostra la ricerca

"L'impatto della pandemia sulle libere professioni. Una lettura di genere sulle specificità dell'Emilia-Romagna", curata da Anna Rota, dottoressa di ricerca in Diritto del Lavoro dell'Università di Bologna e presentata oggi in Assemblea legislativa nel corso di un seminario organizzato dalla consigliera di parità Sonia Alvisi e dal difensore civico regionale Carlotta Marù. La ricerca, svolta con l'aiuto degli ordini e delle casse di previdenza, si concentra su sette categorie di professioniste iscritte a ordini e collegi provinciali dell'Emilia-Romagna: architetti, avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro, geometri, ingegneri e psicologi.

"Si tratta di un'analisi quantitativa-qualitativa che ha lo scopo di valutare nell'ottica gender and age oriented l'impatto della pandemia sul mondo delle professioni", spiega Rota. La ricerca mette in luce il divario retributivo per genere ed età tra uomo e donna. Un divario che esisteva già prima della pandemia, ma è cresciuto dopo il Covid. In sostanza, come spiega l'Assemblea regionale, gli uomini liberi professionisti dopo i 40 anni raggiungono i massimi livelli di carriera, mentre le donne, alla stessa età, devono sopportare il 'peso' delle interruzioni per la maternità e, più in generale, per l'impegno di cura. Nella classe d'età compresa tra 50 e 60 anni, i professionisti guadagnano in media 23.000 euro annui in più rispetto alle colleghe. (SEGUE)

(Bil/ Dire)

17:48 18-10-22

NNNN

## **E.ROMAGNA: LA RICERCA, PANDEMIA HA ACCENTUATO LE DIFFERENZE DI REDDITO PER LE PROFESSIONISTE =**

Bologna, 19 ott. (Labitalia) - Le differenze salariali tra uomini e donne nel settore delle libere professioni crescono soprattutto con l'età, arrivando fino al 60%, e si sono acuite con la pandemia. Lo stereotipo della donna come referente unico della gestione familiare - dalla cura dei figli a quella degli anziani- non è quindi estraneo ad architetto, commercialiste, avvocate, etc, che esercitano una libera professione in Emilia-Romagna. È ciò che emerge dalla ricerca "L'impatto della pandemia sulle libere professioni. Una lettura di genere sulle specificità dell'Emilia-Romagna" curata da Anna Rota, dottoressa di ricerca in Diritto del lavoro dell'Università di Bologna, e presentata in Assemblea legislativa nel corso di un seminario organizzato dalla consigliera di parità regionale dell'Assemblea legislativa, Sonia Alvisi, e dal Difensore Civico regionale, Carlotta Mari.

La ricerca, svolta con il supporto del Comitato Unitario degli Ordini Professionali dell'Emilia-Romagna e delle Casse di previdenza, si concentra su sette categorie di professioniste/i iscritte/i a Ordini e Collegi provinciali dell'Emilia-Romagna nei settori di area giuridico-economica legale, in ambito tecnico o sanitario: più precisamente: architetti/e, avvocati/e, commercialisti/e, consulenti del lavoro, geometri/e, ingegneri/e e psicologi/he.

"Si tratta di un'analisi quantitativa-qualitativa che ha lo scopo di valutare nell'ottica gender and age oriented l'impatto della pandemia sul mondo delle professioni" spiega la curatrice Anna Rota. La ricerca mette in luce il divario retributivo per genere ed età tra uomo e donna. Un divario che esisteva già prima della pandemia, visto che gli uomini liberi professionisti dopo i 40 anni raggiungono i massimi livelli di carriera, mentre le donne, alla stessa età, devono sopportare il 'peso' delle interruzioni per la maternità e, più in generale, per l'impegno di cura. Anche in Emilia-Romagna la donna professionista ha sempre guadagnato meno di un collega uomo. Ad eccezione delle fasce più giovani, il gender gap nei compensi appare una caratteristica comune fra le professioniste over 50, qualunque sia la Cassa di previdenza di appartenenza e indipendentemente dal

territorio in cui la professione viene esercitata. Nella classe d'età compresa tra 50 e 60 anni, i professionisti guadagnano in media 23mila euro annui in più rispetto alle colleghe. (segue)

(Lab/Labitalia)

ISSN 2499 - 3166

19-OTT-22 14:59

NNNN

## **E.ROMAGNA: LA RICERCA, PANDEMIA HA ACCENTUATO LE DIFFERENZE DI REDDITO PER LE PROFESSIONISTE (2) =**

(Labitalia) - Il Covid ha poi peggiorato ulteriormente il divario. Vi sono situazioni, specie nella classe d'età over 40-50 anni, in cui il valore medio reddituale calcolato sulle dichiarazioni delle professioniste è pari alla metà, talvolta a 1/3 del corrispondente valore dichiarato dai colleghi uomini. I rapporti di ADEPP sulla previdenza privata dei professionisti italiani per il periodo 2020 e il V rapporto sulle libere professioni elaborato da Confprofessioni indicano che può attestarsi anche attorno al 60%. "Altrettanto preoccupante rimane lo scenario descritto dalla Cassa Forense: non è infrequente confrontarsi con casi in cui la distanza tra il reddito medio di una professionista e quello dichiarato da un collega di sesso maschile appartenente alla stessa classe d'età sia tale per cui occorre sommare il reddito di due donne per sfiorare (e non raggiungere) il livello medio percepito da un uomo" scrive Rota nella ricerca.

"Su tutti, un dato della ricerca vorrei sottolineare -chiarisce la Consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi, organo di garanzia, vigilanza e controllo sul rispetto della legislazione in materia di parità-: appena il 30% circa delle professioniste ha un'età superiore a 50 anni contro all'oltre 50% di professionisti over 50; non meno rilevante risulta il dato riguardante la fascia d'età over 60, all'interno della quale, tanto nel 2020 quanto nell'anno successivo, convoglia meno del 10% della platea delle professioniste considerate dalla ricerca. Fino ai 30 anni le donne professioniste percepiscono parcelle del 10% inferiori, dopo lievita al 40%. Il motivo? Per una libera professionista staccarsi dall'ufficio, per una malattia o una maternità o per l'assistenza dei propri genitori, significa perdere clienti e questo può avere effetti dirompenti sul suo futuro lavorativo".

"Un altro dato importante -aggiunge Alvisi- riguarda la crescita di cancellazioni deliberate delle professioniste iscritte negli Ordini, che riflette il maggior peso gravato sulle spalle delle lavoratrici, sottoposte nel periodo del Covid, a un continuo multitasking tra vita professionale ed extra-lavorativa". (segue)



## Disparità salariale in Emilia-Romagna: la pandemia ha accentuato le differenze di reddito per le libere professioniste

*Le differenze salariali tra uomini e donne nel settore delle libere professioni crescono soprattutto con l'età, arrivando fino al 60%, e si sono acuite*

REDAZIONE



[Seguici su Facebook](#)

[Seguici su YouTube](#)

[Feed RSS](#)

[Inserisci le tue credenziali](#)

[Seguire le news della tua città](#)

[Segnalare notizie ed eventi](#)

[Commentare gli articoli di RiminiNotizie](#)

Le differenze salariali tra uomini e donne nel settore delle libere professioni crescono soprattutto con l'età, arrivando fino al 60%, e si sono acuite con la pandemia. Lo stereotipo della donna come referente unica della gestione familiare – dalla cura dei figli a quella degli anziani – non è quindi estraneo ad architetture, commercialiste, avvocate, etc, che esercitano una libera professione in Emilia-Romagna. È ciò che emerge dalla ricerca "L'impatto della pandemia sulle libere professioni. Una lettura di genere sulle specificità dell'Emilia-Romagna" curata da Anna Rota, dottoressa di ricerca in Diritto del Lavoro dell'Università di Bologna, e presentata in Assemblea legislativa nel corso di un seminario organizzato dalla Consigliera di Parità regionale dell'Assemblea legislativa, Sonia Alvisi, e dal Difensore Civico regionale, Carlotta Marù.

La ricerca, svolta con il supporto del Comitato Unitario degli Ordini Professionali dell'Emilia-Romagna e delle Casse di previdenza, si concentra su sette categorie di professioniste/i iscritte/i a Ordini e Collegi provinciali dell'Emilia-Romagna nei settori di area giuridico-economica legale, in ambito tecnico o sanitario: più precisamente: architetti/e, avvocati/e, commercialisti/e, consulenti del lavoro, geometri/e, ingegneri/e e psicologi/he.

"Si tratta di un'analisi quantitativa-qualitativa che ha lo scopo di valutare nell'ottica gender and age oriented l'impatto della pandemia sul mondo delle professioni" spiega la curatrice Anna Rota. La ricerca mette in luce il divario retributivo per genere ed età tra uomo e donna. Un divario che esisteva già prima della pandemia, visto che gli uomini liberi professionisti dopo i 40 anni raggiungono i massimi livelli di carriera, mentre le



donne, alla stessa età, devono sopportare il 'peso' delle interruzioni per la maternità e, più in generale, per l'impegno di cura. Anche in Emilia-Romagna la donna professionista ha sempre guadagnato meno di un collega uomo. Ad eccezione delle fasce più giovani, il gender gap nei compensi appare una caratteristica comune fra le professioniste over 50, qualunque sia la Cassa di previdenza di appartenenza e indipendentemente dal territorio in cui la professione viene esercitata. Nella classe d'età compresa tra 50 e 60 anni, i professionisti guadagnano in media 23mila euro annui in più rispetto alle colleghe.

Il Covid ha poi peggiorato ulteriormente il divario. Vi sono situazioni, specie nella classe d'età over 40-50 anni, in cui il valore medio reddituale calcolato sulle dichiarazioni delle professioniste è pari alla metà, talvolta a 1/3 del corrispondente valore dichiarato dai colleghi uomini. I rapporti di ADEPP sulla previdenza privata dei professionisti italiani per il periodo 2020 e il V rapporto sulle libere professioni elaborato da Confprofessioni indicano che può attestarsi anche attorno al 60%. "Altrettanto preoccupante rimane lo scenario descritto dalla Cassa Forense: non è infrequente confrontarsi con casi in cui la distanza tra il reddito medio di una professionista e quello dichiarato da un collega di sesso maschile appartenente alla stessa classe d'età sia tale per cui occorre sommare il reddito di due donne per sfiorare (e non raggiungere) il livello medio percepito da un uomo" scrive Rota nella ricerca.

"Su tutti, un dato della ricerca vorrei sottolineare - chiarisce la Consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi, organo di garanzia, vigilanza e controllo sul rispetto della legislazione in materia di parità -: appena il 30% circa delle professioniste ha un'età superiore a 50 anni contro all'oltre 50% di professionisti over 50; non meno rilevante risulta il dato riguardante la fascia d'età over 60, all'interno della quale, tanto nel 2020 quanto nell'anno successivo, convoglia meno del 10% della platea delle professioniste considerate dalla ricerca. Fino ai 30 anni le donne professioniste percepiscono parcelle del 10% inferiori, dopo lievita al 40%. Il motivo? Per una libera professionista staccarsi dall'ufficio, per una malattia o una maternità o per l'assistenza dei propri genitori, significa perdere clienti e questo può avere effetti dirompenti sul suo futuro lavorativo".

"Un altro dato importante - aggiunge Alvisi - riguarda la crescita di cancellazioni deliberate delle professioniste iscritte negli Ordini, che riflette il maggior peso gravato sulle spalle delle lavoratrici, sottoposte nel periodo del Covid, a un continuo multitasking tra vita professionale ed extra-lavorativa".

