



# RAPPORTO ATTIVITÀ

---

# 2023





# Sommario

<b>1</b>	<b>Presentazione</b>	3
<b>2</b>	<b>Introduzione</b>	4
<b>3</b>	<b>La situazione della parità di genere in Europa e in Italia</b>	6
<b>4</b>	<b>La situazione della parità di genere in Emilia-Romagna alla luce della lettura e analisi dei Rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile 2020/2021</b>	9
	Il gender gap nel part-time e nei congedi	10
	La formazione	11
	Le retribuzioni pro-capite e orarie	11
	Le componenti accessorie delle retribuzioni	15
	Le cause di cessazione del rapporto di lavoro	16
	Conclusioni	18
<b>5</b>	<b>La certificazione della parità di genere</b>	20
	Perché occuparsi di inclusion	22
	Cosa e come fare	22
<b>6</b>	<b>Il peso della maternità nella parità di genere</b>	24
<b>7</b>	<b>Disamina di un caso di discriminazione collettiva affrontato con l'analisi e la lettura dei rapporti biennali dell'azienda coinvolta</b>	28
<b>8</b>	<b>Intervento ad adiuvandum della Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna, ai sensi dell'art.37 Decreto legislativo 11.04.2006 n. 198.</b>	31
<b>9</b>	<b>Disamina di un caso di discriminazione collettiva relativa a pubbliche esternazioni</b>	33

<b>10</b>	<b>Molestie e molestie sessuali nei luoghi di lavoro</b>	35
	Come prevenire le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro	37
	Caso pilota di gestione di denuncia di molestie sessuali sul luogo di lavoro con analisi della valutazione del rischio specifico ai sensi della normativa in materia di sicurezza sul lavoro e adozione delle conseguenti misure di prevenzione e protezione	38
	Caso: molestie e molestie sessuali – licenziamento - intervento ad adiuvandum	42
<b>11</b>	<b>Rapporti istituzionali con altri organismi: Consigliera Nazionale di Parità, Rete dei Comitati Pari Opportunità degli Ordini Forensi dell’Emilia-Romagna, Ispettorato del lavoro, Consulenti del Lavoro della Regione Emilia-Romagna, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Regione Emilia-Romagna</b>	43
<b>12</b>	<b>Conferimento di incarichi di difesa e rappresentanza in giudizio</b>	47
<b>13</b>	<b>Pareri sui piani di azioni positive delle Pubbliche Amministrazioni</b>	49
<b>14</b>	<b>Verifica della composizione delle commissioni di concorso delle pubbliche amministrazioni</b>	51
<b>15</b>	<b>Contrasto ai fenomeni discriminatori. Istanze trattate</b>	53
<b>16</b>	<b>Protocollo d’intesa tra il Provveditorato Regionale dell’Amministrazione Penitenziaria Emilia-Romagna e Marche e la Consigliera di Parità Regione Emilia-Romagna</b>	57
<b>17</b>	<b>Organizzazione e realizzazione corso “Women On Board”</b>	59
<b>18</b>	<b>Promozione di progetti volti a tramandare la conoscenza dei talenti femminili</b>	62
<b>19</b>	<b>Iniziative volte a diffondere la conoscenza e il ruolo della Consigliera di Parità</b>	65
<b>20</b>	<b>Partecipazione istituzionale</b>	66
<b>21</b>	<b>Rassegna stampa</b>	70
<b>22</b>	<b>Allegati</b>	99



# 1

## Presentazione

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

Costituisce inoltre un adempimento in ossequio a quanto previsto dall'art. 32 bis, comma 3, della Legge regionale 27 giugno 2014, n. 6, secondo cui 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 2023.



## 2

## Introduzione

La parità di genere è un valore importante dell'UE, un diritto fondamentale sancito dallo stesso articolo 2 del Trattato istitutivo, firmato a Roma il 25 marzo 1957 ed entrato in vigore l'anno seguente, e nella Carta dei diritti fondamentali (firmata a Nizza il 7 dicembre 2000) all'art. 23.

Si tratta di una componente della crescita economica e un principio chiave del pilastro comunitario dei diritti sociali. In quest'ottica, negli ultimi decenni l'UE ha compiuto progressi nel campo della parità di genere con interventi volti a promuovere i diritti e le libertà fondamentali nelle loro diverse forme ed attuazioni.

Il 5 marzo 2020 la Commissione ha lanciato una nuova **Strategia per la parità di genere 2020-2025**. Gli obiettivi principali sono quelli di porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico.

Un ruolo importante, per il perseguimento di questi obiettivi, 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 Codice delle Pari Opportunità D.Lgs. 198/06.

Le/i Consigliere/i di Parità sono figure di garanzia di nomina ministeriale, previa designazione 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, diritto del lavoro, parità e pari opportunità nel mercato del lavoro" (art. 13 comma 1).

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

La Consigliera di Parità 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:

- È pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.
- È soggetto terzo e non di parte.
- Opera per promuovere e monitorare parità e pari opportunità in ambito lavorativo (accesso al lavoro, evoluzione delle carriere, formazione, aspetti previdenziali e pensionistici) e per il contrasto alle discriminazioni di genere.

Svolge 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 delega degli interessati (artt. 36 e 37).

Nell'espletamento di tali funzioni è importante che ci sia la collaborazione della Consigliera, sia Nazionale che Regionali, Provinciali, 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).



### 3

## La situazione della parità di genere in Europa e in Italia

La crescita di occupazione femminile è tra i principali obiettivi dei soggetti pubblici, inclusi quelli nazionali. Specie all'indomani della Strategia di Lisbona del 2000, l'impegno istituzionale volge non soltanto ad un aumento dei parametri quantitativi e ad un progressivo avvicinamento ai livelli della manodopera maschile, ma anche di quelli relativi più propriamente alla qualità del lavoro.

Detto altrimenti, non è sufficiente che la percentuale di donne cresca nel tempo di pari passo a quella degli uomini; è piuttosto necessario che al predetto indicatore si accompagni anche l'evidenza di lavori di qualità. Quest'ultimo, invero, malgrado anche tutte le politiche legate ad incentivi per l'occupazione femminile, si mantiene un parametro di difficile integrazione rispetto al parametro riguardante il dato quantitativo dell'occupazione femminile.

Dimostrazioni di quanto appena affermato sono presenti in diverse analisi, sia quelle condotte nell'ordinamento nazionale, sia considerando le statistiche elaborate a livello sovranazionale.

Dal punto di vista quantitativo, il **Gender Policies Report 2022** attesta «la distanza tra i tassi di occupazione di uomini e donne italiani: 69,5% contro 51,4%; il divario si attesta quindi al 18%. La situazione è analoga se si considerano il tasso di disoccupazione – quello femminile è del 9,2%, quello maschile del 6,8% – ed il tasso di inattività, 43,3% per le donne e 25,3% per gli uomini. Il mercato occupazionale italiano risulta meno favorevole alle lavoratrici anche perché meno flessibile. Ad esempio, l'orario di ingresso e uscita dal lavoro per il 76% delle occupate italiane viene deciso esclusivamente dal datore di lavoro, nell'UE27 ciò avviene solo nel 57% dei casi».

Nel collocare l'Italia su scala europea, il Rapporto attribuisce il quattordicesimo posto tra i Paesi UE secondo la classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per le politiche di genere.

Il lento avvicinamento agli obiettivi europei quanto a quelli fissati nell'Agenda 2030 si ripercuote negativamente sul valore del PIL, impattando dunque sui livelli di crescita economica ed anche sociale dei cittadini dell'UE.

Secondo il **Rapporto INPS 2022**, in Italia nel settore privato le donne guadagnano tra il 16 e il 25% in meno rispetto agli uomini. Sono occupate soprattutto in settori a bassi salari, con contratti precari. Chi diventa madre ha una probabilità quasi doppia di rimanere disoccupata nei due anni successivi e gli asili sono disponibili per una donna su quattro. Si aggiunga che le donne pensionate percepiscono mediamente una pensione inferiore del 25% rispetto a quella degli uomini. Si tratta di una lunga lista di discriminazione e disparità di trattamento sul lavoro.

Passando all'analisi qualitativa, pare significativo indagare un recente **documento elaborato da INAIL** sul tema delle molestie e violenze sul luogo di lavoro: sono oltre otto milioni le donne che durante la propria carriera lavorativa hanno subito una qualche forma di molestia sessuale in occasione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro. La percentuale si riduce di quasi un terzo quando si passa a considerare l'universo maschile.

Ne emerge un quadro complesso, alimentato da una casistica molto vasta e che solo in parte riguarda le molestie fisiche.

Aspetti di significativa problematicità restituisce l'ultimo **Rapporto Eurispes per il 2023**. In un contesto professionale segnato da carichi troppo pesanti di lavoro (44,3%) e mancanza di tempo per sé stessi (39,2%), quali disagi più diffusi tra i lavoratori, lo stress lavoro-correlato rappresenta unitamente al *burn out* ed al *mobbing* la principale criticità. Tra chi ha abbandonato il lavoro (14,4%) e chi ha pensato di farlo (11,1%), emerge che questo è avvenuto perché vittima di *mobbing* (26,7%), mentre la causale aggressioni sotto forma di molestie sessuali ha raggiunto il 12,6% degli intervistati. Ancora una volta, dalla disaggregazione del dato in base al genere risulta che le donne siano i soggetti più vulnerabili assieme alle persone con orientamento sessuale monosessuale ed agli stranieri.

Analoghe criticità derivano, infine, dalle varie *survey* rivolte a lavoratrici subordinate e professioniste e promosse tramite la somministrazione di questionari anonimi. Il campione, benché non sempre rappresentativo su scala nazionale, fornisce elementi di indubbia problematicità che meritano specifica attenzione:

- a) una donna su due si dichiara vittima di un'esperienza diretta di una o più forme di molestia e discriminazione sul lavoro: la situazione appare quindi pressoché inevitabile e riguarda spesso anche donne con *seniority* elevata (il che ne conferma la trasversalità di atti e comportamenti lesivi della dignità della donna);
- b) la carriera della donna - quando presente - è spesso interpretata alla luce di altri fattori rispetto al merito o alla competenza, come quelli seduttivi;
- c) la maternità si conferma uno stop al percorso di crescita e carriera per le donne e nei contesti di lavoro è diffusa la cultura della genitorialità come esperienza esclusivamente femminile (ciò si riflette anche sulla poca serenità nel comunicare alla propria azienda di essere incinta);
- d) il contesto di lavoro continua a esprimere stereotipi di genere, per esempio, sulle caratteristiche tipiche di uomini e donne e sui contesti/ruoli più adatti ai due generi, con conseguenze in termini di perdita di competenze e in particolare del

valore della diversità ed a tutto danno dell'innovazione e della capacità di gestire il cambiamento dei team e delle organizzazioni.

Non diverse le conclusioni restituite dall'Indice Europeo di Parità pubblicato il 24 ottobre 2023 e rilasciato dall'Agenzia europea per l'uguaglianza di genere (Eige).

L'indice viene costruito misurando sette macro-dimensioni: potere, partecipazione al mercato del lavoro, salute, tempo, violenza, educazione e ricchezza.

A grandi linee, la condizione di vita delle donne in Europa nel suo complesso migliora, anzi, fa il più grande salto che si sia mai registrato di anno in anno arrivando a un punteggio complessivo di 70,2 su 100 e registrando il miglior punteggio di sempre.

Queste le buone notizie; le cattive sono che l'Italia è al di sotto della media europea e sotto tutti i paesi europei del G7 e del G20, questo avanzamento non è dovuto a un miglioramento della vita delle donne nel nostro paese. Il rapporto conferma cose che sappiamo già: il sistema di salute universale italiano regge nonostante le difficoltà e si conferma la dimensione in cui andiamo meglio. Andiamo sempre meglio laddove esistono strumenti di discriminazione positiva, quindi potere economico (consigli di amministrazione delle imprese quotate) e potere politico (alternanza di genere nelle liste, giunte paritarie), mentre andiamo malissimo nel settore dell'occupazione, confermandoci all'ultimo posto nella classifica europea ininterrottamente dal 2010.

In particolare, l'Italia è ultima per tasso di partecipazione e segregazione del mercato del lavoro e l'indice ci dice anche che quest'anno si riscontra un peggioramento della qualità del lavoro delle donne.

Se l'Italia è il paese che nell'indice ha guadagnato più posizioni nel tempo, passando quindi da malissimo a male, tuttavia i progressi registrati sono lenti e in alcuni casi da interrogare. Per esempio, si riscontra un miglioramento nell'uso del tempo per la cura, ma subito ci viene fatto notare come questo miglioramento non sia dovuto a un migliore condivisione tra uomini e donne, ma perché le donne fanno meno. Fanno meno grazie alle tecnologie, ai servizi di consegna a domicilio, spostando cioè parte della cura su servizi e piattaforme, ma questo non è sufficiente a garantire un percorso virtuoso per il raggiungimento della parità di genere.

Mi piace concludere questa parte introduttiva ricordando l'assegnazione del Premio Nobel per l'Economia 2023 a Claudia Goldin "ha scoperto i fattori chiave delle differenze di genere nel mercato del lavoro". L'assegnazione del Premio Nobel ripropone con forza uno dei punti centrali della ricerca dell'economista: l'esistenza e il ruolo del "soffitto di cristallo" che sembra condizionare la vita professionale delle donne.

Dopo i grandi movimenti della seconda metà del secolo scorso, la questione femminile torna a essere centrale, spinta dal periodo buio della pandemia che ha scoperchiato le tante asimmetrie ancora esistenti tra uomo e donna nel mercato del lavoro.

# 4

## **La situazione della parità di genere in Emilia-Romagna alla luce della lettura e analisi dei Rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile 2020/2021**

Dai rapporti biennali (2020-21) presentati dalle aziende pubbliche e private - il termine di trasmissione era il 14 ottobre 2022 - collocate nella regione Emilia-Romagna sull'occupazione maschile e femminile della regione Emilia-Romagna, emerge una situazione del personale delle aziende con più di 50 dipendenti decisamente preoccupante, l'aspetto retributivo è solo uno dei tanti fattori su cui bisogna lavorare.

Nel 2023 a seguito di avviso di selezione tramite procedura comparativa, sono stati individuati due professionisti in possesso di adeguata professionalità di alto profilo di carattere giuridico ed economico per supportare la Consigliera di Parità regionale nella lettura di oltre 3000 dei rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile.

I Rapporti del biennio 2020-2021 sono di particolare interesse perché, per la prima volta, la rilevazione è stata estesa alle aziende con almeno 50 dipendenti. Inoltre, grazie alla legge 5 novembre 2021, n. 162, dal 2020-2021 i report includono informazioni oltre che sulle retribuzioni complessive, anche sulle componenti accessorie del salario e sulle indennità collegate al risultato e agli straordinari. Il questionario per il 2020-2021 prevede anche una novità utile per il calcolo del differenziale retributivo. Infatti, oltre alle informazioni sull'occupazione distinta per genere e categoria professionale, il nuovo questionario prevede la dichiarazione delle ore lavorate da ogni categoria professionale, distinte per genere.

Si conferma anche a fine 2021 la forte concentrazione delle donne in occupazioni impiegatizie (52,56% delle occupate) e degli uomini nella categoria 'operai' (55,56% degli uomini). Nel confronto con il biennio 2018-2019, si rileva una maggiore polarizzazione in questo senso. Le donne operaie sono il 41,14% degli operai totali, contro il 44,3% rilevato a fine 2018. Le donne impiegate a fine 2021 sono il 57,48% degli operai totali contro il 56,6% del 2018. La maggiore polarizzazione che si osserva nel 2021 può essere attribuita al diverso campione di imprese considerato nei due diversi bienni.

Un dato positivo emerge in riferimento alla distribuzione di genere nelle posizioni apicali. Nel 2021 si registra una percentuale di donne in ruoli apicali (quadri e dirigenti) superiore a quella del biennio 2018-2019. Le donne sono il 29,90% del totale quadri e il 41,24% del totale dirigenti. Sono ancora poche però le aziende che assumono quadri e dirigenti donne: il 90% delle aziende non ha nemmeno una dirigente donna. Diversamente, il 50% delle aziende ha almeno due dirigenti uomini. La situazione migliora lievemente se consideriamo i quadri. In questo caso, il 25% del campione occupa almeno un quadro donna.

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

Il gap retributivo di genere è la conseguenza di diversi fattori. Uno tra questi è la diversa stabilità del rapporto di lavoro, che influenza l'accumulazione di capitale umano e che incide sulla retribuzione oraria contrattata. Un altro fattore è quello della conciliazione casa/lavoro che vede impegnate le donne nelle attività di cura familiare in modo preponderante rispetto agli uomini e che penalizza le donne nell'avanzamento di carriera e nel riconoscimento di ruoli apicali.

La situazione appare sostanzialmente invariata rispetto a quanto è emerso nel biennio 2018-2019, con alcuni segnali di lievissimo miglioramento. Le donne con contratti a tempo indeterminato a fine 2021 sono il 47,04% del totale degli occupati, confermando la sottorappresentazione femminile in occupazioni stabili. Il dato è di un punto percentuale inferiore a quello del 2019. Tra le occupazioni a tempo indeterminato, il part-time risulta essere sempre una prerogativa femminile; le donne rappresentano infatti l'83,82% del totale delle occupazioni part-time. Il dato però è inferiore a quello di fine 2019, in cui si rilevava una percentuale di circa l'86%. La minore presenza di donne nei lavori part-time potrebbe dipendere da diversi fattori ed essere indicativa della presenza di maggiori vincoli all'utilizzo del part-time nelle aziende più piccole.

La distribuzione di genere degli occupati con contratti a tempo determinato conferma i risultati del 2019, con una percentuale di donne impiegate a tempo determinato pari al 52,22% dei lavoratori a tempo determinato. Stupisce che, pur essendo il campione 2021 molto diverso dal campione 2019, le percentuali siano molto simili nei due anni (52,88% nel 2019). Lo stesso accade per il part-time a tempo determinato: le donne in tali occupazioni rappresentano il 72,04% del totale (72,65% nel 2019). In questo caso, però, la segregazione di genere è meno pronunciata che nel lavoro a tempo indeterminato. In conclusione, il confronto con i dati del 2019 evidenzia che la dimensione aziendale non incide sulla segregazione occupazionale di genere, che sembra essere un fatto consolidato del mercato del lavoro in esame.

La novità della rilevazione 2020-2021 riguarda anche le informazioni raccolte su occupate e occupati in congedo di maternità/paternità e congedo parentale. In entrambi i casi la percentuale di donne in aspettativa supera di gran lunga la percentuale maschile, con frequenze attorno al 70% per le donne (68,54% congedo di maternità, 74% circa

per il congedo parentale) e 30% per gli uomini (31,46% paternità, 26% circa congedo parentale). Sebbene la distribuzione di genere della maternità/paternità e del congedo parentale sia molto sbilanciata, a conferma di un modello tradizionale di cura della famiglia, i segnali sono positivi e si auspica che con l'introduzione in Italia della obbligatorietà del congedo di paternità di almeno 10 giorni a partire dal 2022 (l'Italia ha recepito la direttiva europea 2019/1158) le cose possano migliorare.

## La formazione

Il Rapporto dispone di due dati sulla formazione: il numero dei partecipanti a corsi di formazione e le ore di formazione complessive a livello aziendale per l'anno 2021 (cioè formazione erogata nel corso del 2021).

Le differenze di genere nella formazione evidenziano uno svantaggio delle donne nelle categorie professionali operaie e impiegatizie. Al contrario, nei ruoli apicali le donne beneficiano di una maggiore formazione. Il dato necessiterebbe di maggiori informazioni per approfondire le motivazioni di tale evidenza.

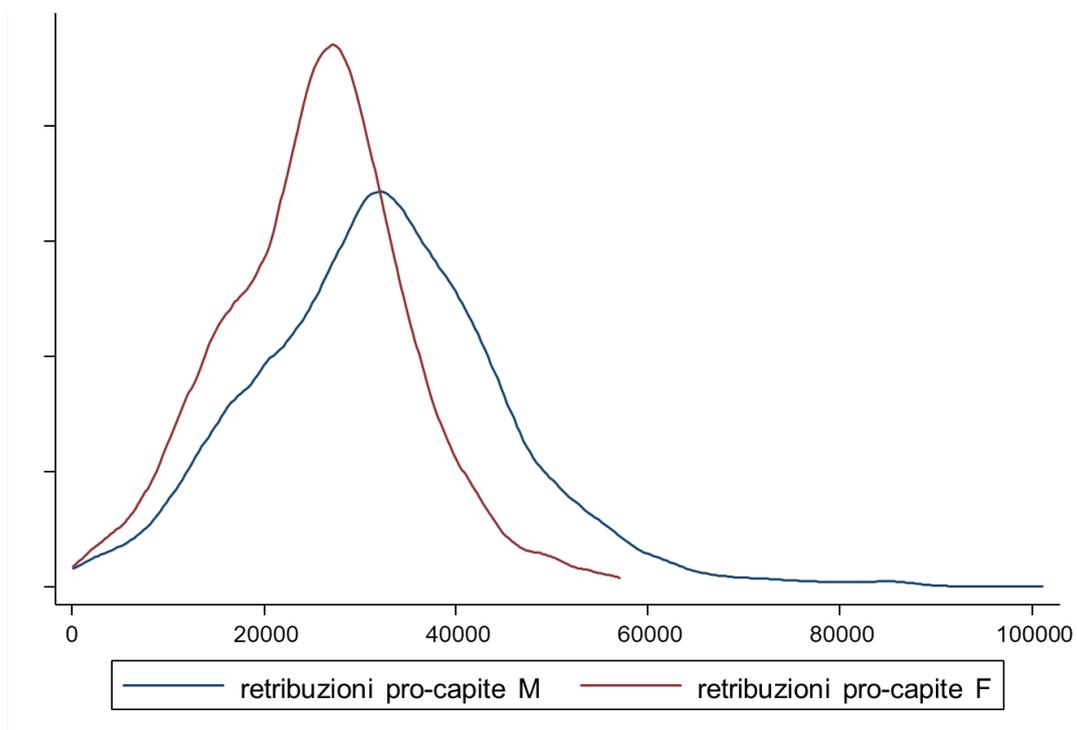
## Le retribuzioni pro-capite e orarie

### *a) Le distribuzioni delle retribuzioni pro-capite e orarie di donne e uomini*

Le distribuzioni delle retribuzioni pro-capite sono ottenute dividendo il monte retributivo dell'anno 2021 per il numero di occupati 2021, a livello aziendale. Il dato è stato ottenuto per il totale di lavoratori e lavoratrici, separatamente considerati. Una volta calcolata la retribuzione pro-capite per genere, si è proceduto ad eliminare le retribuzioni del percentile più alto di entrambe le distribuzioni.

In Figura 1 vengono rappresentate le due distribuzioni delle retribuzioni pro-capite calcolate a livello aziendale: in rosso la distribuzione delle donne e in blu quella degli uomini. La Figura è completata dalla tabella sottostante in cui sono riportati i valori delle retribuzioni pro-capite in corrispondenza dei diversi quartili della distribuzione (tra cui il valore mediano) e il valore medio.

**Figura 1. Retribuzioni pro-capite di donne e uomini nel campione**



Percentile	Retribuzione pro-capite F	Retribuzione pro-capite M	GPG (%)*
10°	12618,58	15425,01	-18,19
25°	19130,92	23484,64	-18,54
Mediana	25989,11	31990,1	-18,76
75°	31511,25	40182,14	-21,58
90°	37301,83	48398,02	-22,93
Media	25563,46	32309,54	-20,88

$$*GPG = [(Wf - Wm) / Wm] * 100$$

La Figura 1 mostra chiaramente come le retribuzioni pro-capite abbiano distribuzioni molto diverse tra donne e uomini. La distribuzione delle donne è posizionata a sinistra di quella degli uomini. In aggiunta, la distribuzione degli uomini ha una coda destra più lunga di quella delle donne e una moda in corrispondenza di una retribuzione pro-capite maggiore di quella delle donne. Ciò si ripercuote in valori retributivi diversi in corrispondenza dei quartili. Ad esempio, la retribuzione pro-capite mediana delle donne è pari a 25.989 euro; quella degli uomini ammonta a 31.990 euro.

Nella tabella sottostante la figura, abbiamo calcolato il GPG pro-capite in corrispondenza dei quartili e di alcuni percentili (10° e 90°). Il GPG individua un gap retributivo a sfavore delle donne quando assume valori negativi. Al contrario, quando i valori sono positivi, si evidenzia un GPG a sfavore degli uomini. I valori di tutti i percentili e quartili sono negativi e oscillano tra il -18% e il -23% circa, a significare un GPG a sfavore delle donne che cresce al crescere della retribuzione pro-capite. Questi risultati testimoniano un GPG che penalizza maggiormente le donne nella fascia alta della distribuzione, in corrispondenza delle categorie professionali apicali, che dipende in parte dalla bassa percentuale di donne nelle posizioni apicali. Le distribuzioni della Figura 1, infatti, sono costruite sul totale delle categorie lavorative e risultano influenzate dalla percentuale di donne e uomini nelle diverse categorie. Essendo poche le donne nelle posizioni apicali, il GPG aumenta spostandosi da sinistra verso destra nella distribuzione delle retribuzioni.

Si osservi come il GPG calcolato sui valori medi sia più negativo del GPG calcolato sui valori mediani delle due distribuzioni a significare che le retribuzioni di alcune lavoratrici posizionate nella coda di sinistra della distribuzione sono estremamente basse e determinano un valore medio di gran lunga inferiore al valore mediano e/o che alcuni uomini hanno retribuzioni particolarmente elevate.

La differenza evidente tra retribuzioni pro-capite di uomini e donne, oltre che da una diversa distribuzione di genere nelle categorie professionali (segregazione occupazionale) potrebbe essere spiegata da differenze di genere nelle ore lavorate. Procediamo quindi con l'analisi delle retribuzioni orarie, cioè del saggio salariale riconosciuto ad un'ora di lavoro, ottenuto dividendo, per donne uomini considerati separatamente, il monte retributivo complessivo per il totale delle ore di lavoro dichiarate. Anche in questo caso, non potendo analizzare le singole categorie professionali, per i motivi sopra enunciati, l'analisi presenta dei limiti interpretativi. In Tabella 1 riassumiamo i valori di alcuni percentili delle due distribuzioni e calcoliamo il GPG in corrispondenza di tali percentili. Il GPG è pari a  $[(HW_f/HW_m)]*100$ , dove HW è il salario orario (*Hourly Wage*).

**Tabella 1. Retribuzioni orarie di donne e uomini**

Percentile	Retribuzione oraria F	Retribuzione oraria M	GPG (%)*
10°	12,54	12,75	-1,64
25°	14,94	15,88	-5,92
Mediana	18,08	20,15	-10,27
75°	21,30	25,10	-15,14
90°	25,23	30,08	-16,12
Media	19,87	22,15	-10,29

$$GPG = [(HW_f - HW_m) / HW_m] * 100$$

Si osserva come anche il GPG calcolato sulle retribuzioni orarie sia negativo lungo tutta la distribuzione, a conferma di un differenziale a sfavore delle donne anche in termini orari. Il GPG orario è inferiore al GPG del monte retributivo, in corrispondenza di tutti i percentili delle due distribuzioni, a testimoniare il fatto che parte del differenziale retributivo complessivo può essere dovuto a differenze di genere nelle ore di lavoro. Pur essendo negativo lungo tutta la distribuzione, il GPG orario cresce da -1,64% (a sfavore delle donne) in corrispondenza del decimo percentile a -16,12% in corrispondenza del decile più alto della distribuzione. Valore mediano (-10,27) e valore medio (-10,29) sono praticamente identici. Questi dati testimoniano (e confermano) il fatto che le donne riescono a contenere il gap retributivo se occupate in categorie professionali non apicali e la difficoltà delle donne a raggiungere posizioni apicali (*glass ceiling*).

#### b) Il GPG aziendale

Se l'analisi del precedente paragrafo ci ha permesso di fotografare le differenze nelle distribuzioni delle retribuzioni di donne e uomini, questo secondo approfondimento ci permette di valutare come si comporta ogni azienda rispetto al campione regionale. Per analizzare la distribuzione del GPG a livello aziendale abbiamo quindi calcolato il GPG in ogni azienda e successivamente costruito la distribuzione regionale del GPG a livello aziendale. L'analisi è stata svolta sia per le retribuzioni pro-capite che per le retribuzioni orarie.

Le aziende della regione Emilia-Romagna evidenziano per lo più un GPG a sfavore delle donne (GPG negativo). Nel 25% del campione, le donne sono pagate pro-capite una retribuzione inferiore a quella degli uomini di almeno il 29,99%. In media, le donne percepiscono una retribuzione complessiva pro-capite del 14,02% inferiore a quella degli uomini. Tale gap (negativo) peggiora al -19,25% se si considera il valore mediano, a significare che il 50% delle aziende paga alle donne una retribuzione pro-capite che è inferiore alla retribuzione maschile di almeno il 19,25%. Il valore medio è migliore (meno negativo) del valore mediano; ciò significa che alcune donne ottengono retribuzioni particolarmente elevate che influenzano in positivo il gap retributivo e rendono il valore medio meno negativo del valore mediano. Il GPG nelle retribuzioni pro-capite è positivo in sole 456 aziende, corrispondenti al 15,47% del campione. Nel 10% del campione il GPG pro-capite è pari ad almeno il 7,25%. Il GPG calcolato sulle retribuzioni pro-capite riassume diversi fattori che incidono su una retribuzione diversa tra donne e uomini, quali ad esempio la segregazione orizzontale, il diverso accesso alle posizioni apicali (il *glass ceiling*) e i diversi tempi di lavoro. Tali fattori possono essere dovuti a scelte diverse di donne e uomini, a vincoli nella gestione familiare che vengono risolti in modo più o meno tradizionale e alla discriminazione dal lato della domanda di lavoro. Per isolare quest'ultimo fattore, restringiamo l'analisi alle retribuzioni orarie.

Il GPG aziendale calcolato in termini orari risulta negativo nei  $\frac{3}{4}$  del campione, sebbene di qualche punto percentuale più contenuto rispetto al GPG calcolato sulle retribuzioni pro-capite. Nel 50% delle aziende la retribuzione oraria femminile è di almeno il 10,33%

inferiore alla retribuzione oraria maschile e nel 25% delle aziende le donne sono pagate una retribuzione oraria inferiore a quella maschile di almeno il 20,44%. Il GPG orario è non-negativo (quindi a favore delle donne) solo nel 25% delle aziende considerate (il valore del 75° percentile è pari ad un GPG dello 0,14%) ed è pari ad almeno il 10% in sole 346 aziende (il 12% circa del campione). Il valore medio del GPG orario è pari a -7%: in media le donne sono pagate meno degli uomini ma il fatto che il valore medio sia maggiore del valore mediano indica, come già osservato per le retribuzioni pro-capite, che alcune donne hanno retribuzioni orarie particolarmente elevate.

## Le componenti accessorie delle retribuzioni

In questa sezione, diamo uno sguardo alle componenti accessorie delle retribuzioni: straordinari, superminimi individuali, premi di produttività. Per le componenti accessorie siamo in grado di disaggregare il dato per le diverse categorie professionali.

In Tabella qui sotto riportiamo, per ogni categoria professionale, il valore medio campionario di ogni componente accessoria calcolata in termini pro-capite. Le donne risultano penalizzate nella distribuzione di tutte le componenti accessorie, in particolar modo per quanto riguarda i superminimi. I superminimi sono componenti delle retribuzioni che vengono stabilite al momento dell'assunzione e che possono essere attribuite a livello individuale – in ragione delle caratteristiche professionali del lavoratore/lavoratrice o della mansione che si va a ricoprire – o a livello collettivo – a fronte di un accordo aziendale in favore dei/delle dipendenti che ricoprono determinate mansioni o livelli contrattuali.

**Tabella 2. Componenti accessorie della retribuzione.  
Valori pro-capite, media campionaria**

	Operai			Impiegati			Quadri			Dirigenti		
	F	M	GPG*	F	M	GPG*	F	M	GPG*	F	M	GPG*
Straordinari	488	1042	-53,17	444	789	-43,73	485	621	-21,90	32	296.	-89,19
Supermini- mi indivi- duali	361	1049	-65,59	1712	3611	-52,59	10148	13797	-26,45	15581	20396	-23,61
Premi di produttività	271	382	-29,06	438	714	-38,66	1895	2230	-15,02	5296	6356	-16,68
Altro	332	597	-44,39	571	1100	-48,09	2454	3306	-25,77	8229	8354	-1,50

$$* GPG = [(Wf - Wm) / Wm] * 100$$

Osservando i dati in Tabella, le donne operaie ricevono in media superminimi pro-capite inferiori a quelli degli uomini del 65,59%, mentre le donne impiegate subiscono un GPG nei superminimi pari in media a -52,59%. Il differenziale si riduce per quadre (-26,45%) e dirigenti (23,61). Questi valori particolarmente elevati dei differenziali nel-

la componente dei superminimi testimoniano una probabile difficoltà femminile nella fase di negoziazione della componente aggiuntiva della retribuzione.

