

**RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA
CONVENZIONE N.100 DEL 1951 SULLA "PARITA' DI RETRIBUZIONE".
(Aggiornamenti Anno 2020).**

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione n. 100/1951, si forniscono, su espressa istanza della Commissione di Esperti - in ragione della situazione emergenziale dovuta al Covid 19 - gli aggiornamenti di maggior rilievo intervenuti nel breve periodo intercorso dall'invio del rapporto 2019, relativamente alle richieste formulate nella domanda diretta adottata nel 2017, concernenti gli articoli 1, 2, 3 e la parte V della Convenzione.

In merito al quadro normativo non vi sono novità di rilievo da riferire, salvo segnalare, che l'Italia è entrata a far parte della Coalizione internazionale per la parità di retribuzione (EPIC), formalizzando l'adesione, in occasione della riunione sulla promozione della parità salariale in Europa, tenutasi a Berlino il 18 e 19 febbraio 2020.

In data 3 agosto 2020, è stato completato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il processo di adesione, attraverso la sottoscrizione dell'*Engagment Compliance-Government*, previa ricognizione e verifica delle condizioni richieste per l'adesione stessa, sotto il profilo normativo e delle politiche e prassi nazionali.

Risposta alla Domanda diretta formulata dalla Commissione di esperti

Articoli 1 e 2 della Convenzione. Divario salariale di genere.

In base ai dati *Eurostat*, che stimano i differenziali nella remunerazione media oraria sulla base dell'indagine *Structure of Earnings Survey* (SES), si conferma il trend registrato l'anno scorso sul **gender pay gap in Italia relativamente contenuto** e molto **al di sotto** della media europea, anche se a contribuire a questo risultato concorrono - da una parte, l'effetto composizione tra settore pubblico, dove il gender pay gap è molto basso e il settore privato, in cui, invece, è in linea con gli altri Paesi UE - dall'altra, il tasso di occupazione femminile e le diverse qualifiche professionali.

Attualmente, secondo la fonte Eurostat, il divario retributivo di genere medio in Italia è del 5%.

Il divario retributivo di genere nei 27 Paesi dell'Unione europea.

Dati più recenti disponibili, in percentuale.

Estonia	22,7
Germania	20,9
Repubblica Ceca	20,1
Austria	19,6
Slovacchia	19,4
Finlandia	16,3
Portogallo	16,2
Francia	15,5
Olanda	14,8
Paesi Ue	14,8
Danimarca	14,5
Irlanda	14,4
Lettonia	14,1
Lituania	14
Spagna	14
Cipro	13,7
Bulgaria	13,5
Svezia	12,6
Grecia	12,5
Malta	11,7
Ungheria	11,2
Croazia	10,5
Polonia	8,8
Slovenia	8,7
Belgio	6
Italia	5
Lussemburgo	4,6
Romania	3

Fonte Eurostat

Si aggiornano, di seguito, i dati sui tassi di occupazione femminile per profili professionali, che si ripercuotono sulla percentuale del divario salariale.

Le donne presentano una concentrazione superiore al dato medio nazionale nelle professioni intellettuali, scientifiche ed a elevata specializzazione, così come in quelle qualificate nelle attività commerciali e nei servizi e soprattutto nelle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio. In linea col dato medio risulta essere l'incidenza femminile nelle professioni non qualificate, mentre i flussi contrattuali per lo stesso settore mostrano un coinvolgimento delle donne nettamente inferiore. Le basse percentuali relative alle professioni artigianali e dell'agricoltura e di conduzione di impianti sono da ricondurre al basso coinvolgimento delle donne nel settore agricolo e in quello industriale, mentre rimane bassa la partecipazione femminile nella categoria dei "Legislatori, imprenditori e alta dirigenza".

Donne occupate per professione. Distribuzione e percentuale incidenza per professione. Anno 2019, valori percentuali

Professione	Distribuzione	Incidenza su totale occupati
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	1,6	25,9
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	19,4	54,9
Professioni tecniche	16,8	39,9
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	17,3	64,9
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	26,1	57,7
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	4,1	12,1
Conducenti di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	3,0	15,9
Professioni non qualificate	11,6	45,2
Forze armate	0,1	3,6
Totale	100,0	42,3

Fonte ISTAT, RCFL, media 2019

Rispetto ai profili professionali, l'elemento di maggiore criticità è legato ai profili apicali e dirigenziali: sia per la categoria degli imprenditori che per quella dei dirigenti la quota di donne occupate risulta essere nettamente al disotto della media. Si conferma, al contrario, un'elevata partecipazione femminile nel profilo impiegatizio e in quello di coadiuvante familiare.