Se da un lato, i dati esposti nella ricerca evidenziano come il mondo del lavoro professionale sia in continua espansione tanto in Italia, quanto in Emilia-Romagna, anche grazie alle giovani donne che "trainano" questa crescita, dall'altro è necessario tutelare una parte del lavoro professionale - che per genere e giovane età - incontra maggiori difficoltà nel collocarsi dapprima e ad affermarsi poi, nel panorama della libera professione. Lo sottolinea anche il Difensore Civico regionale, Carlotta Marù che specifica: "Considerando l'importanza del ruolo femminile all'interno della famiglia e della società, sono proprio le donne ad aver pagato il prezzo più caro per conciliare la vita familiare e lavorativa, trovandosi a limitare fortemente la seconda a vantaggio della prima. Pensiamo a servizi come scuole e asili che si sono fermati durante la pandemia: sono soprattutto le donne che se ne sono fatte carico. Abbiamo commissionato questo lavoro di ricerca non solo per avere una visione globale della situazione di lavoratori e lavoratrici professioniste ma anche per



**promuovere la parità di genere e promuovere azioni che possano colmare quel gap ancora esistente per tipologia di attività e in termini economici”.**

**La presidente dell'Assemblea, Emma Petitti, commenta: “La ricerca presentata oggi, che offre un’attenta lettura sulle disuguaglianze tra professioniste e professionisti, avrà come fine quello di continuare a promuovere la parità di genere e incentivare tutte quelle iniziative politiche e legislative che possano colmare i dislivelli esistenti. Questo, intercettando i nuovi spazi di mercato, che sempre di più si collocano nella gestione dell’innovazione tecnologica, rilanciando il valore professionale delle donne e sollecitando azioni concrete che possano colmare la diseguale distribuzione del reddito nel settore delle libere professioni”.**

**Durante la giornata sono intervenuti, fra gli altri, anche Federico Amico, presidente Commissione parità Assemblea legislativa, Antonella Ricci, del Comitato Unitario Permanente degli Ordini e Collegi Professionali, e Alberto Talamo, Presidente CUP Emilia-Romagna.**

**Accedi o registrati per commentare questo articolo.**

**L’email è richiesta ma non verrà mostrata ai visitatori. Il contenuto di questo commento esprime il pensiero dell’autore e non rappresenta la linea editoriale di RiminiNotizie, che rimane autonoma e indipendente. I messaggi inclusi nei commenti non sono testi giornalistici, ma post inviati dai singoli lettori che possono essere automaticamente pubblicati senza filtro preventivo. I commenti che includano uno o più link a siti esterni verranno rimossi in automatico dal sistema.**

**Copyright © 2015 - 2022 - Testata Associata Anso**

**Tuttifrutti Agenzia di Pubblicità**

**Tel. +39 0544 509611 - redazione@ravennanotizie.it**

**Registrato presso Tribunale di Ravenna N° 1275**

**Direttore responsabile: Nevia Ronconi**

**Partita IVA: 00238160394**

## Gap di genere. Parte dai dati AdePP la ricerca sulle professioniste dell'Emilia Romagna

REDAZIONE



Parte dai dati elaborati dal centro studi AdePP la ricerca, presentata nei giorni scorsi a Bologna, dal titolo "L'impatto della pandemia sulle libere professioni. Una lettura di genere sulle specificità dell'Emilia-Romagna", curata da Anna Rota, ricercatrice in diritto del lavoro dell'università di Bologna.

D'altronde il gap di genere reddituale da tempo è sotto la lente d'ingrandimento dell'Associazione

che in questi anni ha certificato come la differenza salariale tra un architetto, un ingegnere, un geometra per fare solo qualche esempio, sfiora, e a volte supera, il 50%.

Se poi si va a vedere la condizione di una avvocatessa che vive nel Sud e una che vive al nord la differenza si fa ancora più evidente.

E la pandemia non ha certo aiutato una situazione già critica.

"Si tratta di un'analisi quantitativa-qualitativa che ha lo scopo di valutare nell'ottica gender and age oriented l'impatto della pandemia sul mondo delle professioni - ha spiegato durante la presentazione la curatrice Anna Rota - La ricerca mette in luce il divario retributivo per genere ed età tra uomo e donna. Un divario che esisteva già prima della pandemia, visto che gli uomini liberi professionisti dopo i 40 anni raggiungono i massimi livelli di carriera, mentre le donne, alla stessa età, devono sopportare il 'peso' delle interruzioni per la maternità e, più in generale, per l'impegno di cura. Anche in Emilia-Romagna la donna professionista ha sempre guadagnato meno di un collega uomo. Ad eccezione delle fasce più giovani, il gender gap nei compensi appare una caratteristica comune fra le professioniste over 50, qualunque sia la Cassa di previdenza di appartenenza e indipendentemente dal territorio in cui la professione viene esercitata. Nella classe d'età compresa tra 50 e 60 anni, i professionisti guadagnano in media 23mila euro annui in più rispetto alle colleghe".

"Il Covid ha poi peggiorato ulteriormente il divario. Ci sono situazioni, specie nella classe d'età over 40-50 anni, in cui il valore medio reddituale calcolato sulle dichiarazioni delle professioniste è pari alla metà, talvolta a un terzo del corrispondente valore dichiarato dai colleghi uomini. I rapporti di Adepp sulla previdenza privata dei professionisti italiani per il periodo 2020 e il quinto rapporto sulle libere professioni elaborato da confprofessioni indicano che può attestarsi anche attorno al 60%. Altrettanto preoccupante rimane lo scenario descritto dalla cassa forense", scrive Rota nella ricerca.

"Su tutti, un dato della ricerca vorrei sottolineare -ha sottolineato la Consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi, organo di garanzia, vigilanza e controllo sul rispetto della legislazione in materia di parità - appena il 30% circa delle professioniste ha un'età

**adepp.info**www.adepp.info  
Libelli uniti: 381Rassegna del: 25/10/2022  
Anche del: 25/10/2022  
Pagina: 22

superiore a 50 anni contro all'oltre 50% di professionisti over 50; non meno rilevante risulta il dato riguardante la fascia d'età over 60, all'interno della quale, tanto nel 2020 quanto nell'anno successivo, convoglia meno del 10% della platea delle professioniste considerate dalla ricerca. Fino ai 30 anni le donne professioniste percepiscono parcelle del 10% inferiori, dopo lievita al 40%. Il motivo? Per una libera professionista staccarsi dall'ufficio, per una malattia o una maternità o per l'assistenza dei propri genitori, significa perdere clienti e questo può avere effetti dirimpenti sul suo futuro lavorativo".

"Un altro dato importante -ha aggiunto la Consigliera Alvisi- riguarda la crescita di cancellazioni deliberate delle professioniste iscritte negli Ordini, che riflette il maggior peso gravato sulle spalle delle lavoratrici, sottoposte nel periodo del Covid, a un continuo multitasking tra vita professionale ed extra-lavorativa".

Per il Difensore Civico regionale, Carlotta Marù "Considerando l'importanza del ruolo femminile all'interno della famiglia e della società, sono proprio le donne ad aver pagato il prezzo più caro per conciliare la vita familiare e lavorativa, trovandosi a limitare fortemente la seconda a vantaggio della prima. Pensiamo a servizi come scuole e asili che si sono fermati durante la pandemia: sono soprattutto le donne che se ne sono fatte carico. Abbiamo commissionato questo lavoro di ricerca non solo per avere una visione globale della situazione di lavoratori e lavoratrici professioniste ma anche per promuovere la parità di genere e promuovere azioni che possano colmare quel gap ancora esistente per tipologia di attività e in termini economici".

La ricerca, svolta con il supporto del Comitato Unitario degli Ordini Professionali dell'Emilia-Romagna e delle Casse di previdenza, si concentra su sette categorie di professioniste/i iscritte/i a Ordini e Collegi provinciali dell'Emilia-Romagna nei settori di area giuridico-economica legale, in ambito tecnico o sanitario: più precisamente: architetti/e, avvocati/e, commercialisti/e, consulenti del lavoro, geometri/e, ingegneri/e e psicologi/ha.

Newsletter comunicazione

Leggi l'ultima newsletter

Controlla la tua casella di posta o la cartella spam per confermare la tua iscrizione

AdEPP – Associazione degli Enti Previdenziali – C.F. 96318570585



## In Commissione le associazioni che promuovono la parità di genere nelle imprese

**Luca Gianni**



Ascoltate ManagerItalia, Coage di Reggio Emilia e Rete CapoD: le esperienze e i progetti per le donne manager, per le scuole e i più giovani ma anche per la valorizzazione del genere attraverso le best practice delle imprese

Sono state ascoltate in commissione Parità alcune associazioni che hanno presentato

esperienze e azioni condotte in ambito datoriale e professionale per la valorizzazione della parità di genere. Le attività in campo sono state illustrate nella commissione presieduta da Federico Amico da ManagerItalia Emilia-Romagna, Coage (Coordinamento associazioni di genere, di Reggio Emilia) e Rete CapoD.

Il presidente Amico ha introdotto il tema spiegando che si tratta di associazioni che sviluppano politiche di genere, "un'occasione che si presenta alla vigilia dei nuovi bandi regionali per il finanziamento dell'imprenditoria femminile, che introducono elementi di vantaggio per le imprese femminili in un quadro più completo. È una parte del complesso di attività che la Regione vuole portare avanti per inquadrare e incentivare la promozione culturale della parità di genere". Un ringraziamento di tutte le relatrici è andato alla consigliera Roberta Mori per il suo impegno costante.

Cristina Mezzanotte, di ManagerItalia (che associa 9mila imprese), ha sottolineato che con noi "ci sono anche Federmanager e l'Associazione italiana direttori del personale. Sono la prima presidente in 75 anni del sindacato dei manager, figlia e nipote di due donne che mi hanno insegnato che la prima libertà è l'indipendenza economica". Per ottenere maggiori competenze, come chiedono tante donne, è stato avviato il percorso Women on board, a cui hanno partecipato 212 donne (e 5 uomini), "una folta presenza che è segno di un bisogno latente. Spesso bisogna formare i consigli di amministrazione e quando chiedo se non ci sono donne, mi viene risposto che non si sono candidate. Il percorso è stato realizzato insieme con la Città Metropolitana di Bologna". Le best practice hanno portato a una presenza durante gli incontri e all'avvio del networking: "È prevista anche una serata sulle discriminazioni di genere. Siamo una Rete di associazioni, ci sono speaker di livello perché le aspettative sono alte e con la consigliera di Parità, Sonia Alvisi, stiamo realizzando un programma e vorremmo avere contatti con altre regioni. Vorremmo fare diventare questo un format". Mezzanotte ha poi parlato dell'importanza del denaro ed è così che è partito un progetto, con Banca d'Italia, sulla alfabetizzazione finanziaria".

Valentina Giorgi (Federmanager) ha affermato che l'obiettivo "è la valorizzazione della differenza di genere, con la mission di dare un supporto legale (donna qualificata è importante) e informazione". Giorgi ha spiegato cos'è la "sindrome dell'impostore": "È il sentirsi inadeguate di fronte a un lavoro, o non sentirsi adatta per posizioni apicali. Pensate che a un incontro su questo tema hanno partecipato 100 donne. Questo tema deve



sensibilizzare anche gli uomini. Due i progetti realizzati: networking anche per il 2023, e tutoraggio per le over 40 rimaste senza lavoro (dover occuparsi della famiglia dopo aver fatto il manager non è facile)".

Natalia Maramotti, presidente del Coage: "In Italia la donna è da secoli ridotta a non avere voce. Noi abbiamo costruito una rete nel 2020. Nel 2021 c'erano 9 componenti, oggi ce ne sono 12 e 5 invitati permanenti. Fra le nostre attività, abbiamo trovato una condivisione sul fatto che utilizzare un linguaggio sessuato adeguato non sia un vezzo, ma un elemento fondamentale per riconoscere l'identità di genere". Maramotti ha parlato anche di sicurezza al femminile: "Vanno prevenute le discriminazioni di genere. La formazione della sicurezza, di solito, non se ne occupa. Realizzeremo a gennaio un seminario dove un gruppo di associazioni di imprenditori richiameranno l'attenzione di chi fa formazione sulla qualità della stessa in un'ottica di genere". La presidente ha concluso sottolineando l'unità del Coordinamento: "Chi fa parte del Coage cerca di basarsi su ciò che condividiamo. Agire su ciò che si condivide è significativo e non toglie nulla alla libertà delle associazioni, non genera competizione".

Maria Beatrice Sgarbi (Cna impresa donna Reggio Emilia) ha rimarcato che "ciò che è vincente per il Coage è il rispetto di tutte le visioni differenti. Un elemento che ci unisce".