Il dato relativo ai premi di produttività evidenzia un gap retributivo particolarmente elevato per le impiegate (-38,66% rispetto ai colleghi maschi), e le operaie (-29,06%). Quadre e dirigenti guadagnano qualche punto retributivo rispetto alle colleghe operaie e impiegatizie con un gap di -15,02% (quadre) e -16,68% (dirigenti). In questo caso, il risultato può dipendere dai criteri adottati per la ripartizione dei premi di produttività, che se distribuiti sulla base dei giorni di presenza e non del raggiungimento degli obiettivi, possono penalizzare in particolare le donne che si assentano dal lavoro per ragioni familiari.

Il dato sugli straordinari conferma la penalizzazione delle donne nelle componenti accessorie che dipendono dalla presenza in azienda. Nel caso degli straordinari, le operaie ricevono il 53,17% in meno degli operai, le impiegate il 44% circa in meno degli impiegati e le quadre il 22% in meno dei colleghi maschi. Il gap retributivo sugli straordinari è particolarmente elevato nel caso delle dirigenti (-89% circa).

## **Le cause di cessazione del rapporto di lavoro**

In questa sezione ci soffermiamo sulle cause di cessazione del rapporto di lavoro. In particolare, sui licenziamenti collettivi, i licenziamenti per giustificato motivo, le dimissioni, i prepensionamenti e le risoluzioni consensuali. Sebbene le interruzioni dei rapporti di lavoro siano altamente correlate all'andamento dell'economia e abbiano una elevata variabilità nel tempo e tra settori, ci sembra comunque interessante soffermarci brevemente sul dato annuale.

In Tabella 3 qui sotto, oltre al numero assoluto delle cessazioni avvenute nel corso del 2021, distinte per genere, riportiamo in ultima colonna la percentuale delle interruzioni rispetto al totale dei dipendenti osservati a fine 2020, anche in questo caso distinti per genere.

**Tabella 3. Alcune cause di cessazione del rapporto di lavoro**

	Cessazioni nel corso del 2021		Cessazioni % dipendenti al 31/12/2020*	
	F	M	F	M
Licenziamento collettivo	1282	887	0,39	0,25
Licenziamento per giusta causa	1517	1779	0,46	0,50
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	2662	2267	0,80	0,63
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	319	506	0,10	0,14
Dimissioni	25719	29804	7,76	8,30
Di cui con figlio 0-3 anni	623	513	0,19	0,14
Risoluzione consensuale	1776	1547	0,54	0,43
Prepensionamenti	248	284	0,07	0,08

*\*331255 dipendenti femmine; 359092 dipendenti maschi*

Un primo dato di distinzione tra donne e uomini riguarda i licenziamenti collettivi. Le percentuali dei licenziati in questo caso sono molto basse ma la percentuale è maggiore per le donne (0,39% contro lo 0,25% degli uomini).

I licenziamenti per giustificato motivo si distinguono in giustificato motivo soggettivo e giustificato motivo oggettivo. In questo secondo caso, la percentuale delle donne licenziate (0,80%) è superiore alla percentuale degli uomini licenziati (0,63%); al contrario, nel caso dei licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, la percentuale è superiore per gli uomini (0,14% contro lo 0,10% delle donne).

Le dimissioni sono nel complesso la causa principale di risoluzione dei rapporti di lavoro e nel corso del 2020 sono state più frequenti tra gli uomini: l'8,30% dei lavoratori si è dimesso, contro il 7,76% delle lavoratrici. La caratterizzazione di genere cambia però nel caso di lavoratori e lavoratrici con figli di 03 anni. In questo caso, la percentuale delle dimissioni è superiore per le donne (0,19% contro lo 0,14% delle donne).

Le risoluzioni concorsuali sono più frequenti tra le lavoratrici (0,54%) che tra i lavoratori (0,43%).

## Conclusioni

L'analisi dei Rapporti 2020-2021 della regione Emilia-Romagna conferma alcuni fatti stilizzati che si osservano nel mercato del lavoro italiano e nelle analisi dei Rapporti dei bienni precedenti. In particolare, le donne che lavorano in aziende emiliano-romagnole raggiungono con fatica le posizioni apicali e subiscono il soffitto di cristallo, sono numerose nelle occupazioni part-time e a tempo determinato, e si fanno carico della cura dei figli. Questi fattori incidono sulle retribuzioni, determinando un differenziale retributivo di genere in alcuni casi rilevante.

Le lavoratrici emiliano-romagnole sono pagate in media un 21% (circa) in meno dei colleghi maschi (circa 19% in termini mediani). In termini orari, il differenziale retributivo a sfavore delle donne è più contenuto lungo tutta la distribuzione delle retribuzioni, con valori medio e mediano intorno al 10% e un picco del 16% (negativo) in corrispondenza del 90° percentile.

Questi dati confermano che le retribuzioni delle donne sono nel complesso inferiori a quelle degli uomini per una serie di ragioni: un minore riconoscimento economico in termini orari, un orario di lavoro contenuto per fare fronte alle esigenze di cura della famiglia, un difficile accesso alle posizioni manageriali.

La mancanza di dati incrociabili sulle retribuzioni e il numero di occupati/ore di lavoro per singola categoria professionale, ha impedito purtroppo l'analisi delle retribuzioni orarie e pro-capite disaggregate per professione. Questa disaggregazione, però, è stata possibile per le componenti accessorie delle retribuzioni. Questi dati hanno permesso di osservare aspetti frequentemente trascurati nelle analisi del differenziale retributivo di genere. Nello specifico, la componente dei 'superminimi' è responsabile di un gap retributivo medio molto elevato (superiore al 50%) nelle professioni operaie e impiegate e comunque intorno al 25% per quadre e dirigenti. I dati su straordinari e premi di produttività confermano la penalizzazione delle donne nelle componenti accessorie che dipendono dalla presenza in azienda. Nel caso degli straordinari, le operai ricevono il 53% in meno degli operai, le impiegate il 44% in meno degli impiegati e le quadre il 22% in meno dei colleghi maschi. Il gap retributivo sugli straordinari è particolarmente elevato nel caso delle dirigenti (-89% circa). Per quanto concerne i premi di produttività, il gap retributivo è particolarmente elevato per le impiegate (-38,66%) e le operaie (-29,06%). Anche per questa componente, il risultato può dipendere dai criteri adottati per la ripartizione dei premi di produttività, che se distribuiti sulla base dei giorni di presenza e non del raggiungimento degli obiettivi, possono penalizzare in particolare le donne che si assentano dal lavoro per ragioni familiari.

L'analisi dei Rapporti biennali è funzionale alla misurazione del GPG a livello di azienda. A tal fine, il presente lavoro ha svolto una serie di approfondimenti sul GPG aziendale calcolato sulle retribuzioni pro-capite e sulle retribuzioni orarie. Le aziende emiliano-romagnole hanno un GPG pro-capite (per lavoratrice) che varia tra il -40% (primo decile) e il +7,25% (ultimo decile), che in media si aggira intorno al -14%, con un valore mediano pari a -19%. IL GPG pro-capite è positivo (quindi a sfavore degli uomini) in sole 456

aziende pari al 15% del campione. Se calcolato in termini orari, il GPG aziendale varia tra il -30% del primo decile e il +12,52% dell'ultimo decile, con una media pari a -10% e un valore mediano di -7%. In termini orari, il GPG aziendale è non-negativo nel 25% delle aziende considerate.

# 5

## La certificazione della parità di genere

La parità di genere non è una questione solo femminile, ma dovrebbe riguardare e coinvolgere pienamente uomini e donne ed è vista come una questione di diritti umani che come una precondizione e un indicatore dello sviluppo sostenibile incentrato sulle persone.

Si parla tanto di certificazione di parità di genere e tutte le aziende, di qualsiasi dimensione, si sentono sopraffatte da qualcosa che ancora non è chiaro. Per definire al meglio in cosa consiste bisogna andare un po' indietro nel tempo e soprattutto definire come punti di partenza alcune definizioni (tutte tratte dal Vocabolario Treccani):

- **diversità:** *l'esser diverso, non uguale né simile: d. d'aspetto, di colore; d. di opinioni, di gusti; d. biologica, lo stesso che biodiversità*
- **inclusione:** *l'atto, il fatto di includere, cioè di inserire, di comprendere in una serie, in un tutto*
- **uguaglianza:** *la condizione per cui ogni individuo o collettività devono essere considerati alla stessa stregua di tutti gli altri, e cioè pari, uguali, soprattutto nei diritti politici, sociali ed economici*
- **parità:** *il fatto di essere pari;*

È quindi da qui che si parte, dal riconoscimento di un diritto che abbiamo dalla nascita e sancito dalla Costituzione negli art. 3 "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali"; art. 37 "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione"; art. 51 "Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge". A

tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

Viene da chiederci allora: dove ci siamo persi per arrivare nel 2022 a dover inserire la certificazione di parità di genere nelle aziende?

La legge del 1963, la n. 66, dava pieno diritto alle donne ad accedere a tutti i ruoli, cariche, mansioni, senza alcun limite o vincolo né tantomeno con impedimenti per la carriera. Nel 1977, per la prima volta è stata inserita una norma contro le discriminazioni, le leggi contro quella che io chiamo "la tutela allo stupro" attraverso i matrimoni riparatori.

Ma storie di donne ce ne sono da raccontare, di lotte e di battaglie che hanno visto il riconoscimento dei diritti, sottolineo ancora una volta riconosciuti dalla nostra Costituzione, con grande fatica.

E poi tante leggi, le quote rosa, il riconoscimento della partecipazione delle donne nei consigli di amministrazione, il superamento della differenza salariale, che però continuano a trovare sempre quel famoso "soffitto di cristallo" che da secoli indica l'impedimento del genere femminile nella crescita nello sviluppo di carriera a causa di situazioni sfavorevoli nell'inserimento e nella gestione dell'organizzazione del lavoro. Perché qui da noi la cultura che vede il carico della cura familiare sulle donne non riusciamo a sradicarla, ahimè. Di conseguenza la famosa conciliazione tempi di vita lavoro sembra continui in questa declinazione senza possibilità di invertire la rotta verso la direzione di parità.

La parità di genere è strettamente legata alla giustizia sociale e rappresenta uno degli Obiettivi cardine dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile. L'Agenda 2030 rappresenta un'opportunità importante per unire gli sforzi a livello globale e sviluppare politiche coerenti per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere. Le aziende sono chiamate ad adottare politiche interne e procedimenti che garantiscano gli stessi diritti ed opportunità lavorative alle donne rispetto alla componente maschile, e ad investire esternamente in programmi di emancipazione economica per donne e ragazze, incentivando così la crescita economica e lo sviluppo sociale. La PdR UNI 125:2022, introdotta dal PNRR, definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere. La prassi prevede l'adozione di specifici KPI inerenti le politiche di parità di genere nelle Organizzazioni che permettano la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti, nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Dove c'è diversità serve inclusione. E rispetto.

Se la diversità fa riferimento a qualsiasi dimensione che differenzia gruppi e persone, l'inclusione è uno sforzo organizzativo in cui la convivenza tra differenze viene valorizzata, in modo che le persone si sentano accettate, accolte, trattate allo stesso modo e dunque libere di esprimere la loro unicità.

## Perché occuparsi di Inclusion

L'attenzione ai temi di *Diversity e Inclusion* è sempre più diffusa nelle organizzazioni, per varie ragioni legate anche all'evoluzione del contesto economico, sociale e lavorativo:

- la crescente differenziazione nelle professionalità e nella clientela,
- la dimensione sempre più multiculturale che si diffonde nelle organizzazioni a impatto globale,
- l'allungarsi della vita attiva e la coesistenza di diverse generazioni al lavoro,
- il progressivo aumento dell'occupazione femminile,
- un'attenzione più specifica ai bisogni della popolazione aziendale e alle opportunità di *work-life integration*.

Ci sono altri fattori che spingono le aziende a implementare strategie di *Diversity & Inclusion*: i benefici concreti che derivano da una politica di *diversity management*. Studi e ricerche dimostrano infatti che le aziende più attive e attente in questo senso registrano maggiori successi esterni, grazie a un miglioramento dell'immagine aziendale e una maggiore capacità di attrarre e trattenere i talenti.

A livello interno mostrano inoltre un ambiente di lavoro più stimolante, con maggiore soddisfazione e fidelizzazione di chi vi lavora. Un efficace processo di inclusione migliora infatti l'interazione tra le persone e l'efficacia dei processi, inoltre coinvolge le persone, facendole sentire essenziali per il successo dell'organizzazione.

## Cosa e come fare

Diversità di genere e di età, disabilità, differenze di istruzione, cultura, religione, identità di genere e orientamento sessuale: il primo passo consiste nel diffondere cultura e consapevolezza per abbattere gli stereotipi a più livelli. La sfida è quella di un approccio intersezionale, un termine usato per descrivere la molteplicità e l'intersezione o sovrapposizione di diverse identità sociali con le relative possibili discriminazioni, oppressioni o marginalizzazioni da contrastare. Come sottolinea Amartya Sen, economista, filosofo e accademico indiano, Premio Nobel per l'Economia nel 1998, per definire l'uguaglianza bisogna partire dall'eterogeneità delle caratteristiche degli esseri umani. Affermare infatti che tutte le persone sono uguali banalizza le peculiarità dell'individuo e del contesto in cui agisce, facendo perdere così la molteplicità di punti focali da cui la disuguaglianza può essere valutata.

In un contesto lavorativo le azioni di *Inclusion* devono tener conto del fatto che lavoratrici e lavoratori sono persone che possono riunire in sé più aspetti legati alla convivenza tra differenze. Si può essere per esempio donna, ma anche soffrire di una disabilità, oppure essere a rischio di discriminazione per questioni legate all'età o all'orientamento sessuale.

È dunque compito delle organizzazioni che vogliono definirsi inclusive creare un ambiente di lavoro che permetta alla ricchezza della diversità di diventare motore dell'evoluzione e creare nuovo valore.

Il sistema di certificazione della parità di genere è un intervento del PNRR a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. È un sistema volontario di certificazione che, da una parte, punta a premiare le imprese più virtuose sotto il profilo della *gender parity* e, dall'altra, incentiva l'adozione di politiche aziendali finalizzate a ridurre la disparità di genere in molteplici aree: da parità di retribuzione a parità di mansioni, chance di carriera, tutela della maternità, e così via.

Al rilascio della certificazione provvedono gli organismi di certificazione accreditati presso Accredia (ai sensi del regolamento CE 765/2008) che operano sulla base della prassi UNI/PdR 125:2022.

La certificazione ai sensi della UNI/PdR 125:2022 può essere richiesta da qualunque tipo di organizzazione, di qualsiasi dimensione e forma giuridica, operante nel settore pubblico o privato. Sono escluse le Partite Iva che non hanno dipendenti o addette/i.

Unico requisito è implementare politiche a supporto della parità di genere.



## 6

### **Il peso della maternità nella parità di genere**

Avere figli incide ancora oggi molto sull'andamento della carriera delle donne, ma non così tanto su quella degli uomini: nonostante il progressivo intensificarsi della partecipazione femminile al mercato del lavoro che si è verificato nei paesi industrializzati nella seconda metà del ventesimo secolo, le disparità di genere continuano a persistere, soprattutto dal punto di vista economico, e sembrano essere legate al mantenimento dei ruoli di genere tradizionali.

Da un lato le politiche per le famiglie attivate dai governi e quelle adottate dalle singole aziende, perlopiù finalizzate alla tutela delle donne nel periodo della maternità, sono state fondamentali nel progressivo cambiamento del ruolo delle donne nella società. Dall'altro, però, provvedimenti come il prolungamento del congedo parentale per le madri hanno in realtà consolidato effetti negativi sia sui loro tempi di rientro al lavoro, sia su avanzamenti di carriera e di retribuzione.

Tuttavia, se prima le politiche di questo tipo tendevano a ricalcare soprattutto il ruolo tradizionale delle donne all'interno del nucleo familiare, negli ultimi anni hanno iniziato a considerare la conciliazione tra lavoro e genitorialità come una dimensione che non riguarda più solo le donne ma anche gli uomini.

A livello nazionale, il T.U. D.Lgs.151/01 ha rafforzato la posizione del padre nella titolarità di molti diritti connessi alla cura dei figli, perfezionata nel corso del tempo e accompagnata dall'interpretazione evolutiva della giurisprudenza, di cui è significativa conferma la recentissima sentenza del Consiglio di Stato (C. S. sed. plen. n.7/23) che ha riconosciuto al padre lavoratore il diritto ai riposi, ai sensi dell'art.39 T.U. d.lgs. 151/01, nonostante la moglie fosse casalinga, sul presupposto che anche quest'ultima rientri nella categoria delle lavoratrici non dipendenti contemplata dall'art.40, c.1 lett. c) T.U..

Tale visione ha raggiunto un traguardo importante con il riconoscimento in via non più sperimentale del diritto del lavoratore al congedo "obbligatorio" di paternità - ai sensi

dell'art.27- bis T.U. come modificato dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 di trasposizione della direttiva n. 19/1158/ "Work-life balance" - quale diritto autonomo e fruibile anche in contemporanea rispetto alla madre a sua volta in congedo obbligatorio, non subordinato ad alcun tipo di anzianità o altre condizioni, e indennizzato al 100%.

Al fine di favorire la conoscenza delle novità introdotte dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, nel corso del 2023 è stata divulgata una brochure contenente la descrizione delle tutele derivanti dalla maternità e rivolte a lavoratrici e lavoratori alla luce delle novità normative in materia di maternità, paternità e congedo parentale. Le modifiche normative introdotte rappresentano un passo in avanti nella via della conciliazione dell'attività lavorativa e della vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, nonché di conseguimento della condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Neppure tale "conquista" pare sufficiente, tuttavia, a superare definitivamente le ambiguità del quadro complessivo, data la durata di soli 10 giorni, inferiore a quella di altri paesi UE, e al rischio di scarsa effettività del diritto che, essendo di natura potestativa, è rimesso alla scelta del padre che intenda o meno avvalersene, esposta ai condizionamenti culturali ma anche a quelli organizzativi, e senza che sia concessa la facoltà di utilizzazione con flessibilità ad ore che viceversa, come emerge dalle ricerche empiriche, costituisce un modo per renderne maggiormente diffuso il godimento.

Un secondo ordine di criticità del quadro complessivo riguarda l'impatto negativo derivante dalle trasformazioni dovute alla flessibilità del mercato del lavoro che hanno profondamente alterato il contesto applicativo della legislazione protettiva riducendone di fatto la portata. La moltiplicazione della gamma dei contratti di lavoro "flessibili" nonché l'emersione del fenomeno frequente di "stabilizzazione della precarietà", dovuto al susseguirsi dei contratti a durata determinata, rendono sempre più ardua l'applicazione della tutela della maternità e paternità, dato lo spazio di maggiore libertà lasciato al datore di lavoro di rinnovare o meno i contratti di lavoro alla loro scadenza così come di convertirli in contratto a tempo indeterminato. Il rischio di essere escluse dai processi di stabilizzazione del rapporto di lavoro è particolarmente alto per le lavoratrici madri, dati i noti condizionamenti sociali, che non è adeguatamente bilanciato da strumenti di protezione specifici se non in casi limitati; né può essere considerata risolutiva l'esperibilità del divieto di discriminazione, dato che non è agevole assolvere l'onere della prova.

La casistica gestita dalla Consigliera nel corso del 2023 al riguardo è eloquente delle difficoltà in questo campo ed è intervenuta in questo ambito di discriminazioni si riportano di seguito alcuni casi significativi.

### **Caso di discriminazione individuale per fattore paternità. Mancata conciliazione tempi di vita tempi di lavoro**

Il Lavoratore, dipendente pubblico nel settore della sanità, aveva richiesto al datore di lavoro, in virtù della sua condizione personale di padre con figli in tenerissima età, di poter accedere a misure che gli consentissero di conciliare i tempi di lavoro con quelli di cura dei figli. Lamenta di aver subito nell'ambiente di lavoro comportamenti svilenti a fronte della sua richiesta di voler svolgere appieno il proprio ruolo di padre. Il Lavoratore richiedeva in particolare di usufruire di un diverso orario di lavoro modificando il proprio contratto da tempo pieno a part time verticale in modo da avere la possibilità nei mesi estivi di chiusura delle scuole e di assenza di altri istituti a sostegno della genitorialità, di poter curare direttamente i figlioli.

La vertenza è stata conciliata in sede stragiudiziale accettando l'Azienda di consentire al Lavoratore di godere delle ferie maturate e di recuperare tutte le ore di eccedenza oraria nel periodo 17 luglio – 15 settembre 2023, nonché di accordare da ottobre 2023 la trasformazione il contratto di lavoro da contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale di tipo verticale (per un anno e rinnovabile) in modo tale godere di assenza continuativa di un mese cui collegare anche le ferie.

### **Caso di discriminazione individuale per fattore maternità. Mancato rinnovo di contratto a tempo determinato di lavoratrice in gravidanza**

La lavoratrice era dipendente a tempo determinato di un ente pubblico con contratto di formazione lavoro. Il termine iniziale del contratto di lavoro, inizialmente fissato al 30.06.2022, veniva prorogato sino al 31.12.2022. La Lavoratrice entrava però nel corso della proroga in stato di gravidanza. Diversamente da altri lavoratori, l'ente non prorogava il contratto con la lavoratrice.

La vertenza è stata conciliata in sede stragiudiziale e l'ente preso atto del proprio fabbisogno di un'unità di personale a tempo determinato presso l'Area cui era adde-  
detta la lavoratrice con decorrenza da settembre 2023 si è impegnato ad attingere, secondo l'ordine di collocazione della stessa dalla graduatoria del concorso ove ella era utilmente collocata.

### **Caso di discriminazione individuale per fattore maternità. Mancata valutazione dei periodi di assenza dal lavoro per maternità nella valutazione della performance**

La lavoratrice, dipendente di una Pubblica Amministrazione, lamentava il punteggio ricevuto nella valutazione della performance individuale per l'anno 2022: in particolare la maternità aveva penalizzato la lavoratrice, atteso che il punteggio ricevuto nella valutazione non era stato fondato su parametri oggettivi ma bensì sul minor tempo lavorato dalla lavoratrice per le assenze effettuate nell'anno 2022 dovute agli istituti contrattuali previsti dalla normativa vigente, quali riduzioni orarie per allattamento, congedo parentale, ferie pregresse, congedo per malattia della figlia. La vertenza è ancora aperta in via giudiziale.

### **Caso di discriminazione individuale per fattore di genere. Mancata progressione di carriera e mobbing**

La Lavoratrice, dipendente bancaria da oltre vent'anni, lamentava di aver sempre avuto un percorso di carriera progressivo con risultati evidenti e ufficialmente riconosciuti fino a quando in seguito all'arrivo di un nuovo Area Manager aveva iniziato a subire vessazioni di vario genere, degenerate dapprima in uno svilimento e poi in un crescendo di eventi e umiliazioni tali per cui ben presto ella si è ritrovata da direttrice di filiale a subire trasferimenti e infine a non avere neppure più assegnazione di compiti e mansioni e senza neppure una postazione di lavoro, retrocedendo nell'organigramma aziendale all'inizio della sua carriera lavorativa. La vertenza è stata conciliata in sede stragiudiziale con pagamento da parte dell'azienda di un'importante somma di denaro riconosciuta alla lavoratrice a titolo di incentivo all'esodo.



## 7

### **Disamina di un caso di discriminazione collettiva affrontato con l'analisi e la lettura dei rapporti biennali dell'azienda coinvolta**

#### **Intervento *ad adiuvandum* in controversia individuale avente ad oggetto l'impugnazione di licenziamento e la discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera**

La Consigliera Regionale di Parità riceveva una segnalazione relativa ad una presunta discriminazione da parte di una Lavoratrice che assumeva di aver svolto per molti anni mansioni di fatto di natura dirigenziale con procura prevedente poteri di firma (allegava visura camerale), permanendo tuttavia nel ruolo di Quadro, e di aver percepito un trattamento retributivo inferiore rispetto ai colleghi dell'altro sesso, in un contesto in cui il personale dirigente era esclusivamente di sesso maschile.

Affermava di essere stata successivamente esautorata dalle funzioni dirigenziali e di aver subito una dequalificazione professionale, che illustrava nel dettaglio; riferiva e documentava di essere stata destinataria di un procedimento disciplinare tra la fine del 2021 e gli inizi del 2022, conclusosi con la comminazione del licenziamento.

La Lavoratrice riferiva di versare in uno stato di malessere psico fisico e di disagio, che pure documentava, e che in risposta alla contestazione disciplinare aveva evidenziato di non poter più tollerare la condizione di demansionamento in cui versava. Riteneva quindi che il licenziamento che ne era conseguito costituisse una discriminazione ex art. 26 comma 3 d.lgs. 198/2006.

La Consigliera Regionale di Parità, con riguardo agli aspetti relativi alla discriminazione retributiva e di "carriera" lamentata dalla Lavoratrice, analizzava i Rapporti Biennali elaborati e trasmessi dalla stessa società.

I Rapporti Biennali possono infatti rilevare sotto il profilo della prova presuntiva anche di tipo "statistico".

Secondo l'art. 3 della L. 162/2021 che ha modificato l'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità: "le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata, nel rispetto della tutela dei dati personali, al fine di usufruire della tutela giudiziaria ai sensi del presente decreto". Tale norma costituisce un passo avanti verso la trasparenza, anticipando alcune previsioni contenute nella Direttiva Europea successivamente emanata in materia di trasparenza.

Il Rapporto Biennale diventa strumento acquisibile dal singolo lavoratore "anche ai fini dell'elaborazione dell'eventuale prova statistica della discriminazione", come si è osservato in dottrina (L. Zappalà, Lavoro Diritti Europa, "La parità di genere al tempo del PNRR", 8.11.2022).

Dai dati riportati dalla Società nei Rapporti Biennali emergeva che nessuna donna rivestisse la qualifica dirigenziale.

In particolare, dal rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile presentato dalla società per il biennio 2016/2017 risultava che su un numero complessivo di occupati/e pari, al 31.12.2017, a 583 addetti/e, il personale femminile risultava pari a 208 unità. Al 31.12.2016 i Dirigenti in forza risultavano 21, esclusivamente di genere maschile; il dato risultava confermato nel secondo anno del biennio (31.12.2017). Sempre al 31.12.2017 i Quadri/e in forza risultavano 60, di cui 5 di genere femminile. Anche il personale impiegatizio collocato nei livelli più alti risultava in prevalenza di genere maschile.

Dalla tabella relativa alle "entrate, uscite e trasformazioni dei contratti registrati al 31.12.2017 per categoria" emergeva che solo il personale con Qualifica di Quadro di genere maschile (in numero pari a 2) era passato ad altra categoria (dirigenziale) per effetto di promozioni.

Con riferimento al biennio 2018/2019 dal Rapporto Biennale risultava che il numero dei Dirigenti era passato, al 31.12.2019 a 22, con 3 nuove "entrate" e 2 "uscite" nel corso del biennio, sempre di genere maschile. Anche il numero dei Quadri aumentava, passando a 61 al 31.12.2019, con l'ingresso di un Quadro di genere maschile. Parimenti, i passaggi "ad altra categoria" e i passaggi "da altra categoria" riguardavano un quadro di genere maschile confluito nella categoria dirigenziale (e dunque destinatario di una "promozione").

Sulla scorta di tali dati, considerati i compiti, le funzioni e le prerogative stabilite per legge, in primis, dall'art. 15 del codice delle Pari Opportunità, la Consigliera Regionale di Parità interveniva "*ad adiuvandum*" nel giudizio promosso dalla Lavoratrice producendo i citati rapporti biennali.

Il dato sulla situazione di "squilibrio" tra donne e uomini nella composizione della forza lavoro "ai vertici" secondo l'Ufficio poteva costituire, alla luce delle deduzioni della Lavoratrice, indice presuntivo della discriminazione di genere "per carriera" dalla medesima lamentata, vietata dall'art. 29 del Codice delle Pari Opportunità.

Considerate le allegazioni e produzioni della lavoratrice in merito alle mansioni di fatto

svolte e alla loro riconducibilità alla qualifica dirigenziale, si richiamava l'art. 25 del Codice delle Pari Opportunità, che prevede, come noto, il divieto di qualsiasi discriminazione diretta e/o indiretta per genere.

La controversia giudiziale si è conclusa con la stipula di un accordo in sede stragiudiziale con il pagamento di un ingente somma di denaro a favore della lavoratrice.

## **Intervento *ad adiuvandum* della Consigliera di Parità della Regione Emilia- Romagna, ai sensi dell'art.37 decreto legislativo 11.04.2006 n. 198.**

### **Il caso**

1. A luglio 2019 la Lavoratrice si era rivolta all'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna richiedendone l'intervento con segnalazione avente ad oggetto: "Contestazione comportamenti discriminatori, demansionamento e comportamenti vessatori/mobbizzanti" perpetrato nei suoi confronti del datore di lavoro.
2. La Consigliera di Parità convocava la Lavoratrice e la stessa sottoscriveva la scheda informativa e di incarico di assistenza e rappresentanza ai sensi del d.lgs. n. 198/2006 ora d.lgs. n.5/2010 onde porre in essere ogni azione utile a tutela degli interessi della stessa lavoratrice per la tutela avente ad oggetto discriminazione e demansionamento;
3. La Consigliera di Parità apprendeva i seguenti fatti: la lavoratrice era stata assunta quando era uomo, successivamente cambiava il nome e, a seguito di varie operazioni, mutava successivamente sesso e, nonostante i titoli e le competenze, alla lavoratrice era stato riconosciuto esclusivamente un passaggio di livello, quando ancora era uomo, ciò nonostante l'anzianità di servizio, nessun procedimento disciplinare a suo carico e i giudizi positivi nelle valutazioni annuali redatte. A ciò si aggiunga che alla mutazione del sesso si era accompagnata, in sede lavorativa, uno svilimento personale e una lesione professionale allorquando la stessa perdeva anche, nelle comunicazioni ufficiali, il titolo acquisito con la laurea in economia aziendale, venendo appellata Signora piuttosto che dottoressa. Non le era stato riconosciuto alcuna progressione di carriera, nonostante le mansioni svolte e le responsabilità conferite ed il potere decisionale in autonomia ricevuto.
4. Alla luce di quanto descritto, a parere della consigliera di Parità emergeva il trattamento discriminatorio e, dopo aver analizzato la storia lavorativa della

lavoratrice, i titoli, la formazione e l'attività svolta in concreto, considerava verosimile il comportamento discriminatorio onde legittimare la Consigliera di Parità in qualità di pubblico ufficiale a procedere con invito formale al Datore di lavoro di presentarsi onde accertare i fatti, così come previsto dal D.lgvo 198/2006 ora D.lgvo n.5/2010;

5. La Consigliera effettiva di Parità della Regione Emilia-Romagna, a seguito di delega conferita dalla lavoratrice, convocava il datore di lavoro ma i tentativi di conciliare la vertenza, ovvero invito formale della Consigliera di Parità di rimuovere immediatamente la discriminazione ed il comportamento in palese violazione alle norme di legge, con riconoscimento di inquadramento professionale di livello superiore, ebbero un esito negativo.
6. In Giudizio, costituitasi la Consigliera a mezzo di un Avvocata della short list regionale, *ad adiuvandum* della Lavoratrice, sosteneva vari aspetti dal punto di vista giuridico differenziando la nozione di discriminazione da quella di parità di trattamento nonché la condizione soggettiva di un trattamento discriminatorio nel trattamento riferibile al mutamento del sesso e alla "*identità di genere*".
7. Conformemente alla giurisprudenza della Corte di Giustizia la Consigliera ha sostenuto che il campo di applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne e il divieto delle discriminazioni fondate sul sesso si applicano anche alle discriminazioni che hanno origine dal cambiamento di sesso di una persona in ottica combinata al dichiarato scopo della direttiva 2004/113/CE ("istituire un quadro per la lotta alla discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi"), che ne fa espressione del principio di uguaglianza, induce a ritenere innanzi tutto che le stesse considerazioni svolte dalla citata giurisprudenza della Corte di Giustizia in ordine all'operatività della direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso al lavoro valgono a estendere la sfera di applicazione della direttiva 2004/113/CE anche alle discriminazioni subite per il fatto di aver ottenuto la rettificazione anagrafica del sesso o anche solo per aver manifestato l'intenzione di conseguirla .
8. Non essendovi strumenti specifici di tutela anti-discriminatoria per le persone transessuali in ambito lavorativo, nell'ambito dello stratificato corpus normativo di matrice europea che va sotto il nome di diritto antidiscriminatorio, la Consigliera ha richiamato le normative generali che vietano le discriminazioni anche sulla base del sesso che si estendono anche nei casi di riassegnazione del sesso.

A gennaio 2023 dopo un iter giudiziario complesso, il procedimento veniva conciliato con la previsione di un diverso superiore inquadramento professionale della Lavoratrice, con relativo trattamento economico e contrattuale, obbligandosi il datore di lavoro a non variare la sede lavorativa salvo diverso accordo con la Lavoratrice, spese legali della Lavoratrice e della Consigliera di parità a carico del datore di lavoro.



## 9

# Disamina di un caso di discriminazione collettiva relativa a pubbliche esternazioni

La Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna a seguito delle dichiarazioni rese nel corso di un evento pubblico da una nota imprenditrice, secondo le quali stante il rischio legato alle assenze dal lavoro per maternità, le assunzioni in posizioni di vertice e manageriale riguarderebbero nella sua azienda donne di età superiore ai 40 anni, ha ricevuto alcune segnalazioni in merito alla possibile portata discriminatoria di tali esternazioni.