Occupate donne per profilo professionale e genere. Distribuzione e incidenza su totali occupati per settore Anno 2019.

Profilo professionale	Distribuzione	Incidenza
Dirigente	1,3	31,7
Quadro	5,6	45,7
Impiegato	45,1	57,4
Operaio	30,4	35,1
Apprendista	0,5	34,9
Lavoratore a domicilio	0,0	72,9
Tot. Dipendenti	82,9	45,4
Imprenditore	0,6	22,6
Libero professionista	5,2	35,7
Libero professionista senza dipendenti	4,7	37,4
Libero professionista con dipendenti	0,5	25,7
Lavoratore in proprio	8,2	26,6
Lavoratore in proprio senza dipendenti	5,7	26,4
Lavoratore in proprio con dipendenti	2,5	27,2
Coadiuvante familiare	1,7	55,0
Socio di cooperativa	0,1	34,2
Collaboratore	1,3	56,7
Tot Indipendenti	17,1	31,8
Totale	100,0	42,3

Fonte ISTAT, RCFL, media 2019

Non risultano aggiornamenti, rispetto lo scorso anno, sui dati relativi al 2014, tratti dall'indagine quadriennale della retribuzione (RCL-SES), indagine italiana che fornisce i dati e le statistiche armonizzate a livello europeo SES (Structure of Earning Survey).

Si riportano, pertanto, le schede fornite dall'ISTAT recanti i dati sul numero di occupati dipendenti per genere e attività economica e sul numero di occupati dipendenti per genere e professione, relativi al 2014 e al 2018, già, precedentemente, allegati, in comparazione con quelli aggiornati al 2019, tratti dall'indagine sulle forze di lavoro.

Numero di occupati dipendenti per genere e attività economica

Valori in migliaia

Attività Economica	2014			2018			2019		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Totale (A-U)	7611	9169	16780	8113	9778	17891	8185	9862	18048
Totale (B-S)	6838	8754	15592	7324	9330	16654	7411	9408	16819
Totale (B-S escluso O)	6406	7919	14325	6891	8525	15415	6980	8603	15582
Agricoltura, Silvicoltura e Pesca (A)	112	294	406	124	346	470	123	360	483
Industria (B-F)	1105	3712	4818	1148	3874	5022	1161	3897	5057
----Industria in senso stretto (B-E)	1034	2922	3956	1081	3082	4162	1092	3135	4228
----Costruzioni (F)	71	790	861	68	792	860	68	761	830
Servizi (G-S)	5733	5042	10775	6175	5456	11631	6251	5511	11762
Servizi (G-S escluso O)	5300	4207	9507	5743	4650	10393	5819	4706	10525
----Servizi di mercato (G-N)	2784	3221	6005	3052	3621	6674	3125	3658	6783
----Amministrazione Pubblica (O)	433	835	1268	433	805	1238	431	805	1237
----Altri Servizi (P-S)	2517	986	3503	2690	1029	3719	2694	1048	3742
Altro (T-U)	660	122	782	666	102	768	652	94	746

Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL)

Numero di occupati dipendenti per genere e professione

Valori in migliaia

Professione (classificazione ISCO2008)	2014			2018			2019		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Dirigenti	56	159	215	63	162	225	58	152	211
Professioni intellettuali e scientifiche	1297	903	2200	1462	978	2440	1504	1004	2507
Professioni tecniche intermedie	1285	1685	2970	1347	1811	3158	1348	1818	3166
Impiegati di ufficio	1619	923	2542	1687	962	2650	1705	953	2658
Professioni nelle attività commerciali e nei servizi	1744	1005	2749	1931	1159	3091	1949	1184	3133
Personale specializzato addetto all'agricoltura, alle foreste e alla pesca	14	109	123	21	116	136	23	125	148
Artigiani e operai specializzati	224	1877	2101	242	1951	2193	231	1929	2160
Conduttori di impianti e macchinari e addetti al montaggio	256	1144	1400	246	1170	1416	254	1206	1461
Professioni non qualificate	1111	1133	2244	1105	1240	2345	1105	1264	2369
Forze Armate	6	231	237	9	228	237	8	226	235

Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL)

Per sottolineare la disuguaglianza tra uomo e donna, sul fronte retributivo, ricordiamo che è stata istituita, dall'Unione europea, la giornata *dell'Equal pay day* per segnare il momento in cui ogni anno le donne iniziano *simbolicamente* a smettere di guadagnare se confrontate con i loro colleghi uomini.