Marina Rinaldini, viticoltore, rappresenta Donne in campo Cia Reggio Emilia: "Speso le donne che lavorano nel settore agricolo vengono dimenticate, anche dai bandi. Far parte del Coage ci dà la possibilità di essere presenti e parlare con altre imprenditrici".

Infine, Simona Robotti (Rete CapoD) ha illustrato le azioni in ambito datoriale professionale per la valorizzazione della parità di genere. La Rete nasce nel 2019 su impulso della Città Metropolitana di Bologna "ed è la prima esperienza pilota in Italia. CapoD è una comunità di aziende per la promozione delle pari opportunità, unisce aziende del bolognese (manifattura, servizi, credito) accomunate dalla condivisione per promuovere le pari opportunità nei luoghi di lavoro e la responsabilità sociale sul territorio". Uno degli obiettivi principali è "far riferimento alle buone pratiche delle aziende per promuovere progetti e diffondere le pratiche alle aziende del territorio". È stato definito un catalogo delle buone pratiche che provengono da ogni azienda, fra cui lo sportello ascolto, la certificazione di equità salariale, i progetti di empowerment femminile". Fondamentale è il rapporto con la scuola, ha scandito Robotti: "Il progetto è stato portato anche in scena al teatro Arena del Sole: "Abbiamo parlato a ragazzi e ragazze delle medie inferiori rispetto al linguaggio di parità. Stiamo lavorando a laboratori sulla consapevolezza degli stereotipi di genere per aiutare i giovani nella scelta dell'orientamento scolastico e professionale, facendo parlare diverse lavoratrici aziendali che svolgono professioni tipiche maschili (autista, ingegnere). L'interesse delle scuole è aumentato e ci sono molte richieste tanto che non riusciamo a soddisfarle tutte". Nel 2021, ai laboratori per la condivisione di buone pratiche per la sensibilizzazione delle imprese hanno partecipato in totale 2mila iscritti, con 2.150 visualizzazioni da Facebook e 509 collegamenti dal Comitato europeo delle Regioni. Nell'ottica della sostenibilità, poi, sono continuati i laboratori scuola-imprese che hanno coinvolto 275 studenti, docenti e famiglie. Infine, "nel giugno 2022 ci sono stati progetti su certificazione di genere e bilancio di genere ed è stata attivata la collaborazione con il Consorzio Colibrì e abbiamo partecipato al piano uguaglianza della Città Metropolitana. La Rete è aperta e inclusiva, attenta all'evoluzione normativa, al mondo del lavoro e alle sue



**connessioni con la vita privata".**

**Per la consigliera Roberta Mori (Partito democratico) "diffondere buone pratiche è un elemento che arricchisce. Positivi i progetti portati oggi, ma emerge che le donne hanno bisogno di altri strumenti a sostegno. Mi appaga il protagonismo associativo che è stato presentato. Questo può accelerare attività come i bandi. Il tema della democrazia paritaria a volte è banalizzato, ma noi difendiamo la Costituzione. Lo spirito femminile di coesione è un elemento di valore che l'istituzione deve raccogliere".**

**(Gianfranco Salvatori)**

## **E.ROMAGNA: IN COMMISSIONE REGIONALE ASSOCIAZIONI PROMOTRICI PARITA' GENERE IN AZIENDE (2) =**

(Adnkronos/Labitalia) - Le best practice hanno portato a una presenza durante gli incontri e all'avvio del networking: "È prevista anche una serata sulle discriminazioni di genere. Siamo una Rete di associazioni, ci sono speaker di livello perché le aspettative sono alte e con la consigliera di Parità, Sonia Alvisi, stiamo realizzando un programma e vorremmo avere contatti con altre regioni. Vorremmo fare diventare questo un format". Mezzanotte ha poi parlato dell'importanza del denaro ed è così che è partito un progetto, con Banca d'Italia, sulla alfabetizzazione finanziaria".

Valentina Giorgi (Federmanager) ha affermato che l'obiettivo "è la valorizzazione della differenza di genere, con la mission di dare un supporto legale (donna qualificata è importante) e informazione". Giorgi ha spiegato cos'è la "sindrome dell'impostore": "È il sentirsi inadeguate di fronte a un lavoro, o non sentirsi adatta per posizioni apicali. Pensate che a un incontro su questo tema hanno partecipato 100 donne. Questo tema deve sensibilizzare anche gli uomini. Due i progetti realizzati: networking anche per il 2023, e tutoraggio per le over 40 rimaste senza lavoro (dover occuparsi della famiglia dopo aver fatto il manager non è facile)".

Natalia Maramotti, presidente del Coage: "In Italia la donna è da secoli ridotta a non avere voce. Noi abbiamo costruito una rete nel 2020. Nel 2021 c'erano 9 componenti, oggi ce ne sono 12 e 5 invitati permanenti. Fra le nostre attività, abbiamo trovato una condivisione sul fatto che utilizzare un linguaggio sessuato adeguato non sia un vezzo, ma un elemento fondamentale per riconoscere l'identità di genere". Maramotti ha parlato anche di sicurezza al femminile: "Vanno prevenute le discriminazioni di genere. La formazione della sicurezza, di solito, non se ne occupa. Realizzeremo a gennaio un seminario dove un gruppo di associazioni di imprenditori richiameranno l'attenzione di chi fa formazione sulla qualità della stessa in un'ottica di genere". La presidente ha concluso sottolineando l'unità del Coordinamento: "Chi fa parte del Coage cerca di basarsi su ciò che condividiamo. Agire su ciò che si condivide è significativo e non toglie nulla alla libertà delle associazioni, non genera

competizione". (segue)

(Pal/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222

27-OTT-22 18:26

NNNN

## **E.ROMAGNA: IN COMMISSIONE REGIONALE ASSOCIAZIONI PROMOTRICI PARITA' GENERE IN AZIENDE =**

Bologna, 28 ott. (Labitalia) - Sono state ascoltate in commissione Parità della Regione Emilia Romagna alcune associazioni che hanno presentato esperienze e azioni condotte in ambito datoriale e professionale per la valorizzazione della parità di genere. Le attività in campo sono state illustrate nella commissione presieduta da Federico Amico da ManagerItalia Emilia-Romagna, Coage (Coordinamento associazioni di genere, di Reggio Emilia) e Rete CapoD. Il presidente Amico ha introdotto il tema spiegando che si tratta di associazioni che sviluppano politiche di genere, "un'occasione che si presenta alla vigilia dei nuovi bandi regionali per il finanziamento dell'imprenditoria femminile, che introducono elementi di vantaggio per le imprese femminili in un quadro più completo. È una parte del complesso di attività che la Regione vuole portare avanti per inquadrare e incentivare la promozione culturale della parità di genere". Un ringraziamento di tutte le relatrici è andato alla consigliera Roberta Mori per il suo impegno costante.

Cristina Mezzanotte, di ManagerItalia (che associa 9mila imprese), ha sottolineato che con noi "ci sono anche Federmanager e l'Associazione italiana direttori del personale. Sono la prima presidente in 75 anni del sindacato dei manager, figlia e nipote di due donne che mi hanno insegnato che la prima libertà è l'indipendenza economica". Per ottenere maggiori competenze, come chiedono tante donne, è stato avviato il percorso Women on board, a cui hanno partecipato 212 donne (e 5 uomini), "una folta presenza che è segno di un bisogno latente. Spesso bisogna formare i consigli di amministrazione e quando chiedo se non ci sono donne, mi viene risposto che non si sono candidate. Il percorso è stato realizzato insieme con la Città Metropolitana di Bologna".

Le best practice hanno portato a una presenza durante gli incontri e all'avvio del networking: "È prevista anche una serata sulle discriminazioni di genere. Siamo una Rete di associazioni, ci sono speaker di livello perché le aspettative sono alte e con la consigliera di Parità, Sonia Alvisi, stiamo realizzando un programma e vorremmo avere contatti con altre regioni. Vorremmo fare diventare

questo un format". Mezzanotte ha poi parlato dell'importanza del denaro ed è così che è partito un progetto, con Banca d'Italia, sulla alfabetizzazione finanziaria". (segue)

(Pal/Labitalia)

ISSN 2499 - 3166

28-OTT-22 15:00

NNNN

## LAVORO. 2 CAUSE COLLETTIVE ANTI-DISCRIMINAZIONE VINTE IN EMILIA-R.

(DIRE) Bologna, 3 nov. - Due cause collettive vinte per discriminazioni sul luogo di lavoro. E' il bilancio della consigliera di parità della Regione Emilia-Romagna, Sonia Alvisi, che per la prima volta ha 'ottenuto' risarcimenti rispettivamente per 20.000 e 5.000 euro, nei due casi dibattuti al tribunale di Ferrara e al tribunale di Bologna. È la prima volta che in Emilia-Romagna, come spiega l'Assemblea legislativa, che viene previsto un risarcimento direttamente all'ufficio della consigliera di parità, oltre al pagamento delle spese legali, in quanto soggetto che presidia l'interesse pubblico leso. E intanto si rafforza in Emilia-Romagna la rete di avvocati esperti contro le discriminazioni di genere in ambito lavorativo, che può contare due corsi di alta formazione in diritto antidiscriminatorio.

Nella short list nazionale, fa sapere ancora ancora l'Assemblea, sono stati inseriti 32 avvocati della nostra regione su un totale di 264 componenti. A questi potranno aggiungersi coloro che hanno recentemente superato il test finale della seconda edizione del corso in diritto antidiscriminatorio organizzato nella nostra Regione dalla Consigliera regionale di parità con la rete dei comitati pari opportunità degli ordini forensi dell'Emilia Romagna e la fondazione forense bolognese e che ha visto la partecipazione di oltre 670 avvocati.(SEGUE)

(Bil/ Dire)

13:47 03-11-22

NNNN

# Coppie alla Copego: risarcita la Regione

## Goro La consigliera Alvisi: «Soldi direttamente all'ufficio di Parità»

Goro Marito e moglie pescatori del Consorzio pescatori di Goro? Niente doppia quota di molluschi. E il giudice lo considera "discriminatorio". Il regolamento del Consorzio pescatori di Goro era finito nel mirino di 16 coppie di soci e della consigliera regionale di parità Sonia Alvisi, che hanno scelto di fare ricorso al giudice del lavoro. Poi la sentenza: "Statuto discriminatorio. Copego risarcisca e paghi le spese legali". Le coppie sono tornate a lavorare, tutte reintegrate. La consigliera regionale di parità evidenzia che si è già avvalsa della short list regionale e, potendo contare sulla importante disponibilità delle avvocate esperte, per

la prima volta in Emilia-Romagna ha presentato ricorso in Tribunale per due casi collettivi: uno presso il Tribunale di Ferrara e l'altro presso il Tribunale di Bologna. Entrambi sono stati vinti dall'ufficio di Alvisi, uno in tutti i tre gradi di giudizio, non solo riconoscendo la discriminazione ma anche prevedendo il riconoscimento in un caso di 20mila euro (ed è il caso del Copego) di risarcimento e nell'altro di 5mila euro, risarcimento previsto a favore dell'organo di garanzia, oltre al rimborso delle spese legali.

È la prima volta in Emilia Romagna è stato previsto un risarcimento direttamente all'ufficio della con-

sigliera di Parità in quanto soggetto che presidia l'interesse pubblico lesso. L'ufficio, con la Regione Emilia-Romagna, unica tra le regioni italiane, ha chiesto inoltre di stabilire uno stanziamento a partire dall'1 gennaio 2022 previsto con un capitolo di bilancio per la corresponsione delle spese legali. Alvisi descrive poi

quelle che sono le competenze del suo ufficio: «La consigliera è soggetto non di parte, è un pubblico ufficiale, opera per promuovere e monitorare parità e pari opportunità in ambito lavorativo (formazione, accesso al lavoro, evoluzione delle carriere, aspetti previdenziali e pensionistici) e per il contrasto alle discri-

minazioni di genere; la funzione antidiscriminatoria è certamente il fulcro della nostra attività. È una figura che risulta avere una specifica connotazione con compiti e funzioni esplicitamente declinati nella normativa vigente, taluni esclusivi rispetto agli altri organismi di parità e pari opportunità».