La Consigliera di Parità, in forza del Protocollo d'intesa stipulato con l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, volto a rafforzare la collaborazione tra l'Ufficio della Consigliera di Parità e l'Ispettorato al fine di favorire la piena applicazione della normativa in materia di pari opportunità tra uomo e donna e ad attivare le azioni funzionali a contrastare le discriminazioni di genere, ha quindi richiesto l'intervento e la collaborazione dell'Ispettorato.

La Consigliera Regionale di Parità ha esaminato i Rapporti Biennali sul personale maschile e femminile presentati dalla Società, dai quali possono essere desunti importanti dati relativi al personale occupato, alle qualifiche e alle retribuzioni, al fine di verificare l'esistenza di un eventuale gap nei tassi di "promozione" (per passaggio di livello/qualifica) o una squilibrata distribuzione della componente femminile nei ruoli cui sono associati elevati livelli di responsabilità (c.d. segregazione verticale).

Nel corso degli incontri innanzi all'ITL di Bologna la Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna ha chiesto l'integrazione dei dati e delle informazioni inerenti le cessazioni dei rapporti di lavoro, le assenze del personale per maternità/paternità, congedo parentale.

Le parti hanno quindi discusso in vari incontri della possibilità di promuovere un piano di azioni positive con l'obiettivo primario - che parte dalla disamina del contesto organizzativo aziendale - di valorizzare i percorsi di carriera e delle competenze femminili, di introdurre orari flessibili per armonizzare effettivamente le esigenze di cura e familia-

ri con quelle lavorative, di favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi, di avviare percorsi formativi sulla cultura della parità ed il superamento degli stereotipi, di avviare indagini sul benessere organizzativo e sul clima aziendale.

L'obiettivo del piano dovrebbe essere quello di rimuovere gli ostacoli e le disparità nella formazione professionale e nelle progressioni di carriera, superando condizioni organizzative che possono provocare effetti diversi a seconda del genere dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, nel trattamento economico.

Il caso è ancora aperto.

# 10

## Molestie e molestie sessuali nei luoghi di lavoro

La violenza sulle donne ha diverse forme e modalità: quella fisica è più facile da riconoscere e sovente ci si concentra solo su di essa, ma esistono anche la violenza psicologica e quella economica.

Il lavoro è la prima forma di emancipazione sociale della donna è uno strumento per liberare le donne da situazione di violenza fisica ed anche psicologica.

La violenza, in tutte le sue forme, si radica e progredisce nella diseguaglianza e nella discriminazione.

Voi sapete perfettamente che abbiamo un grosso problema: i dati Istat ci dicono che centinaia di milioni sono le donne che subiscono discriminazioni nel mondo del lavoro.

Questo preoccupante fenomeno non solo viola i diritti fondamentali, ma ha anche conseguenze rilevanti dal punto di vista economico e sociale.

Non a caso l'ONU ha messo la parità di genere tra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile da realizzare entro il 2030.

È assodato: la donna, da sempre, è una combattente. Combatte per la sua realizzazione personale; combatte contro i pregiudizi ancora non sfatati sulla condizione femminile; combatte contro un circolo vizioso che la vede inclusa in alcuni schemi stereotipati che spesso non la rappresentano; contro la privazione dei suoi diritti fondamentali, contro le sopraffazioni, le violenze.

Ad oggi, tanti sono stati i passi in avanti fatti dalla donna: il suo processo di emancipazione è diventato inarrestabile. Il sofferto cammino di indipendenza le ha consentito di raggiungere le sue conquiste sociali, politiche ed economiche. Eppure, la diseguaglianza sociale tra uomo e donna è ancora presente: assistiamo con immensa indignazione a casi di discriminazione sociale e lavorativa di genere, a casi di violenza domestica, *mobbing*. Si intende violenza di genere anche un atto persecutorio cosiddetto *stalking*.

La legge contro la violenza di genere persegue la prevenzione del reato, la punizione dei colpevoli e la protezione delle vittime.

Gli stereotipi nei riguardi della donna che la vedono come un soggetto "fragile", passivo, non capace di reagire o di ricoprire ruoli di prestigio a livello lavorativo e sociale, non sono ancora stati decostruiti. Infatti, le donne continuano a lottare per sentirsi rivalutate, riconosciute, in Italia e in altre parti del mondo e mai più vittime di svariati meccanismi malsani che causano la perdita della loro dignità.

È importante poter contare sulla forza delle istituzioni che, instancabilmente, svolgono, tramite le figure che le rappresentano, un arduo lavoro per fare in modo che i diritti come l'uguaglianza, la parità e la libertà si concretizzino per tutelare la donna nella totalità.

La Consigliera Regionale di Parità è una figura istituzionale prevista e disciplinata dal Codice sulle Pari Opportunità, ovvero dal decreto legislativo 198/2006 ed è deputata, quindi, istituzionalmente-rappresentando sul territorio il Ministero del Lavoro quindi il Ministero delle Pari Opportunità da cui viene nominata alla promozione delle parità e pari opportunità nell'ambito del lavoro e in particolare al contrasto delle discriminazioni di genere e delle violenze che possono perpetrarsi sul posto di lavoro: in questo ambito agisce come Pubblico Ufficiale. In sintesi, la Consigliera Regionale di Parità è una Autorità Garante della corretta applicazione della normativa posta al presidio della parità di genere sul posto di lavoro.

Le discriminazioni di genere sul posto di lavoro si possono prevenire mediante dei piani di azioni positive.

La violenza di genere, purtroppo, è una questione strutturale della società moderna. Io non concordo assolutamente con chi parla di "emergenza" perché non è un'emergenza, è un fenomeno che esiste da sempre, trasversale perché riguarda tutte le fasce di persone e tutte le zone del mondo sono colpite dalla violenza di genere.

Si può e si deve mettere in campo ogni misura per combattere la violenza sulle donne nelle varie sfaccettature. Ritengo che la normativa in Italia sia più che sufficiente soprattutto a seguito della ratifica in Italia della convenzione ILO. Ci sono tantissime norme, come il codice cosiddetto rosso che ha aggravato ulteriormente le pene per i colpevoli e ha ampliato anche un tessuto di tutela per le donne che subiscono violenze domestiche. Il Governo Draghi ha varato una serie di misure importanti come il braccialetto elettronico e altro. C'è urgenza di un cambiamento della cultura: si deve promuovere sempre di più il rispetto, l'inclusione, la Parità e le Pari Opportunità. Quando parlo di cultura parlo anche di linguaggio: linguaggio corretto, scevro da sessismo e da ogni tipo di stereotipo e pregiudizio. In questo senso è importante l'attività che viene sviluppata dai media. Quando si propongono pubblicità in cui c'è un uso e abuso del corpo della donna, in quel caso si fa subcultura. Quando alcuni giornalisti narrano fenomeni di violenza domestica, spesso incorrono in stereotipi: "Se l'è cercata; Il marito preso da un raptus di follia l'ha ammazzata." La condotta illecita non va giustificata. Il modo migliore per contrastare la violenza sulle donne è quello dell'educazione.

Io credo che le donne debbano poter sentirsi rassicurate dalle istituzioni che sono preposte proprio a tutelarle, quindi devono essere supportate costantemente. Devono sentirsi accolte e credute. Il maggior timore delle donne vittime di discriminazione e violenza, in ambito domestico o lavorativo, è quello di non essere credute quindi si instaura in loro la cosiddetta vittimizzazione secondaria.

Le donne devono essere ascoltate, credute in quelle che sono le loro denunce: le istituzioni ci sono, possono rivolgersi a me, in forma anche anonima sul sito istituzionale.

## **Come prevenire le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro?!**

Le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro sono un fenomeno sempre più dilagante, dal carattere ormai sistemico ed endemico.

È indispensabile attivare interventi mirati per “invertire la rotta”, prima di arrivare al punto di non ritorno.

Ma come fare?

L' antidoto è rappresentato dalla “prevenzione”, le cui politiche di contrasto si fondano su sette pilastri fondamentali:

- includere il rischio “molestie” all'interno del DVR, attenzionando oltre al rischio stress lavoro correlato, anche i cosiddetti “rischi psicosociali”, quali “rischi trasversali”, in ossequio al D.Lgs n.106/2009 e alla Convenzione OIL n.190/2019;
- investire nella formazione al fine di scardinare gli stereotipi di genere e di superare le fonti di disuguaglianza per la diffusione nei luoghi di lavoro di una cultura del “rispetto” e della “consapevolezza”;
- ripensare al concetto di leadership, abbandonando il dominio verticale da parte della gerarchia aziendale, abbracciando il concetto di intelligenza emotiva, skill in grado di creare, grazie all'ascolto e alle “competenze narrative”, benessere olistico all'interno del team;
- predisporre, all'interno delle organizzazioni, dei codici di condotta che hanno la funzione di far emergere i comportamenti molesti, prevedendo procedure, formali e informali, utili alla risoluzione del conflitto;
- incentivare l'istituzione, all'interno dell'organizzazione, della figura della consigliera/consigliere di fiducia quali sentinelle del “malessere organizzativo”, che rappresentano per la vittima un punto di ascolto, di accoglienza e di supporto, illustrandole il percorso da seguire al fine di fronteggiare l'aggressione;
- promuovere la “certificazione della parità di genere” alla luce della UNI/PdR n. 125:2022. Tale prassi dedica infatti particolare attenzione alla prevenzione di abusi fisici, verbali e digitali, in attuazione di un “Piano per la prevenzione e la gestione delle molestie sul lavoro”;

- attivare il sistema di “whistleblowing”, alla luce del D.Lgs n. 24/2023; istituito già contemplato dalla prassi UNI/PdR n.125: 2022, che prevede una metodologia di segnalazione anonima degli abusi, a tutela del personale che segnala.

## **Caso pilota di gestione di denuncia di molestie sessuali sul luogo di lavoro con analisi della valutazione del rischio specifico ai sensi della normativa in materia di sicurezza sul lavoro e adozione delle conseguenti misure di prevenzione e protezione**

Il caso in esame offre molti spunti di riflessione, non solo sul ruolo della Consigliera di Parità, ma anche sulle azioni concrete che, al di là delle affermazioni di principio, occorre mettere in campo al fine di prevenire e contrastare quella odiosa forma di discriminazione in ambito lavorativo costituita dalle molestie e molestie sessuali.

Una vera e propria piaga, che non trova ancora adeguata conoscenza e adeguate risposte, non solo in ambiti lavorativi privati, ma anche in ambito pubblico.

Il caso in oggetto riguarda, infatti, un importante Ente pubblico della nostra Regione e, partito dalla segnalazione effettuata alla Consigliera regionale di parità da una Dipendente, ha consentito di mettere a punto un progetto che interessa tutti i dipendenti e le dipendenti di tale Ente, circa seicento, estendendo la propria portata anche oltre, come vedremo in seguito.

Nell'agosto 2023, una dipendente dell'Ente in oggetto si è rivolta alla Consigliera di parità della Regione Emilia-Romagna per segnalare di essere stata vittima, durante lo svolgimento della sua attività lavorativa, di molestie sessuali (integranti anche estremi di penale rilevanza) ad opera di un dipendente/collaboratore di ente privato esterno che collabora stabilmente con l'Ente di appartenenza della lavoratrice in virtù di contratto d'appalto in essere da tempo.

A seguito dell'accaduto, la lavoratrice – una giovane donna, laureata, che svolge attività di rilievo in ambito sociale – ha proposto querela, per quanto di competenza dell'Autorità Giudiziaria in ambito penale, e ha denunciato l'accaduto al proprio Ente di appartenenza, ai fini INAIL.

La gestione da parte dell'Ente di tale grave accadimento, sia dal punto di vista dei rapporti personali sia dal punto di vista dei connessi adempimenti amministrativi, ha generato nella lavoratrice un profondo senso di solitudine e di abbandono e anche qualche perplessità circa il rispetto della riservatezza, sia dal punto di vista della gestione dei dati personali sia dal punto di vista del segreto istruttorio conseguente alla rubricazione presso la competente Procura della Repubblica di un procedimento penale per violenza sessuale a carico dell'autore del fatto. Sono queste le ragioni che hanno condotto la lavoratrice a rivolgersi all'Ufficio della Consigliera.

Il caso richiedeva un duplice profilo di intervento: da un lato, occorre infatti supportare la lavoratrice nei rapporti con l'Ente di appartenenza sia nella delicata fase imme-

diatamente successiva alla violenza subita, al fine di vedere pienamente garantiti i suoi diritti, a partire dal congedo per le donne vittime di violenza di genere di cui al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 80, sia nella successiva gestione del suo reingresso al lavoro; dall'altro, occorre verificare se l'Ente di appartenenza avesse o meno valutato il rischio in esame, sotto il profilo della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e quali misure avesse adottato ai fini della prevenzione di tale rischio e della protezione delle lavoratrici e dei lavoratori, ai sensi dell'art. 2087 del Codice civile, richiamato dall'art. 26, comma 3 ter, del d. lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità), e dell'art. 28 del d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Quest'ultima verifica, pur partendo dal singolo caso oggetto di segnalazione, era diretta alla tutela di tutte/i le/i dipendenti, circa seicento, e si estendeva anche oltre, ricomprendendo tutte le lavoratrici e i lavoratori, intesi nell'ampia accezione di cui all'art. 2, lett. a), d. lgs. 81/2008, che godono delle tutele previste dal citato decreto.

Ai fini di una migliore comprensione, pare opportuno precisare che:

- ai sensi dell'art. 26, comma 2, del Codice delle pari opportunità, le molestie sessuali in ambito lavorativo devono considerarsi come discriminazioni;
- ai sensi dell'art. 26, comma 3 ter, del Codice delle pari opportunità, il datore di lavoro è tenuto, ai sensi dell'art. 2087 del Codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- ai sensi dell'art. 28 del d. lgs. 81/2008, la valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lett. a) del d. lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli connessi alle differenze di genere.

Posto che il caso, per le ragioni già illustrate in precedenza, richiedeva competenze specifiche sia in ambito penale sia nell'ambito della sicurezza sul lavoro, la Consigliera ha ritenuto opportuno giovare del supporto di una delle avvocate iscritte nella short list di avvocate e avvocati esperti in diritto del lavoro e diritto antidiscriminatorio costituita dalla Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna, individuata in ragione delle specifiche competenze sopra indicate.

Considerata la delicatezza e l'urgenza, la Consigliera, avvalendosi anche del già citato supporto legale, ha immediatamente fissato un incontro con la lavoratrice, al fine di meglio comprendere i fatti e il contesto e di fornire tutte le informazioni/indicazioni necessarie nell'immediato.

Subito dopo tale incontro, la Consigliera ha convocato presso il proprio Ufficio sia la Lavoratrice sia il legale rappresentante dell'Ente di appartenenza della medesima.

Acquisita la disponibilità dell'Ente, la Consigliera, in previsione dell'incontro, ha chiesto,

acquisito ed esaminato la seguente documentazione:

- organico dell'Ente, con indicazione di livelli, mansioni e carichi famigliari;
- eventuali provvedimenti disciplinari a carico della lavoratrice che ha effettuato la segnalazione (risultati non presenti);
- documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lett. a), d. lgs. 81/2008;
- piano delle azioni positive o relativa sezione del PIAO.

L'incontro, tenutosi nel mese di settembre 2023, ha seguito due direttrici:

- la prima, diretta a verificare, nel contraddittorio tra le parti, le modalità di gestione adottate dall'Ente con riferimento al caso segnalato dalla Lavoratrice e a concordare, con il diretto coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, le azioni da intraprendere al fine di garantire alla Lavoratrice di fruire dei diritti che le sono riconosciuti in quanto vittima di violenza, a partire dal congedo di cui al d. lgs. 80/2015 e sino al suo reingresso al lavoro. Nel corso della discussione dedicata a questi aspetti sono state esaminate le criticità segnalate dalla Lavoratrice e fornite all'Ente indicazioni ritenute utili al fine di sviluppare una necessaria e approfondita riflessione volta ad individuare le misure da adottare per assicurare il necessario supporto a lavoratrici e lavoratori che si trovino a vivere situazioni simili a quella oggetto di segnalazione, nonché specifiche modalità di gestione di dati, documenti e informazioni che, pur nel rispetto delle procedure previste, assicurino il più elevato livello di tutela sia della riservatezza dei dati personali della lavoratrice/del lavoratore coinvolti, sia il necessario rispetto del segreto istruttorio quando i fatti occorsi, integrando anche estremi di penale rilevanza, abbiano dato luogo alla iscrizione di procedimenti penali a carico degli autori dei fatti;
- la seconda, che ha coinvolto i soli rappresentanti dell'Ente, diretta ad evidenziare le carenze riscontrate nel Documento di Valutazione dei Rischi. Nel corso della discussione dedicata a questi aspetti la Consigliera ha evidenziato le posizioni assunte da INAIL sul punto – condivise e supportate anche da autorevole Dottrina – e sono state fornite all'Ente indicazioni ritenute utili al fine di procedere alla valutazione dei rischi in esame e alla individuazione/attuazione delle conseguenti misure di prevenzione e protezione. Tra l'altro, la Consigliera ha evidenziato che il Documento di Valutazione dei Rischi e il Piano delle azioni positive, pur dovendosi integrare, non sono documenti sovrapponibili. In occasione dell'incontro l'Ente ha dichiarato, e in seguito concretamente dimostrato, la volontà di superare le criticità evidenziate dalla Consigliera.

Successivamente a tale incontro l'azione della Consigliera è consistita:

- nella supervisione della gestione attuata dall'Ente con specifico riferimento al caso della Lavoratrice che ha effettuato la segnalazione, mediante scambio di informazioni in forma scritta ovvero nel corso di ulteriori incontri con la Lavoratrice stessa;

- nella acquisizione di informazioni da parte della Lavoratrice e dell'Avvocata dalla stessa nominata nell'ambito del procedimento penale conseguente alla presentazione della querela, anche al fine di valutare eventuali azioni a supporto e, in particolare, l'opportunità di dare corso alla costituzione di parte civile dell'Ufficio in caso di richiesta di rinvio a giudizio dell'autore del fatto. Si evidenzia a tal proposito che la giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione ha riconosciuto alla Consigliera di parità autonoma legittimazione a dare corso alla costituzione di parte civile in processi penali per reati che rientrano nell'ambito di azione della stessa. Ogni valutazione in merito dovrà in ogni caso essere effettuata anche in accordo con la Lavoratrice;
- nella supervisione delle attività poste in essere dall'Ente al fine di dare attuazione alle indicazioni fornite dalla Consigliera con particolare riferimento alla integrazione della valutazione dei rischi e alla individuazione/attuazione delle conseguenti misure di prevenzione e protezione. Tale attività è avvenuta, in un clima di positiva collaborazione, mediante l'esame della documentazione via via trasmessa dall'Ente e la discussione della stessa in occasione di successivi incontri che hanno visto il fattivo coinvolgimento delle figure apicali interessate.

Nel corso dello svolgimento delle attività sopra descritte la Consigliera ha ricevuto e positivamente accolto la spontanea richiesta di incontro trasmessa al suo Ufficio dalla Presidente del CUG dell'Ente in oggetto. Tale richiesta era volta a dare corso a un confronto sul ruolo del CUG e sulle modalità da attuarsi al fine di rendere concreta la sua azione. Nel corso degli incontri che si sono tenuti, la Consigliera ha condiviso con la Presidente del CUG riflessioni e suggerimenti a supporto dell'azione del Comitato, anche in vista del suo coinvolgimento in funzione di "sportello di ascolto", previsto nell'ambito delle azioni messe a punto dall'Ente. Anche il positivo confronto avviato con la Presidente del CUG ha evidenziato la necessità di dotare il Comitato di una specifica formazione.

Allo stato, la complessa ed impegnativa attività svolta dalla Consigliera ha:

- consentito di dare concreto supporto alla Lavoratrice che ha effettuato la segnalazione;
- portato all'esame congiunto delle integrazioni, in via di predisposizione da parte dell'Ente, del Documento di Valutazione dei Rischi con la valutazione dei rischi molestie e molestie sessuali nel luogo di lavoro e alla individuazione delle misure di prevenzione e protezione volte a prevenire e a contrastare tali rischi.

La Consigliera ringrazia l'Ente, i suoi amministratori e i suoi dirigenti, per la positiva e sinergica collaborazione.

Come già evidenziato, la piaga delle molestie e molestie sessuali nel luogo di lavoro è trasversale, interessando sia ambiti privati che ambiti pubblici, e necessita di essere maggiormente conosciuta e adeguatamente affrontata.

Il caso in esame è emblematico a questo proposito e, se adeguatamente promosso, può costituire un interessante *case study*.

## **Caso: molestie e molestie sessuali – licenziamento - *intervento ad adiuvandum***

La Consigliera Regionale di Parità riceveva dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Bologna la segnalazione di due casi di molestie e molestie sessuali sul lavoro. Le lavoratrici, dipendenti a tempo indeterminato di una società del settore pubblici esercizi, lamentavano una non equa rotazione nel periodo di cassa integrazione e una dequalificazione professionale; riferivano inoltre di essere state destinatarie di avances sessuali da parte del datore di lavoro.

Nel gennaio 2022 si teneva un incontro con le funzionarie dell'Ispettorato e le Lavoratrici venivano informate sulla tutela accordata alle vittime di molestie, ai sensi dell'art. 26 del Codice delle Pari Opportunità, nonché sulle conseguenze anche penali a carico del datore di lavoro, tenuto per legge a garantire l'integrità psico fisica del/della dipendente.

Solo una delle due Lavoratrici, nel frattempo licenziata per "giustificato motivo oggettivo", decideva di agire giudizialmente, impugnando il licenziamento e dando evidenza dei comportamenti di cui era stata destinataria, rilevando la natura anche discriminatoria del licenziamento.

Nel suddetto giudizio la Consigliera Regionale di Parità interveniva a sostegno delle ragioni della Lavoratrice. Il processo si è concluso in corso di causa con una conciliazione stragiudiziale ed un risarcimento per la lavoratrice, spese legali della Lavoratrice e della Consigliera di Parità a carico del datore di lavoro.

## Rapporti istituzionali con altri organismi: Consigliera Nazionale di Parità, Rete dei Comitati Pari Opportunità degli Ordini Forensi dell'Emilia-Romagna, Ispettorato del lavoro, Consulenti del lavoro dell'Emilia-Romagna, Dottori Commercialisti ed Esperti contabili dell'Emilia-Romagna

Nell'esercizio del mio ruolo, resosi sempre più importante stante una maggiore conoscenza dell'ufficio, complesso anche alla luce degli sviluppi della normativa in materia di pari opportunità, lavorare in rete con gli altri attori del mercato del lavoro rappresenta un punto di forza dell'istituzione che rappresento.

Nel corso del 2023 ho ulteriormente consolidato le proficue collaborazioni instaurate negli anni precedenti con la rete delle altre Consigliere di Parità, a iniziare dalle Consigliere nazionali effettiva e supplente, con il Consiglio nazionale forense, con la rete dei Comitati Pari Opportunità degli Avvocati, con l'Ispettorato del Lavoro e con i Consulenti del Lavoro.

L'obiettivo è stato quello di creare legami forti col territorio con una politica di alleanze non solo sui contenuti ma anche sulle azioni da realizzare insieme, anche dando attuazione agli accordi e i protocolli nazionali stilati come via maestra.

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

Nel rapporto con le altre istituzioni, ricordo in primis la partecipazione alla **Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità**, imprescindibile sede di discussione e confronto della rete delle Consigliere, in un'ottica del rafforzamento del ruolo attraverso la condivisione di metodi di lavoro e buone prassi, che si allarga anche ai vertici delle istituzioni alle quali facciamo riferimento in via prioritaria e che spesso hanno accompagnato gli incontri.

Per quanto riguarda il rapporto con la rete dei **Comitati Pari Opportunità degli Ordini Forensi dell'Emilia-Romagna**, in attuazione del **Protocollo d'Intesa con il Consiglio Nazionale Forense**, firmato dalla Consigliera Nazionale di Parità in data 22 giugno 2017, a seguito della realizzazione mi preme evidenziare quale unica Regione in Italia di una seconda edizione del corso di alta formazione in materia antidiscriminatoria che si è svolto nel corso dell'anno 2023.

Si è provveduto a pubblicare un nuovo avviso per la formazione di un elenco di avvocate/avvocati esperti in diritto del lavoro e in materia antidiscriminatoria che sostituirà l'elenco redatto con determinazione n. 491 del 17 agosto 2020, a cui eventualmente affidare incarichi di consulenza e/o difesa giudiziale o stragiudiziale nei casi di discriminazione di cui al D. Lgs. n. 198/2006 e ss. mm. e ii. Il nuovo elenco è in corso di formazione.

Il lungo intenso e stimolante percorso fatto in questi anni ha creato una sinergia personale con l'Avvocatura che mi ha consentito di portare avanti importanti azioni a supporto e tutela delle lavoratrici e lavoratori che hanno denunciato discriminazioni subite sia in sede stragiudiziale che in sede giudiziale.

Portando avanti 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 in ambito lavorativo.

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.

La collaborazione con l'**Ispettorato del Lavoro** nella fattispecie con la Direzione Interregionale del Lavoro del Nord è sempre stata un elemento fondamentale del mio ruolo. Nel 2019 è stato sottoscritto un Protocollo tra l'Ispettorato Interregionale del Lavoro e la Consigliera di Parità Regionale, che mira a promuovere un efficace coordinamento tra le rispettive attività nell'ambito di una collaborazione volta a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna.

L'obiettivo del Protocollo è quello di rendere più fluido lo scambio di informazioni tra le nostre realtà e assicurare un utile scambio di informazioni circa le eventuali situazioni discriminatorie di genere, nonché di quelle che sorgono all'inizio, in costanza o al ter-

mine di un rapporto di lavoro, di cui abbiamo veniamo a conoscenza in occasione dello svolgimento delle rispettive funzioni, con particolare riferimento al ruolo genitoriale di lavoratori e lavoratrici.

Quello che con il Protocollo si vuole sottolineare è, infatti, proprio questo: fiducia, competenza, relazione, collaborazione tra due soggetti.

Nello stesso solco è stato istituito un Tavolo regionale di lavoro e confronto molto utile e importante che ha dato vita alle prime linee guida a livello nazionale sulle discriminazioni in ambito lavorativo; abbiamo anche realizzato un vademecum sui diritti delle lavoratrici in maternità di cui nel corso dell'anno 2023 è stata pubblicata una versione aggiornata con le novità introdotte dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105.

In questi anni per quanto riguarda il mio ufficio c'è stata una importante e significativa collaborazione e sinergia con l'Ispettorato del Lavoro di Bologna, Parma, Modena, Ferrara, Rimini. Insieme abbiamo seguito e stiamo seguendo diversi casi anche su tematiche di prima trattazione come il tema molestie e molestie sessuali, casi che hanno portato alla creazione di un tavolo di lavoro congiunto con Consigliera di Parità, Ispettorato, Avvocata penalista e Avvocata giuslavorista.

Al fine di rafforzare le competenze, le conoscenze e le metodologie di intervento nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie e di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro, a marzo 2023 ho organizzato un corso di formazione e confronto rivolto agli Ispettori e alle Ispettrici degli uffici provinciali della Regione Emilia-Romagna, coinvolgendo la rete delle Consigliere Provinciali dell'Emilia-Romagna, i Direttori e gli Ispettori e le Ispettrici delle sedi provinciali della Regione Emilia-Romagna dell'Ispettorato.

Il Corso, primo a livello nazionale, ha visto la partecipazione di qualificati relatori e relatrici che, con i loro interventi di elevata professionalità, hanno dato tanti spunti per un interessante dibattito, dialogo e confronto finalizzato a fornire agli operatori dell'Ispettorato un bagaglio di conoscenza e competenze adeguate a essere in grado di offrire un sostegno concreto alle vittime di discriminazioni.

In particolare sono intervenuti: il Dott. Aniello Pisanti, già Direttore interregionale dell'Ispettorato del Lavoro, che insieme alla Dott.ssa Sabrina Gaeta, Responsabile Coordinamento vigilanza interregionale dell'Ispettorato interregionale del Lavoro, hanno affrontato il tema dell'azione ispettiva di contrasto alle discriminazioni: presidio sanzionatorio e poteri degli Ispettori del Lavoro; il Dott. Alessandro Millo, Direttore dell'Ispettorato territoriale del Lavoro di Bologna, che ha affrontato il tema delle pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni sul lavoro alla luce dell'esperienza dell'Ispettorato del Lavoro di Bologna; l'Avvocata giuslavorista Sara Passante, che ha affrontato il tema delle modifiche al codice delle pari opportunità, con un focus specifico sulle nuove disposizioni per contrastare le discriminazioni individuali e collettive (rapporti biennali, certificazione della parità di genere, allargamento della nozione di discriminazione); l'Avvocata penalista Antonella Gavaudan, che ha affrontato il tema delle molestie sessuali in ambito lavorativo tra normativa antidiscriminatoria e tutela della salute e della

sicurezza nei luoghi di lavoro; il Dott. Carlo Sorgi, già Presidente della Sezione Lavoro del Tribunale di Bologna, che ha affrontato il tema dell'importanza della formazione/informazione per contrastare le discriminazioni; la Dott.ssa Rosa Rubino, Responsabile del Coordinamento servizi all'utenza dell'Ispettorato interregionale del Lavoro, che ha affrontato il tema della prevenzione e contrasto alle discriminazioni lavorative, con un focus specifico sulle informazioni, procedure conciliative e provvedimenti; la Dott.ssa Valeria Moscardino, Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Modena, che ha affrontato il tema del mercato del lavoro e le discriminazioni con un focus su alcuni casi seguiti; la Dott.ssa Carla Castellucci, Consigliera di Parità della Provincia di Forlì-Cesena, che ha affrontato il tema dei rapporti operativi tra Consigliera di Parità della Provincia di Forlì-Cesena in tema di discriminazioni ricorrenti; la Dott.ssa Antonella Vezzani, Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Parma, che ha affrontato il tema delle discriminazioni in sanità.

Con i **Consulenti del Lavoro** è proseguita la collaborazione sinergica per costruire occasioni di confronto e formazione rivolta agli operatori del settore. In particolare abbiamo collaborato fattivamente per dare attuazione al Protocollo d'Intesa per le buone prassi in materia di parità di genere e non discriminazione, sottoscritto lo scorso anno con l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro e che detta 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.

Sono stata invitata ad intervenire al Festival del Lavoro che si è svolto a Bologna dal 29 giugno al 1<sup>o</sup> luglio 2023 sul tema certificazione di genere.

Abbiamo intrapreso unitamente ai **Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili** una intensa attività di collaborazione in Romagna nelle Province di Rimini, Forlì-Cesena e Ravenna per realizzare un percorso di informazione rivolto alle piccole e medie imprese sul tema della certificazione della parità di genere, progetto ancora in corso.

# 12

## 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 l'avvocatura quali "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 che la Consigliera regionale di Parità possa agire in giudizio a tutela di 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).

Proprio al fine di dotare la Consigliera di risorse utili a tale scopo, si è ritenuto necessario istituire già negli anni precedenti 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.

Purtroppo, sono ancora in corso di elaborazione da parte degli uffici competenti dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna le regole e i criteri necessari ai fini del concreto utilizzo delle risorse stanziare al momento non utilizzabili.

Esprimo la mia gratitudine alla rete delle Avvocate che in questi anni mi hanno sostenuto pur senza percepire un compenso direttamente dall'Ufficio per quanto riguarda le attività stragiudiziali e agendo quali antistatari nelle vertenze giudiziali.

## 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 Consiglieria.

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 Consiglieria 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 Consiglieria 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.

## Verifica della composizione delle commissioni di concorso delle pubbliche amministrazioni

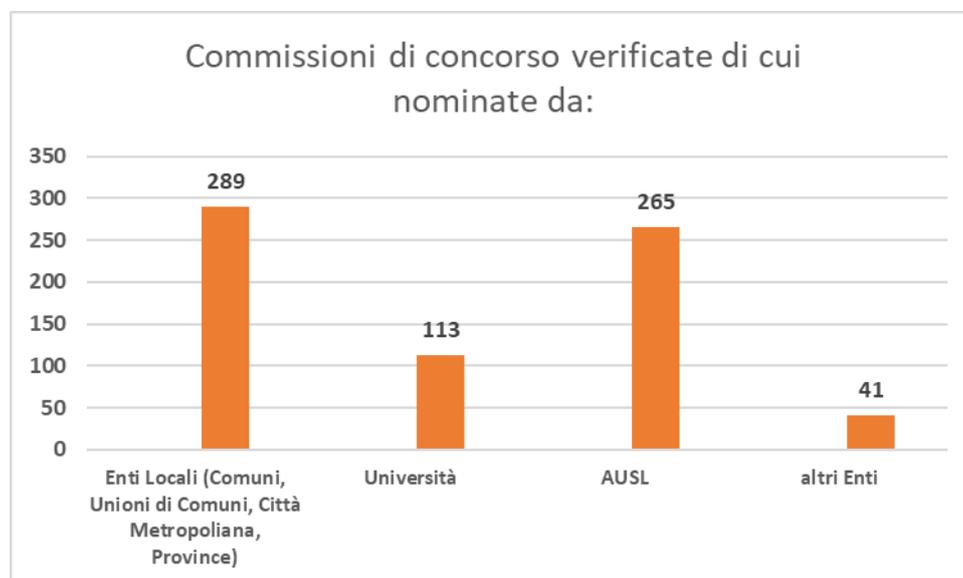
L'articolo 57, comma 1, lett. a) del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 215/2012, dispone che le Amministrazioni pubbliche nell'atto di nomina di commissione concorsuali debbano, salva motivata impossibilità, riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componenti delle commissioni, ciò al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. L'atto di nomina deve entro tre giorni essere inviato alla Consigliera di Parità territorialmente competente, per la verifica della regolarità. Infatti, la Consigliera, qualora ravvisi una violazione, può diffidare l'amministrazione affinché entro 30 gg. ottemperi al disposto normativo.