Nel 2019, la giornata che ha determinato l'inizio del divario retributivo, è stata celebrata, in tutta Europa, il 4 novembre.

“Misure proattive” volte ad accrescere la consapevolezza e a promuovere l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne”.

Prosegue, intensamente, l'impegno del Dipartimento per le pari opportunità (DPO), presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, volto alla promozione del principio della parità di genere, attraverso una serie di misure dirette, principalmente, a favorire una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro; impegno particolarmente attivo anche in questo periodo di crisi emergenziale, causata dal Covid-19.

Per far fronte alle sfide connesse a questa emergenza è stato costituito, presso il Dipartimento per le pari opportunità, una ***Task Force “Donne per un Nuovo Rinascimento”***, composta da dodici donne, tutte figure di alta qualificazione che si sono distinte per il contributo originale e di alto livello culturale e scientifico apportato nei rispettivi ambiti professionali; ciò, perché, dalle prime valutazioni relative all'evoluzione del mercato del lavoro, l'impatto della crisi potrebbe ripercuotersi gravemente sull'occupazione delle donne, le quali corrono il rischio di pagare il prezzo più alto.

La task force è stata chiamata ad elaborare idee e proposte per il rilancio sociale, culturale ed economico dell'Italia dopo l'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Il documento, pubblicato il 12 giugno *u.s.* individua **cinque direzioni di proposta:**

- *parità di genere,*
- *responsabilità di progettare il futuro;*
- *lavoro, un nuovo paradigma femminile ed inclusivo;*
- *scienza, motore di un nuovo Rinascimento;*
- *solidarietà, investire per l'emancipazione di tutte;*
- *comunicazione: parole e immagini per generare un cambiamento.*

Le proposte della Task force riguardano l'aumento della percentuale di donne in tutti gli ambiti lavorativi, il superamento delle barriere all'avanzamento nei percorsi di carriera delle donne, in particolare nei campi in più rapida crescita (STEM, informatica, cloud computing, dati e intelligenza artificiale) - in cui si registra, come noto, una minor presenza femminile - il contrasto agli stereotipi sul genere che impediscono alle donne di raggiungere responsabilità di leadership.

Il piano di azione individuato dalla Task force presenta una prima proposta di azioni e raccomandazioni che verrà integrato, nel corso della sua attività, con un'ampia serie di progetti, messi in atto dal DPO.

Tra le attività *in itinere* del Dipartimento per le pari opportunità si segnalano:

- Donne nei ruoli decisionali

Al fine di **sostenere la presenza delle donne nel mondo del lavoro**, che di fatto si concentra nei livelli bassi e medi dei profili professionali e favorire il loro accesso a posizioni dirigenziali, sono state intraprese, da tempo, iniziative ed azioni positive volte ad incrementare la percentuale delle donne che ricoprono **ruoli di vertice sia in ambito economico che politico.**

Si evidenzia, a tale riguardo, che, dal 1° gennaio 2020, sono entrate in vigore le nuove disposizioni della legge 27 dicembre 2019, n. 160 ("Legge di Bilancio 2020"), che modificano gli artt. 147-ter e 148 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, (Testo Unico della Finanza), in materia di **equilibrio tra i generi negli organi delle società con azioni quotate in mercati regolamentati**.

La nuova disciplina, che, di fatto, proroga gli effetti della legge n. 120/2011 (Legge Golfo-Mosca, sulla "parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati), introducendo un nuovo criterio di riparto tra i generi, in base al quale almeno due quinti dei componenti gli organi di amministrazione e controllo dovranno appartenere al genere meno rappresentato, trova applicazione già dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e controllo successivo alla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio. Per i successivi rinnovi, la regola vale per sei mandati consecutivi (rispetto ai precedenti tre mandati).

