m_lps.AZXWX4B.REGISTRO UFFICIALE.U.0010225.07-07-2025

Doc CCXLII, n. 1

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Consigliera Nazionale di Parità

Egregio Presidente,

la Consigliera Nazionale di Parità effettiva Filomena D'Antini e la Consigliera Nazionale di Parità supplente Agnese Canevari, nominate con decreto del 12 marzo 2024 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali Elvira Calderone di concerto con il Ministro della famiglia, della natalità e delle pari opportunità Eugenia Roccella, con la presente trasmettono la Relazione al Parlamento, elaborata ai sensi dell'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162, ai fini del monitoraggio dell'applicazione della normativa in materia di parità e pari opportunità nel lavoro. Si tratta di una relazione biennale alla sua prima elaborazione in attuazione di detta disposizione, con rilevanti novità sostanziali introdotte dalla stessa legge.

Oggi, acquisite una serie di informazioni specifiche in merito ai diversi assi di sviluppo delle politiche di parità e pari opportunità contemplate nel Codice, si è ottemperato alla prescrizione di legge, fornendo al legislatore un quadro significativo dello stato di attuazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro.

Le sottoscritte Consigliere avrebbero piacere di poter presentare la relazione alla presenza del Presidente del Senato Ignazio La Russa e della Camera Lorenzo Fontana.

La Consigliera Nazionale di Parità effettiva
Filomena D'Antini

La Consigliera Nazionale di Parità supplente
Agnese Canevari

On. Lorenzo Fontana
Presidente della Camera dei Deputati
Palazzo Montecitorio
00186 – Roma

camera_protcentrale@certcamera.it;
fontana_l@camera.it

Camera dei Deputati
ARRIVO 7 Luglio 2025
Prot: 2025/0001153/TN

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Consigliera Nazionale di Parità

Via Flavia, 6 – 00187 Roma

RELAZIONE AL PARLAMENTO
ex art. 20 D. Lgs. n. 198/2006

Giugno 2025

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

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

CONSIGLIERE AL LAVORO
Women at Work

Consigliera Nazionale di Parità

La Relazione
è presentata congiuntamente
dalle Consigliere Nazionali
effettiva e supplente:

Filomena D'Antini
Consigliera Nazionale
di Parità effettiva

Agnese Nadia Canevari
Consigliera Nazionale
di Parità supplente

A cura di Filomena D'Antini e Agnese Nadia Canevari

Si ringraziano:
Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali
Dipartimento per la pari opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri
Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)
Istituto Nazionale per le Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP)
Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS)
Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL)

Indice

Presentazione **6**

Parte I Inquadramento Normativo **8**

Capitolo 1 Il quadro normativo in materia di parità e pari opportunità nel lavoro **9**

1.1 Il principio di uguaglianza e le pari opportunità 9

1.2 Fonti internazionali - cenni 10

1.3 Fonti dell'Unione Europea 12

1.3.1 La Direttiva 2006/54/CE 15

1.3.2 La Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 17

1.4 La legislazione nazionale: il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice pari opportunità) 19

Capitolo 2 La rete delle consigliere e consiglieri di parità **23**

2.1 Introduzione 23

2.2 Il Codice delle pari opportunità e le funzioni delle Consigliere e dei Consiglieri 24

2.3 La Conferenza Nazionale e le attività 26

2.4 I rapporti con altri soggetti istituzionali 29

Capitolo 3 L'attività antidiscriminatoria **32**

3.1 Le discriminazioni di genere nel luogo di lavoro: analisi dei casi trattati dalle Consigliere territoriali 32

3.2 Rilevazione 2021 34

3.2.1 Le discriminazioni individuali 2021 35

3.2.2 Le discriminazioni collettive 2021 39

3.3 Rilevazione 2022 42

3.3.1 Le discriminazioni individuali 2022 43

3.3.2 Le discriminazioni collettive 2022 47

3.4 Rilevazione 2023 50

3.4.1 Le discriminazioni individuali 2023 51

3.4.2 Le discriminazioni collettive 2023 55

3.5 Rilevazione 2024 59

3.5.1 Le discriminazioni individuali 2024 60

3.5.2 Le discriminazioni collettive 2024 64

Parte II Il mondo del lavoro in chiave di genere: a che punto siamo **66**

Capitolo 4 L'occupazione femminile. Da "problema" a "risorsa" nella transizione demografica* **67**

4.1 L'occupazione femminile al 2023 67

4.1.1 Gli indicatori del Mercato del lavoro per genere e classe di età 69

4.2 Il ruolo dell'inattività 73

4.3 Occupazione femminile, segregazione professionale e incidenze settoriali 78

4.4 Alcuni dati sull'occupazione nel 2024 82

Capitolo 5 La certificazione di genere **84**

5.1 La legge n. 162/2021 84

5.2 Meccanismi di incentivazione per le imprese e sgravi contributivi 86

5.3 Lo strumento della certificazione e la sua implementazione: i primi dati sulla certificazione 88

5.4 Prospettive di sviluppo: Le PMI e gli enti pubblici 93

5.5 Il ruolo delle consigliere territoriali: il controllo e la formazione – le Linee Guida per la formazione sulla certificazione di genere ex D.I. 18 gennaio 2024 94

Capitolo 6 I rapporti biennali sulla situazione del personale in chiave di genere: analisi dei bienni 2020-2021 e 2022-2023 ..... **96**

6.1 Introduzione/premessa 96

6.2 BIENNIO 2020-2021 102

6.2.1 Le imprese rispondenti 102

6.2.2 Le imprese rispondenti e la dimensione regionale 106

6.2.3 Imprese e contrattazione di secondo livello 110

6.2.4 Occupazione per genere nelle due annualità del biennio 2020-2021 112

6.2.5 L'occupazione per categoria professionale, tipologia contrattuale e genere 117

6.2.6 Le entrate, le uscite e le trasformazioni dei contratti 125

6.2.7 I dati sulle promozioni 129

6.2.8 La formazione del personale 131

6.2.9 I processi di selezione, reclutamento e accesso alla qualificazione professionale e manageriale, misure di conciliazione e politiche aziendali inclusive 133

6.2.10 Le diseguaglianze di genere nella distribuzione del monte retributivo annuale 138

6.3 BIENNIO 2022-2023 142

6.3.1 Le imprese rispondenti 142

6.3.2 Le imprese soggette all'obbligo di rilevazione 146

6.3.3 Le imprese e la contrattazione di secondo livello 151

6.3.4 Le caratteristiche dell'occupazione 153

6.3.5 Le entrate e le uscite 171

6.3.6 Tipologie contrattuali e flessibilità 174

6.3.7 Le trasformazioni 181
6.3.8 Le promozioni 188
6.3.9 La formazione 191
6.3.10 Gli strumenti di gestione e selezione del personale 193
6.3.11 Gli strumenti e le misure per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro 196
6.3.12 Le progressioni di carriera 199
6.3.13 Il monte retributivo e le componenti accessorie 200
6.3.14 La retribuzione oraria 204
6.3.15 I differenziali retributivi di genere. Una ipotesi di lettura sulle retribuzioni orarie mediane 207
Capitolo 7 Le dimissioni protette: analisi delle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del d. lgs 151/2001 211
7.1 Premessa 211
7.2 I dati relativi al 2022 213
7.3 I dati relativi al biennio 2023-2024 215
Capitolo 8 Equilibrio vita-lavoro: i dati sui congedi parentali 226
Capitolo 9 Violenza di genere: misure economiche per sostenere le donne vittime di violenza di genere 231
9.1 La violenza di genere nelle fonti sovranazionali 231
9.2 La violenza di genere nell'ordinamento giuridico nazionale 233
9.3 La violenza di genere e le consigliere di parità: la questione delle molestie e molestie sessuali 235
9.4 La violenza economica: misure a sostegno delle donne vittime di violenza 237
Capitolo 10 Sicurezza sul lavoro in chiave di genere 243
10.1 La sicurezza sul lavoro e il genere 243
10.2 I dati INAIL sugli infortuni in *itinere* in chiave di genere 244
Capitolo 11 Scenari futuri verso il recepimento delle direttive (UE): 2023/970 e 2024/1500 247
Conclusioni 250

Presentazione

La presente relazione è stata predisposta dalle Consigliere nazionali di parità, effettiva e supplente, attualmente in carica, Filomena D'Antini e Agnese Nadia Canevari – nominate il 12 marzo 2024 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità (con decreto, registrato dalla Corte dei Conti il 20 aprile 2024). La relazione rappresenta uno strumento di monitoraggio sull'applicazione della normativa in materia di parità e pari opportunità nel lavoro, al fine di valutarne gli effetti, in conformità con quanto disposto dall'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*).

Si tratta della prima attuazione di detta disposizione, successiva alla modifica normativa introdotta dall'articolo 1, comma 2, della legge 5 novembre 2021, n. 162, che – oltre ad attribuire la responsabilità della relazione alle Consigliere nazionali di parità – ha apportato altre rilevanti novità al Codice, ad esempio introducendo la certificazione per la parità di genere (art. 46-*bis*) e ampliando i contenuti del Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile che, a cadenza biennale, deve essere presentato dalle imprese al di sopra di una certa soglia dimensionale (art. 46). Interventi, questi ultimi, che hanno necessitato di tempi adeguati per poter essere realizzati dalle amministrazioni competenti e poter essere, quindi, utilmente valutatati. A fronte di un sempre maggiore coinvolgimento e individuazione di nuove competenze alle consigliere di parità, si evidenzia che la carenza di fondi per l'espletamento delle attività e per il riconoscimento delle indennità, a partire dal 2015, ha determinato una situazione di operatività delle consigliere non uniforme sull'intero territorio nazionale.

Le Consigliere nazionali hanno avviato le attività funzionali alla predisposizione di questo documento sin dal periodo successivo all'insediamento. In tale prospettiva è stata condotta un'ampia attività di raccolta e analisi di dati, provenienti da diverse fonti istituzionali, finalizzata alla rappresentazione dello stato delle politiche di genere nel mercato del lavoro. Una selezione di tali dati – afferenti alle attività di più stretta competenza delle consigliere di parità – è stata illustrata nel Rapporto annuale per l'anno 2024, presentato il 30 marzo 2025 al Ministro del lavoro

e delle politiche sociali e al Ministro della famiglia, della natalità e delle pari opportunità, che – a norma dell'art. 20 del Codice – deve costituire la base del presente documento.

Questa relazione, riferita al triennio 2022–2024, integra e amplia il quadro informativo, attraverso l'elaborazione di dati amministrativi provenienti da diverse fonti: i rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile, resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e di cui viene restituita la prima analisi su base nazionale, grazie ad una preziosa collaborazione con INAPP, avviata dal 2022; il *data base* sulle certificazioni della parità di genere, che fa capo al Dipartimento per le pari opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri; le informazioni, fornite dall'INPS, relative all'utilizzo delle diverse forme di congedo (maternità, paternità, parentale e per le vittime di violenza) e agli esoneri contributivi volti a promuovere un'effettiva parità di genere; i dati trasmessi dall'Ispettorato nazionale del lavoro in merito alla convalida delle dimissioni dei neogenitori nel periodo protetto; i dati sulla sicurezza del lavoro in chiave di genere, acquisiti dall'INAIL.

A tutti questi enti va il ringraziamento delle Consigliere nazionali di parità per la fattiva collaborazione che ha consentito l'elaborazione di questa prima analisi sullo stato delle politiche per la parità e le pari opportunità nel nostro Paese, punto di partenza per un loro rafforzamento, cruciale nell'ottica di uno sviluppo equo e sostenibile.

Parte I
Inquadramento Normativo

Capitolo 1
Il quadro normativo in materia di parità e pari opportunità nel lavoro

1.1 Il principio di uguaglianza e le pari opportunità

Il tema delle pari opportunità è strettamente correlato al principio di uguaglianza che, nelle sue declinazioni formale e sostanziale, costituisce uno dei cardini dell'ordinamento democratico e trova fondamento nell'articolo 3 della Costituzione italiana. La sua formulazione riflette un'evoluzione storica e filosofica che, a partire dall'uguaglianza formale del liberalismo classico – fondata sull'idea di neutralità della legge e sull'eguaglianza dei cittadini di fronte ad essa – si è progressivamente arricchita di una dimensione sostanziale, volta a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitano di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini.

L'uguaglianza formale si fonda sull'idea che tutti gli individui siano titolari degli stessi diritti civili e politici. Tuttavia, tale concezione si è rivelata insufficiente a garantire una reale parità, in quanto non considera le disuguaglianze strutturali che impediscono l'effettivo esercizio dei diritti. In risposta a tali limiti, l'uguaglianza sostanziale – come delineata nel secondo comma dell'art. 3 della Costituzione italiana – impone allo Stato un ruolo attivo nella promozione dell'inclusione sociale, attraverso politiche pubbliche e azioni positive.

Il principio di pari opportunità si inserisce in questo contesto come strumento operativo dell'uguaglianza sostanziale, finalizzato a garantire eque condizioni di partenza per tutti i cittadini, indipendentemente da fattori quali genere, etnia, età, orientamento sessuale, disabilità, religione o convinzioni personali. Tale principio ha, poi, trovato un'espressione concreta nelle cosiddette *azioni positive*, misure temporanee e mirate a favore di gruppi svantaggiati che – introdotte in origine dalla legislazione statunitense degli anni '60 per contrastare la discriminazione razziale (Equal Pay Act del 1963 e Civil Rights Act del 1964) – sono state successivamente estese ad altri ambiti, tra cui il genere, e progressivamente recepiti a livello europeo ed internazionale, contribuendo alla costruzione di un diritto antidiscriminatorio fondato sull'effettività dell'uguaglianza.

1.2 Fonti internazionali - cenni

A livello internazionale lo sviluppo dei temi legati alla non discriminazione e alla parità di trattamento è avvenuto sia su un piano generale, nel contesto dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, sia all'interno dell'Organizzazione internazionale del lavoro, agenzia specializzata delle Nazioni Unite che adotta norme internazionali in materia di lavoro e politiche sociali, con l'obiettivo di promuovere il lavoro dignitoso e rafforzare la protezione sociale, attraverso il dialogo sociale.

A livello generale, un testo fondamentale in materia di antidiscriminazione è rappresentato dalla *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani*, approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 10 dicembre 1948. Tale documento proclama l'uguaglianza di tutti gli esseri umani a prescindere dalla razza, dal sesso e da ogni altra condizione, vieta ogni forma di discriminazione e riconosce a ciascun individuo quei diritti inalienabili che – come enunciato nel Preambolo – costituiscono il presupposto della libertà, della giustizia e della pace nel mondo.

Dal punto di vista della parità tra i sessi, grande rilevanza riveste, poi, la *Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne* (CEDAW), adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979 e ratificata dall'Italia con la legge 14 marzo 1985, n. 132. La convenzione impegna gli Stati aderenti ad adottare i provvedimenti necessari per raggiungere l'uguaglianza sostanziale tra donne e uomini in tutti gli ambiti della vita politica, economica, sociale e culturale, nonché a porre fine ad ogni forma di discriminazione contro le donne, attraverso misure volte, in particolare, a tutelarle sul lavoro, a proteggere la maternità e a promuovere la parità tra i coniugi. Per dare effettività al sistema antidiscriminatorio, è stata istituita una Commissione di esperti con il compito di verificare il grado di attuazione dei principi della Convenzione da parte degli Stati firmatari, chiamati ad illustrare i progressi dei rispettivi ordinamenti, attraverso rapporti periodici alla cui stesura anche la Consigliera nazionale di parità fornisce il proprio contributo.

Una tappa imprescindibile nel percorso volto a dare concretezza ai diritti delle donne è rappresentata dalla quarta *Conferenza mondiale sulle donne* (Pechino – 1995), conclusasi con l'adozione di una Dichiarazione e di una Piattaforma di Azione nelle quali sono stati individuati dodici ambiti critici[1], con le relative azioni specifiche da intraprendere per l'avanzamento della condizione femminile. In quell'occasione si sono affermati concetti chiave per la successiva evoluzione delle politiche nazionali e internazionali in un'ottica di parità sostanziale, quali l'*empowerment* femminile – che richiama l'esigenza della rimozione di tutti gli ostacoli ad una piena partecipazione delle donne alla vita sociale, culturale, economica e politica di un Paese – ed il *gender mainstreaming*, approccio che mira ad integrare la prospettiva di genere in qualsiasi politica, programma o pratica, così da considerare le diverse conseguenze che i processi decisionali possono determinare su uomini e donne. L'ONU monitora periodicamente, attraverso la *Commissione sulla*

[1] Le 12 aree critiche riguardano: la povertà femminile; l'istruzione e la formazione delle donne; le donne e la salute; la violenza contro le donne; le donne e i conflitti armati; le donne e l'economia; le donne, il potere e il processo decisionale; i meccanismi istituzionali per la promozione delle donne; i diritti umani delle donne; le donne e i mass-media; le donne e l'ambiente; le bambine.

condizione delle donne (CSW) lo stato di attuazione della Piattaforma, contribuendo così a mantenere alta l'attenzione sul rispetto degli impegni assunti.

In ambito più strettamente lavoristico, è la *Convenzione n. 111*, adottata nel 1958 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ad affermare con riferimento all'accesso e alle condizioni di impiego il principio di non discriminazione, di cui viene fornita una prima espressa definizione[2].

Più di recente, l'OIL con la *Convenzione n. 190* del 2019[3] e la connessa Raccomandazione n. 206 ha introdotto per la prima volta una definizione univoca di violenza di genere e di molestie in ambito lavorativo, intesa a fornire una protezione ad ampio raggio contro questo tipo di condotte. L'Italia ha recepito la Convenzione con la legge n. 4/2021, adottando un approccio organico che consenta di contrastare il fenomeno attraverso una pluralità di norme tra loro coordinate, nella prospettiva della "tolleranza zero" verso qualsiasi tipo di violenza che possa verificarsi nei luoghi di lavoro.

---

[2] Articolo 1:
Ai fini della presente convenzione, il termine « discriminazione » comprende:
a) ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione;
b) ogni altra distinzione, esclusioni o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione, che potrà essere precisata dallo Stato membro interessato sentite le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, se ne esistono, ed altri organismi appropriati.
2. Le distinzioni, le esclusioni e le preferenze fondate sulle qualificazioni che si esigono per un impiego determinato non sono considerate discriminazioni.
3. Ai fini della presente convenzione, le parole "impiego" e "professione" comprendono l'accesso alla formazione professionale, l'accesso all'impiego e alle differenti professioni, e le condizioni di impiego.
[3] Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

1.3 Fonti dell'Unione Europea

La parità tra uomini e donne è uno dei principi fondanti dell'Unione europea, riconosciuto come tale dai Trattati[4] e dalla Carta dei diritti fondamentali, nonché da numerose direttive che ne hanno progressivamente esteso l'operatività, introducendo strumenti innovativi per la sua attuazione.

Ciò costituisce il portato di una complessa evoluzione normativa e giurisprudenziale, sviluppatasi a partire dall'affermazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro contenuta nell'art.119[5] del trattato CEE del 25 marzo 1957. La disposizione, pur avendo in origine una portata limitata – in quanto concepita come mero principio funzionale all'integrazione economica da realizzare nell'ambito del mercato comune europeo[6] – ha costituito la base per una preziosa elaborazione giurisprudenziale da parte della Corte di Giustizia che, nel tempo, ne ha valorizzato le intrinseche potenzialità di natura sociale, dando sostanza in via interpretativa a nozioni quali la discriminazione diretta ed indiretta, poi trasfuse nel diritto derivato.

In tal modo, a partire dagli anni Settanta, si è resa possibile l'adozione di un ampio *corpus* normativo che ha progressivamente esteso il divieto di discriminazione ben oltre l'ambito salariale, attingendo le materie dell'accesso al lavoro, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di vita e di lavoro e dei regimi di sicurezza sociale[7].

Negli anni Duemila si assiste, poi, all'emanazione delle cosiddette direttive di seconda generazione, nelle quali viene definitivamente abbandonata la prospettiva *antidumping* che aveva contraddistinto la prima legislazione europea in materia di politica sociale in favore di un approccio finalmente focalizzato sulle effettive esigenze di tutela della persona[8]. È in questo periodo – in

---

[4] Si vedano, in particolare, l'articolo 2 e l'articolo 3, paragrafo 3, del Trattato sull'Unione europea e gli articoli 8, 10, 19, 153 e 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

[5] Art. 119 – Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro. Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo, e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.
La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso implica:
a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura,
b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale.

[6] L'inserimento della norma fu fortemente sostenuto dalla Francia che, avendo ratificato il 10 marzo 1953 la Convenzione OIL n. 100 del 1951 in materia di parità di retribuzione per uomini e donne che svolgono un lavoro di pari valore, voleva evitare un possibile *dumping* alle proprie imprese da parte di quelle con sede in altri Stati membri non vincolati dallo *standard* internazionale.

[7] Dopo la Direttiva 75/117/CEE per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, furono infatti adottate la Direttiva 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, poi modificata dalla Direttiva 2002/73/CE; la Direttiva relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, modificata dalla successiva Direttiva96/97/CE.

[8] A questo periodo risalgono la Direttiva 97/80/CE riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso; la Direttiva 2000/43/CE sulla parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; la Direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; la Direttiva 2002/73/CE sull'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di accesso al lavoro, alla formazione e alla

cui si assiste tra l'altro all'espansione della protezione ad altri fattori di discriminazione (origine etnica, orientamento sessuale, età, disabilità) – che vengono esplicitamente previsti strumenti di tutela più avanzati ed incisivi, tra i quali il riconoscimento normativo delle discriminazioni indirette, l'inversione dell'onere della prova, la previsione della legittimazione ad agire a soggetti collettivi, che affiancano il meccanismo delle azioni positive[9] volte a favorire il riequilibrio tra i generi nelle carriere professionali.

Importanti snodi di questo processo sono costituiti dal trattato di Amsterdam e dal successivo trattato di Lisbona, che costituzionalizza la Carta europea dei diritti fondamentali.

Al primo, entrato in vigore nel 1997, si deve, fra l'altro, l'introduzione del *gender mainstreaming*, volto all'integrazione sistematica della prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Unione, come principio trasversale di rilevanza tale da assurgere a parametro guida sia dell'azione comunitaria che degli Stati membri. È, tuttavia, il Trattato di Lisbona – entrato in vigore il 1° dicembre 2009 e con il quale i precedenti trattati sono sostituiti dal Trattato sull'Unione europea (TUE) e dal Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) – a svolgere un ruolo fondamentale nel processo di riconoscimento della parità, principio che viene, infatti, incluso espressamente tra i valori fondamentali e gli obiettivi dell'Unione, affermati nell'articolo 2[10] e nell'articolo 3[11] del TUE. Contestualmente, all'art. 157 del TFUE, viene riaffermato e rafforzato il principio di parità retributiva tra uomini e donne, non più limitato solo allo svolgimento di uno "stesso

---

promozione professionale e le condizioni di lavoro; la Direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura; la Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione); la Direttiva 2010/41/UE sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la Direttiva 86/613/CEE del Consiglio; la Direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che ha abrogato la precedente Direttiva 2010/18/UE. Alle più recenti, la Direttiva (UE) 2023/970 sul rafforzamento del principio della parità di retribuzione attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione e la Direttiva (UE) 2024/1500 sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento in materia di occupazione e impiego e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE è dedicato uno specifico approfondimento nella parte finale della presente relazione.

[9] Sulle azioni positive si veda ora l'art. 157, comma 4, del TFUE, su cui vedi *infra*.

[10] *Articolo 2*: L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini.

[11] *Articolo 3*:

1. L'Unione si prefigge di promuovere la pace, i suoi valori e il benessere dei suoi popoli.

2. L'Unione offre ai suoi cittadini uno spazio di libertà, sicurezza e giustizia senza frontiere interne, in cui sia assicurata la libera circolazione delle persone insieme a misure appropriate per quanto concerne i controlli alle frontiere esterne, l'asilo, l'immigrazione, la prevenzione della criminalità e la lotta contro quest'ultima.

3. L'Unione instaura un mercato interno. Si adopera per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi, su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale, e su un elevato livello di tutela e di miglioramento della qualità dell'ambiente. Essa promuove il progresso scientifico e tecnologico. L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore. Essa promuove la coesione economica, sociale e territoriale, e la solidarietà tra gli Stati membri. Essa rispetta la ricchezza della sua diversità culturale e linguistica e vigila sulla salvaguardia e sullo sviluppo del patrimonio culturale europeo.

4. L'Unione istituisce un'unione economica e monetaria la cui moneta è l'euro.

5. Nelle relazioni con il resto del mondo l'Unione afferma e promuove i suoi valori e interessi, contribuendo alla protezione dei suoi cittadini. Contribuisce alla pace, alla sicurezza, allo sviluppo sostenibile della Terra, alla solidarietà e al rispetto reciproco tra i popoli, al commercio libero ed equo, all'eliminazione della povertà e alla tutela dei diritti umani, in particolare dei diritti del minore, e alla rigorosa osservanza e allo sviluppo del diritto internazionale, in particolare al rispetto dei principi della Carta delle Nazioni Unite.

6. L'Unione persegue i suoi obiettivi con i mezzi appropriati, in ragione delle competenze che le sono attribuite nei trattati.

lavoro", ma anche ad "un lavoro di pari valore", nozione che – come dimostra la recente direttiva UE/2023/970 – contiene il potenziale per un'ulteriore espansione del diritto antidiscriminatorio. Rilevante anche il paragrafo 4 dell'art. 157 che, come già evidenziato, ribadisce la legittimità delle azioni positive e costituisce la base giuridica di tutti gli interventi mirati a riequilibrare la posizione del genere sottorappresentato, sia in fase di avvio di un'attività professionale che nei successivi sviluppi di carriera.

Negli ultimi anni, il quadro normativo europeo si è, poi, arricchito con nuove direttive che, per il raggiungimento di un'effettiva parità di genere ed il superamento dei maggiori ostacoli che si frappongono alla piena realizzazione di tale obiettivo, sono intervenute sia a rafforzare le misure orientate a migliorare l'equilibrio vita-lavoro (**Direttiva UE/2019/1158**) e la trasparenza retributiva come strumento di contrasto al *gender pay gap* (**Direttiva UE/2023/970**), sia a potenziare il ruolo degli organismi di parità, che in tutta Europa rappresentano le leve principali attraverso le quali il diritto europeo può efficacemente combattere le disparità concrete e gli squilibri strutturali (Direttive UE/2024/1499 e 1500).

1.3.1 La Direttiva 2006/54/CE

Nel quadro sopra delineato, un'importanza peculiare riveste la Direttiva 2006/54/CE che rappresenta ancora oggi il quadro normativo di riferimento per la parità di trattamento tra uomo e donna in materia di occupazione, declinando i principi cardine della relativa normativa antidiscriminatoria e disciplinando il ruolo degli organismi di parità, di cui stabilisce i compiti essenziali.

Essa rifonde quattro direttive precedenti[12] che, susseguitesi nell'arco di un trentennio, presentavano sovrapposizioni tali da non renderne agevole l'applicazione da parte degli Stati membri, soprattutto quelli di nuova adesione.

La direttiva rappresenta, in sostanza, il punto di approdo del processo evolutivo descritto al paragrafo precedente e positivizza la giurisprudenza consolidata della Corte di Giustizia Europea in materia di diritto antidiscriminatorio, definendo tra l'altro le nozioni di discriminazione diretta e indiretta, molestie e molestie sessuali, parità retributiva e regimi di sicurezza sociale e declinando una serie puntuale di divieti di discriminazione. Prevede, inoltre, misure rilevanti per dare effettività al sistema, quali l'apparato sanzionatorio, la tutela contro la vittimizzazione e l'inversione dell'onere della prova che, agevolando le vittime-parti attrici, facilita l'emersione e la condanna dei fenomeni discriminatori.

Come già accennato, all'interno della direttiva si rinvengono alcune definizioni chiave per il diritto antidiscriminatorio. In primo luogo, quella di discriminazione diretta, che si verifica quando una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso rispetto ad un'altra persona in situazione analoga. Per riscontrarne l'esistenza occorre sempre un giudizio di comparazione rispetto a un altro soggetto che si trovi in una situazione simile (tertium comparationis).

La discriminazione è, invece, indiretta quando *una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari*. È questo secondo tipo di condotta, di più difficile identificazione, a verificarsi più frequentemente in ambito lavorativo.

Tra le discriminazioni la direttiva include anche le molestie e le molestie sessuali, definite come comportamenti indesiderati – anche a connotazione sessuale –aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo (art. 2, lett. b e c).

---

[12] Sono confluite nella Direttiva 54: la Direttiva 75/117/CEE sulla parità retributiva; la Direttiva 76/207/CEE (già modificata dalla Direttiva 2002/73/CE) sulla parità nell'accesso e condizioni di lavoro; la Direttiva 86/378/CEE (già modificata dalla Direttiva 96/97/CE) sulla parità nei regimi di sicurezza sociale e la Direttiva 97/80/CE sull'inversione dell'onere della prova nei processi antidiscriminatori. Per contro, la rifusione non ha riguardato le Direttiva 79/7/CE, sulla graduale attuazione del principio di parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, la Direttiva 86/613/CE per l'applicazione del principio di parità di trattamento per coloro che esercitino attività autonome, la Direttiva 92/85/CE, per il miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento, la Direttiva 96/34/CE relativa all'accordo quadro sul congedo parentale, oggi sostituita dall'attuale Direttiva (UE) 2019/1158, e la Direttiva 97/75/CE, le quali, secondo il parere fornito all'epoca dal Comitato Economico e Sociale Europeo non presentavano elementi comuni.

La direttiva in esame ha poi costituito un punto di riferimento obbligato per gli Stati membri anche per gli organismi di parità, di cui l'art. 20 ha individuato un nocciolo di competenze minime comuni: l'assistenza indipendente alle vittime di discriminazione di genere che intendano dar seguito alle denunce; lo svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazione; la predisposizione di relazioni indipendenti e di raccomandazioni su questioni connesse con tale tipologia di discriminazioni ed, infine, la cooperazione con i corrispondenti organismi europei.

Si tratta di previsioni che l'ordinamento nazionale aveva già anticipato attraverso la redazione del Codice pari opportunità, la cui compilazione era terminata qualche mese prima dell'entrata in vigore della Direttiva[13].

Con riferimento specifico ai compiti degli organismi di parità, peraltro, deve rilevarsi come la Commissione europea abbia recentemente assunto l'iniziativa di rafforzarne le funzioni, dopo aver verificato che gli Stati membri – grazie agli ampi margini di discrezionalità loro riconosciuti dall'art. 20 della Direttiva 54 – non sono riusciti a garantire uniformi livelli di tutela su tutto il territorio dell'Unione avverso le discriminazioni di genere. La criticità è stata affrontata e risolta con l'adozione della direttiva UE 2024/1500 che dovrà essere recepita entro il 26 giugno 2026.

Infine, la Direttiva riafferma la legittimità delle azioni positive, come strumenti necessari a ripristinare una situazione di equilibrio in favore del genere sottorappresentato.

[13] Il Codice pari opportunità è dell'11 aprile 2006, mentre la Direttiva è del 5 luglio dello stesso anno.

1.3.2 La Strategia europea per la parità di genere 2020-2025

La Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 è il quadro politico adottato dall'Unione Europea per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne in tutti gli ambiti della società. Presentata dalla Commissione europea nel 2020 con il fine di perseguire il libero sviluppo e la piena partecipazione di ogni individuo alla vita economica, sociale e politica, individua una serie di obiettivi e azioni in relazione ai quali formula raccomandazioni agli Stati membri. Tali obiettivi si basano su un duplice approccio: da un lato, la previsione di misure specifiche volte ad eliminare le discriminazioni di genere; dall'altro, l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche europee. Per raggiungere questo traguardo, la Strategia si concentra su sei aree chiave:

1. Prevenire, combattere e porre fine agli stereotipi e alla violenza di genere, anche *online*. A tal fine si ritiene essenziale concludere l'adesione della UE e degli Stati membri alla Convenzione di Istanbul, già ratificata dall'Italia con legge n. 77/2013. La Commissione intende proporre la criminalizzazione armonizzata a livello europeo (i c.d. eurocrimini) di alcune condotte, particolarmente odiose di violenza, quali le mutilazioni genitali femminili, così come una strategia per rispondere alle specifiche esigenze delle vittime di violenza, per combattere la tratta di esseri umani e gli abusi sui minori. Gli Stati membri sono incoraggiati a ratificare la Convenzione 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Sul punto si ricorda che l'Italia è già conforme, avendo provveduto alla ratifica con legge n. 4/2021. Per la lotta agli stereotipi di genere, la Commissione intende lanciare una campagna di comunicazione dedicata, oltre a finanziare progetti per la promozione della parità di genere nell'ambito dell'audiovisivo, per innescare un meccanismo culturale di modifica degli atteggiamenti stereotipati. Un focus particolare è riservato, poi, all'Intelligenza artificiale, sia come possibile settore di sbocco occupazionale per le donne, sia per le particolari cautele che dovranno essere prestate agli algoritmi, affinché non perpetuino e amplifichino gli stereotipi esistenti.

2. Promuovere la parità economica e occupazionale, soprattutto nei settori digitali e STEM, favorendo l'occupazione femminile, combattendo la sottorappresentazione delle donne nell'ambito dei settori e dei livelli professionali più remunerati e migliorando la conciliazione vita-lavoro e l'equilibrio dei carichi di cura tra i partner, anche attraverso una normativa nazionale più ambiziosa rispetto alla Direttiva 2019/1158 (recepita in Italia con il d.lgs. 105/2022). La Commissione sollecita, inoltre, gli Stati membri a garantire il recepimento della direttiva in materia di trasparenza retributiva (UE 2023/970), fase già avviata dall'Italia anche con l'avvio del necessario confronto con le parti sociali e con gli organismi di parità.

3. Riequilibrare la rappresentanza nei processi decisionali, assicurando che le donne abbiano un più ampio accesso ai ruoli dirigenziali. In tal senso la Commissione si impegna direttamente a perseguire questo obiettivo all'interno delle Istituzioni e delle Agenzie della UE e invita gli Stati membri a garantire la piena applicazione della direttiva

2022/2381 sulla parità di genere nei consigli d'amministrazione delle società quotate (il termine per il recepimento è scaduto il 28 dicembre 2024). L'Italia ha anticipato l'adozione di queste misure, grazie alla legge 12 luglio 2011, n. 120 (c.d. Golfo-Mosca), successivamente integrata dalla legge di bilancio per il 2020[14] su cui è intervenuto, da ultimo, l'art. 6 della legge 5 novembre 2021, n. 162.

4. Applicare il *mainstreaming* di genere in tutte le fasi delle politiche europee, promovendo l'adozione di una prospettiva intersezionale che consenta di evidenziare le discriminazioni scaturenti dalla sovrapposizione di una pluralità di cause, tipologia di discriminazioni particolarmente gravi per impatto sulla vittima.
5. Integrare la dimensione di genere nel bilancio e nella programmazione finanziaria (QFP), prevedendo forme di condizionalità che subordinino l'accesso ai fondi strutturali all'adozione di un'adeguata strategia di genere e di riequilibrio dei carichi di cura.
6. Rafforzare l'emancipazione femminile come obiettivo da perseguire nell'ambito della politica esterna dell'Unione, in particolare nei confronti dei Paesi dell'Africa.

[14] Si tratta della legge 27 dicembre 2019, n. 160, che è intervenuta ad incrementare le c.d. quote rosa e ad ampliare il periodo di applicazione delle stesse (cfr. art. 1, commi 302-304).

1.4 La legislazione nazionale: il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice pari opportunità)

La normativa italiana in materia di parità e pari opportunità trova fondamento giuridico nella Costituzione Italiana che, riconoscendo a tutti i cittadini pari dignità sociale ed uguaglianza davanti alla legge (art. 3), afferma la parità tra donne e uomini in ambito lavorativo (artt. 4 e 37), l'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi all'interno del matrimonio (art. 29) e le pari opportunità e la parità di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza (art. 51).

Molte sono le norme nazionali che, nel tempo, hanno tentato di dare attuazione concreta alle prescrizioni di rango costituzionale: a partire dallo Statuto dei lavoratori, approvato con legge 20 maggio 1970, n. 300, fino alla legge 9 dicembre 1977, n. 903 (*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*) e alla legge 10 aprile 1991, n. 125 con cui sono state istituite le azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro e si è dato corpo al principio di uguaglianza sostanziale. Un altro momento importante sulla strada della parità è segnato dall'adozione dei decreti legislativi n. 215 e n. 216 del 2003, con cui sono state recepite, rispettivamente, le direttive 2000/43 *che attua il principio di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*) e 2000/78 che *stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*. Da ricordare, inoltre, il decreto legislativo 30 maggio 2005, n. 145 di recepimento della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro.

Il legislatore italiano ha raccolto e unificato in un unico testo la normativa in materia di promozione delle pari opportunità dei lavoratori e delle lavoratrici, emanando il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246* (di seguito il Codice).

Il *Codice*, rispondendo ad una esigenza di ricomposizione e coordinamento della disciplina sulle pari opportunità tra uomini e donne, opera un riordino complessivo di tutta la normativa precedente, disciplinando in quattro libri i principi informatori della materia, gli organismi ed i procedimenti per la tutela effettiva della parità.

Di particolare importanza per le consigliere ed i consiglieri di parità sono il Libro I, che nelle Disposizioni generali ne disciplina la nomina, i compiti e le risorse economiche (artt. dal 12 a 20), nonché il Libro III dedicato alle "Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici" e, specificamente, il titolo I, concernente le pari opportunità nel lavoro, ove si rinvengono la nozione di discriminazione, la tutela giudiziaria avverso la discriminazione e le azioni promozionali.

Rilevanti interventi sul Codice sono stati operati dal decreto legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010, di attuazione della direttiva comunitaria 2006/54/CE, per effetto del quale "*La parità di*

trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione" (art. 1, comma 2).

La rilevanza della discriminazione di genere viene così estesa oltre l'ambito lavoristico, ove era già sanzionata fin dal 1977, per effetto della legge n. 903/1977 (ora confluita nel Codice).

Il rinnovato articolo 1 introduce nel nostro ordinamento il principio del *mainstreaming* di genere, in conseguenza del quale l'obiettivo della parità diviene anche in ambito nazionale il parametro da tener presente nella formulazione e nell'attuazione – a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori – di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.

Infine, è nel terzo comma dell'art. 1 del Codice – ove si afferma che *"il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"* – che si rinviene il fondamento espresso delle azioni positive. Si tratta, dunque, della norma su cui viene edificato il c.d. diritto diseguale, che – come ricordato in precedenza – trova la sua base giuridica nel l'art. 157 del TFUE ed è inteso a controbilanciare situazioni di disuguaglianza sostanziale, attraverso misure di sostegno volte sia a facilitare l'accesso ad un'attività professionale, sia a promuovere i successivi sviluppi di carriera, in piena sintonia con il disposto dell'art. 3, comma 2, della nostra Costituzione.

Il Codice recepisce altresì la nuova nozione comunitaria di discriminazione diretta e indiretta, che definisce all'art. 25, rispettivamente, come:

- qualsiasi criterio, prassi, atto, patto, o comportamento che produca un effetto pregiudizievole in ragione del sesso (comma 1);
- qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutri ma che mettono o possono mettere i soggetti appartenenti ad un determinato genere in posizione di particolare svantaggio (comma 2).

Tra le discriminazioni sono incluse anche le molestie e le molestie sessuali, definite all'art. 26 successivamente modificato dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205[15], che ha inteso rafforzare la protezione dei lavoratori rispetto agli atti ritorsivi, richiamando espressamente anche la

[15] La legge citata, con l'art. 1, comma 218, lettere a) e b), ha introdotto le seguenti modifiche all'art. 26: [...] 3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-bis sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne. 3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia. 3-ter. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 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. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza

responsabilità civilistica del datore di lavoro nell'assicurare un ambiente di lavoro sicuro e dignitoso (art. 2087 c.c.).

Negli articoli dal 27 al 31 sono poi illustrati gli specifici divieti di discriminazione, riferiti espressamente all'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale, alle condizioni di lavoro, alla retribuzione e all'accesso alle prestazioni pensionistiche obbligatorie e alla previdenza complementare.

In particolare, l'art. 27 concerne il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, nella formazion, nella promozione professionale e nelle condizioni di lavoro

Con il decreto legislativo 5/2010 si è intervenuti anche sul Capo III del Codice relativo alla tutela giudiziaria, estendendo la possibilità di intervento del consigliere o della consigliera di parità nei tentativi di conciliazione e nei procedimenti giudiziari aventi ad oggetto casi di discriminazione connessi al lavoro e alle prestazioni di previdenza complementare. Parimenti sono state ampliate le possibilità di utilizzare lo speciale provvedimento d'urgenza avverso le discriminazioni previsto dall'art. 38 del Codice.

Il decreto 5/2010 ha, infine, introdotto l'art. 41-*bis* che applica la tutela giurisdizionale prevista per le discriminazioni anche a tutti i casi c.d. di ritorsione, in cui un comportamento pregiudizievole viene posto in essere quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Un ulteriore tassello all'effettività della tutela per i casi di discriminazione è stato aggiunto dalla cd. riforma Cartabia che, in un'ottica di *favor* per il lavoratore, ha dato carattere prioritario alle cause di licenziamento in cui sia proposta domanda di reintegrazione nel posto di lavoro[16] (cause tra le quali rientrano quelle per licenziamento discriminatorio).

Le ultime modifiche al Codice di pari opportunità risalgono alla legge 5 novembre 2021, n. 162 che, oltre ad ampliare la definizione di discriminazione diretta e indiretta, ha introdotto significative novità finalizzate a contrastare più efficacemente il fenomeno del *gender pay gap* attraverso una revisione dei contenuti della reportistica periodica con cui le aziende forniscono dati rilevanti sulle retribuzioni del proprio personale, nonché a promuovere la parità di genere mediante nuovi meccanismi premiali, quali la certificazione della parità di genere (prevista dal nuovo art. 46-*bis* del Codice). Si tratta di un meccanismo che permette di verificare l'impegno dei datori di lavoro sul piano della parità di genere, attraverso precisi indicatori di prestazioni (c.d. *Key performance indicators*, KPI) che consentono di misurare, rendicontare e valutare nel tempo le attività svolte dalle stesse aziende per la realizzazione di un ambiente di lavoro realmente paritario ed inclusivo. Alla certificazione di genere è dedicato il Capitolo 5 cui si rinvia.

Un ultimo aspetto da evidenziare riguardo al Codice delle pari opportunità riguarda il controllo della parità di genere nelle amministrazioni pubbliche. L'art. 48 del d. lgs. 198/2006 prevede che le amministrazioni dello Stato, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici

[16] Si tratta del decreto legislativo 10 ottobre 2022, n. 149 che, con l'articolo 3, comma 32, ha introdotto nel codice di procedura civile un nuovo capo I-bis, rubricato "Delle controversie in materia di licenziamenti" (articoli 441-bis, ter e quater).

predispongano ogni tre anni piani di azione positive (PAP), orientati a riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove si registri un rilevante divario di genere (non inferiore a due terzi). In tale prospettiva, i piani devono indicare anche le azioni da realizzare per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna.

Su tali piani è previsto il parere obbligatorio tra gli altri, della Consigliera nazionale di parità o della consigliera di parità territorialmente competente, a seconda dell'ambito di operatività dell'amministrazione.

Nel 2021, però, per rafforzare la capacità amministrativa del settore pubblico in funzione dell'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), il legislatore ha istituito il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)[17], all'interno del quale – in un'ottica di semplificazione – sono confluiti i diversi contenuti delle programmazioni periodiche obbligatorie per le pubbliche amministrazioni, tra cui anche il piano di azioni positive, che diviene dunque una sezione specifica del nuovo documento. In proposito, il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81, di attuazione della norma primaria ha soppresso per le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti gli adempimenti inerenti ai piani di azioni positive, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO.

Non è però stato chiarito se sulla specifica sezione del PIAO debba essere ancora acquisito il parere preventivo delle consigliere e dei consiglieri di parità, ai sensi del citato articolo 48.

Nell'incertezza che ne è derivata, la Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità[18] ritiene che – per evitare un *vulnus* alla funzione di controllo attribuita dall'ordinamento agli organismi di parità – l'art. 48 del Codice possa ancora considerarsi in vigore per quanto riguarda il rilascio del parere preventivo.

I dubbi hanno riguardato anche le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, tra cui molti piccoli Comuni, per i quali, tuttavia, essendo prevista una modalità semplificata di redazione del PIAO che non include il piano di azioni positive[19], l'acquisizione del parere del competente organismo di parità deve ritenersi a maggior ragione ancora vigente.

---

[17] La previsione si rinviene nell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Sull'integrazione con i contenuti del PAP, si veda in particolare il comma 2,lettera g) della disposizione richiamata.

[18] Sul punto si è pronunciato un gruppo di lavoro appositamente costituito in seno alla Conferenza. Cfr. CERBONE M, DANESI A., ORCIANI B. "Impatto del PIAO sui piani di azioni positive - Prime riflessioni applicative", in Filosofia dei diritti umani, Aracne ed. anno 2024, n. 67/2024, pag. 69.

[19] Come può desumersi dall'art. 6 del D.M. 132/2022.

Capitolo 2
La rete delle consigliere e consiglieri di parità

2.1 Introduzione

L'ordinamento attribuisce alle consigliere e ai consiglieri di parità un ampio ventaglio di competenze orientate alla promozione della parità tra donne e uomini nel mondo del lavoro, conferendo a tali organismi anche penetranti poteri di contrasto alle diverse forme di discriminazione di genere, nozione nella quale rientrano altresì le molestie e le molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Il progressivo ampliamento di dette competenze è riconducibile anche all'evoluzione del contesto istituzionale, nazionale e sovranazionale, nel quale si registra un'accresciuta sensibilità per le tematiche connesse alla parità di genere. In questa prospettiva, sul piano internazionale, è stato particolarmente rilevante l'inserimento nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU dell'Obiettivo 5, orientato a raggiungere entro quella data l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze, nonché ad eliminare ogni forma di violenza e di discriminazione nei loro confronti. Per la concreta realizzazione di tale obiettivo – che impegna tutti gli Stati membri dell'ONU a declinarlo nelle loro politiche nazionali – il nostro Paese può, infatti, avvalersi anche delle consigliere e dei consiglieri di parità che, nel loro insieme, operano come rete capillare su tutto il territorio con un coordinamento a livello nazionale.

In coerenza con queste linee di sviluppo, la legge 5 novembre 2021, n. 162 ha modificato il Codice delle pari opportunità conferendo alle consigliere e ai consiglieri di parità nuove competenze e poteri più incisivi. Infatti, con la modifica dell'art. 46, è stato allargato il novero delle aziende tenute ad illustrare quale sia al proprio interno la situazione del personale, attraverso un rapporto che gli organismi di parità possono utilizzare per rilevare eventuali discriminazioni di genere. Inoltre, il nuovo art. 46-*bis* ha introdotto il meccanismo della certificazione di genere nell'ambito del quale le consigliere ed i consiglieri di parità sono coinvolti per verificare la permanenza, in capo alle aziende certificate, dei requisiti riscontrati dagli enti di certificazione.

2.2 Il Codice delle pari opportunità e le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità

Come visto nel capitolo I, il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, *"Codice delle Pari Opportunità"* (d'ora in poi, Codice), riunisce in un unico testo le principali disposizioni volte a promuovere la parità uomo-donna non solo sul lavoro, ma in ogni ambito della nostra società, prevedendo anche importanti strumenti per la concreta affermazione. Un ruolo essenziale, a questo proposito, è attribuito agli organismi di parità che possono intraprendere ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici (art. 15, comma 1 del d. lgs. n. 198/2006).

La figura della consigliera o del consigliere di parità opera a livello nazionale, regionale, nelle città metropolitane e negli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel capo IV del citato Codice.

Le consigliere nazionali di parità, effettiva e supplente, sono nominate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità (art. 12, comma 2).

Le consigliere e i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, effettivi e supplenti, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su designazione dell'Ente di riferimento, che deve preventivamente espletare, a tal fine, una procedura di valutazione comparativa (art. 12, comma 3).

I compiti assegnati a tali organismi sono elencati dall'articolo 15 del Codice e concernono la rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale (ivi compresa la progressione professionale e di carriera), nelle condizioni di lavoro (inclusa la retribuzione), nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive.

Questi organismi svolgono, altresì, funzioni promozionali delle pari opportunità nell'ambito della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale e delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, promuovono tanto progetti di azioni positive, quanto attività di informazione e formazione culturale sulle tematiche delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione, e diffondono la conoscenza e lo scambio di buone prassi.

La consigliera o il consigliere nazionale di parità, nell'ambito delle proprie competenze, inoltre, determina le priorità d'intervento e i programmi di azione, nel rispetto della programmazione annuale del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, può svolgere inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e può pubblicare relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.

Per poter svolgere in maniera efficace il ruolo riconosciuto loro dalla legge, le consigliere e i consiglieri di parità devono possedere *"...requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in*

materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro (...)" (art. 13, comma 1).

Nell'esercizio delle loro funzioni detti organismi sono pubblici ufficiali e *"... hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio"* (art. 13, comma 2). In qualità di pubblici ufficiali intervengono nei casi di discriminazione basata sul genere in ambito occupazionale e nei casi di molestie e/o molestie sessuali nei luoghi di lavoro con un tentativo di conciliazione e/o con il ricorso in giudizio.

Nell'espletamento di tali funzioni antidiscriminatorie il Codice prevede che possano collaborare con l'Ispettorato del lavoro in tutte le sue articolazioni.

Per l'accertamento di una discriminazione, su delega della persona interessata, l'ordinamento riconosce alle consigliere e ai consiglieri di parità anche una specifica legittimazione processuale attiva, come pure una facoltà di intervento *ad adiuvandum* a supporto di coloro che si ritengano vittime di discriminazioni (art. 36).

Le consigliere e i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera nazionale, intervengono altresì qualora rilevino l'esistenza 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).

Come sopra precisato le consigliere e i consiglieri di parità sono incardinati presso i rispettivi enti designanti che forniscono loro il personale, la strumentazione e le attrezzature necessarie allo svolgimento dei compiti. L'ufficio della consigliera nazionale è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (art. 16) e opera presso la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, struttura che – a seguito del DPCM 230 del 22 novembre 2023 – è incardinata, a sua volta, nel Dipartimento per le politiche del lavoro previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Con decreto del Ministro del lavoro e politiche sociali, di concerto con la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità del 12 marzo 2024, registrato alla Corte dei conti il 20 aprile 2024, sono state nominate come Consigliere nazionali l'Avv. Filomena D'Antini, nel ruolo di effettiva, e la dott.ssa Agnese Nadia Canevari, come supplente. Fin dall'inizio del mandato, le Consigliere hanno instaurato un rapporto di proficua cooperazione, basato sulla piena condivisione delle azioni da intraprendere, nonché su un confronto ed una collaborazione costanti sia con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sia con il Dipartimento per le pari opportunità.