Nel 2023, 700 sono stati gli atti di nomina inviati dalle Pubbliche amministrazioni della Regione, di queste 15 sono risultate non conformi al dettato normativo e, a seguito della diffida, 3 amministrazioni hanno modificato la composizione della commissione adeguandolo alla norma, 11 hanno giustificato la relativa impossibilità, una sola amministrazione ha omesso di fornire una giustificazione.

Analizzando i dati, si rileva che c'è un sostanziale rispetto della normativa ed una attenzione delle Amministrazioni pubbliche al rispetto della parità, per quanto attiene alla composizione delle commissioni esaminatrici, registrando, peraltro, anche una certa disponibilità delle Amministrazioni a adeguarsi, a fronte della diffida, al disposto normativo antidiscriminatorio.

Scomponendo i dati e suddividendoli in relazione alle amministrazioni che hanno comunicato le commissioni di esame dei concorsi, si osserva che il 41,28 % sono Enti locali (Comuni, Unioni, Province e Città Metropolitane), il 37,85% sono AUSL e Enti ospedalieri, il 16,14% Università e il 5,85% sono altri Enti pubblici.

**Figura 2. Amministrazioni che hanno comunicato le commissioni di concorso**



Inoltre, in materia, non è dato registrare significati mutati nell'orientamento della giurisprudenza amministrativa, la quale rimane costante nel ribadire che la mera circostanza che una commissione di concorso non rispetti la proporzione di genere non determini 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), ribadendosi, altresì, che la violazione della tutela antidiscriminatoria può essere fatta valere dalle potenziali beneficiarie della stessa approntando l'art. 57, co. 1, lett. a), d. lgs. n. 165/2001 una espressa riserva in favore delle sole donne.

Pertanto, se è da escludere un'illegittimità automatica delle procedure concorsuali ovvero dell'atto di nomina della commissione, sulla scorta del menzionato orientamento giurisprudenziale, è comunque desumibile che sussista a carico delle Amministrazioni un obbligo motivazionale cogente, nella prospettiva di scongiurare comportamenti elusivi della ratio della norma antidiscriminatoria, così da escludere l'oggettivo intento discriminatorio, soprattutto, con particolare attenzione a quei contesti lavorativi, in cui la maggiore presenza maschile, di fatto, rischierebbe di penalizzare l'accesso alle donne.



**15**

## **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.

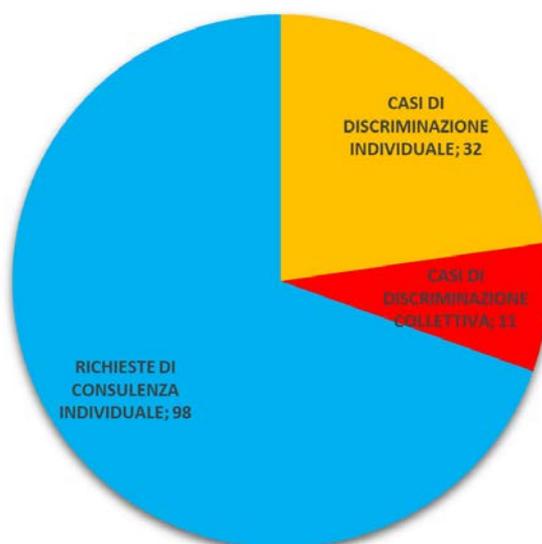
Questa procedura, detta informale, è quella privilegiata dalla Consigliera ed è quella che porta a risultati duraturi e soddisfacenti per entrambe le parti.

Nel corso del 2023 i casi presi in carico dalla Consigliera di Parità sono stati complessivamente 43, di cui 32 casi di discriminazione individuale e 11 casi di discriminazione collettiva. Si evidenzia che due istanze acquisite nel corso del 2023 presentano profili rilevanti sia sul piano individuale sia su quello collettivo.

Oltre alle istanze prese in carico, vi sono state 11 segnalazioni che sono state re-inoltrate agli Organi competenti.

Sono state richieste e fornite 98 consulenze con prevalenza di richieste sui diritti sulla tutela della maternità e conciliazione tempi di vita e di lavoro.

**Figura 3. Casi trattati dalla Consigliera di Parità nel 2023**



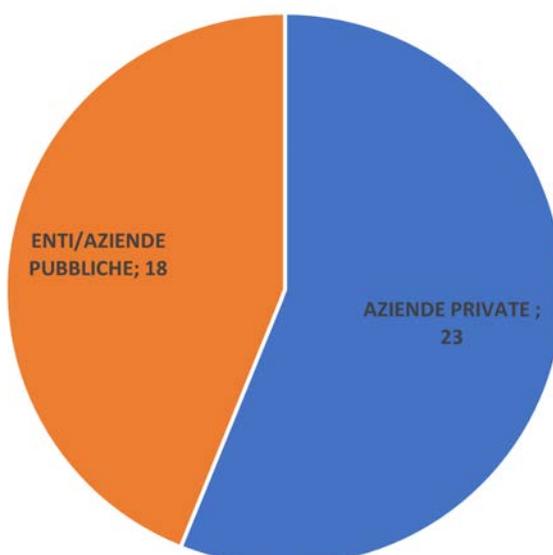
Per quanto riguarda i 32 casi di discriminazione individuale, 6 erano stati aperti prima del 2023 e 26 nel corso del 2023. 11 casi hanno trovato conclusione nel corso dell'anno 2023 e 21 casi sono ancora pendenti.

Tra gli undici casi di discriminazione collettiva, 6 sono stati aperti prima del 2023 e 5 sono quelli pervenuti nel corso del 2023. 6 sono i casi che hanno trovato conclusione.

Fra tutti i casi aperti, 3 sono pendenti con giudizio innanzi la competente Autorità giudiziaria. L'esiguo numero di casi pendenti dinanzi all'Autorità Giudiziaria testimonia l'importanza e l'impegno del lavoro svolto dall'Ufficio della Consigliera, atteso che la quasi totalità dei casi di discriminazione è risolta nell'ufficio dalla stessa Consigliera senza arrivare alla mediazione con l'Ispettorato del Lavoro o addirittura nel giudizio, che comporta una notevole dispersione di tempo e denaro.

Il settore privato è quello che vede coinvolte le aziende in maniera maggiore: 23 contro le 18 amministrazioni pubbliche coinvolte.

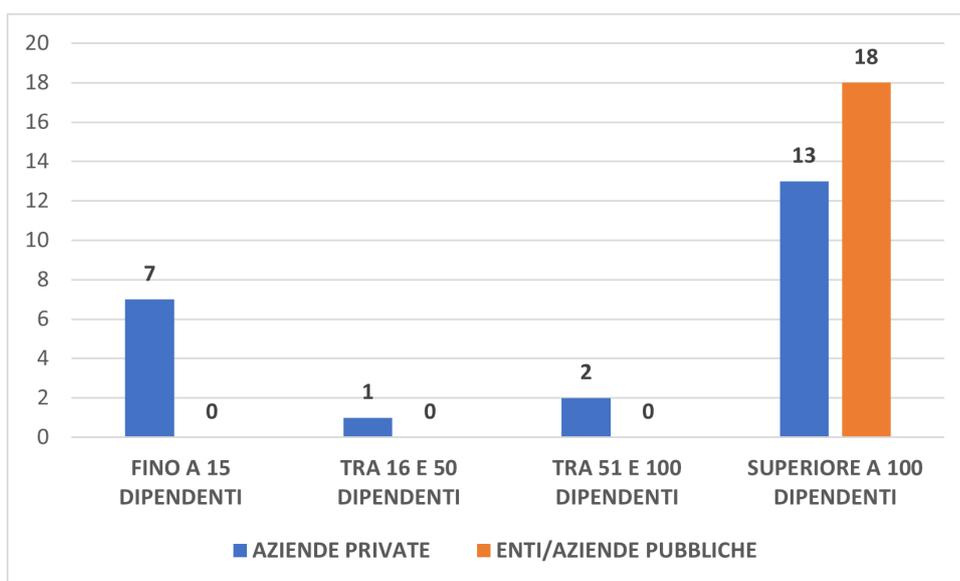
**Figura 4. Totale casi di discriminazione trattati per tipologia Aziende**



Fra le aziende private, 7 hanno fino a 15 dipendenti, 1 ha tra i 16 e i 50 dipendenti, 2 tra i 51 e i 100 dipendenti e le restanti 13 sono aziende più di cento dipendenti, con punte anche superiori alle 500 unità.

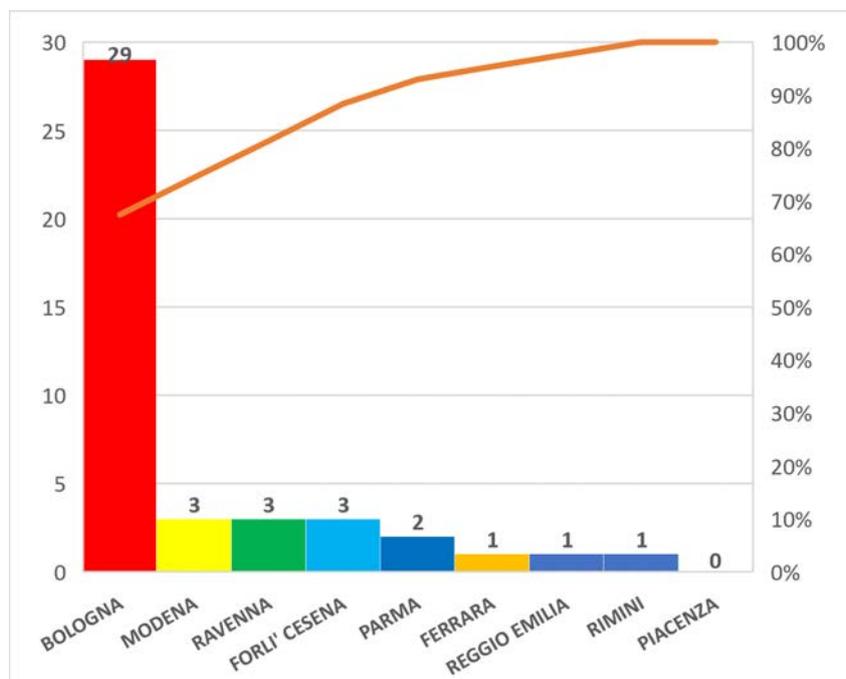
Fra i 18 enti pubblici coinvolti, tutti hanno una struttura superiore ai 100 dipendenti.

**Figura 5. Casi di discriminazione trattati nel 2023 per tipologia Aziende e numero dipendenti**



Territorialmente, la provincia che presenta più casi è Bologna con 29 istanze, a seguire Modena, Forlì-Cesena e Ravenna con 3, Parma con 2, Reggio-Emilia, Rimini e Ferrara con 1. Nessuna istanza è invece pervenuta dalle città di Piacenza.

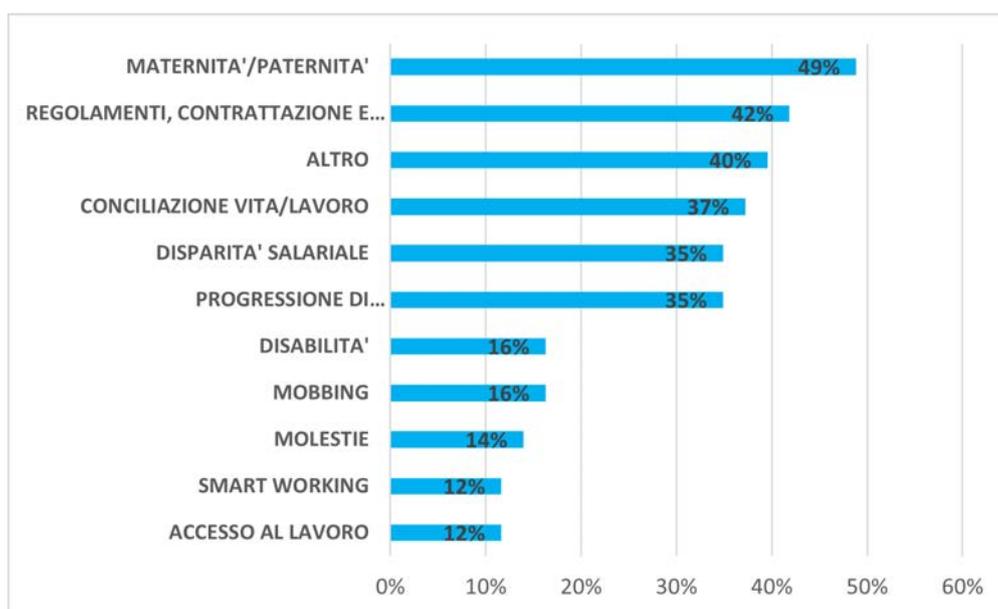
**Figura 6. Provincia di riferimento dei casi di discriminazione trattati nel 2023**



Complessivamente, i lavoratori coinvolti sono quasi 2.000, esattamente 1.934 (di cui 1.902 lavoratori in casi di discriminazione collettiva e 32 in casi individuali) di cui oltre il 60% rappresentato da donne.

Le segnalazioni pervenute riguardano in misura prevalente la maternità, regolamenti e/o organizzazioni aziendali discriminatorie, demansionamenti, mancate opportunità lavorative e discriminazioni salariali, discriminazioni per disabilità e difficoltà di conciliazione di vita-lavoro.

**Figura 7. Casi trattati per tipologia discriminazioni**



*(Alcuni casi presentano più tipologie di discriminazione)*

## **Protocollo di intesa tra il Provveditorato dell'Amministrazione Penitenziaria dell'Emilia-Romagna e Marche e la Consigliera di Parità regionale**

In data 22 giugno 2023, presso i locali dell'Assemblea Legislativa della Regione Emilia-Romagna, la Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna e il Provveditorato regionale dell'Amministrazione Penitenziaria Emilia-Romagna e Marche nella persona del Provveditore, Dott.ssa Gloria Manzelli, hanno siglato un protocollo di intesa di durata triennale.

Il Provveditorato regionale dell'Amministrazione Penitenziaria Emilia – Romagna e Marche – Ufficio della Consigliera di Fiducia, si è rivolto alla Consigliera di Parità, intendendo, nell'ambito delle iniziative destinate a favorire il benessere del personale, ampliare le attività di sensibilizzazione e formazione, incoraggiando lo sviluppo e l'attuazione di politiche e prassi intese a creare un ambiente di lavoro scevro da ricatti a connotazione sessuale ed un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Le parti, condividendo l'importanza e la necessità di un impegno comune e di una collaborazione a favore della promozione di una cultura del rispetto della dignità delle persone negli ambienti di lavoro e che il rispetto reciproco della dignità altrui, a tutti i livelli, all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo, hanno siglato un protocollo di intesa con il reciproco impegno a promuovere iniziative volte a sviluppare una consapevole cultura sociale sui temi delle pari opportunità, in particolare per superare gli stereotipi che riguardano il ruolo sociale, la rappresentazione e il significato dell'essere donne e uomini nel rispetto dell'identità di genere, culturale, religiosa, dell'orientamento sessuale, delle opinioni e dello status economico e sociale, per aumentare la consapevolezza e il rispetto di sé e dell'altro.

Il protocollo prevede anche la necessità di incentivare l'attuazione di percorsi di approfondimento per promuovere, diffondere e sviluppare la cultura delle pari opportunità

con particolare riferimento alla problematica dell'abbattimento degli stereotipi discriminatori.

Le parti, inoltre, si sono impegnate ad istituire un apposito tavolo tecnico che avrà la funzione di sviluppare azioni utili per migliorare le procedure professionali sempre in continuo aggiornamento. Il tavolo avrà finalità organizzative, scientifiche, formative, nonché di riflessioni su eventuali criticità che potrebbero emergere, creando un luogo di comunicazione diretto tra il Provveditorato dell'Amministrazione Penitenziaria Emilia-Romagna /Marche e la Regione Emilia-Romagna.

A tale fine, nel corso del 2023 ho convocato due incontri con la rete delle Consigliere di Parità della Regione Emilia-Romagna e delle Province delle Marche, per illustrare il Protocollo e pianificare le azioni da mettere in campo per dare attuazione allo stesso.

## Organizzazione e realizzazione corso “Women on board”

Il Parlamento europeo ha approvato il 22 novembre 2022, la nuova legislazione in materia di parità di genere per le posizioni di vertice societarie. La nuova normativa, meglio conosciuta come direttiva sulle donne nei consigli di amministrazione (Women on Boards), ha l'obiettivo di introdurre procedure di assunzione trasparenti nelle società in modo che, entro la fine di giugno 2026, il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi e il 33% di tutti i posti di amministratore siano occupati dal sesso sottorappresentato.

Comunque, il merito rimarrà il criterio principale durante le procedure di selezione, che, secondo la normativa, dovranno essere trasparenti.

Women on Board edizione 2023 è un corso di alta formazione, in modo che crescano le competenze e le leadership da spendere poi ai massimi livelli per rendere più inclusivo, partecipato e basato sul merito il mondo del lavoro.

Il progetto che favorisce l'ingresso delle donne nei consigli di amministrazione di imprese pubbliche e private. Ridurre il divario di genere, favorire l'inclusione e l'accesso delle donne alle posizioni apicali, l'accesso delle donne a posizioni di leadership all'interno di organizzazioni aziendali e nei consigli di amministrazione di imprese pubbliche e private, rispettare quindi i principi ESG attraverso una buona Governance. Un vero e proprio percorso in ottica di sostenibilità. Il progetto si pone tra i primi in Italia, costruiti con una rete così ampia, ad affrontare il tema della Governance delle organizzazioni includendo le donne manager come consigliere all'interno dei board pubblici e privati, e fornire gli strumenti necessari ad abbattere gli ostacoli ancora presenti in tale direzione sostenibile.

Rispetto all'edizione precedente, Women on Board 2023 ha ampliato la rete che ha visto l'adesione al progetto di diverse Consigliere di Parità Regionali la collega Ivana Pipponzi della Basilicata, Tonia Stumpo della Calabria, Anna Limpido Friuli Venezia Giulia, Laura Amoretti Liguria, Katya Folletto Val D'Aosta, Anna Mantini Piemonte, Francesca

Torrelli Veneto, Mariagrazia Maestrelli Toscana, la rete delle Consigliere Provinciali delle Marche Bianca Maria Orciani, Romina Pierantoni, Paola Petrucci.

Il corso è stato accreditato dal CNF, dall'Ordine Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili e dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro ed ha dato diritto a crediti formativi. Per la prima volta a livello nazionale i tre Ordini Professionali hanno lavorato insieme al fine di addivenire alla realizzazione di un corso di formazione.

Si tratta di un percorso totalmente gratuito per tutti coloro che fanno parte degli Ordini Professionali e delle organizzazioni organizzatrici. Il numero degli incontri formativi 14 (di cui 7 si sono tenuti in Emilia-Romagna), con una durata di 3 ore ciascuno, in cui le partecipanti hanno avuto l'occasione di confrontarsi con diversi professionisti del settore giuridico, economico e aziendale aumentando così le loro competenze, esperienze e capacità di analisi.

La previsione di partenza era una partecipazione di circa 1000 persone; sono arrivate 2074 richieste di adesione, di cui 97 uomini, provenienti da tutti gli Enti partner e da tutte le Regioni d'Italia. Il corso infatti è diventato itinerante e ha previsto delle tappe in Liguria, Lombardia, Veneto, Toscana, Emilia-Romagna, Abruzzo, Marche, Lazio, Campania, coinvolgendo molti attori del territorio.

Si è trattato di un impegno rilevante, ma che ha restituito dei frutti importanti, non solo per il corso in sé ma per tutte le correlazioni e la rete che questo percorso formativo ha saputo creare. Sono stati 843 i partecipanti che hanno terminato le 14 sessioni del progetto e 434 hanno superato l'80% dei test predisposti ad ogni sessione.

Le persone idonee sono state inserite in un apposito elenco on-line consultabile dalle imprese, che possono così scegliere la figura professionale più in sintonia con le caratteristiche della società e le specifiche esigenze dei consigli di amministrazione di aziende, società pubbliche e organizzazioni in cerca di professionisti per gli organi di governance.

È stato un percorso impegnativo, che ha evidenziato come "fare rete" tra Associazioni diverse, Ordini professionali e Consigliere di Parità crei un valore generativo per tutti gli stakeholders.

Ora più che mai il tema della Diversity, Equity ed Inclusion è un obiettivo prioritario, affrontato anche dall'Agenda 2030 definita dall'ONU con gli SDG (Sustainable Development Goals) e dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), la direttiva europea che stabilisce i nuovi principi per la reportistica di sostenibilità delle imprese. Numerose ricerche sottolineano l'importanza, l'efficacia e l'efficienza di avere un Board bilanciato in termini di genere, di competenze. Per questo è necessario fare cultura e formazione su questi temi. "Women on Board" si pone l'obiettivo di fare proprio questo e non deve restare un caso isolato.

Come Consigliera di Parità continuerò a progettare iniziative che possano unire le energie dei diversi territori per diffondere la cultura della parità di genere all'interno delle imprese, coinvolgendo le nuove generazioni in questo faticoso lavoro di cambiamento

delle governance nelle aziende, ascoltando e comprendendo le nuove necessità delle generazioni appena entrate in azienda.

Women on board 2023 è un esempio per raggiungere una parità di opportunità e di genere nel mondo del lavoro.

## 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. È soprattutto importante formare le giovani coscienze alla necessità di conseguire parità di genere in famiglia e in società, perseguendo l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030.

Questa premessa è la motivazione che mi ha spinto in qualità di Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna a promuovere anche nel 2023 un progetto volto a tramandare la conoscenza dei talenti femminili tra le giovani generazioni. In collaborazione con l'Associazione Toponomastica Femminile, sono state organizzate e allestite tre mostre volte a restituire visibilità e valorizzare le eccellenze femminili.

Il progetto nasce dalla consapevolezza che l'oblio che spesso 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. Il problema è rilevante non solo perché in questo modo si omette di rendere il dovuto omaggio a migliaia di donne che con il loro impegno hanno fatto grande la nostra tradizione storica, culturale e artistica al pari di tanti altri uomini. Il rischio è che venga dispersa la memoria storica legata ai

territori nei quali molte donne hanno agito con la piena consapevolezza di essere parte integrante e sostanziale delle rispettive comunità e come tali riconosciute nei loro tempi migliori. E con la perdita di memoria storica viene vanificata anche una parte importante della stessa identità di genere.

Oltretutto fare emergere il contributo attivo delle donne nei più diversi campi dell'ingegno e del sapere, può contribuire ad arginare e ridurre stereotipi, pregiudizi e comportamenti sociali discriminatori, a combattere le dinamiche di segregazione di genere nell'istruzione e nella formazione e di conseguenza nel mercato del lavoro, oltre a sviluppare l'autostima nelle ragazze e il reciproco rispetto tra sessi.

Grazie all'interesse e alla disponibilità manifestata da alcune Scuole, sono state organizzate tre diverse Mostre. In particolare, presso il Liceo "Carlo Sigonio" di Modena è stata allestita la Mostra dedicata alle "Musiciste e Compositrici", costituita da una selezione di 14 pannelli biografici che illustrano una parte significativa del mondo musicale cancellata dalla storiografia europea, ripercorre i secoli, a partire dal tempo lontano delle trovatrici per arrivare ai nostri giorni, restituendo i dovuti onori a centinaia di artiste.

Presso l'Istituto di Istruzione Superiore "Rosa Luxemburg" di Bologna è stata allestita la Mostra dedicata alle "Costituenti", costituita da una selezione di 14 pannelli che presentano le biografie delle 21 Madri della Repubblica, con un Qrcode da apporre sui pannelli introduttivi, che presenta un discorso generale sull'apporto delle politiche all'Assemblea Costituente, e 2 Qrcode specifici per i pannelli biografici, uno per ogni figura ricordata.

Presso il Liceo Classico Cesare-Valmigli di Rimini è stata allestita la Mostra dedicata alle Donne Premio Nobel. 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. 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. E questo è un motivo in più per essere fiere che nel 2023 il Nobel per l'Economia sia stato assegnato a Claudia Goldin per le sue ricerche sulle condizioni delle donne nel mercato del lavoro. La giuria dell'Accademia delle scienze ha motivato la scelta dell'attribuzione del premio «per aver fatto progredire la nostra comprensione degli sviluppi sulle donne nel mercato del lavoro. I suoi lavori studiano il cambiamento del ruolo delle donne nel mercato del lavoro, analizzando dati che coprono oltre due secoli, e le cause del persistente divario retributivo tra uomini e donne».

Sono diverse le ragioni per rallegrarsi dell'assegnazione del premio Nobel per l'Economia a Claudia Goldin: è la terza donna economista a ricevere questo importante riconoscimento, dopo Elinor Ostrom nel 2009 ed Esther Duflo nel 2019; inoltre, è la prima economista a non dividere il premio con colleghi maschi.

Il conferimento del Nobel a Claudia Goldin per i suoi studi sul divario di genere nel mondo del lavoro (partecipazione, retribuzione, discriminazione) può essere letto an-

che come un riconoscimento di grande importanza, dal punto di vista del pensiero economico, che valorizza un'area di ricerca troppo spesso considerata marginale.

Attraverso l'approfondita e vasta ricerca quantitativa, Goldin ha svelato le evidenze storiche del divario di genere nel mercato del lavoro, mettendo in luce le leve fondamentali su cui intervenire per promuovere l'uguaglianza di genere. È auspicabile che questo importante riconoscimento si traduca anche in una maggiore attenzione dei decisori politici a promuovere politiche in grado di favorire la parità di genere. Nello stesso tempo ritengo 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.



**19**

## **Iniziative volte a diffondere la conoscenza della Consigliera di Parità**

Al fine di promuovere le pari opportunità, la non discriminazione tra donne e uomini e il contrasto ad ogni tipo di violenza sulle donne, nel corso del 2023 ho realizzato un cortometraggio che, attraverso scelte artistiche, cinematografiche e grazie alla sua comunicazione, avrà il preciso intento di muovere emotivamente il pubblico e sensibilizzarlo sulla tematica delle discriminazioni in ambito lavorativo, informando i lavoratori e le lavoratrici sulla figura della Consigliera di Parità e sensibilizzando i datori di lavoro.

Nonostante la figura della Consigliera di Parità sia stata regolamentata da molti anni, far conoscere la funzione di garanzia e di controllo dell'adempimento delle norme faticosamente ottenute, nonché di guardiani della verifica dell'impatto di genere di ogni atto compiuto dalle amministrazioni, risulta essere l'orizzonte ampio nel quale muoversi.

Un breve trailer del cortometraggio è stato trasmesso in occasione di un importante Convegno che si è svolto in Assemblea legislativa nel mese di febbraio 2024.

Numerosi sono i tavoli istituzionali a cui la Consigliera ha partecipato. Si riportano di seguito i più significativi:

DATA	LUOGO	EVENTO
<b>20/01/2023</b>	Bologna	Relatrice al Corso di diritto antidiscriminatorio e Tutela dei Diritti Umani, organizzato dal Comitato Pari Opportunità Odcec Bologna
<b>21/02/2023</b>	Roma	Partecipazione alla Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità
<b>27/02/2023</b>	Ancona	Relatrice al Corso di alta formazione in materia antidiscriminatoria di genere delle Marche
<b>28/02/2023</b>	Bologna	Partecipazione al Convegno Dinamiche del mercato del lavoro e impatto del programma GOL
<b>08/03/2023</b>	Rimini	Relatrice all'evento organizzato dall'Associazione Agorà Club di Rimini sul tema "Il ruolo della Consigliera di parità, le discriminazioni in ambito lavorativo"
<b>16/03/2023</b>	Bologna	Promotrice e relatrice del Seminario formativo "Le discriminazioni in ambito lavorativo. Discriminazione e lavoro: strumenti e norme"
<b>21/03/2023</b>	Rimini	Inaugurazione Mostra dedicata alle Donne Premio Nobel allestita presso il Liceo Classico "Cesare-Valmigli" di Rimini
<b>23/03/2023</b>	online	Intervento al webinar "Parità di genere: la certificazione nelle aziende una opportunità per raggiungerla" organizzato da ConfAgricoltura Donna Emilia-Romagna
<b>5 e 6/4/2023</b>	Pescara	Incontro con il dipartimento legale-finanziario

<b>11/04/2023</b>	Cesena	Intervento ad un incontro organizzato dal Centro Donna del Comune di Cesena sulla certificazione di genere per le imprese
<b>05/05/2023</b>	Bologna	Conferenza stampa di presentazione progetto "Women on board 2023"
<b>08/05/2023</b>		Intervento al seminario promosso da ConfCooperative Donne Emilia-Romagna Certificazione e Cooperazione
<b>15/05/2023</b>		Intervento al Convegno promosso dall'Associazione Torino Città per Le Donne sul ruolo della Consigliera di Parità
<b>17/05/2023</b>	Bologna	Intervento al modulo 1. Appuntamento 1 di "Women on board" sul tema "Un nuovo approccio al governo delle società?"
<b>22/05/2023</b>	Bologna	Presidio davanti il Tribunale di Bologna in attesa della pronuncia della sentenza in una causa promossa dalla Consigliera di Parità
<b>22/05/2023</b>	Bologna	Intervento al Convegno organizzato con la Consulta dei Consigli provinciali dei Consulenti del lavoro della Regione Emilia-Romagna sul tema "La certificazione per la parità di genere": UNI/PDR 125:2022"
<b>23/5/2023</b>	Bologna	Intervento al modulo 1. Appuntamento 2 di "Women on board" sul tema "Le forme societarie e le responsabilità degli organi sociali"
<b>30/05/2023</b>	Bologna	Intervento al modulo 2. Appuntamento 1 di "Women on board" sul tema "Il bilancio di esercizio abbreviato e ordinario; il rendiconto finanziario; nota integrativa"
<b>05/06/2023</b>	Forlì-Cesena	Intervento al Convegno "L'impatto della pandemia e questioni di genere nelle libere professioni in provincia di Forlì-Cesena" organizzato dalla Consigliera di Parità della Provincia di Forlì-Cesena
<b>06/06/2023</b>	Parma	Membro esperto del Nucleo Valutativo della procedura di valutazione comparativa ai fini della designazione del/della Consigliere/a di Parità provinciale supplente di Parma
<b>06/06/2023</b>	Bologna	Intervento al modulo 2. Appuntamento 2 di "Women on board" sul tema "La relazione sulla gestione; l'approvazione del bilancio; l'impugnazione del bilancio; le analisi di bilancio; indici aziendali e sistemi di controllo interno; piano strategico e budget"
<b>16/06/2023</b>	Bologna	Relatrice al Forum per la Prevenzione promosso da INAIL
<b>16/06/2023</b>	Bologna	Intervento al modulo 3. Appuntamento 1 di "Women on board" sul tema "Ambito dell'analisi del rischio sui sistemi gestionali"
<b>20/06/2023</b>	Firenze	Intervento al modulo 3. Appuntamento 2 di "Women on board" sul tema "Ambito dell'analisi del rischio sui sistemi gestionali"
<b>22/06/2023</b>	Bologna	Conferenza stampa di presentazione del Protocollo d'intesa tra Consigliera di Parità e Provveditorato regionale dell'Amministrazione Penitenziaria Emilia-Romagna e Marche

<b>27/06/2023</b>	Genova	Intervento al modulo 4. Appuntamento 1 di "Women on board" sul tema "Gli adeguati assetti amministrativi; ambiente e sicurezza; qualità di sistema e di prodotto"
<b>01/07/2023</b>	Bologna	Intervento al Festival del Lavoro organizzato dai Consulenti del Lavoro sul tema "La certificazione della parità di genere"
<b>04/07/2023</b>	Milano	Intervento al modulo 4. Appuntamento 2 di "Women on board" sul tema "Certificazioni; sistemi di controllo interno; budget e piani industriali"
<b>18/07/2023</b>	Roma	Intervento al modulo 4. Appuntamento 3 di "Women on board" sul tema "La nuova legge sulle crisi aziendali"
<b>12/09/2023</b>	Bologna	Intervento al modulo 5. Appuntamento 2 di "Women on board" sul tema "
<b>19/09/2023</b>	Bologna	Intervento al modulo 5. Appuntamento 1 di "Women on board" sul tema "Il quadro normativo di riferimento; codice delle pari opportunità e sue ultime revisioni; il ruolo delle/i Consigliere/i di Parità"
<b>22/09/2023</b>	Milano	Intervento al convegno sul tema "L'opportunità delle pari opportunità" organizzato dalle Rete delle Consigliere di Parità Emilia-Romagna, Lombardia, Basilicata e Friuli Venezia Giulia
<b>26/09/2023</b>	Napoli	Intervento al modulo 6. Appuntamento 1 di "Women on board" sul tema "Sostenibilità; management ESG"
<b>03/10/2023</b>	Ancona	Intervento al modulo 6. Appuntamento 2 di "Women on board" sul tema "Rendicontazione di sostenibilità; indicatori non finanziari; nuova direttiva europea"
<b>18/10/2023</b>	Online	Incontro di presentazione del protocollo d'intesa tra Consigliera di Parità e Provveditorato dell'Amministrazione Penitenziaria Emilia-Romagna e Marche con le Consigliere di Parità provinciali dell'Emilia-Romagna
<b>26/10/2023</b>	Venezia	Intervento al modulo 7. Appuntamento unico finale di "Women on board" sul tema "Terzo Settore e le fondazioni culturali"
<b>08/11/2023</b>	Ravenna	Intervento al Convegno "La certificazione della parità di genere: vantaggi concreti per le imprese organizzato dalla Confartigianato di Ravenna"
<b>09/11/2023</b>	Roma	Partecipazione alla Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità
<b>10/11/2023</b>	Bentivoglio (BO)	Intervento al Convegno organizzato dal Coordinamento Femminile FIT CISL Emilia-Romagna sul tema "Ricostruiamo il tuo valore violenza e molestie sul lavoro: obiettivo zero"
<b>27/11/2023</b>	Ferrara	Intervento al convegno sul tema "Accomodamenti ragionevoli e discriminazioni" promosso dal Dipartimento di Giurisprudenza, Università degli Studi di Ferrara
<b>29/11/2023</b>	Rimini	Partecipazione all'evento "A misura di donna dalla violenza economica alla libertà del lavoro" promosso dall'Associazione Rete donna"

<b>29/11/2023</b>	Bologna	Intervento al Convegno "La certificazione per la parità di genere UNI/PDR 125:2022" promosso dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro
<b>04/12/2023</b>	Modena	Inaugurazione Mostra dedicata alle Donne Musiciste allestita presso il Liceo musicale "Carlo Sigonio" di Modena
<b>13/12/2023</b>	Bologna	Inaugurazione Mostra dedicata alle Donne Madri Costituenti allestita presso l'Istituto Superiore "Rosa Luxemburg" di Bologna
<b>17/12/2023</b>	Bologna	Evento di consegna degli attestati ai partecipanti al Progetto "Women on board" edizione 2023



**21**

**Rassegna stampa**

# Il 10% delle mamme lascia il lavoro

Dopo le tutele del lockdown aumenta anche nella nostra provincia il numero di chi si dimette: «Minori tutele» **Radogna** a pagina 2

## «Non ce la faccio», dimissioni boom Il 10% delle mamme lascia il posto

Dopo le tutele del lockdown, il ritorno alla normalità ha comportato un'aumento di chi getta la spugna. Da un anno all'altro sono cento in più le donne che hanno lasciato l'ufficio per occuparsi dei figli

di **Matteo Radogna**  
FERRARA

**C'erano** una volta il posto fisso e la carriera a tutti i costi. Ambizioni che per decenni hanno condizionato le scelte di intere generazioni. Donne e uomini senza distinzioni. Ma qualcosa è cambiato. Soprattutto la pandemia ha segnato un nuovo approccio al mondo del lavoro. A volte in positivo (come chi ha riscoperto famiglia e tempo libero) e, in altre, in negativo. Il periodo di lockdown, ad esempio, con il massiccio ricorso delle aziende allo smart working, ha consentito a molte neo madri di restare al lavoro. Il ritorno alla normalità e alla presenza in ufficio ha provocato una nuova impennata delle dimissioni delle donne con figli. Nelle province di Ferrara - Rovigo nel 2020 sono state 470 le risoluzioni dal lavoro nel caso di mamme nei primi tre anni del bambino e nel 2021, questo dato, è salito a 565. Cosa che si sta confermando anche nel 2022. L'andamento di queste province è molto simile a quello nazionale, che si discosta di poco. I maschi che si sono dimessi in rapporto alle femmine, sono stati un terzo. Nel 2020 a fare la differenza sono state le maggiori tutele legate allo smart working, ma anche grazie agli strumenti agevolativi previdenziali. Un dato su tutti che fa capire come è cambiato

il trend è quello del rapporto uomini e donne: nel 2020, in pieno lockdown, furono 145 i maschi a lasciare il posto, mentre le femmine soltanto 25. Nel 2021 questi numeri sono diametralmente cambiati: 166 maschi contro 399 femmine che hanno lasciato per dimissioni volontarie, per giusta causa o per risoluzione consensuale. Nel 98, 5 per cento dei casi, però, le donne che lasciano il lavoro lo fanno con le dimissioni volontarie.