Grazie a tale disciplina, la percentuale di donne ai vertici delle società quotate è aumentata notevolmente e, secondo i dati CONSOB più recenti (aggiornati a giugno 2019), è giunta all'importante traguardo del **36.4%**.

Anche rispetto alle **società pubbliche non quotate**, a seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251, recante "**Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, non quotate, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, non quotate in mercati regolamentati**", si è registrato un notevole aumento di presenze femminile negli organi di amministrazione e controllo.

Dagli ultimi dati relativi all'attività di monitoraggio svolta dal Dipartimento per le pari opportunità, risulta che, grazie al meccanismo delle quote di genere, la presenza delle donne all'interno degli organi di amministrazione e controllo anche delle società pubbliche non quotate è in aumento (rispetto al 2019), raggiungendo la percentuale del **32,8%** dei componenti degli organi collegiali.

Sul tema del **conferimento degli incarichi dirigenziali** è intervenuta anche la legge 7 agosto 2015, n. 124 (*riforma Madia*) che, all'articolo 11, prevede espressamente **che l'equilibrio di genere sia un criterio utilizzato nel conferimento degli incarichi** (articolo 11, comma 1, *lettera h*).

Il citato articolo prevede, altresì, l'istituzione di una Commissione per la dirigenza statale, chiamata ad operare con piena autonomia di valutazione, tra l'altro, con funzione di verifica del rispetto dei criteri di conferimento degli incarichi.

- Donne ed imprenditoria

Al fine di sostenere l'occupazione femminile qualificata e consentire ad un numero di donne sempre più ampio la possibilità di entrare nel mercato del lavoro, è stata avviata dal Dipartimento per le pari opportunità, nel corso degli ultimi anni, una rilevante **attività di promozione dell'imprenditoria femminile e del lavoro autonomo delle donne**, attraverso strumenti innovativi che incidono sulla difficoltà di accesso al credito.

A tale scopo, è stata istituita la Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità" per le imprese femminili nell'ambito del Fondo di garanzia per le PMI, operativa dal 2014, interamente dedicata alle imprese femminili e alle professioniste iscritte agli ordini professionali e a quelle aderenti alle associazioni professionali, nell'ambito del Fondo centrale di garanzia per le PMI e finalizzata a facilitare l'accesso al credito mediante la concessione di una garanzia pubblica.

Il Dipartimento per le pari opportunità, ha provveduto, nel tempo, ad incrementare, progressivamente, la dotazione della stessa con il versamento di ulteriori somme.

Da ultimo, in data 30 marzo 2020, a seguito dell'emergenza da Covid-19, ha integrato le risorse con uno stanziamento di **5 milioni di euro**.

Ad oggi, si è versato un ammontare totale pari a **43 milioni di euro**.

- Le donne nei settori STEM

A causa del persistere di forti stereotipi culturali, nonostante le donne conseguano risultati migliori degli uomini nei percorsi formativi, esse, come noto, sono sottorappresentate nei settori più tecnici, a maggiore occupabilità e maggiormente remunerativi, come quelli delle discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica).

Il Rapporto OCSE-PISA 2019¹ evidenzia che, in Italia, tra gli studenti con un alto rendimento in matematica o scienze, la proporzione di ragazzi, che prevedono di lavorare come ingegnere o professionista nell'ambito delle scienze, è doppia rispetto alle ragazze (uno su quattro rispetto a una su otto); viceversa, è più che doppia rispetto ai ragazzi la proporzione di ragazze con alto rendimento che prevede di lavorare in professioni sanitarie (una su quattro rispetto a uno su nove); inoltre, circa il 7% dei ragazzi in Italia prevede di lavorare in professioni legate alle TIC (Tecnologie della Comunicazione e dell'Innovazione), mentre per le ragazze la percentuale è trascurabile.

Incidere sul sistema educativo per incoraggiare le ragazze a intraprendere carriere a tradizionale maggioranza maschile rappresenta il **punto di partenza per una inversione di tendenza volta a contrastare la sotto-rappresentazione delle donne in settori strategici per la crescita economica**.