2.3 La Conferenza Nazionale e le attività

Nello scenario precedentemente delineato, uno degli obiettivi prioritari dell'azione delle consigliere e dei consiglieri di parità è la valorizzazione del ruolo ai vari livelli – nazionale e territoriale – al fine di favorire una maggiore conoscenza delle potenzialità di questo organismo nella trattazione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo.

In questa prospettiva, data la peculiare struttura capillare dell'organismo, una funzione essenziale va riconosciuta alla Conferenza nazionale che riunisce tutte le consigliere e i consiglieri di parità, con la specifica finalità di rafforzarne le funzioni, di accrescere l'efficacia della loro azione e di consentire il reciproco scambio di informazioni, esperienze e buone prassi (art. 19 del Codice). La Conferenza rappresenta, dunque, una imprescindibile sede di confronto sulle eventuali difficoltà incontrate, un luogo di condivisione delle iniziative e dei risultati conseguiti, un momento collettivo di elaborazione di strategie operative per la migliore attuazione dell'obiettivo di promozione della parità uomo-donna che, per quanto comune, va declinato in concreto con attenzione alle specificità dei diversi contesti territoriali di riferimento.

Come già evidenziato, i compiti e le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, a tutti i livelli, fanno riferimento sia a un'attività antidiscriminatoria in senso stretto, sia a un'attività di tipo promozionale, caratterizzata da iniziative di vario genere che hanno come obiettivo la sensibilizzazione dell'utenza sui temi delle pari opportunità. In questa cornice, di cruciale rilevanza risultano le interazioni che le consigliere e i consiglieri di parità riescono ad attivare con le altre istituzioni, tanto sul territorio quanto a livello nazionale.

Appena insediate le Consigliere nazionali, hanno convocato una prima Conferenza nazionale il 6 maggio 2024, cui ha fatto seguito la Conferenza del 10 luglio 2024, nel corso della quale, alla presenza della Ministra del lavoro e delle politiche sociali Marina Calderone e della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità Eugenia Roccella, sono state condivise, anche con il livello politico, le principali questioni di interesse ed è stata delineata una prima programmazione delle attività da realizzare all'interno della rete.

In tale occasione è emerso come l'esiguità delle risorse su cui le consigliere e i consiglieri di parità possono contare rappresenti una criticità idonea a creare impatti anche significativi sull'attività degli organismi di parità.

Sul punto una breve ricostruzione storica appare indispensabile. Fino al 2015 l'art. 18 del Codice destinava un Fondo nazionale presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali al finanziamento integrale delle spese delle consigliere e dei consiglieri di parità, operanti a tutti i livelli territoriali (nazionale, regionale e provinciale o di città metropolitana). Il Fondo copriva quindi – oltre alle indennità connesse allo svolgimento del ruolo e ai rimborsi per le spese sostenute e per i permessi riconosciuti per l'esercizio della funzione a coloro che fossero titolari di un rapporto di lavoro dipendente – anche gli oneri connessi al funzionamento e alle attività della Conferenza nazionale, nonché quelli riconducibili all'organizzazione e al funzionamento degli uffici

di supporto e al finanziamento delle attività istituzionali, tra cui le attività legali – giudiziali e non – di contrasto alla discriminazione.

Nel 2015, però, il Codice è stato modificato[20]: le risorse del Fondo di cui all'art. 18 sono state significativamente ridotte e destinate esclusivamente al finanziamento delle spese della Consigliera nazionale di parità. Gli oneri finanziari per le consigliere ed i consiglieri operanti a livello regionale, provinciale e di città metropolitane sono stati posti a carico dei rispettivi enti territoriali, che hanno la facoltà – e non l'obbligo – di attribuire loro una indennità mensile, differenziata per il ruolo di titolare e quello di supplente, sulla base di criteri determinati dalla Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

In proposito va evidenziato che le determine adottate a cadenza biennale dalla Conferenza unificata hanno sinora stabilito l'entità delle indennità da riconoscere agli organismi di parità, secondo parametri non adeguati, che non appaiono in alcun modo commisurati alle competenze e ai compiti che tali organismi sono chiamati ad assolvere. La rilevata criticità colpisce, in particolare, le consigliere provinciali. Si evidenzia che con l'ultima delibera[21] l'importo fissato per gli organismi operanti a livello regionale è compreso tra un minimo di euro 390 lordi ed un massimo di 780 euro lordi per gli effettivi (entrambi ridotti della metà per i supplenti), mentre per coloro che operano a livello provinciale e di città metropolitana scende a soli 68 euro per gli effettivi e a 34 per i supplenti (elevabile fino al quintuplo).

La Rete delle consigliere ha, peraltro, segnalato casi di mancata corresponsione anche delle esigue indennità stabilite in Conferenza unificata da parte degli enti territoriali, che talvolta adottano avvisi pubblici per la loro selezione a titolo gratuito. Inoltre, non tutti gli enti territoriali mettono a disposizione risorse adeguate al finanziamento delle attività istituzionali e delle spese necessarie per i ricorsi o gli interventi in giudizio nei casi di discriminazione, a causa delle limitate disponibilità finanziarie e dell'esistenza di vincoli di bilancio derivanti dal Patto di stabilità interno. Tutto ciò determina una situazione molto differenziata sul territorio, con esempi più o meno virtuosi di supporto fornito agli organismi di parità dagli enti di riferimento e con riflessi sulla effettività della tutela antidiscriminatoria che il Codice prescrive.

Al riguardo deve rilevarsi come, in sede di Conferenza unificata, ANCI e UPI abbiano ribadito in più occasioni la necessità di ricostituire un Fondo nazionale per assicurare risorse adeguate agli organismi di parità e uniformità di tutele per tutti su tutto il territorio nazionale.

Attualmente, anche a livello nazionale la situazione delle risorse presenta criticità, per l'esiguità della dotazione del Fondo dedicato alle Consigliere Nazionali, progressivamente ridotto in un'ottica di contenimento della spesa pubblica.

---

[20] La modifica è stata apportata dagli articoli 27 e seguenti del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, recante *Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*. Sul punto, si rinvia, in particolare all'articolo 35.

[21] Si tratta della Delibera n. 44/CU, adottata il 19 aprile 2023.

Le Consigliere nazionali hanno fin da subito cercato di sensibilizzare gli uffici competenti, rappresentando al Ministero del lavoro e delle politiche sociali la necessità di reperire ulteriori risorse da destinare non solo alle ordinarie attività istituzionali, ma anche ai nuovi compiti e alle nuove responsabilità che l'ordinamento ha posto a loro carico. Al riguardo si deve sottolineare che l'Amministrazione si è prontamente attivata e nell'arco dei prossimi mesi i risultati diverranno tangibili.

In questa prospettiva, di fondamentale importanza è il Piano delle attività 2025, discusso e approvato definitivamente nel corso della Conferenza nazionale del 31 ottobre 2024, durante la quale sono stati presentati anche i risultati dell'analisi sull'attività delle consigliere e dei consiglieri territoriali, svolta sulla base delle informazioni dalle stesse fornite tramite le relazioni annuali.

La Conferenza è stata nuovamente riunita il 25 marzo 2025, alla presenza dei vertici istituzionali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e, da ultimo, il 14 maggio 2025. In tale occasione, ha partecipato anche l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), per presentare i dati relativi alla convalida delle dimissioni nel periodo protetto e la relativa analisi qualitativa degli stessi[22]. Durante l'incontro è stato, altresì, rinnovato il Protocollo d'intesa tra la Consigliera Nazionale e l'INL ed è stata avviata la costituzione di gruppi di lavoro con il compito di elaborare un format condiviso a livello nazionale per i controlli da effettuare presso le aziende che hanno conseguito la certificazione di genere (v. infra-parte II capitolo V).

[22] Sul punto si rinvia alla Parte II, capitolo 7, di questa relazione.

2.4 I rapporti con altri soggetti istituzionali

La collaborazione con altri organismi istituzionali ed altri attori del mercato del lavoro ha rappresentato da sempre un punto di forza per le consigliere ed i consiglieri di parità, a qualsiasi livello operanti, e si è concretizzata nella stipula di diversi Protocolli di intesa volti ad un potenziamento dei rispettivi ruoli per dare effettività ai principi di uguaglianza e parità di trattamento nella prospettiva del *mainstreaming* di genere.

Costante è anche il rapporto con i Comitati Unici di Garanzia (CUG), importanti organismi di tutela nel lavoro pubblico, la cui attività presenta punti di contatto con quella delle consigliere e dei consiglieri di parità.

Estremamente rilevante è, poi, la partecipazione delle consigliere e dei consiglieri di parità ad una serie di iniziative pubbliche, quali eventi, seminari o convegni, all'interno dei quali le diverse tematiche trattate possono essere utilmente declinate e arricchite nell'ottica della parità di genere.

Si riporta, di seguito, per completezza di informazione, una rassegna delle collaborazioni ad oggi sottoscritte:

a) *Protocollo d'intesa tra la Consigliera nazionale di parità e il Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro*
   Tra le prime azioni realizzate, in occasione della manifestazione del *Festival del Lavoro* svoltasi a Firenze il 18 maggio 2024, la Consigliera nazionale ha sottoscritto un Protocollo d'Intesa con il Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro per la concreta attuazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna nel mondo del lavoro.
   Tenuto conto che le parti intendono promuovere e diffondere la cultura della parità di genere, favorendo i principi di correttezza, efficienza e trasparenza nel mondo del lavoro, il documento mira ad avviare una collaborazione volta a favorire la piena applicazione della normativa in materia di pari opportunità tra uomo e donna e ad attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere, in cui sarà prestata particolare attenzione al ruolo genitoriale di lavoratrici e lavoratori.
   Il protocollo impegna le rispettive articolazioni territoriali dell'Ordine dei Consulenti del lavoro e della rete delle consigliere e dei consiglieri di parità senza nuovi oneri a carico del bilancio dello Stato.

b) *Protocollo d'intesa interregionale Consigliera nazionale – Consigliere locali e Ordine dei Consulenti del lavoro*
   Il 7 ottobre 2024 a Vieste, è stato sottoscritto un Protocollo d'intesa tra alcune Consigliere territoriali (Regione Puglia, Provincia di Foggia, Provincia di Barletta, Città Metropolitana di Bari e Province di Campobasso, Isernia e Regione Molise) e l'Ordine regionale dei Consulenti del lavoro in continuità con il protocollo sottoscritto a livello nazionale con il medesimo Ordine.

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

c) *Protocollo d'intesa tra la Consigliera nazionale e la Global Thinking Foundation ETS*.

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

Con il Protocollo, di durata triennale, le parti si impegnano a sviluppare un rapporto di collaborazione non oneroso, nel rispetto delle competenze di ciascuno, per quanto riguarda la promozione di attività inerenti al contrasto a fenomeni di violenza di genere, con particolare riferimento alla violenza economica.

Una maggiore consapevolezza sull'*empowerment femminile*, a partire da quello economico, costituisce, infatti, un importante strumento di prevenzione rispetto tanto alla violenza di genere quanto al *gender pay gap*, che rappresenta attualmente una delle criticità principali per l'effettiva realizzazione delle pari opportunità nel mondo del lavoro.

d) *Protocollo di intesa tra la Consigliera nazionale e l'Ispettorato nazionale del lavoro*

La collaborazione con l'Ispettorato nazionale del lavoro è sempre stata fondamentale per il pieno esplicarsi del ruolo delle consigliere e dei consiglieri di parità. Il Protocollo nazionale viene replicato anche a livello territoriale tra gli organismi di parità e gli Ispettorati territoriali ed interregionali del lavoro (ITL e IIL).

Questa collaborazione è di lunga data e permette di garantire una tutela effettiva contro le condotte discriminatorie che, grazie all'incisività e all'effetto deterrente dell'azione ispettiva, non solo possono emergere, ma anche essere scoraggiate. Il Protocollo con l'Ispettorato, siglato inizialmente l'8 giugno 2023, è stato di recente rinnovato, a seguito dell'incontro tra il Capo dell'Ispettorato del lavoro e le Consigliere nazionali in occasione della conferenza del 14 maggio 2025.

e) Protocollo di intesa tra la Consigliera nazionale e l'Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali (UNAR)

È in vigore il Protocollo di intesa con UNAR, siglato il 3 aprile del 2023 e di durata triennale. Si tratta di una collaborazione necessaria, soprattutto alla luce delle novità in ambito europeo, posto che sia la Direttiva 2023/970/UE in materia di trasparenza retributiva, sia le Direttive 2024/1499 e 2024/1500 sugli organismi di parità richiamano il tema della discriminazione intersezionale, il cui effetto lesivo è amplificato dall'esistenza di una pluralità di assi sui quali viene integrata la discriminazione. Al momento, però, non sono ancora emersi casi che abbiano richiesto un'istruttoria congiunta.

f) Protocollo di intesa tra la Consigliera nazionale e il Consiglio nazionale forense

Il Protocollo, stipulato in data 22 giugno 2017 e ancora in vigore, era destinato a realizzare azioni sperimentali e strategie preventive, volte migliorare l'accesso alla giustizia per la tutela delle discriminazioni. In attuazione del Protocollo sono stati attivati corsi di diritto antidiscriminatorio, rivolti ad avvocati del libero foro, per accrescerne la sensibilità e la consapevolezza così da migliorare tanto la difesa delle vittime, quanto la possibilità di collaborazione con le Consigliere ed i Consiglieri di parità in fase di giudizio. È in corso di valutazione l'opportunità di rinnovare il Protocollo alla scadenza.

g) Collaborazione con i *Comitati Unici di Garanzia (CUG)*

Nell'ambito delle relazioni esterne, pur in assenza di specifici protocolli di intesa, si evidenzia l'importanza della collaborazione, ormai consolidata, con i CUG.

Questi ultimi sono organismi istituiti in tutte le Amministrazioni pubbliche a tutela delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione. La Direttiva n. 2/2019, che ne definisce funzioni e compiti, prevede espressamente la necessità di una collaborazione istituzionale degli stessi con le Consigliere ed i Consiglieri di parità.

La Consigliera nazionale collabora, in particolare, con la Rete nazionale dei CUG, organismo all'interno del quale siedono i Presidenti di tutti i Comitati istituiti.

Capitolo 3
L'attività antidiscriminatoria

3.1 Le discriminazioni di genere nel luogo di lavoro: analisi dei casi trattati dalle Consigliere territoriali

Tra le funzioni che la legge attribuisce alle consigliere e ai consiglieri di parità, particolare importanza assume l'attività di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro.

A tal fine le consigliere di parità operano concretamente sui territori e offrono assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori che denunciano violazioni della normativa in materia di parità e pari opportunità nel lavoro, offrendo consulenze, incontrando i datori di lavoro, promuovendo soluzioni transattive nell'ambito della fondamentale azione conciliativa, ovvero esercitando la legittimazione processuale loro attribuita dagli articoli 36 e 37 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Spesso l'opera di mediazione delle consigliere di parità permette una rapida risoluzione della controversia, evitando così l'avvio di onerose attività processuali. Tuttavia, nei casi in cui ciò non risulti possibile, la consigliera di parità della Città Metropolitana o dell'ente di area vasta (provincia) competente per territorio può promuovere, su mandato della lavoratrice o del lavoratore vittima di una discriminazione di genere, il tentativo di conciliazione previsto dall'art. 410 del c.p.c. ovvero ricorrere in giudizio innanzi al giudice del lavoro o al giudice amministrativo, sia su delega della persona che vi ha interesse, sia intervenendo *ad adiuvandum* nei giudizi promossi direttamente dagli interessati.

Con riferimento alle discriminazioni di carattere collettivo, ossia in caso di atti, patti o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, in danno di una pluralità di lavoratrici o lavoratori anche non immediatamente individuabili, riguardanti l'accesso al lavoro, la promozione e la formazione professionale, le condizioni di lavoro compresa la retribuzione, la progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive, sono legittimate ad intervenire le consigliere di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera di parità nazionale.

Tali organismi, prima di promuovere l'azione in giudizio, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, entro un termine non superiore a centoventi giorni e, se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, tentare la conciliazione.

Qualora, invece, non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

L'esercizio della funzione antidiscriminatoria rientra tra le attività di cui le consigliere di parità territoriali danno conto nelle relazioni che sono tenute a redigere entro il 31 dicembre di ogni anno e sulla base delle quali la consigliera nazionale elabora il proprio rapporto al Ministro, entro il 31 marzo di ogni anno.

Per semplificare l'adempimento, l'ufficio della consigliera nazionale ha realizzato apposite schede di raccolta dati, validate dalla Conferenza nazionale ed utilizzate dalla rete delle consigliere già a partire dall'anno 2016, che, da un lato, aiutano le consigliere di parità a descrivere l'attività da loro svolta sui territori, e, dall'altro, consentono alla consigliera nazionale di redigere, attraverso dati raccolti in maniera uniforme, un rapporto di sintesi che possa restituire una fotografia reale dell'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro sul territorio.

Di seguito si illustrano, dunque, i dati relativi alle discriminazioni, individuali e collettive, contenuti nei rapporti delle consigliere e dei consiglieri di parità territoriali relativi agli anni 2021, 2022, 2023 e 2024.

I dati sono distinti per anno, poiché ciascuna rilevazione si basa sui rapporti che pervengono alla consigliera nazionale entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, termine ultimo di presentazione del rapporto ai sensi dell'art. 15, comma 6, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

In proposito occorre evidenziare come l'ambito della rilevazione possa variare di anno in anno, a causa del *turn-over* che caratterizza la figura della consigliera di parità, il cui mandato dura quattro anni. Può, quindi, verificarsi che in relazione a quei territori momentaneamente privi di tale organismo, il rapporto non sia presentato per una determinata annualità.

3.2 Rilevazione 2021

Con riferimento alle attività svolte dalle consigliere di parità territoriali nel 2021, sono stati 101 i rapporti pervenuti alla consigliera nazionale (Tab. 1).

Tab. 1 - Consigliere rispondenti per area territoriale

AREA	Numero Rapporti
Nord	46
Centro	30
Mezzogiorno	25
TOT	**101**

Fonte: elaborazione propria, Staff CNP

L'analisi dei dati contenuti nei Rapporti annuali risente dell'utilizzo e del grado di accuratezza con cui sono state compilate dalle consigliere territoriali le «Schede di sintesi» della loro attività, inviate alla consigliera nazionale.

Tab. 2 - Consigliere che hanno utilizzato le "schede di sintesi"

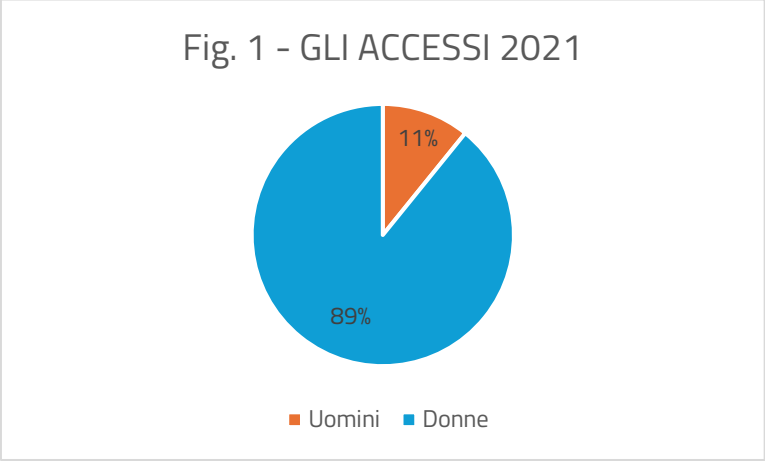
AREA	Numero Schede
Nord	45
Centro	25
Mezzogiorno	26
TOT	**96**

Fonte: elaborazione propria, Staff CNP

L'analisi dell'attività di contrasto alle discriminazioni svolta dalle consigliere territoriali nel 2021 ha riguardato 96 dei 101 rapporti pervenuti (Tab. 2), in quanto 5 rapporti contengono dati che non sono stati elaborati dalle consigliere secondo gli standard individuati nelle «Schede di sintesi», e quindi non risultano confrontabili.

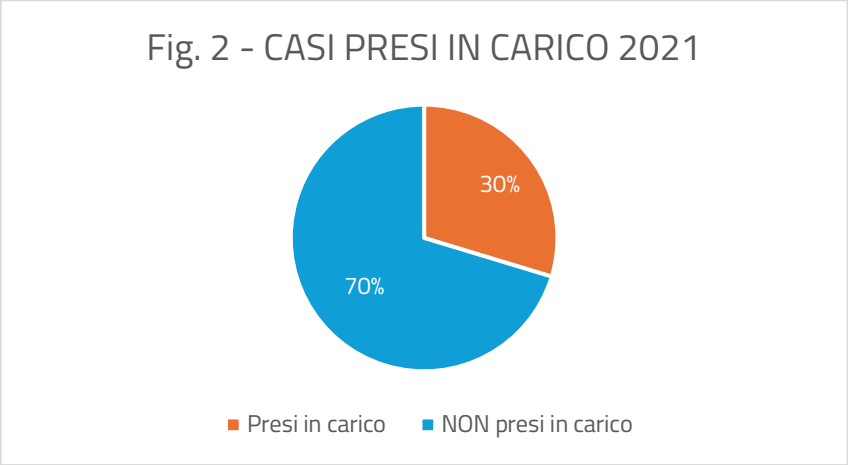
3.2.1 Le discriminazioni individuali 2021

Il primo dato registrato dalla scheda di sintesi relativa alle discriminazioni individuali è il numero degli «accessi», ovvero degli utenti che si sono rivolti nel corso del 2021 alle consigliere. Il numero complessivo degli accessi (1.560) riflette le differenti condizioni in cui le consigliere si trovano a dover operare: il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari, infatti, vengono assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse disponibili e a invarianza della spesa (cfr. art.16, d.lgs. 198/06).

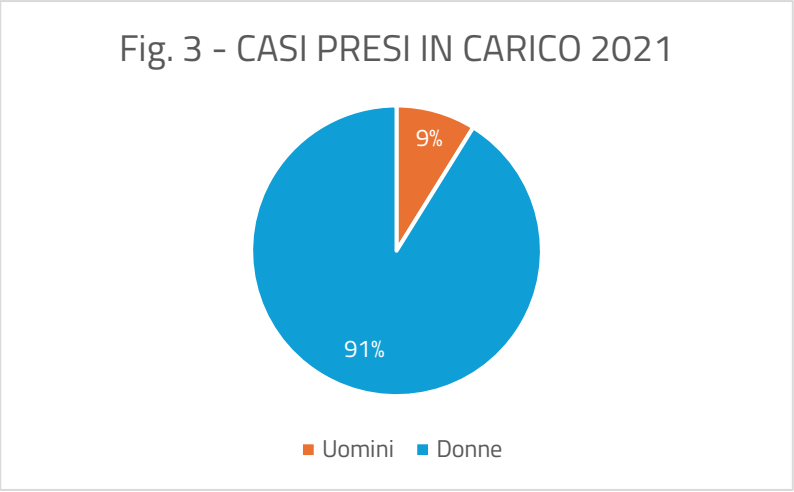


Il grafico in figura 1 evidenzia come la quasi totalità delle segnalazioni registrate è pervenuta da donne.

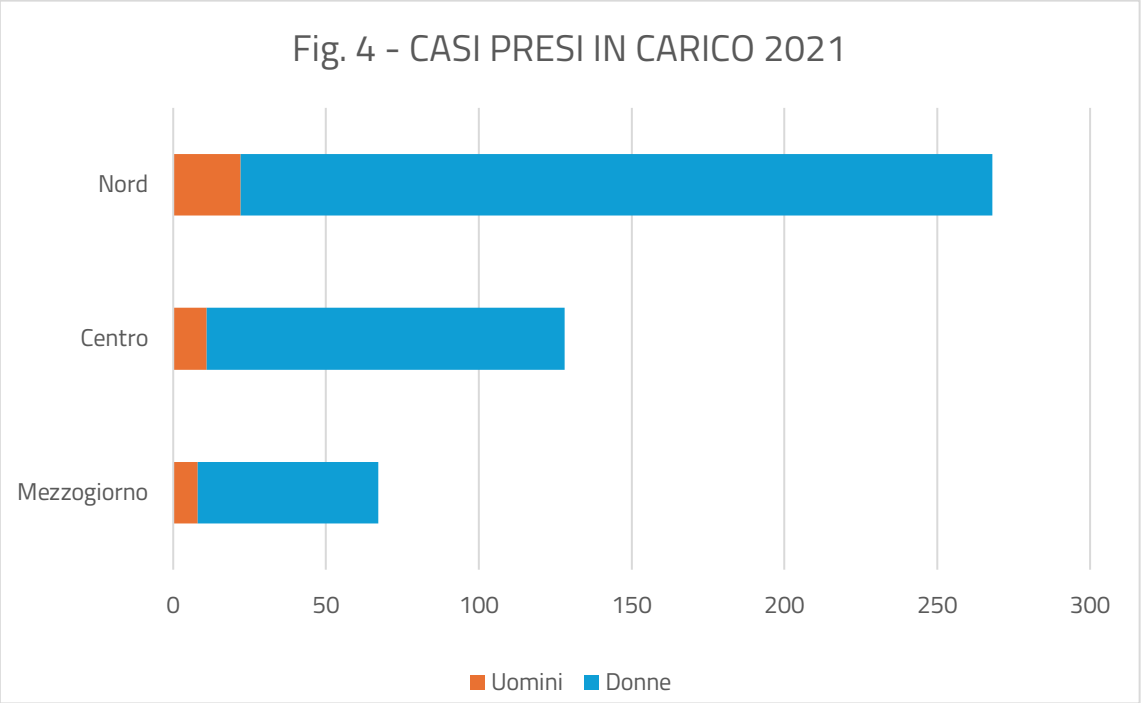
Il dato degli accessi è comunque importante in quanto permette di stimare l'incidenza percentuale dei casi di discriminazione di genere sul lavoro presi in carico nel 2021 dalle consigliere (463) rispetto alla totalità delle segnalazioni dichiarate nei rapporti (Fig. 2).



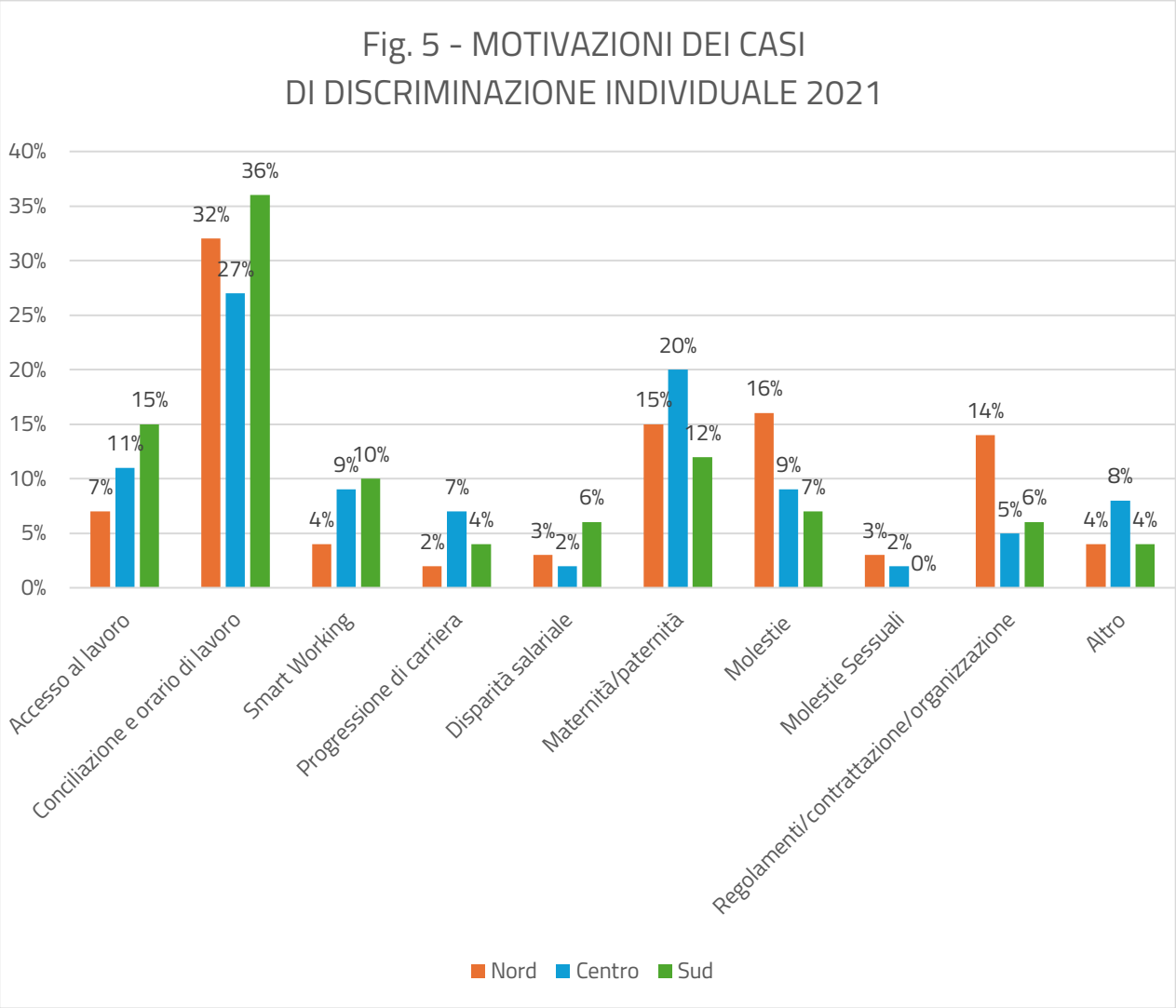
Il dato degli accessi e, di conseguenza, quello dei casi presi in carico, registra una notevole flessione in termini assoluti rispetto al 2020, probabilmente perché risente della crisi occupazionale allora prodotta dall'onda lunga della pandemia (erano stati 2.738 gli accessi e 967 i casi presi in carico dalle consigliere nel 2020). Dal punto di vista percentuale, comunque, diminuiscono di soli 5 punti i casi presi in carico dalle consigliere rispetto alla precedente rilevazione.



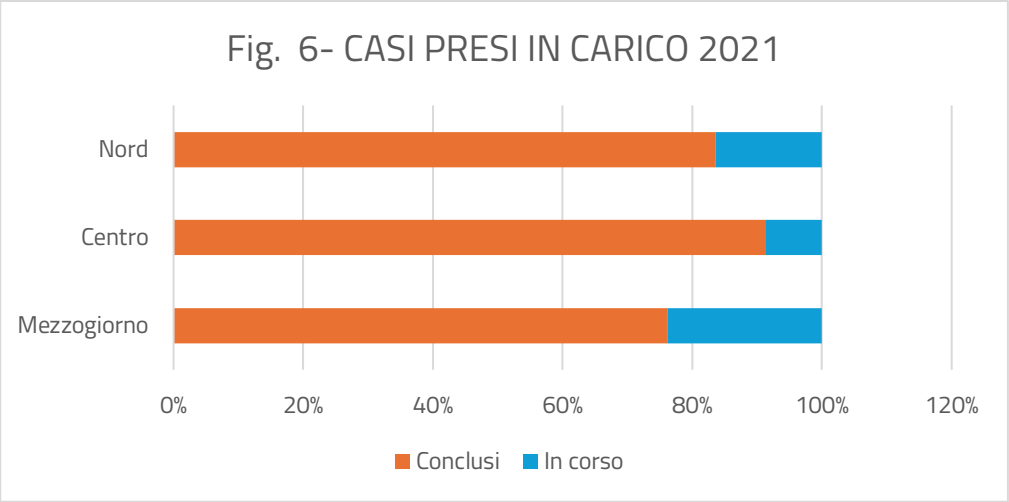
I dati disaggregati per genere relativi alla totalità dei casi presi in carico nel corso del 2021 dalle consigliere, riportati in percentuale nel grafico in figura 3, evidenziano come sono quasi esclusivamente le donne a denunciare di aver subito discriminazioni di genere sul lavoro, in linea con quanto registrato negli accessi.



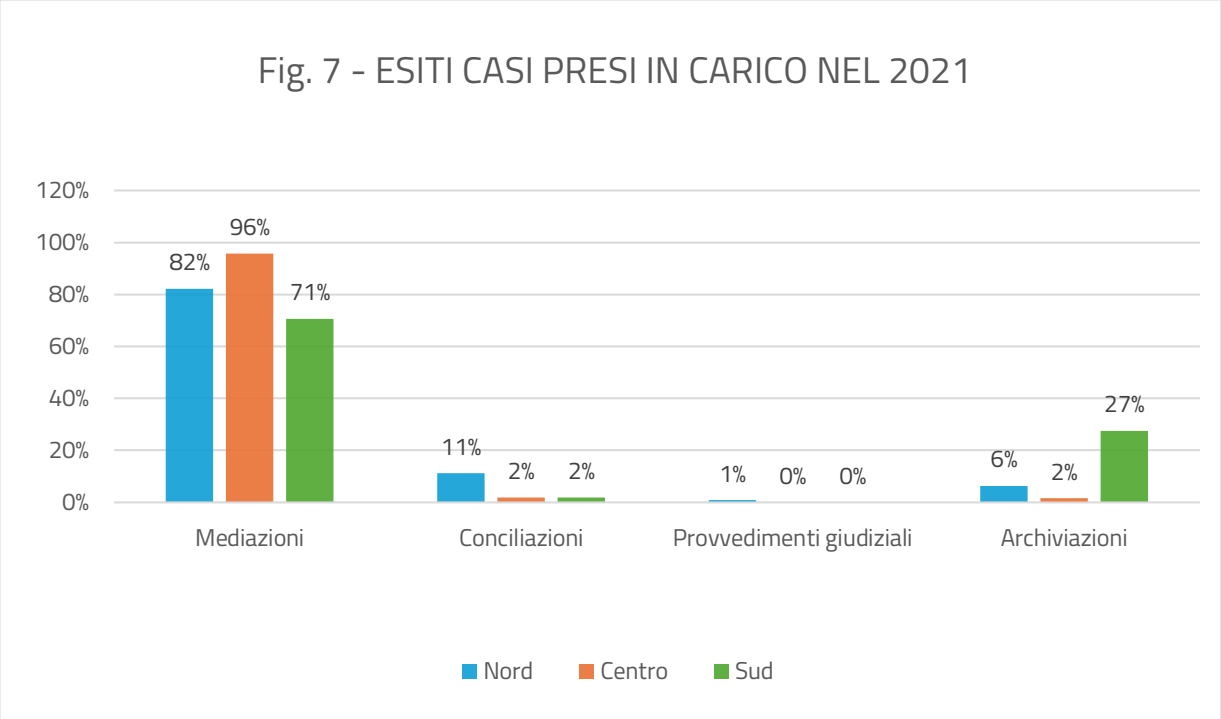
Il grafico a barre (Fig. 4) riporta il numero di casi di discriminazione presi in carico nel 2021 dalle consigliere, distinto per genere e per aree geografiche. Il dato che emerge, tuttavia, deve essere interpretato tenendo conto del fatto che quasi la metà dei rapporti analizzati (il 47%) proviene da consigliere del nord Italia (il 26% dal centro; il 27% dal sud).



Il grafico a barre (Fig. 5) mostra come – in percentuale rispetto ai casi di discriminazione presi in carico nelle tre diverse aree territoriali – le problematiche relative alla conciliazione si confermano le principali fonti di discriminazione su tutto il territorio nazionale. Seguono, al centro, le discriminazioni connesse a maternità/paternità, diffuse anche al nord dove, però, equivalgono numericamente a quelle collegate alle questioni relative a regolamenti, contrattazione e organizzazione, nonché alle molestie. Al sud, invece, emerge il tema dell'accesso al lavoro, seguito dalle problematiche connesse a maternità e paternità e a quelle relative allo smart working.



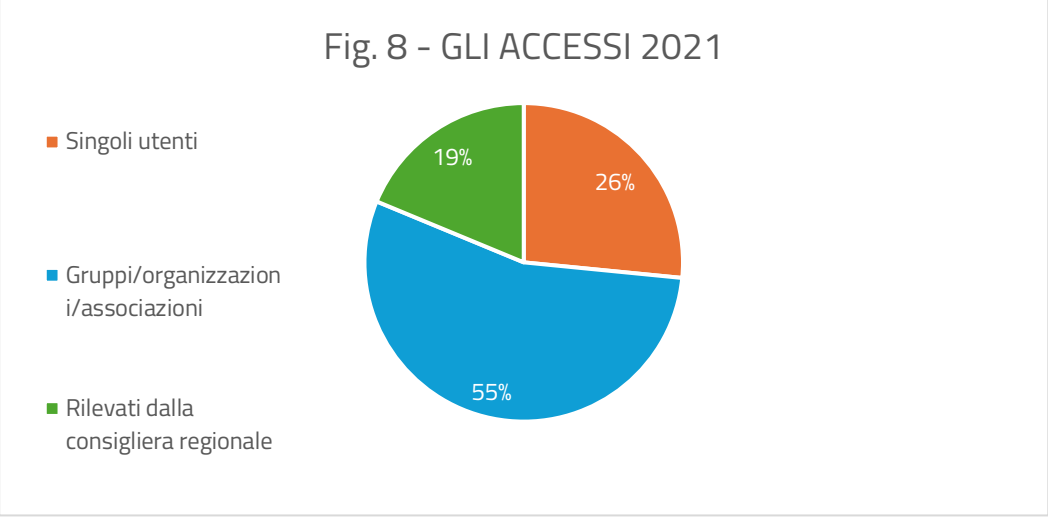
L'analisi dei casi di discriminazioni individuali permette di rilevare che la maggioranza dei casi presi in carico nel 2021 si sono conclusi nell'arco dello stesso (Fig. 6).



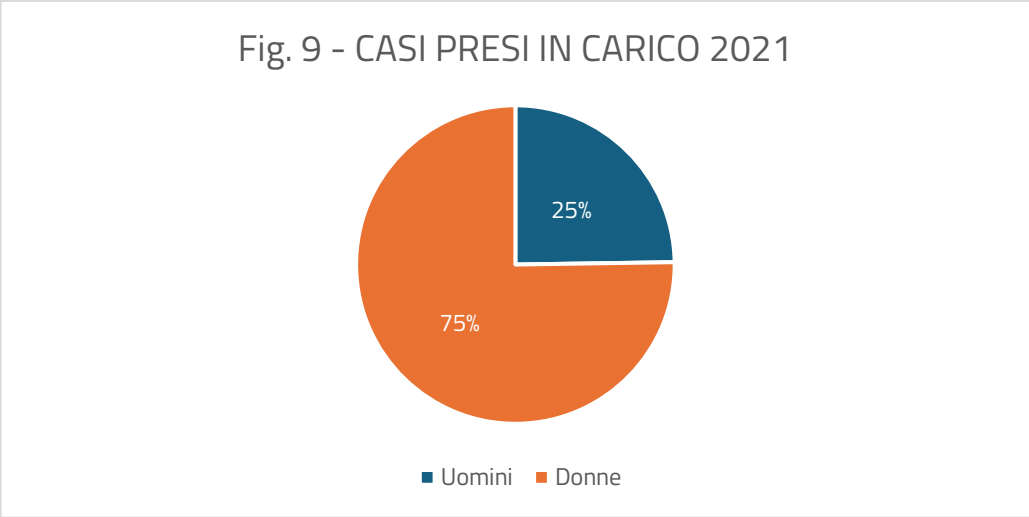
Dai grafici a barre che analizzano le modalità di conclusione dei casi (Fig. 7), si evidenzia come la quasi totalità delle controversie sono state risolte con la sola mediazione delle consigliere (peraltro con esito favorevole alla lavoratrice o al lavoratore nell'85% dei casi) e di contro come i ricorsi in giudizio siano quasi inesistenti (si registra solo 1 caso al Nord conclusosi con esito favorevole alla ricorrente). Anche le conciliazioni presso l'Ispettorato sono residuali (29 casi, quasi tutti al Nord, con soli tre esiti negativi per le lavoratrici).

3.2.2 Le discriminazioni collettive 2021

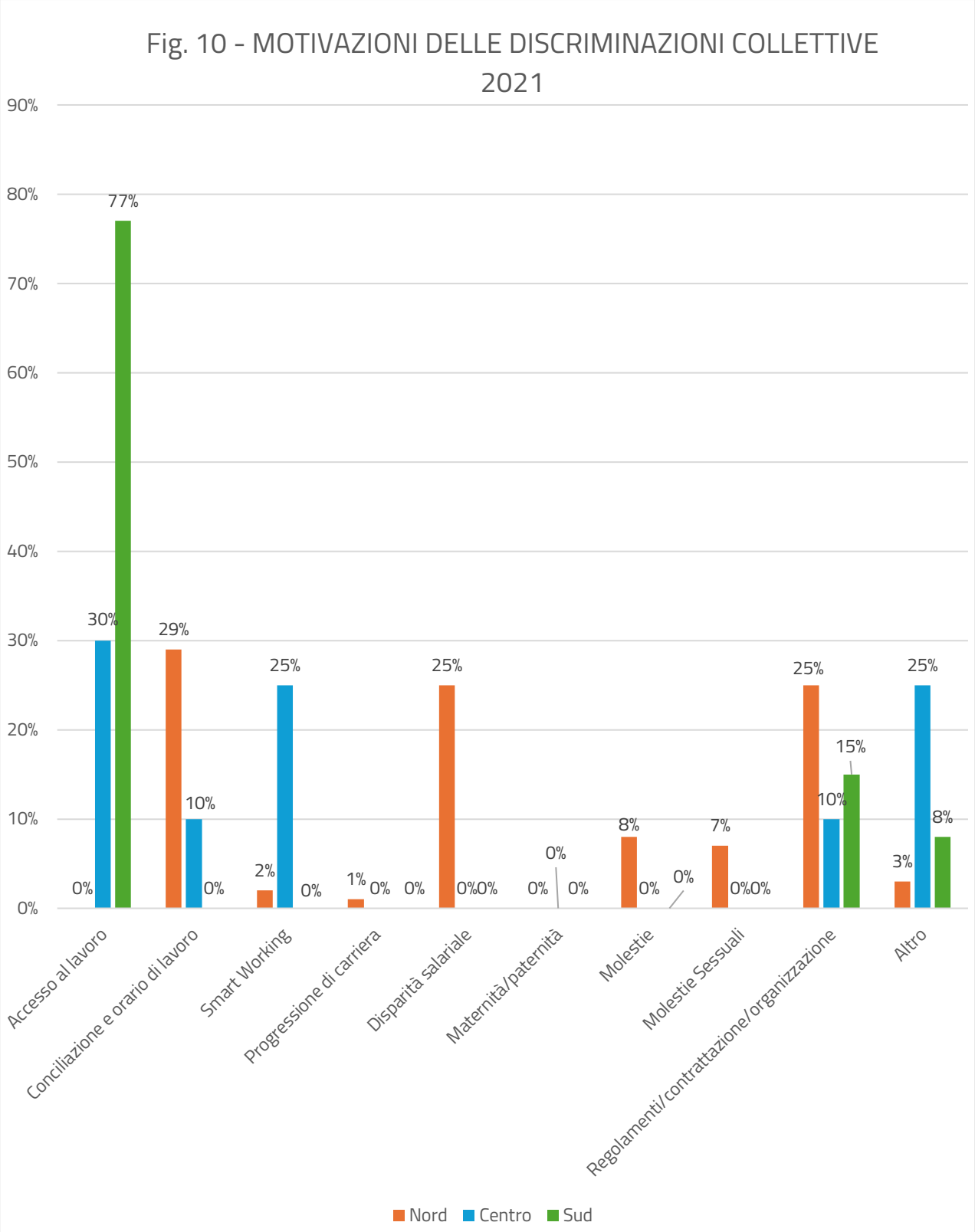
Per l'anno 2021 risulta contenuto (128 casi) il dato complessivo riferito ai casi di discriminazioni collettive, che tengono conto non soltanto delle segnalazioni provenienti da gruppi di persone organizzati per il conseguimento di un fine comune, come sindacati e associazioni, ma anche di quelle provenienti da singoli utenti, quando riferite ad atti, patti o comportamenti in grado di produrre effetti su più persone, nonché dei casi rilevati d'ufficio dalle consigliere di parità regionali (infatti, per perseguire una discriminazione collettiva, diversamente da quanto previsto per quelle individuali, non è necessaria alcuna delega da parte dei soggetti discriminati).



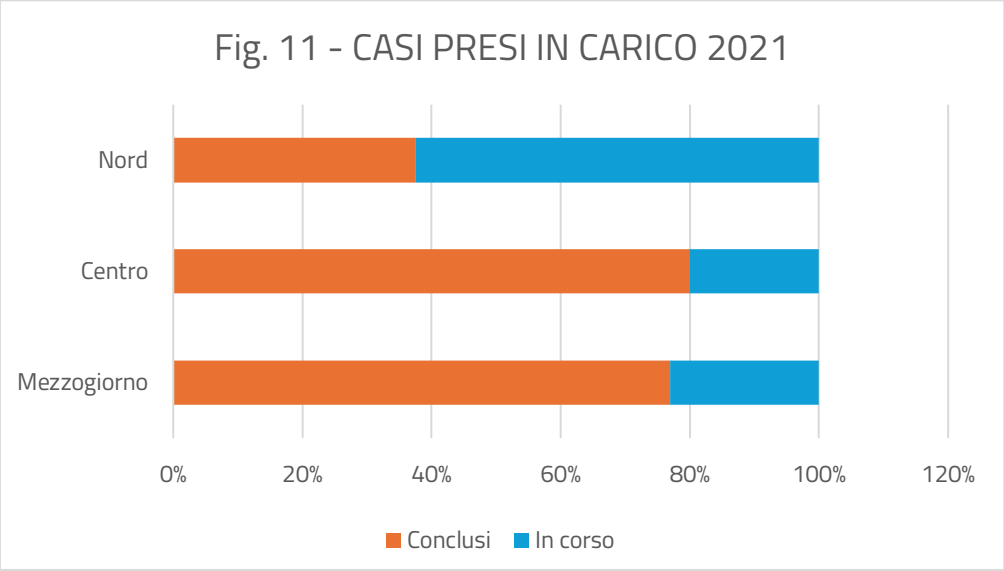
Dal grafico (Fig. 8) è evidente come oltre la metà delle segnalazioni provengono direttamente da gruppi, organizzazioni e associazioni, a conferma della tendenza registrata nella precedente rilevazione, rispetto alla quale risultano invece in aumento le segnalazioni dei singoli utenti (+4%) e in diminuzione i casi rilevati d'ufficio dalle consigliere regionali (-3%).



Come per le discriminazioni individuali, anche le discriminazioni collettive prese in carico dalle consigliere regionali (105) hanno riguardato soprattutto donne, anche se ben ¼ dei casi ha riguardato uomini (+21% rispetto al 2020 – Fig. 9).



Sebbene si tratti di pochi casi, possiamo notare (Fig. 10) come al Sud appare netta la prevalenza dei casi relativi a problematiche connesse all'accesso al lavoro, mentre al Centro e al Nord le motivazioni sono più eterogenee. In particolare, se al nord colpisce la presenza di casi di molestie anche sessuali, di solito di carattere prettamente individuale, stupisce l'assenza di discriminazioni collegate alla progressione di carriera che nelle precedenti rilevazioni hanno caratterizzato le discriminazioni collettive a danno delle donne, soprattutto al Sud.



Per quanto riguarda gli esiti delle discriminazioni collettive, un dato particolare che si registra solo per i casi presi in carico al Nord nel 2021, è che la maggioranza di questi non risulta conclusa nell'arco dell'anno di riferimento del rapporto (Fig. 11). La totalità dei casi conclusi nell'arco del 2021 al Centro e al Sud è stata risolta con la mediazione delle consigliere di parità regionali, tra l'altro con esito sempre favorevole alle lavoratrici o ai lavoratori. Anche al Nord i casi che si sono conclusi nel corso del 2021 sono stati risolti grazie alla mediazione delle consigliere, fatta eccezione per un caso che è stato archiviato.

3.3 Rilevazione 2022

Sono stati 98 i rapporti pervenuti alla consigliera nazionale relativi all'anno 2022 (3 in meno rispetto al 2021 – Tab.3).

Tab. 3 - Consigliere rispondenti per area territoriale

AREA	Numero Rapporti
Nord	46
Centro	22
Mezzogiorno	30
TOT	98

Fonte: elaborazione propria, Staff CNP

L'analisi dell'attività di contrasto alle discriminazioni svolta dalle consigliere territoriali riguarda 93 dei 98 rapporti pervenuti, in quanto 5 rapporti contengono dati che non sono stati elaborati dalle consigliere secondo gli standard individuati nelle schede di sintesi, e quindi non risultano confrontabili (Tab.4).