### Le mosse

La consigliera regionale di parità evidenzia che si è già avvalsa della short list regionale



**Sonia Alvisi**  
Consigliera di Parità della Regione





## Il 3 dicembre al Teatro Europauditorium di Bologna “Gospel Soul Funky Music Show – Gran Galà di Solidarietà”

*L'incasso aiuterà 18 associazioni solidali del territorio BOLOGNA - La Bologna solidale, delle associazioni e del volontariato a favore dei più deboli, si*

### REDAZIONE

**BOLOGNA –** La Bologna solidale, delle associazioni e del volontariato a favore dei più deboli, si ritroverà al Teatro Europauditorium sabato 3 dicembre alle 20.30 per l'evento natalizio di beneficenza organizzato da AIDP, Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna e Manageritalia Emilia Romagna.

L'iniziativa ha ottenuto il patrocinio del Comune di Bologna, della Città Metropolitana e della Fondazione Hub del Territorio Emilia Romagna, l'intero incasso sarà devoluto alle 18 associazioni della città partner del progetto "Gospel Soul Funky Music Show – Gran Galà di Solidarietà".

Ospiti della serata a teatro saranno Massimo Bugani, Assessore all'Agenda digitale, trasparenza e semplificazione del Comune di Bologna, Morena Diazi, Direttore Generale Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa Regione Emilia Romagna, Simona Lembi, Responsabile Piano per l'Uguaglianza della Città Metropolitana, Roberta Mari, Consigliera Regionale e Componente Commissione per la parità e per i diritti delle persone, Luca Rizzo Nervo, Assessore al Welfare, nuove cittadinanze e fragilità del Comune di Bologna e Stefano Rotundo, Direttore Servizio Affari generali e funzioni trasversali Regione Emilia Romagna; oltre agli organizzatori, Cristina Mezzanotte, Presidente di Manageritalia Emilia Romagna, Andrea Molza, Presidente Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna e Marco Verga, Vice Presidente AIDP Emilia Romagna.

Il progetto è stato accolto con entusiasmo dal mondo della solidarietà bolognese e le 17 principali associazioni solidali della città che ne sono diventate partner saranno anche beneficiarie dell'incasso della serata, devoluto a progetti solidali, con un particolare focus sull'obiettivo "più donne nei Cda".

Nel corso della serata saranno consegnati gli attestati di partecipazione al Progetto previsto nel Piano per l'uguaglianza della Città metropolitana di Bologna Women on Board, organizzato insieme al Gruppo Minerva Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna, Manageritalia ER, Fondazione Hub del Territorio ER e AIDP ER, pensato per favorire



**l'accesso delle donne nei Consigli di Amministrazione con l'obiettivo di ridurre il divario di genere. Il percorso formativo, articolato in 6 incontri con 12 relatori, ha potuto contare sull'adesione di oltre 200 partecipanti, in presenza e on line.**

**"Per noi è una grande soddisfazione aver riunito l'intero mondo della solidarietà bolognese in un progetto comune; credo che sia la prima volta – ha commentato la Presidente di Manageritalia Emilia Romagna Cristina Mezzanotte, ideatrice dell'iniziativa – Siamo orgogliosi di tante adesioni da parte delle Associazioni che operano sul territorio. Durante la serata del 3 dicembre consegneremo gli Attestati di Partecipazione al Percorso Women on Board, che fa parte del Piano dell'Uguaglianza della Città Metropolitana. Women On Board ha intercettato il desiderio delle donne del territorio di accrescere in competenza per giocare un ruolo più consapevole nei Consigli di Amministrazione.**

**Il Presidente di Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna Andrea Molza, co-organizzatore dell'evento ha ricordato: "Attraverso le nostre varie commissioni da anni ci impegnamo su temi sociali e territoriali contribuendo all'identità di una managerialità competente e solidale. Con la nostra Fondazione Vises e l'Onlus Approdo Sicuro che rappresento in qualità di Consigliere la prima e Presidente la seconda, abbiamo realizzato progetti per favorire l'imprenditorialità femminile in Africa e ricollocazione di figure fragili al mercato del lavoro. Inoltre, insieme a Manageritalia E.R. e a CIDA, stiamo lavorando al 'progetto osservatorio', dedicato alle associazioni che si occupano di marginalità e volto ad identificare le best practice legate alla creazione di opportunità lavorative. Crediamo che l'attenzione ai più fragili debba diventare insieme a un approccio inclusivo un faro che illumina ogni giorno il comportamento dei manager."**

**Marco Verga, Vice Presidente AIDP Emilia Romagna, che da questa edizione è partner dell'evento: "AIDP si occupa di promuovere lo sviluppo responsabile ed etico della cultura manageriale in ambito risorse umane. A livello nazionale ha un'area specifica che si occupa dei rapporti con il terzo settore e di Diversity & Inclusion che porta avanti progetti e condivisione di buone pratiche fra i suoi soci sulle tematiche della parità di genere e dell'inclusione. Ad ottobre abbiamo ospitato più di 800 professionisti HR nel nostro congresso nazionale a Bologna in cui abbiamo discusso dei "nuovi Paradigmi" del lavoro e nell'occasione abbiamo ospitato alcune delle associazioni presenti alla serata del 3 dicembre. Serata che AIDP ha deciso di sostenere per rafforzare il senso di rete e di collaborazione fra istituzioni, mondo delle imprese e terzo settore."**

**Alla presentazione dell'evento natalizio, avvenuta nel corso di una conferenza stampa a Palazzo d'Accursio, è intervenuto l'Assessore al Welfare, nuove cittadinanze e fragilità del Comune di Bologna Luca Rizzo Nervo: "I motivi per essere grati per iniziative come queste sono tantissimi, soprattutto l'importanza di aver messo assieme una rete di 18 realtà associative della città, che possono trovare in questa occasione un importante riconoscimento, un modo per raccontare il tanto che viene fatto in città per creare benessere sociale".**

**Presente anche Simona Lambi, Responsabile Piano per l'Uguaglianza della Città Metropolitana, che ha dichiarato: "Con Federmanager e Manageritalia abbiamo promosso insieme l'iniziativa Women on board, come azione parte integrante del Piano per l'uguaglianza della Città metropolitana, un corso di formazione per sostenere le competenze**



delle manager cui le imprese possano rivolgersi per applicare la piena parità nei board. Le prime azioni in questa direzione risalgono alla Norvegia del 2004, ormai la scusa che le donne non ci sono è un alibi senza fondamento, al nostro corso si sono presentate in 200, e sabato durante il Gala verranno premiate le prime che hanno portato a termine il percorso”.

Sonia Alvisi, Consigliere di Parità Regione Emilia-Romagna, nel corso del suo intervento ha detto: “L’empowerment delle donne è una questione vitale per me in quanto donna, madre, professionista Consulente del Lavoro e Consigliera di Parità Effettiva Regione Emilia-Romagna. Sul fronte della parità di genere nei Consigli di Amministrazione, l’Italia nell’ultimo decennio ha fatto passi da gigante passando da una componente femminile del 7% del 2011 al 38,8% del 2021. La spinta è arrivata da una norma ad hoc: con la Legge 120/2011 è stata introdotta la necessità di riservare delle quote di presenza al sesso meno rappresentato. Il testo oggi in vigore prevede una rappresentazione di almeno due quinti degli amministratori eletti. A 10 anni dalla proposta della Commissione Europea, ora abbiamo una legge europea sulla parità di genere nei Cda delle società. Il nuovo orientamento mira a ridurre il divario di genere e dovrebbe avere ripercussioni positive sull’occupazione femminile in generale. Ma c’è ancora molto lavoro da fare.”

Nel concerto del 3 dicembre le note travolgenti della musica soul, funk e gospel con Bononia Sound Machine, soul-funk band di dodici elementi che si esibisce insieme alle Funky Ladies Chiara Sorrentino, Elena Villani e Valentina Tolomelli e il coro di 30 elementi Joy Gospel Choir diretto da Maria Sofia Cuppi all’insegna del “gospel contemporaneo”.

I biglietti della serata possono essere riservati, a fronte di una piccola donazione, presso le Onlus e le organizzazioni di volontariato partner dell’evento: AIL Bologna ODV, Aliante, ANT, Antoniano, Associazione SOS Donna Bologna, Avvocati di Strada, Bimbo Tu, Cartiera, Cefa Onlus, Cucine Popolari, Eduradio, Emergency, Fiori di Campo ODV, Il Granaio ODV, Lilt, Loto ODV, Mondo Donna Onlus, Opera Padre Marella.

AIDP – Associazione Italiana per la Direzione del Personale – [www.aidp.it](http://www.aidp.it) – è la più grande associazione di professionisti e manager del mondo Risorse Umane: un network di 18.000 membri, oltre 3.500 Soci, 17 gruppi regionali, una rete internazionale, dal 1960 promuove uno sviluppo serio e responsabile della cultura manageriale in ambito risorse umane. Il Gruppo regionale AIDP Emilia Romagna conta oltre 350 associati.

Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna – [www.bologna.federmanager.it](http://www.bologna.federmanager.it) – con all’attivo oltre 3.000 iscritti, è una sede territoriale di Federmanager, associazione costituita nel 1945 che rappresenta e tutela, in modo unitario ed esclusivo, 180.000 dirigenti, quadri apicali, alte professionalità, in servizio e in pensione, delle imprese produttrici di beni e di servizi. Fornisce ai manager iscritti assistenza contrattuale, previdenziale, sanitaria, legale e fiscale e realizza iniziative di natura culturale, formativa e di networking.

Manageritalia Emilia Romagna – [www.manageritalia.it](http://www.manageritalia.it) – è l’associazione regionale di dirigenti, quadri ed executive professional del terziario (commercio, trasporti, turismo, servizi) con 2.500 manager ai quali fornisce una vasta gamma di servizi, di derivazione contrattuale e non, formazione, consulenze professionali, sistemi assicurativi e di previdenza integrativa, assistenza sanitaria ai manager e alla famiglia, iniziative per la cultura e il tempo libero.



**CIDA – [www.cida.it](http://www.cida.it) – è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato. Le Federazioni aderenti a CIDA sono: Federmanager (industria), Manageritalia (commercio e terziario), FF-CIDA (funzione pubblica), CIMO-FESMED (medici del SSN), Sindirettivo (dirigenza Banca d'Italia), FENDA (agricoltura e ambiente), Federazione 3° Settore (sanità religiosa), FIDIA (assicurazioni), SAUR (Università e ricerca), Sindirettivo Consob (dirigenza Consob).**

**Hub del Territorio Emilia Romagna – [www.hubdelterritorioer.com](http://www.hubdelterritorioer.com) – è una Fondazione di partecipazione che si presenta come una rete multistakeholder che accoglie persone, imprese, associazioni ed enti pubblici che hanno interesse nel contribuire alla valorizzazione dei beni comuni partendo dalla sostenibilità e rigenerazione dei patrimoni territoriali dell'Emilia Romagna. Hub del Territorio ER ha diversi gruppi di lavoro che si occupano di nuova imprenditoria, rigenerazione di imprese ed enti in chiave sostenibile; divulgazione e formazione dei temi dell'economia di territorio; coordinamento e dialogo dei player del territorio per progetti di sviluppo economico e sociale, per dare impulso a metodi e strategie di crescita allineati all'Agenda Onu 2030.**

**Info:**

**AIDP Emilia Romagna – Ilaria Sibani, [aidpemiliaromagna@aidp.it](mailto:aidpemiliaromagna@aidp.it)**

**Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna – Sara Tirelli/Monica Dall'Olio, [monica.dallolio1@gmail.com](mailto:monica.dallolio1@gmail.com) , tel. + 39 335 470916**

**Manageritalia E.R. – Eleonora Pignatti, [bologna@manageritalia.it](mailto:bologna@manageritalia.it), tel. +39 051 399712**

**SOCIAL: Facebook - Twitter**



## Dimissioni di lavoratrici madri e lavoratori padri: il report annuale

Luca Govoni



Conferenza stampa di Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna, Aniello Pisanti, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est, ed Emma Petitti, presidente dell'Assemblea legislativa regionale

Martedì 20 dicembre, alle ore 11.30, nella sede dell'Assemblea legislativa, in viale Aldo Moro 50, a Bologna, si tiene la conferenza stampa per la "Presentazione del report annuale 2021 sulla convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri nella regione Emilia-Romagna".