**La fascia** d'età più interessata nel 2021 è quella delle mamme tra i 34 e i 44 anni. Spesso sono le donne al primo figlio che gettano la spugna, perché non riescono a conciliare lavoro e famiglia. La percentuale delle femmine

**I DATI**

**«Le madri interessate sono soprattutto italiane tra i 34 e i 44 anni di età. Di solito al primo bebè»**

ne che lasciano il posto si riduce, per ovvi motivi biologici, quando si alza l'età. Nel 2021 sono anche aumentate le lavoratrici, dai tre ai 10 anni di servizio, che si sono dimesse dalla propria azienda. L'altra curiosità è che a lasciare sono stati più gli impiegati degli operai. In conclusione, il ritorno alla normalità ha portato in dote vecchi problemi. Cosa ha spinto queste donne a lasciare il posto? Oltre a chiederselo cerca di analizzare i numeri, la consigliera di Parità

Sonia Alvisi: «Si ritorna ai dati pre-pandemia con tutti gli indicatori in aumento. Si riduce il gap tra lavoratrici madri e lavoratori padri, ma la motivazione prevalente dei padri è il passaggio ad altra azienda, mentre per le madri è la conciliazione vita lavoro. Il focus come sempre è la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. Servono politiche urgenti e alcune sono state anche evidenziate in tutti questi anni e ribadite oggi».

**Non bastano** piccoli provvedimenti per invertire la tendenza, ma un'azione ad ampio raggio: «Misure strutturali perché la 'cura' entri davvero nell'agenda di governo salvaguardando il diritto delle donne al lavoro - prosegue Alvisi -. Abbiamo bisogno di servizi di cura gratuiti e di spese per la cura defiscalizzate, di welfare di prossimità, di sostegno alle famiglie con anziani non autosufficienti, di incentivi a restare, di welfare aziendale (bene l'aumento a 3000 euro), di Smart working e di part time scelto e non subito, di congedi di paternità più elevati, di assegni di cura (necessario l'aumento) che possano soddisfare i bisogni di genitorialità e di lavoro in particolare per le donne». Già, perché un'occupazione non sia più una zavorra per le mamme. La flessibilità ormai è una religione in tutto il mondo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Peso:25-1%,26-61%



Una mamma-lavoratrice (foto repertorio). In alto, la consigliera Sonia Alvisi



Peso: 25-1%, 26-61%

## Bologna, “Women on Board”, progetto regionale per favorire l’ingresso delle donne nei cda delle imprese | Sestopotere

REDAZIONE



(Sesto Potere) – Bologna – 4 maggio 2023 – Domani venerdì 5 maggio, alle ore 12, nella Sala Guido Fanti dell’Assemblea Legislativa della Regione Emilia-Romagna, in Viale Aldo Moro 50, a Bologna, si terrà la conferenza stampa per la presentazione di “Women on board” il progetto per favorire l’inclusione e l’accesso delle donne alle posizioni di responsabilità all’interno dell’organizzazione aziendale e nei consigli d’amministrazione di imprese pubbliche e private.

Ideato da Manageritalia e Federmanager insieme a AIDP, Hub del Territorio dell’Emilia-Romagna, il progetto da quest’anno si avvale del contributo della consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna e della partnership degli ordini degli Avvocati, dei Commercialisti e dei Consulenti del Lavoro dell’Emilia-Romagna. Per il secondo anno consecutivo l’iniziativa è patrocinata dall’Assemblea legislativa regionale.

A illustrare, a stampa e operatori, i contenuti di “Women on Board” saranno Emma Petitti, presidente dell’Assemblea legislativa, Sonia Alvisi, consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna, Cristina Mezzanotte, presidente di Manageritalia Emilia-Romagna, Sara Cirone, coordinamento nazionale di Federmanager Minerva, coordinatrice del gruppo Minerva Federmanager di Bologna-Ferrara-Ravenna e presidente dell’Hub del Territorio Emilia-Romagna, Donatella Vitanza, presidente di CPO Odcec Bologna, Tiziana Zambelli, presidente del Comitato pari opportunità dell’ordine degli avvocati di Bologna, Antonella Ricci, consigliere nazionale dell’ordine dei Consulenti del lavoro con delega alle Pari opportunità, e Claudia Tondelli, referente di Diversity & Inclusion AIDP.

A conclusione della conferenza stampa si svolgerà “Woman on Stage”, la performance di Silvia Mezzanotte, una delle voci più iconiche del panorama musicale italiano, che oltre a portare la sua personale testimonianza su difficoltà ed equilibri affrontati dalle donne che intraprendono la carriera artistica, proporrà una riflessione in musica attraverso le biografie di Adele, Mia Martini, Ella Fitzgerald, Noa e Mina.

## **LAVORO: TORNA 'WOMEN ON BOARD' PER INGRESSO DONNE IN CDA IMPRESE PUBBLICHE E PRIVATE (3) =**

(Adnkronos/Labitalia) - Per Sonia Alvisi, consigliera di Parità Regione Emilia-Romagna: "La consigliera di parità è una figura istituzionale che opera per le pari opportunità tra uomo e donna in ambito occupazionale e formativo. Con il corso Women on Board 2023 è stato raggiunto un grande risultato di coesione, è stato fatto sotto il segno della parità di genere. Il corso di formazione ha l'obiettivo di consolidare le competenze interpersonali e tecniche delle donne all'interno dei Consigli di Amministrazione. Parità di genere, soprattutto ai vertici aziendali ed equità nelle paghe dei manager sono due capisaldi per qualunque realtà economica che voglia essere sostenibile e per qualsiasi investitore etico".

Il progetto, nella sua prima edizione, ha fatto segnare un grande successo con oltre 230 tra manager e professioniste con un'età media di 46 anni (26 anni per la più giovane e 71 anni per la più senior) provenienti da tutta la regione ed espressione di più svariati settori economici: terziario, industria, consulenza aziendale e avvocatura. Tante donne accomunate dalla stessa volontà di mettersi in gioco e acquisire le competenze e la consapevolezza del proprio valore per accedere a ruoli di responsabilità nelle aziende e nei consigli d'amministrazione di società pubbliche e private.

Tre le novità introdotte da 'Women on Board 2023'. La prima, si amplia il numero degli incontri formativi passato da 6 a 14 (7 incontri si terranno in Emilia Romagna), con una durata di 3 ore ciascuno, in cui le partecipanti avranno l'occasione di confrontarsi con diversi professionisti del settore giuridico, economico e aziendale aumentando così le loro competenze, esperienze e capacità di analisi. La seconda, l'accesso al programma formativo si estende non solo alle manager e alle professioniste residenti in Emilia Romagna ma anche a quelle di tutta Italia. Forte la collaborazione con altre regioni come: Abruzzo e Molise, Marche, Campania, Calabria, Basilicata, Friuli-Venezia-Giulia, Val d'Aosta, Lazio, Liguria, Lombardia, Toscana e Veneto. La terza, grazie alla collaborazione con gli Ordini professionali degli avvocati, dei commercialisti e dei consulenti del lavoro, la frequentazione al corso darà diritto anche ai crediti

formativi previsti dai rispettivi ordini. (segue)

(Pal/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222  
05-MAG-23 13:33

NNNN

## Parità in musica. Più donne nelle imprese con “Women on board”, sulle note di Silvia Mezzanotte

Luca Govoni



Per la prima volta in Regione ordini professionali e associazioni manageriali insieme per valorizzare il ruolo delle donne in azienda. Emma Petitti, presidente dell'Assemblea legislativa: “Il protagonismo femminile è fondamentale per la crescita economica e sociale”

Ridurre il divario di genere, favorire l'inclusione e l'accesso delle donne alle posizioni di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale e nei consigli d'amministrazione di imprese pubbliche e private, incoraggiare

l'occupazione femminile. Sono questi gli obiettivi principali di “Women on board” il progetto di Manageritalia e Federmanager presentato in Assemblea legislativa, che per il secondo anno ha scelto di patrocinare l'iniziativa. Successo per la performance di Silvia Mezzanotte, che si è esibita dal vivo proponendo una riflessione in musica attraverso le biografie di Mia Martini, Ella Fitzgerald, Noa e Mina, interpreti che nel loro percorso hanno affrontato temi come la discriminazione, la guerra e le tante difficoltà dell'essere donna.

Alla presentazione della seconda edizione di “Women on Board”, ideato nel 2022 Manageritalia e Federmanager insieme a AIDP, Hub del Territorio ER e da quest'anno anche con la Consigliera di parità della Regione Emilia-Romagna e con la partnership degli ordini degli avvocati, dei commercialisti e dei consulenti del lavoro dell'Emilia-Romagna, sono intervenute Emma Petitti, presidente dell'Assemblea legislativa dell'Emilia-Romagna, Cristina Mezzanotte, presidente Manageritalia Emilia-Romagna, Sara Cirone del Coordinamento nazionale Federmanager Minerva, coordinatrice Gruppo Minerva Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna e presidente Hub del territorio Emilia-Romagna, Sonia Alvisi, Consigliera di parità dell'Emilia-Romagna, Donatella Vitanza, presidente CPO Odcec Bologna, Tiziana Zambelli, presidente Comitato pari opportunità dell'ordine avvocati Bologna, Antonella Ricci, consigliere nazionale ordine consulenti del lavoro con delega pari opportunità, e Claudia Tondelli, referente Diversity & Inclusion AIDP.

“Iniziative come Women on board – ha spiegato Emma Petitti, presidente dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna – sono assolutamente fondamentali per poter aspirare al vero raggiungimento di una parità di genere, abbattendo i numerosi ostacoli tuttora presenti a vari livelli in ambito lavorativo. La condizione femminile misura la qualità democratica di un Paese e, quando favorevole, lo arricchisce, perché investire sul lavoro delle donne significa investire nell'economia e nella crescita di un territorio. Va supportato e va favorito il cambio di un modello culturale ancora molto radicato in Italia e grazie anche al contributo di attività virtuose come questa si potranno vedere i risultati per fare la differenza e ambire a una maggiore consapevolezza collettiva».

“L’entusiasmo della Community Women on Board – ha sottolineato Cristina Mezzanotte, presidente Manageritalia Emilia-Romagna – è l’elemento che ci ha convinto a replicare e ampliare il progetto nell’edizione 2023 allargando la rete dei partners coinvolti a partire dagli ordini professionali di avvocate, commercialiste e consulenti del lavoro e coinvolgendo ulteriori nove regioni italiane oltre all’Emilia-Romagna, che per prima ha sostenuto questa iniziativa nel 2022”. “Un progetto formativo – ha concluso la presidente Mezzanotte – che vuole valorizzare gli equilibrismi e le difficoltà che le donne affrontano quotidianamente nell’affermare il proprio valore professionale, oltre a contribuire al superamento dei tanti stereotipi sul ruolo della donna e costruire insieme un mondo del lavoro per una società più equilibrata e rispettosa della professionalità al femminile”.

Sara Cirone, Coordinamento nazionale Federmanager Minerva, ha ricordato cos’è Federmanager: «Una comunità fatta di enti, associazioni e donne manager impegnate nello sviluppo sostenibile di territori e imprese, un modo efficace per moltiplicare la forza di una rete multistakeholder verso un obiettivo condiviso: buon governo d’impresa e parità di genere. Due elementi indispensabili per produrre positivi impatti sul pianeta e nuovo valore condiviso per le generazioni future».

Per Sonia Alvisi, Consigliera di parità Regione Emilia-Romagna, “con il corso Women on Board 2023 è stato raggiunto un grande risultato di coesione sotto il segno della parità di genere. Il corso di formazione ha l’obiettivo di consolidare le competenze interpersonali e tecniche delle donne all’interno dei consigli di amministrazione. Parità di genere, soprattutto ai vertici aziendali, ed equità nelle paghe dei manager sono due capisaldi per qualunque realtà economica che voglia essere sostenibile e per qualsiasi investitore etico.”

Women on Board 2023 è un percorso, totalmente gratuito, espressamente ideato per le donne ma aperto anche agli uomini con un programma di 14 incontri formativi che si svolgeranno sia in presenza sia on line dal mese di maggio fino ad ottobre 2023. Al termine del corso e dopo il superamento di una prova d’esame sarà conseguita l’attestazione e l’inserimento in un apposito elenco on line consultabile dalle imprese che potranno così scegliere la figura professionale più in sintonia con le caratteristiche della società e le specifiche esigenze dei cda di aziende, società pubbliche e organizzazioni in cerca di professioniste per i propri organi di governance.

Tre le novità introdotte da Women on Board 2023. La prima: si amplia il numero degli incontri formativi, che passano da 6 a 14 (7 incontri si terranno in Emilia-Romagna), con una durata di 3 ore ciascuno, in cui le partecipanti avranno l’occasione di confrontarsi con diversi professionisti del settore giuridico, economico e aziendale aumentando così le loro competenze, esperienze e capacità di analisi. La seconda: l’accesso al programma formativo si estende non solo alle manager e alle professioniste residenti in Emilia-Romagna ma anche a quelle di tutta Italia. Forte la collaborazione con altre regioni come Abruzzo e Molise, Marche, Campania, Calabria, Basilicata, Friuli-Venezia-Giulia, Val d’Aosta, Lazio, Liguria, Lombardia, Toscana e Veneto. La terza: grazie alla collaborazione con gli ordini professionali degli avvocati, dei commercialisti e dei consulenti del lavoro, la frequentazione al corso darà diritto anche a crediti formativi (previsti dai rispettivi ordini).

Il progetto, nella sua prima edizione, ha fatto segnare un grande successo con oltre 230 tra

manager e professionisti con un'età media di 46 anni (26 anni per la più giovane e 71 anni per la più senior), provenienti da tutta la regione ed espressione dei più svariati settori economici: terziario, industria, consulenza aziendale e avvocatura. Tante donne accomunate dalla stessa volontà di mettersi in gioco e acquisire le competenze e la consapevolezza del proprio valore per accedere a ruoli di responsabilità nelle aziende e nei consigli d'amministrazione di società pubbliche e private.

Silvia Mezzanotte, una delle voci più iconiche del panorama musicale italiano, oltre a portare la propria personale testimonianza sulle difficoltà e sugli equilibrismi affrontati dalle donne che intraprendono la carriera artistica, ha incantato il pubblico con le canzoni di Mia Martini, Ella Fitzgerald, Noa e Mina, fino a "Quello che le donne non dicono", di Fiorella Mannoia, cantata in coro, brano che ha chiuso l'evento.

Fotogallery

## **DONNE. COMPETENZE PER ENTRARE NEI CDA, TORNA "WOMEN ON BOARD"**

(DIRE) Bologna, 5 mag. - Ridurre il divario di genere, favorire l'inclusione e l'accesso delle donne alle posizioni di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale e nei consigli d'amministrazione di imprese pubbliche e private, oltre a incoraggiare l'occupazione femminile. Sono questi alcuni degli obiettivi di "Women on board" il progetto ideato nel 2022 da Manageritalia e Federmanager, con la collaborazione della consigliera di Parità Regione Emilia-Romagna, Sonia Alvisi, e la partnership degli ordini degli avvocati, dei commercialisti e dei consulenti del lavoro dell'Emilia Romagna. L'obiettivo è formare delle professioniste con le competenze richieste per un incarico in un consiglio di amministrazione. Tre le novità introdotte dall'edizione 2023 di "Women on Board": cresce il numero degli incontri formativi, che passano da sei a 14 (sette incontri si terranno in Emilia Romagna), con una durata di 3 ore ciascuno, in cui le partecipanti avranno l'occasione di confrontarsi con diversi professionisti del settore giuridico, economico e aziendale. La seconda novità riguarda l'accesso al programma formativo, che si estende non solo alle manager e alle professioniste residenti in Emilia-Romagna, ma anche a quelle di tutta Italia. Grazie al lavoro svolto dalla consigliera di parità, il progetto, infatti, verrà realizzato anche in Abruzzo e Molise, Marche, Campania, Calabria, Basilicata, Friuli-Venezia-Giulia, Val d'Aosta, Lazio, Liguria, Lombardia, Toscana e Veneto. Infine, grazie alla collaborazione con avvocati, commercialisti e consulenti del lavoro, la frequenza al corso darà diritto anche ai crediti formativi previsti dai rispettivi ordini. (SEGUE)

(Vor/ Dire)

16:08 05-05-23

NNNN

## **DONNE. COMPETENZE PER ENTRARE NEI CDA, TORNA 'WOMEN ON BOARD' -2-**

(DIRE) Bologna, 5 mag. - "La condizione femminile misura la qualità democratica di un Paese e, quando favorevole, lo arricchisce, perché investire sul lavoro delle donne significa investire nell'economia e nella crescita di un territorio. Va supportato e favorito il cambio di un modello culturale ancora molto radicato in Italia e grazie anche al contributo di attività virtuose come questa si potranno vedere i risultati per fare la differenza e ambire a una maggiore consapevolezza collettiva", commenta la presidente dell'Assemblea legislativa dell'Emilia-Romagna, Emma Petitti. "Quando chiedevo perché c'erano così poche donne nei cda, mi si diceva che non si trovavano donne con i giusti requisiti. Adesso sul sito della Città metropolitana di Bologna c'è una lista di 170 professioniste e ci sono già oltre mille iscritte ai nuovi percorsi formativi: chi supererà gli esami finali, entrerà in short lista pubblicata dalla Regione", spiega la presidente di ManagerItalia Emilia-Romagna, Cristina Mezzanotte. "Il corso di formazione ha l'obiettivo di consolidare le competenze interpersonali e tecniche delle donne all'interno dei Consigli di amministrazione. Parità di genere, soprattutto ai vertici aziendali ed equità nelle paghe dei manager sono due capisaldi per qualunque realtà economica che voglia essere sostenibile e per qualsiasi investitore etico", sottolinea Alvisi.

(Vor/ Dire)

16:08 05-05-23

NNNN

## New article

### REDAZIONE

Ridurre il divario di genere, favorire l'inclusione e l'accesso delle donne alle posizioni di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale e nei consigli d'amministrazione di imprese pubbliche e private, oltre a incoraggiare l'occupazione femminile

Roma, 5 mag. (Adnkronos/Labitalia) – Ridurre il divario di genere, favorire l'inclusione e l'accesso delle donne alle posizioni di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale e nei consigli d'amministrazione di imprese pubbliche e private, oltre a incoraggiare l'occupazione femminile. Sono questi alcuni degli obiettivi di 'Women on board' il progetto ideato nel 2022 da Manageritalia e Federmanager insieme a Aidp, Hub del Territorio ER e da quest'anno con la consigliera di parità Regione Emilia-Romagna e la partnership degli ordini degli avvocati, dei commercialisti e dei consulenti del lavoro dell'Emilia Romagna. A illustrare, questa mattina presso la Sala Guido Fanti di Regione Emilia Romagna, la seconda edizione di 'Women on Board': Cristina Mezzanotte, presidente Manageritalia Emilia Romagna – Sara Cirone, coordinamento nazionale Federmanager Minerva, coordinatrice gruppo Minerva Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna e presidente hub del Territorio Emilia Romagna – Emma Petitti, presidente assemblea legislativa della Regione Emilia Romagna – Sonia Alvisi, consigliera di parità Regione Emilia-Romagna – Donatella Vitanza, presidente cpo odcec Bologna – Tiziana Zambelli, presidente comitato pari opportunità dell'ordine avvocati Bologna – Antonella Ricci, consigliere nazionale ordine consulenti del lavoro con delega pari opportunità – Claudia Tondelli, referente diversity & inclusion Aidp. "Iniziativa come Women on board – spiega Emma Petitti, presidente assemblea legislativa Regione Emilia-Romagna – sono assolutamente fondamentali per poter aspirare al vero raggiungimento di una parità di genere, abbattendo i numerosi ostacoli tuttora presenti a vari livelli in ambito lavorativo. La condizione femminile misura la qualità democratica di un Paese e, quando favorevole, lo arricchisce, perché investire sul lavoro delle donne significa investire nell'economia e nella crescita di un territorio. Va supportato e favorito il cambio di un modello culturale ancora molto radicato in Italia e grazie anche al contributo di attività virtuose come questa si potranno vedere i risultati per fare la differenza e ambire a una maggiore consapevolezza collettiva". 'L'entusiasmo della Community Women on Board – illustra Cristina Mezzanotte, presidente Manageritalia Emilia Romagna – è l'elemento che ci ha convinto a replicare e ampliare il progetto nell'edizione 2023 allargando la rete dei partners coinvolti a partire dagli Ordini Professionali di Avvocati, Commercialiste e Consulenti del Lavoro e coinvolgendo ulteriori a nove regioni italiane oltre all'Emilia Romagna, che per prima ha sostenuto questa iniziativa nel 2022". "Un progetto formativo – conclude Mezzanotte – che vuole valorizzare gli equilibri e le difficoltà che le donne affrontano quotidianamente nell'affermare il proprio valore professionale oltre a contribuire al superamento dei tanti stereotipi sul ruolo della donna costruire insieme un mondo del lavoro e per una società più equilibrata e rispettosa della professionalità al femminile". Secondo Sara Cirone, coordinamento nazionale Federmanager Minerva: "Una comunità fatta di enti, associazioni e donne manager impegnate nello sviluppo sostenibile di territori e imprese, un modo efficace per moltiplicare la forza di una rete multistakeholder verso un obiettivo condiviso: buon governo d'impresa e parità di genere. Due elementi indispensabili per produrre positivi

impatti sul pianeta e nuovo valore condiviso per le generazioni future”. Per Sonia Alvisi, consigliera di Parità Regione Emilia-Romagna: “La consigliera di parità è una figura istituzionale che opera per le pari opportunità tra uomo e donna in ambito occupazionale e formativo. Con il corso Women on Board 2023 è stato raggiunto un grande risultato di coesione, è stato fatto sotto il segno della parità di genere. Il corso di formazione ha l’obiettivo di consolidare le competenze interpersonali e tecniche delle donne all’interno dei Consigli di Amministrazione. Parità di genere, soprattutto ai vertici aziendali ed equità nelle paghe dei manager sono due capisaldi per qualunque realtà economica che voglia essere sostenibile e per qualsiasi investitore etico”. Il progetto, nella sua prima edizione, ha fatto segnare un grande successo con oltre 230 tra manager e professioniste con un’età media di 46 anni (26 anni per la più giovane e 71 anni per la più senior) provenienti da tutta la regione ed espressione di più svariati settori economici: terziario, industria, consulenza aziendale e avvocatura. Tante donne accomunate dalla stessa volontà di mettersi in gioco e acquisire le competenze e la consapevolezza del proprio valore per accedere a ruoli di responsabilità nelle aziende e nei consigli d’amministrazione di società pubbliche e private. Tre le novità introdotte da ‘Women on Board 2023’. La prima, si amplia il numero degli incontri formativi passato da 6 a 14 (7 incontri si terranno in Emilia Romagna), con una durata di 3 ore ciascuno, in cui le partecipanti avranno l’occasione di confrontarsi con diversi professionisti del settore giuridico, economico e aziendale aumentando così le loro competenze, esperienze e capacità di analisi. La seconda, l’accesso al programma formativo si estende non solo alle manager e alle professioniste residenti in Emilia Romagna ma anche a quelle di tutta Italia. Forte la collaborazione con altre regioni come: Abruzzo e Molise, Marche, Campania, Calabria, Basilicata, Friuli-Venezia-Giulia, Val d’Aosta, Lazio, Liguria, Lombardia, Toscana e Veneto. La terza, grazie alla collaborazione con gli Ordini professionali degli avvocati, dei commercialisti e dei consulenti del lavoro, la frequentazione al corso darà diritto anche ai crediti formativi previsti dai rispettivi ordini. ‘Women on Board 2023’ è un percorso totalmente gratuito espressamente ideato per le donne ma aperto anche agli uomini con un programma di 14 incontri formativi che si svolgeranno sia in presenza che on line dal mese di maggio sino ad ottobre 2023. Al termine del corso e dopo il superamento di una prova d’esame sarà conseguita l’attestazione e l’inserimento in un apposito elenco on line consultabile dalle imprese che potranno così scegliere la figura professionale più in sintonia con le caratteristiche della società e le specifiche esigenze dei CdA di aziende, società pubbliche e organizzazioni in cerca di professioniste per i propri organi di governance. A conclusione della conferenza stampa si è svolta ‘Woman on Stage’, la performance di Silvia Mezzanotte, una delle voci più iconiche del panorama musicale italiano, che oltre a portare la sua personale testimonianza sulle difficoltà ed equilibristici affrontati dalle donne che intraprendono la carriera artistica, ha proposto una riflessione in musica attraverso le biografie di Adele, Mia Martini, Ella Fitzgerald, Noa e Mina. Interpreti che nel loro percorso hanno affrontato temi come: la discriminazione, la guerra e le tante difficoltà dell’essere donna, professionista e madre.

(Adnkronos)

Vedi anche: Gender Gap: si aggrava il divario, per crescere come paese...4. Manager-Cida: "Gender gap si aggrava, nuovo governo attui...Pagliuca: "In Europa solo 22% donne che si occupano di...Acea conferma impegno sui temi della diversità, inclusione e...

## Carceri: intesa tra provveditore e consigliera di parità per prevenire le discriminazioni

Luca Govoni



Firmato in Assemblea legislativa il protocollo d'intesa tra la consigliera di Parità, Sonia Alvisi, e la provveditrice dell'Amministrazione penitenziaria di Emilia-Romagna e Marche, Gloria Manzelli

Coordinare gli sforzi per prevenire e contrastare le discriminazioni sul lavoro negli istituti penitenziari dell'Emilia-Romagna, favorendo lo scambio di esperienze e buone prassi e potenziando il raccordo con gli organismi competenti per materia.

Questo il contenuto del protocollo d'intesa sottoscritto nella sede dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna tra la consigliera di Parità, Sonia Alvisi, e la provveditrice dell'Amministrazione penitenziaria di Emilia-Romagna e Marche, Gloria Manzelli. Presente alla firma anche Francesca Calaminici, consigliera di fiducia – figura incaricata di fornire consulenza e assistenza ai lavoratori oggetto di molestie, mobbing e discriminazioni – dell'Amministrazione penitenziaria di Emilia-Romagna e Marche.

“Parliamo del primo protocollo a livello nazionale di questo tipo, sono orgogliosa di questo lavoro, di questo sodalizio”, sottolinea Sonia Alvisi. “L'obiettivo – aggiunge – è quello di rafforzare nelle strutture di detenzione la cultura del rispetto della dignità e dell'inviolabilità delle persone”. “Grazie a questa intesa, avvieremo un lavoro di informazione e formazione rivolto ai dipendenti degli istituti penitenziari a supporto delle donne e degli uomini che subiscono discriminazioni sul lavoro. La parola della nostra collaborazione è: ascolto”, conclude Sonia Alvisi.

“Al centro dell'accordo inter-istituzionale c'è la prevenzione. È necessario fare cultura su temi come la parità di genere e il contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo anche nelle strutture di detenzioni, supportando in modo adeguato le lavoratrici e i lavoratori che vi operano”, sottolinea Gloria Manzelli. “Questo protocollo, sul solco del cosiddetto 'codice rosso', si rivolge a un territorio particolarmente vasto, da Piacenza a Rimini. Vogliamo favorire la diffusione di un diverso modo di lavorare e di vivere la colleganza tra uomo e donna”, conclude la provveditrice.

L'iniziativa è rivolta ad accrescere il benessere lavorativo di tutti i dipendenti, donne e uomini, che lavorano nelle strutture penitenziarie regionali e l'impegno è quello di ampliare le attività di sensibilizzazione sul tema, a partire dalla formazione del personale. Questo anche attraverso la creazione di una rete di collaborazione tra le amministrazioni penitenziarie della regione, enti pubblici e privati, istituzioni regionali e locali e tutte quelle figure che si occupano di pari opportunità e violenza. L'intesa, dunque, mira a uno

scambio costruttivo di esperienze, favorendo l'opportunità di rafforzare tutti quegli strumenti che favoriscano la diffusione della cultura del rispetto in luoghi di lavoro come le strutture di detenzione.

Protocollo d'intesa

Fotogallery

(Cristian Casali)

## **E.ROMAGNA: PROVVEDITORE-CONSIGLIERA DI PARITA', INTESA PER PREVENIRE DISCRIMINAZIONI IN CARCERE =**

Bologna, 22 giu. (Adnkronos/Labitalia) - Coordinare gli sforzi per prevenire e contrastare le discriminazioni sul lavoro negli istituti penitenziari dell'Emilia-Romagna, favorendo lo scambio di esperienze e buone prassi e potenziando il raccordo con gli organismi competenti per materia. Questo il contenuto del protocollo d'intesa sottoscritto nella sede dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna tra la consigliera di Parità, Sonia Alvisi, e la provveditrice dell'Amministrazione penitenziaria di Emilia-Romagna e Marche, Gloria Manzelli. Presente alla firma anche Francesca Calaminici, consigliera di fiducia - figura incaricata di fornire consulenza e assistenza ai lavoratori oggetto di molestie, mobbing e discriminazioni - dell'Amministrazione penitenziaria di Emilia-Romagna e Marche.