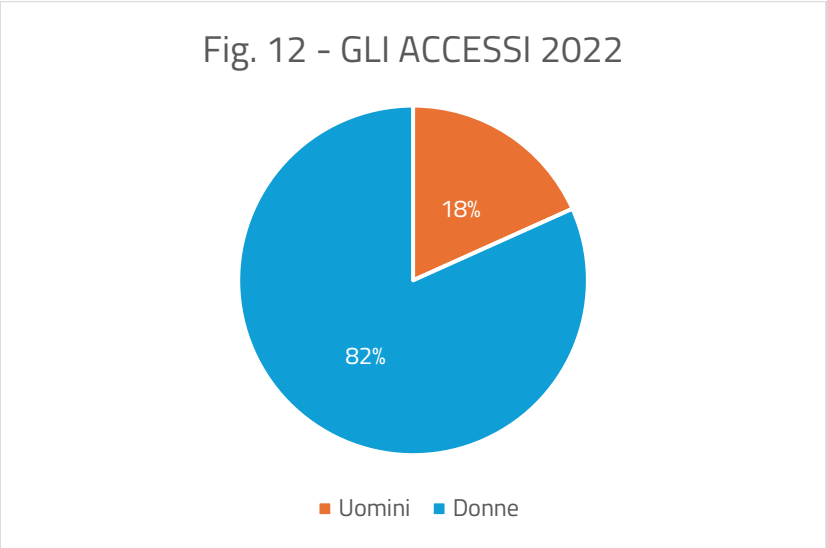
Tab. 4 - Consigliere che hanno utilizzato le "schede di sintesi"

AREA	Numero Schede
Nord	43
Centro	22
Mezzogiorno	28
TOT	93

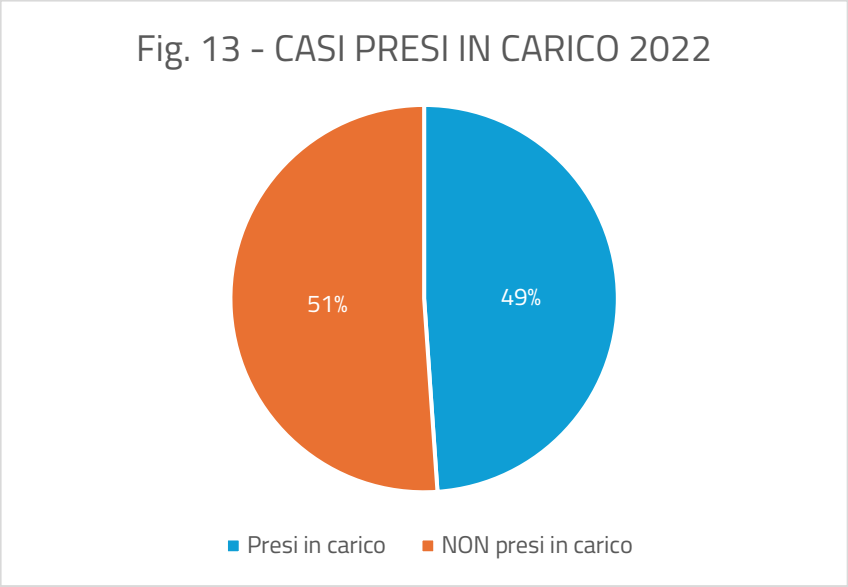
Fonte: elaborazione propria, Staff CNP

3.3.1 Le discriminazioni individuali 2022

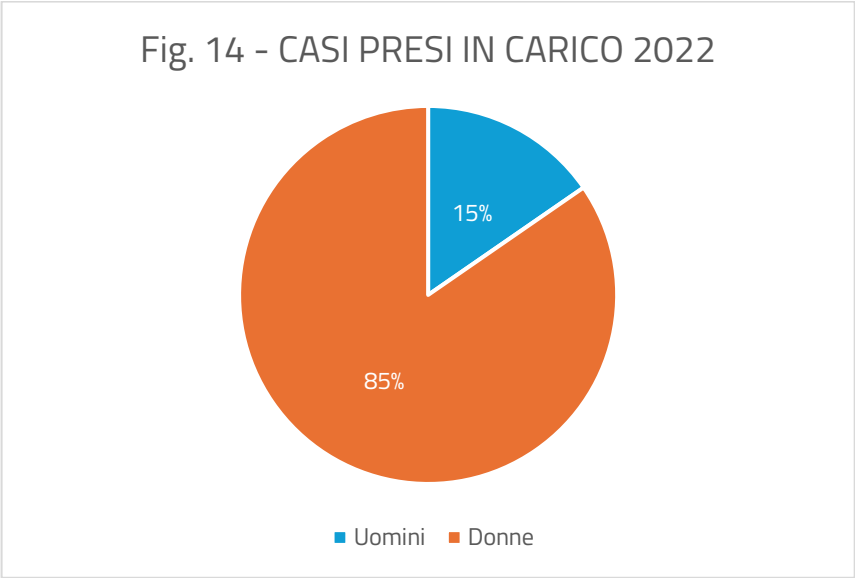
Il dato relativo al numero degli utenti che si sono rivolti, nel corso del 2022, alle consigliere è in netto aumento rispetto alla precedente rilevazione (sono stati registrati 2.407 accessi rispetto ai 1.560 del 2021), tuttavia bisogna ricordare che il dato risente sempre delle differenti condizioni in cui le consigliere si trovano a dover operare.



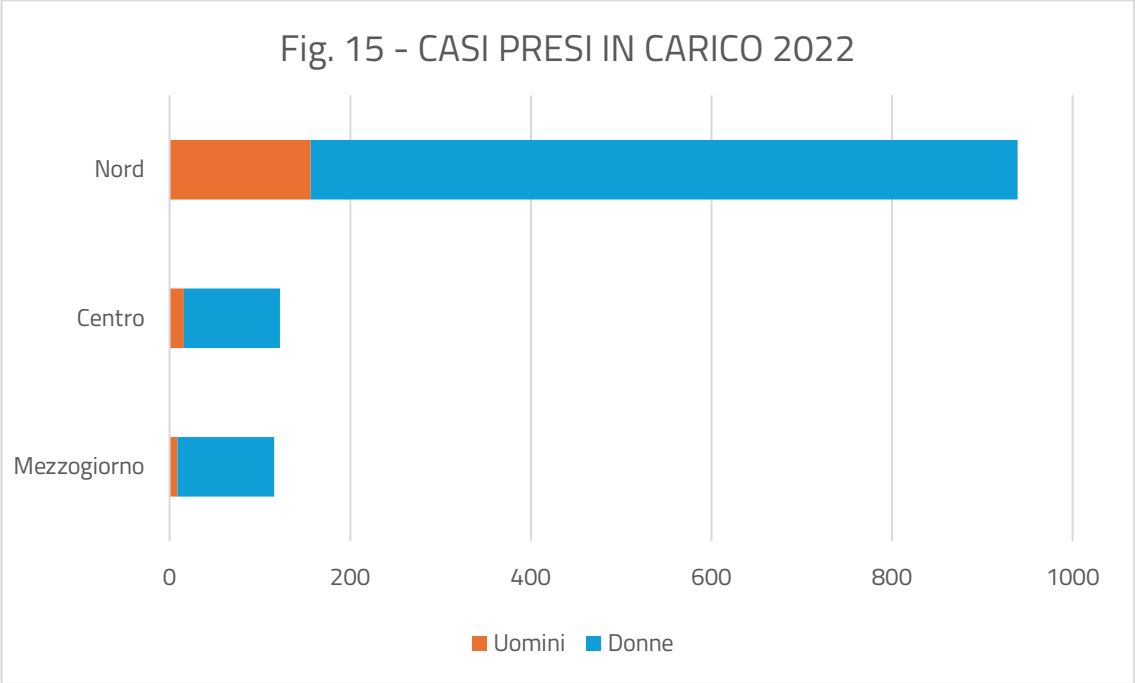
Dal grafico a torta di Fig. 12 è evidente come la netta maggioranza delle segnalazioni continua a pervenire da donne, anche se si registra un aumento delle denunce degli uomini (+7% rispetto al 2021).



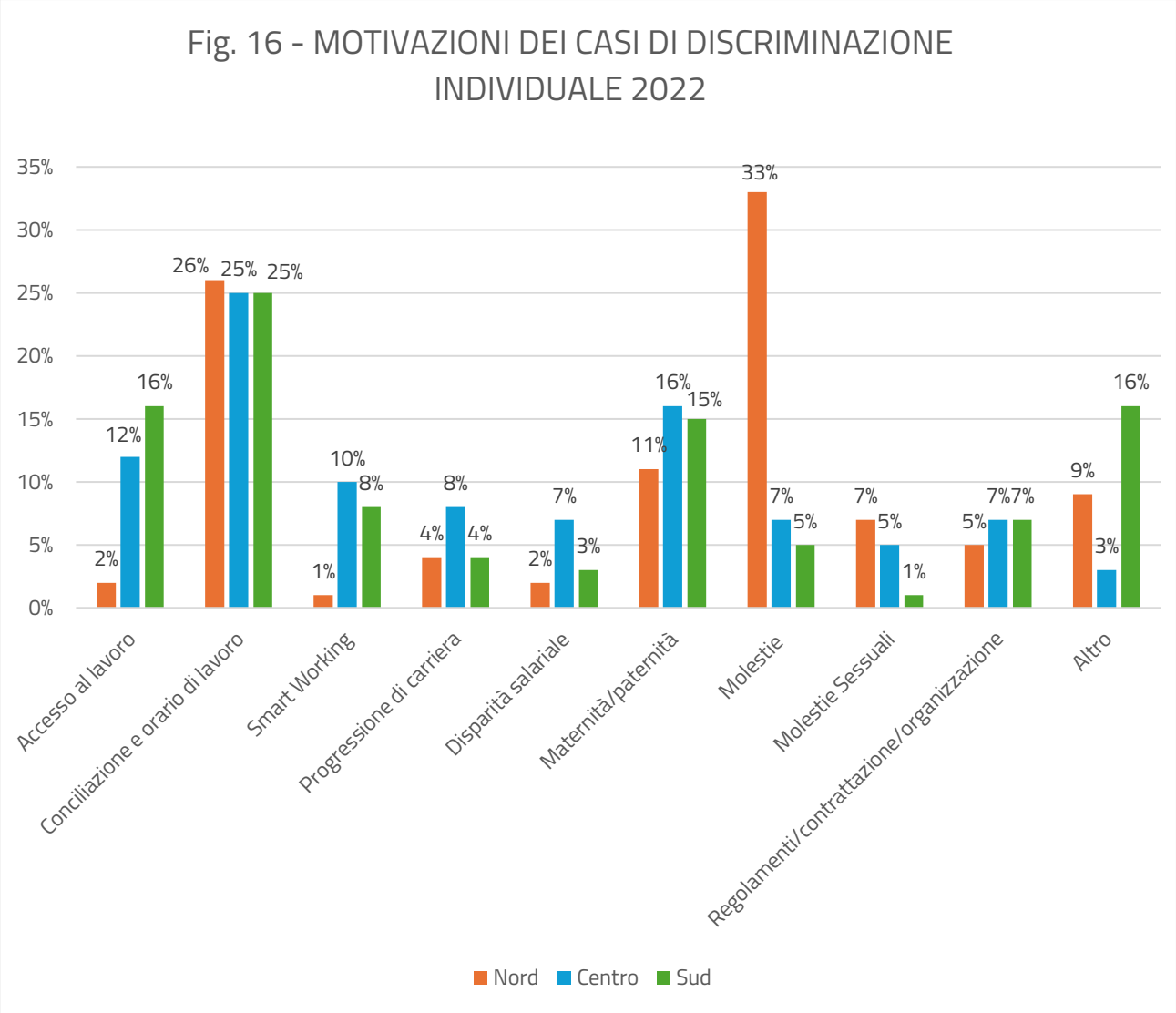
Sono stati 1.177 i casi di discriminazione di genere sul lavoro presi in carico dalle consigliere nel 2022, con un aumento di 19 punti percentuali rispetto al 2021 (Fig. 13).



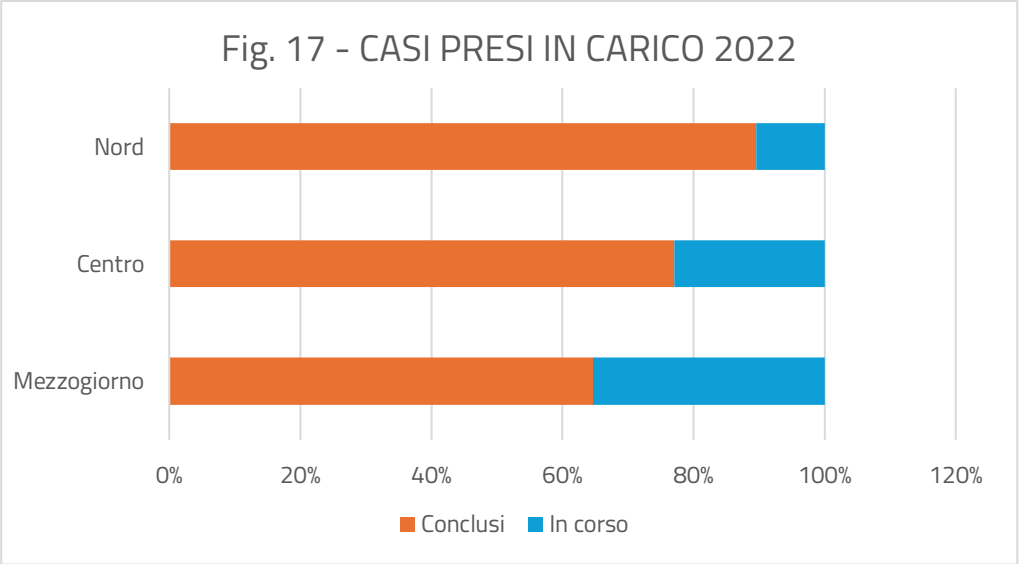
I casi presi in carico nel corso del 2022 dalle consigliere disaggregati per genere, riportati in percentuale nel grafico a torta (Fig. 14), ricalcano la situazione degli accessi evidenziando come sono soprattutto le donne a denunciare di aver subito discriminazioni sul lavoro. Anche in questo caso si registra, comunque, un aumento dei casi di discriminazione in danno di uomini (+6 punti percentuali rispetto alla precedente rilevazione).



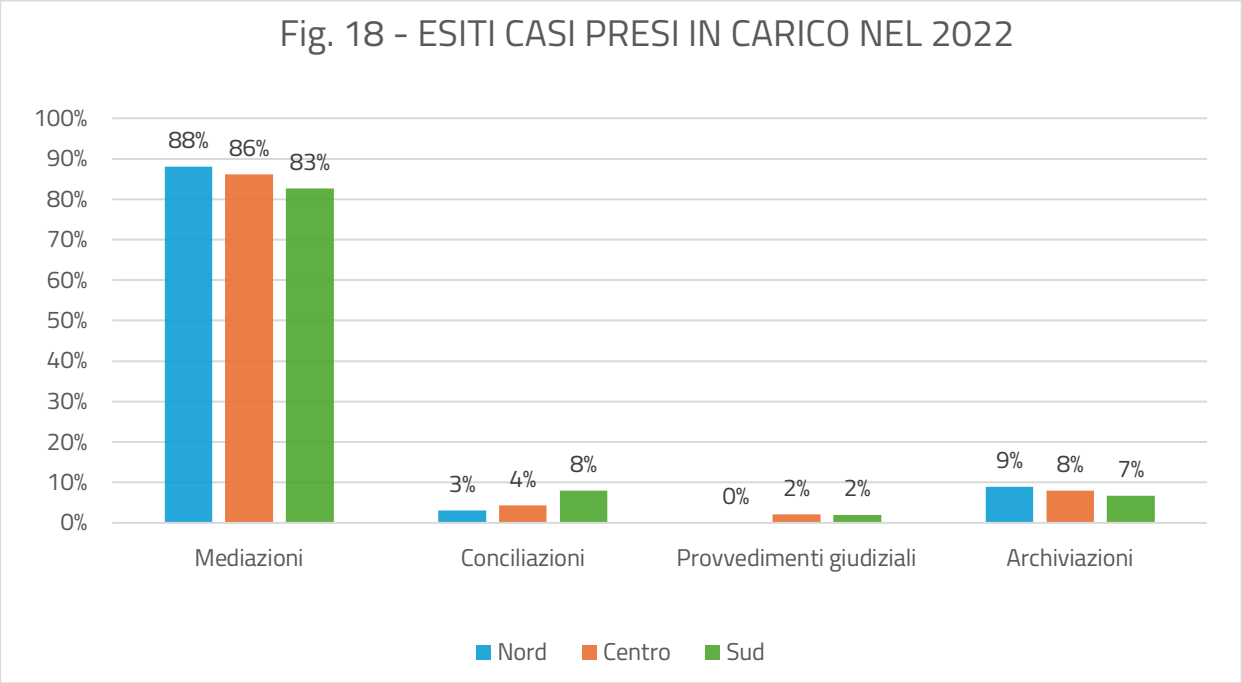
Il grafico in figura 15 rende ancora più evidente che la stragrande maggioranza dei casi di discriminazione di genere presi in carico nel 2022 dalle consigliere ha riguardato le lavoratrici, fermo restando che la diversa ripartizione per aree geografiche deve essere interpretata alla luce dalla netta prevalenza, come nel 2021, di rapporti provenienti da consigliere del Nord (il 46% contro il 24% provenienti dal Centro e il 30% dal Sud).



Il grafico a barre (Fig. 16) mostra come, in percentuale rispetto ai casi di discriminazione presi in carico nelle tre diverse aree territoriali, i temi della conciliazione si confermano le principali cause di discriminazione rilevate su tutto il territorio nazionale, seguite dalle problematiche connesse alla maternità/paternità. Rispetto alla precedente rilevazione, il dato che emerge più evidente è il numero più che raddoppiato dei casi di molestie presi in carico dalle consigliere al nord (+17% rispetto al 2021).



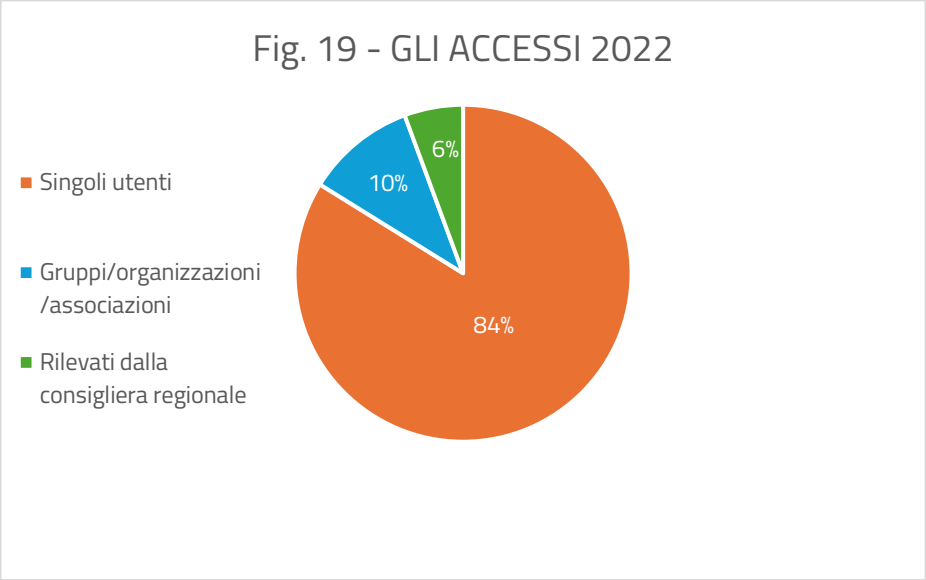
L'analisi dei casi di discriminazioni individuali permette di rilevare, ancora una volta, che la maggioranza dei casi presi in carico nel 2022 si sono conclusi nell'arco dello stesso anno in tutti gli ambiti territoriali (Fig. 17).



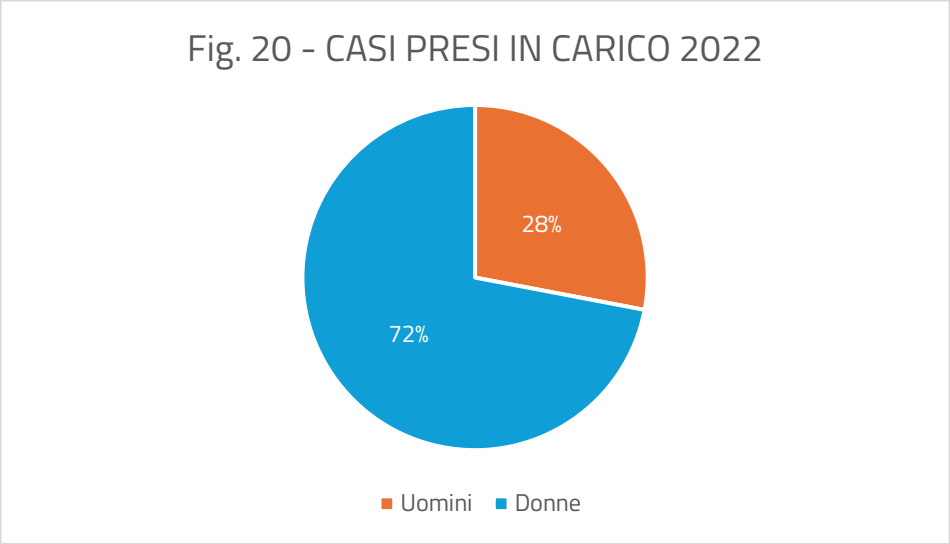
I grafici di figura 18 continuano ad evidenziare come la modalità di conclusione dei casi più diffusa sia la mediazione delle consigliere, che ha avuto esito positivo nell'88% dei casi. Per l'anno 2022 si registrano solo 4 casi risolti in giudizio, tutti con esito favorevole alla ricorrente. Le conciliazioni presso l'Ispettorato sono state 36 e in soli 2 casi hanno avuto esito negativo per le lavoratrici.

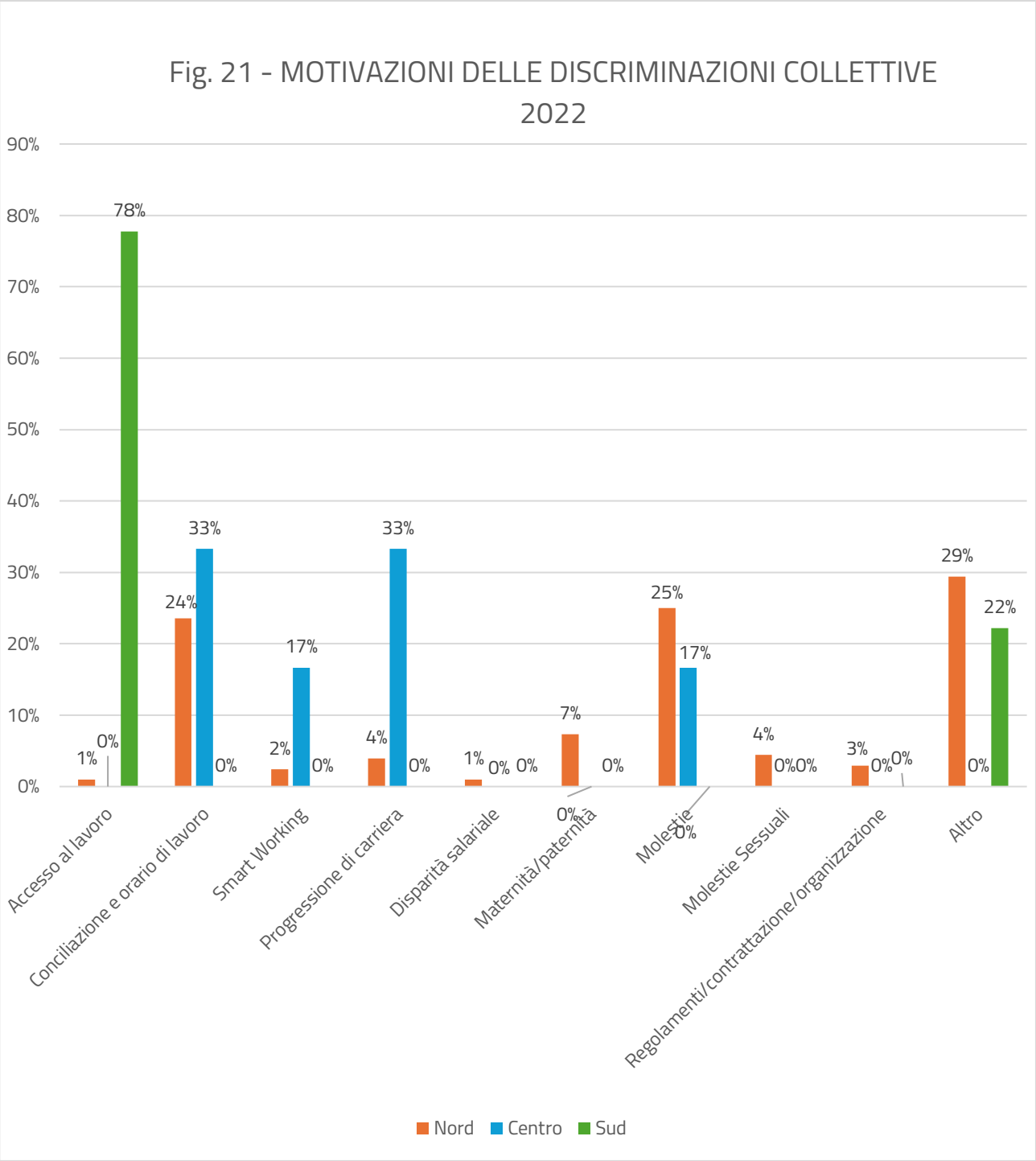
3.3.2 Le discriminazioni collettive 2022

Nel 2022 le segnalazioni di possibili casi di discriminazioni collettive sono risultate in aumento (sono state 266 contro i 128 casi dell'anno 2021) e sono provenute quasi tutte da singoli utenti (84%). Come si vede dal grafico riportato in figura 19, rispetto alla precedente rilevazione sono invece diminuite drasticamente le segnalazioni provenienti da gruppi, organizzazioni e associazioni (-45%), e i casi rilevati d'ufficio dalle consigliere regionali (-13%).

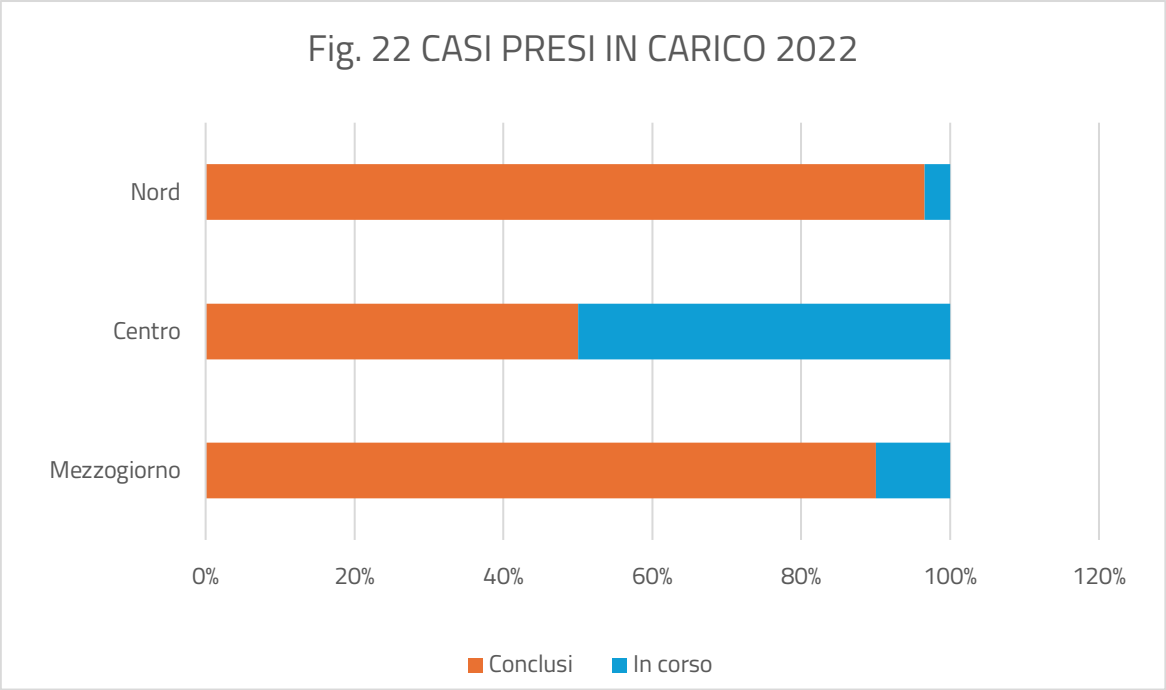


Come prevedibile, le discriminazioni collettive prese in carico dalle consigliere regionali (219), hanno riguardato soprattutto donne (Fig. 20), anche se assistiamo ad un leggero aumento (+3% rispetto al 2021) dei casi che hanno visto coinvolti uomini.





Anche se i casi trattati sono ancora pochi, si nota (Fig. 21) come al Sud si confermi la prevalenza di problematiche legate all'accesso al lavoro, mentre al Centro e al Nord le motivazioni restano più eterogenee. In particolare, rispetto alla precedente rilevazione, al Centro si registra un forte aumento delle discriminazioni connesse alla progressione di carriera e, soprattutto, si registrano denunce di molestie che nel 2021 risultavano del tutto assenti. Le molestie crescono anche al Nord (+17%) dove affiancano conciliazione e orario di lavoro come principale motivazione di discriminazione collettiva.



Gli esiti delle discriminazioni collettive mostrano come sia al Nord (dove si registra la stragrande maggioranza delle discriminazioni collettive) che al Sud la quasi totalità delle relative segnalazioni si è conclusa nell'arco dell'anno di riferimento del presente rapporto (Fig. 22).

Al Nord e al Sud i casi trattati dalle consigliere sono stati risolti tutti con la loro mediazione, con esito sempre favorevole alle lavoratrici o ai lavoratori al Sud e nel 90% delle controversie al Nord. Un dato particolare si registra, invece, al Centro dove i pochi casi affrontati sono stati archiviati o si sono conclusi con una pronuncia favorevole del giudice.

3.4 Rilevazione 2023

Sono stati 85 i Rapporti pervenuti alla consigliera nazionale relativi all'anno 2023 (ben 13 in meno rispetto al 2022 – Tab.5).

Tab. 5 - Consigliere rispondenti per area territoriale

AREA	Numero Rapporti
Nord	42
Centro	19
Mezzogiorno	24
TOT	85

Fonte: elaborazione propria, Staff CNP

L'analisi dell'attività di contrasto alle discriminazioni svolta dalle consigliere territoriali riguarda 83 degli 85 rapporti pervenuti, poiché 2 rapporti contengono dati non confrontabili, in quanto non elaborati dalle consigliere secondo gli standard individuati nelle schede di sintesi (Tab.6).

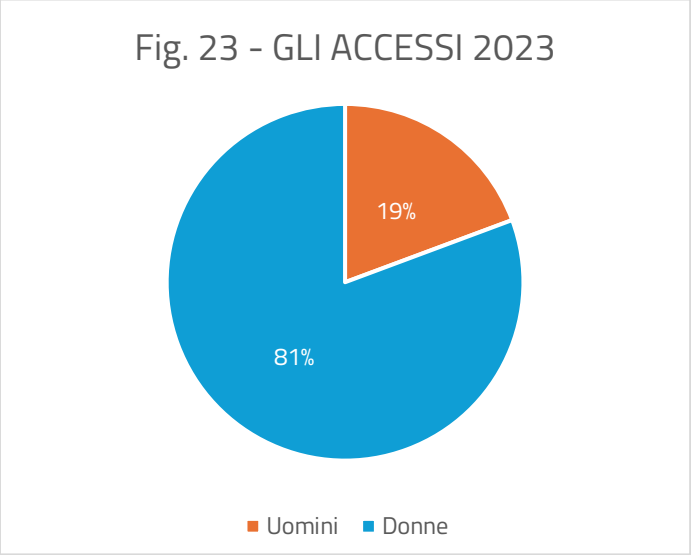
Tab. 6 - Consigliere che hanno utilizzato le "schede di sintesi"

AREA	Numero Schede
Nord	41
Centro	19
Mezzogiorno	23
TOT	83

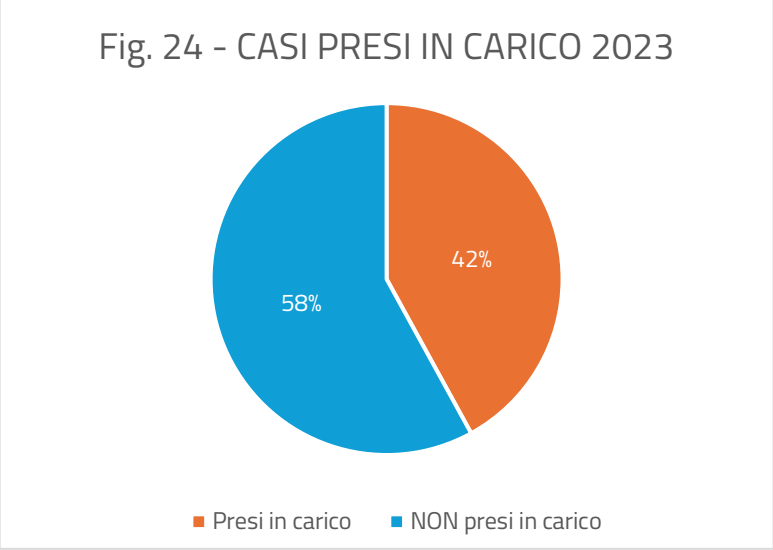
Fonte: elaborazione propria, Staff CNP

3.4.1 Le discriminazioni individuali 2023

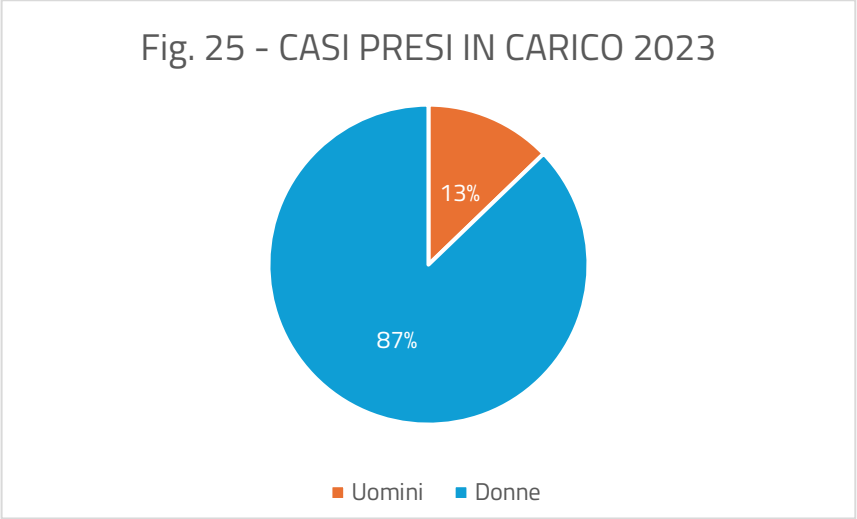
Il numero di utenti che nel 2023 si sono rivolti alle consigliere resta sostanzialmente stabile rispetto a quello registrato nell'anno precedente (2.380 rispetto ai 2.407 del 2022). La lieve flessione del dato assoluto complessivo va, tuttavia, valutata alla luce del fatto che, nell'annualità considerata, come già rilevato, si è ridotto il numero dei rapporti presentati dalle consigliere e dai consiglieri territoriali. Di conseguenza, si evidenzia un'accresciuta incidenza percentuale delle discriminazioni rilevate su base territoriale (+3%).



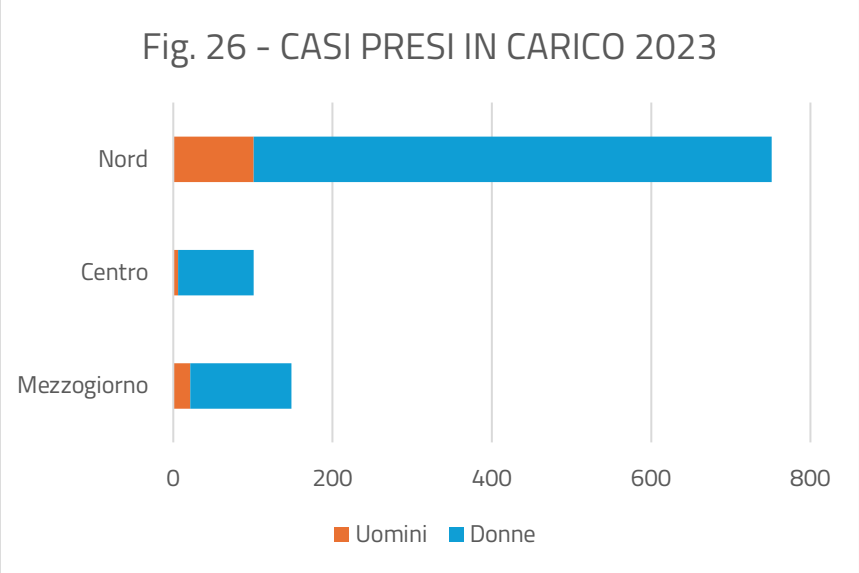
Resta sostanzialmente stabile, in termini percentuali, anche il rapporto tra le segnalazioni pervenute da donne e quelle provenienti da uomini, che aumentano solo dell'1% rispetto al 2022 (Fig. 23).



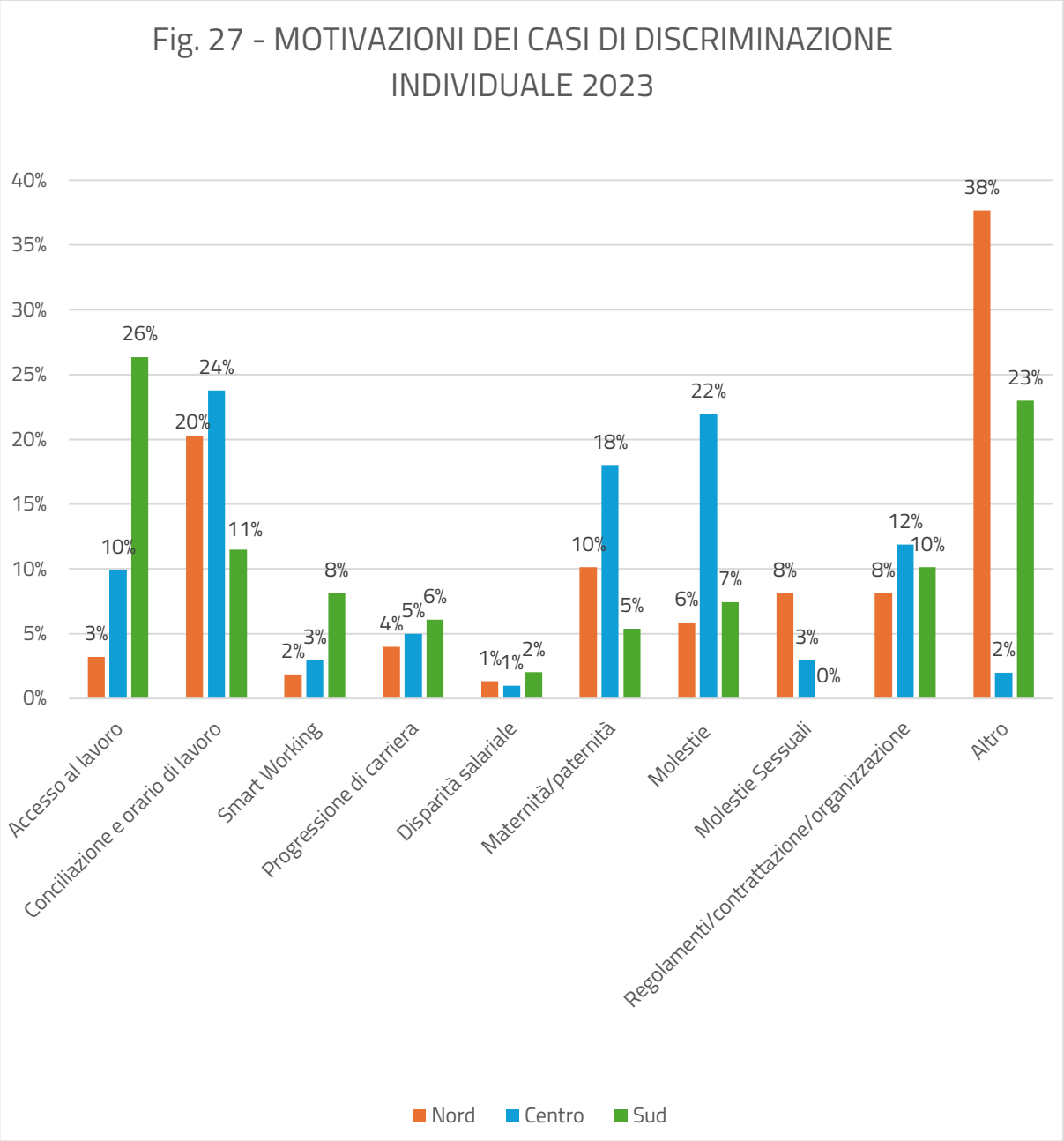
Nonostante in percentuale sia cresciuto, rispetto al 2022, il numero delle segnalazioni di discriminazioni sul territorio, diminuiscono i casi presi in carico dalle consigliere. Infatti, sono state precisamente 1.000 le discriminazioni di genere sul lavoro trattate dalle consigliere nel 2023: il 7% in meno rispetto all'anno precedente (Fig. 24).



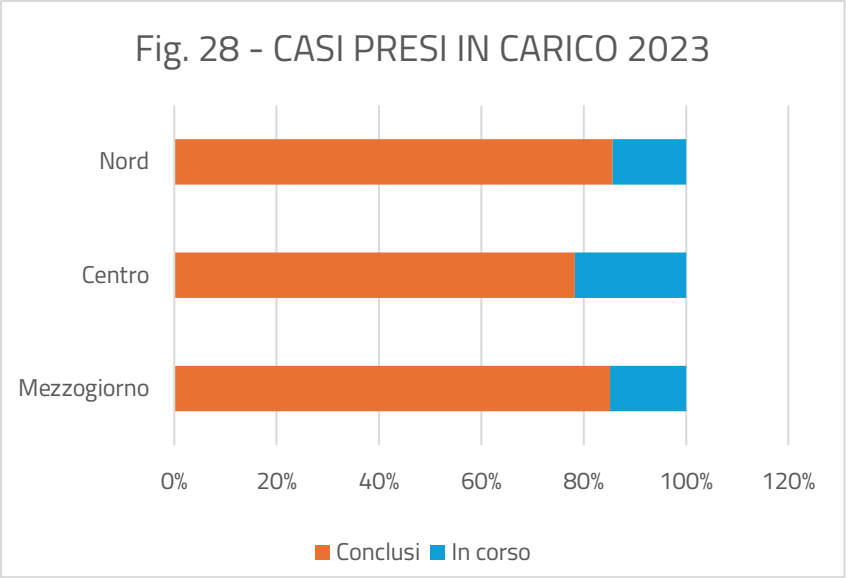
Il dato disaggregato per genere dei casi presi in carico nel corso del 2023 (Fig. 25) resta, invece, molto simile a quello rilevato nel 2022, con l'87% delle discriminazioni che ha riguardato donne (era stato l'85% nell'anno precedente).



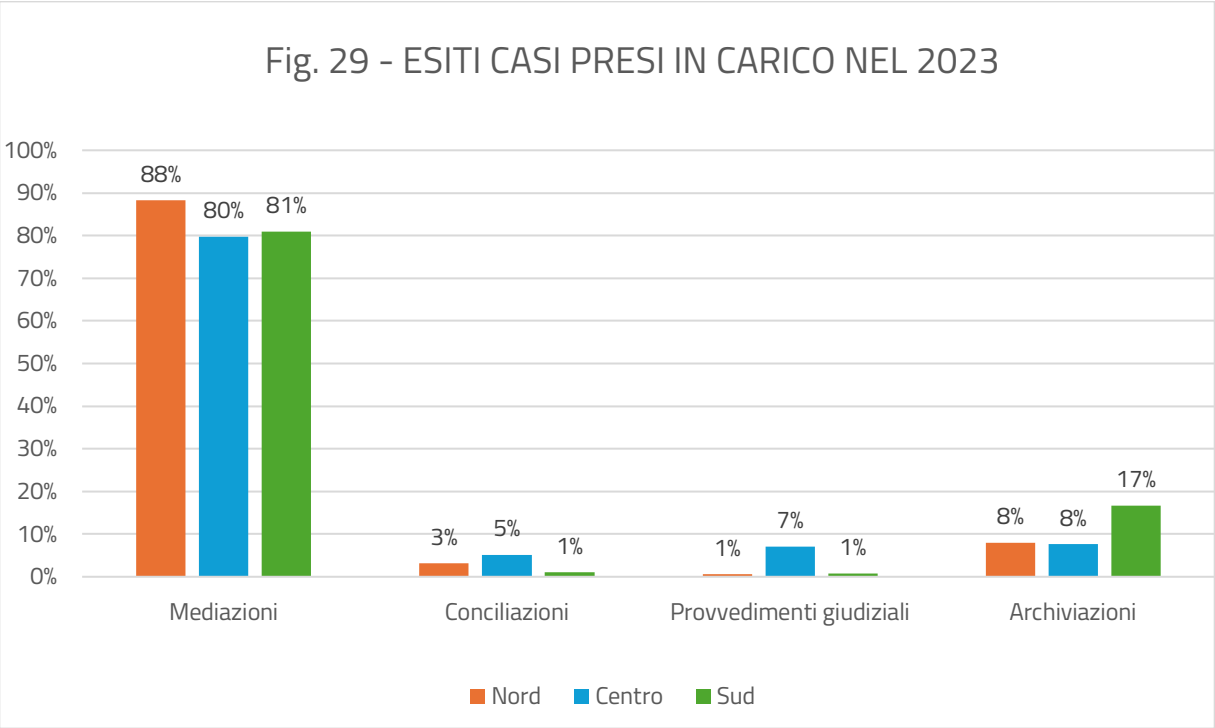
Il grafico di figura 26 evidenzia la diversa ripartizione dei casi di discriminazione presi in carico nel 2023, distinti per genere e per aree geografiche, da interpretare sempre tenendo conto del fatto che la metà dei rapporti analizzati proviene da consigliere del Nord (il 22% dal Centro e il 28% dal Sud).



Per quanto riguarda le motivazioni dei casi di discriminazione di genere sul lavoro presi in carico dalle consigliere, il grafico di figura 27 mostra ancora una volta che i temi della conciliazione si confermano come le principali cause di discriminazione rilevate su tutto il territorio nazionale, anche se al Sud spiccano le discriminazioni connesse all'accesso al lavoro. Seguono le problematiche connesse alla maternità/paternità, mentre aumentano le molestie registrate al Centro.



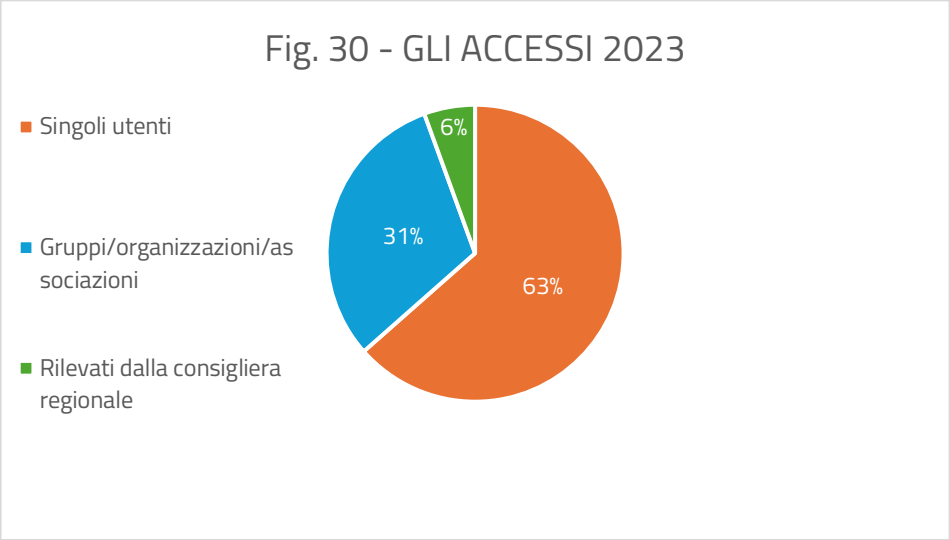
Anche nel 2023 la maggioranza dei casi presi in carico si sono conclusi nell'arco dello stesso anno (Fig. 28), con esito favorevole alla lavoratrice o al lavoratore nel 91% dei casi.



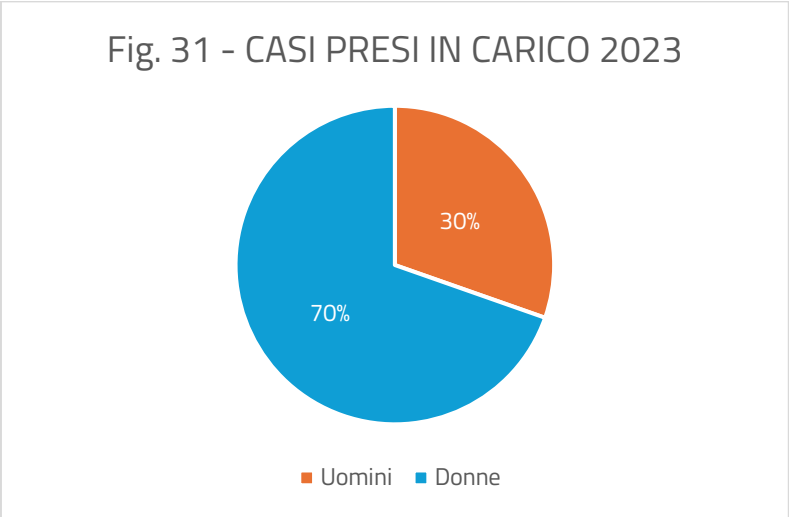
Ancora una volta, come è evidente in figura 29, l'attività di mediazione delle consigliere risulta la principale modalità di conclusione dei casi, peraltro con esito favorevole alla lavoratrice o al lavoratore nel 92% dei casi. Aumentano i casi di archiviazione, soprattutto al Sud (+10% rispetto al 2022) e i ricorsi in giudizio, in particolare al Centro (+5%). Diminuiscono invece, nel complesso, le conciliazioni presso l'Ispettorato (-6%).

3.4.2 Le discriminazioni collettive 2023

Nel 2023 restano sostanzialmente stabili le segnalazioni di possibili casi di discriminazioni collettive (sono state 252, 14 in meno del 2022). Rispetto alla precedente rilevazione si confermano maggioritarie le segnalazioni pervenute da singoli utenti (sebbene siano diminuite di 21 punti rispetto al 2022), tornano ad aumentare quelle provenienti da gruppi, organizzazioni e associazioni (+21%), mentre restano stabili i casi rilevati d'ufficio dalle consigliere regionali (Fig. 30).



Anche i casi di discriminazioni collettive presi in carico dalle consigliere restano stabili rispetto al 2022 (sono stati 214 rispetto ai 219 della precedente rilevazione) ed hanno riguardato per quasi i ¾ le donne, con un piccolo incremento di 2 punti percentuali di quelle in danno degli uomini (Fig. 31).



L'analisi delle motivazioni riguarda essenzialmente il Nord, dove si sono concentrate quasi tutte le discriminazioni collettive relative all'anno 2023 (Fig. 32). Qui si nota la prevalenza di

problematiche legate a conciliazione e orario di lavoro, seguite da quelle riguardanti maternità e paternità, pur registrandosi un incremento rilevante delle causali rientranti nella categoria residuale "Altro" (che si attestano su un valore del 54%), all'interno della quale, tuttavia, non è possibile individuare una specifica motivazione.

Continua a registrarsi un certo tasso di casi di molestie sessuali (8%) molto significativo poiché normalmente tale motivazione caratterizza i casi di discriminazione individuale.

Al Centro, invece, gli unici due casi presi in carico hanno riguardato problematiche connesse a maternità/paternità e a molestie.

Nessun caso di discriminazione collettiva è stato segnalato al Sud per l'annualità considerata.