Il rapporto, compilato ogni anno, è strategico per programmare le politiche per il lavoro, con particolare attenzione a quello femminile. Nel rapporto vengono riportati i dati delle dimissioni volontarie dal lavoro disaggregati per provincia, sesso, numero di figli e causale.

Intervengono Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna, Aniello Pisanti, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est, ed Emma Petitti, presidente dell'Assemblea legislativa.

La conferenza stampa può essere seguita in presenza o collegandosi online sulla piattaforma Teams: fai clic qui per partecipare alla riunione (ID riunione: 370 203 733 048 Passcode: 2AxxV9).

Per informazioni: Paola Barreca (051-5277475 [paola.barreca@regione.emilia-romagna.it](mailto:paola.barreca@regione.emilia-romagna.it)) e Cristian Casali ([cristian.casali@regione.emilia-romagna.it](mailto:cristian.casali@regione.emilia-romagna.it))

Il fenomeno

## L'anno scorso 5.100 dimissioni di madri e padri

Sono le donne, anche in Emilia-Romagna, ad aver più difficoltà nella conciliazione di lavoro e cura dei figli. Il quadro emerge dalla pubblicazione del report annuale sulla convalida delle dimissioni di lavoratrici madri e lavoratori padri dell'ispettorato interregionale del lavoro del nord est. Delle 3.372 madri che hanno abbandonato il lavoro, oltre 1.400 sostengono che la motivazione principale è di non riuscire a occuparsi dei figli, a fronte di circa 73 uomini (su 1.174). I papà, invece, ab-

bandonano soprattutto per cambiare azienda.  
a pagina 2

Lo studio

# Ufficio addio per 3 mila madri (e 1700 padri) La parità al lavoro e a casa un miraggio

Il ritorno al lavoro in presenza ha aumentato il ricorso alle dimissioni volontarie da parte delle lavoratrici emiliano-romagnole. E la cura dei figli, in assenza di servizi per l'infanzia o del cosiddetto welfare familiare, resta in capo alle donne. È quello che la consigliera regionale di parità Sonia Alvise ha definito come un «quadro desolante», e che è stato presentato ieri mattina in viale Aldo Moro. Secondo i dati sul 2021 forniti dall'ispettorato interregionale del lavoro del nord est, incaricato di convalidare le richieste di dimissioni, in Regione sono 5.146 le dimissioni e le risoluzioni consensuali di lavoratrici madri (3.372) e lavoratori padri (1.774): si tratta del 9,8% dei 52.436 casi a livello nazionale. La causa principale del recesso nella maggior parte dei casi riguarda le dimissioni volontarie e sono (risori)

numeri sulla giusta causa e sulla risoluzione consensuale.

Nel 2020, complice il ricorso allo smart working che ha obbligato molti dipendenti a lavorare da casa, le dimissioni erano state 4.174, in netto calo rispetto al 2019, quando se ne erano registrate 5.447. La presentazione del report annuale di ieri mattina segnala alcuni dati preoccupanti per quanto riguarda la parità di genere nel lavoro. Per rendersene conto, in effetti, è sufficiente consultare le motivazioni che spingono le neo mamme e i neo papà ad abbandonare il proprio posto di lavoro. Come fatto notare da Aniello Pisanti, direttore dell'ispettorato interregionale, alcuni dati mettono in luce una condizione difficile da modificare per ciò che riguarda l'uguaglianza di genere in ambito lavorativo.

Nel 2021, più di 1.400 don-

ne diventate madri da poco hanno detto di aver abbandonato il lavoro a causa della difficoltà di conciliare il lavoro con la cura del proprio figlio, mentre sono solo 73 gli uomini che hanno espresso questa motivazione. Inoltre, 1.057 donne hanno affermato di avere difficoltà con il lavoro a causa della mancanza di parenti di supporto. «La difficoltà ad accedere agli asili e ai servizi per l'infanzia, oltre ai costi degli asili — ha spiegato Alvise — tutto questo porta a decidere alle donne di lasciare il posto di lavoro e a farsi carico in modo esclusivo dei propri figli. Un quadro che evidenzia la necessità di un'inversione di tendenza, servono delle politiche, per-



Page: 1-6%, 2-22%

ché c'è un potenziale "rosa" che il Paese non sta sfruttando».

Per gli uomini appena diventati padri, invece, la motivazione che li spinge nella maggior parte dei casi (1.4.10) ad abbandonare la propria posizione è quella di averne trovata una migliore in un'altra azienda. Insomma, anche in Emilia-Roma-

gna, sono le donne a essere più penalizzate nella conciliazione dei tempi di lavoro e di cura. «Stiamo facendo sforzi, anche a livello di bilancio, sul tema dei servizi — ha affermato Federico Amico, presidente della commissione di parità dell'assemblea legislativa — per consentire alle donne di continuare la propria carrie-

ra lavorativa e nel richiedere al governo nazionale di lavorare per un congedo paritario tra i due genitori».

**Francesco Mazzanti**



Prezzo: 1-5%, 2-22%



## Donne, dimissioni dal lavoro per seguire i figli: impennata di casi in regione nel 2021

*il maggior numero dei recessi riguarda persone con un solo figlio o in attesa del primo. Il report completo*

REDAZIONE



Nel 2021 in Emilia-Romagna sono state 5.146 le dimissioni dal lavoro e le risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri, il 9,8 per cento dei 52.436 casi a livello nazionale. Nel 2020 erano stati 4.174. Dunque, in regione, si registra un incremento che riflette quello nazionale. Questo il dato saliente del report annuale, riferito al 2021, sulla convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri in Emilia-

Romagna presentato in conferenza stampa da Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione, e Aniello Pisanti, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est.

"Discriminazioni nel mondo del lavoro che impediscono, alle donne con figli, di rientrarvi alle stesse condizioni di prima; maternità che si traduce in disoccupazione forzata; permanenti difficoltà ad accedere ai servizi per l'infanzia, come nidi e baby sitting, spesso inesistenti o eccessivamente onerosi; inquadramenti lavorativi al di fuori di forme contrattuali che riconoscano l'indennità alla maternità; mancanza di sostegni a una genitorialità condivisa che costringono le donne a farsi carico in modo esclusivo della cura dei propri figli e, in molti casi, a rinunciare al posto di lavoro.

Sono i questi i profili critici che emergono dal report", rimarca la consigliera di parità Sonia Alvisi. "La nascita di un figlio - aggiunge - ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive della madre, ma non su quelle del padre, aprendo un divario tra i percorsi lavorativi e i trend reddituali che non si colma nel tempo. Anche in Emilia-Romagna è amaro constatare come per una donna avere un figlio riduca sensibilmente le probabilità di continuare a lavorare e, per chi continua, le prospettive di carriera, al contrario di quanto avvenga per un uomo".

**Sono tutte dimissioni volontarie**

Il direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est, Aniello Pisanti, approfondisce il tema fornendo i dati relativi alla nostra regione. Nello specifico, dei 5.146 casi, 4.980 riguardano dimissioni volontarie (il 96,8 per cento del totale), di cui 3.282 di donne, 69 dimissioni per giusta causa (l'1,3 per cento del totale), di cui 50 di donne, e 97 risoluzioni consensuali (l'1,9 per cento del totale), di cui 40 di donne. Il numero complessivo delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali riguarda in misura predominante le lavoratrici madri, 3.372 casi (1.774 casi per i lavoratori padri).



La maggior parte di questi recessi riguarda lavoratrici e lavoratori di nazionalità italiana, 4.112 casi, il 79,9 per cento del totale. Si rileva, rispetto agli anni passati, una diminuzione dei recessi di persone extracomunitarie e di altri paesi dell'Unione europea, rispettivamente 761 e 273 (circa il 25 per cento di casi in meno, dati significativi di una mutazione del mercato del lavoro avvenuta nell'era Covid).

Se si sposta l'analisi alle fasce di età, si rileva che anche nel 2021 i provvedimenti riguardano in maggioranza persone nella fascia d'età che va dai 34 ai 44 anni (2.164 casi), il 42 per cento del totale, mentre il 35,2 per cento dei casi riguarda soggetti tra i 29 e i 33 anni. Poi, fra i più giovani, nella fascia d'età tra i 24 e i 28 anni, i recessi sono solo il 2,4 per cento del totale. Nell'ultimo biennio, però, si registra una tendenza all'aumento dei recessi per entrambi i generi nella fascia compresa tra i 3 e i 10 anni di servizio: 1.931 casi (1.571 nel 2020).

In regione, inoltre, il maggior numero dei recessi riguarda persone con un solo figlio o in attesa del primo (pari a 3.105 casi, il 60,34 per cento del totale), circa la metà per chi ha due figli (1.622 casi, il 31,5 per cento del totale), decisamente inferiore, ma in aumento rispetto all'anno precedente, la percentuale delle persone con più di due figli (419 casi, l'8 per cento del totale), del tutto marginali i casi durante la gravidanza. Per quanto riguarda l'età dei figli delle lavoratrici e dei lavoratori si osserva che, a differenza del passato, sono più numerosi i genitori dei bambini con età da 1 a 3 anni, 39,7 per cento del totale, rispetto a quelli con figli inferiori all'anno, 34,6 per cento del totale.

In merito alle qualifiche di inquadramento lavorativo, prevalgono i recessi nel profilo impiegatizio piuttosto che in quello operaio: sono 2.480 i recessi degli impiegati contro i 2.289 degli operai. L'indagine, inoltre, sottolinea una prevalenza di recessi delle femmine nell'ambito della qualifica impiegatizia, quasi quadrupla rispetto a quella degli uomini, al contrario di quanto si rileva per i recessi nel profilo di quadro, in cui è il personale maschile a essere il quadruplo di quello femminile.

La ricerca valorizza anche il dato sull'orario di lavoro: quasi l'80 per cento delle persone che chiedono il recesso lavorativo hanno un contratto full time, mentre il personale part time è quasi esclusivamente di genere femminile (996 donne contro 74 uomini). In numero inferiore rispetto al passato sono le richieste di passaggio all'orario part time o di flessibilità: solo 139 richieste (164 nel 2020), in prevalenza assoluta femminile. Positivo il sensibile aumento dell'accoglimento di queste richieste, che supera il 40 per cento, la percentuale più alta registrata negli ultimi anni.

Il settore maggiormente interessato dalle convalide risulta il terziario, tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile, seguito dall'industria; più basse sono le percentuali di recessi nel settore dell'edilizia e dell'agricoltura. Le aziende più interessate risultano essere quelle di grandi dimensioni.

Fra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro si registra fra gli uomini il passaggio ad altra azienda (il 75 per cento dei casi), mentre fra le donne la difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dei figli per ragioni legate alla mancanza di servizi di cura (il 35 per cento), cui si lega l'assenza di parenti di supporto (il 26 per cento); contenuto, ma comunque presente, il numero di recessi dovuti alla mancata concessione dell'orario di



lavoro part time (72 casi).