"Parliamo del primo protocollo a livello nazionale di questo tipo, sono orgogliosa di questo lavoro, di questo sodalizio", sottolinea Sonia Alvisi. "L'obiettivo - aggiunge - è quello di rafforzare nelle strutture di detenzione la cultura del rispetto della dignità e dell'inviolabilità delle persone".

"Grazie a questa intensa, avvieremo un lavoro di informazione e formazione rivolto ai dipendenti degli istituti penitenziari a supporto delle donne e degli uomini che subiscono discriminazioni sul lavoro. La parola della nostra collaborazione è: ascolto", conclude Sonia Alvisi. (segue)

(Lab/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222  
22-GIU-23 17:22

NNNN

## **CARCERI: EMILIA ROMAGNA, PROTOCOLLO D'INTESA PER PREVENIRE LE DISCRIMINAZIONI =**

Roma, 22 giu. (Adnkronos) - Coordinare gli sforzi per prevenire e contrastare le discriminazioni sul lavoro negli istituti penitenziari dell'Emilia-Romagna, favorendo lo scambio di esperienze e buone prassi e potenziando il raccordo con gli organismi competenti per materia.

Questo il contenuto del protocollo d'intesa sottoscritto nella sede dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna tra la consigliera di Parità, Sonia Alvisi, e la provveditrice dell'Amministrazione penitenziaria di Emilia-Romagna e Marche, Gloria Manzelli. Presente alla firma anche Francesca Calaminici, consigliera di fiducia - figura incaricata di fornire consulenza e assistenza ai lavoratori oggetto di molestie, mobbing e discriminazioni - dell'Amministrazione penitenziaria di Emilia-Romagna e Marche.

"Parliamo del primo protocollo a livello nazionale di questo tipo, sono orgogliosa di questo lavoro, di questo sodalizio", sottolinea Sonia Alvisi. "L'obiettivo - aggiunge - è quello di rafforzare nelle strutture di detenzione la cultura del rispetto della dignità e dell'inviolabilità delle persone". "Grazie a questa intesa, avvieremo un lavoro di informazione e formazione rivolto ai dipendenti degli istituti penitenziari a supporto delle donne e degli uomini che subiscono discriminazioni sul lavoro. La parola della nostra collaborazione è: ascolto", conclude Sonia Alvisi.

(Stg/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222  
22-GIU-23 17:35

NNNN

## **Carceri: in E-R protocollo per contrastare le discriminazioni**

(ANSA) - ROMA, 22 GIU - Prevenire e contrastare le discriminazioni sul lavoro negli istituti penitenziari dell'Emilia-Romagna, favorendo lo scambio di esperienze e buone prassi. È questo il contenuto del protocollo d'intesa sottoscritto nella sede dell'Assemblea legislativa tra la consigliera di Parità, Sonia Alvisi e la provveditrice dell'Amministrazione penitenziaria di Emilia-Romagna e Marche, Gloria Manzelli. Presente anche Francesca Calaminici, consigliera di fiducia dell'Amministrazione penitenziaria di Emilia-Romagna e Marche.

"Parliamo del primo protocollo a livello nazionale di questo tipo, sono orgogliosa di questo lavoro, di questo sodalizio", sottolinea Alvisi per la quale "l'obiettivo è quello di rafforzare nelle strutture di detenzione la cultura del rispetto della dignità e dell'inviolabilità delle persone". "Grazie a questa intesa - aggiunge - avvieremo un lavoro di informazione e formazione rivolto ai dipendenti degli istituti penitenziari a supporto delle donne e degli uomini che subiscono discriminazioni sul lavoro. La parola della nostra collaborazione è: ascolto". "Al centro dell'accordo inter-istituzionale c'è la prevenzione - sottolinea Manzelli - . È necessario fare cultura su temi come la parità di genere e il contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo anche nelle strutture di detenzioni, supportando in modo adeguato le lavoratrici e i lavoratori che vi operano". "Questo protocollo, sul solco del cosiddetto 'codice rosso', si rivolge a un territorio particolarmente vasto, da Piacenza a Rimini. Vogliamo favorire la diffusione di un diverso modo di lavorare e di vivere la colleganza tra uomo e donna", conclude la provveditrice. (ANSA).

2023-06-22 17:08

R

YDR-NES

## **CARCERE. IN EMILIA-R. PATTO ANTI-DISCRIMINAZIONI, È PRIMO IN ITALIA /FOTO**

(DIRE) Bologna, 22 giu. - Prevenire e contrastare le discriminazioni sul lavoro negli istituti penitenziari dell'Emilia-Romagna, attraverso "iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione" come convegni, seminari, giornate di studio, tavoli di lavoro regionali o locali in materia di prevenzione e contrasto di ogni forma di violenza nei luoghi di lavoro". Questo, in sintesi, l'obiettivo del Protocollo d'intesa- "il primo in Italia", sottolinea la consigliera di Parità della Regione Sonia Alvisi- siglato oggi nella sede dell'Assemblea legislativa dell'Emilia-Romagna dalla stessa Alvisi e dalla provveditrice dell'Amministrazione penitenziaria di Emilia-Romagna e Marche Gloria Manzelli. Alla firma del documento, che ha validità triennale, era presente anche la consigliera di fiducia dell'Amministrazione penitenziaria Francesca Calaminici, il cui compito è "fornire consulenza e assistenza ai lavoratori oggetto di molestie, mobbing e discriminazioni".

Grazie a questo accordo, spiega Alvisi, "avvieremo un lavoro di informazione e formazione per i dipendenti degli istituti penitenziari". E per farlo, sottolineano la consigliera di Parità e la provveditrice, si è deciso di "creare una rete tra le amministrazioni penitenziarie della regione, enti pubblici e privati, istituzioni e tutte le figure che si occupano di pari opportunità e violenza", per arrivare "a uno scambio costruttivo di esperienze". Da parte sua Manzelli- che tiene a precisare come finora "non ci risultino", in regione, segnalazioni di episodi di discriminazione o comportamenti inappropriati- spiega che il Provveditorato "creerà concretamente questi momenti di formazione e informazione. Abbiamo già diffuso brochure e altri materiali, e in caso di segnalazioni la nostra consigliera attiverà le azioni opportune a tutela della vittima".

(Ama/ Dire)

13:21 22-06-23

NNNN

## Carceri Emilia-Romagna: intesa tra provveditore e consigliera di parità per prevenire le discriminazioni

*Coordinare gli sforzi per prevenire e contrastare le discriminazioni sul lavoro negli istituti penitenziari dell'Emilia-Romagna, favorendo lo scambio di*

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

Coordinare gli sforzi per prevenire e contrastare le discriminazioni sul lavoro negli istituti penitenziari dell'Emilia-Romagna, favorendo lo scambio di esperienze e buone prassi e potenziando il raccordo con gli organismi competenti per materia.

Questo il contenuto del protocollo d'intesa sottoscritto nella sede dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna tra la consigliera di Parità, Sonia Alvisi, e la provveditrice dell'Amministrazione penitenziaria di Emilia-Romagna e Marche, Gloria Manzelli. Presente alla firma anche Francesca Calaminici, consigliera di fiducia – figura incaricata di fornire consulenza e assistenza ai lavoratori oggetto di molestie, mobbing e discriminazioni – dell'Amministrazione penitenziaria di Emilia-Romagna e Marche.

“Parliamo del primo protocollo a livello nazionale di questo tipo, sono orgogliosa di questo lavoro, di questo sodalizio”, sottolinea Sonia Alvisi. “L'obiettivo – aggiunge – è quello di rafforzare nelle strutture di detenzione la cultura del rispetto della dignità e dell'inviolabilità delle persone”. “Grazie a questa intensa, avvieremo un lavoro di informazione e formazione rivolto ai dipendenti degli istituti penitenziari a supporto delle donne e degli uomini che subiscono discriminazioni sul lavoro. La parola della nostra collaborazione è: ascolto”, conclude Sonia Alvisi.

“Al centro dell'accordo inter-istituzionale c'è la prevenzione. È necessario fare cultura su temi come la parità di genere e il contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo anche nelle strutture di detenzioni, supportando in modo adeguato le lavoratrici e i lavoratori che vi operano”, sottolinea Gloria Manzelli. “Questo protocollo, sul solco del cosiddetto 'codice rosso', si rivolge a un territorio particolarmente vasto, da Piacenza a Rimini. Vogliamo favorire la diffusione di un diverso modo di lavorare e di vivere la colleganza tra uomo e

donna”, conclude la provveditrice.

L’iniziativa è rivolta ad accrescere il benessere lavorativo di tutti i dipendenti, donne e uomini, che lavorano nelle strutture penitenziarie regionali e l’impegno è quello di ampliare le attività di sensibilizzazione sul tema, a partire dalla formazione del personale. Questo anche attraverso la creazione di una rete di collaborazione tra le amministrazioni penitenziarie della regione, enti pubblici e privati, istituzioni regionali e locali e tutte quelle figure che si occupano di pari opportunità e violenza. L’intesa, dunque, mira a uno scambio costruttivo di esperienze, favorendo l’opportunità di rafforzare tutti quegli strumenti che favoriscano la diffusione della cultura del rispetto in luoghi di lavoro come le strutture di detenzione.

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 - 2023 - 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: PROVVEDITORE-CONSIGLIERA DI PARITA', INTESA PER PREVENIRE DISCRIMINAZIONI IN CARCERE =**

Bologna, 23 giu. (Labitalia) - Coordinare gli sforzi per prevenire e contrastare le discriminazioni sul lavoro negli istituti penitenziari dell'Emilia-Romagna, favorendo lo scambio di esperienze e buone prassi e potenziando il raccordo con gli organismi competenti per materia. Questo il contenuto del protocollo d'intesa sottoscritto nella sede dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna tra la consigliera di Parità, Sonia Alvisi, e la provveditrice dell'Amministrazione penitenziaria di Emilia-Romagna e Marche, Gloria Manzelli. Presente alla firma anche Francesca Calaminici, consigliera di fiducia - figura incaricata di fornire consulenza e assistenza ai lavoratori oggetto di molestie, mobbing e discriminazioni - dell'Amministrazione penitenziaria di Emilia-Romagna e Marche. "Parliamo del primo protocollo a livello nazionale di questo tipo, sono orgogliosa di questo lavoro, di questo sodalizio", sottolinea Sonia Alvisi. "L'obiettivo - aggiunge - è quello di rafforzare nelle strutture di detenzione la cultura del rispetto della dignità e dell'inviolabilità delle persone".

"Grazie a questa intensa, avvieremo un lavoro di informazione e formazione rivolto ai dipendenti degli istituti penitenziari a supporto delle donne e degli uomini che subiscono discriminazioni sul lavoro. La parola della nostra collaborazione è: ascolto", conclude Sonia Alvisi. "Al centro dell'accordo inter-istituzionale c'è la prevenzione. È necessario fare cultura su temi come la parità di genere e il contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo anche nelle strutture di detenzioni, supportando in modo adeguato le lavoratrici e i lavoratori che vi operano", sottolinea Gloria Manzelli. "Questo protocollo, sul solco del cosiddetto 'codice rosso', si rivolge a un territorio particolarmente vasto, da Piacenza a Rimini. Vogliamo favorire la diffusione di un diverso modo di lavorare e di vivere la colleganza tra uomo e donna", conclude la provveditrice.

L'iniziativa è rivolta ad accrescere il benessere lavorativo di tutti

i dipendenti, donne e uomini, che lavorano nelle strutture penitenziarie regionali e l'impegno è quello di ampliare le attività di sensibilizzazione sul tema, a partire dalla formazione del personale. Questo anche attraverso la creazione di una rete di collaborazione tra le amministrazioni penitenziarie della regione, enti pubblici e privati, istituzioni regionali e locali e tutte quelle figure che si occupano di pari opportunità e violenza. L'intesa, dunque, mira a uno scambio costruttivo di esperienze, favorendo l'opportunità di rafforzare tutti quegli strumenti che favoriscano la diffusione della cultura del rispetto in luoghi di lavoro come le strutture di detenzione.

(Lab/Labitalia)

ISSN 2499 - 3166

23-GIU-23 17:47

NNNN

## Convegno in associazione sulla parità di genere

Affrontato il tema dei servizi di certificazione finanziati dal Pnrr

**Il Dipartimento** per le pari opportunità della presidenza del Consiglio dei ministri ha emanato il 6 novembre scorso un bando per la concessione di contributi alle micro, piccole e medie imprese per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento in forma di voucher e per servizi di certificazione della parità di genere. Si tratta di contributi previsti dal Pnrr per agevolare il processo di certificazione della parità di genere e finanziati dall'Ue con il progetto Next generation. Con l'introduzione di questo sistema, il nostro Paese si è dato l'obiettivo di ottenere, entro il 2026, l'incremento di 5 punti nella classifica dell'indice sull'uguaglianza di genere. Su

questo tema, mercoledì scorso, Confartigianato della provincia di Ravenna ha dedicato un incontro che ha visto la partecipazione, tra gli altri, di Tiziana Pompei, vicesegretaria generale Unioncamere, di Sonia Alvisi, consigliera di Parità della regione Emilia Romagna e di Antonio Romeo, direttore Dintec. I relatori che hanno dimostrato come il nostro Paese abbia bisogno di incentivare il lavoro delle donne, perché questo garantirebbe un aumento del Pil stimato fino ad un più 12%.

**Non solo:** le aziende che hanno messo in atto questi meccanismi 'virtuosi' al proprio interno hanno sempre visto ritorni positivi in termini di produttività e fatturato. Le aziende certificate, tra l'altro, già oggi beneficiano di alcuni sgravi contributivi e di vantaggi in termini di punteggi

in alcune tipologie di concorsi pubblici. In provincia di Ravenna oggi sono attive più di 8 mila aziende femminili, che rappresentano il 21% delle imprese. Purtroppo, ancora oggi le statistiche dicono che una neomamma su 5, nei 2 anni dopo la nascita di un figlio, lascia il lavoro. Questo rappresenta una sconfitta per tutti.



Peso:22%

*La giornata contro la violenza*

## “Molestata sul lavoro Mi diceva: posso farlo sono il tuo capo”

Riuscì a salvare una ragazza da uno stupro  
Giulia Leone trova il coraggio di parlare

«Posso farlo, tanto sono il tuo capo». Poi un calcio sul sedere. E il solletico da dietro, sui fianchi. Più volte. Il racconto è di Giulia Leone, la 28enne di Castelvetro, che vive a Bologna e che a fine settembre ha salvato una ragazza che ha rischiato di essere violentata in via Belle Arti.

di **Maria Elena Gottarelli** • a pagina 3



▲ In piazza Il corteo di “NonUnadiMeno” a Bologna, mercoledì scorso

*Giulia Leone, premiata per l'intervento in via Belle Arti, racconta la sua esperienza in un pub*

## “Salvai una ragazza dallo stupro mi ha dato la forza di denunciare le molestie che ho subito al lavoro”

di **Maria Elena Gottarelli**

«Posso farlo, tanto sono il tuo capo». Poi un calcio sul sedere. E il solletico da dietro, sui fianchi. Più volte. Il racconto è di Giulia Leone, la 28enne di Castelvetro, che vive a Bologna, che a fine settembre ha

salvato una ragazza vittima di violenza sessuale in via Belle Arti. In quell'occasione Giulia ha avuto il coraggio di intervenire. Anche adesso il coraggio non le manca: quello di raccontare la sua

esperienza personale in un contesto — quello delle violenze di genere sui luoghi di lavoro — in cui il sommerso la fa da padrone: oltre il 95%, secondo la consigliera regionale di parità Sonia Alvisi. In



Peso: 1-14%, 3-42%

alcuni ambiti, come quello medico, «arriva fino al 98-99%», secondo la consigliera di fiducia dell'Ausi di Bologna Federica Lugaresi. In altre parole: le lavoratrici non denunciano. Per paura di ritorsioni, di venire licenziate, di essere additate dai colleghi e anche dalle colleghe. I dati poi sono pochi, non aggiornati e difficili da reperire. Quei calci sul sedere e quei contatti fisici indesiderati Giulia li ha subiti quando lavorava in un pub bolognese. «Un ambiente – precisa – già di per sé molto maschilista, in cui per servire ai tavoli vengono scelte solo ragazze e a molti clienti sembra normale trattarti come un oggetto. Più volte il mio capo mi ha dato dei calcietti, senza farmi male. Lo faceva per scherzare, ma io non volevo. E anche se gliel'ho fatto capire, lui ha continuato». Una situazione che alla fine è diventata insostenibile e che ha portato Giulia a decidere di licenziarsi. «Quando c'era lui – ricorda – mi vestivo meno vistosa. È il famoso senso di colpa che ci portiamo dentro tutte». Quello in virtù del quale il lupo non

va provocato. Giulia comunque non è l'unica. Tra le poche ragazze disposte a raccontare, tra le tante che subiscono o hanno subito qualche forma di violenza di genere a lavoro, c'è anche Federica, 31enne di Bologna, più volte vittima di mobbing. Architetta di professione, racconta che «ben più di una volta durante colloqui mi è stato chiesto se avessi intenzione di avere figli nel giro di poco, perché in quel caso sarebbe stato controproducente assumermi». Molestie, molestie sessuali, mobbing di genere: la violenza contro le donne sui luoghi di lavoro è un mondo tutt'oggi largamente inesplorato. Ad emergere, secondo Federica Lugaresi dell'Ausi bolognese, «non è nemmeno la cima dell'iceberg». A Bologna «de segnalazioni arrivate al tavolo della consigliera di parità sono in tutto sei», riporta la consigliera regionale di parità Sonia Alvisi. Senza dubbio un numero non rappresentativo della realtà, ma che registra comunque un incremento di tre volte tanto rispetto al 2022, anno in cui le

denunce sono state solo due. «Delle sei di quest'anno – dettaglia Alvisi – tre sono per casi di mobbing, altre tre per molestie sessuali». Due i casi risolti in tribunale, con un accordo conciliativo e senza andare a sentenza. «Nel primo si tratta di una lavoratrice di 28 anni di un pubblico esercizio che ha subito ritorsioni e condotte qualificabili come molestie sessuali». Al punto da perdere il posto di lavoro. Dopo il licenziamento, la donna è ricorsa all'ispettorato del lavoro che l'ha indirizzata alla consigliera di parità. «Alla fine è stata risarcita – racconta Alvisi – perché la giudice riconobbe che si era trovata in un ambiente ostile, umiliante e offensivo». Il problema, tra gli altri, è che «in alcuni casi chi mette in atto le molestie non è nemmeno consapevole di starlo facendo, tanto la nostra cultura è impregnata di sessismo. Si tende spesso a minimizzare. Ora però è arrivato il momento di un vero cambio culturale».

“  
*Posso farlo, sono il tuo capo, mi diceva toccandomi i fianchi  
Un ambiente maschilista  
Alla fine mi sono licenziata*



▲ Il premio Giulia Leone con il questore Antonio Sbordone



Peso: 1-14%, 3-42%

## Svolto il convegno ed emanato il bando che prevede i contributi La Certificazione della parità di genere, tanti vantaggi concreti anche per le imprese

Il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato il 6 novembre scorso un bando per la concessione di contributi alle micro, piccole e medie imprese per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento in forma di voucher e per servizi di certificazione della Parità di Genere. Si tratta di contributi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) per agevolare il processo di certificazione della parità di genere e finanziati dall'Unione Europea con il progetto Next Generation EU. Con l'introduzione di questo sistema il nostro Paese si è dato l'obiettivo di ottenere, entro il 2026, l'incremento di cinque punti nella classifica dell'indice sull'uguaglianza di genere. Su questo tema, mercoledì 8 novembre Confartigianato della

provincia di Ravenna ha dedicato un incontro che ha visto la partecipazione, tra gli altri, di Tiziana Pompei, Vicesegretaria generale Unioncamere, di Sonia Alvisi, Consigliera di Parità Regione Emilia Romagna e di Antonio Romeo, Direttore Dintec. Relatori che hanno, in maniera unanime, dimostrato come il nostro Paese abbia bisogno di incentivare il lavoro delle donne, perché questo garantirebbe un aumento del PIL stimato fino ad un più 12%. Non solo: le aziende che hanno messo in atto questi meccanismi 'virtuosi' al proprio interno hanno sempre visto ritorni positivi in termini di produttività e fatturato. Le aziende certificate, tra l'altro, già oggi beneficiano poi di alcuni sgravi contributivi e di alcuni

vantaggi in termini di punteggi in alcune tipologie di concorsi pubblici. In provincia di Ravenna oggi sono attive più di 8.000 aziende femminili, che rappresentano il 21% delle imprese. Purtroppo, ancora oggi le statistiche dicono che una neomamma su cinque, nei due anni dopo la nascita di un figlio lascia il lavoro. Questo rappresenta una sconfitta per tutti. Se da una parte Confartigianato, da anni, lancia appelli a Governo ed Enti Locali affinché vi siano più servizi per le famiglie per rendere possibile coniugare lavoro e maternità, anche le imprese evidentemente possono fare la loro parte, con una serie di azioni e prassi che, previste dalla certificazione, migliorano poi le stesse performance aziendali. Il bando per i contributi a favore della certificazione diventa così un'opportunità da non perdere.



Peso:21%

# Musiciste e parità di genere La mostra al liceo Sigonio

L'iniziativa è un omaggio alle donne che hanno scritto note impresse nella storia

«Per essere considerate anche soltanto la metà degli uomini, le donne devono essere brave il doppio di loro». È con queste parole che, ieri mattina al liceo Sigonio, Roberta Pinelli, in qualità di rappresentante regionale di Toponomastica femminile, ha inaugurato la mostra «Le Musiciste» davanti a studentesse e studenti dell'istituto. L'esposizione, promossa anche dalla consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi, è stata accolta immediatamente dalla dirigenza liceo Sigonio: lo scopo dell'esibizione è di onorare la memoria di tutte quelle donne che hanno scritto pagine importanti della storia della musica ma, come spesso accade, non hanno ottenuto successo e visibilità. Nello specifico, si tratta di quattordici pannelli collocati nel corridoio del piano terra e sulle scale della scuola i quali, ripercorrendo i secoli dal XVI a oggi, passano in rassegna tutte le figure femminili che hanno contribuito maggiormente all'evoluzione della musica. «L'inaugurazione di questa mostra – dichiara Sonia Alvisi –

coincide con un momento importante che ci permette di valorizzare figure dimenticate volontariamente dalla storiografia. Oggi vogliamo trasmettere un messaggio forte, per sensibilizzare futuri cittadini e cittadine sull'importanza di contrastare la violenza che porta al mancato riconoscimento del valore di troppe donne nella memoria collettiva». Molto emozionata Roberta Pinelli che, per inaugurare la mostra «Le Musiciste», torna nel liceo di cui è stata storica dirigente dal 2003. Proprio sotto la sua presidenza, nel 2011 l'istituto acquisì il percorso musicale. «L'associazione Toponomastica femminile – spiega Pinelli – lavora da tanti anni per far sapere a tutti quanto spesso, nella storia, le donne siano state ignorate in tutti i campi. La scelta sulle musiciste era ovvia perché il Sigonio è l'unico Liceo con indirizzo musicale della Provincia di Modena ed è sempre stata una scuola molto attenta a queste tematiche». Per l'istituto di via del Lancillotto 4 si tratta di un

ulteriore passo avanti al fine di sensibilizzare la comunità scolastica riguardo alla parità di genere. A questo proposito, soltanto una decina di giorni fa, veniva installata una panchina rossa per ricordare tutte le vittime di femminicidio. «Il nostro Liceo – fa sapere la dirigente scolastica del Sigonio, Cristina Mirabella – è impegnato da anni nella lotta contro ogni forma di discriminazione e progetta azioni concrete per prevenire episodi di violenza ai danni delle donne. Tra questi si inserisce questa splendida mostra, che vuole valorizzare le figure femminili che hanno dato tanto alla storia della musica. L'esposizione resterà a disposizione per tutti coloro che vorranno visitarla in occasione dei prossimi open days il 17 dicembre e il 14 gennaio».



Da sinistra la dirigente del sigonio Cristina Mirabella, Sonia Alvisi e l'assessora Pinelli



Peso:41%



**22**

**Allegati**



#### COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

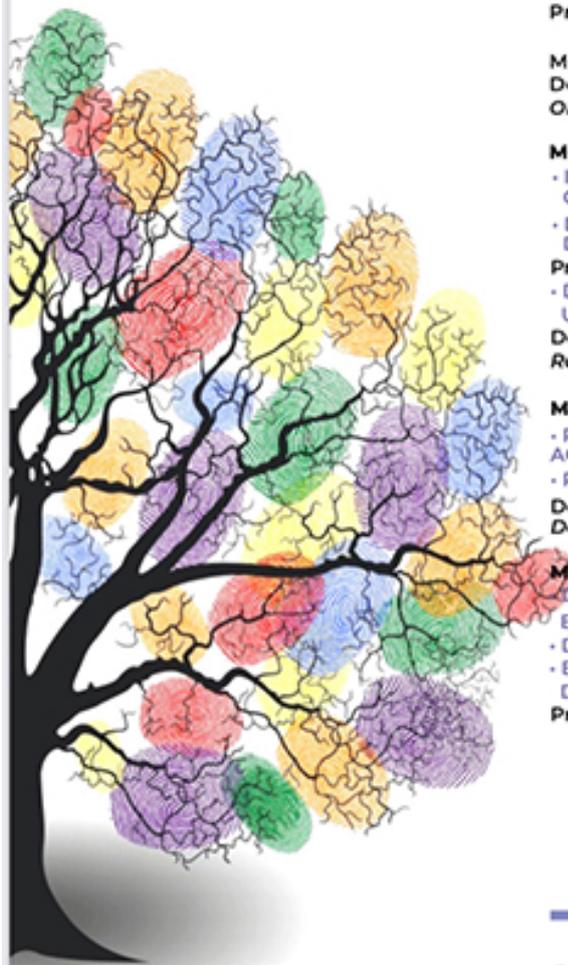
Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili di Bologna

SALA CONFERENZE  
MARCO BIAGI  
PIAZZA DE' CALDERINI 2/2  
BOLOGNA

L'evento si terrà anche online  
su [Gotowebinar](#)

Verranno riconosciuti **3 CFP**  
per ogni modulo, a  
Commercialisti e Avvocati

È obbligatoria l'iscrizione  
sul portale [fpcu.it](#)



## CORSO DI DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO E TUTELA DEI DIRITTI UMANI

*Il corso, organizzato dal Comitato Pari Opportunità ODCEC Bologna, si propone di diffondere il valore delle diversità e incentivare il rispetto dei diritti umani, uno dei pillar della rendicontazione non finanziaria.*

### PROGRAMMA

#### MODULO II – 14 dicembre 2022 ore 14.30/17.30

##### SALUTI E BENVENUTO

Dott. **Enrica Piacquaddio** - Presidente ODCEC Bologna

Dott. **Enza Lupardi** - Responsabile Area Fisco e Diritto

d'Impresa Confindustria Emilia Area Centro

Dott. **Donatella Vitanza** - Comitato Pari Opportunità

ODCEC Bologna

- LA TUTELA DEI DIRITTI DELLE PERSONE LGBTI IN ITALIA
- IL GENERE DEL LINGUAGGIO: FOCUS SU HATE SPEECH ED HATE CRIMES

Prof. **Francesca Rescigno** - Università di Bologna

##### MODERA

Dott. **Stefano Foglia** - Comitato Pari Opportunità

ODCEC Bologna

#### MODULO III – 20 gennaio 2023 ore 14.30/17.30

- IL PRINCIPIO ANTISUBORDINAZIONE DI GENERE NELLA COSTITUZIONE

- DISCRIMINAZIONE E PRINCIPI COSTITUZIONALI IN MATERIA DI SESSO E GENERE

Prof. **Francesca Rescigno** - Università di Bologna

- DIFFERENZE REDDITUALI E PARI OPPORTUNITÀ:

UNO STUDIO SU DOTTORI COMMERCIALISTI E AVVOCATI

Dott. **Sonia Alvisi** - Consigliera di Parità Regionale Emilia

Romagna

#### MODULO IV – 23 febbraio 2023 ore 14.30/17.30

- RECOVERY PLAN E OBIETTIVI DI GENERE, FOCUS GOAL

- AGENDA 2030, PARI OPPORTUNITÀ E SOSTENIBILITÀ

- PARITÀ DI GENERE E CERTIFICAZIONE DI GENERE

Dott. **Roberta Bortolucci** - Presidente Centro Studi Progetto

Donna e Diversity Management

#### MODULO V – 21 marzo 2023 ore 14.30/17.30

- DISCRIMINAZIONE NEL LAVORO ANCHE AUTONOMO

- E STRUMENTI GIURISDIZIONALI DI TUTELA

- DISCRIMINAZIONE PER RAGIONI POLITICHE, RELIGIOSE

- E SINDACALI, LA TUTELA NELLA CONVENZIONE EUROPEA

- DEI DIRITTI DELL'UOMO

Prof. **Antonello De Oto** - Università di Bologna

Con il Patrocinio di:



*INVITO*

*Mercoledì 8 Marzo 2023 h 20:30*

*“Il ruolo della Consigliera di Parità, le discriminazioni in ambito lavorativo”*

*Relatrice Sonia Alvisi*

*Care Amiche*

*Vi aspetto mercoledì 8 Marzo all'Hotel Imperiale di Rimini ore 20:30 per trascorrere una serata che prevede un apericena a buffet e conferenza.*

*La nostra socia Sonia Alvisi ci parlerà delle discriminazioni in ambito lavorativo traendo spunti dalla sua esperienza lavorativa e dal suo ruolo istituzionale.*

*La serata è aperta agli ospiti che vi esorto a portare per contribuire alla migliore riuscita.*

*Costo della serata € 31,00.*

*Conferme e disdette entro giovedì 2 marzo.*

*La Presidente*

*Barbara Donati*

*Sharing and development*



# Presentazione percorso di formazione **WOMEN ON BOARD 2023**

5 maggio - ore 12.00/14.00  
**CONFERENZA STAMPA**

Sala Assemblea Legislativa Guido Fanti  
Regione Emilia Romagna  
Bologna, viale Aldo Moro 50

WOB 2023 è un progetto volto a ridurre il divario di genere nei consigli di amministrazione. Si rivolge principalmente alle donne (ma può frequentarlo chiunque) a livello interregionale per contribuire al confronto sulle informazioni necessarie e sull'accesso per posizioni di responsabilità in aziende e in società pubbliche e private. Tra gli effetti positivi anche una spinta all'occupazione femminile.

**Enti promotori:** MANAGERITALIA FEDERMANAGER  
donne manager MANAGERITALIA FEDERMANAGER MINERVA  
Consigliere di Parità Regione Emilia Romagna  
Assemblea legislativa  
OFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ della Regione Emilia Romagna

**Ordini professionali:**  
CPO Emilia Romagna  
CONSIGLIERA AL LAVORO  
Consiglio Provinciale Consiglieri del Lavoro Regione Emilia Romagna

**in collaborazione con:** AIDP HUB DEL TERRITORIO  
PROIEZIONE PIAZZA PER LA DIFESA DEL PERSONALE SOSTENIBILITÀ E INGERAZIONE DEI TERRITORI

**Con l'adesione e il patrocinio di:**  
Comitato di Opportunità Commerciali dell'Emilia Romagna SAF HUB DEL TERRITORIO AIDP  
XLabor FIDOC FEDERMANAGER Regione Emilia Romagna  
Consiglio di Parità Regione Emilia Romagna  
CONSIGLIERA AL LAVORO  
OFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ Regione Emilia Romagna  
OFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ Regione Emilia Romagna  
OFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ Regione Emilia Romagna  
RETE Consiglieri di Parità Regione Emilia Romagna  
CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ  
CONSIGLIERA LA PARTITA  
PIÙ DONNE del CDA

*Alla conferenza stampa partecipano:*

**Emma PETITTI**, Presidente dell'Assemblea Legislativa della Regione Emilia Romagna

**Sonia ALVISI**, Consigliere di Parità Effettiva Regione Emilia-Romagna

**Sara CIRONE**, Coordinamento Nazionale Federmanager Minerva e Presidente Hub del Territorio ER

**Cristina MEZZANOTTE**, Presidente Manageritalia Emilia Romagna

**Claudia TONDELLI**, Referente Diversity & Inclusion AIDP

**Donatella VITANZA**, Presidente Cpo Odcec Bologna

**Tiziana ZAMBELLI**, Presidente Comitato pari opportunità dell'ordine avvocati Bologna e Vicepresidente della rete Comitati pari opportunità degli Ordini Forensi Emilia Romagna

**Antonella RICCI**, Consigliere Nazionale Ordine Consulenti del Lavoro con delega Pari Opportunità dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Al termine della conferenza stampa, il Recital Live

**WOMEN ON STAGE**  
**Equilibrismi e difficoltà delle donne che intraprendono la carriera artistica di SILVIA MEZZANOTTE**

con Pianoforte e Contrabbasso

*Per raccontare al femminile gli stereotipi che dobbiamo superare per una società più equilibrata*



**ADELE**  
**MIA MARTINI**  
**MINA**  
**ELLA FITZGERALD**  
**MARILYN MONROE**  
**NOA E TANTE ALTRE**

**PER ISCRIVERSI E PARTECIPARE ALLA CONFERENZA STAMPA COMPILARE IL LINK**  
[https://bit.ly/WOB2023\\_ConferenzaStampa](https://bit.ly/WOB2023_ConferenzaStampa)



# WOMEN ON BOARD 2023

WOB 2023 è un progetto volto a ridurre il divario di genere nei consigli di amministrazione. Si rivolge principalmente alle donne (ma può frequentarlo chiunque) a livello inter-regionale per contribuire al confronto sulle informazioni necessarie e sull'accesso per posizioni di responsabilità in aziende e in società pubbliche e private. Tra gli effetti positivi anche una spinta all'occupazione femminile.