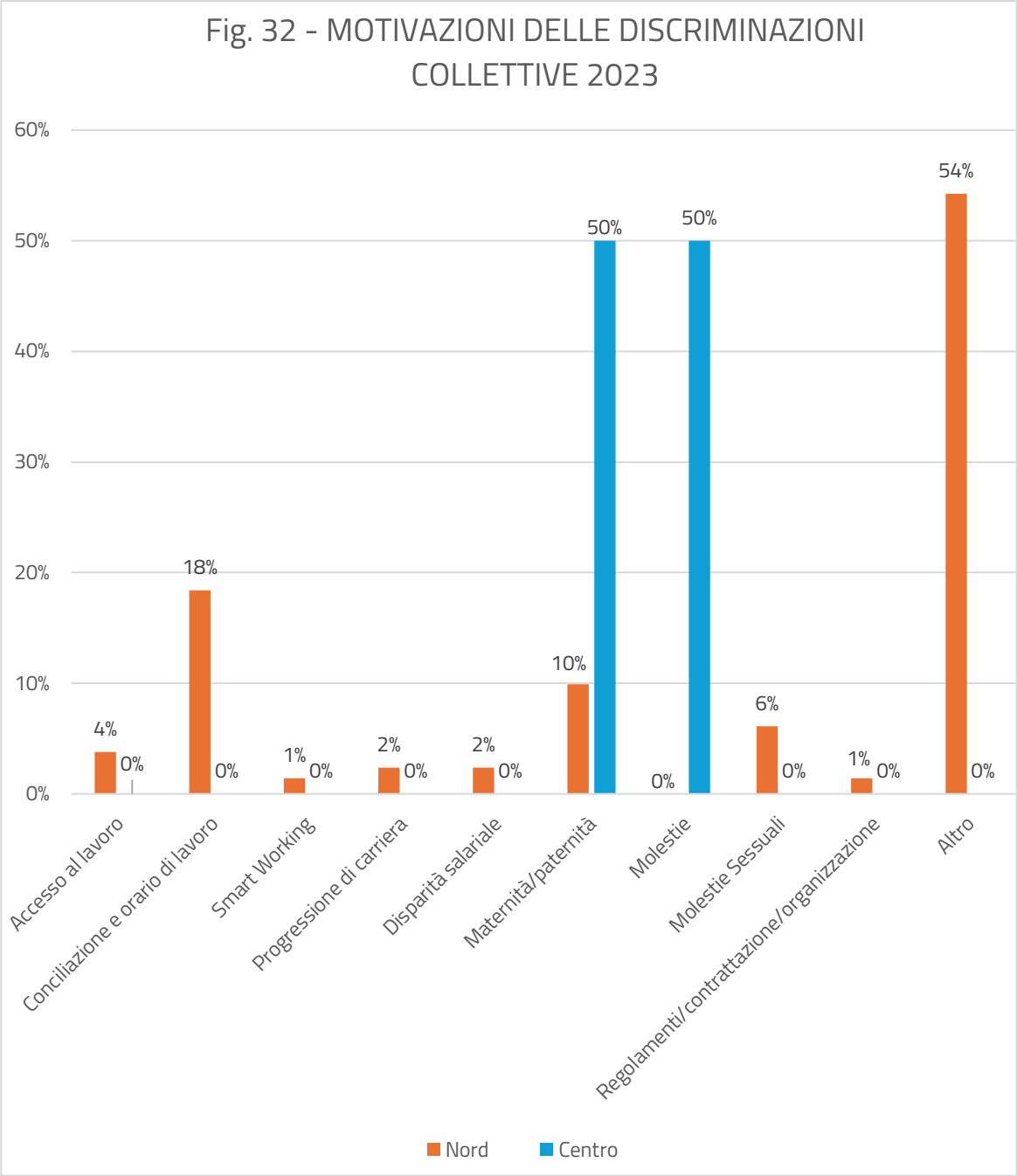
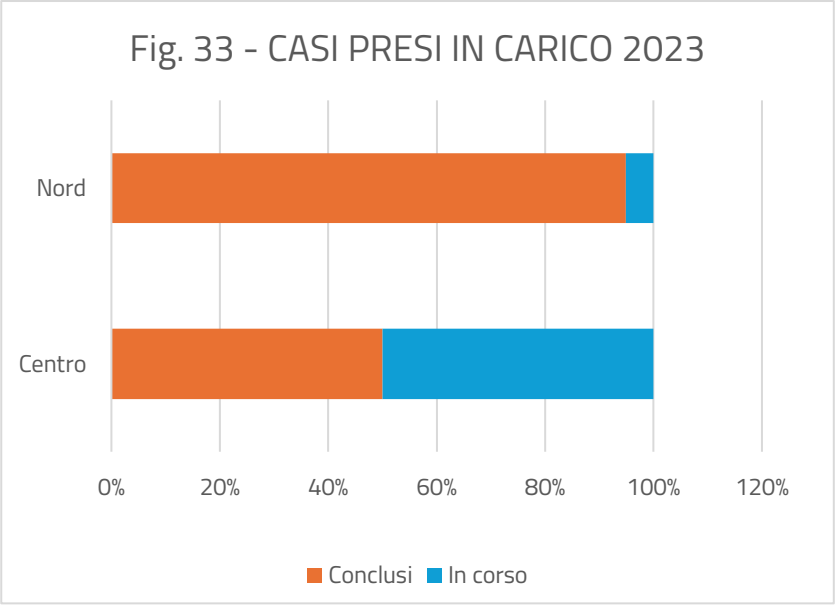


Fig. 32 - MOTIVAZIONI DELLE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE 2023
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
4%
0%
18%
0%
1%
0%
2%
0%
2%
0%
10%
50%
0%
50%
6%
0%
1%
0%
54%
0%
Accesso al lavoro
Conciliazione e orario di lavoro
Smart Working
Progressione di carriera
Disparità salariale
Maternità/paternità
Molestie
Molestie Sessuali
Regolamenti/contrattazione/organizzazione
Altro
Nord
Centro



Come per la precedente rilevazione, al Nord la stragrande maggioranza delle discriminazioni collettive prese in carico nel 2023 si sono concluse nel corso dello stesso anno (Fig. 33) e il 79% dei casi trattati dalle consigliere sono stati risolti con la loro mediazione, peraltro con esito favorevole alle lavoratrici o ai lavoratori nel 91% delle controversie.

3.5 Rilevazione 2024

Sono stati 95 i Rapporti pervenuti alla consigliera nazionale relativi all'anno 2024 (ben 10 in più rispetto al 2023 – Tab.7).

Tab. 7 - Consigliere rispondenti per area territoriale

AREA	Numero Rapporti
Nord	45
Centro	20
Mezzogiorno	30
TOT	95

Fonte: elaborazione propria, Staff CNP

L'analisi dell'attività di contrasto alle discriminazioni svolta dalle consigliere territoriali riguarda 89 dei 95 rapporti pervenuti, in quanto 6 rapporti contengono dati che non sono stati elaborati dalle consigliere secondo gli standard individuati nelle schede di sintesi, e quindi non risultano confrontabili (Tab.8).

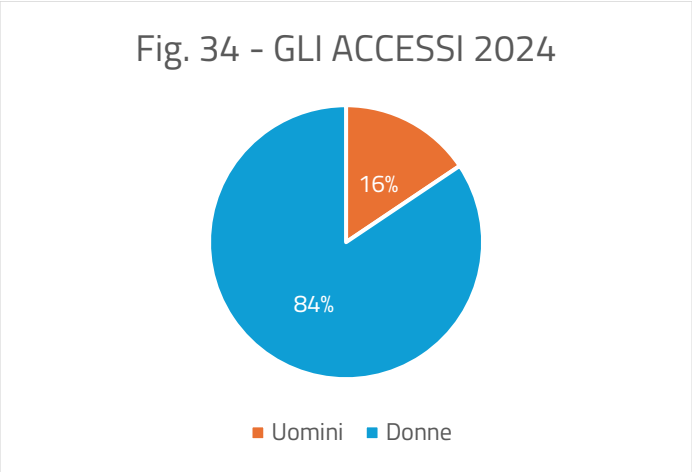
Tab. 8 - Consigliere che hanno utilizzato le "schede di sintesi"

AREA	Numero Schede
Nord	41
Centro	19
Mezzogiorno	29
TOT	89

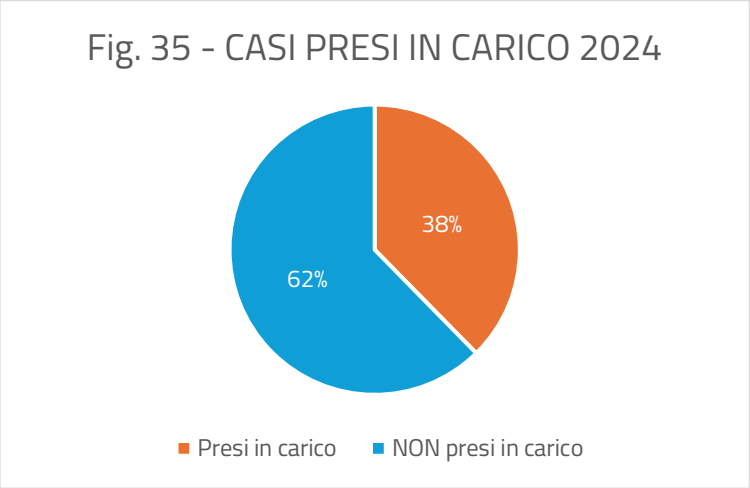
Fonte: elaborazione propria, Staff CNP

3.5.1 Le discriminazioni individuali 2024

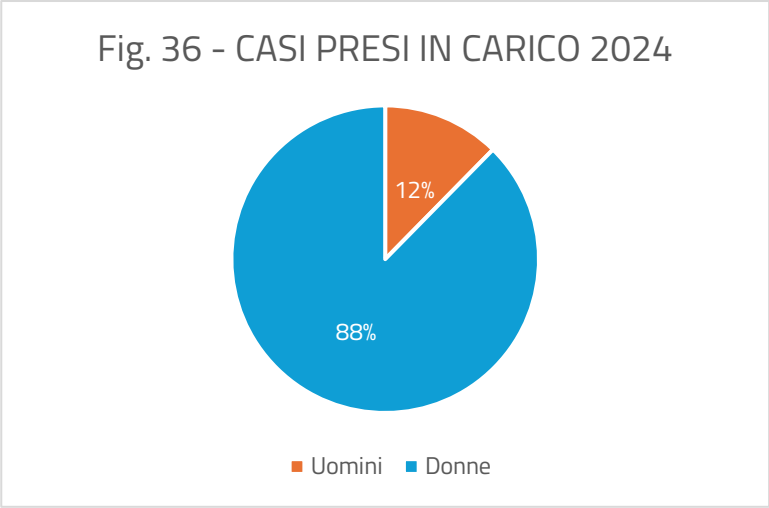
Sono stati 1.976 gli utenti che nel 2024 si sono rivolti alle consigliere, in diminuzione di 404 unità rispetto all'anno precedente.



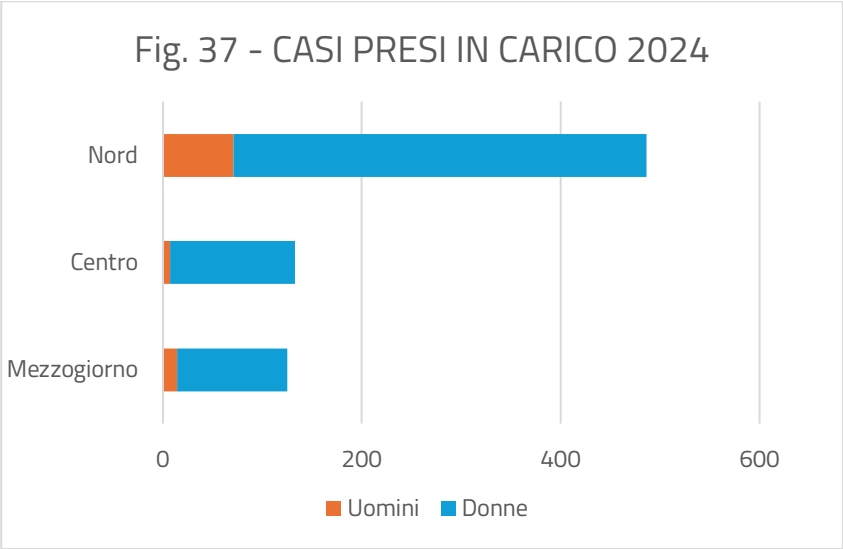
Aumenta, invece, di tre punti percentuali rispetto al 2023, il numero delle segnalazioni pervenute da uomini rispetto a quelle provenienti dalle donne, che rimangono comunque nettamente maggioritarie (Fig. 34).



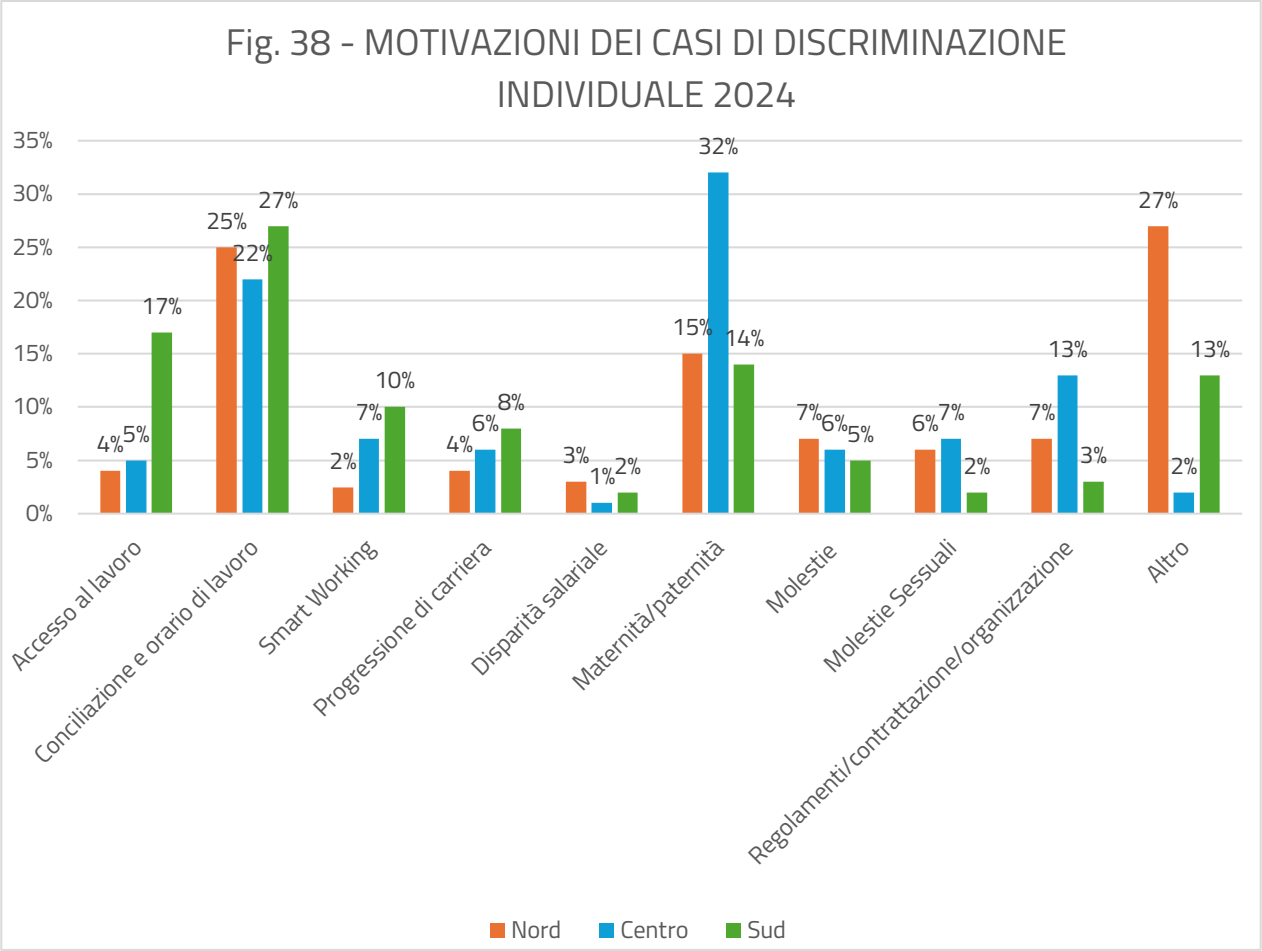
Diminuisce anche la percentuale dei casi presi in carico dalle consigliere rispetto all'anno precedente, con 744 discriminazioni di genere sul lavoro trattate dalle consigliere nel 2024 (-4% in meno rispetto al 2023) (Fig. 35).



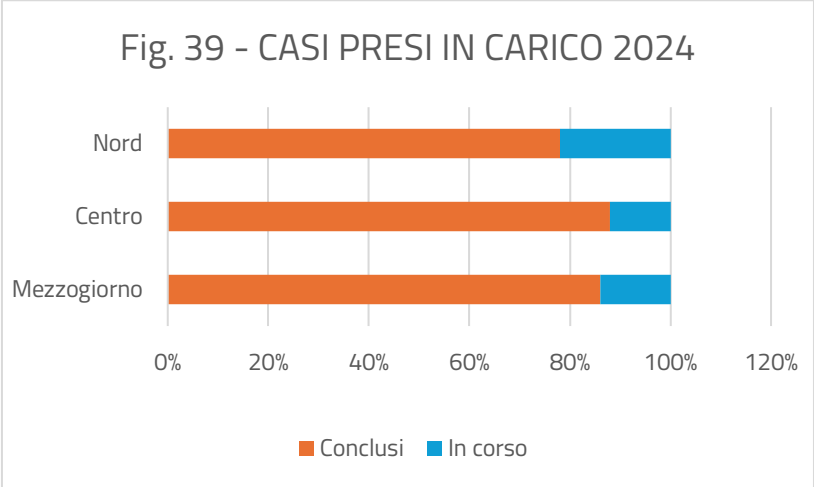
Ancora una volta il dato disaggregato per genere delle discriminazioni trattate dalle consigliere evidenzia una percentuale sostanzialmente stabile dei casi presi in carico nel corso del 2024, che hanno riguardato soprattutto donne (l'88%, in diminuzione di un solo punto percentuale rispetto al 2023 - Fig. 36).



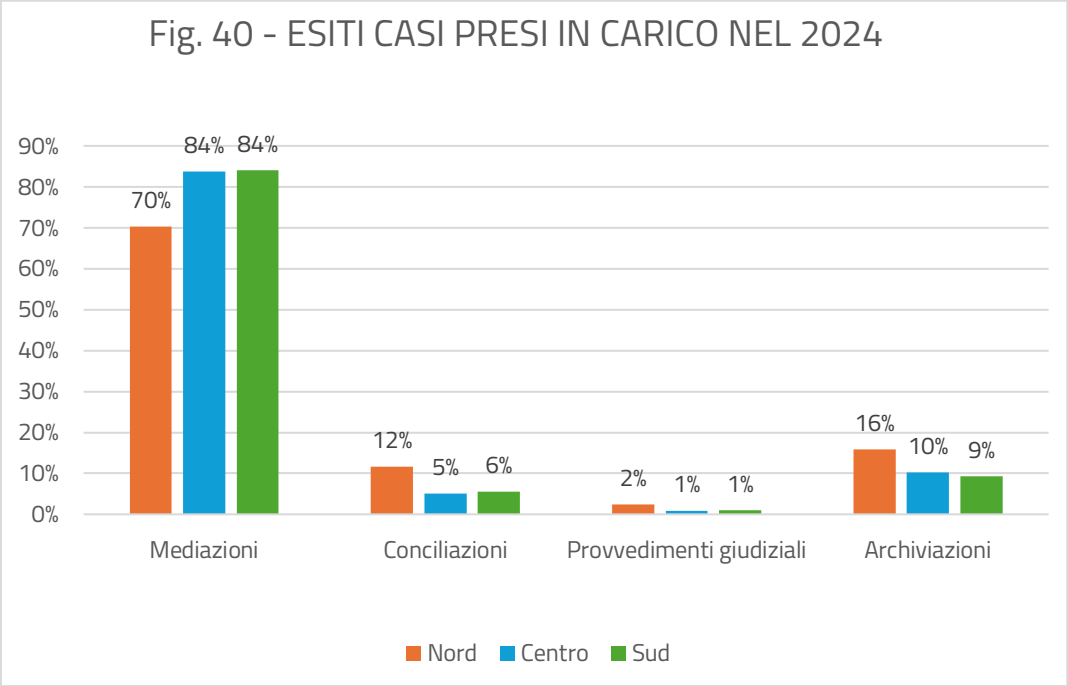
Il grafico di figura 37 evidenzia la diversa ripartizione dei casi di discriminazione presi in carico nel 2024, distinti per genere e per aree geografiche. Anche per questa rilevazione bisogna tener in debito conto che il numero dei rapporti provenienti dal Nord è quasi pari alla somma di quelli delle consigliere del Centro e del Mezzogiorno.



Per quanto riguarda le motivazioni dei casi di discriminazione di genere sul lavoro presi in carico dalle consigliere, il grafico di figura 38 conferma ancora una volta come i temi della conciliazione sono le principali cause di discriminazione, superate solo al centro da quelle relative a problematiche connesse a maternità/paternità. Al Sud si confermano diffuse anche le discriminazioni connesse all'accesso al lavoro, che nel 2023 erano state predominanti.



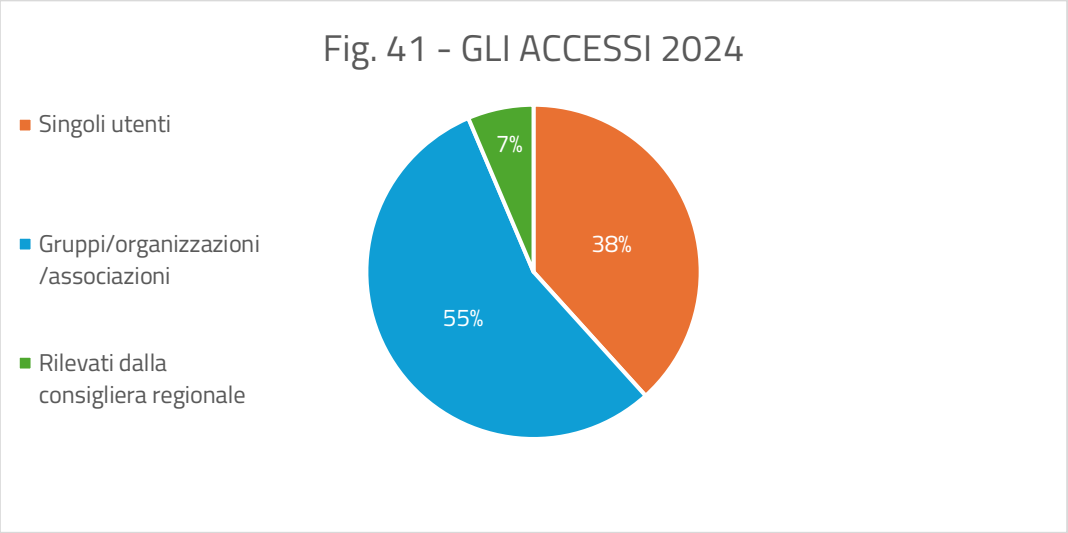
Anche nel 2024 la maggioranza dei casi presi in carico si sono conclusi nell'arco dello stesso anno (Fig. 39) ed hanno avuto esito favorevole alla lavoratrice o al lavoratore nella stessa percentuale del 2023 (91% dei casi).



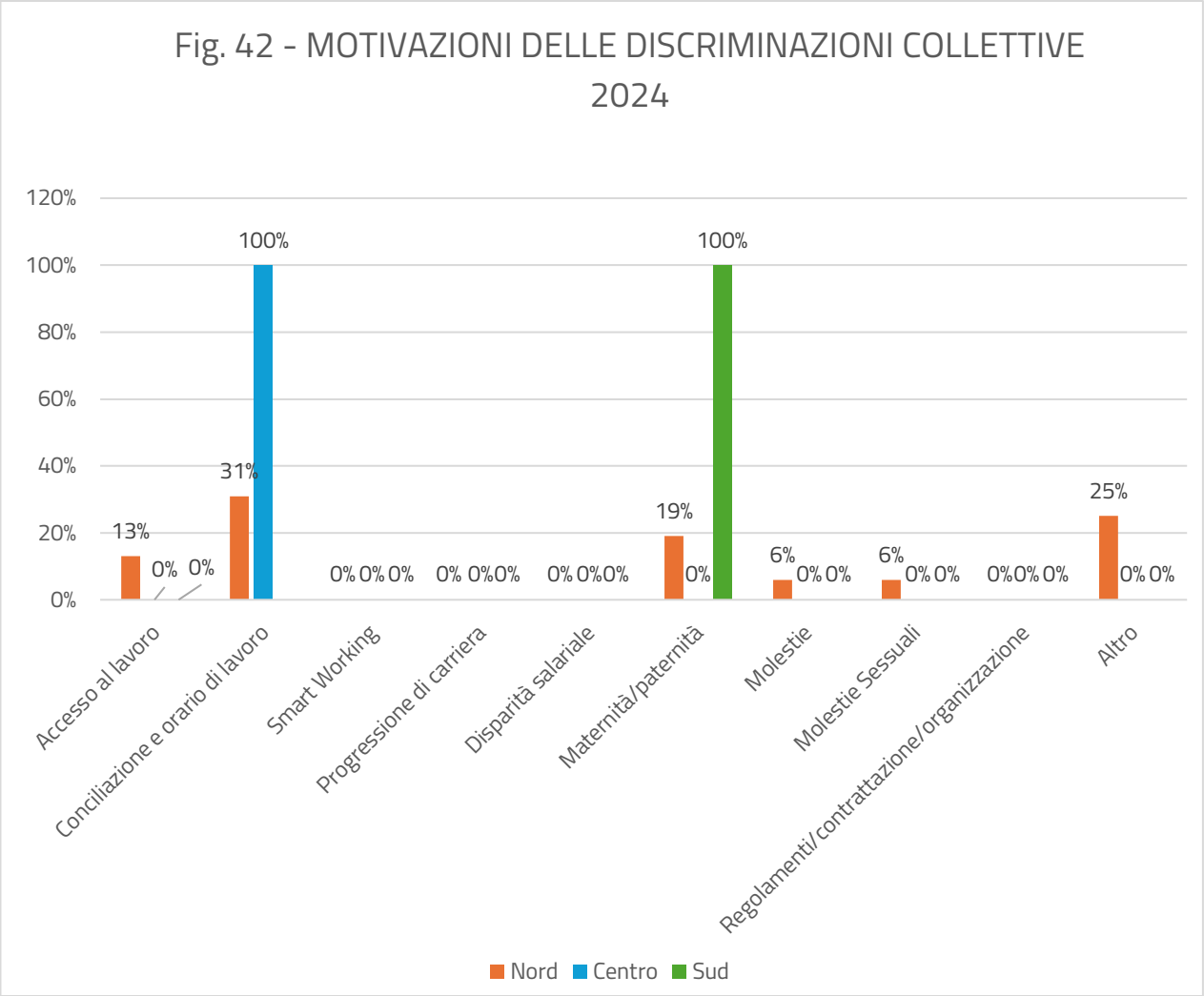
Come sempre, la maggioranza dei casi si è conclusa con la mediazione delle consigliere (fig. 40) che, peraltro, è stata favorevole alla lavoratrice o al lavoratore nel 90% dei casi. I ricorsi in giudizio sono stati assolutamente residuali, mentre risultano in diminuzione anche le conciliazioni stragiudiziali. Di contro aumentano considerevolmente le archiviazioni (+7% al Nord, +10% al Centro e + 8% al Sud rispetto al 2023).

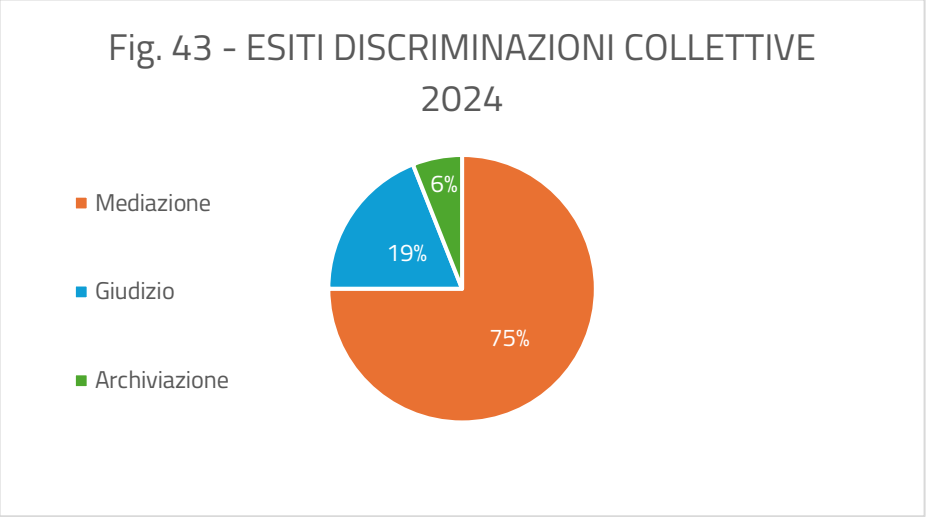
3.5.2 Le discriminazioni collettive 2024

Nel 2024 si registra un forte calo delle segnalazioni relative a possibili casi di discriminazioni collettive (sono state 47 rispetto alle 252 del 2023), che sono pervenute soprattutto da gruppi (+24% rispetto alla precedente rilevazione), a discapito di quelle provenienti da singoli utenti, dato che i casi rilevati d'ufficio dalle consigliere regionali restano sostanzialmente stabili (Fig. 41).



I casi di discriminazioni collettive sono stati presi in carico quasi tutti dalle consigliere del Nord (sono stati 16 in totale, rispetto ai 214 della precedente rilevazione, e solo un caso è stato preso in carico dalle consigliere del Centro e uno al Sud) che hanno riguardato esclusivamente donne ed hanno avuto come motivazione principale problemi di conciliazione vita lavoro (Fig.42).





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

Parte II
Il mondo del lavoro in chiave di genere: a che punto siamo

Capitolo 4
L'occupazione femminile. Da "problema" a "risorsa" nella transizione demografica*

4.1 L'occupazione femminile al 2023

Il processo di transizione demografica che il Paese sta attraversando, con la combinazione di aumento della componente anziana e grande-anziana della popolazione, associata a tassi di natalità in calo, sta ridisegnando la fisionomia del paese e, mai come ora, richiama la necessità di un approccio di genere alle politiche nel mercato del lavoro e nel welfare.[23]

La struttura della popolazione italiana sta progressivamente mutando. La popolazione residente al 31 dicembre 2023 ammonta a circa 59 milioni, in calo di 7.000 unità rispetto all'anno precedente. Di questa cifra il 51% è composto da donne (30.138.708) e il 9% è rappresentato dalla componente straniera (5 milioni e 308mila unità, +3,2%). In prospettiva, Istat stima che arriveremo a 58,6 mln nel 2030, a 54,8 mln nel 2050 e fino a 46,1 mln nel 2080.

Ad oggi il 63,5% della popolazione è composto da individui tra i 15-64 anni, fascia di età cd. "attiva" cioè comprendente le persone occupabili nel mercato del lavoro, il 12,2% da giovani fino a 14 anni e il 24,3% da over 65. Si stima che al 2050 le persone di 65 anni potrebbero rappresentare il 34,5% del totale e tra questi i cd. "grandi anziani" di 85 anni e più, oggi al 3,8% arriverebbero al 7,2% (tab. 1), mentre la classe attiva 15-64 anni scenderebbe al 54,3%.

Tab. 1 Stime demografiche Italia 2023-2050

	2023	2050
Popolazione residente	59 milioni	54,8 milioni
15-64	63,5 %	54,3 %
65 - 84	24,3 %	34,5 %
Over 85	3,8 %	7,2 %

Fonte: Istat, 2023

Proprio la contrazione progressiva delle classi in età attiva e quindi della forza lavoro potenziale del Paese, parallela al processo di invecchiamento della popolazione, pone chiaramente un problema di copertura economica di un sistema che inevitabilmente si sbilancerà sulle misure di

*Il presente contributo è stato fornito da INAPP.

[23] INAPP, Esposito M. (a cura di) (2024), Rapporto annuale su mercato del lavoro e politiche di genere (Gender policy report 2024), Roma, Inapp, 2024 https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/4579

carattere passivo, di cura ed assistenza, ma che avrà minore contribuzione dal lavoro su cui fare affidamento.

Se ad oggi, infatti, l'indice di dipendenza degli anziani, ossia il rapporto percentuale tra la popolazione in età NON attiva e la popolazione in età attiva è di 2 ad uno (ossia per sostenere il carico sociale ed economico di un anziano ci sono due persone che lavorano nel mercato), al 2050 questo rapporto si ridurrà di uno ad uno, ponendo quindi effettivamente un problema di sostenibilità.

Il problema centrale diventa quindi come accompagnare questa transizione attraverso l'aumento delle persone occupate, considerando che, nel breve periodo, non è possibile contare né su quote sufficienti di popolazione immigrata né tantomeno su un aumento della natalità. Nel 2023 per ogni 1000 residenti sono nati poco più di 6 bambini, per un 'età media della donna che supera i 32 anni. Il numero medio di figli per donna è 1,2 ben lontano dal tasso di sostituzione necessario a tenere in equilibrio la popolazione (2,1) e molto prossimo al minimo storico di 1,19 del 1995. Tra le motivazioni del calo della natalità vi è sia la contrazione e posticipazione delle scelte riproduttive delle coppie, dovute ad un complesso di fattori che intrecciano le preferenze personali alle condizioni socioeconomiche di prospettiva, sia il calo della popolazione femminile nelle età convenzionalmente riproduttive: 11,5 milioni al 2023, rispetto ai 13,4 milioni del 2014 e 13,8 milioni del 2004.

Stante questo scenario, il focus principale per risolvere il tema dello sviluppo e della sostenibilità economica della transizione demografica in atto va posto sull'incremento delle persone occupate, attingendo in primis alle fasce di popolazione attiva che non partecipano, o che partecipano non sufficientemente, al mercato del lavoro. Ecco perché la questione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'incremento dell'occupazione diventa in questo contesto una risorsa strategica per il Paese.

Il 2023 si apre con un dato positivo: il tasso di occupazione femminile nella classe di età attiva ha superato il 50% attestandosi al 52,5% con +1, 4% dall'anno precedente. Tuttavia la radicalità e strutturalità delle problematiche che hanno determinato e continuano a determinare i gender gap nel mercato del lavoro non appaiono risolte: mai come in questo momento, proprio per il ruolo strategico che la "riserva" di occupazione femminile detiene per il paese, bisogna osservare la realtà e le dinamiche del mercato del lavoro guardando non solo alla quantità dell'occupazione creata, ma anche alla sua qualità, alle sue prospettive di sostenibilità e ai livelli reddituali connessi, consapevoli che le politiche necessarie a rendere strutturale un cambiamento di rotta, devono essere integrate, multiscopo e di lungo periodo.

Partiamo, quindi, dall'osservare il quadro generale e i modelli di partecipazione di uomini e donne poiché forniscono la fotografia di come funzionano i due mercati del lavoro che, per alcuni aspetti, sembrano vivere vite parallele.

4.1.1 Gli indicatori del Mercato del lavoro per genere e classe di età

Le figure 1 e 2 rappresentano il quadro pluriennale del modello di partecipazione maschile e femminile illustrato attraverso i tre principali indicatori (tasso di occupazione, tasso di disoccupazione e tasso di inattività) per la popolazione 15-64 anni.

Il modello di partecipazione maschile è dominato da tassi di occupazione più elevati in tutte le classi di età e da tassi di disoccupazione e inattività più contenuti rispetto al mercato del lavoro femminile. Quello femminile evidenzia una ridotta distanza tra gli indicatori della partecipazione e della non partecipazione al tessuto produttivo e soprattutto la curva dell'inattività presenta una notevole prossimità a quella dell'occupazione, definendo la strutturalità del fenomeno tipicamente femminile della "trappola dell'inattività". Questa espressione descrive il bacino che accoglie non solo chi non lavora e non lo cerca ma anche chi avendo perso o lasciato un'occupazione, non si pone più alla ricerca di un nuovo impiego ma resta oltre il confine della partecipazione, per un complesso eterogeneo di determinanti, che va dalle scelte personali e familiari, spesso correlate alla compatibilità con oneri di cura, alla assenza di opportunità accessibili in un mercato del lavoro locale che non offra alle donne occasioni di lavoro superiori al salario di riserva.

Fig. 1 Indicatori del mercato del lavoro UOMINI 2014-2023

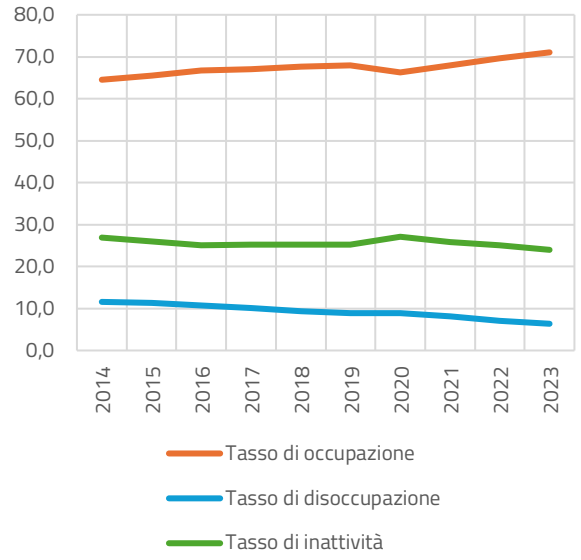
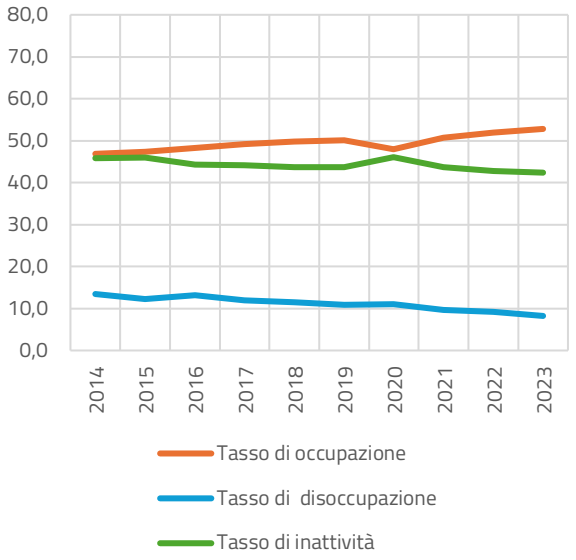


Fig. 2 Indicatori del mercato del lavoro DONNE 2014-2023



Elab. Inapp su Istat 2023

Estrapolando da questo quadro specificatamente l'anno 2023, è possibile individuare le caratteristiche della partecipazione e non partecipazione di uomini (fig. 3) e donne (fig. 4) in relazione

alle specifiche classi di età quinquennali. Considerando prima gli indicatori relativi alla popolazione attiva (15-64 anni) e poi quelli estesi ai 74 anni, si evidenzia come per gli uomini, con il passaggio alla classe più anziana si riduca il tasso di occupazione e aumenti la quota di inattività, ma i due indicatori restano sempre distinti e distanti: a un 70% di occupazione maschile tra i 15 e 64 anni corrisponde un tasso di inattività del 24%; a un 62% dei 15-74 anni corrisponde un 33,5% di inattività.

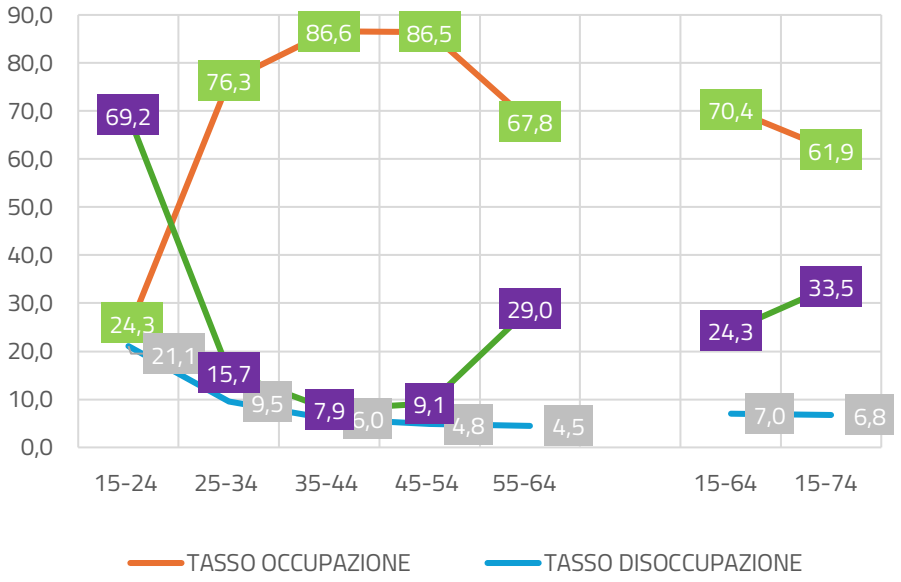
Per le donne, invece, la prossimità tra occupazione e inattività (che tra i 15 e 64 anni vede il 52,5% del primo e il 42,3% del secondo) con l'estensione ai 74 anni si trasforma in un'inversione: l'inattività prevale sull'occupazione, 50,7% contro 45%.

La classe giovanile (15-24 anni) rappresenta per uomini e donne l'area più critica per la partecipazione: riproduce i gender gap in tutti gli indicatori e, nello specifico, nei tassi di occupazione (24% maschi e 16% femmine), nei tassi di disoccupazione (21% uomini e 25% donne) e presenta l'unico caso in cui il tasso di disoccupazione femminile superi quello di occupazione. L'indicatore più elevato in questa classe di età è dato dall'inattività, che tocca il 78% per i maschi e il 68% per le femmine e che è legato, evidentemente, alla prevalente condizione di studio e/o formazione.

Dalla classe di età 25-34 invece, lo scenario inizia a cambiare: per gli uomini i tassi di occupazione fanno un balzo in avanti (+52% rispetto alla classe precedente) e continuano a crescere con punte dell'86,5% sino a 54 anni. Per le donne, invece, il tasso di occupazione si fa più elevato rispetto a quello della classe giovanile del 40% e prosegue, secondo il trend comune agli uomini sino ai 54 anni, ma senza mai superare il 65,5%.

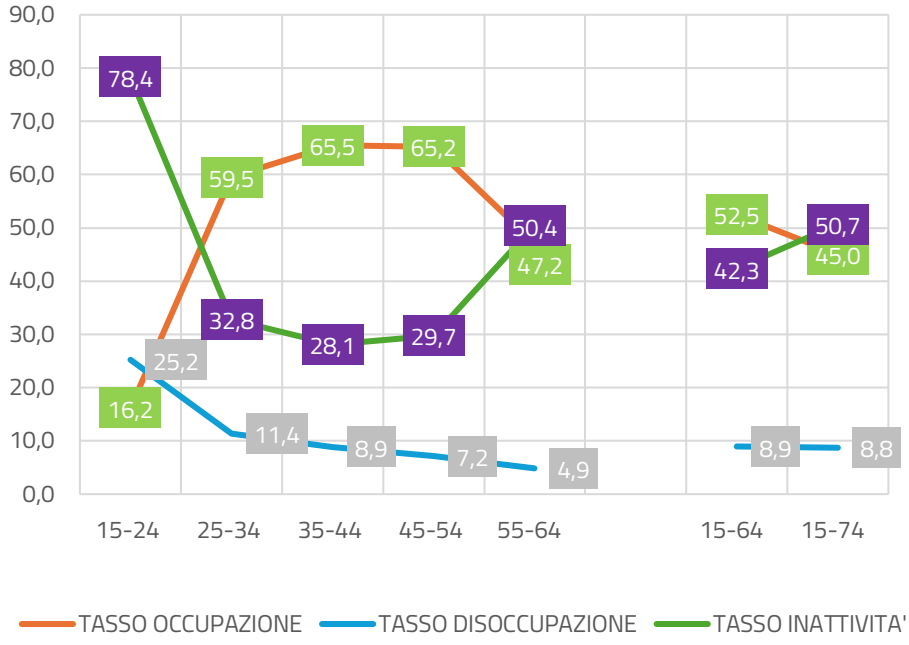
Se si eccettua la classe giovanile, l'inattività presenta la sua quota più alta proprio tra i 25-34 anni (convenzionalmente definita classe di età feconda), ma secondo il modello già visto in figg. 1 e 2: la quota di inattività femminile è oltre il doppio di quella maschile (32,8% contro il 15,7%). L'indicatore per entrambi poi decresce nelle successive classi quinquennali, sino alla classe 55-64 ove per gli uomini sale al 29% e per le donne arriva al 50,4% superando di tre punti percentuali proprio il tasso di occupazione.

Fig. 3 Indicatori Mercato del lavoro UOMINI per classe di età, 2023



Elab. Inapp su Istat 2023

Fig. 4 Indicatori Mercato del lavoro DONNE per classe di età, 2023

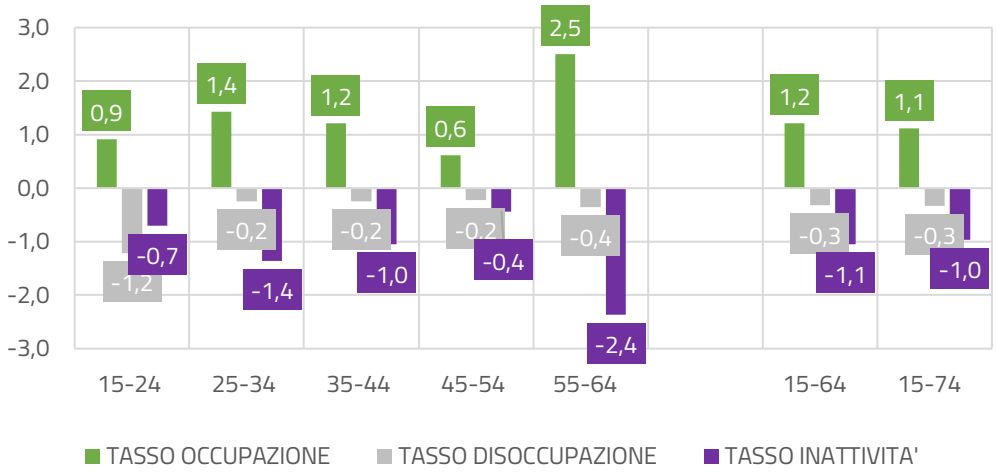


Elab. Inapp su Istat 2023

Aver definito questo scenario è importante per leggere le variazioni degli indicatori considerati rispetto all'anno precedente, articolate per genere e classe di età (figg. 5-6). L'aumento dei tassi di occupazione tra il 2022 e il 2023 è comune sia a uomini che a donne (tra i 15 e i 64 anni +1,2% per i primi e + 1,4% per le seconde). Rispetto alle classi di età, la crescita dei tassi maschili è più

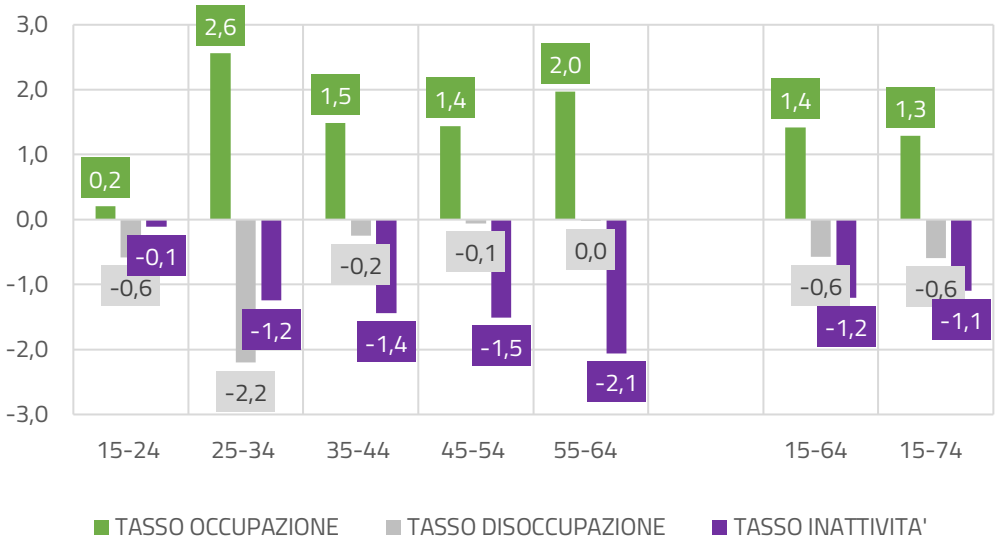
consistente tra i 55-64 anni (+2,5%) imputabile anche alla permanenza nella condizione di occupazione e per le donne tra i 25 e 34 anni (+2,6%). Parallelamente diminuiscono anche disoccupazione ed inattività, in modo pressoché corrispondente in tutte le classi di età.

Fig.5 Indicatori MDL 2023 UOMINI per classe di età - var % 2023-2022



Elab. Inapp su Istat 2023

Fig. 6 Indicatori MDL 2023 DONNE per classe di età - var % 2023-2022



Elab. Inapp su Istat 2023

La dinamica appena descritta fornisce come risultato proprio il quadro illustrato alle figg. 1 e 2 che evidenzia da un lato variazioni positive negli indicatori del mercato del lavoro, dall'altro la permanenza del gender gap.

4.2 Il ruolo dell'inattività

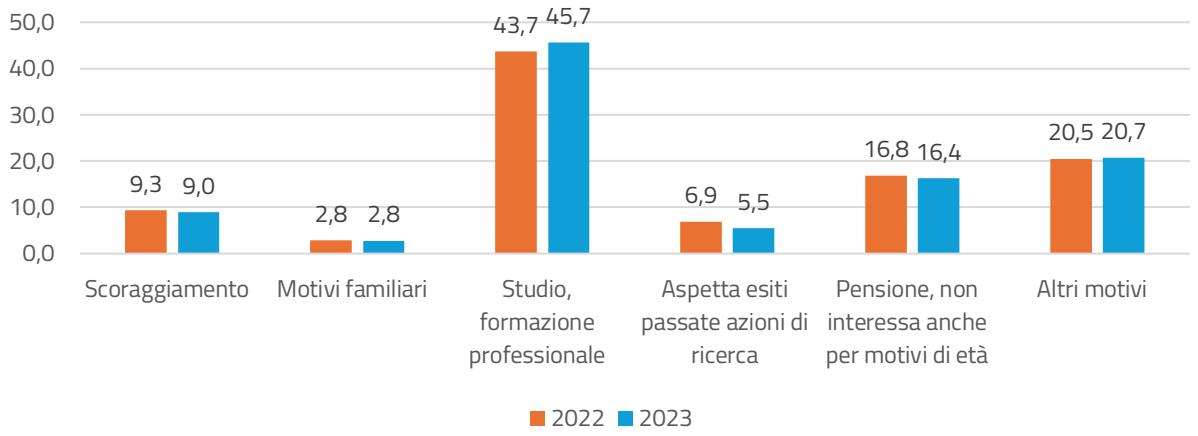
Il fenomeno di particolare interesse su cui concentrare l'attenzione nell'ottica dell'auspicato incremento della classe in età attiva è l'inattività, intesa come condizione di esclusione dal mercato del lavoro non accompagnata da una ricerca attiva di lavoro, un fenomeno che ha una chiara connotazione di genere.[24]

Al 31 dicembre 2023 in Italia si registrano come inattive 12.377.000 persone tra i 15 e 64 anni (di cui il 64% donne), che salgono a 18.558.000 se estese sino a 74 (di cui il 61% donne).
Data, quindi, la prevalenza numerica delle donne nella condizione di inattività e considerata l'eterogeneità delle sue determinanti, le figure che seguono evidenziano l'incidenza delle motivazioni all'inattività sul totale per uomini e donne, prima nella classe 15-64 anni (figg.7-8), poi per due specifiche classi di età 15-24 e 25-34, perché esemplificative del modello di partecipazione esposto al paragrafo 1.