**"L'idea che la cura dei figli, così come dei genitori anziani, sia principalmente in capo alle donne è un retaggio culturale ancora particolarmente radicato nel nostro contesto socioculturale", rimarca la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti. "L'auspicio che ci possa essere una sostanziale inversione di rotta – aggiunge – ha bisogno di interventi forti: dal cambiamento di mentalità interno alle famiglie, al miglioramento di tutta quella rete di servizi per l'infanzia, per la disabilità e per gli anziani, attraverso la quale le donne possano davvero accedere alle pari opportunità".**

**La presidente entra poi nello specifico: "Il cambio di prospettiva si dovrebbe manifestare sotto ogni punto di vista, partendo dall'eliminazione del gender pay gap che rappresenta una delle principali forme di discriminazione e di mancata valorizzazione del lavoro femminile. Se lo stipendio della donna è inferiore a quello dell'uomo, come del resto il ruolo, il lavoro 'sacrificabile' sarà sempre quello della madre rispetto a quello del padre, con la conseguente futura difficoltà di reintegro nel mondo del lavoro e una pensione che sarà coperta solo parzialmente". La strada da fare, conclude Emma Petitti, "è ancora tanta e le Istituzioni hanno il dovere di promuovere i cambiamenti strutturali necessari a conseguire una reale uguaglianza di genere ed emancipazione femminile. Sotto questo aspetto l'Assemblea legislativa è da sempre in prima linea".**

**Per il presidente della commissione assembleare di Parità, Federico Amico, "questi dati confermano una prevalenza di dimissioni femminili, in particolare nei primi tre anni di vita del bambino". "Stiamo facendo sforzi - aggiunge - come Regione Emilia-Romagna, anche a livello di bilancio, sul tema dei servizi, per consentire alle donne di continuare la propria carriera lavorativa, e anche nel richiedere al governo nazionale di lavorare per un congedo paritario tra i due genitori".**



## Recessi di lavoratrici madri e lavoratori padri nel 2021: in Emilia-Romagna 5.146 casi

Luca Geronzi



**Il dato è pari al 9,8 per cento su scala nazionale, in aumento rispetto al 2020 (4.174 casi)**

Nel 2021 in Emilia-Romagna sono 5.146 (il 9,8 per cento dei 52.436 casi a livello nazionale) le dimissioni dal lavoro e le risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri. Nel 2020 erano 4.174. Dunque, in regione si registra un incremento che riflette quello nazionale.

Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna, e Aniello Pisanti, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del

Nord-Est hanno presentato il report annuale (per il 2021) sulla convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri in Emilia-Romagna.

Nello specifico, dei 5.146 casi, 4.980 riguardano dimissioni volontarie (il 96,8 per cento del totale), di cui 3.282 di donne, 69 dimissioni per giusta causa (l'1,3 per cento del totale), di cui 50 di donne, e 97 risoluzioni consensuali (l'1,9 per cento del totale), di cui 40 di donne. Il numero complessivo delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali riguarda in misura predominante le lavoratrici madri, 3.372 casi (1.774 casi per i lavoratori padri).

La maggior parte di queste recessioni riguarda, poi, lavoratrici e lavoratori di nazionalità italiana, 4.112 casi, il 79,9 per cento del totale. Si rileva, rispetto agli anni passati, una diminuzione delle recessioni di persone extracomunitarie e di altri paesi dell'Unione europea, rispettivamente 761 e 273 (circa il 25 per cento di casi in meno, dati significativi di una mutazione del mercato del lavoro avvenuta nell'era Covid).

Se si sposta l'analisi alle fasce di età, si rileva che anche nel 2021 i provvedimenti riguardano in maggioranza persone nella fascia d'età che va dai 34 ai 44 anni (2.164 casi), il 42 per cento del totale, mentre il 35,2 per cento dei casi riguarda soggetti tra i 29 e i 33 anni. Poi, fra i più giovani, nella fascia d'età tra i 24 e i 28 anni, i recessi sono solo il 2,4 per cento del totale.

Nell'ultimo biennio, però, si registra una tendenza all'aumento dei recessi per entrambi i generi nella fascia compresa tra i 3 e i 10 anni di servizio: 1.931 casi (1.571 nel 2020).

In questa regione, inoltre, il maggior numero dei recessi riguarda persone con un solo figlio o in attesa del primo (pari a 3.105 casi, il 60,34 per cento del totale), circa la metà per chi ha due figli (1.622 casi, il 31,5 per cento del totale), decisamente inferiore, ma in aumento rispetto all'anno precedente, la percentuale delle persone con più di due figli (419 casi, l'8 per cento del totale), del tutto marginali i casi durante la gravidanza.



Per quanto riguarda l'età dei figli delle lavoratrici e dei lavoratori si osserva che, a differenza del passato, sono più numerosi i genitori dei bambini con età da 1 a 3 anni, 39,7 per cento del totale, rispetto a quelli con figli inferiori all'anno, 34,6 per cento del totale.

In merito alle qualifiche di inquadramento lavorativo prevalgono i recessi nel profilo impiegatizio piuttosto che in quello operaio: sono 2.480 i recessi degli impiegati contro i 2.289 degli operai. L'indagine, inoltre, sottolinea una prevalenza di recessi delle femmine nell'ambito della qualifica impiegatizia, quasi quadrupla rispetto a quella degli uomini, al contrario di quanto si rileva per i recessi nel profilo di quadro, in cui è il personale maschile a essere il quadruplo di quello femminile.

La ricerca valorizza anche il dato sull'orario di lavoro: quasi l'80 per cento delle persone che chiedono il recesso lavorativo hanno un contratto full time, mentre il personale part time è quasi esclusivamente di genere femminile (996 donne contro 74 uomini). In numero inferiore rispetto al passato sono le richieste di passaggio all'orario part time o di flessibilità: solo 139 richieste (164 nel 2020), in prevalenza assoluta femminile. Positivo il sensibile aumento dell'accoglimento di queste richieste, che supera il 40 per cento, la percentuale più alta registrata negli ultimi anni.

Il settore maggiormente interessato dalle convalde risulta il terziario, tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile, seguito dall'industria; più basse sono le percentuali di recessi nel settore dell'edilizia e dell'agricoltura. Le aziende più interessate risultano essere quelle di grandi dimensioni.

Fra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro si registra fra gli uomini il passaggio ad altra azienda (il 75 per cento dei casi), mentre fra le donne la difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dei figli per ragioni legate alla mancanza di servizi di cura (il 35 per cento), cui si lega l'assenza di parenti di supporto (il 26 per cento); contenuto, ma comunque presente, il numero di recessi dovuti alla mancata concessione dell'orario di lavoro part time (72 casi).

“L'idea che la cura dei figli, così come dei genitori anziani, sia principalmente in capo alle donne è un retaggio culturale ancora particolarmente radicato nel nostro contesto socioculturale”, rimarca la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti. “L'auspicio che ci possa essere una sostanziale inversione di rotta – aggiunge – ha bisogno di interventi forti: dal cambiamento di mentalità interno alle famiglie, al miglioramento di tutta quella rete di servizi per l'infanzia, per la disabilità e per gli anziani, attraverso la quale le donne possano davvero accedere alle pari opportunità”. La presidente entra poi nello specifico: “Il cambio di prospettiva si dovrebbe manifestare sotto ogni punto di vista, partendo dall'eliminazione del gender pay gap che rappresenta una delle principali forme di discriminazione e di mancata valorizzazione del lavoro femminile. Se lo stipendio della donna è inferiore a quello dell'uomo, come del resto il ruolo, il lavoro ‘sacrificabile’ sarà sempre quello della madre rispetto a quello del padre, con la conseguente futura difficoltà di reintegro nel mondo del lavoro e una pensione che sarà coperta solo parzialmente”. La strada da fare, conclude Emma Petitti, “è ancora tanta e le Istituzioni hanno il dovere di promuovere i cambiamenti strutturali necessari a conseguire una reale uguaglianza di genere ed emancipazione femminile. Sotto questo aspetto l'Assemblea legislativa è da



**sempre in prima linea<sup>®</sup>.**

**<https://cromacabianca.eu/wp-content/uploads/2022/12/RELAZIONE-CONVALIDE-DIMMISSIONI-EMILIA-ROMAGNA-2021.pdf>**

## **DONNE. SENZA SMART WORKING IMPENNATA DIMISSIONI DELLE MADRI IN EMILIA-R./ VIDEO**

(DIRE) Bologna, 20 dic. - La pandemia, con il massiccio ricorso delle aziende allo smart working, ha consentito a molte neo madri di restare al lavoro. Il ritorno alla normalità e al lavoro in presenza ha provocato una nuova impennata delle dimissioni delle donne con figli. Anche in Emilia-Romagna, dove nel 2021 hanno lasciato il loro impiego, per lo più per accudire la prole, 3.372 lavoratrici. Di tutt'altro segno le scelte dei loro compagni: 1.774 per dimissioni volontarie di uomini convalidate dall'Ispettorato del lavoro, la metà di quelle presentate dalle donne e quasi tutte motivate dalla possibilità di un lavoro migliore e di fare carriera. "Un quadro desolante", ammette Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione. Nel 2021, nel complesso, in Emilia-Romagna sono state 5.146 le dimissioni dal lavoro e le risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri, il 9,8% dei 52.436 casi a livello nazionale. Nel 2020 erano state 4.174 in regione.

"La nascita di un figlio ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive della madre, ma non su quelle del padre, aprendo un divario tra i percorsi lavorativi e i trend reddituali che non si colma nel tempo. Anche in Emilia-Romagna è amaro constatare come per una donna avere un figlio riduca sensibilmente le probabilità di continuare a lavorare e, per chi continua, le prospettive di carriera, al contrario di quanto avvenga per un uomo", osserva Alvisi. Nello specifico, dei 5.146 casi, 4.980 riguardano dimissioni volontarie (il 96,8% del totale), di cui 3.282 di donne, 69 dimissioni per giusta causa (l'1,3% del totale), di cui 50 di donne, e 97 risoluzioni consensuali (l'1,9% del totale), di cui 40 di donne. Come spiegano le donne la decisione di gettare la spugna? Per lo più (hanno risposto così in 1.424) per la difficoltà a conciliare il lavoro con la cura del bambino, ma anche per l'assenza di parenti che possano dare una mano (1.057). Sono 764 le donne che hanno evidenziato un'inconciliabilità legata all'azienda e all'organizzazione del lavoro. Il 79,9% delle dimissioni volontarie riguarda lavoratori italiani. Anche nel

2021 i provvedimenti riguardano in maggioranza persone nella fascia d'età che va dai 34 ai 44 anni (2.164 casi), il 42% del totale, mentre il 35,2% dei casi riguarda soggetti tra i 29 e i 33 anni. Poi, fra i più giovani, nella fascia d'età tra i 24 e i 28 anni, i recessi sono solo il 2,4% del totale. Nell'ultimo biennio, però, si registra una tendenza all'aumento dei recessi per entrambi i generi nella fascia compresa tra i 3 e i 10 anni di servizio: 1.931 casi (1.571 nel 2020). Il maggior numero delle dimissioni riguarda persone con un solo figlio o in attesa del primo (pari a 3.105 casi, il 60,34% del totale), circa la metà per chi ha due figli (1.622 casi, il 31,5% del totale), decisamente inferiore, ma in aumento rispetto all'anno precedente, la percentuale delle persone con più di due figli (419 casi, l'8% del totale), del tutto marginali i casi durante la gravidanza.

Per quanto riguarda l'età dei figli, a differenza del passato, sono più numerosi i genitori dei bambini con età da uno a tre anni, 39,7% del totale, rispetto a quelli con figli inferiori all'anno, 34,6% del totale. Quasi l'80% delle persone che chiedono il recesso lavorativo hanno un contratto full time, mentre il personale part time è quasi esclusivamente di genere femminile (996 donne contro 74 uomini). In numero inferiore rispetto al passato sono le richieste di passaggio al part time o di flessibilità: 139 (164 nel 2020), con prevalenza femminile. In sensibile aumento l'accoglimento di queste richieste, che supera il 40%, la percentuale più alta registrata negli ultimi anni. "La pandemia ha abbassato i numeri delle convalide delle dimissioni, poiché la possibilità di lavorare da casa ha consentito la cura dei figli senza la necessità delle dimissioni. la cura della prole è la ragione principale per cui padri e madri ricorrono alle dimissioni", conferma Aniello Pisanti, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est. "Sono cresciuti, però, anche i casi in cui le aziende vengono incontro alle esigenze dei lavoratori garantendo la flessibilità dell'orario, il part-time e continuando a utilizzare lo smart-working", aggiunge Pisanti.