**MODALITÀ:** ibrida online e/o in presenza ecc., in base alle disponibilità delle sedi



**Ordini professionali:**



**in collaborazione con:** AIDP (Associazione Italiana per la Creazione del Personale) e HUB DEL TERRITORIO (Sostenibilità e Insegnamento dei Territori)

**Con l'adesione e il patrocinio di:**



## PERCORSO DI FORMAZIONE DIVISO IN 7 MODULI

5 maggio - ore 12.00/14.00

### CONFERENZA STAMPA

Sala Assemblée Legislativa Guido Fanti Regione Emilia Romagna  
Viale Aldo Moro 50, Bologna

17 e 23 maggio - ore 17.00/20.00

### L'equilibrio di genere nelle società non quotate

30 maggio e 6 giugno - ore 17.00/20.00

### Ambito contabile

16 e 21 giugno - ore 17.00/20.00

### Ambito dell'analisi del rischio sui sistemi gestionali

26 giugno, 4 e 18 luglio - ore 17.00/20.00

### Ambito operativo

12 e 19 settembre - ore 17.00/20.00

### Parità di genere

26 settembre e 3 ottobre - ore 17.00/20.00

### Etica d'impresa

26 ottobre - ore 17.00/20.00

### Terzo settore e fondazioni culturali

novembre (data e ora verranno comunicate prossimamente)

### Test finale per accedere alla short list

17 dicembre

### Consegna degli attestati di partecipazione

**REGISTRAZIONE PARTECIPAZIONE ENTRO L'11 MAGGIO <https://bit.ly/WomenOnBoard2023>**



Consulta  
Consigli Provinciali  
Consulenti del Lavoro  
• Regione Emilia Romagna

**Lunedì 22 maggio 2023**

**Ore 14:00 – 18:00**

*presso*

**NH Bologna De La Gare**

**P.zza XX Settembre, 2**

**BOLOGNA**

PROGRAMMA

## LA CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ' DI GENERE UNI/PdR 125:2022

Ore 14:00 – Registrazione dei partecipanti

Ore 14:15 - Saluti dal Coordinatore della Consulta E.R. – Pier Paolo Redaelli

Ore 14:30 - Inizio dei lavori

### Relatori:

**Dott. Gianluca Puliga:** Dirigente Presidenza del Consiglio dei Ministri  
– Dipartimento per le Pari Opportunità

**Dott.ssa Sonia Alvisi:** Consulente del Lavoro – Consigliera di Parità Effettiva  
Regione Emilia – Romagna

**Cdl Antonella Ricci –** Consulente del Lavoro – Consigliera del Consiglio Nazionale  
dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

**Ing. Dario Palumberi –** Ingegnere – Socio Fondatore Colligo Ingegneria SRL -Abitato al  
ruolo Lead Auditor per Sistemi di Gestione ISO 9001, ISO  
45001, ISO14001

Ore 18:30 - Termine dei Lavori

*Si ringraziano*

Logo  
sponsor

Logo  
sponsor

La partecipazione è  
valida ai fini della  
formazione  
continua  
obbligatoria dei  
CONSULENTI DEL  
LAVORO con  
l'attribuzione di 4  
CREDITI formativi

Scopri gli ospiti dell'Aula del Diritto della quattordicesima edizione del Festival del Lavoro

29 GIUGNO 30 GIUGNO

**1 LUGLIO**

## DIRITTO

🕒 10:00 - 10:50

### Certificazione parità di genere

**Sonia Alvisi**

Consulente del Lavoro e Consigliera  
di Parità Regione Emilia Romagna

**Tatiana Biagioni**

Presidente di AGI

**Carlo Cavalleri**

Esperto Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro

🕒 11:00 - 11:50

### Intelligenza artificiale. L'impatto sul mondo del lavoro e il futuro della professione

**Giovanni Marcantonio**

Segretario Consiglio Nazionale  
Ordine Consulenti del Lavoro

**Andrea Pozzatti**

Esperto Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro

**Giuliano Resce**

Professore presso il Dipartimento di  
Economia dell'Università del Molise



# L'OPPORTUNITÀ DELLE PARI OPPORTUNITÀ

**VENERDÌ 22 SETTEMBRE 2023**

**DALLE ORE 9:00 ALLE 13:00.**

**PRESSO "FONDAZIONE STELLINE"**

**CORSO MAGENTA, 61 - 20123 MILANO (ITALIA)**



**INTERVERRANNO:**

## LE ISTITUZIONI

**DOTT.SSA SONIA ALVISI - CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DELLA REGIONE EMILIA ROMAGNA**

**DOTT. MARCO BARBIERI - SEGRETARIO GENERALE CONFCOMMERCIO MILANO, LODI, BRIANZA**

**DOTT.SSA ANNA MARIA GANDOLFI - CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DELLA REGIONE LOMBARDIA**

**AVV. ANNA LIMPIDO - CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DELLA REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA**

**AVV. IVANA PIPPONZI - CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DELLA REGIONE BASILICATA**

**DOTT.SSA LUISA QUARTA - MANAGERITALIA LOMBARDIA, COORDINATRICE GRUPPO DONNE MANAGER**

**DOTT. STEFANO DE MARTIN - 4SHIVA** 

**DOTT. FABRIZIO FIORINI - 4SHIVA** 

## FORMAZIONE

**DOTT. STEFANO CICCIONE - DTHINKS** 

## ORGANISMO DI CERTIFICAZIONE

**DOTT.SSA FRANCESCA VALENTI -** 

**HEAD OF SALES - BU MANAGEMENT SYSTEMS - IMQ SPA**



L'EVENTO SARÀ TRASMESSO INTEGRALMENTE IN LIVE STREAMING SULLA PIATTAFORMA YOUTUBE





ORDINE DEGLI AVVOCATI DI MACERATA



Consigliera Nazionale di Parità

**CORSO DI ALTA FORMAZIONE IN MATERIA ANTIDISCRIMINATORIA  
DI GENERE DELLE MARCHE  
Dal 03/10/2022 al 27/02/2023**

**ULTIMO INCONTRO CON PROVA FINALE**

Lunedì 27 febbraio 2022 ore 14.30 – 18.30

Dalle ore 14:30 alle ore 16:15

**INCONTRO CONCLUSIVO DI APPROFONDIMENTO  
Le esperienze giudiziarie delle Consigliere di parità**

Introduce e coordina:

Dott.ssa Romina Pierantoni, Consigliera di Parità Provincia di Pesaro-Urbino

Interventi:

**Dott.ssa Serenella Molendini**, Consigliera Nazionale di Parità Supplente

**Dott.ssa Sonia Alvisi**, Consigliera di Parità Regionale Emilia Romagna

**Dott.ssa Maria Grazia Maestrelli**, già Consigliera di Parità Regionale della Toscana

Dalle ore 16:30 alle ore 18:30

### **PROVA FINALE**

**Alle ore 16:30** si condividerà on line sulla piattaforma un test a domande aperte sui temi trattati durante il corso.

Allorchè ciascun Avvocato/a avrà completato il proprio compito, trascritto su proprio documento analogico, dovrà sottoscriverlo e inviare il file in **formato .pdf** all'indirizzo email della Consigliera di parità della provincia corrispondente al proprio Foro di appartenenza (salvo il Foro di Macerata che invierà all'indirizzo della Consigliera di parità di Fermo) ed in particolare dovrà essere inviato ai seguenti indirizzi:

**Foro di Pesaro-Urbino:** *consigliera@provincia.ps.it*

**Foro di Ancona:** *consigliera@provincia.ancona.it*

**Foro di Fermo e Macerata:** *consigliera@provincia.fm.it*

**Foro di Ascoli Piceno:** *paola@petrucci.com*

**I compiti dovranno pervenire alle Consigliere entro e non oltre le ore 18:30 del 27/02/2023. Oltre tale termine non verranno presi in considerazione.**

Successivamente la Rete delle Consigliere di parità delle Marche costituirà una o più commissioni per la valutazione delle prove loro pervenute, sulla base dei criteri e indicazioni forniti dall'Ufficio della Consigliera di parità nazionale.

Coloro che avranno superato la prova finale riceveranno comunicazione via e.mail e avranno la possibilità di essere inseriti nella short-list regionale o nazionale degli avvocati da cui le Consigliere di parità potranno attingere per essere affiancate nelle loro attività.



**RICOSTRUIAMO IL TUO VALORE**  
**VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO: OBIETTIVO ZERO**

**Sala riunioni 2°P One Express Italia SpA  
blocco 9.7, Interporto di Bologna  
40010 Bentivoglio (BO)**

- 09:30 Apertura dei lavori - **Giulia Santucci**
- 09:40 **Alessandro Alberani** - Direttore Logistica Etica Interporto Bologna SpA
- 09:50 **Claudio Franceschelli** - Presidente One Express Italia SpA
- 10:00 **Alessandra Chiavari** - Coordinatrice Femminile FIT-Cisl Emilia-Romagna
- 10:15 Testimonianza - UDI
- 10:20 **Katia Graziosi** - Presidente UDI Bologna
- 10:30 Testimonianze:  
**Luciano Laudani** - Capotreno  
**Loredana Candela** - Addetta settore logistica  
**Luna Raimondi** - Capotreno  
**Raffaele Rossi** - RLS START Romagna  
**Patrizio Corbisiero** - Macchinista
- 11:15 Coffee Break
- 11:30 Introduzione alla tavola rotonda  
**Manola Cavallaro** - Segretaria Regionale FIT-Cisl Emilia-Romagna
- 11:45 Tavola rotonda: "Violenza e molestie sul lavoro: obiettivo zero"  
Modera:  
**Federica Mosconi** - Giornalista  
Intervengono:  
**Luisa Guidone** - Assessore Comune di Bologna  
**Stefano Grandi** - Sociologo del lavoro e delle organizzazioni  
**Sonia Alvisi** - Consigliera di parità Regione Emilia-Romagna  
**Alessia Ruzzeddu** - Responsabile DE&I Autostrade per l'Italia  
**Silvia Gentilini** - Primo Dirigente Polizia di Stato - Divisione Anticrimine  
**Aldo Cosenza** - Segretario Generale FIT-Cisl Emilia-Romagna
- 13:15 Chiusura dei lavori

**RICOSTRUIAMO IL TUO VALORE**  
VIOLENZA E MOLESTIE SUL LAVORO: OBIETTIVO ZERO

**10**  
NOVEMBRE  
**2023**

**Sala riunioni 2°p**  
**One Express Italia SpA**  
**blocco 9.7, Interporto di Bologna**  
**40010 Bentivoglio (BO)**

IN COLLABORAZIONE CON



# Accomodamenti ragionevoli e discriminazioni

L'EVENTO È ACCREDITATO ALL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI FERRARA  
(3 CREDITI FORMATIVI PER SESSIONE)

27 novembre 2023, ore 9.30-18

9.30-13, Sala Consiliare

14.30-18, Aula Magna

Dipartimento di Giurisprudenza, Università degli Studi di Ferrara  
Corso Ercole I d'Este, 37 e 44 - Ferrara

## 9.30-13 Alla ricerca di un accomodamento ragionevole

### Saluti iniziali

**Silvia Borelli** Università di Ferrara e Italian Equality Network

**Annalisa Felletti** Consigliera di Parità della provincia di Ferrara

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

*Gli accomodamenti ragionevoli nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità*

**Tzehainesh Teklè** Università di Ferrara

*Per una procedimentalizzazione degli accomodamenti ragionevoli*

**Paolo Pascucci** Università di Urbino Carlo Bo

*Accomodamento ragionevole: rimedio o nuova fattispecie del diritto antidiscriminatorio?*

**Marzia Barbera** Università di Brescia e Italian Equality Network

**Olivia Bonardi** Università di Milano e Italian Equality Network

*Il ruolo della contrattazione collettiva*

**Giacomo Pirazzoli** Confindustria Emilia-Romagna - Responsabile di Territorio, sede di Ferrara

**Maria Grazia Gabrielli**, Segretaria Confederale CGIL Nazionale

### Dibattito

## 14.30-18 I problemi giurisprudenziali

### Saluti iniziali

**Rita Reali** Presidente del Comitato per le Pari Opportunità dell'Ordine degli avvocati e delle avvocate di Ferrara

**Cecilia Sorpilli** Pedagogista e Counselor, Attivista per i diritti delle persone con disabilità

*Disabilità, accomodamento ragionevole e processi formativi*

**Tamara Zappaterra** Prorettrice alla diversità, equità e inclusione dell'Università di Ferrara

### Tavola rotonda

*Introduce e modera*

**Laura Curcio** Presidente dell'Italian Equality Network

**Chiara Colosimo** Tribunale di Milano

**Alberto Guariso** Foro di Milano e Italian Equality Network

**Francesco Rizzi** Foro di Brescia, Italian Equality Network e Università di Brescia

**Sara Passante** Foro di Bologna e Associazione Comma 2

**Elisabetta Tarquini** Corte di Appello di Firenze e Italian Equality Network

### Dibattito

[LINK](#) al modulo di iscrizione

[LINK](#) per collegamento in Streaming

CON IL PATROCINIO DI



# A MISURA DI DONNA

*dalla violenza economica alla libertà del lavoro*

**29 NOVEMBRE ORE 9,30  
CINETECA GAMBALUNGA**

**OLIMPIA DI DONATO-OPERATRICE RETE DONNA  
SONIA ALVISI-CONSIGLIERA PARITA'EMILIA ROMAGNA  
ALESSIA VALDUCCI-VICEPRES CONFINDUSTRIA ROMAGNA  
ESMERALDA RIZZI-POLITICHE DI GENERE CGIL NAZIONALE  
SIMONETTA DE LUCA MUSELLA- AU DIELLEMME SRL SB  
CRISTINA AGOSTINI-STRATEGIC DIRECTION & HR MANAGER  
CLAUDIA RINALDI- OPERATRICE RETE DONNA  
SIMONETTA MOLINARO-PRES OSSERVATORIO VULNERABILITA'  
E CON  
LE RAGAZZE E I RAGAZZI DELL'OSFIN**





# Save the Date

*Invito alla Conferenza stampa  
di presentazione del*

## **Gran Galà della Solidarietà OMAGGIO A ENNIO MORRICONE**

l'evento natalizio di beneficenza organizzato da Manageritalia Emilia Romagna in collaborazione con Hub del Territorio, CIDA e Women on Board.

**mercoledì 6 dicembre - ore 12  
Comune di Bologna - Sala Anziani**

L'evento natalizio di beneficenza **OMAGGIO A ENNIO MORRICONE "Musiche da Oscar"** con l'ensemble **LE MUSE**, patrocinato da Comune e Città Metropolitana di Bologna, si terrà al Teatro Europa Auditorium il 17 dicembre. L'incasso sarà devoluto alle 21 associazioni del Territorio partner del progetto.

Durante la giornata saranno consegnati gli Attestati di Partecipazione al Percorso Women on Board, pensato per favorire l'accesso delle donne nei Consigli di Amministrazione in società pubbliche e private con obiettivo di ridurre il divario di genere.

---

## INTERVENGONO

**Cristina Mezzanotte** | Presidente di Manageritalia Emilia Romagna e Segretario regionale CIDA Emilia Romagna

**Massimo Bugani** | Assessore Innovazione Digitale del Comune di Bologna

**Sonia Alvisi** | Consigliera di Parità Regione Emilia Romagna

**Nicoletta Grassi** | Avvocato

Saranno presenti tutte le 21 associazioni umanitarie del Territorio partner del GRAN GALÀ DELLA SOLIDARIETÀ a cui verrà devoluto l'incasso del concerto: AGD Bologna • AIL Bologna ODV • Aliante • ANT • Antoniano • Associazione SOS Donna Bologna • Bimbo Tu • Cartiera • Casa Santa Chiara • Cefa Onlus • C.E.P.S. • Cucine Popolari • Eduradio • Emergency • Fiori di Campo ODV • Il Granaio ODV • LF23 Onlus • Lilt • Loto ODV • Mondo Donna Onlus • Opera Padre Marella.

L'evento è sponsorizzato da BCC - EmilBanca, LogoPromo.it, Moreno, Sara Cirone Group Società Benefit, Schindler, Videorent

---

RSVP  
bologna@manageritalia.it



## Il problematico allargamento della nozione di discriminazione nel codice delle pari opportunità

Carmela Garofalo

*Ricercatrice di diritto del lavoro nell'Università degli studi di Bari Aldo Moro - Dipartimento Ionico in "Sistemi Giuridici ed Economici del Mediterraneo: società, ambiente, culture"*

### 1. Premessa

La lotta alla disegualianza di genere in ambito lavorativo richiede un massiccio intervento sulle molteplici dimensioni della discriminazione, non solo repressivo, ma che incentivi le imprese a realizzare e garantire la parità di genere sia nel momento genetico del rapporto di lavoro sia in quello funzionale.

In questa direzione si colloca la recente modifica del d.lgs. n. 198/2006 (cd. Codice delle Pari Opportunità, d'ora in poi CPO), ad opera della l. n. 162/2021 che è intervenuta da un lato per raggiungere l'obiettivo fissato dall'Agenda ONU 2030 di adottare e consolidare politiche e provvedimenti legislativi che promuovano la parità di genere<sup>1</sup>; dall'altro lato per dare attuazione (in parte) alle riforme riconducibili alla prima componente della quinta Missione ("M5C1" – «Politiche per il lavoro») del PNRR tra cui quella di realizzare, in coerenza con le politiche europee (*Gender Equality Strategy 2020-2025*)<sup>2</sup>, una Strategia nazionale per garantire la parità di genere, usufruendo delle risorse finanziarie stanziare dal NGEU<sup>3</sup>.

Nel dibattito giuslavoristico successivo alla sua emanazione, si è discusso ampiamente delle novità introdotte dalla l. n. 162/2021 con particolare riferimento alla neoistituita certificazione della parità di genere (art.46-*bis* CPO) e all'ampliamento dell'obbligo di redazione del Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile (art.46 CPO)<sup>4</sup>. Meno dibattuta, di contro, è stata la modifica della nozione di discriminazione diretta e indiretta contenuta nell'art. 25 del CPO, foriera di diversi dubbi interpretativi a causa di una tecnica di intervento legislativo "spot, mirato, quasi chirurgico"<sup>5</sup>, che ha attratto nello schema di tutela, sostanziale e processuale, pensato originariamente per il fattore di rischio "genere", altri fattori di rischio già destinatari di specifiche discipline antidiscriminatorie.

<sup>1</sup> Il terzo dei «*Millennium Development Goals*» (MDGs) proposti dalle Nazioni Unite (UN) è «*to promote gender equality and empower women*», ossia promuovere la parità di genere e la *leadership* femminile. Tra i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – «*Sustainable Development Goals*», SDGs – dell'Agenda 2030, il goal n.5 si prefissa l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. E più in generale, con il goal n.10 si vuole ridurre l'ineguaglianza all'interno e fra le Nazioni.

<sup>2</sup> V. Comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni COM(2020) 152 *final* del 5 marzo 2020 - «Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025».

<sup>3</sup> Cfr. M.C. Cataudella, *La parità di genere: una priorità "trasversale" del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, in *LPO*, 2022, 1-2, pp. 1 ss.

<sup>4</sup> Sul tema *amplius* cfr. T. Treu, *La legge sulla parità di genere*, in *GL*, 2021, 49, pp. 38 ss.; A. Zilli, *Parità di retribuzione per lavori di uguale valore: un passo avanti e uno di lato*, in *DRI*, 2021, 3, pp. 956 ss.; Ead, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini Giuridica, 2022; L. Zappalà, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, in q. *Rivista*, 2022, 3; M. Peruzzi, *Differenziali di genere e trasparenza retributiva, tra reporting aziendale e certificazione di parità*, in *DLRI*, 2021, 1, pp. 144 ss.

<sup>5</sup> In questo senso cfr. L. Calafà, *Il dito, la luna e altri fraintendimenti in materia di parità tra donne e uomini*, in [www.italianequalitynetwork.it](http://www.italianequalitynetwork.it), 7 gennaio 2022.

Pertanto, se l'allargamento della nozione di discriminazione è da accogliere indubbiamente con favore, non altrettanto può dirsi per le ricadute pratiche che la novella legislativa è in grado di determinare.

**2. L'operatività della tutela antidiscriminatoria anche nella fase di selezione del personale**  
L'art. 25 CPO delinea, nei primi due commi, la nozione di discriminazione diretta e indiretta, i cui requisiti costitutivi rimangono immutati anche dopo la novella del 2021.

La novità introdotta dalla l. n. 162/2021 riguarda l'estensione, in entrambe le ipotesi, della tutela antidiscriminatoria alla fase preassuntiva e di selezione del personale, in quanto non sono affatto rari i casi di condotte o atti che realizzano in questa fase un effetto pregiudizievole e di svantaggio (diretto o indiretto) nei confronti dei lavoratori portatori del cd. fattore di rischio.

Per effetto della novella nella definizione di discriminazione [diretta (comma 1) e indiretta (comma 2)] viene ora inserito il riferimento anche alle "candidate" e ai "candidati" in fase di selezione del personale.

Trattasi, a ben vedere, di una modifica tesa ad escludere interpretazioni difformi della nozione ampia e generale di discriminazione già desumibile dal successivo art. 27, co. 1, CPO secondo cui il divieto di discriminazione riguarda anche i criteri di selezione sia nelle fasi precedenti la costituzione del rapporto di lavoro, sia quelli di promozione, in qualunque settore e a qualunque livello della gerarchia professionale.

Per altro verso la novella recepisce gli orientamenti giurisprudenziali nel tempo espressi dalla CGUE che ha più volte chiarito come l'ambito di applicazione dei divieti di discriminazione investe anche la fase anteriore all'assunzione, tenuto conto della rilevanza che l'accesso al lavoro riveste nella vita personale, analogamente a quella della perdita del lavoro conseguente al licenziamento.

Significativa sul punto è la sentenza CGCE dell'8 novembre 1990, causa C-177/88, *Dekker*, per la quale: «un rifiuto d'assunzione per motivo di gravidanza può opporsi solo alle donne e rappresenta quindi una discriminazione diretta a motivo del sesso. Orbene, un rifiuto di assunzione dovuto alle conseguenze finanziarie di un'assenza per causa di gravidanza deve essere considerato fondato essenzialmente sull'elemento della gravidanza. Siffatta discriminazione non può giustificarsi con il danno finanziario subito dal datore di lavoro, in caso di assunzione di una donna incinta, durante tutto il periodo d'assenza per maternità»<sup>6</sup>.

Principio ribadito di recente anche dalla Corte di Cassazione, secondo cui «poiché soltanto le donne possono rimanere incinte, il rifiuto di assumere o il licenziamento di una donna incinta per il suo stato di gravidanza o maternità costituiscono una discriminazione diretta fondata sul sesso che non può essere giustificata da alcun interesse, compreso quello economico del datore di lavoro»<sup>7</sup>.

Dagli orientamenti citati, si evince che già prima dell'intervento della l. n. 162/2021, il campo di operatività della tutela antidiscriminatoria comprendeva anche la fase di accesso al lavoro, come nel caso della mancata assunzione o ammissione alle procedure selettive per l'assunzione di determinate persone, non diversamente dalla successiva fase di svolgimento del rapporto di

<sup>6</sup> V. anche CGUE 14 marzo 2017, *Bagnaoui*, causa C-188/15; CGCE 3 febbraio 2000, *Silke Karin Mahlborg*, causa C-207/98.

<sup>7</sup> V. Cass. n. 26 febbraio 2021, n. 5476 secondo cui: «il mancato rinnovo di un contratto a termine ad una lavoratrice che si trovava in stato di gravidanza ben può integrare una discriminazione basata sul sesso, atteso che a parità della situazione lavorativa della medesima rispetto ad altri lavoratori e delle esigenze di rinnovo da parte della p.a. anche con riguardo alla prestazione del contratto in scadenza della suddetta lavoratrice, esigenze manifestate attraverso il mantenimento in servizio degli altri lavoratori con contratti analoghi, ben può essere significativo del fatto che le sia stato riservato un trattamento meno favorevole in ragione del suo stato di gravidanza». V. anche Trib. Roma 23 marzo 2022, pronunciata sul ricorso proposto in via di urgenza ai sensi dell'art. 38, d.lgs. n. 198/2006, da due assistenti di volo, che avevano qualificato la condotta della neocostituita compagnia di volo discriminatoria in quanto, nell'ambito del piano di assunzione, non avrebbe preso in considerazione la loro candidatura, poiché in stato di gravidanza.

lavoro, il che conferma la natura rafforzativa e non innovativa delle modifiche introdotte nel 2021.

### 3. L'allargamento della nozione di discriminazione indiretta alle modifiche organizzative o incidenti sull'orario di lavoro

Un'ulteriore novità è costituita dall'inclusione nell'art. 25, co.2, CPO «delle modifiche di natura organizzativa, o incidenti sull'orario di lavoro» tra i possibili comportamenti che possono dare luogo a discriminazione indiretta. L'innovazione legislativa è ricca di implicazioni, consentendo il sindacato giudiziale su decisioni inerenti sia ai trasferimenti individuali sia alle modifiche degli orari di lavoro (come l'introduzione del lavoro a turni, anche notturni, la richiesta di lavoro straordinario etc.).

A ben vedere anche in questo caso più che di un'estensione in senso stretto, si può parlare di una mera esplicitazione, in quanto l'ampia accezione della discriminazione (indiretta) vietata, in particolare se riferita agli orari di lavoro, aveva già trovato apprezzabili riscontri in giurisprudenza. Anzi, circolano recenti pronunciamenti di merito che hanno sottoposto a scrutinio giudiziale anche le scelte organizzative datoriali in senso più ampio.

Nella controversia instaurata da una lavoratrice, dipendente di una società della grande distribuzione organizzata, che al rientro in servizio dalla maternità e dopo aver fruito del congedo straordinario per assistere la figlia minore disabile, risultava destinataria di turni lavorativi spezzati e serali, con assegnazione continuativa delle cd. "chiusure", il GUL adito ha ritenuto integrante una discriminazione indiretta la "non corretta" gestione dei turni di lavoro, tenuto conto dei fattori protetti dall'ordinamento di cui era portatrice la lavoratrice<sup>8</sup>. Dopo aver richiamato i principi in materia di discriminazione di genere e di disabilità, il Tribunale ha evidenziato come «... *Trattare in maniera identica agli altri lavoratori in punto di orari e turni di lavoro una persona in difficoltà e doppiamente protetta dall'ordinamento, sia in ragione della maternità sia in ragione dell'inabilità del figlio, significa operare una discriminazione indiretta perché una decisione datoriale, apparentemente neutra e che si dice gravare su tutti, pone la lavoratrice in una posizione di particolare svantaggio rispetto agli altri lavoratori a tempo pieno... Si ritiene quindi che il diniego dell'azienda di trovare un accomodamento sull'orario di lavoro sia l'espressione di una discriminazione indiretta perché un orario, pure accettato dalla lavoratrice prima dell'evento e quindi un atto apparentemente neutro, mette la madre di figlio con handicap in una particolare situazione di svantaggio rispetto ad altri lavoratori, che pur seguendo orari simili, non hanno un figlio minore con handicap*».

Altra pronuncia di merito ha accertato una discriminazione indiretta collettiva a danno di 83 dipendenti dell'ITL di Firenze, nei confronti dei quali erano stati emanati dall'Ispettorato due ordini di servizio sulla disciplina dell'orario di lavoro in violazione della normativa in tema di pari opportunità<sup>9</sup>. In particolare, questi ultimi contemplavano: l'obbligo di giustificazione scritta del ritardo compreso nella fascia oraria dalle 9.16 alle 9.30 entro le 24.00 ore a pena di contestazione disciplinare, la qualificazione come permessi brevi non retribuiti delle entrate successive alle ore 9.30 e la fruizione dei riposi compensativi in Banca ore subordinata alle esigenze di spesa delle somme accreditate per il lavoro straordinario.

La sentenza ha ritenuto che gli ordini di servizio integrassero una discriminazione indiretta a danno dei dipendenti con figli e quindi, in larga misura, delle lavoratrici madri in quanto andavano ad impattare sensibilmente sul regime di flessibilità oraria regolato dalla contrattazione collettiva di riferimento, senza peraltro che la loro applicazione fosse sostenuta dai requisiti di

<sup>8</sup> V. Trib. Ferrara 25 marzo 2019, n. 14.

<sup>9</sup> V. Trib. Firenze, 22 ottobre 2019, in *RIDL*, 2020, 4, II, pp. 665 ss. e 673 ss. con note rispettivamente di D. Izzi, *Discriminazione verso i genitori e risarcimento dei danni in funzione sanzionatoria*, e di G. Pacchiana Parravicini, *Brevi note sui profili processuali della discriminazione indiretta: onere della prova e apparato sanzionatorio*.

appropriatezza e necessità richiesti dalla normativa nazionale ai fini dell'ammissione della giustificazione per la discriminazione indiretta.

Da ultimo si segnala una recente sentenza che ha riguardato il caso di una discriminazione indiretta e collettiva di genere relativa all'orario lavorativo imposto alle lavoratrici madri con figli minori, impugnata dalla Consigliera per la Parità della Regione Emilia-Romagna ex art. 37 CPO. In particolare, si lamentava che l'avvicendamento nella gestione di un appalto relativo ai servizi di magazzino avesse comportato un mutamento dell'orario lavorativo tale da pregiudicare, in concreto, tutte le donne lavoratrici con figli minori, costringendole *de facto* a rassegnare le dimissioni o a rifiutare l'assunzione (il cambiamento orario, infatti, si sostanzialmente nel passaggio da un turno centrale articolato dalle 8.30 alle 17.30 a due turni organizzati nella fascia 5.30-13.30 e 14.30-22.30)<sup>10</sup>.

Richiamando l'art.25 CPO (nel testo in vigore prima delle modifiche apportate dalla l. n.162/2021), la sentenza ha definito discriminazione indiretta di carattere collettivo la disposizione aziendale che disciplinava i turni di lavoro, perché non poneva divieti a determinati dipendenti, né escludeva alcuni di essi, ma applicava appunto indistintamente a tutti l'identico orario su due turni spezzati, oltre che a turnazione, utilizzando quindi una disposizione apparentemente neutra, ma che in concreto metteva alcuni lavoratori o lavoratrici in una "posizione di particolare svantaggio" rendendo gravosa, se non addirittura per alcuni di fatto impraticabile, la cura dei figli minori; ciò proprio in orari in cui la presenza del genitore era particolarmente necessaria, per impossibilità o estrema difficoltà di demandarne ad altri la cura. È dunque evidente che la novella legislativa, nel tipizzare ulteriori profili di comportamento discriminatorio, se da un lato recepisce gli orientamenti giurisprudenziali in materia, dall'altro lato attribuisce più ampia rilevanza alle questioni attinenti alla conciliazione tra vita professionale ed esigenze di cura, in modo coerente non solo con l'art.37 Cost. [che impone, oltre all'eguaglianza retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o lavoro di eguale valore, condizioni di lavoro in grado di assicurare lo svolgimento della essenziale "funzione familiare"], ma anche con l'art.33 della Carta europea dei diritti fondamentali e con la recente dir. (UE) 2019/1158 sul *work-life balance* (*infra*).

In fase applicativa è necessario, perciò, porre particolare attenzione alla questione del bilanciamento dei tempi vita-lavoro con le esigenze organizzative del datore di lavoro, da valutarsi alla luce della attuale definizione della disposizione in materia di discriminazione indiretta che impone una valutazione rigorosa da parte della giurisprudenza.

#### 4. Le modifiche all'art. 25, co. 2-bis, CPO: l'estensione dei fattori di rischio

Alle modifiche testé analizzate si ricollega l'integrale novella del comma 2-bis dell'art. 25 CPO che ribadisce la rilevanza discriminatoria della «modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro» che «in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura, personale e familiare» (oltre a quelle già previste di cura genitoriale, gravidanza, maternità e paternità o all'esercizio dei relativi diritti) ponga il lavoratore o la lavoratrici in determinate condizioni di svantaggio.

Di conseguenza, si estendono gli spazi di intervento del diritto antidiscriminatorio mediante il quale si potrà sindacare, caso per caso, se la variazione organizzativa o temporale richiesta dal datore di lavoro ha prodotto effetti svantaggiosi per il lavoratore con particolare riferimento alle sue esigenze di cura o di genitorialità.

<sup>10</sup> V. Trib. Bologna, 31 dicembre 2021 in *RIDL*, 2022, 2, II, pp. 247 ss., con nota di M. Peruzzi, *Orario di lavoro e discriminazione per genitorialità: la soluzione giurisprudenziale prima della l. n. 162/2021*.