La condizione di inattività ha determinanti fortemente connotate da un punto di vista di genere. Se per gli uomini la motivazione prevalente in tutte le classi di età considerate è lo studio e la formazione, per le donne questa condizione è vera solo nella classe di età 15-24 anni, mentre già a partire dalla classe 25-34, il motivo prevalente diventa la presenza di motivi familiari e carichi di cura.

Questa dicotomia delle motivazioni fotografa perfettamente il legame tra esigenze di cura e partecipazione femminile al mercato del lavoro. Tra i 15 e 64 anni non lavorano per tale motivo il 34% delle donne e il 2,8% degli uomini. Nelle classi di età feconda (25-34), fascia di età media al primo figlio, sono inattive per motivi familiari il 43,7% delle donne contro il 4% degli uomini.

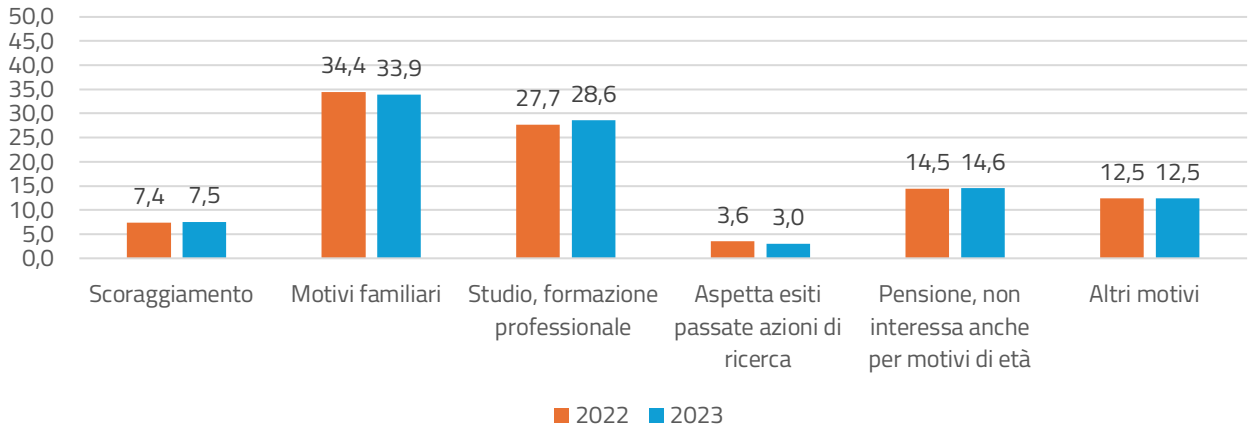
Fig. 7 Incidenza % delle motivazioni all'inattività sul totale (15-64 anni) UOMINI 2022-2023



Elab. Inapp su Istat 2024

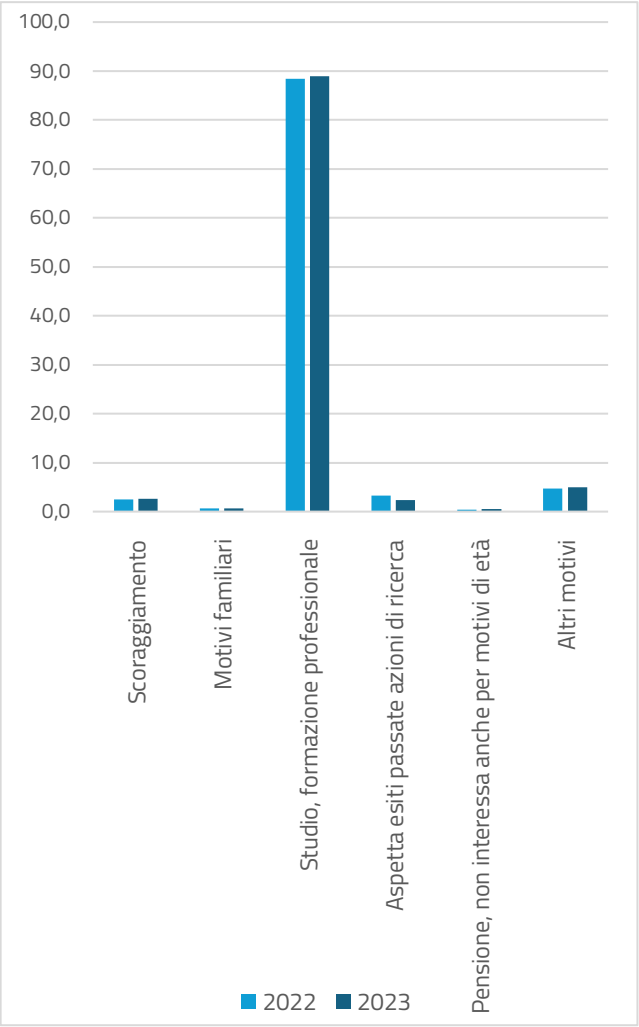
[24] Cardinali V. (2025), L'insostenibile inattività. Il lavoro delle donne che manca, nella transizione demografica in Italia, Roma, Inapp, WP, 136 https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/4691

Fig. 8 Incidenza % delle motivazioni all'inattività sul totale (15-64 anni) DONNE 2022-2023



Elab. Inapp su Istat 2024

Fig. 9-10 Incidenza % delle motivazioni all'inattività sul totale (15-24 anni) UOMINI e DONNE 2022-2023



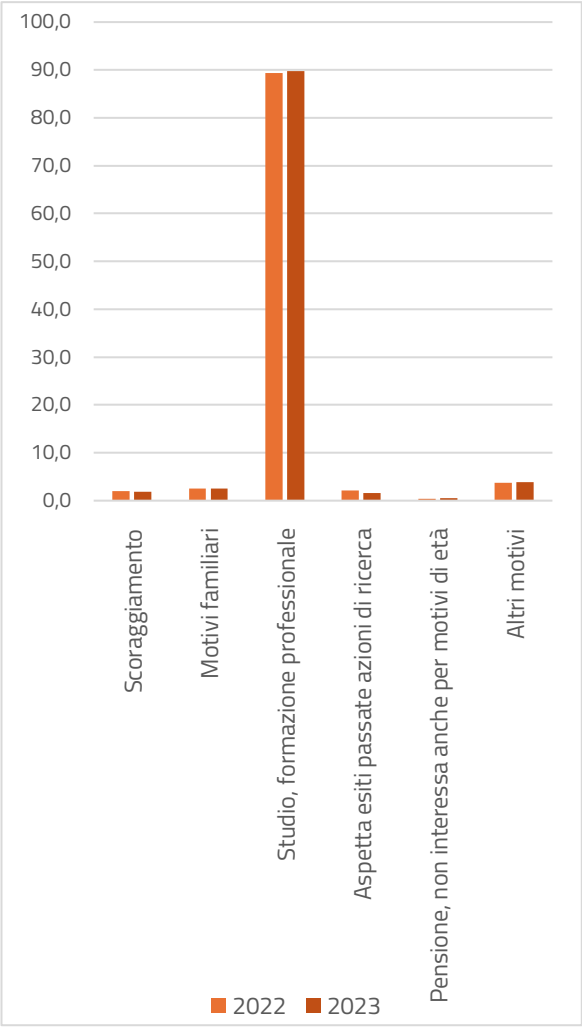
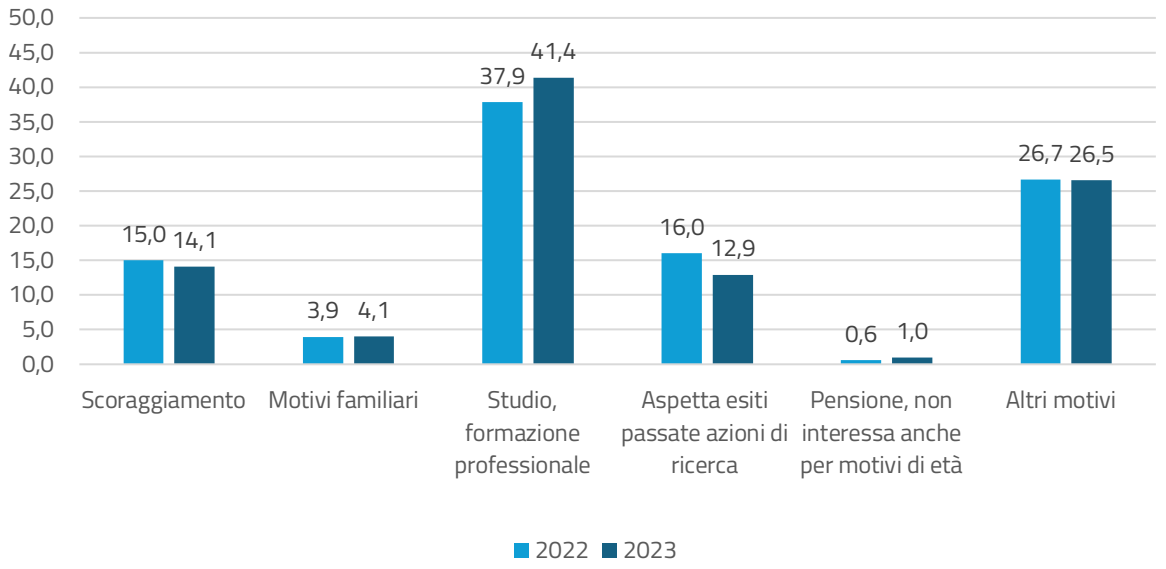
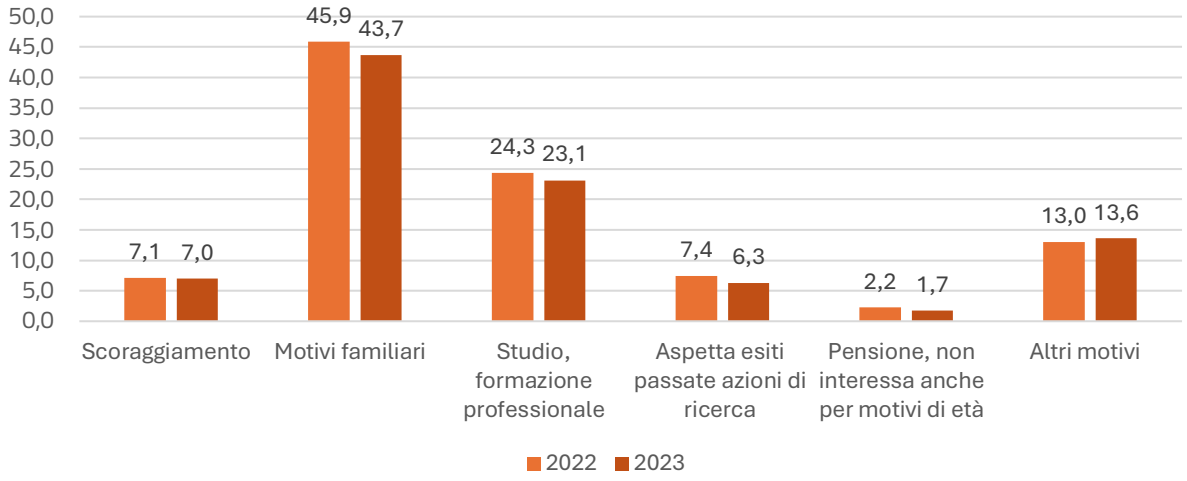


Fig. 11 Incidenza % delle motivazioni all'inattività sul totale (25-34) UOMINI 2022-2023



Elab. Inapp su Istat 2024

Fig. 12 Incidenza % delle motivazioni all'inattività sul totale (25-34) DONNE 2022-2023

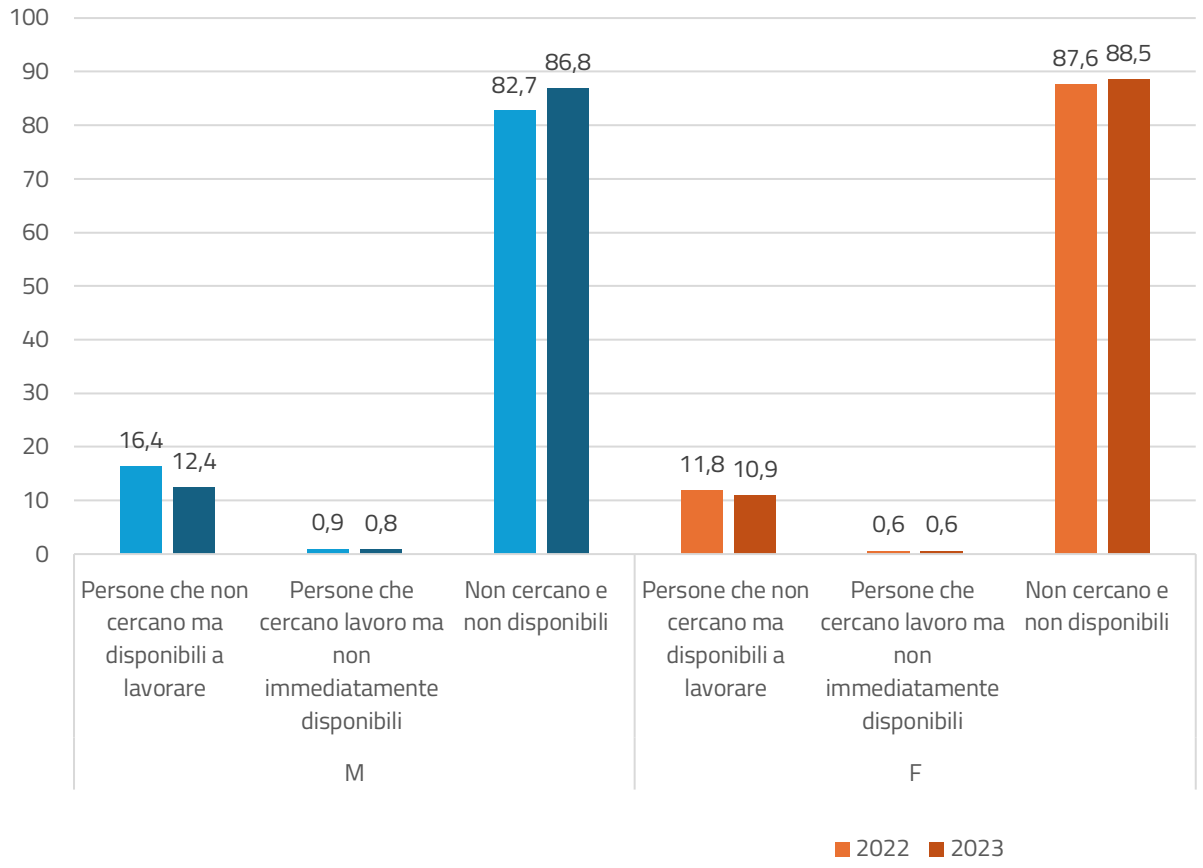


Elab. Inapp su Istat 2024

L'inattività qui complessivamente trattata, poi, presenta al suo interno anche delle dimensioni variabili, inerenti al grado di consapevolezza e volontà alla partecipazione al mercato del lavoro, che si traduce in diversi livelli di prossimità alla partecipazione da parte delle persone inattive (fig. 13).

In particolare, oltre l'80% delle persone inattive si considera lontana dal mercato del lavoro, al punto da non cercare lavoro e non essere disponibili a lavorare. Nello specifico, nel 2023 si tratta dell'88,5% dell'inattività femminile (+1% dal 2022) e dell'86,8% dell'inattività maschile (+3,9% dal 2022). La quota di persone che, invece, pur non cercando lavoro sarebbero disponibili a lavorare si attestano al 12,4% per gli uomini (-4% dal 2022) e al 10,9% per le donne (-0,9% dal 2022).

Fig. 13 Incidenza % della condizione inattività sul totale per genere 2022-2023



Elab. Inapp su Istat 2024

Quello che ne emerge, consente di interpretare correttamente la "buona notizia" del calo di inattività evidenziata dalle figg. 5 e 6. Diminuiscono le persone che pur non cercando un'occupazione sono disponibili a lavorare e conseguentemente aumenta l'incidenza di coloro che non cercano lavoro e non sono disponibili a farlo. Questo calo è più evidente per gli uomini, anche in ragione della maggiore dinamicità del mercato del lavoro maschile, capace di ridurre l'inattività frizionale, e meno rilevante per le donne, la cui uscita dalla condizione di inattività è strutturalmente più complessa.

Nel complesso, quindi, l'indicatore di riduzione dell'inattività non ha portato ad un generale miglioramento della condizione femminile nel mercato del lavoro, ha agito solo sulla inattività

frizionale. Resta evidente il consolidamento della quota di inattività femminile non disponibile al lavoro e la motivazione di cura familiare, ancora prettamente femminile che ne ostacola la piena partecipazione economica. L'inattività maschile, invece, con un tasso nettamente più basso è ancorata prevalentemente al motivo di studio e formazione, con una connotazione meno strutturale della motivazione familiare femminile, e complessivamente appare più dinamica, presentando una quota di forza lavoro potenziale superiore a quella femminile del 20/30%.

4.3 Occupazione femminile, segregazione professionale e incidenze settoriali

Le stime Istat e Banca d'Italia, che misurano il contributo dei settori economici al PIL nazionale, evidenziano che nel 2023, il settore dei servizi ha rappresentato il 73,9% del PIL italiano, l'industria il 23,9% e l'agricoltura il 2,1%[25]. Data la specificità di genere della struttura del mercato del lavoro italiano, precedentemente illustrate, è possibile leggere questa relazione in ottica di genere.

Il nostro mercato del lavoro è strutturalmente connotato da due forme di segregazione di genere:

a) la segregazione orizzontale, intesa come diversa allocazione tra uomini e donne nei settori produttivi, che ha effetti sia in termini retributivi, considerata la diversa remuneratività comparativa degli ambiti di impiego e la diversa propensione del settore a inquadramenti di tipo stabile o a termine, sia in termini di attrattività e investimento;

b) la segregazione verticale, intesa come differente allocazione tra uomini e donne all'interno della struttura gerarchica delle organizzazioni, corrispondente a diversi inquadramenti contrattuali, ruoli e mansioni, con i conseguenti effetti retributivi. Le due forme di segregazione nel mercato del lavoro femminile, sono prevalentemente integrate, e quindi rappresentano un duplice fattore di attenzione per le politiche di equità di genere.

Rispetto al tema della segregazione orizzontale la tab. 2 evidenzia al 2023, la distribuzione settoriale dell'occupazione per genere. Si tratta di una fotografia strutturale che non varia al variare degli andamenti congiunturali dell'occupazione. La prevalenza femminile è da sempre legata al terziario commerciale e non (nello specifico, la quota di donne è superiore a quella degli uomini nel settore turistico-alberghiero, nei servizi professionali e alle imprese) e nel settore istruzione, sanità e servizi sociali, compresi quelli alla persona.

[25] Banca d'Italia Relazione annuale 2023 https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/relazione-annuale/2023/sintesi/index.html; Istat Conti economici nazionali 2023 https://www.istat.it/comunicato-stampa/conti-economici-nazionali-anno-2023/

Tab. 2 Persone occupate per genere e settore economico e incidenza % donne per settore, 2023

	M	F	TOT	%F
Agricoltura, silvicoltura e pesca	341.393	120.394	461.788	26,1
Industria in senso stretto	3.138.273	**1.163.848**	4.302.121	27,1
Costruzioni	935.109	92.826	1.027.935	9,0
Commercio	1.113.018	**1.040.515**	2.153.533	48,3
Alberghi e ristoranti	524.114	594.037	1.118.150	53,1
Trasporto e magazzinaggio	836.072	233.337	1.069.409	21,8
Servizi di informazione e comunicazione	441.522	195.458	636.980	30,7
Attività finanziarie e assicurative	258.439	240.397	498.836	48,2
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	695.080	927.441	1.622.520	57,2
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	762.392	414.442	1.176.834	35,2
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	791.385	**2.443.859**	3.235.244	75,5
Altri servizi collettivi e personali	326.565	911.791	1.238.356	73,6
Totale	**10.163.362**	**8.378.345**	**18.541.706**	**45,2**

Elab. Inapp su Istat 2023

Rispetto alla allocazione di genere nelle categorie professionali, la tab. 3 fornisce l'evidenza al 2023 della segregazione verticale. Anche in questo caso si tratta di una fotografia di carattere strutturale che non presenta modifiche degne di variazione su base annuale. Il nostro assetto produttivo ospita la maggior parte delle donne occupate nel profilo impiegatizio (il 56,6% del totale corrispondenti a oltre 4 milioni e 900 persone) quindi al livello operaio (il 34%). Le posizioni apicali continuano ad essere occupate prevalentemente dagli uomini: tra i dirigenti sono donne solo il 34% (corrispondenti a 125.235 unità) e tra i quadri solo il 44% (corrispondenti a 553.047 unità).

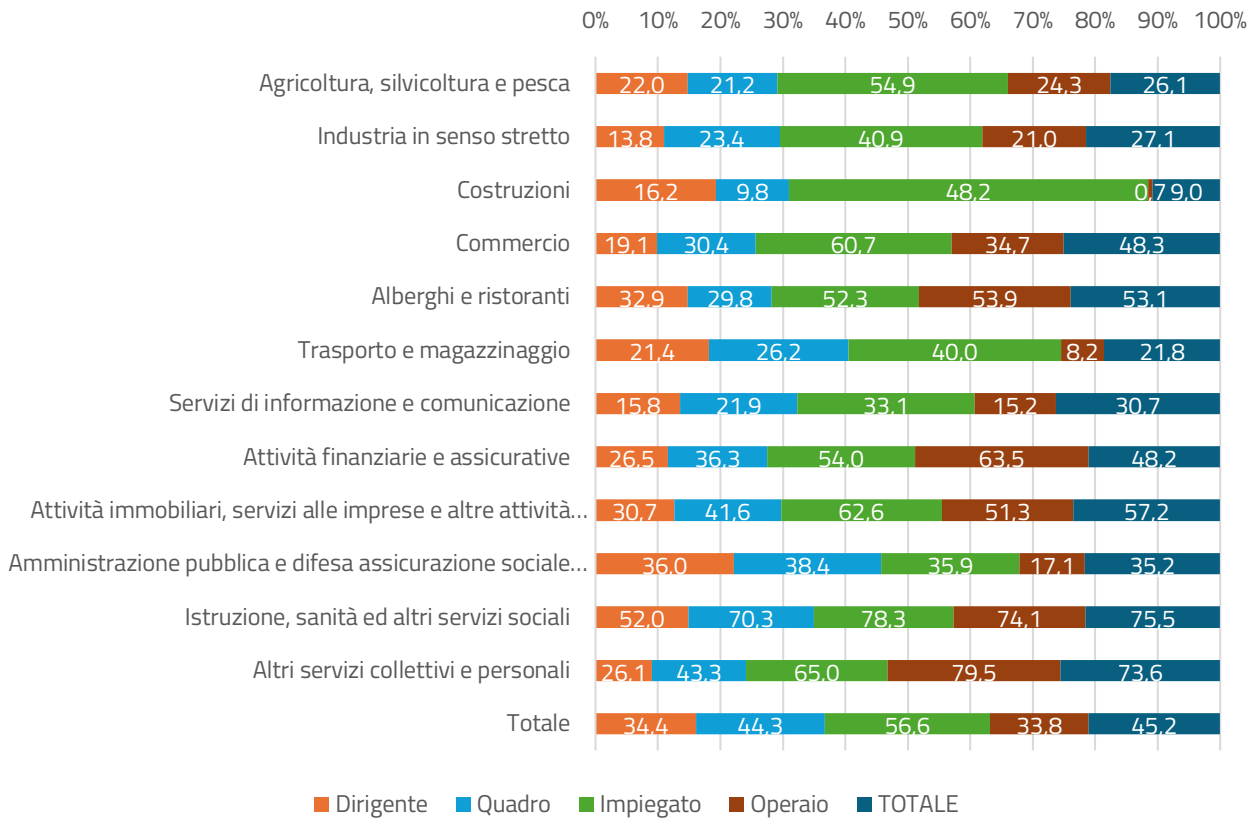
Tab. 3 Persone occupate per genere e profilo (v.a.) e incidenza % donne per profilo, 2023

	M	F	TOT	% F
Dirigente	238.460	125.235	363.695	34,4
Quadro	694.792	553.047	1.247.839	44,3
Impiegato	3.766.541	4.916.394	8.682.935	56,6
Operaio	5.463.569	2.783.669	8.247.237	33,8
Totale	10.163.362	8.378.345	18.541.706	45,2

Elab. Inapp su Istat 2023

Combinando i due fattori, settore economico e categoria professionale, la fig. 14, presentando per ogni settore economico l'incidenza femminile nel settore e nelle singole categorie professionali, riassume la situazione al 2023, confermandone le note criticità.
La parte verde della barra indica il peso dell'occupazione femminile nel settore. Gli altri colori evidenziano la quota femminile nel profilo professionale sempre in quel settore. Vediamo quindi come in nessun settore, eccetto istruzione, sanità e servizi sociali, la quota femminile nelle posizioni apicali arrivi ad una soglia di rilevanza. Anche nei casi, ad esempio nel turismo e nella ristorazione, in cui le donne sono il 53% delle persone occupate, l'allocazione prevalente avviene nei profili impiegatizi e operai. Fa solo apparente eccezione il caso delle costruzioni ove le donne sono solo il 9% del totale, ma costituiscono il 16% dei dirigenti, in quanto presentano professionalità specifiche ed elevate. Ma nel complesso, l'esame congiunto delle due forme di segregazione, oltre a fornire la fotografia strutturale dei divari di genere del paese, dimostra come i settori che hanno maggiormente contribuito al PIL sono settori in cui è rilevante la componente di occupazione femminile, ma non tale da ricoprire in maniera significativa gli assetti di *decision making* in posizioni apicali, piuttosto da rappresentare invece la componente più elevata del "motore" produttivo che effettivamente garantisce lo sviluppo delle attività economiche del settore.

Fig. 14 Incidenza % donne occupate per profilo, su settori economici - 2023



Elab. Inapp su Istat 2023

4.4 Alcuni dati sull'occupazione nel 2024

Secondo il Gender Policy Report dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP)[26], nonostante alcuni progressi comunque raggiunti e l'adozione anche di *policies* innovative, le disparità di genere continuano a permanere, assumendo un carattere strutturale e dove i divari di genere sono considerati *"costanti e irrisolti"*. Infatti, pur a fronte di una crescita nel tasso di occupazione femminile, rimangono invariati per le donne rispetto agli uomini i tassi di disoccupazione e di inattività, quest'ultima fortemente caratterizzata dal genere (c.d. *trappola dell'inattività*) e che desta le maggiori preoccupazioni: nell'analisi delle motivazioni emerge infatti con chiarezza come il lavoro di cura sia ancora per le donne la causa principale di assenza dal mercato del lavoro rispetto alla componente maschile che adduce invece come motivazione dell'inattività lo studio e la formazione. Le donne occupate, secondo l'indagine INAPP Plus, sono anche quelle che maggiormente ricorrono al congedo parentale (pari al 65%), a detrimento del livello retributivo. La partecipazione discontinua delle donne al mercato del lavoro dovuto alla maternità e al lavoro di cura è la condizione all'origine della segregazione del mercato del lavoro femminile italiano sia orizzontale che verticale, che insieme alla precarietà del lavoro, determinata dalla prevalenza di contratti a termine, stagionali, in somministrazione e intermittenti, ne limita fortemente la capacità reddituale esponendole al fenomeno del lavoro povero.

Il lavoro part-time continua ad aver un ruolo importante in questo contesto, sia come condizione contrattuale di ingresso nel mercato del lavoro per le più giovani che come fattore di permanenza nel mercato, volontario o involontario che sia, e rappresenta circa il 49,2% del totale dei contratti rispetto al 27,3% stipulato da uomini. Il tempo parziale associato al contratto a tempo determinato determina quella che l'INAPP chiama la "*doppia debolezza*" che caratterizza il collettivo femminile (64,5% dei contratti a termine) rispetto a quello maschile (33%).

Gli ultimi dati CNEL[27] evidenziano che il tasso di occupazione femminile è pari al 53,7% contro il 70,5 % di quello maschile, confermando le disparità territoriali già note e le tendenze sul part-time che, in media, occupa circa il 30% delle lavoratrici a fronte invece del 7% di lavoratori uomini.

Nel recente Rapporto CNEL-ISTAT[28] per il 2024 si rileva che cresce l'occupazione femminile. Nella prima metà del 2024 pur con alcuni segnali di rallentamento, prosegue la dinamica positiva del mercato del lavoro, con la crescita dell'occupazione accompagnata dalla diminuzione della disoccupazione e dell'inattività. In particolare, nel secondo trimestre 2024, il tasso di occupazione femminile nella fascia di età 15-64 anni aumenta di 0,9 punti in un anno (nei trimestri del 2023 la crescita tendenziale superava sempre un punto percentuale), quello di disoccupazione cala di 0,8 punti (dinamica simile nel 2023), mentre si attenua la riduzione del tasso di inattività 15-64 anni (-0,5 punti rispetto a valori compresi tra -0,8 e -1,7 punti nel 2023). Nel terzo trimestre si registra un nuovo aumento del tasso di occupazione che raggiunge 1,4 punti ed è associato al calo del tasso di disoccupazione, in particolare per le donne, mentre il tasso di

[26] INAPP, Gender Policy Report 2024.
[27] CNEL, Bollettino 1/2025, L'offerta di lavoro nel 2024: donne, giovani e territori.
[28] Rapporto CNEL-ISTAT (2025), "Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità.

inattività aumenta leggermente per entrambi i generi. Nei dati provvisori del mese di dicembre, per le donne, il trend congiunturale positivo rallenta fino a invertirsi, con un calo del tasso di occupazione associato all'aumento del tasso di disoccupazione e alla stabilità di quello di inattività. Nel terzo trimestre 2024, l'incremento tendenziale del numero di occupate è per il 71,3% dovuto alle ultracinquantenni.

L'ISTAT, nel suo rapporto sul Benessere equo e sostenibile (BES) ribadisce che nonostante i progressi ottenuti negli ultimi anni, le disuguaglianze di genere permangono in molte sfere della vita. Di particolare interesse per il nostro ambito di azione, il dominio relativo al lavoro e conciliazione dei tempi di vita evidenzia la permanenza di disparità nel tasso di occupazione ove quello femminile rimane significativamente più basso.

Nel Rapporto BES, anche per quanto riguarda la percezione della qualità del lavoro, è migliore la condizione maschile: sono meno numerosi i lavoratori uomini che percepiscono l'insicurezza lavorativa (3,7% uomini, contro il 4,7% delle donne) tra i quali si registra anche il più basso tasso di occupati sovraistruiti (25,4% degli uomini contro il 29,4% delle donne). Inoltre, lo stesso Rapporto evidenzia il fatto che il difficile inserimento lavorativo delle donne le espone ad un maggiore rischio di povertà (20% delle donne contro il 17,8% degli uomini), che diventa più preoccupante soprattutto per le età più elevate: l'aver avuto in prevalenza carriere lavorative discontinue e nei settori meno remunerativi, fa sì che le donne siano percettrici di pensioni più basse, in un momento della vita dove potrebbe acuirsi il bisogno di cura.

I dati riportati nel Rendiconto di genere INPS 2024 [2] evidenziano che il tasso di occupazione femminile è pari al 52,5% contro il 70,4% di quello maschile, mentre, di contro, sono più elevati sia il tasso di mancata partecipazione al lavoro (18% rispetto al 12,3%) che l'incidenza del part-time involontario (15,6% contro il 5,1%).

Capitolo 5
La certificazione di genere

5.1 La legge n. 162/2021

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

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

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

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

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

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

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

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

I KPI sono stati definiti nella c.d. prassi UNI/PdR 125:2022 *("Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici Key Performance Indicators inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni")*[29], pubblicata il 16 marzo 2022 dall'Ente nazionale di normazione (UNI) e rivolta alle organizzazioni sia pubbliche che private.

Gli indicatori si riferiscono alle seguenti aree d'intervento:

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

La certificazione viene rilasciata alle aziende su base volontaria, per una durata di tre anni, da organismi di valutazione accreditati ai sensi del Regolamento CE 765/2008. In Italia tali organismi sono solo quelli accreditati da Accredia, l'Ente italiano di accreditamento, che riscontrano la conformità dell'organizzazione alla Prassi citata[30].

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

Con lo stesso decreto sono state fissate altresì le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità per il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi da parte delle imprese. Le aziende certificate ogni anno devono inviare alle consigliere di parità una puntuale informativa sullo stato dei KPI, ai sensi dell'art. 3 del citato D.M. 29 aprile 2022.

Fin dalla prima elaborazione di questo strumento, si è attivata una fattiva collaborazione tra il Dipartimento per le pari opportunità, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e la Consigliera Nazionale in ordine ai vari adempimenti previsti a livello normativo.

[29] https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/dist/resources/prassi-di-riferimento-unipdr-pdr100866103.pdf ;
[30] Tutte le informazioni sulla certificazione sono pubblicate nell'apposito portale gestito dal Dipartimento per le pari opportunità https://certificazione.pariopportunita.gov.it/.

5.2 Meccanismi di incentivazione per le imprese e sgravi contributivi

La certificazione della parità di genere è stata collegata a meccanismi di premialità, per incentivarne la diffusione.

L'art. 5 della Legge n. 162/2021, infatti, ha previsto che le aziende in possesso di tale certificazione possano fruire di un esonero dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda certificata.

Con il successivo decreto del 20 ottobre 2022, adottato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono state definite le modalità attuative della decontribuzione per le imprese certificate.

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

Sono state autorizzate a beneficiare dell'agevolazione 264 imprese certificate nel 2022 e 2.000 imprese che hanno conseguito la certificazione entro il 31 dicembre 2023.

Fermo restando il limite di spesa di 50 milioni di euro annui di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto interministeriale del 20 ottobre 2022, per la campagna di acquisizione delle domande avviata nell'anno 2023, l'esonero – in conformità a quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, del medesimo decreto interministeriale – è stato proporzionalmente ridotto per la totalità della platea dei beneficiari in possesso dei requisiti.

A dicembre 2024, l'INPS ha aperto la nuova campagna per la richiesta dell'agevolazione da parte delle imprese che hanno conseguito la certificazione entro il 31 dicembre 2024, fissando al 30 aprile 2025 il termine per la presentazione delle relative domande.

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

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

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

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

Su questo punto, la Consigliera nazionale ha inviato una nota ad ANCI, UPI e Conferenza Stato-Regioni[31], al fine di sensibilizzare le stazioni appaltanti a inserire nei bandi di gara la previsione di punteggi premiali. In particolare, si è richiamata l'attenzione di tali enti sulla necessità di verificare effettivamente il possesso della certificazione di genere da parte delle imprese partecipanti a bandi pubblici, non essendo sufficiente una mera autocertificazione.

[31] Rif. nota n.15042 del 9 dicembre 2024

5.3 Lo strumento della certificazione e la sua implementazione: i primi dati sulla certificazione

La certificazione di parità di genere, oltre a costituire un nuovo strumento di promozione della parità nel mondo del lavoro, può comportare significativi vantaggi, anche economici, per le aziende.

Diversi studi hanno, infatti, ricondotto a tale certificazione effetti positivi sulla diversità e sull'inclusione nelle aziende, con particolare riguardo ad alcune dimensioni di rilevante importanza, quali:

- Miglioramento della cultura aziendale: le imprese che ottengono la certificazione devono adottare politiche mirate alla parità, favorendo un ambiente più equo e riducendo il rischio di discriminazioni al loro interno.
- Accesso facilitato ai talenti: un'azienda certificata è più attrattiva per professionisti che danno valore alla diversità e all'inclusione e può migliorare così la varietà di competenze e punti di vista presenti al suo interno, acquisendo un potenziale vantaggio competitivo sul mercato.
- Crescita professionale equa: la certificazione spinge le aziende a garantire parità di retribuzione e opportunità di carriera indipendentemente dal genere, eliminando barriere sistemiche.
- Vantaggi economici: le imprese che dimostrano un impegno concreto nella diversità possono ottenere incentivi fiscali e punteggi preferenziali in gare pubbliche, motivando un cambiamento strutturale duraturo.
- Innovazione e produttività: la presenza di gruppi di lavoro più eterogenei favorisce la creatività e migliora le prestazioni aziendali, grazie alla combinazione di esperienze e prospettive diverse.

Il Sistema della certificazione – cui le Consigliere di parità hanno fattivamente contribuito sin dal principio e rispetto al quale rivestono un ruolo cardine per la verifica del mantenimento dei requisiti in capo alle imprese certificate – rappresenta anche una rilevante fonte di informazioni in ordine alla propensione delle aziende a realizzare al proprio interno cambiamenti effettivi nell'ottica di un'organizzazione del lavoro più inclusiva, capace di agire come leva positiva sull'occupazione femminile.

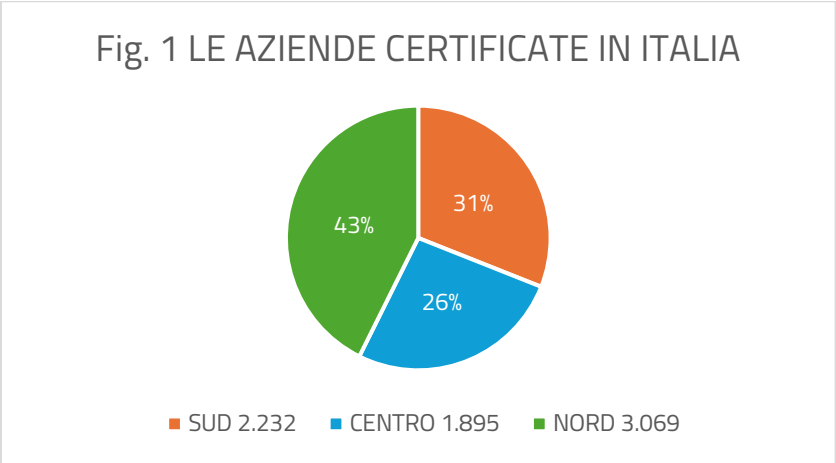
Secondo i dati forniti dal Dipartimento per le Pari Opportunità, a giugno 2025 sono 8.798 le organizzazioni certificate, con un ampio superamento del target PNRR che prevede almeno 800 certificazioni entro il 2026; 58 sono, invece, gli organismi di certificazione accreditati da Accredia.

Si premette che Accredia, l'ente preposto a fornire i dati sul numero delle aziende certificate, precisa che una singola azienda può avere nella stessa regione più sedi che hanno ottenuto la certificazione di genere. Inoltre, il numero di certificati è più alto del numero di aziende

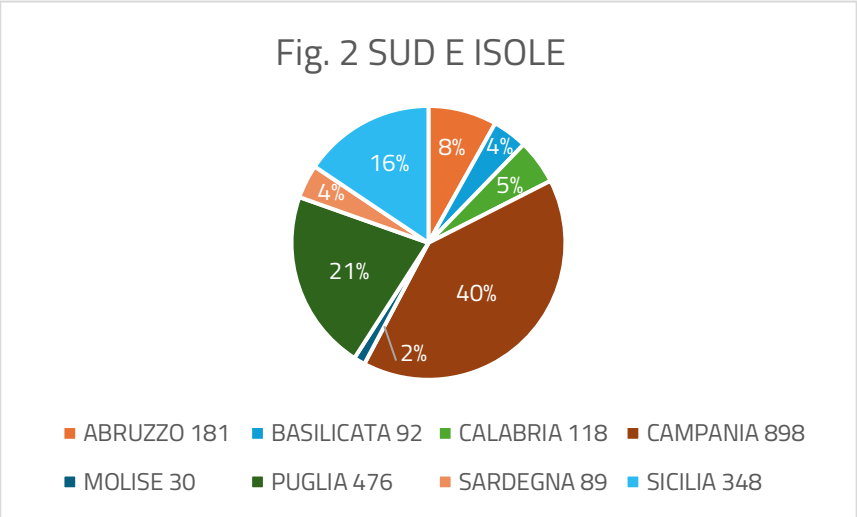
certificate, poiché una singola azienda può ottenere certificazioni per più settori IAF (International Accreditation Forum)[32].

Per l'82% delle organizzazioni certificate (7.196) è stato possibile effettuare una più puntuale analisi sulla relativa dislocazione territoriale.

Emerge, così, come riportato in figura 1, che la maggioranza delle aziende certificate, il 43% (pari a 3.069), ha sede al Nord, il 31% al Sud (2.232) e infine il 26% (1.895) al Centro.

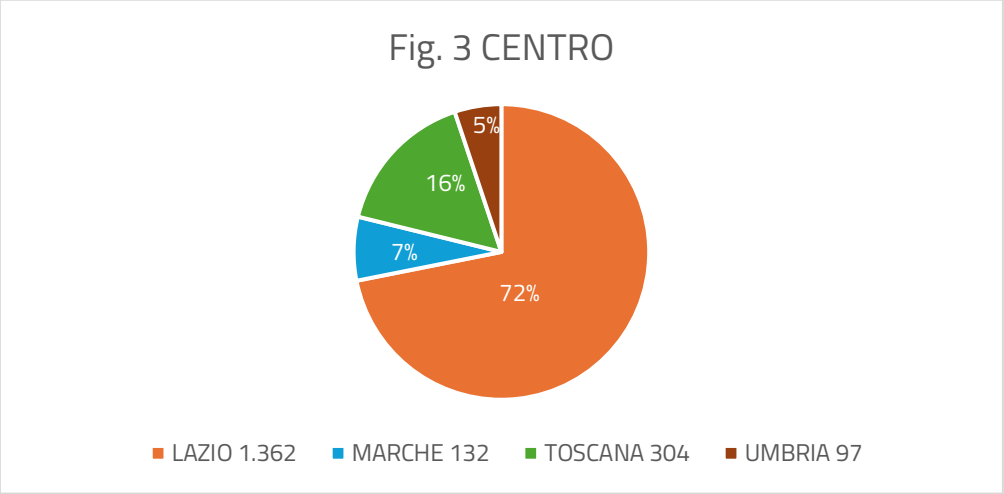


Al Sud, la regione con più aziende certificate è la Campania (898) seguita da Puglia (476) Sicilia (348) e Abruzzo (181). (Fig.2)

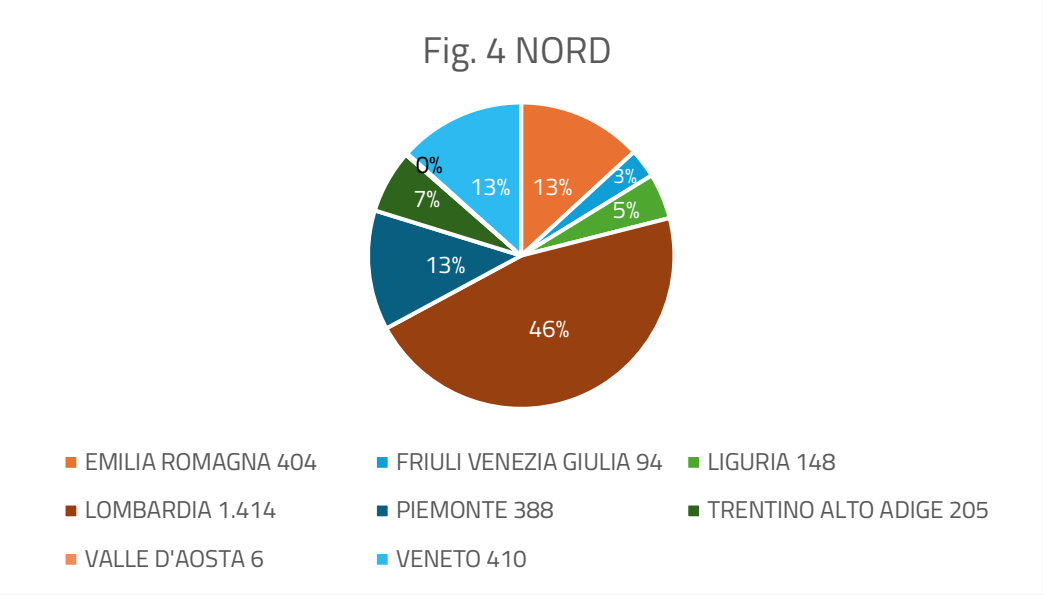


[32] IAF (International Accreditation Forum), è l'associazione mondiale degli organismi di accreditamento di valutazione della conformità nei settori dei sistemi di gestione, dei prodotti, dei servizi, del personale e altri in ambiti simili, escluse le valutazioni di conformità dei laboratori e le ispezioni.

Al Centro la regione con più aziende certificate è nettamente il Lazio (1.362). (Fig.3)



Al Nord la regione con più aziende è di gran lunga la Lombardia (1.414), seguita da Veneto (410), Emilia-Romagna (404) e Piemonte (388).



A seguire i numeri delle aziende certificate, disaggregati per province:

SUD E ISOLE		CENTRO		NORD	
REGIONE	**AZIENDE**	**REGIONE**	**AZIENDE**	**REGIONE**	**AZIENDE**
ABRUZZO	181	**LAZIO**	1362	**EMILIA ROMAGNA**	404
L'Aquila	43	Frosinone	57	Bologna	124
Chieti	53	Latina	74	Forlì Cesena	41
Pescara	42	Rieti	12	Ferrara	16
Teramo	43	Roma	1187	Modena	58
BASILICATA	92	Viterbo	32	Piacenza	26
Matera	33	**MARCHE**	132	Parma	42
Potenza	59	Ancona	24	Ravenna	40
CALABRIA	118	Ascoli Piceno	45	Reggio Emilia	29
Cosenza	46	Fermo	9	Rimini	28
Catanzaro	32	Macerata	22	**FRIULI VENEZIA GIULIA**	94
Crotone	17	Pesaro Urbino	32	Gorizia	6
Reggio C.	20	**TOSCANA**	304	Pordenone	18
Vibo Valenzia	3	Arezzo	22	Trieste	34
CAMPANIA	898	Firenze	105	Udine	36
Avellino	44	Grosseto	12	**LIGURIA**	148
Benevento	35	Livorno	17	Genova	69
Caserta	123	Lucca	40	Imperia	18
Napoli	556	Massa	9	La Spezia	19
Salerno	140	Pisa	41	Savona	42
MOLISE	30	Prato	20	**LOMBARDIA**	1414
Campobasso	12	Pistoia	16	Bergamo	120
Isernia	18	Siena	22	Brescia	189
PUGLIA	476	**UMBRIA**	97	Como	53
Bari	237	Perugia	72	Cremona	27
Brindisi	35	Terni	25	Lecco	30
BAT	32			Lodi	19
Foggia	47			Monza Brianza	74
Lecce	65			Milano	770
Taranto	60			Mantova	45
SARDEGNA	89			Pavia	33
Cagliari	52			Sondrio	8
Nuoro	5			Varese	46
Oristano	6			**PIEMONTE**	388
Olbia-Tempio	1			Alessandria	22
Sassari	23			Asti	19
Sud Sardegna	2			Biella	18
SICILIA	348			Cuneo	36
Agrigento	18			Novara	14
Caltanissetta	32			Torino	265
Catania	102			Verbano Cusio Ossola	2

Enna	13			Vercelli	12
Messina	51			**TRENTINO ALTO ADIGE**	205
Palermo	80			Bolzano	119
Ragusa	18			Trento	86
Siracusa	19			**VALLE D'AOSTA**	6
Trapani	15			Aosta	6
				VENETO	410
				Belluno	11
				Padova	98
				Rovigo	18
				Treviso	59
				Venezia	76
				Vicenza	79
				Verona	69
TOT.	**2.232**	**TOT.**	**1.895**	**TOT.**	**3.069**

5.4 Prospettive di sviluppo: Le PMI e gli enti pubblici

La certificazione è stata adottata inizialmente soprattutto da grandi imprese, di norma più recettive rispetto ai sistemi di incentivo.

Per favorirne la diffusione anche alle piccole e medie imprese (PMI), sono stati pubblicati due avvisi (l'ultimo dei quali con scadenza ad aprile 2025), in collaborazione con Unioncamere, per tale categoria di soggetti per l'assegnazione di un contributo fino a 2.500 euro, sotto forma di servizi volti a trasferire alle imprese beneficiarie le competenze specialistiche e strategiche per poter accedere al percorso di certificazione quali: supporto all'utilizzo dei *tools* informativi, azioni di affiancamento erogate da esperti appositamente selezionati per l'implementazione del Sistema di gestione per la parità di genere, per il monitoraggio degli indicatori di performance e la definizione degli obiettivi strategici e per la pre-verifica della conformità del Sistema di Gestione. Da segnalare, infine, come lo strumento della certificazione, inizialmente pensato per imprese di carattere privato, stia suscitando interesse anche presso alcuni enti pubblici. Uno tra i primi enti pubblici a conseguire la certificazione è stato l'INPS che, dopo un *iter* durato due anni, nel luglio 2024 è stata una delle prime Amministrazioni Pubbliche e la più grande in Europa a raggiungere questo importante traguardo.

È significativo che in questo contesto anche alcuni enti locali stiano avviando progetti sperimentali, per passare ad un sistema di misurazioni "omogenee nel tempo e scientificamente validate" che preveda prescrizioni tecniche, specifici KPI (indicatori chiave di prestazione) e un monitoraggio annuale dei progressi in tema di pari opportunità ed equilibrio di genere.

La Consigliera Nazionale ha raccolto sollecitazioni provenienti dai territori sull'opportunità di creare delle linee di finanziamento *ad hoc* in ambito di certificazione di genere per i piccoli Comuni, eventualmente replicando il modello dei contributi assegnati alle PMI.

5.5 Il ruolo delle consigliere territoriali: il controllo e la formazione – le Linee Guida per la formazione sulla certificazione di genere ex D.l. 18 gennaio 2024

La normativa sulla certificazione di genere riconosce una specifica funzione di controllo alle consigliere di parità territoriali.