Con l'obiettivo di colmare il gap nelle materie scientifiche e diffondere una cultura sempre più inclusiva tra le studentesse delle scuole primarie e secondarie di primo grado, il Dipartimento per le pari opportunità, a partire dal 2016, come già riferito, ha avviato una serie di iniziative "*In estate si imparano le Stem. Campi estivi di scienze, matematica, informatica e coding*", dedicate alle studentesse delle scuole primarie e secondarie, per accrescere il loro interesse nei confronti delle materie STEM.

In considerazione del successo della prima edizione, il Dipartimento per le pari opportunità ha proseguito con le attività di promozione delle materie STEM nei percorsi scolastici, rinnovando l'iniziativa anche per il periodo estivo 2018 e 2019.

Tenuto conto delle Raccomandazioni contenute nel Documento della Task force "Donne per un Nuovo Rinascimento" e del fatto che le competenze nelle materie STEM rivestono un ruolo centrale per il rilancio sociale, culturale ed economico del Paese, il Dipartimento per le pari opportunità ha pubblicato un nuovo Avviso Pubblico che, a partire dall'estate 2020, ha previsto la realizzazione di nuovi percorsi di approfondimento destinati a bambini/e e ragazzi/e di età compresa tra i 4 e i 19 anni, stanziando ulteriori **2.000.000,00** di euro.

- Smartworking

Sono proseguite, da parte del DPO, le attività, precedentemente citate, legate al Progetto "**Lavoro agile per il futuro della PA**", nell'ambito del Programma operativo (PON) *Governance e Capacità Istituzionale*, sulla base di una convenzione sottoscritta con il Dipartimento della Funzione Pubblica nel luglio del 2016.

Il progetto consiste nella realizzazione di un'articolata azione di sistema sul tema della conciliazione vita-lavoro che, in coerenza con la L. 124/2015 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, prevede la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

L'adozione di modalità di lavoro flessibili è, infatti, un fattore fondamentale per rendere possibile la

¹ Il Programma PISA – *Programme for International Student Assessment* – è un'indagine internazionale promossa dall'OCSE – *Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico* – che, con periodicità triennale, misura il livello di istruzione degli adolescenti dei principali paesi industrializzati.

conciliazione tra vita familiare e professionale delle donne e degli uomini e consentire una maggiore partecipazione delle donne nel mercato del lavoro con un impatto positivo sul divario retributivo di genere, in maggior misura, in questo momento storico di emergenza epidemiologica.

L'obiettivo principale del progetto è quello di promuovere interventi di miglioramento organizzativo e manageriale per favorire l'erogazione dei servizi a vantaggio dei cittadini e per sostenere una PA più efficiente, moderna e organizzata, abbattendo i costi generali e aumentando la produttività e la motivazione del personale.

Le attività messe in campo hanno riguardato la realizzazione e pubblicazione on line e cartaceo, i seguenti approfondimenti:

- *approfondimento normativo per l'applicazione del lavoro "agile" nelle PA;*
- *mappatura delle esperienze più significative sul tema del lavoro "agile" realizzate a livello pubblico e privato, sia in ambito nazionale sia internazionale.*

È stato realizzato, inoltre, un **Toolkit operativo per il Lavoro Agile**, disponibile *on line*, comprensivo di strumenti pratici ad uso delle PA che intendono sperimentare il lavoro agile.

Sono in corso, attualmente, le attività di accompagnamento e supporto personalizzato a 49 PA pilota per la sperimentazione del lavoro agile anche attraverso l'attivazione di reti e Tavoli territoriali.

E' stata, inoltre, realizzata un'attività formativa e di *change management*, destinata al personale di 10 Pubbliche Amministrazioni regionali e locali (attraverso webinar e workshop in presenza).

È stata ideata una campagna di comunicazione istituzionale del progetto e delle Giornate di Lavoro Agile (GLA), nonché ideato ed implementato il sito internet di progetto www.amministrazioneagile.it.

Sono state, infine, realizzate 4 Giornate di Lavoro Agile (GLA) in diverse città italiane, tra quelle aderenti alla sperimentazione (Roma, Bologna, Bari e Brescia).