Per il presidente della commissione di Parità dell'Assemblea regionale dell'Emilia-Romagna, Federico Amico, "questi dati confermano una prevalenza di dimissioni femminili, in particolare nei primi tre anni di vita del bambino. Stiamo facendo sforzi come Regione Emilia-Romagna, anche a livello di bilancio, sul tema dei servizi, per consentire alle donne di continuare la

propria carriera lavorativa, e anche nel richiedere al governo nazionale di lavorare per un congedo paritario tra i due genitori". L'idea che la cura dei figli, così come dei genitori anziani, sia principalmente in capo alle donne "è un retaggio culturale ancora particolarmente radicato nel nostro contesto socioculturale", rimarca la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti. "L'auspicio che ci possa essere una sostanziale inversione di rotta ha bisogno di interventi forti: dal cambiamento di mentalità interno alle famiglie, al miglioramento della rete di servizi per l'infanzia, per la disabilità e per gli anziani, attraverso la quale le donne possano davvero accedere alle pari opportunità", conclude.

(Vor/ Dire)

16:17 20-12-22

NNNN



## Nel 2021 aumentati i casi di recessi di lavoratrici madri e lavoratori padri. In Emilia-Romagna sono stati 5.146

*La nascita di un figlio ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive lavorative della madre, ma non su quelle del padre*

REDAZIONE



[Seguici su Facebook](#)

[Seguici su YouTube](#)

[Feed RSS](#)

[Inserisci le tue credenziali](#)

La nascita di un figlio ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive lavorative della madre, ma non su quelle del padre

Nel 2021 in Emilia-Romagna sono state 5.146 le dimissioni dal lavoro e le risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri, il 9,8 per cento dei 52.436 casi a livello nazionale. Nel 2020 erano stati 4.174. Dunque, in regione, si registra un incremento che riflette quello nazionale. Questo il dato saliente del report annuale, riferito al 2021, sulla convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri in Emilia-Romagna presentato in conferenza stampa da Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione, e Aniello Pisanti, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est.

"Discriminazioni nel mondo del lavoro che impediscono, alle donne con figli, di rientrarvi alle stesse condizioni di prima; maternità che si traduce in disoccupazione forzata; permanenti difficoltà ad accedere ai servizi per l'infanzia, come nidi e baby sitting, spesso inesistenti o eccessivamente onerosi; inquadramenti lavorativi al di fuori di forme contrattuali che riconoscano l'indennità alla maternità; mancanza di sostegni a una genitorialità condivisa che costringono le donne a farsi carico in modo esclusivo della cura dei propri figli e, in molti casi, a rinunciare al posto di lavoro. Sono i questi i profili critici che emergono dal report", rimarca la consigliera di parità Sonia Alvisi.

"La nascita di un figlio - aggiunge - ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive della madre, ma non su quelle del padre, aprendo un divario tra i percorsi lavorativi e i trend reddituali che non si colma nel tempo. Anche in Emilia-Romagna è amaro constatare come per una donna avere un figlio riduca sensibilmente le probabilità di continuare a lavorare e, per chi continua, le prospettive di carriera, al contrario di quanto avvenga per un uomo".

Il direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est, Aniello Pisanti,



approfondisce il tema fornendo i dati relativi alla nostra regione. Nello specifico, dei 5.146 casi, 4.980 riguardano dimissioni volontarie (il 96,8 per cento del totale), di cui 3.282 di donne, 69 dimissioni per giusta causa (l'1,3 per cento del totale), di cui 50 di donne, e 97 risoluzioni consensuali (l'1,9 per cento del totale), di cui 40 di donne. Il numero complessivo delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali riguarda in misura predominante le lavoratrici madri, 3.372 casi (1.774 casi per i lavoratori padri).

La maggior parte di questi recessi riguarda lavoratrici e lavoratori di nazionalità italiana, 4.112 casi, il 79,9 per cento del totale. Si rileva, rispetto agli anni passati, una diminuzione dei recessi di persone extracomunitarie e di altri paesi dell'Unione europea, rispettivamente 761 e 273 (circa il 25 per cento di casi in meno, dati significativi di una mutazione del mercato del lavoro avvenuta nell'era Covid).

Se si sposta l'analisi alle fasce di età, si rileva che anche nel 2021 i provvedimenti riguardano in maggioranza persone nella fascia d'età che va dai 34 ai 44 anni (2.164 casi), il 42 per cento del totale, mentre il 35,2 per cento dei casi riguarda soggetti tra i 29 e i 33 anni. Poi, fra i più giovani, nella fascia d'età tra i 24 e i 28 anni, i recessi sono solo il 2,4 per cento del totale. Nell'ultimo biennio, però, si registra una tendenza all'aumento dei recessi per entrambi i generi nella fascia compresa tra i 3 e i 10 anni di servizio: 1.931 casi (1.571 nel 2020).

In regione, inoltre, il maggior numero dei recessi riguarda persone con un solo figlio o in attesa del primo (pari a 3.105 casi, il 60,34 per cento del totale), circa la metà per chi ha due figli (1.622 casi, il 31,5 per cento del totale), decisamente inferiore, ma in aumento rispetto all'anno precedente, la percentuale delle persone con più di due figli (419 casi, l'8 per cento del totale), del tutto marginali i casi durante la gravidanza.

Per quanto riguarda l'età dei figli delle lavoratrici e dei lavoratori si osserva che, a differenza del passato, sono più numerosi i genitori dei bambini con età da 1 a 3 anni, 39,7 per cento del totale, rispetto a quelli con figli inferiori all'anno, 34,6 per cento del totale.

In merito alle qualifiche di inquadramento lavorativo, prevalgono i recessi nel profilo impiegatizio piuttosto che in quello operaio: sono 2.480 i recessi degli impiegati contro i 2.289 degli operai. L'indagine, inoltre, sottolinea una prevalenza di recessi delle femmine nell'ambito della qualifica impiegatizia, quasi quadrupla rispetto a quella degli uomini, al contrario di quanto si rileva per i recessi nel profilo di quadro, in cui è il personale maschile a essere il quadruplo di quello femminile.

La ricerca valorizza anche il dato sull'orario di lavoro: quasi l'80 per cento delle persone che chiedono il recesso lavorativo hanno un contratto full time, mentre il personale part time è quasi esclusivamente di genere femminile (996 donne contro 74 uomini). In numero inferiore rispetto al passato sono le richieste di passaggio all'orario part time o di flessibilità: solo 139 richieste (164 nel 2020), in prevalenza assoluta femminile. Positivo il sensibile aumento dell'accoglimento di queste richieste, che supera il 40 per cento, la percentuale più alta registrata negli ultimi anni.

Il settore maggiormente interessato dalle convalide risulta il terziario, tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile, seguito dall'industria; più basse sono

Foto: P. Rossi - Contrasto

Foto: P. Rossi - Contrasto



le percentuali di recessi nel settore dell'edilizia e dell'agricoltura. Le aziende più interessate risultano essere quelle di grandi dimensioni.

Fra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro si registra fra gli uomini il passaggio ad altra azienda (il 75 per cento dei casi), mentre fra le donne la difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dei figli per ragioni legate alla mancanza di servizi di cura (il 35 per cento), cui si lega l'assenza di parenti di supporto (il 26 per cento); contenuto, ma comunque presente, il numero di recessi dovuti alla mancata concessione dell'orario di lavoro part time (72 casi).

“L'idea che la cura dei figli, così come dei genitori anziani, sia principalmente in capo alle donne è un retaggio culturale ancora particolarmente radicato nel nostro contesto socioculturale”, rimarca la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti. “L'auspicio che ci possa essere una sostanziale inversione di rotta – aggiunge – ha bisogno di interventi forti: dal cambiamento di mentalità interno alle famiglie, al miglioramento di tutta quella rete di servizi per l'infanzia, per la disabilità e per gli anziani, attraverso la quale le donne possano davvero accedere alle pari opportunità”. La presidente entra poi nello specifico: “Il cambio di prospettiva si dovrebbe manifestare sotto ogni punto di vista, partendo dall'eliminazione del gender pay gap che rappresenta una delle principali forme di discriminazione e di mancata valorizzazione del lavoro femminile. Se lo stipendio della donna è inferiore a quello dell'uomo, come del resto il ruolo, il lavoro ‘sacrificabile’ sarà sempre quello della madre rispetto a quello del padre, con la conseguente futura difficoltà di reintegro nel mondo del lavoro e una pensione che sarà coperta solo parzialmente”. La strada da fare, conclude Emma Petitti, “è ancora tanta e le Istituzioni hanno il dovere di promuovere i cambiamenti strutturali necessari a conseguire una reale uguaglianza di genere ed emancipazione femminile. Sotto questo aspetto l'Assemblea legislativa è da sempre in prima linea”.

Per il presidente della commissione assembleare di Parità, Federico Amico, “questi dati confermano una prevalenza di dimissioni femminili, in particolare nei primi tre anni di vita del bambino”. “Stiamo facendo sforzi – aggiunge – come Regione Emilia-Romagna, anche a livello di bilancio, sul tema dei servizi, per consentire alle donne di continuare la propria carriera lavorativa, e anche nel richiedere al governo nazionale di lavorare per un congedo paritario tra i due genitori”.

Presenti alla conferenza anche le consigliere regionali Roberta Mori e Francesca Maletti.

Il Report può essere consultato e scaricato al seguente link: <https://cronacabianca.eu/wp-content/uploads/2022/12/RELAZIONE-CONVALIDE-DIMISSIONI-EMILIA-ROMAGNA-2021.pdf>

Accedi o registrati per commentare questo articolo.

L'email è richiesta ma non verrà mostrata ai visitatori. Il contenuto di questo commento esprime il pensiero dell'autore e non rappresenta la linea editoriale di RavennaNotizie, che rimane autonoma e indipendente. I messaggi inclusi nei commenti non sono testi



**giornalistic, ma post inviati dai singoli lettori che possono essere automaticamente pubblicati senza filtro preventivo. I commenti che includano uno o più link a siti esterni verranno rimossi in automatico dal sistema.**

**Copyright © 2015 - 2022 - Testata Associata Anso**

**Tuttifrutti Agenzia di Pubblicità**

**Tel. +39 0544 509611 - redazione@ravennanotizie.it**

**Registrato presso Tribunale di Ravenna N° 1275**

**Direttore responsabile: Nevio Ronconi**

**Partita IVA: 00238160394**

## I figli, poi l'impiego Donne dimissionarie, la curva torna a salire

di Marco Bettazzi

Difficoltà a conciliare figli e lavoro, mancanza di parenti a cui chiedere sostegno, organizzazione dell'azienda del tutto incompatibile con la cura della famiglia. Sono questi i motivi principali che hanno spinto tante neo-madri lavoratrici ad abbandonare il proprio impiego nel 2021, anche in una regione come questa, da sempre considerata è all'avanguardia per i servizi.

«Anche in Emilia-Romagna è amaro constatare come per una donna avere un figlio riduca sensibilmente le probabilità di continuare a lavorare e, per chi continua, le prospettive di carriera, al contrario di quanto avveniva per un uomo», spiega Sonia Alvisi, consigliera di parità della Regione, che ha il compito di vigilare sulle discriminazioni nel mercato del lavoro.

Uno degli argomenti su cui la consigliera lavora assieme all'Ispettorato è il fenomeno delle dimissioni volontarie richieste dalle donne in gravidanza o dai neo-genitori nei primi tre anni di vita dei figli, che per legge devono essere valutate dagli ispettori per evitare discriminazioni.

Ebbene, dopo la tregua dell'anno della pandemia, nel 2021 le dimissioni volontarie sono tornate a crescere, quasi al livello del 2019. «La pandemia ha fatto calare le dimissioni, perché la possibilità di lavorare da casa ha consentito la cura dei figli», spiega Ariello Pisanti, direttore dell'Ispettorato del Nord-Est. Le dimissioni convaldate sono state infatti 5.146, quasi mille in più del 2020 e 300 in meno rispetto al 2019. Il fenomeno riguarda però soprattutto le madri, quasi 3.400, e meno i padri, poco meno di 1.800 casi, con una predominanza di italiani rispetto agli stranieri.