Infatti, in base al decreto del 29 aprile 2022 del Ministro per le pari opportunità e la famiglia, i datori di lavoro devono inviare (art. 3) *un'informativa annuale sulla parità di genere*, in cui sia riflesso il grado di adeguamento alla Prassi Uni Pdr125:2022, alle consigliere di parità territoriali e regionali perché possano verificare la persistenza dei requisiti per la certificazione.

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

Si tratta di una funzione molto importante – che si aggiunge a quelle già previste dal d. lgs. 198/2006 – perché riconosce alle consigliere di parità un ruolo di sentinella nei territori e nelle aziende sull'attuazione sostanziale del principio di parità di trattamento sul lavoro.

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

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

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

Il decreto ha previsto che per la progettazione e l'attuazione degli interventi formativi, le regioni possano coinvolgere le consigliere territoriali di parità e *"realizzare sistemi di collaborazione, associazione o gemellaggio tra enti nella prospettiva di un rafforzamento della coesione territoriale"*. Al fine di assicurare la qualità della formazione, sono poi state emanate decreto direttoriale n. 115 del 17 marzo 2025, previo parere della Conferenza Stato-Regioni, specifiche Linee guida ministeriali con l'obiettivo di orientare gli enti locali nella definizione ottimale dei programmi formativi.

Le linee guida, elaborate con il supporto della Consigliera nazionale di parità effettiva e la Consigliera nazionale di parità supplente, hanno l'obiettivo di dotare le Regioni di uno strumento di supporto, flessibile e leggero, che si ponga in complementarità con quanto già realizzato sul territorio per il processo di certificazione della parità di genere e sono il risultato di una proficua collaborazione tra diversi soggetti istituzionali. Le stesse valorizzano il ruolo delle consigliere di parità che, in virtù dello specifico *expertise*, potranno essere attivamente coinvolti nella progettazione e nell'erogazione dell'attività formativa da parte delle Regioni.

Nelle Linee guida il ruolo della consigliera di parità rileva sotto due profili. Il primo profilo attiene l'oggetto della formazione stessa, rispetto al quale la consigliera di parità ha uno specifico expertise, in merito ad esempio ai livelli retributivi, alle molestie nei luoghi di lavoro, alle problematiche di conciliazione familiare, tematiche fortemente correlate con i contenuti della certificazione di genere.

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

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

La Consigliera nazionale ha inviato a tutte le Regioni la nota del 19 marzo 2025 per diffondere le Linee Guida auspicando l'avvio di una collaborazione proficua per la valorizzazione del possibile ruolo delle consigliere nella formazione.

Capitolo 6
I rapporti biennali sulla situazione del personale in chiave di genere: analisi dei bienni 2020-2021 e 2022-2023

6.1 Introduzione/premessa

Nel presente capitolo si restituiscono i principali risultati relativi all'analisi dei dati dei Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile, riferiti ai bienni 2020-2021 e, di seguito, 2022-2023, in attuazione dell'articolo 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna[33], e secondo le modalità redazionali disposte dal Decreto interministeriale del 29 marzo 2022 firmato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalla Ministra per le Pari Opportunità[34] e dal Decreto interministeriale del 3 giugno 2024 firmato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalla Ministra per la famiglia , la natalità e le pari opportunità[35].

Le analisi di seguito presentate rappresentano le prime elaborazioni condotte su scala nazionale, realizzate in attuazione di quanto previsto dalla Legge n. 162/2021. Tale normativa, com'è noto, introduce disposizioni in materia di parità di genere nel contesto lavorativo, con l'obiettivo di rafforzare e integrare alcune previsioni già contenute nel Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.lgs. n. 198 del 2006[36]. In particolare, l'articolo 3 della suddetta legge apporta rilevanti modifiche e innovazioni, sia sotto il profilo contenutistico sia metodologico, ai Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile, con la finalità di potenziarne l'efficacia quali strumenti di trasparenza retributiva. Contestualmente, si intende superare alcune criticità emerse nell'applicazione della normativa preesistente, in particolare dell'articolo 46 del D.lgs. n. 198/2006 (già articolo 9 della Legge n. 125/1991). Quest'ultimo prevedeva, infatti,

[33] come modificato dalla legge numero 162 del 5 novembre 2021 Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

[34] Il Decreto Interministeriale del 29 marzo 2022 (che abroga il precedente D.M. 3 maggio 2018) e il relativo Allegato A definiscono le modalità per la redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti. Va precisato che il rapporto deve essere redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, sia in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti. Le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti possono redigere il rapporto su base volontaria (art. 46, comma 1-bis, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

[35] Il Decreto Interministeriale del 3 giugno 2024 definisce le nuove modalità per la redazione del Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.

[36] Il nuovo impianto normativo proposto si articola in due sezioni principali, la prima introduce modifiche al Codice della pari opportunità, con l'evidente obiettivo di rafforzare la tutela della parità tra uomo e donna in ambito lavorativo e al contempo ridurre i differenziali sul piano retributivo mentre la seconda parte introduce un nuovo dispositivo volto ad individuare le politiche e le misure concrete adottate dalle aziende per ridurre il divario di genere, in relazione all'opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. In generale sono tre i punti cardine delle novità introdotte e riguardano rispettivamente: l'ampliamento del concetto previgente di discriminazione; l'introduzione della certificazione di parità; la revisione, del contenuto e delle condizioni, dell'obbligo di redigere il rapporto periodico sulla situazione del personale di aziende pubbliche e private regolato dall'art 46 del d.lgs. 198/2006.

l'obbligo per le aziende, pubbliche e private, con almeno cento dipendenti, di redigere con cadenza biennale un rapporto concernente la situazione del personale distinto per genere, da trasmettere alle Consigliere di parità regionali nonché alle rappresentanze sindacali aziendali. Oggi tale obbligo è riconosciuto alle aziende con oltre 50 dipendenti.

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

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

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

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

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

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

Alla luce delle nuove disposizioni della legge n. 162/2021, l'amministrazione ha dovuto adeguare la piattaforma per la raccolta dei dati delle relazioni biennali secondo le nuove indicazioni, che ha comportato uno slittamento dei tempi di raccolta e analisi dei dati. L'analisi a livello nazionale è stata poi affidata all'INAPP in base all'Accordo intercorso con il Ministero del lavoro e politiche sociali[37].

L'ultima rilevazione ha riguardato il biennio 2022-2023 ed è stata avviata con decreto della Ministra del lavoro e politiche sociali di concerto con la Ministra della famiglia, natalità e pari opportunità del 3 giugno 2024 ove è stato accolto il parere della Consigliera Nazionale di Parità[38]. È stato, infatti, riconosciuto il ruolo strategico delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali che, laddove ne ravvisino l'esigenza, possono chiedere al datore di lavoro e agli enti eventualmente competenti, anche per il tramite degli Ispettorati territoriali del lavoro, ulteriori informazioni al fine di accertare eventuali discriminazioni.

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

Le nuove indicazioni per la redazione del rapporto hanno pertanto *in primis* agito sulla soglia dimensionale delle imprese sottoposte all'obbligo di compilazione, estendendolo alle aziende che impiegano più di 50 dipendenti (tenendo in considerazione il numero di dipendenti occupati nell'intero complesso aziendale sia esso articolato in una o più unità produttive, in una o più sedi territoriali) lasciando tuttavia la possibilità alle aziende sotto la soglia indicata di redigere il rapporto su base volontaria[39].

La riduzione della soglia dimensionale delle aziende, passando da quelle con più di 100 dipendenti a quelle con più di 50 dipendenti, rappresenta una novità rilevante perché rende lo strumento più rispondente al tessuto produttivo italiano, composto in prevalenza di piccole e medie imprese. Infatti, considerando la struttura produttiva italiana, la soglia dei 100 dipendenti copriva appena il 40% dell'occupazione dipendente del settore privato.

Inoltre, l'elaborazione di un nuovo applicativo, compilabile online, ha previsto l'integrazione di una ricca mole di informazioni funzionale a restituire il quadro circa: la composizione del personale; l'inquadramento e le condizioni di lavoro la distribuzione per genere delle tipologie contrattuali; le modalità di selezione; la formazione e la riqualificazione del personale, le misure di conciliazione vita-lavoro offerte; i criteri adottati per le progressioni di carriera.

---

[37] https://trasparenza.lavoro.gov.it/archivio28_provvedimenti-amministrativi_0_82_726_1.html
[38] https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/pagine/decreto-interministeriale-del-3-giugno-2024
[39] La compilazione del Rapporto biennale rappresenta anche per le aziende non sottoposte all'obbligo un prerequisito per accedere alle gare pubbliche a valere su risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ciò ai sensi decreto-legge Semplificazioni n. 77/2021.

Tali informazioni vanno ad aggiungersi ai dati sui processi di selezione e di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera.

Più nel dettaglio i dati raccolti riguardano: il numero dei lavoratori occupati distinti per genere, il numero lavoratori distinti per genere assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun genere, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato (anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale), l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che abbia eventualmente riconosciuto a ciascun lavoratore o lavoratrice.

La raccolta e l'analisi della ricca mole di dati consente di restituire un bagaglio informativo sulle imprese del Paese, utile agli *stakeholders* per l'individuazione di aree di criticità verso le quali orientare i processi di *decision making* e gli investimenti pubblici, e alle organizzazioni e rappresentanze sindacali per l'esercizio del loro importante ruolo di sostegno ai lavoratori e le lavoratrici.

Quest'ultimo aspetto trova riscontro nella richiesta di informazioni più dettagliate e disaggregate per genere sulle caratteristiche delle retribuzioni, al fine di rendere maggiormente fruibili le informazioni sui differenziali retributivi di genere nell'ottica auspicata dalla Raccomandazione sulle misure di trasparenza salariale e della Direttiva europea 2023/970[40]. In passato, la forte aggregazione dei dati disponibili ha di fatto rappresentato un limite, per i lavoratori e le lavoratrici e per le rappresentanze sindacali, nell'effettivo esercizio della tutela giudiziaria prevista dalla legge stessa in caso di discriminazione retributiva[41].

In relazione a quanto detto, le analisi di seguito presentate, rappresentano il frutto di elaborazioni condotte sulla base delle novità e modifiche introdotte dall'entrata in vigore della legge 162/2021 e dall'utilizzo del nuovo questionario. Tali analisi, sebbene centrate su un livello aggregato di informazioni, rappresentano un'occasione conoscitiva importante perché offrono una istantanea sul quadro complessivo sulle forze lavoro nelle imprese italiane. In generale, la costante disaggregazione per genere dei dati utilizzata permette di avviare alcune riflessioni

[40] DIRETTIVA (UE) 2023/970 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione

[41] Parallelamente al potenziamento dell'impianto conoscitivo, la legge 162/2021 ha agito anche rafforzando il meccanismo sanzionatorio, superando la valenza facoltativa che esso aveva di fatto assunto in passato. Con l'attuale legge qualora, nei termini prescritti, non si trasmetta il rapporto, l'Ispettorato del Lavoro, previa segnalazione dei soggetti deputati a ricevere il prospetto, invita le aziende a provvedere entro 60 giorni. In caso di inottemperanza si applica la sanzione amministrativa da euro 515 a euro 2.580 e, qualora l'inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. Inoltre, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti e caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

sull'occupazione fornendo elementi di dettaglio su alcune determinanti che ostacolano una più equa partecipazione e progressione nel mercato del lavoro.

È opportuno precisare che, nell'ambito dell'analisi relativa al primo biennio di riferimento (2020–2021), l'approccio metodologico adottato — di natura valutativa e orientato all'individuazione delle criticità al fine di migliorare la performance dello strumento — ha consentito di rilevare alcune problematiche riconducibili, da un lato, alla struttura del questionario e, dall'altro, a incongruenze emerse nella fase di compilazione. Tali criticità hanno, in alcuni casi, generato valori assoluti non sempre comparabili, rendendo necessaria l'adozione di procedure di minimizzazione dell'errore statistico, volte a garantire comunque una restituzione complessiva attendibile del fenomeno osservato.

L'analisi del dataset relativo al biennio 2020–2021 ha dunque assunto un ruolo rilevante non soltanto quale consuntivo del processo di rilevazione, ma anche, in un'ottica prospettica, quale strumento di valutazione dell'efficacia del sistema, capace di orientare miglioramenti futuri. In particolare, essa ha suggerito l'opportunità di alleggerire l'onere compilativo a carico delle imprese e, al contempo, di accrescere la qualità complessiva del dato statistico.

Sulla base di tali evidenze, sono state introdotte modifiche importanti sia nell'architettura del sistema informativo utilizzato (piattaforma *ClicLavoro*), sia nella strutturazione dei questionari e delle tabelle. L'obiettivo operativo di tali interventi è stato quello di migliorare la qualità, la coerenza e l'efficienza nell'utilizzo dei dati raccolti, riducendo al contempo il margine di errore nella fase di compilazione da parte delle imprese.

Tali miglioramenti hanno reso lo strumento di rilevazione più agevole per le aziende e, parallelamente, hanno consentito di aumentare l'efficacia complessiva della rilevazione. Rispetto al biennio precedente, infatti, si registra una maggiore coerenza interna dei dati e una significativa riduzione delle incongruenze e degli errori, pur permanendo margini di miglioramento su aspetti specifici e residuali.

Al fine di rendere confrontabili i due rapporti di analisi (biennio 2020–2021 e biennio 2022-2023) si è scelto di strutturare i report secondo un'impostazione analoga, mantenendo, ove possibile, lo stesso ordine espositivo e la medesima articolazione dei contenuti. Tuttavia, è opportuno precisare che, a seguito delle modifiche introdotte nella piattaforma informativa, nei questionari e nelle procedure di rilevazione, le informazioni prodotte non risultano pienamente comparabili con quelle del periodo precedente, in quanto generate attraverso modalità differenti di acquisizione e trattamento dei dati.

Nonostante tali differenze, il confronto tra il biennio 2020–2021 e quello 2022–2023 consente di evidenziare un incremento, in quest'ultimo periodo, del numero complessivo di imprese rispondenti, sia tra quelle soggette all'obbligo normativo, sia tra quelle che vi hanno aderito su base volontaria. Nel biennio 2020–2021, le imprese partecipanti erano 28.184, di cui 26.339 appartenenti alla classe dimensionale con oltre 50 dipendenti — e dunque soggette all'obbligo previsto dalla Legge n. 162/2021 — mentre 1.845 ricadevano nella fascia 1–50 dipendenti. Nel biennio successivo, le imprese rispondenti sono aumentate a 32.125. Al netto delle variazioni

intervenute nel tessuto produttivo, tale crescita potrebbe rappresentare un primo segnale positivo dell'effetto delle modifiche introdotte, sia in termini di maggiore fruibilità dello strumento, sia rispetto alla semplificazione delle procedure di compilazione.

La rilevazione relativa ai Rapporti Biennali 2022-2023 sullo stato occupazionale di genere nelle imprese con oltre 50 è stata oggetto di alcune modifiche rispetto alla precedente edizione 2020-2021.

L'impostazione di analisi adottata nel biennio precedente fondata su un approccio valutativo orientato all'individuazione delle criticità e volto al miglioramento della performance dello strumento adottato ha consentito di evidenziare una serie di criticità tecniche alle quali, in vista della nuova rilevazione, si è voluto porre rimedio.

Più nel dettaglio, le modifiche migliorative introdotte hanno riguardato sia l'architettura del sistema informativo utilizzato (piattaforma *ClicLavoro*), sia la strutturazione dei questionari e delle tabelle, con l'obiettivo operativo di migliorare la qualità, la coerenza e l'efficienza di utilizzo dei dati raccolti, nonché di ridurre il margine di errore nella fase di compilazione da parte delle imprese. La base del questionario è pertanto articolata su sette tabelle: una principale e sei di dettaglio. Proprio nell'ottica di una maggiore semplificazione e fruibilità dello strumento da parte delle imprese e parallelamente per massimizzare l'efficacia della rilevazione, rispetto al biennio precedente, sono stati effettuati interventi volti a ridurre al minimo le incongruenze. Ciò ha di fatto consentito un discreto miglioramento dello strumento il cui utilizzo ha mostrato la significativa riduzione e talvolta l'eliminazione degli errori relativi alla distribuzione del personale per inquadramento, alla coerenza dei totali tra le tabelle.

Nel complesso, si evidenzia un netto miglioramento nella qualità dei dati relativi alla composizione del personale: le precedenti anomalie – come valori negativi per il personale maschile o incongruenze nei totali – risultano nella quasi totalità superate. Permangono alcune criticità residue, principalmente circoscritte alla componente salariale e a situazioni specifiche (ad esempio, salari nulli in presenza di personale o incongruenze nei dati relativi alle componenti accessorie), ma si tratta di fenomeni fortemente ridimensionati.

Va inoltre specificato che, per rendere confrontabile l'analisi del presente rapporto con quella relativa al biennio 2020-2021, si è scelto di strutturarlo in modo analogo al precedente, mantenendo, laddove possibile, lo stesso ordine e la stessa organizzazione dei contenuti.

Tuttavia, è opportuno sottolineare che, proprio in virtù delle modifiche migliorative introdotte, le informazioni non possono essere considerate pienamente comparabili, in quanto derivano da modalità differenti di rilevazione e trattamento dei dati.

In definitiva, la nuova architettura della rilevazione, pur lasciando ancora margini di miglioramento su aspetti specifici o residuali, ha consentito di ottenere una base dati caratterizzata da una maggiore coerenza interna e da un numero significativamente ridotto di conflitti nel circoscrivere la numerosità del personale in azienda.

6.2 BIENNIO 2020-2021

6.2.1 Le imprese rispondenti[42]

A livello nazionale i datori di lavoro rispondenti al 31.12.2022 sono 28.184. Di questi, 1.845 appartengono alla classe dimensionale 1-50 occupati e pertanto, ai sensi della legge n. 162/2022 non sono considerati come soggetti obbligati alla compilazione. Il totale dei datori di lavoro che hanno quindi adempiuto all'obbligo richiesto è 26.339 (tab. 1).

Confrontando il numero dei soggetti tenuti alla compilazione con l'Archivio ISTAT delle Imprese attive (Asia-imprese) al 2021 si evince che i rispondenti alla presente rilevazione garantiscono una copertura del 97,1% del bacino delle imprese potenzialmente obbligate a livello nazionale. Nello specifico delle aree geografiche, la copertura arriva al 99% per il Nord, 91,7% per il Centro e l'88,7% per il Sud.

Circa la distribuzione dei rispondenti per numero di addetti, la classe 1-50 pesa per il 7% sul totale, quella 51-99 registra la quota maggiore con il 48% del totale, seguita dalla 100-249 per il 30% ed infine quella oltre i 250 dipendenti per il 15% (fig. 1a). La composizione per area geografica (fig. 1b) mostra come il 38% dei datori di lavoro delle imprese rispondenti sia collocato nel Nord Ovest, il 28% nel Nord Est, il 18% al Centro ed il 16% al Sud, proporzione coerente con la diffusione delle imprese sul territorio. I settori economici in cui operano i soggetti rispondenti, identificati nel dettaglio (Ateco 2 digit) sono riportati in fig. 2, ove sono raggruppati per significatività, ossia incidenza del settore sul totale.

Tab. 1 - Imprese rispondenti per area territoriale e classe dimensionale dell'impresa (v.a.)

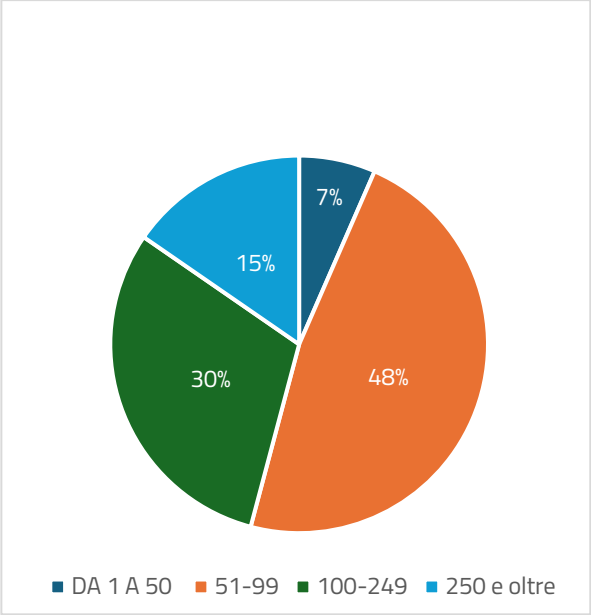
Macroarea	V.a.
Nord-Ovest	10.744
Nord-Est	7.942
Centro	5.102
Mezzogiorno	4.396
Classe dimensionale	
Fino a 50	*1.845*
51-99	13.413
100-249	8.590
oltre 249	4.336
TOTALE	**28.184**
DI CUI SOGGETTE AD OBBLIGO DI COMPILAZIONE	**26.339**

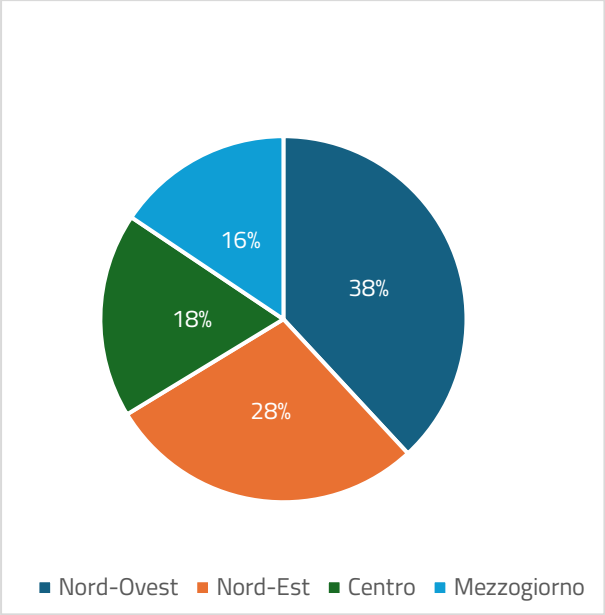
Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

[42] Dati aggiornati al 31.12.2022

Fig. 1 a-b - Composizione % dei rispondenti per classe di addetti e area geografica

1.A COMPOSIZIONE % RISPONDENTI PER CLASSE DI ADDETTI	1.B COMPOSIZIONE % RISPONDENTI PER AREA GEOGRAFICA





Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Fig. 2 - Classificazione rispondenti per incidenza settore economico di appartenenza sul totale - Italia

ATTIVITÀ DI SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	16,2%	**Incidenza sul totale oltre il 10%**
FABBRICAZIONE DI MACCHINARI ED APPARECCHIATURE N.C.A.	14,8%	
COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI/MOTOCICLI)	14,4%	
FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI/ATTREZZATURE)	14,3%	
COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI/MOTOCICLI)	13,9%	
SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	13,6%	
ASSISTENZA SANITARIA	12,4%	
ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	11,9%	
ATTIVITÀ DI SUPPORTO PER LE FUNZIONI D'UFFICIO E ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO	11,2%	

TRASPORTO TERRESTRE E TRASPORTO MEDIANTE CONDOTTE	9,3%	**Incidenza sul totale tra il 5% e il 9%**
PRODUZIONE DI SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	8,7%	
MAGAZZINAGGIO E ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI TRASPORTI	8,6%	
LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	8,2%	
INDUSTRIE ALIMENTARI	7,4%	
ISTRUZIONE	7,1%	
FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN GOMMA E MATERIE PLASTICHE	6,7%	
ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE	5,9%	

ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	4,8%
ATTIVITÀ DI SERVIZI FINANZIARI (ESCLUSE ASSICURAZIONI E FONDI PENSIONE)	4,1%
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO E RIPARAZIONE AUTOVEICOLI	4,1%
FABBRICAZIONE DI PRODOTTI CHIMICI	4,1%
ATTIVITÀ DEGLI STUDI DI ARCHITETTURA E D'INGEGNERIA; ANALISI TECNICHE	4,0%
FABBRICAZIONE DI APPARECCHIATURE ELETTRICHE PER USO DOMESTICO	4,0%
COLTIVAZIONI AGRICOLE E PRODUZIONE DI PRODOTTI	3,9%
COSTRUZIONE DI EDIFICI	3,9%
ALLOGGIO	3,7%
ATTIVITÀ DI RACCOLTA, TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI	3,7%
METALLURGIA	3,5%
SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONE	3,5%
INGEGNERIA CIVILE	3,4%
INDUSTRIE TESSILI	3,2%
FABBRICAZIONE DI ALTRI PRODOTTI DELLA MINERALI NON METALLIFERI	3,1%
FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E SIMILI	3,1%
ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA	3,0%

Incidenza sul totale tra il 3% e il 5%

FABBRICAZIONE DI COMPUTER E PRODOTTI DI ELETTRONICA MEDICALE/OTTICA	2,9%
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	2,8%
ATTIVITÀ DI DIREZIONE AZIENDALE E DI CONSULENZA	2,7%
RIPARAZIONE, MANUTENZIONE ED INSTALLAZIONE DI MACCHINE ED APPARECCHIATURE	2,7%
FABBRICAZIONE DI MOBILI	2,6%
CONFEZIONE DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO/PELLE E PELLICCIA	2,6%
FABBRICAZIONE DI AUTOVEICOLI, RIMORCHI E SEMIRIMORCHI	2,5%
PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	2,4%
FABBRICAZIONE DI CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	2,3%
ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE	2,3%
ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	2,0%
ATTIVITÀ LEGALI E CONTABILITÀ	2,0%
FABBRICAZIONE DI PRODOTTI E PREPARATI FARMACEUTICI	1,9%
ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI	1,9%
RICERCA SCIENTIFICA E SVILUPPO	1,7%
ATTIVITÀ SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DI DIVERTIMENTO	1,6%
FABBRICAZIONE DI ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	1,5%
FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	1,4%
INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E AFFINI	1,2%
ATTIVITÀ DI NOLEGGIO E LEASING OPERATIVO	1,1%
ATTIVITÀ EDITORIALI	1,1%
ATTIVITÀ DI RICERCA, SELEZIONE, FORNITURA DI PERSONALE	1,1%
STAMPA E RIPRODUZIONE DI SUPPORTI REGISTRATI	1,1%

Incidenza sul totale tra l'1% e il 3%

ATTIVITÀ DEI SERVIZI DELLE AGENZIE DI VIAGGIO,	0,9%
INDUSTRIA DELLE BEVANDE	0,9%
ATTIVITÀ CREATIVE, ARTISTICHE E DI INTRATTENIMENTO	0,9%
RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA	0,9%
ATTIVITÀ AUSILIARIE DEI SERVIZI FINANZIARI E DELLE ATTIVITÀ ASSICURATIVE	0,9%
ASSICURAZIONI, RIASSICURAZIONI E FONDI PENSIONE (ESCLUSE LE ASSICURAZIONI SOCIALI OBLG.)	0,8%
ATTIVITÀ RIGUARDANTI LE LOTTERIE, LE SCOMMESSE, LE CASE DA GIOCO	0,7%
ATTIVITÀ DI BIBLIOTECHE, ARCHIVI, MUSEI ED ALTRE ATTIVITÀ CULTURALI	0,7%
TELECOMUNICAZIONI	0,5%
TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA	0,5%
ATTIVITÀ IMMOBILIARI	0,4%
FABBRICAZIONE DI COKE E PRODOTTI DERIVANTI ALLA RAFFINAZIONE PETROLIO	0,3%
SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	0,3%
TRASPORTO AEREO	0,3%
ATTIVITÀ DI PRODUZIONE CINEMATOGRAFICA/VIDEO/TELEVISIVA/MUSICALE	0,3%
RIPARAZIONE DI COMPUTER E DI BENI PER USO PERSONALE E PER LA CASA	0,3%
GESTIONE DELLE RETI FOGNARIE	0,3%
ATTIVITÀ DI RISANAMENTO E ALTRI SERVIZI DI GESTIONE RIFIUTI	0,2%
ALTRE ATTIVITÀ DI ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE/MINIERE	0,2%
ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE E TRASMISSIONE	0,2%
SILVICOLTURA ED UTILIZZO DI AREE FORESTALI	0,1%
ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI SUPPORTO ALL'ESTRAZIONE	0,1%
PESCA E ACQUACOLTURA	0,1%
ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	0,1%
INDUSTRIA DEL TABACCO	0,1%
ESTRAZIONE DI PETROLIO GREGGIO E DI GAS NATURALE	0,0%
SERVIZI VETERINARI	0,0%

Incidenza sul totale al di sotto dell'1%

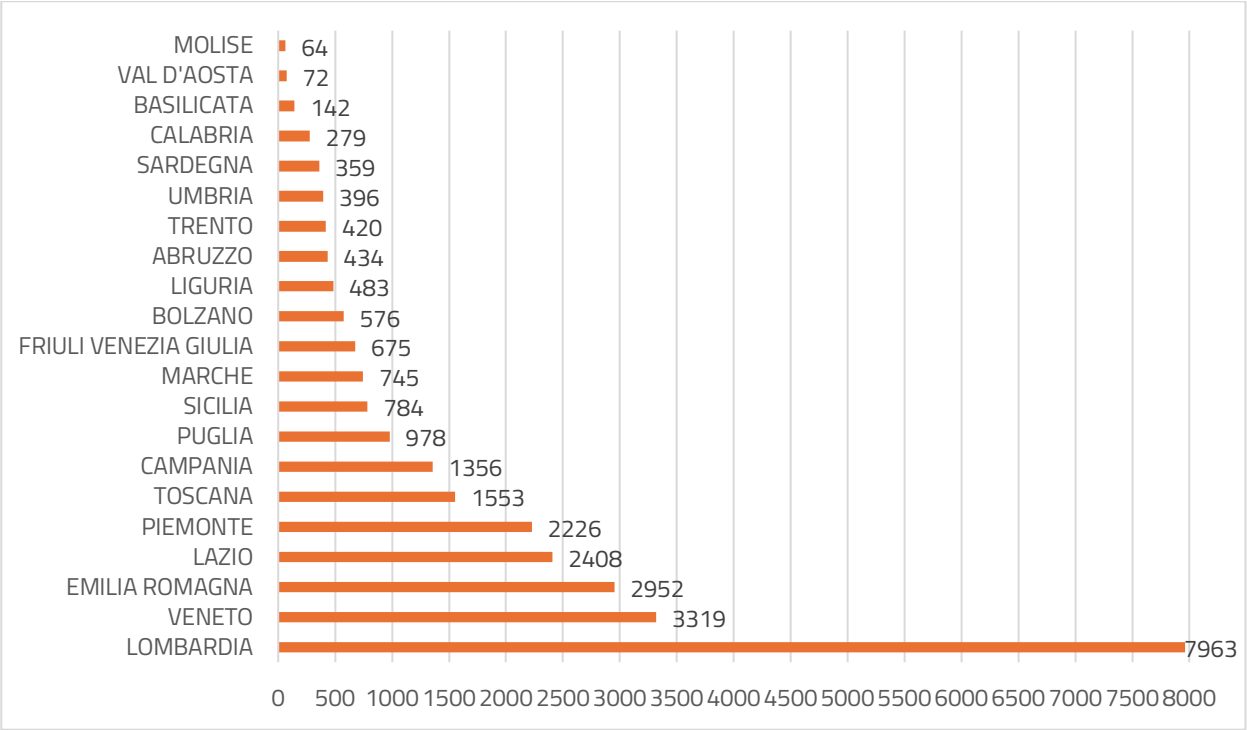
Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

6.2.2 Le imprese rispondenti e la dimensione regionale

La disaggregazione del numero dei rispondenti per regione (tab.2, fig.3) evidenzia un quadro eterogeneo che va letto in corrispondenza alla configurazione produttiva dei singoli territori, per numero di imprese esistenti e per dimensione (per questo aspetto specifico *cfr.* anche tabella 4). Il numero maggiore di rapporti proviene dalla regione Lombardia (7.963) seguita da Veneto (3.319), Emilia-Romagna (2.952), Lazio (2.408) e Piemonte (2.226), Toscana (1.553) e Campania (1.356).

Tra i 1.000 e i 500 si collocano Puglia (978), Sicilia (784), Marche (745), Friuli-Venezia Giulia (675) e la Provincia Autonoma di Bolzano (576). A seguire in ordine decrescente Liguria (483), Abruzzo (434), Provincia Autonoma di Trento (420), Umbria (396), Sardegna (359), Calabria (279) e Basilicata (142). Le regioni più piccole, Valle D'Aosta e Molise, chiudono rispettivamente con 72 e 64 rapporti. Si tratta, come anticipato, di un ordinamento che non corrisponde a criteri di *performance*, ma di coerenza con la vocazione produttiva del territorio e la relativa entità e distribuzione delle imprese esistenti.

Fig.3 Numero rispondenti per regione – ordinamento crescente



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Tab. 2 – Numero rispondenti per regione e classe dimensionale dell'impresa (v.a.) – incidenza % rispondenti per regione sul totale

	Totale		1-50	51-99	100-249	250 e oltre
	V.a.	% sul totale	%	%	%	%
Abruzzo	434	1,5	2,5	1,4%	1,6	1,4
Basilicata	142	0,5	0,9	0,6%	0,4	0,4
Bolzano	576	2,0	2,3	2,2%	2,0	1,6
Calabria	279	1,0	1,7	1,2%	0,9	0,3
Campania	1.356	4,8	6,7	5,0%	4,9	3,2
Emilia-Romagna	2.952	10,5	8,6	10,5%	10,6	10,8
Friuli-Venezia Giulia	675	2,4	1,8	2,4%	2,5	2,4
Lazio	2.408	8,5	10,4	7,4%	8,8	10,8
Liguria	483	1,7	1,6	1,7%	1,8	1,8
Lombardia	7.963	28,3	18,7	28,1%	28,4	32,6
Marche	745	2,6	3,5	2,9%	2,5	1,8
Molise	64	0,2	0,2	0,3%	0,2	0,1
Piemonte	2.226	7,9	9,5	7,6%	8,1	7,9
Puglia	978	3,5	6,3	3,3%	3,1	3,5
Sardegna	359	1,3	1,5	1,3%	1,4	0,8
Sicilia	784	2,8	4,4	2,9%	2,6	2,2
Toscana	1.553	5,5	5,9	5,5%	5,6	5,1
Trento	420	1,5	1,0	1,4%	1,7	1,8
Umbria	396	1,4	2,7	1,3%	1,3	1,3
Val d'Aosta	72	0,3	0,3	0,3%	0,2	0,2
Veneto	3.319	11,8	9,3	12,9%	11,4	10,0
Totale	28.184	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

La tabella 3, per ogni regione e provincia autonoma, mostra il quadro dei rapporti pervenuti distinguendoli tra quelli presentati dai soggetti obbligati e quelli invece imputabili ai soggetti non obbligati. L'incidenza percentuale di questi ultimi è del 7% a livello nazionale e a livello regionale non supera mai il 12% del totale.

Tab. 3 – Rispondenti totali per condizione rispetto all'obbligo di compilazione e regione (v.a.) e quota rispondenti soggetti all'obbligo di compilazione (%) per regione

	Totale (V.a)	Non obbligati (V.a)	Con obbligo (V.a)	% Obbligati su totale per regione
Abruzzo	434	46	388	89,4
Basilicata	142	16	126	88,7
Bolzano	576	43	533	92,5
Calabria	279	32	247	88,5
Campania	1.356	124	1.232	90,9
Emilia-Romagna	2.952	159	2.793	94,6
Friuli-Venezia Giulia	675	34	641	95,0
Lazio	2.408	192	2.216	92,0
Liguria	483	30	453	93,8
Lombardia	7.963	345	7.618	95,7
Marche	745	65	680	91,3
Molise	64	4	60	93,8
Piemonte	2.226	175	2.051	92,1
Puglia	978	117	861	88,0
Sardegna	359	28	331	92,2
Sicilia	784	82	702	89,5
Toscana	1.553	109	1.444	93,0
Trento	420	18	402	95,7
Umbria	396	49	347	87,6
Val d'Aosta	72	6	66	91,7
Veneto	3.319	171	3.148	94,8
Totale	28.184	1.845	26.339	93,5

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Esaminando il complesso dei rapporti pervenuti per regione e per classe dimensionale delle imprese rispondenti, si restituisce la fotografia della configurazione produttiva dei singoli territori (tab. 4): il peso relativo della dimensione di impresa sul totale per regione riflette il modello presentato in fig. 3 a livello nazionale, laddove quasi la metà delle imprese (47,6%) si colloca nella classe 51-99 dipendenti; tale valore medio nazionale si differenzia nelle diverse regioni a partire dal valore minimo registrato per il Lazio, pari a 41,1%, fino a quello massimo che caratterizza la regione Calabria pari a 55,9%; le imprese con 100-249 dipendenti costituiscono il 30,5% del totale e quelle con 250 e oltre dipendenti il 15,4%; la classe 1-50 rimane sempre residuale rispetto alle altre classi (6,5% del totale), ad eccezione della Calabria in cui i rispondenti non obbligati sono stati superiori a quelli della classe di 250 addetti e oltre (rispettivamente 11,5% e 5,0%).

Tab. 4 – Composizione % dei rispondenti per classe dimensionale dell'impresa e regione

	1-50 %	51-99 %	100-249 %	250 e oltre %
Abruzzo	10,6	43,5	31,6	14,3
Basilicata	11,3	52,1	25,4	11,2
Bolzano	7,5	50,2	30,0	12,3
Calabria	11,5	55,9	27,6	5,0
Campania	9,1	49,5	31,2	10,2
Emilia-Romagna	5,4	47,8	30,9	15,9
Friuli-Venezia Giulia	5,0	47,7	31,6	15,7
Lazio	8,0	41,1	31,4	19,5
Liguria	6,2	46,4	31,3	16,1
Lombardia	4,3	47,3	30,6	17,8
Marche	8,7	51,9	28,9	10,5
Molise	6,3	57,8	28,1	7,8
Piemonte	7,9	45,5	31,2	15,4
Puglia	12,0	45,5	27,0	15,5
Sardegna	7,8	48,7	34,3	9,2
Sicilia	10,5	49,0	28,4	12,1
Toscana	7,0	47,8	30,8	14,4
Trento	4,3	43,8	33,8	18,1
Umbria	12,4	45,2	28,5	13,9
Val d'Aosta	8,3	54,2	27,8	9,7
Veneto	5,2	52,3	29,5	13,0
Totale	6,5	47,6	30,5	15,4

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Complessivamente questa fotografia dei rispondenti ci restituisce due notazioni importanti:

a) la conferma del noto scenario italiano contraddistinto dalla dimensione di piccole e medie imprese;
b) la notevole reattività all'obbligo di compilazione dei Rapporti da parte della classe di imprese 51-99 che rappresenta la "novità" apportata dalla Legge n. 162/21 alla rilevazione, in precedenza rivolta solo alle imprese con più di 100 dipendenti. Questo allargamento della platea dei rispondenti sembra quindi avere intercettato la fetta prevalente delle imprese sui territori, portando con sé il relativo bagaglio informativo che ci apprestiamo ad analizzare.

6.2.3 Imprese e contrattazione di secondo livello

La rilevazione consente di evidenziare la quota di imprese che adotta una contrattazione di secondo livello, indipendentemente dalla tipologia di CCNL di riferimento. Tale elemento risulta di particolare importanza proprio perché il secondo livello rappresenta la sede in cui si sviluppa – e può venire contrattata – la componente accessoria della retribuzione e la sua configurazione in termini monetari e di servizi.
Rispetto ai rispondenti (tab. 5), emerge che un totale di 9.412 imprese sono interessate da almeno un livello di applicazione contrattuale aziendale e/o territoriale.
Osservando la distribuzione per area geografica, si evidenzia come il livello più alto di copertura sia riscontrabile nel Nord-Est e nel Nord-Ovest, dove la contrattazione aziendale pesa per il 29,8% e quella territoriale per il 14,5% nella prima area e per il 29,3% e l'8,3% nella seconda.

Tab. 5 – Applicazione del II livello di contrattazione per area territoriale e livello di applicazione

Livello applicazione contratto	Totale popolazione		Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud e Isole	
	V.a.	% su totale	V.a.	% su totale	V.a.	% su totale	V.a.	% su totale	V.a.	% su totale
Aziendale	7.304	25,9	3.147	29,3	2.366	29,8	1.140	22,3	651	14,8
Territoriale	2.811	10	889	8,3	1.148	14,5	393	7,7	381	8,7
Totale imprese interessate da almeno un livello di applicazione	9.412	33,4	3.751	34,9	3.251	40,9	1.432	28,1	978	22,3

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Osservando la disaggregazione per classe dimensionale dell'impresa (tab. 6), risulta evidente come al crescere della dimensione dell'impresa aumenti il livello di copertura della contrattazione aziendale. In particolare, nelle imprese fino a 50 dipendenti la copertura di tale livello di applicazione contrattuale è pari al 10,3%, in quelle con 51-99 dipendenti è pari al 18,7%, in quelle con 100-249 dipendenti il valore corrisponde al 30,1% e infine, nelle aziende con 250 e oltre dipendenti si registra il valore più consistente, pari al 46,8%. Infine, si osservi come il livello di

contrattazione territoriale si mantenga pressoché costante nelle diverse classi dimensionali delle imprese, con un valore medio pari al 10% circa su totale delle imprese.

Tab. 6 – Applicazione del II livello di contrattazione per classe dimensionale dell'impresa e livello di applicazione

Livello applicazione contratto	Totale imprese		1-50		da 51 a 99		da 100 a 249		250 e oltre	
	V.A	% su totale	V.A	% su totale	V.A	% su totale	V.A	% su totale	V.A	% su totale
Aziendale	7.304	25,9	190	10,3	2.505	18,7	2.581	30,1	2.028	46,8
Territoriale	2.811	10	187	10,1	1.284	9,6	797	9,3	543	12,5
Totale imprese interessate da almeno un livello di applicazione	9.412	33,4	308	16,7	3.617	27,0	3.163	36,8	2.324	53,6

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

6.2.4 Occupazione per genere nelle due annualità del biennio 2020-2021

I dati a seguire sull'occupazione totale e per genere, riaggregati per classe dimensionale dei rispondenti, presentano la situazione di *stock* alla fine di ogni annualità del biennio 2020 e 2021. Si tratta di una fotografia meno recente rispetto ai dati attualmente a disposizione sia di fonte amministrativa che campionaria, la cui valenza risiede, quindi, più nelle caratteristiche del quadro che vanno a delineare che non nella dimensione quantitativa dei temi proposti. Se questa osservazione appare valida per ogni rilevazione che presenti un biennio di scarto con l'attuale, nel caso dei dati in questione è ancora più valida poiché il biennio 2020-2021 presenta specificità congiunturali degne di osservazione. Siamo, infatti, di fronte al passaggio dalla fase pandemica a quella di ripresa, con le criticità note e ampiamente documentate circa gli effetti della pandemia sull'occupazione di uomini e donne che hanno inevitabilmente forgiato la configurazione occupazionale indicata (ricordiamo la caratteristica di *she-cession*[43] di questa crisi accanto alle misure di contenimento della caduta occupazionale come il divieto di licenziamento e il *labour hoarding* delle imprese[44]).

Con queste premesse, di seguito si riportano le evidenze prodotte *dai rispondenti obbligati*, quindi con classe di addetti dai 51 e più, opportunamente riaggregate per classe dimensionale.

La scelta di escludere dal computo la classe al di sotto dei 51 dipendenti è motivata dal fatto che la volontarietà della compilazione, rappresenta un caso di autoselezione che potrebbe falsare il trattamento statistico complessivo, associando dati forniti dalle imprese obbligate con altri non rappresentativi della citata classe dimensionale.

I valori relativi agli occupati espressi dai rispondenti, confrontati con i dati del *database* Istat Asia per le medesime annualità mostrano uno scarto dell'1,8% e pertanto possono essere considerati, su base nazionale, statisticamente attendibili.

Coerentemente alla dimensione di impresa, la quota maggiore di addetti si registra nelle imprese da 250 e più dipendenti. In particolare, in quella tipologia di impresa si registra oltre il 64% dell'occupazione totale e nello specifico oltre il 69% di quella femminile e oltre il 61% di quella maschile.

[43] Nel report del Parlamento europeo *An ambitious future for Europe's women after COVID-19: mental load, gender equality in teleworking and unpaid care work after the pandemic* (3 marzo 2022) si parla di *she-cession* per indicare il maggiore impatto sulle donne della recessione economica legata alla pandemia di Covid-19. Il riferimento è alla precedente crisi economica del 2008, nella quale l'impatto inizialmente maggiore sugli uomini portò a parlare di *man-cession*.

[44] Con la locuzione "*labour hoarding*" si intende l'utilizzo non pieno della forza lavoro da parte di un'azienda in un determinato momento, ad esempio in periodi di crisi economica diminuendone l'impegno o il numero di ore lavorate.

Tab. 7 – Occupati alle dipendenze per annualità e classe dimensionale dell'impresa (v.a.) – incidenza classe di addetti su totale (%) per annualità[45]

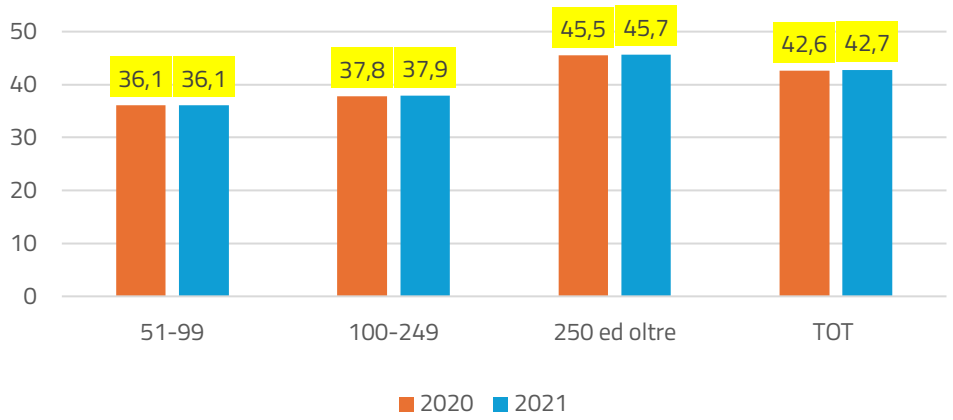
	Occupati alle dipendenze per annualità e biennio	Totale (V.a)	Di cui F (V.a)	% classe di addetti su totale	% classe di addetti su F	% classe di addetti su M
51-99	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020	874.480	315.573	14,6	12,3	16,2
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2021	937.699	338.779	14,8	12,6	16,5
100-249	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020	1.219.900	461.378	20,3	18,0	22,0
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2021	1.296.716	491.164	20,5	18,2	22,2
250 e oltre	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020	3.908.911	1.779.322	65,1	69,6	61,8
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2021	4.081.765	1.864.249	64,6	69,2	61,2
Totale	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (I anno del biennio)	6.003.300	2.556.273	100,0	100,0	100
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (II anno del biennio)	6.316.180	2.694.192	100	100	100

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Nel complesso, tuttavia, per entrambe le annualità, il quadro delineato dai rispondenti conferma il noto squilibrio di genere nel mercato del lavoro. Guardando la quota di donne sul totale degli occupati per dimensione e annualità (fig. 4) si evince che le donne continuano ad essere il 42,5% degli occupati totali, con una presenza che supera il 45,5% nelle imprese di grandi dimensioni (250 e oltre), ma in nessuna classe di rispondenti si registra una presenza paritaria tra uomini e donne.

[45] I risultati riportati in questa tabella così come in tutte quelle successive nel documento, presentano lievi scostamenti rispetto ai totali di riga/colonna nell'ordine di 0,1-0,3 punti percentuali. Tali scostamenti, dovuti a minimi disallineamenti generati in fase di risposta ai singoli questionari, non rappresentano una problematica rispetto alla qualità del dato complessivo presentato in quanto riguardano piccole frazioni di rispondenti di norma inferiori al 1%.

Fig. 4 – Quota di donne (%) sul totale occupati per annualità del biennio e classe dimensionale



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Esaminando come, in ogni classe di addetti, l'occupazione si distribuisca per profilo professionale nelle due annualità, si evidenzia il classico modello piramidale di carattere organizzativo, con base più ampia data dal profilo operaio e impiegatizio che progressivamente si riduce passando al profilo di quadro e poi al livello apicale. Questa struttura è tipica di ogni sistema produttivo e non presenta variazioni imputabili al genere o alla dimensione.

Ulteriore dettaglio al quadro descritto per profili professionali viene fornito dalla variabile livello di inquadramento, riferita al secondo anno del biennio, 2021 (*cfr.* tab. 9). Il 70,9% dell'occupazione complessiva è collocata in un livello base di inquadramento (e nello specifico il 65,6% delle donne e il 74,6% degli uomini); il 26,9% in un livello medio (di cui 32,6% donne e 23,1% uomini) e il 2,2 % in un livello apicale (di cui 1,9% donne e 2,4% uomini). Questa proporzione si applica a tutti i profili (dirigente, quadro, impiegato, operaio). Solo nel caso di quest'ultimo profilo, lo scarto tra livello base e medio è il più ridotto.

Tab. 8 – Incidenza % del profilo (totale) per annualità del biennio e classe dimensionale dell'impresa

	Occupati alle dipendenze per annualità e biennio	Dirigenti %	Quadri %	Impiegati %	Operai %
51-99	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020	1,2	3,7	40,1	55,0
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2021	1,1	3,3	43,6	52,1
100-249	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020	1,2	3,7	40,1	55,0
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2021	1,2	3,6	39,4	55,8
250 e oltre	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020	1,5	4,8	41,6	52,2
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2021	1,4	4,7	41,1	52,7
Totale	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (I anno del biennio)	2,5	7,3	44,6	45,6
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (II anno del biennio)	2,5	7,3	44,3	46,0

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Tab. 9 – Incidenza % livello di inquadramento per genere – II anno del biennio

		% Totale	% F	% M
Profili	Livello base	70,9	65,6	74,6
	Livello medio	26,9	32,6	23,1
	Livello apicale	2,2	1,9	2,4
	Totale	100	100	100

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

In ottica di genere, quindi, se l'aspetto interessante non è il modello di distribuzione, lo è invece l'incidenza femminile all'interno di questo modello, analizzato per classe dimensionale dei rispondenti (tab. 10). L'analisi che ne consegue evidenzia come all'interno di un sistema gerarchico-organizzativo non vi sia equità di genere.

Nello specifico la tab. 10 mostra la composizione percentuale dell'occupazione distinta per profili, ossia la quota di donne sul totale di ciascun profilo. Ad eccezione del profilo impiegatizio in cui le donne superano la metà degli occupati in tutte le classi dimensionali, nei profili restanti esse ne rappresentano poco più di un terzo.

Questo aspetto è particolarmente evidente per i ruoli apicali, in cui la presenza femminile è in media del 33%, ma questo dato sintetizza la scarsa presenza nelle realtà 51-99 (17% medio) e la quota del 37,5% nelle imprese di 250 addetti e oltre. Nel complesso, l'incidenza femminile sul totale cresce ovviamente al crescere della dimensione aziendale.