Il Dipartimento per le pari opportunità, a seguito dei provvedimenti adottati dal Governo per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 ha, inoltre, promosso una *survey* presso le 62 Pubbliche Amministrazioni coinvolte nel progetto "*Lavoro agile per il futuro della PA: pratiche innovative per la conciliazione vita-lavoro*", finanziato con risorse del PON Governance 2014 - 2020.

L'indagine, svolta dal 6 al 28 aprile 2020, ha coinvolto 62 Pubbliche Amministrazioni distribuite su tutto il territorio nazionale, interessando complessivamente 29.023 dipendenti pubblici.

Scopo prioritario dell'indagine è stato quello di far emergere la percezione di coloro che hanno vissuto quest'esperienza, per avviare una riflessione sui modelli organizzativi da adottare per vivere e lavorare in sicurezza nel futuro, con un'attenzione anche alle ricadute in termini di condivisione delle responsabilità familiari e agli impatti differenziati sulla vita di donne e uomini.

Dai dati emersi due sono stati ritenuti i punti di attenzione su cui la Pubblica Amministrazione è chiamata ad investire: innovazione tecnologica e cambiamento culturale.

Gli investimenti mirati al potenziamento delle dotazioni tecnologiche e competenze digitali del personale sono infatti il presupposto fondamentale per l'innovazione dei processi e l'aumento della produttività attraverso il lavoro agile.

Facendo seguito all'informazione fornita nel precedente rapporto, in merito all'iniziativa adottata nel marzo 2019 dal Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro, riguardante l'istituzione del **primo Forum italiano sulla parità di genere**, si comunica che, per la prima volta a Roma, il 15 novembre 2019, tale evento ha avuto luogo, presso la sede del CNEL.

Al tavolo, oltre i rappresentanti governativi, erano presenti tutti i rappresentanti delle varie organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Il Forum sulla parità di genere si pone come obiettivo quello di voler contribuire a sviluppare azioni concrete di contrasto alle molteplici forme di disparità, come il divario retributivo sia salariale che sociale, la conciliazione dei tempi di vita-lavoro, il rafforzamento dei servizi a sostegno della famiglia; vuole, inoltre, essere un luogo aperto di confronto, di buone pratiche e di nuove proposte di legge a favore della donna.

Let. i) Occorre, in merito a tale punto, aggiornare le informazioni fornite nel rapporto 2019, relative alla Carta pari opportunità, rispetto alla quale ci sono importanti novità sui seguenti dati.

I primi mesi del 2020 sono ripresi i contatti con la Fondazione Sodalitas per il rilancio della **Carta per la pari opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro**.

L'occasione doveva essere rappresentata dalla cerimonia di apertura dello European Diversity Month del 29 aprile 2020 a Bruxelles, rimandata per i noti eventi, determinati dal Covid-19.

Con la Fondazione Sodalitas si è comunque avviato:

- il monitoraggio sugli attuali firmatari della Carta;
- la progettazione di uno strumento di autovalutazione sull'attuazione dei principi di diversità e inclusione;
- la progettazione di un nuovo sito internet dedicato;
- la progettazione di un meccanismo di premialità che preveda un punteggio per le imprese maggiormente impegnate.

Per la promozione del Diversity Month si sarebbe dovuto realizzare anche un Diversity Day nazionale, il 28 maggio 2020 a Milano, con workshop sulle tematiche delle diversità in ambito lavorativo (e focus su violenza di genere, gender pay gap, STEM, disabilità, orientamento sessuale, età, etnia, ecc).

A breve (ottobre 2020), dovrebbe svolgersi un nuovo incontro per riprogrammare la realizzazione di questo evento, in modalità virtuale, coinvolgendo sempre la Commissione Europea e le organizzazioni firmatarie leader.

Segregazione professionale di genere

(Rapporto **2019**): Per quanto riguarda i risultati conseguiti con l'emanazione del Decreto interministeriale 13 ottobre 2015 (siglato tra il Ministero dell'economia e Finanze e il Ministero del Lavoro), menzionato nel precedente rapporto, si indicano, di seguito, le somme erogate dall'INPS, destinate a finanziare, per conto del Governo, gli incentivi di cui all'articolo 4, comma 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, come previsto dal Decreto stesso.

Le somme riportate si riferiscono anche ai decreti emanati successivamente, negli anni 2017 e 2018.