Profondamente diverse sono però le motivazioni. Per gli uomini il motivo principale è infatti il

passaggio ad un'altra azienda, probabilmente per fare carriera, segnalato dal 75% dei maschi contro il 30% delle donne. Per il 35% delle madri la ragione principale è invece la difficoltà di conciliare il lavoro con la cura del bambino o della bambina, cui si aggiunge l'assenza di parenti di supporto (26%), la difficoltà di conciliare la cura dei figli con le caratteristiche dell'azienda (il 19%) e condizioni di lavoro pesanti, ma anche l'elevato costo della baby sitter o dell'asilo nido, il mancato accoglimento al nido e, anche l'indisponibilità del datore di lavoro a modificare l'orario (102 casi) o concedere il part time (72 casi), nonostante l'accoglimento di queste richieste abbia fatto segnare uno dei dati più alti degli ultimi anni (il 40%). «Stiamo facendo sforzi come Regione per consentire alle donne madri di continuare a lavorare, ma chiediamo al governo di lavorare per un congedo partitivo per entrambi i genitori», sottolinea Federico Amico, presidente della commissione di Parità dell'assemblea regionale.

Tra i casi di possibile discriminazione seguiti dalla consigliera Alvisi, intanto, oltre alle faccende degli appalti di Yoox e il licenziamento di Francesca Amadori, si è aggiunto quello della casa di moda Elisabetta Franchi. L'imprenditrice bolognese ha suscitato un putiferio in maggio dicendo che sceglie donne da assumere tra chi ha già fatto figli, poi si è corretta. Dichiarazioni cui è seguito l'intervento della consigliera e dell'ispettorato, che hanno incontrato più volte l'azienda e stanno esaminando i dati sul personale. «Sono dati che parlano», dice sibillina la consigliera Alvisi, che alle sanzioni («Se ci sono irregolarità verranno sanzionate», dice) preferisce comunque che si arrivi «a buone pratiche per migliorare le condizioni di lavoro in quell'azienda».



Pesce 29%



▲ **Sonia Alvisi**  
Consigliera  
di parità  
della Regione

“  
*È amaro constatare come anche in una regione come questa con servizi e welfare, per una madre sia spesso troppo dura conciliare la famiglia e il lavoro*  
”



Presso 29%



## Nel 2021 aumentati i casi di recessi di lavoratrici madri e lavoratori padri. In Emilia-Romagna sono stati 5.146

*La nascita di un figlio ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive lavorative della madre, ma non su quelle del padre*

REDAZIONE



[Seguici su Facebook](#)

[Seguici su YouTube](#)

[Feed RSS](#)

[Inserisci le tue credenziali](#)

[Seguire le news della tua città](#)

[Segnalare notizie ed eventi](#)

[Commentare gli articoli di RiminiNotizie](#)

*La nascita di un figlio ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive lavorative della madre, ma non su quelle del padre*

Nel 2021 in Emilia-Romagna sono state 5.146 le dimissioni dal lavoro e le risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri, il 9,8 per cento dei 52.436 casi a livello nazionale. Nel 2020 erano stati 4.174. Dunque, in regione, si registra un incremento che riflette quello nazionale. Questo il dato saliente del report annuale, riferito al 2021, sulla convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri in Emilia-Romagna presentato in conferenza stampa da Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione, e Amiclio Pisanti, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est.

“Discriminazioni nel mondo del lavoro che impediscono, alle donne con figli, di rientrarvi alle stesse condizioni di prima; maternità che si traduce in disoccupazione forzata; permanenti difficoltà ad accedere ai servizi per l'infanzia, come nidi e baby sitting, spesso inesistenti o eccessivamente onerosi; inquadramenti lavorativi al di fuori di forme contrattuali che riconoscano l'indennità alla maternità; mancanza di sostegni a una genitorialità condivisa che costringono le donne a farsi carico in modo esclusivo della cura dei propri figli e, in molti casi, a rinunciare al posto di lavoro. Sono i questi i profili critici che emergono dal report”, rimarca la consigliera di parità Sonia Alvisi.

“La nascita di un figlio – aggiunge – ha un impatto significativo e duraturo sulle scelte e le prospettive della madre, ma non su quelle del padre, aprendo un divario tra i percorsi lavorativi e i trend reddituali che non si colma nel tempo. Anche in Emilia-Romagna è





sensibile aumento dell'accoglimento di queste richieste, che supera il 40 per cento, la percentuale più alta registrata negli ultimi anni.

Il settore maggiormente interessato dalle convalide risulta il terziario, tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile, seguito dall'industria; più basse sono le percentuali di recessi nel settore dell'edilizia e dell'agricoltura. Le aziende più interessate risultano essere quelle di grandi dimensioni.

Fra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro si registra fra gli uomini il passaggio ad altra azienda (il 75 per cento dei casi), mentre fra le donne la difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dei figli per ragioni legate alla mancanza di servizi di cura (il 35 per cento), cui si lega l'assenza di parenti di supporto (il 26 per cento); contenuto, ma comunque presente, il numero di recessi dovuti alla mancata concessione dell'orario di lavoro part time (72 casi).

“L'idea che la cura dei figli, così come dei genitori anziani, sia principalmente in capo alle donne è un retaggio culturale ancora particolarmente radicato nel nostro contesto socioculturale”, rimarca la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti. “L'auspicio che ci possa essere una sostanziale inversione di rotta – aggiunge – ha bisogno di interventi forti: dal cambiamento di mentalità interno alle famiglie, al miglioramento di tutta quella rete di servizi per l'infanzia, per la disabilità e per gli anziani, attraverso la quale le donne possano davvero accedere alle pari opportunità”. La presidente entra poi nello specifico: “Il cambio di prospettiva si dovrebbe manifestare sotto ogni punto di vista, partendo dall'eliminazione del gender pay gap che rappresenta una delle principali forme di discriminazione e di mancata valorizzazione del lavoro femminile. Se lo stipendio della donna è inferiore a quello dell'uomo, come del resto il ruolo, il lavoro ‘sacrificabile’ sarà sempre quello della madre rispetto a quello del padre, con la conseguente futura difficoltà di reintegro nel mondo del lavoro e una pensione che sarà coperta solo parzialmente”. La strada da fare, conclude Emma Petitti, “è ancora tanta e le Istituzioni hanno il dovere di promuovere i cambiamenti strutturali necessari a conseguire una reale uguaglianza di genere ed emancipazione femminile. Sotto questo aspetto l'Assemblea legislativa è da sempre in prima linea”.

Per il presidente della commissione assembleare di Parità, Federico Amico, “questi dati confermano una prevalenza di dimissioni femminili, in particolare nei primi tre anni di vita del bambino”. “Stiamo facendo sforzi – aggiunge – come Regione Emilia-Romagna, anche a livello di bilancio, sul tema dei servizi, per consentire alle donne di continuare la propria carriera lavorativa, e anche nel richiedere al governo nazionale di lavorare per un congedo paritario tra i due genitori”.

Presenti alla conferenza anche le consigliere regionali Roberta Mori e Francesca Maletti.

Il Report può essere consultato e scaricato al seguente link: <https://cronacabianca.eu/wp-content/uploads/2022/12/RELAZIONE-CONVALIDE-DIMISSIONI-EMILIA-ROMAGNA-2021.pdf>



## Dimissioni volontarie dal lavoro in Emilia-Romagna nel 2021: 3.372 donne e 1.774 uomini

**Con il ritorno al lavoro crescono i problemi di mancata conciliazione con i tempi di vita: colpite soprattutto le lavoratrici. In regione il 9,8%...**

Francesco Mazzanti



shadow

Stampa

Email

Una manifestazione per il lavoro femminile

Il ritorno al lavoro in presenza ha aumentato il ricorso alle dimissioni volontarie da parte delle lavoratrici emiliano-romagnole. E la cura dei figli, in assenza di servizi per l'infanzia o del cosiddetto welfare familiare, resta in capo alle donne. È quello che la consigliera regionale di parità Sonia Alvisi ha definito come un «quadro desolante», e che è stato presentato ieri mattina in viale Aldo Moro. Secondo i dati sul 2021 forniti dall'ispettorato interregionale del lavoro del nord est, incaricato di convalidare le richieste di dimissioni, in Regione sono 5.146 le dimissioni e le risoluzioni consensuali di lavoratrici madri (3.372) e lavoratori padri (1.774): si tratta del 9,8% dei 52.436 casi a livello nazionale. La causa principale del recesso nella maggior parte dei casi riguarda le dimissioni volontarie e sono irrisori i numeri sulla giusta causa e sulla risoluzione consensuale.

Con lo smart working le dimissioni in forte calo Nel 2020, complice il ricorso allo smart working che ha obbligato molti dipendenti a lavorare da casa, le dimissioni erano state 4.174, in netto calo rispetto al 2019, quando se ne erano registrate 5.447. La presentazione del report annuale di ieri mattina segnala alcuni dati preoccupanti per quanto riguarda la parità di genere nel lavoro. Per rendersene conto, in effetti, è sufficiente consultare le motivazioni che spingono le neo mamme e i neo papà ad abbandonare il proprio posto di lavoro. Come fatto notare da Aniello Pisanti, direttore dell'ispettorato interregionale, alcuni dati mettono in luce una condizione difficile da modificare per ciò che riguarda l'uguaglianza di genere in ambito lavorativo.

Nel 2021 in 3.000 donne hanno abbandonato Nel 2021, più di 1.400 donne diventate madri da poco hanno detto di aver abbandonato il lavoro a causa della difficoltà di conciliare il lavoro con la cura del proprio figlio, mentre sono solo 73 gli uomini che hanno espresso questa motivazione. Inoltre, 1.057 donne hanno affermato di avere difficoltà con il lavoro a causa della mancanza di parenti di supporto. «La difficoltà ad accedere agli asili e ai servizi per l'infanzia, oltre ai costi degli asili — ha spiegato Alvisi — tutto questo porta a decidere



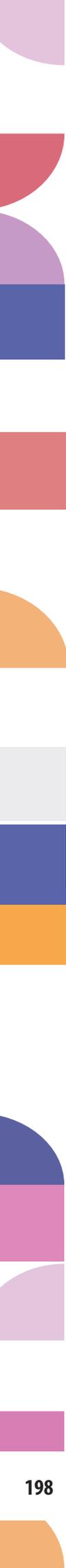
**alle donne di lasciare il posto di lavoro e a farsi carico in modo esclusivo dei propri figli. Un quadro che evidenzia la necessità di un'inversione di tendenza, servono delle politiche, perché c'è un potenziale "rosa" che il Paese non sta sfruttando».**

**La mancata conciliazione vita lavoro per le lavoratrici**Per gli uomini appena diventati padri, invece, la motivazione che li spinge nella maggior parte dei casi (1.440) ad abbandonare la propria posizione è quella di averne trovata una migliore in un'altra azienda. Insomma, anche in Emilia-Romagna, sono le donne a essere più penalizzate nella conciliazione dei tempi di lavoro e di cura. «Stiamo facendo sforzi, anche a livello di bilancio, sul tema dei servizi — ha affermato Federico Amico, presidente della commissione di parità dell'assemblea legislativa — per consentire alle donne di continuare la propria carriera lavorativa e nel richiedere al governo nazionale di lavorare per un congedo paritario tra i due genitori».

**La newsletter del Corriere di Bologna**Se vuoi restare aggiornato sulle notizie di Bologna e dell'Emilia-Romagna iscriviti gratis alla newsletter del Corriere di Bologna. Arriva tutti i giorni direttamente nella tua casella di posta alle 12. Basta cliccare qui.

21 dicembre 2022 (modifica il 21 dicembre 2022 | 15:24)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Attività di coordinamento della relazione a cura di**

Paola Barreca

**Supporto alla ricerca ed elaborazione dati**

Anna Gnesin

*Posizione organizzativa "Supporto alle attività del difensore civico e della consigliera regionale di parità"*

Michele Giammario

Gianfranco Piperata

**Progetto grafico ed impaginazione**

Federica Grilli

Stampa a cura del Centro Stampa della Regione Emilia-Romagna

Aprile 2023

Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna

Settore Diritti dei cittadini

Consigliera di Parità

Viale Aldo Moro, 50 – 40127 Bologna

Sito web: [www.assemblea.emr.it/consigliera-di-parita](http://www.assemblea.emr.it/consigliera-di-parita)