Tab. 10 – Quota % di donne sul totale occupati per profilo, annualità del biennio e classe dimensionale dell'impresa

	Occupati alle dipendenze per annualità e biennio	% F su Dirigenti	% F su Quadri	% F su Impiegati	% F su Operai	% F su Totale		
51-99	2020	16,8		28,4	51,8		25,6	36,1
	2021	17,2		28,8	51,9		25,8	36,1
100-249	2020	17,0		28,9	51,5		28,4	37,8
	2021	17,6		29,5	51,7		28,4	37,9
250 e oltre	2020	37,0		37,6	53,6		38,7	45,5
	2021	38,0		37,8	54,0		38,6	45,7
Totale	2020	33,1		35,7	53,0		33,9	42,5
	2021	33,9		36,0	53,3		33,8	42,6

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Questo scenario tra le due annualità presenta minime variazioni. L'incidenza delle donne sul totale di tutti i profili, stante le caratteristiche del periodo post pandemico cresce solo dello 0,1 %, leggermente più evidente nelle grandi imprese con oltre 250 dipendenti.

6.2.5 L'occupazione per categoria professionale, tipologia contrattuale e genere

La tabella che segue (tab. 11) mostra il quadro dell'occupazione al 31 dicembre 2021, riferito alla *totalità delle imprese rispondenti* e articolato per categoria professionale e tipologia contrattuale. Come è possibile osservare dai valori riportati, si confermano i noti squilibri di genere che caratterizzano il mercato del lavoro italiano, fortemente segnato da fenomeni di segregazione occupazionale verticale e orizzontale.

Tab. 11 - Occupati per categoria professionale, tipologia contrattuale e genere al 31/12/2021 (totale imprese rispondenti)

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	%M	% F	% M	% F	%M	% F	%M	% F	%M	% F
Tempo indeterminato	66,4	33,6	64,1	35,9	47,5	52,5	67,3	32,7	58	42
Tempo determinato	55,6	44,4	49,8	50,2	35,8	64,2	60	40	52	48

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Passando alle analisi delle *sole imprese soggette all'obbligo di compilazione* (con 51 o più dipendenti) l'analisi che segue illustra la composizione per genere dell'occupazione a tempo indeterminato nelle diverse classi dimensionali (tab. 12). Si evince, in primo luogo, uno spiccato differenziale di genere per quanto riguarda i livelli dei dirigenti e dei quadri, che vede una percentuale di maschi tra i dirigenti delle imprese con 51-99 dipendenti pari all'82,9% rispetto al 17,1% delle donne e ancora, per quanto concerne le imprese con 100-249 dipendenti, pari a 82,4% e 17,6% delle donne. Valori simili sono riscontrabili anche per quanto riguarda la categoria dei quadri (71,2% maschi e 28,8% femmine nelle imprese 51-99 dipendenti e 70,4% maschi e 29,6% femmine nelle imprese 100-249 dipendenti). Tuttavia, è possibile osservare che al crescere della classe dimensionale dell'impresa aumenta la presenza di donne nei livelli apicali, con una conseguente riduzione del differenziale di genere: nelle imprese con 51-99 dipendenti le donne costituiscono il 17,1% dei dirigenti e un valore simile si riscontra in quelle 100-249 dipendenti mentre nelle imprese con 250 e oltre dipendenti tale quota è pari a 37,6% dunque maggiore di 20 punti percentuali rispetto alla classe dimensionale precedente (20,5 rispetto a quella 51-99). Una dinamica simile, sebbene con scarti più ridotti tra le diverse classi dimensionali delle imprese, è riscontrabile anche nel caso dei quadri, con una quota di donne pari al 28,8% nel caso delle imprese 51-99 dipendenti, 29,6% nelle imprese 100-249 dipendenti e 37,6% in quelle con 250 e oltre dipendenti. Mentre nella categoria degli impiegati i valori restano sostanzialmente simili, anche in quella degli operai si registra una presenza più alta di donne al crescere della

dimensione dell'impresa, con una quota di donne pari a 37,5% nelle imprese più grandi (250 e oltre dipendenti) e una presenza ridotta in quelle di dimensioni minori (26,8% nelle imprese con 100-249 dipendenti e 24,5% in quelle con 51-99 dipendenti).

Tab. 12 – Occupati a tempo indeterminato per categoria professionale, classe dimensionale e genere al 31/12/2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	% M	% F	% M	% F	% M	% F	% M	% F	% M	% F
51- 99	82,9	17,1	71,2	28,8	48,9	51,1	75,5	24,5	64,4	35,6
100- 249	82,4	17,6	70,4	29,6	49,3	50,7	73,2	26,8	63,0	37,0
250 e oltre	62,4	37,6	62,4	37,6	46,8	53,2	62,5	37,5	55,1	44,9

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Tali andamenti sono confermati anche per la tipologia contrattuale a tempo determinato (tab. 13) dove, tuttavia, i differenziali di genere risultano ulteriormente ridotti nella classe dimensionale delle imprese con 250 dipendenti e oltre, nel caso delle quali la quota di donne tra i dirigenti è pari al 49% e quella dei quadri risulta maggiore di quella degli uomini (40,8% per questi ultimi e 59,2% per le donne).

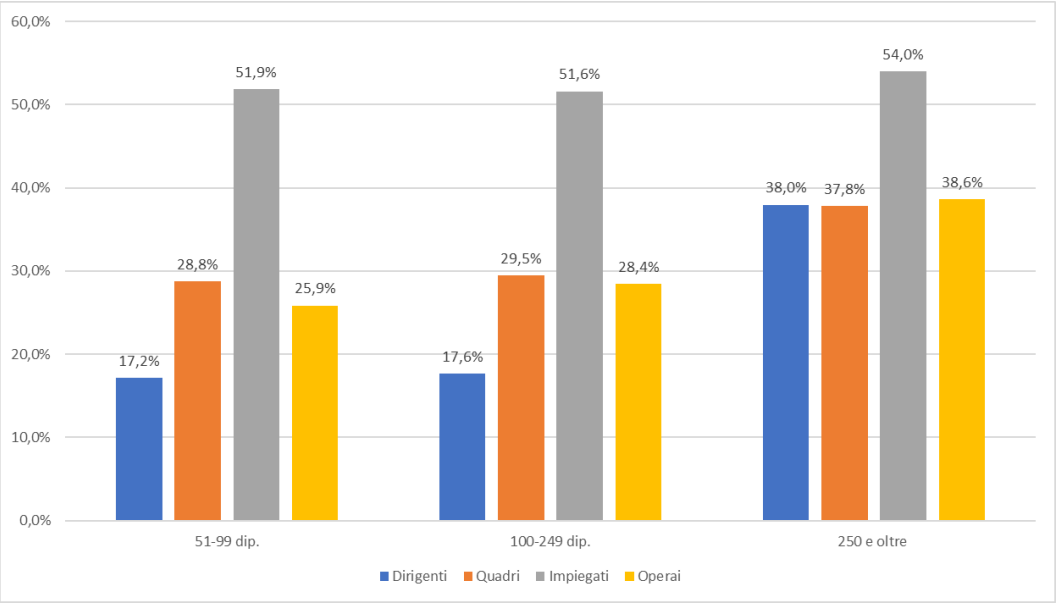
Complessivamente, come si evince dalla fig. 5, al crescere della dimensione dell'impresa aumenta la presenza di donne nelle categorie professionali dei dirigenti, dei quadri e poi degli operai, mentre resta sostanzialmente stabile in quella degli impiegati.

Tab. 13 – Occupati a tempo determinato per categoria professionale, classe dimensionale e genere (% sul livello di inquadramento) al 31/12/2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	% M	% F	% M	% F	% M	% F	% M	% F	% M	% F
51- 99	80,9	19,1	77,6	22,4	38,0	62,0	68,0	32,0	60,6	39,4
100 - 249	81,5	18,5	83,7	16,3	37,7	62,3	64,6	35,4	56,9	43,1
250 e oltre	51	49	40,8	59,2	34,5	65,5	54,1	45,9	46,8	53,2

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Fig. 5 – Quota di donne (%) sul totale dei dipendenti per dimensione dell'impresa e categoria professionale al 31/12/2021



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Con riferimento all'incidenza del part-time per genere sul totale delle persone occupate nelle imprese di riferimento, la tab. 14, mostra la crescita del part-time all'aumentare della dimensione dell'impresa, con un valore per le donne pari al 36,3% sul totale dell'occupazione femminile a fronte di un valore per gli uomini pari all'8,6%.

Tab. 14 – Incidenza del part-time sul totale degli occupati nelle imprese con più di 50 dipendenti per genere al 31/12/2021

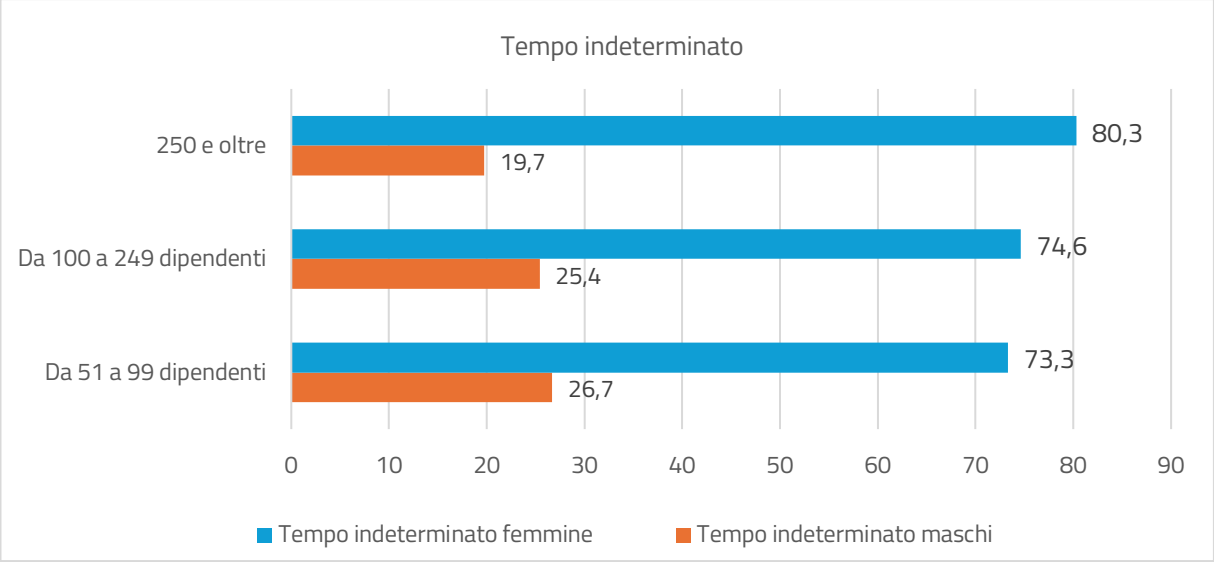
	M	F
	%	%
51- 99	1,3	4,0
100 - 249	1,8	6,1
250 e oltre	5,5	26,2
Totale Imprese	8,6	36,3

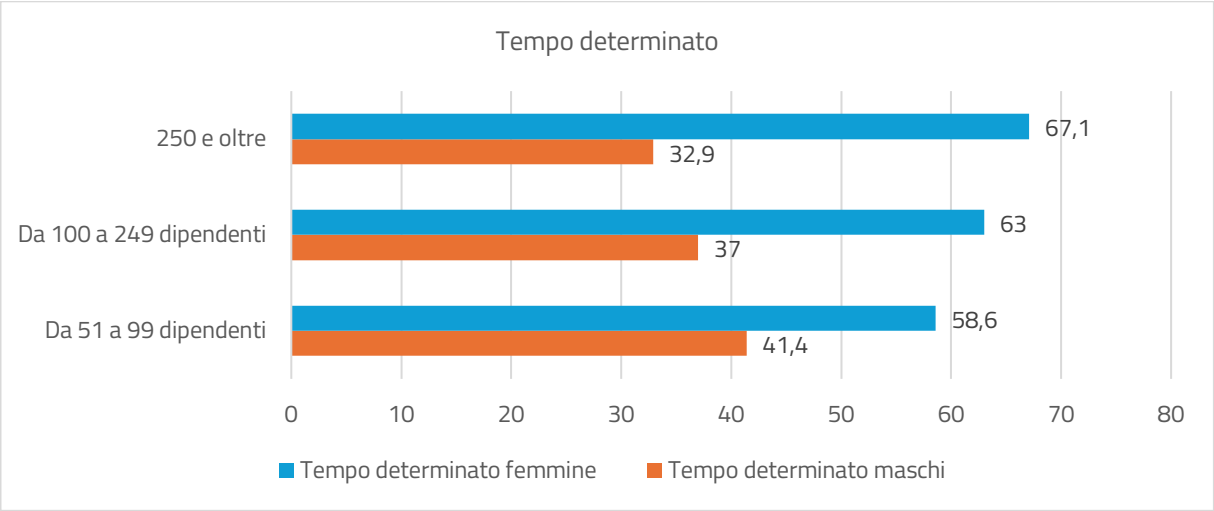
Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Se la tab. 14 illustrava la quota di part time femminile sul totale della sola occupazione femminile e la quota maschile sul totale della sola occupazione maschile, la fig. 6 mostra, invece, la composizione di genere dell'occupazione *part-time* per tipologia contrattuale e dimensione di impresa (fig.6) ossia fatto 100 il totale delle persone occupate nella categoria considerata (maschi e femmine), la figura illustra quale sia il rapporto percentuale tra uomini e donne. A livello totale, si trova conferma della nota femminilizzazione della categoria del lavoro a tempo parziale, in quanto la presenza della componente femminile è preponderante rispetto a quella maschile in tutte le tipologie contrattuali (tempo indeterminato e determinato) e classi

dimensionali. Nello specifico del contratto a tempo indeterminato, le donne sono il 73,3% dei part timers nelle imprese con 51-99 dipendenti, il 74,6% in quelle con 100-249 dipendenti e l'80,3% in quelle con 250 e oltre dipendenti. Nel caso di inquadramento contrattuale a tempo determinato, sono pari a 58,6% del totale dei part timers nelle imprese con 51-99 dipendenti, il 63% in quelle con 100-249 dipendenti e infine 67,1 in quelle con 250 e oltre dipendenti. Si conferma pertanto quanto già evidenziato in tab. 14, come in generale l'incidenza del lavoro a tempo parziale aumenti al crescere della dimensione dell'impresa.

Fig. 6 – Composizione (%) per genere dell'insieme dei dipendenti in part-time per classe dimensionale dell'impresa e tipologia contrattuale al 31/12/2021





Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

La rilevazione, inoltre, consente di evidenziare la composizione per genere degli occupati in regime di apprendistato nelle imprese con più di 50 dipendenti. Tale tipologia contrattuale è

presente solo nelle categorie di impiegati e operai, con una quota di donne sul totale degli impiegati pari al 46,7% e al 29,7% degli operai (tab. 15).

Tab. 15 – Dipendenti in apprendistato nelle imprese con più di 50 dipendenti per categoria professionale e genere (%) al 31/12/2021

Impiegati	**MF**	**% su totale occupati**	**54,9**
	F	% su totale impiegati	46,7
Operai	**MF**	% su totale occupati	45,1
	F	% su totale operai	29,7

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

La rilevazione consente inoltre di disporre di alcuni flash informativi su alcuni aspetti dell'occupazione quali l'utilizzo della CIG, delle misure di congedo ed aspettativa, di cui si riportano le sintetiche evidenze.

Tab. 16 – Occupati nelle imprese con oltre 50 dipendenti in CIG per tipologia di CIG, inquadramento e genere (% sul totale per inquadramento) al 31/12/2021

	Dirigenti		**Quadri**		**Impiegati**		**Operai**		**Totale**	
	% M	% F	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F
CIG a 0 ore	93,7	6,3	66,9	33,1	39,4	60,6	65,0	35,0	55,5	44,5
CIG non a 0 ore	81,0	19,0	70,7	29,3	37,9	62,1	66,7	33,3	54,8	45,2

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

I dati relativi agli occupati/e in Cassa Integrazione Guadagni (CIG) (Tab.16) consentono di evidenziare alcune informazioni relative alla tipologia di CIG a 0 ore e quella non a 0 ore: la distribuzione di genere nei diversi livelli di inquadramento mostra una situazione diversificata tra la CIG a 0 ore e quella non a 0 ore, con una preponderanza maschile in entrambi i casi se si considera il valore medio totale; gli uomini sono il 55,5% delle persone in CIG a 0 ore e il 54,8% di quelle non a 0 ore; le donne risultano in maggioranza nel caso specifico del segmento degli impiegati (rispettivamente 60,6 e 62,1 per la CIG a 0 ore e CIG non a 0 ore), dato riconducibile alla composizione di genere della forza lavoro nei diversi livelli di inquadramento. Inoltre, si consideri come, per quanto riguarda la CIG a 0 ore, si registri una incidenza sul totale dell'occupazione delle imprese rispondenti pari a 1,92%. Nel caso della CIG non a 0 ore, tale incidenza cresce attestandosi su un valore pari al 2,14 %.

Il *set* di dati relativo ai dipendenti in aspettativa e congedo nelle imprese con più di 50 dipendenti rileva un totale di maschi e femmine pari al 17,8% sul totale degli occupati rilevati. Se si

analizzano i dati nella disaggregazione per genere, risultano in tutti i casi analizzati (*cfr.* tab. 17) valori percentuali più alti nel caso delle donne.

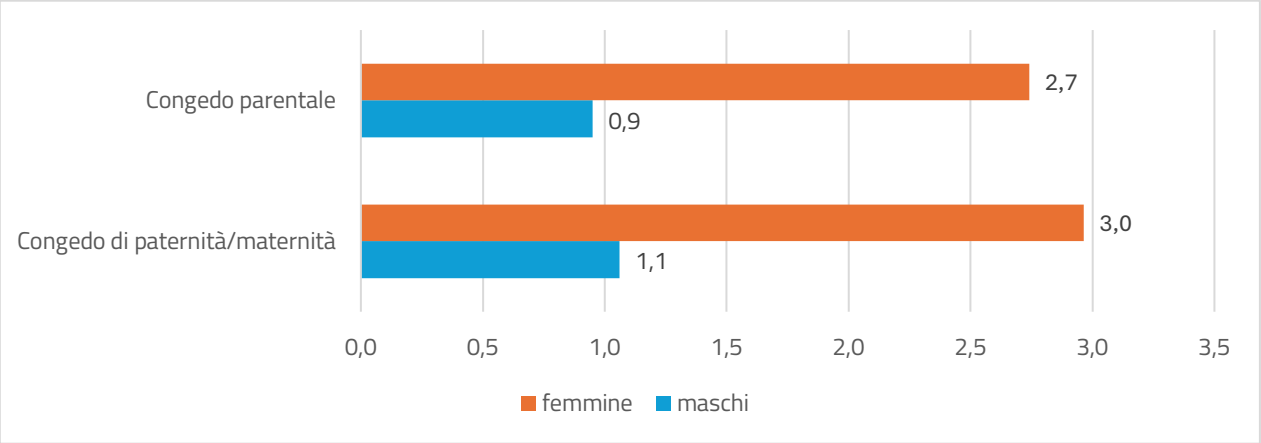
Tab. 17 – Incidenza della quota di persone in aspettativa o congedo sul totale degli occupati / per genere nelle imprese con più di 50 dipendenti al 31/12/2021

	M	F
	%	%
Aspettativa o congedo	16	20,2
di cui		
Congedo di paternità/maternità	1,1	3,0
Congedo parentale	0,9	2,7

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

In tal senso, emerge come l'incidenza percentuale delle donne in aspettativa o congedo sul totale delle donne occupate ammonti al 20,2% mentre lo stesso valore nel caso degli uomini è pari al 16%. Con riferimento ai soli congedi di maternità e paternità, tale incidenza risulta pari all'1,1% nel caso degli uomini e al 3% nel caso delle donne mentre, rispetto ai congedi parentali, si evidenzia per gli uomini un valore pari allo 0,9% e per le donne 2,7% (*cfr.* fig. 7). Il dato della preponderanza femminile si conferma anche nell'analisi degli occupati in congedo parentale per classe dimensionale dell'impresa e livello di inquadramento.
La tabella 18 mostra, fatta eccezione per il livello dirigenti della classe dimensionale 51-99 dipendenti, la ricorrente preponderanza della quota di donne in congedo parentale sugli insiemi di riferimento per ciascuna categoria. In generale, per ciascuna delle classi dimensionali delle imprese si registra un valore delle donne mediamente pari a circa 68%.

Fig. 7 – Incidenza della quota di persone in congedo nelle imprese con più di 50 dipendenti per tipologia di congedo e genere al 31/12/2021



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Tab. 18 – Occupati in congedo parentale per categoria professionale, classe dimensionale dell'impresa e genere (% sul livello di inquadramento) al 31/12/2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F
51- 99	66,1	33,9	33,6	66,4	17,2	82,8	52,4	47,6	32,5	67,5
100 - 249	33,3	66,7	26,7	73,3	16,9	83,1	50,5	49,5	31,1	68,9
250 e oltre	18,8	81,2	26,4	73,6	21,7	78,3	47,5	52,5	31,9	68,1

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Con riferimento agli occupati in somministrazione (tab. 19) analizzati per classe dimensionale dell'impresa e categoria professionale, l'analisi della composizione percentuale per genere sul totale categoria rileva, per la classe dimensionale 51-99 dipendenti, una percentuale femminile pari al 13,8% a fronte di un valore che per gli uomini si attesta all'86,2%; per la classe 100-249 dipendenti i rispettivi valori ammontano al 21,3% e al 78,7%; infine, per la classe 250 dipendenti e oltre, i valori sono pari al 40,4% per le donne e al 59,6% per gli uomini. Dai dati rilevati emerge, quindi, come tale tipologia contrattuale interessi in misura significativamente più elevata gli uomini rispetto alle donne.

Tab. 19 – Occupati in somministrazione per classe dimensionale dell'impresa, categoria professionale e genere al 31/12/2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F
51- 99	57,9	42,1	62,5	37,5	27	73	92,5	7,5	86,2	13,8
100 - 249	96,2	3,8	76,7	23,3	45,1	54,9	82,5	17,5	78,7	21,3
250 e oltre	97,9	2,1	31,9	68,1	39,1	60,9	63,4	36,6	59,6	40,4

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

6.2.6 Le entrate, le uscite e le trasformazioni dei contratti

Questa parte del questionario illustra le dinamiche di entrata e uscita che, a diverso titolo, hanno riguardato il personale delle imprese obbligate nel corso del biennio considerato. È opportuno precisare che nelle entrate sono ricomprese non solo le nuove assunzioni, ma anche la mobilità interna di sede o di categoria; nelle uscite, invece, oltre alle cessazioni dei rapporti di lavoro, sono considerati i passaggi a categorie diverse o i cambi di unità produttiva. Questo set informativo ha pertanto registrato le "variazioni" di condizioni intervenute nel biennio 2021-202, in relazione alle quali si consideri come le entrate al 31 dicembre 2021 nelle imprese con più di 50 dipendenti ammontino a un totale complessivo di 2.141.751, di cui il 45,4% sono donne e il 54,6% uomini. Rispetto a tale quadro, i dati riportati nella tab. 20 consentono di affermare come, al crescere della dimensione dell'impresa, si riduca il *gap* di genere nelle entrate: mentre nelle aziende con 51-99 dipendenti gli uomini sono il 62,6% di coloro che entrano nell'impresa e le donne il 37,4%, in quelle con 100-249 dipendenti tali valori sono rispettivamente pari al 59,1% e al 40,9%, arrivando a una situazione sostanzialmente paritaria nel caso delle aziende con 250 e oltre dipendenti, per le quali i valori sono 50,3% per gli uomini e 49,7% per le donne. Questa dinamica si riscontra, con misure diverse, per tutte le categorie professionali, dunque con una quota maggiore di donne al crescere della dimensione dell'impresa (cfr. tab. 20).

Tab. 20 – Entrate per classe dimensionale dell'impresa, categoria professionale e genere al 31/12/2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F
51- 99	82,1	17,9	71	29	48	52	67,9	32,1	62,6	37,4
100 - 249	80,2	19,8	70,5	29,5	44,8	55,2	64,8	35,2	59,1	40,9
250 e oltre	59,4	40,6	65,1	34,9	41,2	58,8	54,9	45,1	50,3	49,7

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Si consideri come, nell'ambito delle nuove entrate, la quota di nuove assunzioni corrisponda al 71,2% del totale e di queste il 47,2% sono donne. Rispetto a tale dato generale, le informazioni riportate nella tab. 21 mostrano le caratteristiche della distribuzione di genere nell'ambito delle diverse categorie professionali, facendo emergere nuovamente una situazione di equilibrio maggiore al crescere della dimensione dell'impresa: nel caso delle imprese con 250 e oltre dipendenti, infatti, le nuove assunzioni vedono una percentuale di uomini e donne rispettivamente pari a 49,3% e 50,7% mentre per le classi dimensionali minori i valori mostrano una situazione non equilibrata (circa 1 donna ogni 3 nuovi assunti); più nel dettaglio, si evidenzia una situazione di marcata disparità nel segmento relativo alle posizioni apicali, con una quota di nuove

assunzioni di uomini tra i dirigenti che nel caso delle imprese con 51-99 dipendenti è pari all'84,9% (a fronte dunque del 15,1% di donne), in quello delle imprese con 100-249 dipendenti all'82,8% (17,2% di donne) e, infine, in quelle con 250 e oltre dipendenti al 55,4% (44,6% di donne).

Tab. 21 – Nuove assunzioni per classe dimensionale dell'impresa, categoria professionale e genere al 31/12/2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale	
	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F
51- 99	84,9	15,1	72,5	27,5	47,5	52,5	67,4	32,6	62,2	37,8
100 – 249	82,8	17,2	84,5	15,5	51,8	48,2	68,6	31,4	64,4	35,6
250 e oltre	55,4	44,6	64	36	39,3	60,7	54,5	45,5	49,3	50,7

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

La tabella 22 illustra le uscite complessive degli occupati nelle imprese con più di 50 dipendenti al 31 dicembre 2021.
Andando ad osservare il dettaglio della composizione delle uscite (tab. 22) è possibile evidenziare come in generale la quasi totalità di queste sia costituita da cessazioni di rapporto di lavoro, per una quota pari al 90,5% sul totale delle uscite, mentre marginali risultano i passaggi ad altre unità produttive o dipendenze (5,6% sul totale delle uscite) o i passaggi ad altra categoria (3,8%).

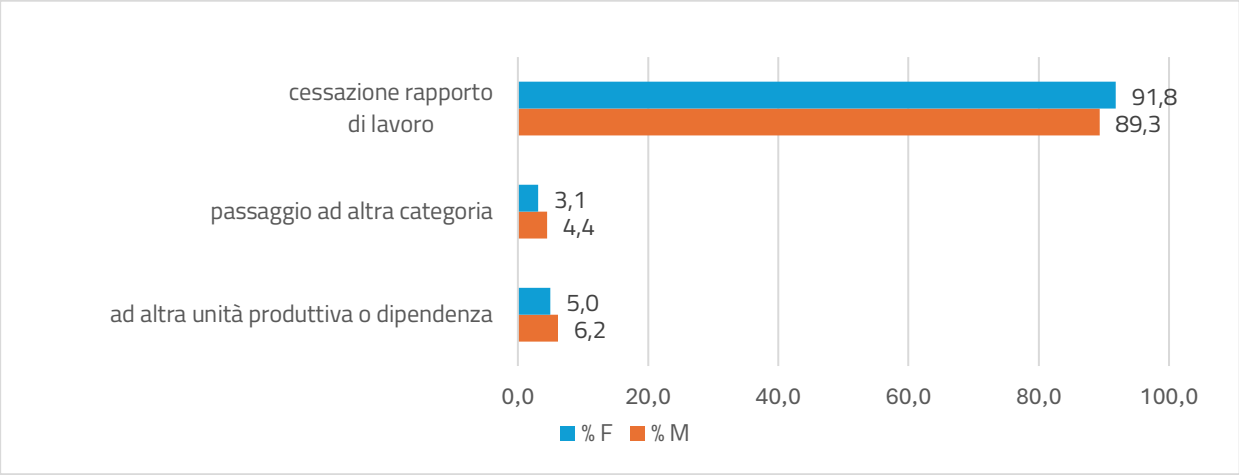
Tab. 22 – Uscite di dipendenti dalle imprese con più di 50 dipendenti per tipologia di uscita e genere al 31/12/2021.

	% MF	% M	% F
Ad altra unità produttiva o dipendenza	5,6	6,2	5,0
Passaggio ad altra categoria	3,8	4,4	3,1
Cessazione rapporto di lavoro	90,5	89,3	91,8

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Analizzando tali percentuali nella loro disaggregazione per genere, illustrata nel successivo grafico in fig. 8, emerge come l'incidenza delle cessazioni per le donne sia pari al 91,8% delle uscite mentre per gli uomini tale valore corrisponde all'89,3%.

Fig. 8 – Uscite di dipendenti per tipologia di uscita – incidenza (%) della tipologia sul totale dei dipendenti per genere al 31/12/2021



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Nell'ambito delle cessazioni complessive, le tipologie più incisive sul totale delle cessazioni sono costituite dalle dimissioni e dalle scadenze di contratto, rispettivamente pari al 30,7% e al 46,4% del totale. Relativamente alle dimissioni, lo 0,6% di queste è rappresentato da dimissioni di persone con figli in età compresa tra 0 e 3 anni, nell'ambito delle quali quelle che riguardano le donne sono maggioritarie (tab. 23).
Con riferimento alla scadenza di contratto, si osservi come questa sia la tipologia più frequente tra le cessazioni e, parallelamente, quella che mostra il differenziale di genere più ampio pari a 7,9 punti percentuali. La tipologia dei licenziamenti, che comprende quelli collettivi, per giusta causa, per giustificato motivo oggettivo o soggettivo e quelli avvenuti nel periodo di formazione, pesa per il 5,2% sul totale delle cessazioni. Per quanto riguarda le cessazioni delle attività, queste pesano sul totale delle cessazioni per lo 0,9%, con una prevalenza di uomini sulle donne (tab. 23).

Tab. 23 – Cessazioni di rapporto di lavoro nelle imprese con più di 50 dipendenti per tipologia di cessazione per genere e incidenza della tipologia di cessazione per genere (%) al 31/12/2021

	% MF	%M	%F
Dimissioni	30,7	32,9	28,1
di cui con figli 0-3 anni	*0,6*	*0,5*	*0,7*
Cessazioni attività	0,9	1,2	0,6
Scadenza contratto	46,4	42,8	50,7
Licenziamenti	5,2	5,6	4,9
Altro	16,7	17,6	15,7

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Tab. 24 – Trasformazioni di contratto per tipologia, categoria professionale e genere al 31/12/2021

		Da tempo determinato a tempo indeterminato	da part-time a tempo pieno	da tempo pieno a part-time
Dirigenti	F % su totale dirigenti	18,9	26,3	30,9
Quadri	F % su totale quadri	30,9	31,4	30,3
Impiegati	F % su totale impiegati	51,2	42,0	57,8
Operai	F % su totale operai	29,7	30,2	41,3
totale	F % su totale occupati	40,0	37,1	46,0

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

La tabella 24 mostra il quadro delle trasformazioni contrattuali articolato in passaggi da tempo determinato a indeterminato, da *part-time* a tempo pieno e viceversa, nelle diverse categorie professionali. In linea generale, i dati dimostrano come la trasformazione che interessa maggiormente la componente femminile dell'occupazione sul totale della categoria di riferimento sia il passaggio da tempo pieno a tempo parziale, con una unica eccezione per la categoria "quadro" per la quale il valore relativo al passaggio "da part-time a tempo pieno" (31,4%) risulta lievemente superiore a quello riguardante il passaggio "da tempo pieno a part-time" (30,3%). Va evidenziato, inoltre, come le analisi dei dati sinora illustrati siano coerenti con il quadro informativo fornito per lo stesso periodo di osservazione dall'INPS e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

6.2.7 I dati sulle promozioni

Delle oltre 487 mila promozioni registrate nelle imprese complessivamente tenute all'obbligo di compilazione, solo il 34,5% riguarda le donne. La distribuzione per profili si presenta coerente con la distribuzione dell'occupazione evidenziata nel paragrafo precedente.

In particolare, di tutte le 5.359 promozioni tra i dirigenti, un terzo riguarda le donne, in quota prevalente nella classe dimensionale di 250 dipendenti e oltre.

Tra le 32.518 promozioni nel profilo di quadro il 34,6% riguarda donne, anche in questo caso prevalentemente nelle imprese di grandi dimensioni. La quota maggiore di promozioni si registra nel profilo di impiegati ove le donne sono il 45,5% pari a 216 mila casi, equamente distribuite tra le classi dimensionali. Incidono inoltre per il 35,6% sulle oltre 21 mila promozioni del profilo di apprendista, anche in questo caso in prevalenza nella classe dimensionale che vede oltre 250 dipendenti. La quota più bassa di promozioni si riscontra con riferimento al profilo di operaio, in cui le donne sono solo il 23% degli oltre 212 mila casi.

Tab. 25 – Numero promozioni totali (MF) e incidenza % delle promozioni femminili sul totale per categoria professionale e classe dimensionale dell'impresa al 31/12/2021

	51-99		100-249		250 e oltre		Totale	
	MF (v.a.)	%F	MF (v.a.)	%F	MF (v.a.)	%F	MF (v.a.)	%F
Dirigente	374	24,1%	728	23,4%	4.257	35,9%	5.359	33,4
Quadro	2.722	32,5%	4.228	30,6%	25.568	35,4%	32.518	34,6
Impiegato	33.038	45,7%	46.717	46,0%	136.371	45,2%	216.126	45,5
Operaio	45.693	16,8%	60.597	19,3%	106.513	28,0%	212.803	23,1
Apprendista	3.238	29,0%	3.389	31,0%	14.442	38,2%	21.069	35,6

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Come si evince dalla fig. 9, le promozioni seguono il modello di distribuzione dell'occupazione per profili e dimensioni di impresa e come nel caso dell'occupazione la composizione di genere non è mai equilibrata, ossia la quota di donne sul totale interessate dal fenomeno non arriva mai al 50% del totale.

Fig. 9 – Incidenza % promozioni femminili su totale per profilo e classe dimensionale dell'impresa al 31/12/2021

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

6.2.8 La formazione del personale

Dal momento che il tema della formazione rappresenta una leva importante per l'equità di genere e che la sua erogazione e fruizione può essere condizionata dal contesto dimensionale dell'impresa, in questo caso sono riportati i valori relativi sia alle imprese obbligate che quelle non obbligate, opportunamente distinti.

Sono poco meno di 3,5 milioni (3.426.675) i lavoratori interessati da formazione del personale nel 2021 (tab. 26) e tra questi la quota femminile è pari al 41,7% per un totale di 1.427.457 donne.

Questo divario di genere rispetto alla formazione varia in modo sostanziale rispetto alla classe dimensionale dell'impresa e alla categoria professionale degli occupati. Al crescere della dimensione aziendale aumenta la quota di occupate in formazione trasversalmente all'inquadramento sino a raggiungere i valori più elevati nelle imprese con oltre 250 occupati. Al contempo, emergono profonde differenze tra le diverse categorie. Se da un lato, si raggiunge la parità di genere in termini di formazione tra la categoria degli impiegati, tra i dirigenti, specialmente se inseriti in realtà produttive di medie dimensioni (dai 51 ai 99 dipendenti e dai 100 ai 249 dipendenti), la quota di formazione del personale femminile è più che dimezzata e si attesta su circa il 20% del totale dei dirigenti. Anche tra gli operai e i quadri il divario di genere risulta marcato, con incidenze lievemente superiori a quanto osservato per i dirigenti. Inoltre, tali incidenze, anche in questo caso, crescono al crescere della classe dimensionale e convergono a circa il 37% nella classe di imprese di dimensioni maggiori.

Tab. 26 – Partecipanti alla formazione del personale per categoria professionale, classe dimensionale dell'impresa e genere (% sul livello di inquadramento) al 31/12/2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai	
	MF (VA)	%F	MF (VA)	%F	MF (VA)	%F	MF (VA)	%F
1-50	233	17,2	804	28,2	8.051	51,7	7.656	14,8
51-99	5.433	20,4	18.309	31,5	156.719	50,5	242.989	25,3
100-249	10.063	19,4	38.063	31,3	269.838	49,9	281.613	24,4
250 e oltre	86.664	37,6	305.624	37,0	1.283.360	50,9	793.212	36,3
Totale	102.393	34,8	362.800	36,1	1.717.968	50,7	1.325.470	31,6

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Tab. 27 – Numero ore di formazione del personale per categoria professionale, classe dimensionale dell'impresa e genere al 31/12/2021

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai	
	MF(VA)	%F	MF (VA)	%F	MF (VA)	%F	MF (VA)	%F
1-50	8.572	17,4	30.579	34,9	378.514	44,2	277.337	20,0
51-99	207.135	19,9	770.939	27,8	5.258.353	44,0	5.633.555	19,5
100-249	280.624	20,4	1.231.132	33,5	10.249.759	39,1	6.950.450	44,4
250 e oltre	2.467.483	36,0	11.195.873	34,0	35.797.427	86,3	14.437.026	23,8
Totale	2.963.814	33,3	13.228.523	33,6	51.684.053	72,4	27.298.368	28,1

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Osservando, inoltre, il numero di ore erogate nelle attività formative (tab. 27) si rileva una buona convergenza con quanto osservato nella tabella precedente, sia rispetto alla classe dimensionale che alla relativa categoria professionale. Emergono comunque interessanti differenze, specialmente per quanto riguarda gli impiegati. Se da un lato, nelle classi dimensionali inferiori a 249 dipendenti, il dato sulle ore effettuate evidenzia una minor fruizione di ore formazione da parte delle occupate, rispetto alla parità osservata in precedenza, nella classe dimensionale maggiore i dati indicano una forte concentrazione della formazione tra il personale femminile (86,3%).

6.2.9 I processi di selezione, reclutamento e accesso alla qualificazione professionale e manageriale, misure di conciliazione e politiche aziendali inclusive

Questo set informativo deriva da una delle innovazioni apportate allo strumento di rilevazione dalla L.162/21 e riguarda il set di misure che le imprese adottano su tre versanti: a) processi e strumenti di selezione, reclutamento e accesso alla qualificazione professionale e manageriale; b) procedure utilizzate dalle imprese per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale e i criteri adottati per le progressioni di carriera; c) strumenti e misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e presenza di politiche aziendali inclusive.

Le imprese sono state chiamate a fornire più risposte senza indicazione gerarchica, pertanto, stante la valenza prettamente qualitativa delle informazioni ricevute, sono riportati sia i valori delle imprese obbligate che di quelle non obbligate opportunamente distinti.

Rispetto ai processi di reclutamento e selezione del personale in fase di assunzione (tab. 28) non si rileva una significativa differenza fra le diverse classi dimensionali delle imprese, le quali, come prevedibile, preferiscono in larga parte e con percentuali superiori all'80% lo strumento della valutazione dei CV e l'intervista/colloquio del candidato. L'apprezzamento per questi strumenti, inoltre, è direttamente proporzionale alla classe dimensionale dell'impresa. Per quanto riguarda, ad esempio, lo strumento della valutazione del CV, questo è usato dal 78,7% delle imprese che hanno fino a 50 dipendenti per arrivare all'87,1% delle imprese con più di 250 dipendenti. Così anche per lo strumento dell'intervista/colloquio che è utilizzato dall'84,3% delle imprese con al massimo 50 dipendenti e dall'87,8% di quelle con più di 250 dipendenti.

I social network si configurano come un mezzo utilizzato per il reclutamento o la selezione del personale dal 32,8% delle imprese, tuttavia, sono quelle più grandi che li utilizzano maggiormente. È infatti il 51,3% delle imprese con più di 250 dipendenti a dichiarare di usare le piattaforme dei Social Network quale dispositivi per i loro processi di ingaggio.

Un altro strumento a cui ricorrono sovente le imprese più grandi sono i programmi di reclutamento tramite scuola o università (46,5%), scelti anche da più di una impresa su tre che ha fra i 100 e i 249 dipendenti. Le imprese con un numero di dipendenti minore dichiarano di utilizzarlo in misura ridotta, rispettivamente nel 23,3% delle imprese fino a 50 dipendenti e nel 23,6% di quelle tra i 51 e i 99 dipendenti.

Gli altri strumenti per finalizzare il processo di reclutamento delle imprese – come le fiere di lavoro, i concorsi o altre tipologie di procedure selettive pubbliche, le prove attitudinali o di abilità – sono impiegati in misura minore, sebbene il 19,0% delle imprese con oltre 250 dipendenti dichiarino di avvalersi delle fiere e il 21,2% di prove attitudinali.

Tab. 28 – Processi di reclutamento e selezione per classe dimensionale dell'impresa al 31/12/2021 (multi-risposta)

	Totale %	1- 50 %	51-99 %	100-249 %	250 e oltre %
Programmi di reclutamento tramite scuola o università	29,8	23,3	23,6	32,4	46,5
Fiere del lavoro	7,5	5,0	4,1	7,5	19,0
Social Network	32,8	25,5	26,6	34,7	51,3
Valutazione di c.v.	84,1	78,7	83,1	85,3	87,1
Intervista/colloquio	86,3	84,3	85,4	87,2	87,8
Concorso o altra procedura selettiva pubblica	3,9	2,4	2,9	4,1	7,1
Prove attitudinali o di abilità	11,4	10,0	8,5	11,4	21,2
Altro	7,9	7,5	7,8	7,8	8,9

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Per quanto riguarda le procedure utilizzate dalle imprese per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale e i criteri adottati per le progressioni di carriera (tab. 29), si osserva che l'ammissione dei dipendenti alla qualificazione e alla formazione segue il principio delle competenze specifiche già acquisite. Infatti, la tabella mostra che è un requisito preso in considerazione dal 68,9% delle imprese, e la percentuale aumenta all'aumentare della classe dimensionale dell'impresa stessa. Un posto di rilievo tra le imprese per definire i criteri di accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale lo occupa la valutazione delle *performance* utilizzato dalla metà delle imprese rispondenti. Anche questo criterio aumenta al crescere della classe dimensionale dell'impresa.
L'anzianità di servizio come criterio per accedere a formazione e qualificazione è tenuta in considerazione dal 36,2% delle imprese, soprattutto di quelle con un minor numero di dipendenti, mentre il colloquio motivazionale per verificare gli stimoli dei dipendenti è adoperato dal 28,7% delle imprese totali e dal 37,0% di quelle con oltre 249 dipendenti.

Analogamente, osservando i criteri più utilizzati dalle imprese per le progressioni di carriera dei propri dipendenti, la *performance* è sicuramente il criterio privilegiato dalla maggior parte delle imprese (73,4% ha dichiarato di usarlo) e, in particolare, da quelle di classe dimensionale maggiore, per le quali la percentuale all'82,0%.

Anche i titoli acquisiti dal lavoratore sono presi in considerazione dal 28,4% delle imprese per la progressione di carriera, mentre generalmente si fa poco ricorso ad esami o concorsi interni.
Infine, consideriamo le risposte (in modalità multi-risposta) delle imprese sugli strumenti e le misure che hanno reso disponibili ai lavoratori per promuovere i tempi di vita e di conciliazione

e la presenza di specifiche politiche aziendali a garanzia di un ambiente inclusivo di lavoro (tab. 30).

Per quanto riguarda strumenti e misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, quelli più diffusamente utilizzati dalle imprese sono la *Flessibilità* oraria sia in entrata che in uscita (68,2% delle risposte) e lo Smart working o altre tipologie di lavoro da remoto (46,0%).

Come spesso abbiamo visto, più si progredisce lungo la classe dimensionale dell'impresa e più sono presenti le risposte affermative. Anche in questo caso le imprese con più di 250 dipendenti hanno promosso la conciliazione della vita familiare e del lavoro attraverso il lavoro agile nel 63,7% e la flessibilità oraria nel 72,9%.

Altri strumenti utilizzati dalle imprese per centrare questo obiettivo sono stati la *Disponibilità di ulteriori congedi o permessi rispetto a quelli obbligatori* (23,0% delle imprese) e la *Banca delle ore* (26,4%). Va sottolineato che quest'ultimo strumento nelle imprese di grandi dimensioni raggiunge il 39,6% delle risposte.

Altre tipologie di strumenti e misure sono utilizzati in misura minore dalle imprese; tuttavia, è opportuno mettere in evidenza il *Contributo per la frequenza dei nidi d'infanzia* per il 16,5% delle imprese con più di 250 dipendenti e un 9,9% di *Altro*. Rispetto alle politiche aziendali per la promozione di ambienti inclusivi, la mensa aziendale (35,0% in totale, ma 48,9% tra le imprese grandi per numero di lavoratori) e un generico *Altro* (30,3%) sono gli strumenti individuati dalle imprese per raggiungere questo obiettivo. Si può osservare che le figure del *Disability manager* e del *Diversity manager* siano poco diffuse. Il 3,4% delle imprese dichiarano di utilizzare la figura del *Diversity manager* per la creazione di ambienti inclusivi (8,1% delle imprese con un numero maggiore di dipendenti); il *Disability manager* è un incarico che è presente nell'1,7% delle imprese in generale, di cui nel 4,6% nelle imprese con più di 250 dipendenti. Su un piano simile si inserisce anche il *Codice di condotta*, ma soprattutto il/la *Consigliere di fiducia* che sono stati indicati dal 21,2% delle imprese totali, per arrivare al 29,6% di quelle di grandi dimensioni.
In questa ampia articolazione di politiche aziendali sono sempre le imprese più grandi quelle che possono mettere in campo un ventaglio diversificato di servizi quale il *Servizio navetta* (10%), *Palestre aziendali o convenzioni con Centri sportivi* (18,7%), *Attività ricreative e culturali* (23,4%) e *Sportelli di ascolto psicologico* (24,1%); va messo in evidenza che anche le imprese fino a 50 dipendenti investono nelle Attività culturali ed extra lavorative dei dipendenti facendo rilevare un tasso di risposte pari al 20,0%.

Tab. 29 – Procedure di accesso e criteri di progressione per classe dimensionale dell'impresa al 31/12/2021 (multi-risposta)

		Totale %	1-50 %	51-99 %	100-249 %	250 e oltre %
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale	Anzianità di servizio	36,2	37,7	37,0	35,8	33,8
	Colloquio motivazionale	28,7	25,2	26,0	29,5	37,0
	Titoli acquisiti	25,9	25,3	23,9	27,2	29,9
	Specifica competenza acquisita	68,9	66,1	68,2	69,9	70,4
	Valutazione della performance	50,5	44,4	45,7	52,7	63,4
	Esami o concorsi interni	2,8	1,7	1,9	3,1	5,7
	Altro	4,8	4,7	4,0	4,5	7,6
Criteri adottati per le progressioni di carriera	Anzianità di servizio	52,5	53,2	54,3	52,2	46,7
	Titoli acquisiti	28,4	25,1	26,2	30,5	42,5
	Formazione specifica	47,3	42,8	44,2	49,5	54,2
	Valutazione delle performance	73,4	69,7	70,4	74,5	82,0
	Esami e concorsi interni	3,5	2,4	2,2	3,6	7,9
	Altro	4,5	4,7	3,6	4,0	8,0

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Tab. 30 – Strumenti e misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e presenza di politiche aziendali inclusive al 31/12/2021 (multirisposta)

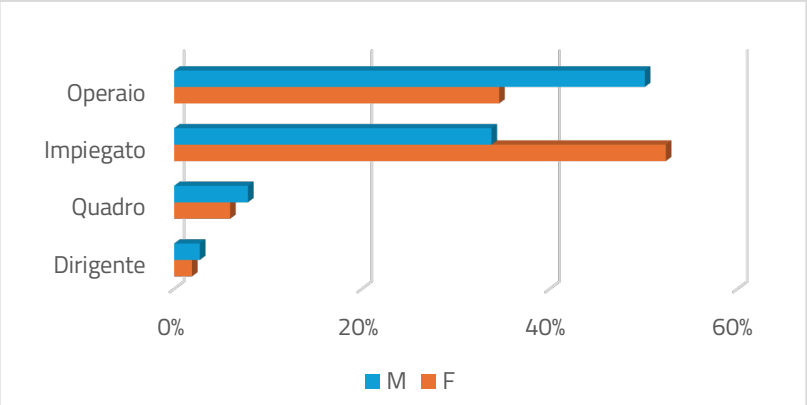
		Totale %	1-50 %	51-99 %	100-249 %	250 e oltre %
Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori	23,0	21,4	19,7	23,8	32,1
	Flessibilità oraria in entrata e uscita	68,2	68,4	67,1	67,5	72,9
	Banca delle ore	26,4	16,9	21,5	29,2	39,6
	Smart working o altre forme di lavoro da remoto	46,0	42,9	38,6	49,2	63,7
	Bonus nascita	4,2	3,7	3,1	4,7	6,9
	Contributi o convenzioni per asili nido	5,2	3,4	2,7	5,3	16,5
	Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti	4,4	3,5	2,5	4,2	11,1
	Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby-sitter a domicilio, ecc.)	2,4	1,2	1,2	2,0	7,5
	Facilitazioni al trasferimento di sede	11,3	7,2	8,9	11,8	19,0
	Altro	9,9	11,0	10,1	9,3	10,2
Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo	Mensa aziendale	35,0	21,7	30,8	37,3	48,9
	Maggiordomo aziendale	0,9	1,1	0,5	0,8	2,2
	Servizi di navetta	4,5	4,9	3,0	4,0	10,0
	Mobility manager	6,6	3,6	2,6	7,4	18,8
	Diversity manager	3,4	2,6	2,0	3,3	8,1
	Disability manager	1,7	0,9	0,9	1,5	4,6
	Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia	21,2	18,9	18,2	22,1	29,6
	Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi	8,2	6,4	5,2	8,1	18,7
	Attività ricreative e culturali *extra* lavorative	16,3	20,0	14,2	15,4	23,4
	Sportelli di ascolto/ supporto psicologico	14,7	12,2	11,6	15,2	24,1
	Altro	30,3	36,6	34,3	27,3	21,4

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

6.2.10 Le diseguaglianze di genere nella distribuzione del monte retributivo annuale

Il Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile per le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti consente di analizzare la retribuzione annuale iniziale al 1° gennaio 2020 e la retribuzione annuale al 31 dicembre 2021, evidenziando la quota femminile sul monte retributivo.
Le elaborazioni qui proposte sono volte a fornire una prima lettura delle diseguaglianze osservabili con riferimento al monte retributivo annuo lordo e alla quota del monte retributivo che viene attribuita al personale dipendente per categoria professionale e dimensione di impresa.
Considerando il totale dei dipendenti, la quota del monte retributivo corrisposta alle donne è pari al 29% a inizio gennaio 2020 e al 34,5% al 31/12/2021. Un gap di genere nella distribuzione del monte retributivo annuo attribuibile alla segregazione occupazionale verticale ovvero alla minore presenza femminile nelle categorie dirigenti e quadro (fig. 10) e a una minore presenza nei livelli più alti a parità di categoria professionale e a segregazione occupazionale orizzontale (nonché alla preponderante presenza femminile nel part-time, come più avanti evidenziato).