- Anno 2016: incentivo di 23,5 milioni - Decreto interministeriale 13 ottobre 2015;
- Anno 2017: incentivo di 52,8 milioni - Decreto interministeriale 27-10-2016;
- Anno 2018: incentivo di 94,6 milioni - Decreto interministeriale 10 novembre 2017.

Aggiornamento Anno 2019: incentivo di 110,7 milioni - Decreto interministeriale 28 novembre 2018 (All.1).

Da notare l'ammontare sempre crescente, di anno in anno, delle risorse stanziato.

Parte V – Enforcement.

L'attività di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale è proseguita, intensamente, anche nel corso del 2019, con l'impegno costante del personale ispettivo, in servizio

presso gli Uffici territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), volto ad accertare la corretta applicazione della disciplina in materia di pari opportunità e di divieto di discriminazioni tra uomini e donne sul lavoro.

Al riguardo si conferma, come già comunicato in precedenza, che i controlli eseguiti in un ambito così delicato avvengono sia su iniziativa dei suddetti Uffici territoriali, sia a seguito di segnalazioni delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, in forza della cooperazione istituzionale prevista dall'art. 15 del d.lgs. n. 198/2006 e dal Protocollo d'intesa - sottoscritto il 6 giugno 2018 - già citato.

Il sistema di rilevazione non è ancora variato, rispetto a quello in precedenza indicato.

In tale contesto si riportano i dati relativi agli accertamenti svolti in materia di tutela delle lavoratrici madri e della parità di genere nell'anno in esame, inglobati nella tabella che segue.

Nel citato ambito di intervento particolare attenzione è stata rivolta alla tutela fisica ed economica di gestanti e lavoratrici madri e alle pari opportunità tra uomini e donne in materia di lavoro: il personale ispettivo è intervenuto in favore di **466** lavoratrici.

Il terziario, tradizionalmente caratterizzato da un più elevato tasso di occupazione femminile, si è confermato il settore maggiormente interessato da tale tipologia di violazioni (**379**), mentre le rimanenti sono state rilevate nei settori industria (**76**), edilizia (**9**) e agricoltura (**2**).

Nella tabella sotto riportata sono indicati i dati disponibili, disaggregati per settori Ateco maggiormente interessati.

MACROSETTORE	Anno 2019
	Violazioni relative alla normativa su lavoratrici madri e parità di genere
Agricoltura	2
Industria-Manifatturiero	76
Edilizia	9
Terziario	379
<i>di cui Commercio ingrosso e dettaglio (Ateco G)</i>	<i>89</i>
<i>di cui Servizi alloggio e ristorazione (Ateco I)</i>	<i>125</i>
<i>di cui Sanità e assistenza sociale (Ateco Q)</i>	<i>29</i>
<i>di cui Altre attività servizi (Ateco S)</i>	<i>50</i>
TOTALI	466

Per quanto concerne, poi, le forme di cooperazione che il personale ispettivo ha instaurato con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, al fine di assicurare l'attuazione delle disposizioni della Convenzione in oggetto, si segnala che, anche nell'anno 2019, sono state promosse una serie di iniziative di prevenzione e promozione (ex art. 8 del d.lgs. n. 124/2004), volte ad illustrare le corrette modalità di applicazione della normativa vigente in materia e ad incentivare la diffusione di condotte virtuose dei soggetti operanti nel mercato del lavoro.

In particolare, nell'ambito degli incontri realizzati sul territorio nazionale che, come di consueto, hanno coinvolto, prevalentemente, aziende, organizzazioni datoriali e sindacali ed ordini professionali e che, in alcuni casi, sono stati rivolti agli alunni degli istituti scolastici nella loro peculiare qualità di futuri lavoratori, si segnalano le seguenti iniziative.

Anno 2019	
Ispettorato Interregionale del lavoro	Argomento
<i>III Venezia</i>	<i>Discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro</i>
<i>III Venezia</i>	<i>Bilancio di genere: donne, lavoro e discriminazione -Il ruolo dell'Ispettorato del Lavoro nella tutela della donna lavoratrice</i>
<i>III Roma</i>	<i>Tutela delle lavoratrici</i>

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali di cui all'elenco allegato (*All.2*).

ALLEGATI

- 1. Decreto interministeriale 28 novembre 2018;**
- 2. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.**