In base al nuovo comma 2-*bis* i presupposti che rendono discriminatori i trattamenti o la modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro sono individuati in modo analitico, ma non tassativo, dal legislatore e devono consistere in almeno una delle seguenti condizioni: porre i lavoratori/trici in una condizione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori; limitare le opportunità di partecipazione alla vita e alle scelte aziendali; limitare l'accesso ai meccanismi di avanzamento e progressione di carriera.

La prima condizione, pur essendo riconducibile alla nozione vigente di discriminazione indiretta quale trattamento o comportamento apparentemente neutro, ma fonte di "particolare svantaggio" nei confronti dei soggetti tutelati dai divieti di discriminazione, ne fornisce una nozione più estesa, essendo omesso l'aggettivo "particolare". La formula indeterminata del termine "svantaggio" è suscettibile, pertanto, di ricomprendere molte situazioni, oltre quelle elencate nell'articolo novellato che appaiono essere solo esemplificazioni di fattispecie che non esauriscono lo spettro delle possibili discriminazioni. Il legislatore, inoltre, stabilisce a priori il termine di paragone da utilizzare nel giudizio di comparazione, richiedendo che lo svantaggio sia rilevato rispetto «alla generalità degli altri lavoratori», criterio che non sempre serve a provare la discriminazione.

Quanto, invece, al riferimento alla limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali o alla limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera, non si comprende, nel silenzio della legge, se queste fattispecie richiedono o meno un giudizio di comparazione, e in caso positivo se quest'ultimo debba essere condotto in relazione alla generalità dei lavoratori come nel caso indicato alla lett.a) del comma 2-*bis*. Non è affatto certo che tale modifica produca un effetto espansivo della fattispecie discriminatoria; sarà necessario verificare, pertanto, la concreta applicazione giurisprudenziale della novella, con l'auspicio che non venga limitata l'operatività della disciplina antidiscriminatoria<sup>11</sup>.

La vera novità introdotta dalla l. n. 162/2021 riguarda, piuttosto, l'attrazione nell'orbita della tutela antidiscriminatoria di genere e di quella connessa alla genitorialità (già ricompresa nella prima fattispecie dall'art. 3 d.lgs. n. 151/2001), dei fattori di rischio collegati al «sesso», all'«età anagrafica» e alle esigenze «di cura personale e familiare», con un approccio legislativo che si potrebbe in parte ricondurre al modello dalla dottrina definito "a lista aperta", tipica del principio generale di uguaglianza<sup>12</sup>.

Nel tentativo di allargare la lista dei fattori protetti il legislatore ha di fatto "pasticciato" il testo normativo<sup>13</sup>. In primo luogo, non è chiaro perché si menzionino fattori – il sesso e l'età (peraltro solo anagrafica) – già protetti da altre disposizioni. Per il «sesso» si pone un problema di coordinamento con le altre fattispecie di discriminazione di genere contemplate dall'art. 25; per l'«età anagrafica» si pone la necessità di raccordo con la distinta e specifica disciplina di cui al d.lgs. n. 216/2003. In secondo luogo, è necessario verificare se l'aver vietato le discriminazioni in ragione delle «esigenze di cura personale e familiare» esaurisce l'insieme dei fattori protetti dalla dir. (UE) 2019/1158 dove si prevede una tutela contro le discriminazioni connesse alla conciliazione vita-lavoro, ma solo se causate dalla domanda o fruizione di specifici diritti.

Con specifico riferimento alle «esigenze di cura personale e familiare» diventa, perciò, dirimente comprendere il perimetro di applicazione della nuova disposizione in quanto l'aver ricondotto

<sup>11</sup> In senso favorevole a questa modifica cfr. L. Curcio, *Lavoratrici madri e discriminazione per genitorialità in caso di modifiche di orario lavorativo: la cura dei figli riguarda ancora soprattutto le donne*, in *questionegiustizia.it*, 17 marzo 2022.

<sup>12</sup> *Ibidem*.

<sup>13</sup> Sul punto cfr. M. Barbera, S. Borrelli, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT – 451/2022.

tale fattore di rischio nell'ambito delle discriminazioni di genere, consente di applicare le disposizioni processuali, sanzionatorie e rimediali dettate per queste ultime.

Per prima cosa è opportuno tenere distinte le due fattispecie enunciate dalla novella e cioè le esigenze di cura personale da quelle familiari.

Partendo da quest'ultime il legislatore non ne specifica il contenuto, potendosi ricomprendere nelle «esigenze di cura familiare» tutti i congedi garantiti dalla richiamata direttiva, ma anche, più in generale, la richiesta di orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza non collegata all'esercizio di uno specifico diritto.

Quindi all'interno di tale fattore protetto potrebbe rientrare sia la tutela della genitorialità, attratta ancor prima della novella del 2021 nell'alveo della discriminazione di genere, sia tutti i casi in cui un trattamento o una modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro (direttamente o indirettamente) si riverberano sulle quotidiane esigenze di conciliazione vita-famiglia-lavoro del lavoratore/trice.

Salvo a non voler ritenere che in base alla nuova formulazione dell'art. 25, co. 2-*bis*, CPO la tutela della genitorialità abbia acquistato una propria autonomia rispetto a quella di genere<sup>14</sup>, le «esigenze di cura familiare» devono essere, perciò, differenti rispetto a quelle collegate all'esercizio dei diritti connessi alla maternità e paternità e a quelle dei *caregivers*, come definiti dall'art. 1, co. 255, l. n. 205/2017<sup>15</sup>, oggi destinatari di una specifica tutela sostanziale e processuale introdotta e/o modificata dal d.lgs. n. 105/2022 proprio in attuazione della dir. (UE) 2019/1158<sup>16</sup>.

Il d.lgs. n. 105/2022, infatti, reca disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare; più nello specifico, per i fini che qui interessano, il citato provvedimento ha inserito nel *corpus* della l. n. 104/1992 il nuovo art. 2-*bis* che estende la tutela processuale di cui all'art. 28 d.lgs. n. 150/2011<sup>17</sup> alle discriminazioni a danno dei lavoratori che chiedono o usufruiscono: dei benefici (tipizzati) previsti dagli artt. 33 l. n. 104/1992 (permessi), 33 e 42 d.lgs. n. 151/2001 (rispettivamente prolungamento del congedo e riposi e congedo straordinario), 18, co. 3-*bis*, l. n. 81/2017 (priorità di richiesta di lavoro agile), 8, d.lgs. n. 81/2015 (priorità alla trasformazione in part time) o dei benefici (non tipizzati) concessi ai lavoratori in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali vengono prestatati assistenza e cura.

È evidente che se si riconducessero all'interno del perimetro applicativo del novellato art. 25, co. 2-*bis*, CPO anche le situazioni coperte dalla nuova disposizione di cui all'art. 2-*bis* l. n. 104/1992 si verrebbe a creare una sovrapposizione di discipline processuali che renderebbe incerta e

<sup>14</sup> In questo senso v. M. Peruzzi, *Orario di lavoro e discriminazione per genitorialità: la soluzione giurisprudenziale prima della l. n. 162/2021*, op. cit., pp. 270-272.

<sup>15</sup> Ai sensi dell'art. 1, co. 255, della L. 27 dicembre 2017, n. 205 per *caregiver* si intende: «la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18».

<sup>16</sup> L'art. 11, dir. (UE) 2019/1158, richiede che l'ordinamento degli Stati membri vieti un trattamento meno favorevole dei lavoratori causato dalla domanda o dalla fruizione di alcuni istituti, tra i quali i congedi per i prestatori di assistenza.

<sup>17</sup> L'art. 28, d. lgs. n. 150/2011 fa riferimento al rito sommario di cognizione per varie tipologie di controversie in materia di discriminazione espressamente indicate, ad eccezione fatta di quelle di cui al Capo II del CPO assoggettate alla tutela giurisdizionale prevista dagli artt. 36-38 CPO).

finanche ineffettiva la tutela giurisdizionale in caso di discriminazioni collegate alle esigenze di “cura familiare”.

A questo punto le letture nel nuovo disposto possono essere due: o ritenere che il d.lgs. n. 105/2022, in quanto *ius superveniens*, ha attratto nel suo campo di applicazione tutte le ipotesi di “cura familiare” tra cui anche quelle espressamente contemplate dal novellato art. 25, co. 2-*bis*, CPO che, quindi, a poco più di un anno dalla sua emanazione, sarebbe già superato; oppure occorre prendere atto che quest’ultima disposizione, allorché richiama le esigenze di “cura familiare”, attraendole nella tutela antidiscriminatoria di genere (e quindi in quella giurisdizionale di cui agli artt. 36-29 CPO), si riferisce ad altre ipotesi non contemplate da specifiche discipline. Secondo quest’ultima lettura, senz’altro preferibile, al CPO va ricondotta (*rectius* continua a essere ricondotta) la tutela della genitorialità (maternità e paternità), anche dopo le modifiche introdotte dal d.lgs. n. 105/2022: in simili ipotesi la tutela contro le discriminazioni connesse alla conciliazione vita-lavoro è ancorata alla domanda/fruizione di specifici diritti (come il congedo di maternità, paternità e parentale, etc.). Di contro si escludono dal campo di applicazione del CPO i benefici (tipizzati e non) concessi ai lavoratori *caregivers* a cui si applica, per i casi di discriminazione collegati all’esercizio dei relativi diritti il nuovo art. 2-*bis* l. n. 104/1992, introdotto dal d.lgs. n. 105/2022, che richiama il procedimento di cui all’art. 28 d.lgs. n. 150/2011.

Passando ora alle “esigenze personali”, anch’esse richiamate nel nuovo art. 25, co. 2-*bis*, CPO, è necessario comprendere se esse includono la tutela della disabilità, secondo il modello bio-psicosociale che, in linea con le istanze sovranazionali<sup>18</sup>, contempla al suo interno anche la malattia di lunga durata quando comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di eguaglianza con gli altri lavoratori<sup>19</sup>.

La tutela antidiscriminatoria dei disabili ruota intorno ai c.d. «accomodamenti ragionevoli» che il datore di lavoro, pubblico e privato, deve adottare nei luoghi di lavoro al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità<sup>20</sup>. La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 2006 (UNCRPD) ha espressamente ricompreso nella nozione di discriminazione fondata sulla disabilità il «rifiuto di accomodamenti ragionevoli» da parte del datore di lavoro<sup>21</sup>. L’adozione di adattamenti ragionevoli, infatti, essendo

<sup>18</sup> Nel paragrafo e) del Preambolo della Convenzione delle Nazioni Unite «sui diritti delle persone con disabilità» adottata a New York il 13 dicembre 2006 si dichiara che «la disabilità è il risultato dell’interazione tra persone con minorazioni e barriere attitudinali ed ambientali, che impedisce la loro piena ed efficace partecipazione nella società su una base di parità con gli altri». Così facendo, le Nazioni Unite hanno abbracciato il dogma del c.d. “modello bio-psicosociale della disabilità”: abbandonata la prospettiva individuale, in cui la soluzione è la terapia medica (possibilmente) riabilitativa, si giunge a una lettura collettiva, secondo cui l’intervento a favore dei disabili risiede nell’azione e nell’integrazione sociale.

<sup>19</sup> V. CGUE 11 aprile 2013, *H.K. Danmark*, cause riunite C-335/11 e C-337/11, § 47. V. anche CGUE 9 marzo 2017, *Petya Milkova*, causa C-406/15, punto 36 nonché 1° dicembre 2016, *Daouidi*, causa C-395/15, punto 42 e giurisprudenza *ivi citata*, 18 marzo 2014, Z., C-363/12, punto 76; 18 dicembre 2014, *FOA*, C-354/13, punto 53.

<sup>20</sup> Sull’imposizione al datore di lavoro di “soluzioni ragionevoli” (i c.d. accomodamenti) si muove, nella dimensione antidiscriminatoria, la normativa sovranazionale, che impone ai datori di lavoro, per garantire il principio della parità di trattamento, di adottare “i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato” (art. 5, dir. 2000/78/CE); principio oggi trasfuso nel nostro ordinamento con l’art.3, c. 3-*bis*, d.lgs. n. 216/2003, introdotto a seguito della condanna dell’Italia da parte della CGUE (V. CGUE 4 luglio 2013, Commissione europea v. Repubblica italiana, causa C-312/11), come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 2006, ratificata dalla l. n. 18/2009.

<sup>21</sup> L’art. art. 2, c. 4, dell’UNCRPD definisce “accomodamento ragionevole” “le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per

funzionale alla rimozione delle barriere che sono causa dell'interazione (negativa) fra persona e ambiente, è immediatamente leggibile nella prospettiva antidiscriminatoria, integrando il sistema di tutela del disabile con forme aggiuntive rispetto a quelle tipizzate dalle norme sostanziali<sup>22</sup>.

Nell'ambito degli «accomodamenti» si inseriscono varie misure, anche di tipo organizzativo che consentono di inserire e integrare nel contesto lavorativo il soggetto disabile o vulnerabile tra cui: il lavoro agile; il cd. riadattamento dei ritmi di lavoro, con adeguamento degli stessi alle esigenze personali del lavoratore; la riduzione dell'orario di lavoro, anche con la trasformazione del rapporto da full time a part time; la sistemazione dei locali e delle attrezzature in modo da rimuovere eventuali barriere presenti sul posto di lavoro; l'impiego di mezzi tecnologici che permettono di assistere il lavoratore nella esecuzione della mansione o di adattare gli strumenti di lavoro e i locali alla sua disabilità.

Quindi, a ben vedere, una «modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro» che produce un effetto pregiudizievole per il lavoratore «in ragione delle esigenze di cura personale», ben potrebbe integrare una discriminazione collegata alla mancata adozione da parte del datore di lavoro di accomodamenti ragionevoli.

Ne consegue che se alla «cura personale» di cui all'art. 25, co. 2-bis, CPO viene ricondotta la disabilità bio-psicosociale, anche in questo caso si verrebbe a creare una sovrapposizione di discipline considerato che i lavoratori disabili, sono già destinatari di una tutela antidiscriminatoria *ad hoc* (d.lgs. n. 216/2003) in parte riconducibile al nuovo art. 2-bis l. n. 104/1992, sopra menzionato.

Ed allora, nel rispondere al quesito sopra formulato, si può concludere che la novella dell'art. 25, co. 2-bis, CPO ha un campo di applicazione residuale che non copre l'intero perimetro della dir. (UE) 2019/1158, recepita nel d.lgs. n. 105/2022, e può riguardare tutti i casi in cui il lavoratore portatore di uno dei fattori di rischio ivi enunciati, non può vantare specifici diritti contemplati da specifiche disposizioni.

In questo modo, la tutela antidiscriminatoria risulta notevolmente ampliata perché include tutte le ipotesi, non tipizzate dal legislatore, in cui un trattamento o una decisione organizzativa del datore di lavoro producono, direttamente o indirettamente, un effetto pregiudizievole sulla vita lavorativa e familiare del lavoratore, fino a ricomprendere nelle discriminazioni per «ragioni di cura» le ipotesi di discriminazione per associazione<sup>23</sup>. Una questione dibattuta, infatti, è se il diritto all'accomodamento ragionevole e alla conseguente tutela antidiscriminatoria possa essere vantata solo dal lavoratore disabile, oppure anche dal familiare che lo accudisce. In sostanza, ci si chiede se il principio sancito dalla CGUE nel caso *Coleman* del divieto di discriminazioni «per associazione», debba trovare applicazione anche con riferimento al diritto all'accomodamento ragionevole del *caregiver* che in questo modo diventa depositario di diritti esercitabili nell'ambito

---

*assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali?*

<sup>22</sup> Sul tema cfr. D. Garofalo, *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, in *ADL*, 2019, 6, I, 1211 ss.; M. De Falco, *L'accomodamento per i lavoratori disabili: una proposta per misurare ragionevolezza e proporzionalità attraverso l'INAIL*, in *q. Rivista*, 2021, 3.

<sup>23</sup> Sul punto cfr. E. Tarquini, *Obblighi di cura e organizzazione del lavoro: alcune osservazioni alla luce della l. 162/2021*, in *Labor*, 2022, 1, pp. 129 ss.

del rapporto di lavoro, volti a favorirne una migliore conciliazione con le attività di cura e di assistenza che presta al familiare con disabilità<sup>24</sup>.

Ebbene, la novella del 2021 appare orientata a non circoscrivere la tutela antidiscriminatoria ad un obbligo del datore di lavoro di astenersi dal mettere in atto comportamenti svantaggiosi, deteriori o molesti nei confronti del lavoratore disabile, ma ad estenderla fino a fondare l'obbligo di un'azione positiva del datore di lavoro di riconoscimento della relazione di cura prestata dal lavoratore nei confronti di un familiare con disabilità, mediante un adattamento ragionevole della posizione lavorativa in termini ad esempio di orari flessibili e limiti al trasferimento, allorchando non è possibile fruire di uno specifico beneficio (in quest'ultimo caso, come visto, la fattispecie rientrerebbe nel nuovo art. 2-bis l. n. 104/1992).

Quanto, infine, alla scelta di inserire nella disciplina antidiscriminatoria di genere questi nuovi fattori di rischio, essa può essere giustificata dalla presa di coscienza da parte del legislatore, già anticipata dalla giurisprudenza sopra analizzata, che nella maggior parte dei casi la gestione del tempo di lavoro statisticamente ricade sulle donne per le quali l'intersezione del fattore di genere con quello della maternità (o meglio ancora della genitorialità) e del ruolo di cura aggrava l'effetto discriminatorio, anche quando si trovano in situazioni in cui non possono far valere specifici diritti.

##### 5. Un'osservazione conclusiva

Da quanto detto emerge che il diritto antidiscriminatorio costituisce un *puzzle*, le cui tessere spesso non combaciano, generando notevoli problemi agli operatori del diritto i quali, quando intendono agire o resistere in giudizio a fronte di una condotta che si presume discriminatoria, devono orientarsi tra disposizioni che divergono quanto alle deroghe e alle giustificazioni consentite, alla legittimazione ad agire, al rito, all'onere della prova, ai rimedi e alle sanzioni.

Ciò significa che il modo in cui può essere contrastata una discriminazione varia da fonte a fonte, e dunque è diverso per ogni fattore protetto. A ben vedere, la stessa possibilità di agire contro una condotta che si suppone discriminatoria dipende dalla normativa applicabile (e dunque dal fattore protetto che rileva nella fattispecie concreta) dato che il campo di applicazione dei divieti di discriminazione varia per ogni fattore.

La l. n. 162/2021 per quanto abbia ampliato la nozione di discriminazione (diretta e indiretta), non ha reso meno chiaro il quadro normativo di riferimento ponendo ulteriori problemi applicativi.

Nonostante ciò, l'intervento legislativo del 2021 conferma il crescente utilizzo del diritto antidiscriminatorio per arginare gli enormi spazi che la normativa riconosce al potere datoriale di modificare la durata o la collocazione temporale della prestazione lavorativa, soprattutto quando tali scelte organizzative potenzialmente (o indirettamente) impattano molto più pesantemente su

<sup>24</sup> La CGUE ha interpretato tale divieto di "discriminazione per associazione" nella sentenza del 17 luglio 2008, nel caso *Coleman* (causa C-303/06) riferendosi alla situazione di una segretaria britannica sottoposta a comportamenti offensivi ed umilianti sul luogo di lavoro qualificabili come molestie perché chiedeva un orario flessibile per accudire il figlio disabile. Per un caso di applicazione della nozione di "discriminazione per associazione" fondata sulla disabilità nella giurisprudenza italiana, si veda l'ordinanza del Tribunale di Pavia del 18 settembre 2009, in relazione al mancato computo nella anzianità di servizio dei periodi di aspettativa non retribuita per l'assistenza al parente disabile ai fini della formazione della graduatoria per una selezione interna di personale INPS.

alcuni dipendenti in posizione di “particolare svantaggio” in quanto maggiormente impegnati nelle attività di cura della prole o familiare, ad onta dell'apparente parità di trattamento.



# WOMEN ON BOARD

ENTI PROMOTORI



IN COLLABORAZIONE CON



ORDINI PROFESSIONALI





# OBIETTIVI WOMEN ON BOARD 2023

WOB 2023 è un progetto volto a ridurre il divario di genere nei consigli di amministrazione. Si rivolge principalmente alle donne (ma può frequentarlo chiunque) a livello interregionale per contribuire al confronto sulle informazioni necessarie e sull'accesso per posizioni di responsabilità in aziende e in società pubbliche e private. Tra gli effetti positivi anche una spinta all'occupazione femminile.

Visita il sito [www.percorsowomenonboard.it](http://www.percorsowomenonboard.it)

#### ENTI PROMOTORI



#### IN COLLABORAZIONE CON



#### ORDINI PROFESSIONALI





# IL PERCORSO WOMEN ON BOARD 2023



**ORE TOTALI DI FORMAZIONE:** 42 h

**BLOCCHI FORMATIVI:** 7 moduli

**TOTALE INCONTRI:** 14 incontri  
da 3 ore ognuno

**LUOGO:** 7 in Emilia-Romagna e  
7 incontri itineranti  
in diverse regioni d'Italia

**MODALITÀ:** ibrida cioè on-line e/o  
presenza in base alle disponibilità  
delle sedi ospitanti

#### ENTI PROMOTORI



#### IN COLLABORAZIONE CON



#### ORDINI PROFESSIONALI





# CRITERI WOMEN ON BOARD 2023



## ACCREDITAMENTO A TERMINE DEL PERCORSO

- crediti formativi per dottori commercialisti e consulenti del lavoro. In corso di accreditamento presso l'ordine degli avvocati di Bologna.
- verifica con esame alla fine di ogni modulo per tutti gli iscritti

## REQUISITI MINIMI DI PARTECIPAZIONE:

- essere iscritti ad uno dei seguenti enti: Manageritalia, Federmanager, AIDP, Hub del Territorio ER, ordini professionali dei commercialisti, avvocati e consulenti del lavoro (chiunque fosse interessato a partecipare ma non è iscritto a nessun ente può procedere ad associarsi visitando i siti on-line)
- essere in possesso di laurea magistrale  
*oppure*
- essere iscritti da dieci anni all'ordine professionale dei dottori commercialisti e consulenti del lavoro

## REQUISITI MINIMI PER ACCEDERE ALLE VERIFICHE POST LEZIONE:

- partecipazione tramite piattaforma accreditata ad almeno l'80% del percorso
- se si è parte della lista wob città metropolitana 2022 occorre partecipare ad almeno il 50% degli incontri

## SCADENZA PER LE PRE-ISCRIZIONI:

- 11 maggio 2023

## POSTI DISPONIBILI:

- i primi 1000 iscritti

### ENTI PROMOTORI



### IN COLLABORAZIONE CON



### ORDINI PROFESSIONALI





# LE IDEATRICI WOMEN ON BOARD 2023



Dopo l'esperienza di WOB 2022 siamo convinte che sia importante continuare a migliorare il Progetto 2023.

La principale novità 2023 è che il Percorso sarà ITINERANTE in varie regioni che porteranno il loro contributo.

Verifica con esame alla fine di ogni modulo per tutti gli iscritti.

Le Partecipanti che frequenteranno l'80% del percorso formativo e supereranno le verifiche post lezione saranno incluse in una Short List di manager pronte per i consigli di amministrazione che ogni Regione potrà pubblicare nel proprio portale.



**CRISTINA MEZZANOTTE**  
Presidente Manageritalia  
Emilia-Romagna



**SARA CIRONE**  
Coordinamento nazionale  
Federmanager Minerva,  
coordinatrice  
Federmanager Minerva Bo-Fe-Rg,  
Presidente Hub del Territorio ER,  
Referente Nazionale AIDP  
per la Sostenibilità

#### ENTI PROMOTORI



#### IN COLLABORAZIONE CON



#### ORDINI PROFESSIONALI





# CONSIGLIERE DI PARITÀ WOMEN ON BOARD 2023



## CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITÀ

**Basilicata - Calabria - Friuli Venezia-Giulia  
Liguria - Lombardia - Marche - Piemonte  
Toscana - Valle d'Aosta**

### Regione Emilia-Romagna

“La Consigliera di Parità è una figura istituzionale che opera per le pari opportunità tra uomo e donna in ambito occupazionale e formativo. Con il corso women on board 2023 è stato raggiunto un grande risultato di coesione è stato fatto sotto il segno della parità di genere. Il corso di formazione ha l’obiettivo di consolidare le competenze interpersonali e tecniche delle donne all’interno dei Consigli di Amministrazione. Parità di genere, soprattutto ai vertici aziendali ed equità nelle paghe dei manager sono due capisaldi per qualunque realtà economica che voglia essere sostenibile e per qualsiasi investitore etico”.



**SONIA ALVISI**

#### ENTI PROMOTORI



#### IN COLLABORAZIONE CON



#### ORDINI PROFESSIONALI





# CONSIGLIERE DI PARITÀ WOMEN ON BOARD 2023



## CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITÀ

**Basilicata - Calabria - Friuli Venezia-Giulia  
Liguria - Lombardia - Marche - Piemonte  
Toscana - Valle d'Aosta**

### Regione Emilia-Romagna

“La Consigliera di Parità è una figura istituzionale che opera per le pari opportunità tra uomo e donna in ambito occupazionale e formativo. Con il corso women on board 2023 è stato raggiunto un grande risultato di coesione è stato fatto sotto il segno della parità di genere. Il corso di formazione ha l’obiettivo di consolidare le competenze interpersonali e tecniche delle donne all’interno dei Consigli di Amministrazione. Parità di genere, soprattutto ai vertici aziendali ed equità nelle paghe dei manager sono due capisaldi per qualunque realtà economica che voglia essere sostenibile e per qualsiasi investitore etico”.



**SONIA ALVISI**

#### ENTI PROMOTORI



#### IN COLLABORAZIONE CON



#### ORDINI PROFESSIONALI





# MODULO 1

## WOMEN ON BOARD 2023



# L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE SOCIETÀ NON QUOTATE

## APPUNTAMENTO 1

23 MAGGIO 2023

17:00-20:00

EMILIA-ROMAGNA

### LE FORME SOCIETARIE E LE RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI

- Le forme societarie (srl e spa);
- Gli organi sociali
- Responsabilità degli organi sociali
- Sistema deleghe e contrattualistica legale interna; Polizze D & O;
- Profili civili e penali, cenni sui reati societari e tributari.

#### ENTI PROMOTORI



#### IN COLLABORAZIONE CON



#### ORDINI PROFESSIONALI





# MODULO 2

## WOMEN ON BOARD 2023



# AMBITO CONTABILE

## APPUNTAMENTO 1

30 MAGGIO 2023

17:00-20:00

EMILIA-ROMAGNA

- Il bilancio di esercizio abbreviato e ordinario
- Il rendiconto finanziario
- Nota integrativa
- La relazione sulla gestione
- L'approvazione del bilancio
- L'impugnazione del bilancio

#### ENTI PROMOTORI



#### IN COLLABORAZIONE CON



#### ORDINI PROFESSIONALI





# MODULO 2

WOMEN ON BOARD 2023



## AMBITO CONTABILE

### APPUNTAMENTO 2

6 GIUGNO 2023

17:00-20:00

EMILIA-ROMAGNA

- Le analisi di bilancio
- Indici aziendali e sistemi di controllo interno; piano strategico e budget

#### ENTI PROMOTORI



#### IN COLLABORAZIONE CON



#### ORDINI PROFESSIONALI





# MODULO 3 WOMEN ON BOARD 2023



## AMBITO DELL'ANALISI DEL RISCHIO SUI SISTEMI GESTIONALI

### APPUNTAMENTO 1

16 GIUGNO 2023

17:00-20:00

EMILIA-ROMAGNA

- Amministrazione e fiscalità
- Ambiente e sicurezza
- Situazione del mercato di riferimento e rischi collegati

#### ENTI PROMOTORI



#### IN COLLABORAZIONE CON



#### ORDINI PROFESSIONALI





# MODULO 3

## WOMEN ON BOARD 2023



# AMBITO DELL'ANALISI DEL RISCHIO SUI SISTEMI GESTIONALI

## APPUNTAMENTO 2

21 GIUGNO 2023

17:00-20:00

**TOSCANA**

- Normative su operatività ordinaria
- La gestione integrata dei rischi operativi finanziari e non finanziari

#### ENTI PROMOTORI



#### IN COLLABORAZIONE CON



#### ORDINI PROFESSIONALI





# MODULO 4

WOMEN ON BOARD 2023



## AMBITO OPERATIVO

### APPUNTAMENTO 1

26 GIUGNO 2023

17:00-20:00

LIGURIA

- Gli adeguati assetti amministrativi
- Ambiente e sicurezza
- Qualità di sistema e di prodotto/ servizio

#### ENTI PROMOTORI



#### IN COLLABORAZIONE CON



#### ORDINI PROFESSIONALI





# MODULO 4

## WOMEN ON BOARD 2023

# AMBITO OPERATIVO

## APPUNTAMENTO 2

4 LUGLIO 2023

17:00-20:00

LOMBARDIA

- Certificazioni
- I sistemi di controllo interno
- Budget e piani industriali

#### ENTI PROMOTORI



#### IN COLLABORAZIONE CON



#### ORDINI PROFESSIONALI





# MODULO 4

WOMEN ON BOARD 2023

## AMBITO OPERATIVO

APPUNTAMENTO 3

18 LUGLIO 2023

17:00-20:00

LAZIO

- La nuova legge sulle Crisi Aziendali

ENTI PROMOTORI



IN COLLABORAZIONE CON



ORDINI PROFESSIONALI





# MODULO 5

## WOMEN ON BOARD 2023

# PARITÀ DI GENERE

## APPUNTAMENTO 1

12 SETTEMBRE 2023

17:00-20:00

## CONSIGLIERE DI PARITÀ

- Il quadro normativo di riferimento
- Codice delle pari opportunità e sue ultime revisioni
- Il ruolo delle Consigliere/i di Parità
- I rapporti biennali
- La certificazione di genere
- Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022

### ENTI PROMOTORI



### IN COLLABORAZIONE CON



### ORDINI PROFESSIONALI





# MODULO 5

## WOMEN ON BOARD 2023



# PARITÀ DI GENERE

## APPUNTAMENTO 2

19 SETTEMBRE 2023

17:00-20:00

## CONSIGLIERE DI PARITÀ

- Il quadro normativo di riferimento
- Codice delle pari opportunità e sue ultime revisioni
- Il ruolo delle Consigliere/i di Parità
- I rapporti biennali
- La certificazione di genere
- Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022

### ENTI PROMOTORI



### IN COLLABORAZIONE CON



### ORDINI PROFESSIONALI





# MODULO 6 WOMEN ON BOARD 2023

## ETICA D'IMPRESA

### APPUNTAMENTO 1

25 SETTEMBRE 2023

17:00-20:00

**CAMPANIA**

- Sostenibilità
- Management ESG

#### ENTI PROMOTORI



#### IN COLLABORAZIONE CON



#### ORDINI PROFESSIONALI





# MODULO 6

## WOMEN ON BOARD 2023



# ETICA D'IMPRESA

## APPUNTAMENTO 2

3 OTTOBRE 2023

17:00-20:00

**ABRUZZO MOLISE MARCHE**

- Rendicontazione di sostenibilità
- Indicatori non-finanziari
- Nuova direttiva europea

#### ENTI PROMOTORI



#### IN COLLABORAZIONE CON



#### ORDINI PROFESSIONALI





**MODULO 7**  
WOMEN ON BOARD 2023



# TERZO SETTORE E LE FONDAZIONI CULTURALI

**APPUNTAMENTO 1**

26 OTTOBRE 2023

17:00-20:00

**VENETO**

**MUSEO DI VENEZIA**

ENTI PROMOTORI



IN COLLABORAZIONE CON



ORDINI PROFESSIONALI





# MODULO 1

## WOMEN ON BOARD 2023



# L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE SOCIETÀ NON QUOTATE

## APPUNTAMENTO 2

30 OTTOBRE 2023

17:00-20:00

EMILIA-ROMAGNA

### UN NUOVO APPROCCIO AL GOVERNO DELLE SOCIETÀ

- Presentazione del corso
- Strutturazione
- Gli obiettivi
- Sintesi del quadro normativo di riferimento
- Tema parità salariale
- Gender Pay Gap
- Gli effetti e le conseguenze della ratifica della convenzione ILO molestie e violenze nei luoghi di lavoro
- I modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.Lgs. n. 231/01

#### ENTI PROMOTORI



#### IN COLLABORAZIONE CON



#### ORDINI PROFESSIONALI





# GRAN GALÀ DELLA SOLIDARIETÀ

## EUROPA AUDITORIUM

### 17 DICEMBRE 2023



### WOMEN ON BOARD 2023

si concluderà con la consegna degli attestati di partecipazione a partire dalle ore 17,00

**GRAN GALÀ DELLA SOLIDARIETÀ DOMENICA 17 DICEMBRE 2023**  
**PRESSO IL TEATRO EUROPAUDITORIUM DI BOLOGNA**

*CON APERICENA FINALE*

#### ENTI PROMOTORI



#### IN COLLABORAZIONE CON



#### ORDINI PROFESSIONALI



**Supporto alla ricerca ed elaborazione dati**

Anna Gnesin

*Posizione organizzativa “Supporto alle attività del difensore civico e della consigliera regionale di parità”*

Paola Barreca

Michele Giammario

Gianfranco Piperata

**Progetto grafico ed impaginazione**

Federica Grilli

Stampa a cura del Centro Stampa della Regione Emilia-Romagna

Maggio 2024

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)