Fig. 10 – Distribuzione per categoria professionale al 31/12/2021



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Considerando il totale del monte retributivo annuo lordo equivalente al 100% (retribuzione annuale iniziale al 1/01/2020 o monte retributivo annuale al 31/12/2020), notiamo il diverso peso del monte retributivo attribuito alle donne a parità di categoria (tab. 31 e 32). Per ogni categoria professionale la quota del monte retributivo attribuita alle donne è inferiore a quella dei colleghi uomini ma, alla fine del 2021, tranne per la categoria di apprendista, supera la percentuale corrisposta a inizio 2020. Lo stesso dato viene elaborato, oltre che per categoria professionale, anche per classe dimensionale di impresa (tab. 33).

Tab. 31 – Monte retributivo annuo lordo retribuzione iniziale (al 01/01/2020) per categoria professionale e genere

	V.A.	% di riga	%F su MF
Dirigente	13.367.182.086	11,0%	26,6%
Quadro	15.552.334.489	12,8%	30,2%
Impiegato	51.414.734.617	42,5%	37,7%
Operaio	39.938.725.315	33,0%	17,8%
Apprendista	782.880.858	0,6%	35,9%
Totale	121.055.857.365	100%	29,1%

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Tab. 32 - Monte retributivo annuo lordo al 31/12/2021 per categoria professionale e genere

	V.A.	% di riga	%F su MF
Dirigente	67.674.120.804	34,6%	38,9%
Quadro	18.581.620.965	9,5%	31,4%
Impiegato	62.647.895.758	32,0%	40,1%
Operaio	45.336.251.841	23,2%	21,1%
Apprendista	1.426.656.085	0,7%	33,8%
Totale	195.666.545.453	100%	34,5%

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Tab. 33 – Monte retributivo annuo lordo al 31/12/2021, per categoria professionale, classe dimensionale dell'impresa e genere

	1-50		51-99		100-249		250 e oltre	
	% su totale	Quota femminile	% su totale	Quota femminile	% su totale	Quota femminile	% su totale	Quota femminile
Dirigente	0,7%	11,6%	7,8%	12,30%	7,4%	15,6%	45,8%	40,4%
Quadro	1%	25,2%	8,7%	24,6%	10,4%	26,8%	9,8%	33,3%
Impiegato	90%	3,3%	37,1%	42,2%	38,4%	41,8%	27,2%	44,8%
Operaio	8%	13,6%	44,7%	15,5%	42,7%	18,8%	16,7%	24,5%
Apprendista	0%	31,7%	1,6%	30,2%	1,1%	34,5%	0,6%	34,9%
Totale	100%	4,5%	100%	26,3%	100%	28,5%	100%	38,2%

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Si può notare come la quota del monte retributivo totale (tab. 33 riferita al monte retributivo a fine 2021) che viene corrisposta alle donne cresce al crescere della classe dimensionale d'impresa, passando (dato riferito all'insieme delle categorie professionali) dal 4,5% nelle imprese con meno di 50 dipendenti al 38,2% nelle imprese con oltre 249 dipendenti. In particolare, il dato riferito alle imprese da 51 a 99 dipendenti mostra una percentuale pari al 26,3% del monte retributivo lordo annuale corrisposto alle donne contro il 28,5% per le imprese da 100 a 249 dipendenti e a 38,2% per le imprese con oltre 249 dipendenti.

Oltre ad una sottorappresentazione delle donne nelle posizioni quadro e dirigente e alla minore presenza ai più elevati livelli per categoria professionale, la differenza osservata nel monte retributivo può essere collegata alle diseguaglianze di genere nella presenza nelle diverse modalità contrattuali osservate. Si osserva infatti che, all'interno delle diverse categorie professionali, fra chi lavora in part-time a tempo determinato o indeterminato le donne sono la maggioranza (cfr. infra par. 2.2 – fig. 6).

Tab. 34 – Componenti accessorie al 31/12/2021 per categoria professionale e genere

		Totale imprese				
		Totale (MF)		Femmine		
		V.a.	*valore medio*	V.a.	*valore medio*	%
Dirigente	Straordinari	27.809.530	151.138	12.074.031	156.805	43,4
	Superminimi individuali	957.485.505	387.019	147.916.873	152.177	15,4
	Premi di produttività	488.555.218	206.752	102.853.735	110.476	21,1
	Altro	1.061.431.012	441.527	240.919.072	229.446	22,7
Quadro	Straordinari	60.987.981	33.751	21.294.516	23.323	34,9
	Superminimi individuali	1.951.790.400	440.982	505.877.218	174.923	25,9
	Premi di produttività	490.402.250	130.948	147.463.846	59.920	30,1
	Altro	1.034.834.425	340.182	290.355.078	145.687	28,1
Impiegato	Straordinari	680.412.121	111.671	213.030.844	38.418	31,3
	Superminimi individuali	2.415.260.776	388.243	766.292.387	128.637	31,7
	Premi di produttività	1.090.289.149	202.806	407.085.088	81.222	37,3
	Altro	2.003.365.867	454.484	695.638.582	167.947	34,7
Operaio	Straordinari	906.952.223	167.087	163.194.686	48.860	18,0
	Superminimi individuali	481.079.645	103.614	50.743.752	20.461	10,5
	Premi di produttività	578.578.242	137.527	98.532.729	38.899	17,0
	Altro	834.340.055	245.900	143.280.607	70.931	17,2

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

Oltre alle diverse modalità contrattuali, la differenza osservata nella distribuzione di genere del monte retributivo annuale è ascrivibile anche alla diversa attribuzione a uomini e donne delle componenti legate a lavoro straordinario, superminimi e a premi di produttività.

Alle donne viene infatti attribuito il 25% della parte del monte retributivo annuale legato al lavoro straordinario, il 25% della parte legata ai superminimi individuali e il 29% della parte legata ai premi di produttività (tab. 35).
L'analisi della quota delle componenti accessorie attribuita alle lavoratrici per categoria professionale e tipologia di impresa conferma la minore quota femminile nelle diverse componenti accessorie delle retribuzioni, fatto 100 il totale delle singole componenti. Una quota che, per le dirigenti e per le donne occupate nella posizione di quadro, aumenta in misura significativa nelle imprese con oltre 249 dipendenti.

Tab. 35 – Componenti accessorie al 31/12/2021, quota incidenza di genere per categoria professionale e dimensione di impresa

		1-50	51-99	100-249	250 e oltre	Totale
Dirigente	Straordinari	0,0%	9,3%	19,2%	45,7%	43,4%
	Superminimi individuali	12,3%	14,9%	14,8%	15,7%	15,4%
	Premi di produttività	17,4%	12,0%	15,2%	23,9%	21,1%
	Altro	7,0%	17,9%	15,1%	24,4%	22,7%
Quadro	Straordinari	23,8%	19,8%	21,3%	39,0%	34,9%
	Superminimi individuali	21,1%	25,2%	24,4%	26,4%	25,9%
	Premi di produttività	21,4%	24,0%	27,4%	31,4%	30,1%
	Altro	15,7%	24,3%	23,8%	29,0%	28,1%
Impiegato	Straordinari	35,3%	32,6%	30,3%	31,3%	31,3%
	Superminimi individuali	34,7%	32,9%	31,1%	31,7%	31,7%
	Premi di produttività	40,6%	36,4%	34,3%	38,0%	37,3%
	Altro	31,9%	34,7%	34,0%	34,8%	34,7%
Operaio	Straordinari	8,1%	10,1%	12,8%	21,2%	18,0%
	Superminimi individuali	7,6%	7,4%	8,7%	12,8%	10,5%
	Premi di produttività	11,6%	14,2%	13,0%	18,4%	17,0%
	Altro	10,4%	12,3%	13,9%	18,5%	17,2%
Totale	Straordinari	16,7%	16,8%	19,5%	27,4%	24,9%
	Superminimi individuali	24,8%	23,7%	23,7%	26,2%	25,4%
	Premi di produttività	30,1%	23,6%	25,0%	30,4%	29,0%
	Altro	21,6%	24,1%	24,4%	28,0%	27,4%

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2020-2021

6.3 BIENNIO 2022-2023

6.3.1 Le imprese rispondenti

Il numero complessivo nazionale di datori di lavoro rispondenti (tab. 1) relativamente al biennio di rilevazione 2022-2023 è pari a 32.125: di questi, 29.146 sono i datori di lavoro rispondenti appartenenti alle imprese con più di 50 dipendenti mentre 2.979 si collocano nella classe dimensionale 1-50 dipendenti, dunque, non soggetta agli obblighi previsti dalla Legge 162/2021. Confrontando l'insieme dei soggetti tenuti alla compilazione con le informazioni contenute nell'Archivio Statistico delle Imprese Attive Istat (ASIA), riferito all'annualità 2022, si può notare che i partecipanti a questa rilevazione rappresentano circa il 97,8% delle imprese potenzialmente obbligate a livello nazionale[46].

La disaggregazione del dato complessivo a livello regionale fa emergere un quadro articolato, che corrisponde alla configurazione del tessuto produttivo che caratterizza a livello locale il panorama italiano. Focalizzando l'attenzione sulle imprese soggette ad obbligo, il numero maggiore di rispondenti si colloca in Lombardia, con 8.310 rispondenti pari al 28,5% del totale nazionale; seguono il Veneto (3.411), l'Emilia-Romagna (3.009), il Lazio (2.555), la Toscana (1.612); con quote comprese tra 500 e 1000 rispondenti si collocano la Puglia (995), la Sicilia (821), le Marche (755), il Friuli-Venezia Giulia (679), la Provincia Autonoma di Bolzano (603) e la Liguria (505); seguono poi in ordine decrescente l'Abruzzo (432), la Provincia Autonoma di Trento (411), l'Umbria (391), la Sardegna (366), la Calabria (268), la Basilicata (137) fino alle regioni con il numero di rispondenti più piccolo – Molise e Val d'Aosta, con 70 rispondenti ciascuna.

[46] Si precisa che l'utilizzo del dato relativo all'annualità 2022 dell'Archivio Statistico delle Imprese Attive Istat (ASIA) rappresenta il dato più recente disponibile.

Tabella 1 – Rispondenti per tipologia (non soggetti/soggetti agli obblighi della L. 162/2021) e regione/provincia autonoma – valori assoluti e percentuali sul totale nazionale

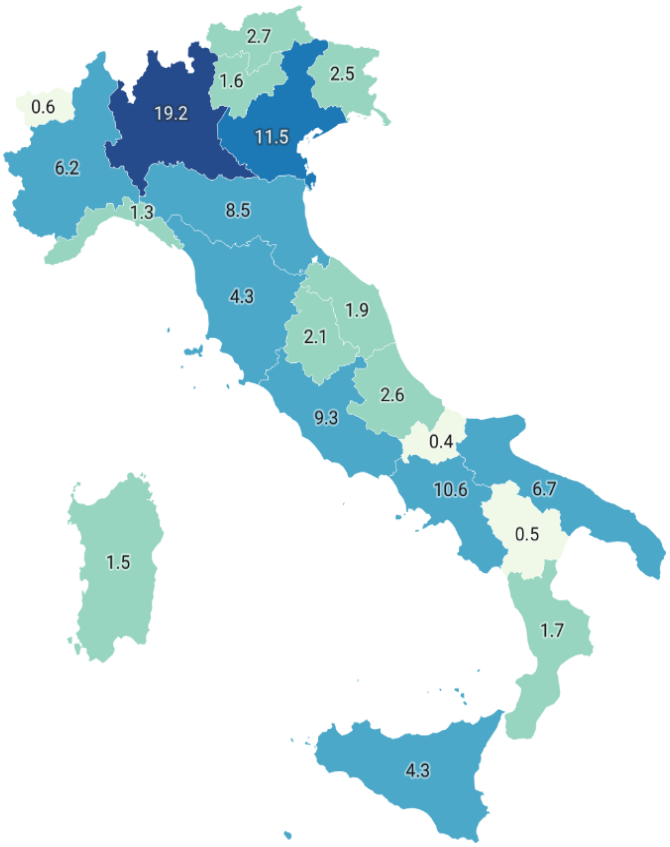
	Non obbligati		Obbligati		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	**v.a.**	**%**
ABRUZZO	78	2,6	432	1,5	**510**	**1,6**
BASILICATA	16	0,5	137	0,5	**153**	**0,5**
P.A. BOLZANO	80	2,7	603	2,1	**683**	**2,1**
CALABRIA	51	1,7	268	0,9	**319**	**1,0**
CAMPANIA	317	10,6	1.517	5,2	**1.834**	**5,7**
EMILIA ROMAGNA	253	8,5	3.009	10,3	**3.262**	**10,2**
FRIULI VENEZIA GIULIA	73	2,5	679	2,3	**752**	**2,3**
LAZIO	276	9,3	2.555	8,8	**2.831**	**8,8**
LIGURIA	40	1,3	505	1,7	**545**	**1,7**
LOMBARDIA	571	19,2	8.310	28,5	**8.881**	**27,6**
MARCHE	57	1,9	755	2,6	**812**	**2,5**
MOLISE	11	0,4	70	0,2	**81**	**0,3**
PIEMONTE	184	6,2	2.229	7,6	**2.413**	**7,5**
PUGLIA	199	6,7	995	3,4	**1.194**	**3,7**
SARDEGNA	45	1,5	366	1,3	**411**	**1,3**
SICILIA	129	4,3	821	2,8	**950**	**3,0**
TOSCANA	128	4,3	1.612	5,5	**1.740**	**5,4**
P.A. TRENTO	47	1,6	411	1,4	**458**	**1,4**
UMBRIA	62	2,1	391	1,3	**453**	**1,4**
VAL D'AOSTA	18	0,6	70	0,2	**88**	**0,3**
VENETO	344	11,5	3.411	11,7	**3.755**	**11,7**
TOTALE	2.979	100	29.146	100	**32.125**	**100**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Per quanto riguarda i rispondenti su base volontaria, **non soggetti a obbligo**, la quota maggiore si colloca anche in questo caso in Lombardia (con 571 rispondenti pari al 19,2% dei non soggetti a obbligo a livello nazionale), seguita dal Veneto (344 rispondenti) e successivamente dalla Regione Campania (317 rispondenti) e dal Lazio (276 rispondenti).

La figura 1. consente di avere un riscontro visivo di come i rispondenti su base **volontaria** a livello nazionale si distribuiscono nelle Regioni italiane: come detto appena sopra, la quota maggiore si colloca in Lombardia (19,2%), seguita dal Veneto (11,5%), dalla Campania (10,6%); al di sotto del 10% si trovano il Lazio (9,3%), l'Emilia-Romagna (8,5%) e il Piemonte (6,2%); relativamente alle restanti Regioni, in nessun caso la quota supera il 5% (i valori sono compresi tra quello massimo della Toscana – 4,3% – a quello minimo della Basilicata – 0,5%).

Figura 1 – Distribuzione percentuale dei rispondenti non soggetti agli obblighi della Legge 162/2021 per Regione/Provincia autonoma



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

La tabella che segue (tab. 2) mostra come si compone in valore percentuale l'insieme dei rispondenti per ciascuna Regione considerando distintamente quelli che hanno adempiuto su base volontaria e quelli che lo hanno fatto in quanto soggetti agli obblighi previsti dalla L. 162/2021. In generale, è bene specificare che l'insieme di tali dati consente di porre in evidenza le caratteristiche e la vocazione del tessuto produttivo locale e non va pertanto letto in termini di performance dei territori.

In primo luogo, emerge come il 9,3% del totale delle risposte pervenute sia da attribuire ai soggetti non obbligati; a livello regionale, le quote più alte si registrano in Val d'Aosta, dove il 20,5% dei rispondenti è su base volontaria, e in Campania, dove tale quota è pari al 17,3% dei rispondenti; seguono poi la Puglia (16,7%), la Calabria (16%), l'Abruzzo (15,3%), l'Umbria (13,7%), la Sicilia e il Molise (entrambi con una quota pari al 13,6%), la Provincia Autonoma di Bolzano (11,7%); Sardegna, Basilicata e Provincia Autonoma di Trento registrano una quota di rispondenti volontari rispettivamente pari al 10,9%, 10,5% e 10,3%; le altre regioni presentano quote al di sotto del 10% rispetto al totale dei rispondenti.

Tabella 2 – Rispondenti per tipologia (non soggetti/soggetti agli obblighi della L. 162/2021) e regione/provincia autonoma – valori percentuali sul totale regionale

	Non obbligati	Obbligati
	%	%
ITALIA	**9,3**	**90,7**
ABRUZZO	15,3	84,7
BASILICATA	10,5	89,5
P.A. BOLZANO	11,7	88,3
CALABRIA	16,0	84,0
CAMPANIA	17,3	82,7
EMILIA ROMAGNA	7,8	92,2
FRIULI VENEZIA GIULIA	9,7	90,3
LAZIO	9,7	90,3
LIGURIA	7,3	92,7
LOMBARDIA	6,4	93,6
MARCHE	7,0	93,0
MOLISE	13,6	86,4
PIEMONTE	7,6	92,4
PUGLIA	16,7	83,3
SARDEGNA	10,9	89,1
SICILIA	13,6	86,4
TOSCANA	7,4	92,6
P.A. TRENTO	10,3	89,7
UMBRIA	13,7	86,3
VAL D'AOSTA	20,5	79,5
VENETO	9,2	90,8

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

6.3.2 Le imprese soggette all'obbligo di rilevazione

Come già detto, la distribuzione per area geografica e classe dimensionale delle imprese rispondenti, **soggette all'obbligo** di compilazione, ricalca, sostanzialmente il quadro dell'assetto che caratterizza, nel complesso, il sistema produttivo italiano (sia in termini di distribuzione territoriale, sia dimensionale, delle unità produttive nazionali).
Nello specifico, nel biennio considerato, hanno risposto all'obbligo 11.114 imprese del Nord-Ovest, 8.113 del Nord-Est, 5.313 nel Centro e 4.606 nel Sud e Isole (tab. 3).

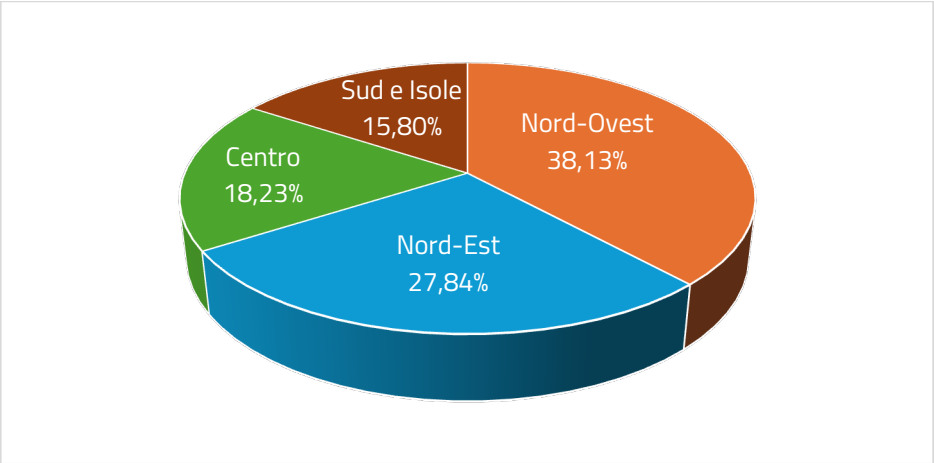
Tabella 3 - Imprese rispondenti soggette all'obbligo di compilazione per area territoriale e classe dimensionale d'impresa (valori assoluti)

		V.a.
Ripartizione geografica	**Nord-Ovest**	11.114
	Nord-Est	8.113
	Centro	5.313
	Sud e Isole	4.606
Classe dimensionale	**51-99**	15.008
	100-249	9.376
	250 e più	4.762
Totale		29.146

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

In termini di composizione percentuale, circa il 38% delle imprese rispondenti con oltre 50 dipendenti si colloca nel Nord-Ovest, poco meno del 28% nel Nord-Est, il 18,2% nel Centro e quasi il 16% nel Sud e Isole (fig. 2).

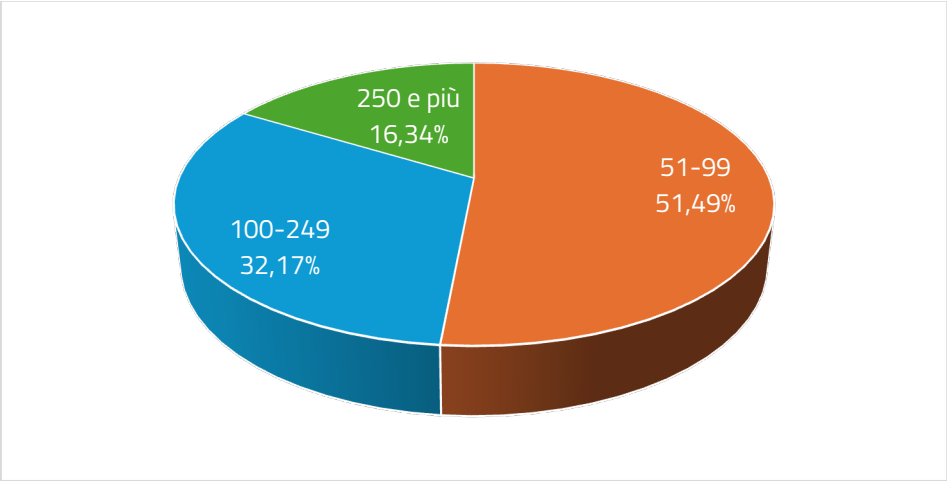
Figura 2 - Imprese rispondenti soggette all'obbligo di compilazione per area geografica (valori %)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Rispetto alla dimensione d'impresa, più della metà delle rispondenti (51,5%) ha tra i 51 e i 99 addetti, quasi un terzo (32,2%) ha tra i 100 e i 249 addetti, mentre le grandi imprese (250 e più addetti) rappresentano il 16,3% del totale (fig. 3) con una distribuzione che sostanzialmente ricalca, in entrambe i casi, la composizione territoriale e dimensionale già osservata nel precedente rapporto (relativo ai dati del biennio 2020-2021).

Figura 3 - Imprese rispondenti soggette all'obbligo di compilazione per classe dimensionale (valori %)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

La disaggregazione del numero **delle rispondenti**, **con oltre 50 addetti**, per regione (tab. 4) evidenzia un quadro eterogeneo che, di nuovo, va letto in corrispondenza alla configurazione produttiva dei singoli territori, sia per numero di imprese esistenti, sia per dimensione. Non sorprende, quindi, che la regione con il maggior numero di rispondenti risulti essere la Lombardia (8.310) in tutte le classi dimensionali (4.157 tra i 51 e 99 addetti, 2.606 tra i 100 e i 249 addetti e 1.547 con 250 e più addetti).

Con più di mille rapporti totali ancora il Veneto (3.411), l'Emilia-Romagna (3.009), il Lazio (2.555), il Piemonte (2.229), la Toscana (1.612) e la Campania (1.517). Ma, tra queste, la distribuzione per dimensione aziendale si fa più articolata: il Veneto, ad esempio, mantiene la seconda posizione per numero di rapporti presentati nella classe dimensionale 51-99 addetti (1.881, pari al 12,5% del totale nazionale) e in quella successiva (1.060 rapporti nella classe 100-249 addetti, corrispondenti all'11,3% del totale nazionale), ma viene superato dal Lazio (544) e dall'Emilia Romagna (484) in termini di grandi imprese (250 addetti e oltre) rispondenti, che rappresentano l'11,4%, nel Lazio, e il 10,2%, in Emilia Romagna, del totale delle rispondenti di questa classe dimensionale.

Tabella 4 - Numero rispondenti soggette all'obbligo per regione e classe dimensionale d'impresa (valori assoluti e incidenza % per regione e pp.aa. sul totale nazionale)

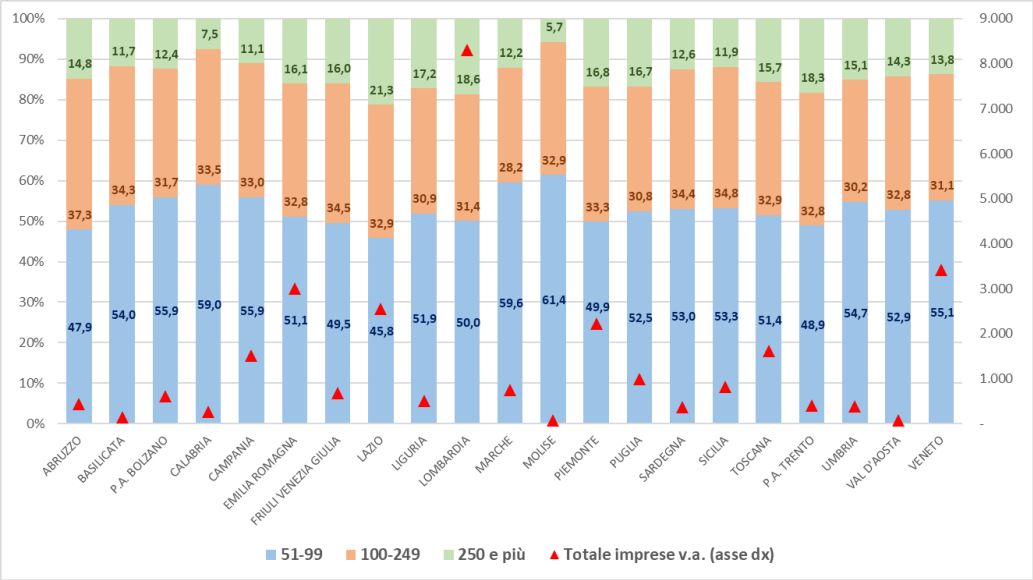
	51-99 dipendenti		100-249 dipendenti		250 e più dipendenti		Totale con obbligo	
REGIONE	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
ABRUZZO	207	1,4	161	1,7	64	1,3	432	1,5
BASILICATA	74	0,5	47	0,5	16	0,3	137	0,5
P.A. BOLZANO	337	2,2	191	2,0	75	1,6	603	2,1
CALABRIA	158	1,1	90	1,0	20	0,4	268	0,9
CAMPANIA	848	5,7	501	5,3	168	3,5	1.517	5,2
EMILIA ROMAGNA	1.539	10,3	986	10,5	484	10,2	3.009	10,3
FRIULI VENEZIA GIULIA	336	2,3	234	2,5	109	2,3	679	2,4
LAZIO	1.171	7,8	840	9,0	544	11,4	2.555	8,8
LIGURIA	262	1,7	156	1,7	87	1,8	505	1,7
LOMBARDIA	4.157	27,7	2.606	27,8	1.547	32,5	8.310	28,5
MARCHE	450	3,0	213	2,3	92	1,9	755	2,6
MOLISE	43	0,3	23	0,2	4	0,1	70	0,3
PIEMONTE	1.111	7,4	743	7,9	375	7,9	2.229	7,6
PUGLIA	522	3,5	307	3,3	166	3,5	995	3,4
SARDEGNA	194	1,3	126	1,3	46	1,0	366	1,3
SICILIA	437	2,9	286	3,1	98	2,1	821	2,8
TOSCANA	829	5,5	530	5,7	253	5,3	1.612	5,5
P.A. TRENTO	201	1,3	135	1,4	75	1,6	411	1,4
UMBRIA	214	1,4	118	1,3	59	1,2	391	1,3
VAL D'AOSTA	37	0,2	23	0,2	10	0,2	70	0,2
VENETO	1.881	12,5	1.060	11,3	470	9,9	3.411	11,7
TOTALE	**15.008**	**100**	**9.376**	**100**	**4.762**	**100**	**29.146**	**100**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

In quasi tutte le regioni la metà o più dei rapporti presentati afferisce ad imprese tra i 50 e i 99 addetti (fig. 4). Fanno eccezione, ma di poco, il Piemonte (49,9%), il (Friuli-Venezia Giulia (49,5%), la Provincia Autonoma di Trento (48,9%) e l'Abruzzo (47,9%). A distaccarsi maggiormente è il Lazio, con il 45,8% di rispondenti in questa classe dimensionale.

In alcune regioni la quota di rispondenti soggette all'obbligo con meno di 100 dipendenti rasenta, o supera addirittura, il 60 per cento. È il caso della Calabria (59%), delle Marche (59,6%) e del Molise (61,4%).

Figura 4 - Rispondenti soggetti all'obbligo di compilazione. Distribuzione percentuale per classe dimensionale e numero di imprese per regione e pp.aa (valori % e valori assoluti)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

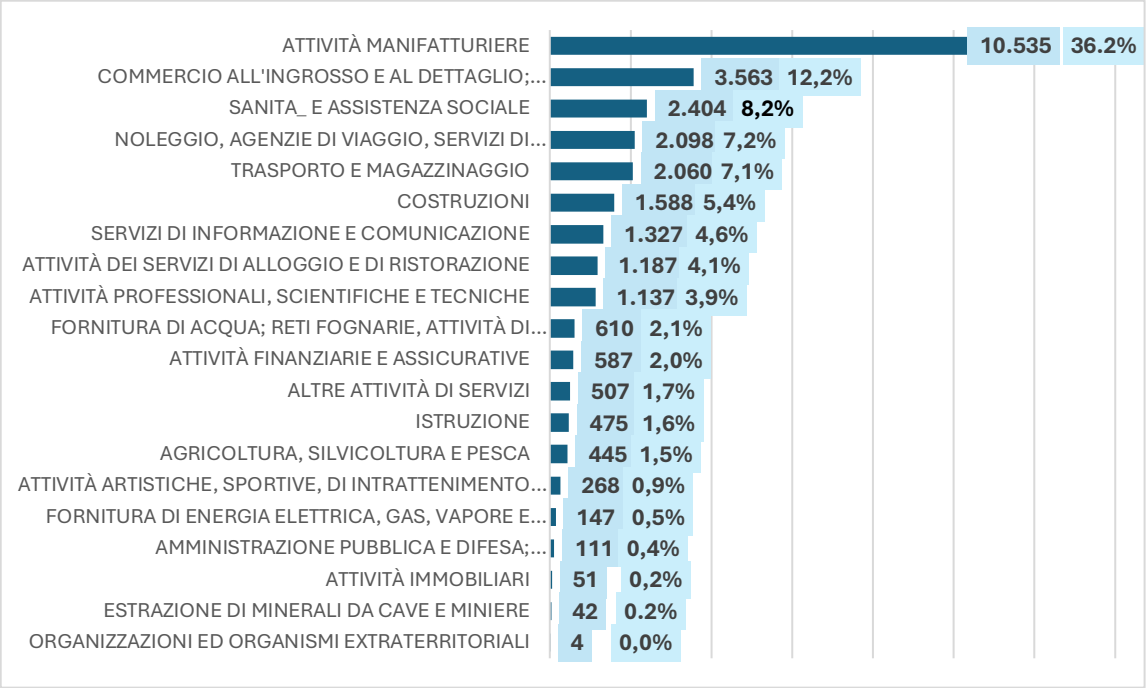
Un terzo, circa, dei rapporti presentati afferiscono ad imprese con un numero di addetti compreso tra i 100 e i 249 in quasi tutte le regioni. Queste rispondenti sono particolarmente presenti in Abruzzo (37,3%) e Sicilia (34,8%), meno nelle Marche (28,2%).

Più variegata la distribuzione regionale delle grandi imprese (250 e più addetti) rispondenti. Queste rappresentano il 5,7% del totale delle imprese rispondenti del Molise e il 21,3% del Lazio, passando per il 15% circa di Umbria e Abruzzo e oltre il 18% della Provincia Autonoma di Trento e della Lombardia.

Per quanto riguarda la distribuzione delle rispondenti per settore di attività economica (fig. 5), la maggior parte dei rapporti (10.535, oltre un terzo del totale) è stato presentato da imprese afferenti alle attività manifatturiere. Il 12,2% delle rispondenti operano nel settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio (3.563 i rapporti presentati). Ancora oltre i 2.000 le rispondenti afferenti ai settori della sanità e assistenza sociale (2.404, pari all'8,2% del totale), del noleggio agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (2.098, pari al 7,2%) e del trasporto e magazzinaggio (2.060, pari al 7,1% del totale).

All'estremo opposto i settori produttivi meno numerosi, attività immobiliari (51 rapporti presentati), estrazioni di minerali (42 rapporti) e organizzazioni e organismi extraterritoriali (4 rispondenti).

Figura 5 - Rispondenti soggetti all'obbligo di compilazione per settore di attività economica (valori assoluti e percentuali)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Un aspetto di particolare interesse, osservabile dalla rilevazione, è la quota di imprese che adotta una contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale), indipendentemente dalla tipologia di CCNL di riferimento, poiché è proprio il secondo livello la sede in cui si definisce, e può, quindi, venire contrattata, la componente accessoria della retribuzione e la sua configurazione in termini monetari e di servizi.

6.3.3 Le imprese e la contrattazione di secondo livello

Delle 29.146 rispondenti con più di 50 addetti, sono 9.940 quelle che applicano una contrattazione di secondo livello, ovvero poco più di un terzo (34,1%) del totale (tab. 5). Di queste, una significativa maggioranza (7.815) applica una contrattazione aziendale e le restanti 2.936 partecipano ad una contrattazione territoriale, con un'incidenza sul totale delle rispondenti pari, rispettivamente, al 28,8 e 10,1 per cento.

Tabella 5 - Rispondenti con più di 50 addetti che applicano la contrattazione di II livello per area geografica (valori assoluti e % di incidenza sul totale)

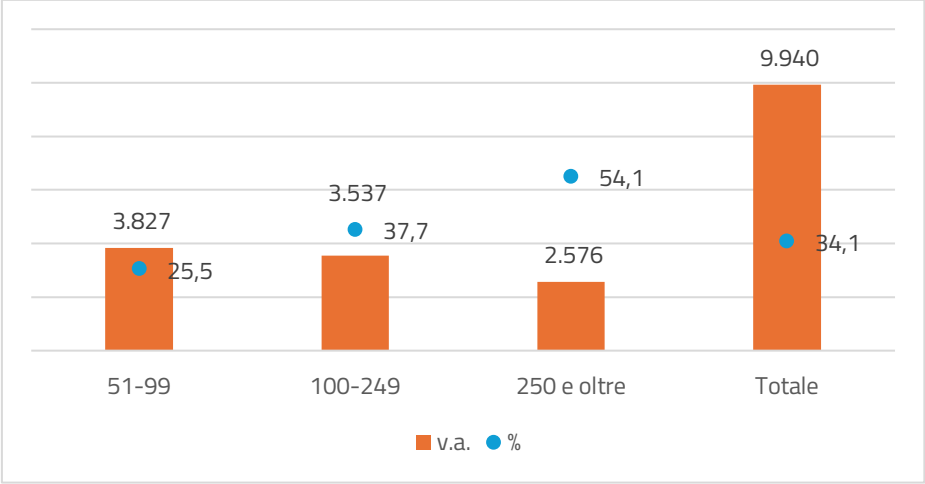
	Totale		Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud e Isole	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Aziendale	7.815	26,8	3.322	29,9	2.473	30,5	1.282	24,1	738	16,0
Territoriale	2.936	10,1	948	8,5	1.156	14,2	465	8,8	367	8,0
Totale imprese interessate da almeno un livello di applicazione	***9.940***	***34,1***	***3.945***	***35,5***	***3.338***	***41,1***	***1.612***	***30,3***	***1.045***	***22,7***

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

La copertura del secondo livello di contrattazione è presente in misura maggiore nelle aree settentrionali del Paese, in particolare nel Nord-Est (3.338, pari al 41,1% del totale della macroarea) dove, peraltro, è significativamente più elevata l'incidenza della contrattazione territoriale (14,2%), che nelle altre aree geografiche si mantiene tra l'8 e il 10 per cento.

Senza sorprese, l'incidenza della contrattazione di secondo livello risulta crescente al crescere della classe dimensionale (fig. 6): questo livello di contrattazione copre il 25,5% delle imprese rispondenti con un numero di addetti compreso tra i 51 e i 99, il 37,7% di quelle con 100-249 addetti e il 54,1% delle grandi imprese rispondenti (250 addetti e oltre).

Figura 6 - Imprese rispondenti tenute all'obbligo di compilazione che applicano la contrattazione di II livello (Aziendale o Territoriale) e incidenza sul totale per dimensione d'impresa (Valori assoluti e incidenza %)



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Bisogna constatare, tuttavia, che il livello di copertura della contrattazione integrativa che emerge dalla rilevazione rimane, in media, ancora piuttosto basso, ben al di sotto della metà delle imprese considerate nelle classi dimensionali meno ampie e comunque solo di poco superiore al 50% anche nelle imprese più grandi.

Tabella 6 - Rispondenti con più di 50 addetti che applicano la contrattazione di II livello per classe dimensionale (valori assoluti e % di incidenza sul totale)

	Totale		51-99		100-249		250 e oltre	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Aziendale	7.815	26,8	2.683	17,9	2.885	30,8	2.247	47,2
Territoriale	2.936	10,1	1.391	9,3	920	9,8	625	13,1
Totale imprese interessate da almeno un livello di applicazione	***9.940***	***34,1***	***3.827***	***25,5***	***3.537***	***37,7***	***2.576***	***54,1***

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Le imprese di maggiori dimensioni sono quelle che applicano maggiormente non solo la contrattazione aziendale (47,2%), ma anche quella territoriale (13,1%), laddove l'incidenza di quest'ultima si mantiene sotto il 10 per cento in entrambe le altre classi dimensionali (tab. 6).

6.3.4 Le caratteristiche dell'occupazione

I dati sull'occupazione totale e per genere, riaggregati per sede legale dell'impresa, rappresentano la situazione di stock alla fine di ciascun anno del biennio 2022-2023. Il periodo considerato coincide con una fase di ripresa post-pandemica, sebbene ancora condizionato dagli effetti della crisi dei prezzi legata al conflitto in Ucraina.

Con queste premesse di seguito si riportano le evidenze prodotte **dai rispondenti obbligati**, quindi con classe di addetti dai 51 e più, opportunamente riaggregate per classe dimensionale.

La scelta di escludere dal computo la classe al di sotto dei 51 dipendenti è motivata dal fatto che la volontarietà della compilazione, rappresenta un caso di autoselezione che potrebbe falsare il trattamento statistico complessivo, associando dati forniti dalle imprese obbligate con altri non rappresentativi della citata classe dimensionale.

Nel biennio considerato (tab. 8), l'occupazione dipendente nelle imprese con oltre 50 addetti registra un incremento complessivo del +4,2%, trainato prevalentemente dalla componente maschile (+4,1% uomini vs +4,4% donne in termini relativi, ma con +155.385 uomini contro +127.812 donne in valori assoluti. Tab.7).

Osservando la ripartizione per macroregione, l'aumento dell'occupazione femminile è diffuso su tutto il territorio, seppur più contenuto in termini assoluti, Il Nord-Ovest e il Centro evidenziano i maggiori incrementi tra le donne, mentre nel Sud e Isole si osserva una crescita relativamente più intensa (+7,5% donne vs +6,1% uomini).

Tabella 7 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) ed al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) per genere e sede legale (MACROREGIONE) dell'impresa (valori assoluti). [imprese con più di 50 dipendenti]

MACRO-REGIONE (NUTS 1)	1° anno			2° anno		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Nord-Ovest	1.604.788	1.230.234	2.835.022	1.662.609	1.277.715	2.940.324
Nord-Est	940.999	788.747	1.729.746	973.947	818.719	1.792.666
Centro	802.395	580.394	1.382.789	838.012	610.093	1.448.105
Sud e Isole	479.119	274.207	753.326	508.118	294.867	802.985
TOTALE	**3.827.301**	**2.873.582**	**6.700.883**	**3.982.686**	**3.001.394**	**6.984.080**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Tabella 8 - Tasso di variazione degli occupati alle dipendenze dal 31/12/2022 (primo anno del biennio) al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) per genere e sede legale (MACROREGIONE) dell'impresa (valori percentuali). [imprese con più di 50 dipendenti]

MACRO-REGIONE (NUTS 1)	Tasso di variazione dal 1° al 2° anno		
	uomini	donne	totale
	%.	%.	%.
Nord-Ovest	3,6%	3,9%	3,7%
Nord-Est	3,5%	3,8%	3,6%
Centro	4,4%	5,1%	4,7%
Sud e Isole	6,1%	7,5%	6,6%
TOTALE	**4,1%**	**4,4%**	**4,2%**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Gli stessi dati, disaggregati a livello regionale (tab. 9), confermano un'estensione generalizzata della crescita occupazionale, con incrementi in entrambi i generi. Lombardia, Lazio ed Emilia-Romagna si confermano le regioni con i maggiori livelli occupazionali in valori assoluti, trainando l'aumento complessivo sia per gli uomini che per le donne. La Lombardia in particolare supera i 2,2 milioni di occupati nel 2023, con un incremento di quasi 90 mila unità, di cui circa 39 mila donne. Si segnalano inoltre aumenti significativi della componente femminile anche in Campania, Toscana e Veneto. Pur restando inferiori in valori assoluti, le regioni del Mezzogiorno – come Puglia, Sicilia e Calabria – evidenziano un'espansione del lavoro femminile, suggerendo una dinamica positiva, sebbene ancora contenuta, verso una maggiore inclusione di genere nel mercato del lavoro formale.

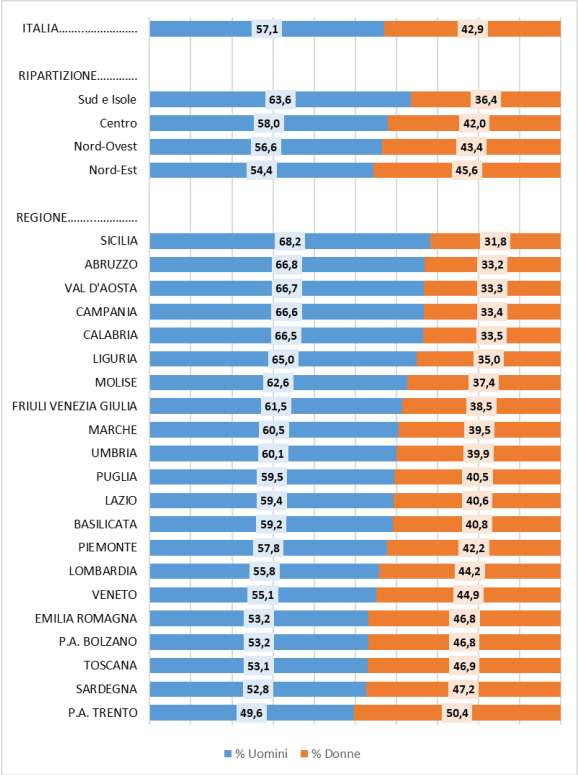
Tabella 9 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) ed al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) per genere e sede legale (REGIONE) dell'impresa (valori assoluti). [imprese con più di 50 dipendenti]

REGIONE (NUTS 2)	1° anno			2° anno		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
ABRUZZO	51.284	25.487	76.771	53.009	27.609	80.618
BASILICATA	14.535	9.998	24.533	14.992	10.210	25.202
P.A. BOLZANO	64.721	56.982	121.703	67.267	59.408	126.675
CALABRIA	20.247	10.213	30.460	22.137	11.511	33.648
CAMPANIA	149.462	74.814	224.276	161.009	81.635	242.644
EMILIA-ROM.	375.060	329.788	704.848	388.810	339.244	728.054
FRIULI V.G.	87.875	55.113	142.988	90.390	58.109	148.499
LAZIO	512.761	350.064	862.825	535.867	367.024	902.891
LIGURIA	63.126	33.938	97.064	65.075	36.186	101.261
LOMBARDIA	1.190.141	940.971	2.131.112	1.236.631	979.692	2.216.323
MARCHE	67.841	44.307	112.148	70.635	47.025	117.660
MOLISE	4.356	2.601	6.957	4.783	2.736	7.519
PIEMONTE	344.265	251.702	595.967	353.334	257.953	611.287
PUGLIA	113.316	77.046	190.362	120.981	83.160	204.141
SARDEGNA	35.999	32.217	68.216	36.945	33.498	70.443
SICILIA	89.920	41.831	131.751	94.262	44.508	138.770
TOSCANA	176.914	156.200	333.114	184.844	164.643	349.487
P.A. TRENTO	47.889	48.587	96.476	49.869	50.123	99.992
UMBRIA	44.879	29.823	74.702	46.666	31.401	78.067
VAL D'AOSTA	7.256	3.623	10.879	7.569	3.884	11.453
VENETO	365.454	298.277	663.731	377.611	311.835	689.446
TOTALE	**3.827.301**	**2.873.582**	**6.700.883**	**3.982.686**	**3.001.394**	**6.984.080**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

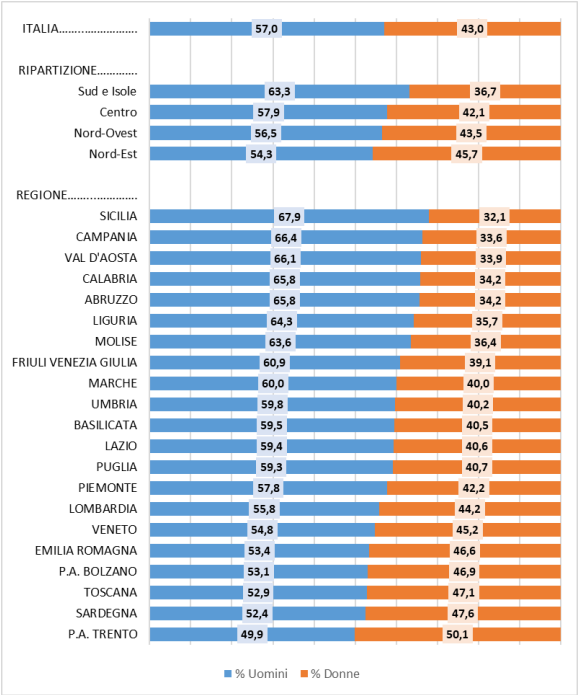
Analizzando la composizione percentuale di genere dell'occupazione e, quindi, osservando, a prescindere dai valori assoluti delle persone occupate, il livello di "bilanciamento" tra uomini e donne (fig. 7 e fig.8), si evince che a livello di macroarea e di regione, trovano conferma i noti squilibri di genere a livello territoriale. Questo significa che le variazioni in valore assoluto nel numero delle persone occupate, presentate nelle tabelle precedenti, non hanno modificato significativamente i rapporti tra i generi, attestati mediamente nella proporzione 60/40. Le regioni in cui l'incidenza femminile supera la soglia del 40% si collocano nel Centro-Nord, ed in particolare nella provincia autonoma di Trento.

Figura 7 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) per sede legale dell'impresa (incidenza percentuale di genere). [imprese con più di 50 dipendenti] ordinamento crescente per incidenza % femminile



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Figura 8 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) per sede legale (REGIONE) dell'impresa (incidenza percentuale di genere). [imprese con più di 50 dipendenti] ordinamento crescente per incidenza % femminile



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Dal confronto settoriale (tab. 10) emergono le consuete polarizzazioni di genere: l'occupazione femminile si concentra nei servizi alla persona e nel terziario. Sanità e assistenza sociale si conferma il primo settore per occupazione femminile, con 607.506 donne nel 2023 (vs 589.278 nel 2022), seguita dal commercio (492.818 nel 2023, +25.921 sul 2022) e dai servizi di supporto alle imprese (352.332 nel 2023).

Nel biennio si osserva una crescita occupazionale diffusa, più marcata in alcuni comparti: la manifattura cresce di circa 53.000 unità totali, con oltre 21.000 nuove occupate donne (da 491.123 a 512.712), segno di un parziale ampliamento della componente femminile anche in settori tradizionalmente maschili. Resta però elevato lo squilibrio in comparti come costruzioni (solo 20.312 donne su 196.677 occupati nel 2023) e trasporti (181.497 donne su 679.025 totali), mentre si conferma una maggiore prossimità alla parità nei servizi professionali (120.168 donne vs 117.316 uomini nel 2023) e nelle attività finanziarie e assicurative, dove le donne superano le 174.000.

Da notare, infine, l'incremento visibile anche in settori a prevalenza femminile come istruzione (+2.465 donne) e servizi di alloggio e ristorazione, dove la componente femminile cresce di oltre 12.000 unità, a conferma di una tendenza positiva e trasversale, seppure ancora sbilanciata nella distribuzione settoriale.

Tabella 10- Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) ed al 31/12/2023 per genere e settore di attività economica (valori assoluti). [imprese con più di 50 dipendenti]

SETTORE	1° anno			2° anno		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	36.237	23.013	59.250	37.319	23.831	61.150
ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	8.102	1.699	9.801	8.513	1.857	10.370
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	1.370.123	491.123	1.861.246	1.401.667	512.712	1.914.379
FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	49.334	15.525	64.859	50.434	16.218	66.652
FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	125.952	24.732	150.684	129.208	26.079	155.287
COSTRUZIONI	161.756	18.015	179.771	176.365	20.312	196.677
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	402.384	466.897	869.281	420.288	492.818	913.106
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	470.767	171.268	642.035	497.528	181.497	679.025
ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	89.927	157.833	247.760	100.659	170.787	271.446
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	219.505	125.356	344.861	230.431	130.551	360.982
ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	186.111	172.012	358.123	186.865	174.659	361.524
ATTIVITÀ IMMOBILIARI	2.803	2.629	5.432	3.169	3.014	6.183
ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	108.220	114.840	223.060	117.316	120.168	237.484
NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	307.952	339.669	647.621	325.728	352.332	678.060
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	22.771	48.587	71.358	22.831	49.186	72.017
ISTRUZIONE	17.084	45.895	62.979	18.206	48.360	66.566
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	192.681	589.278	781.959	196.051	607.506	803.557
ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	26.306	21.354	47.660	28.771	23.521	52.292
ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	28.953	43.207	72.160	31.023	45.366	76.389
ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	333	650	983	314	620	934
TOTALE	**3.827.301**	**2.873.582**	**6.700.883**	**3.982.686**	**3.001.394**	**6.984.080**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Gli stessi valori espressi in termini percentuali possono essere confrontati nella Tab.11, la quale conferma le forti differenze settoriali: nei comparti a prevalenza maschile come costruzioni (89,7% uomini nel 2023), estrazione mineraria (82,1%) e manifattura (73,2%), la presenza femminile resta molto contenuta, sebbene con lievi segnali di miglioramento. Al contrario, sono fortemente femminilizzati i settori della sanità (75,6% donne), istruzione (72,6%) e amministrazione pubblica (68,3%). Si avvicinano invece a una distribuzione paritaria comparti come le attività professionali e scientifiche (50,6% donne), le attività finanziarie (48,3%) e le attività immobiliari (48,7%).

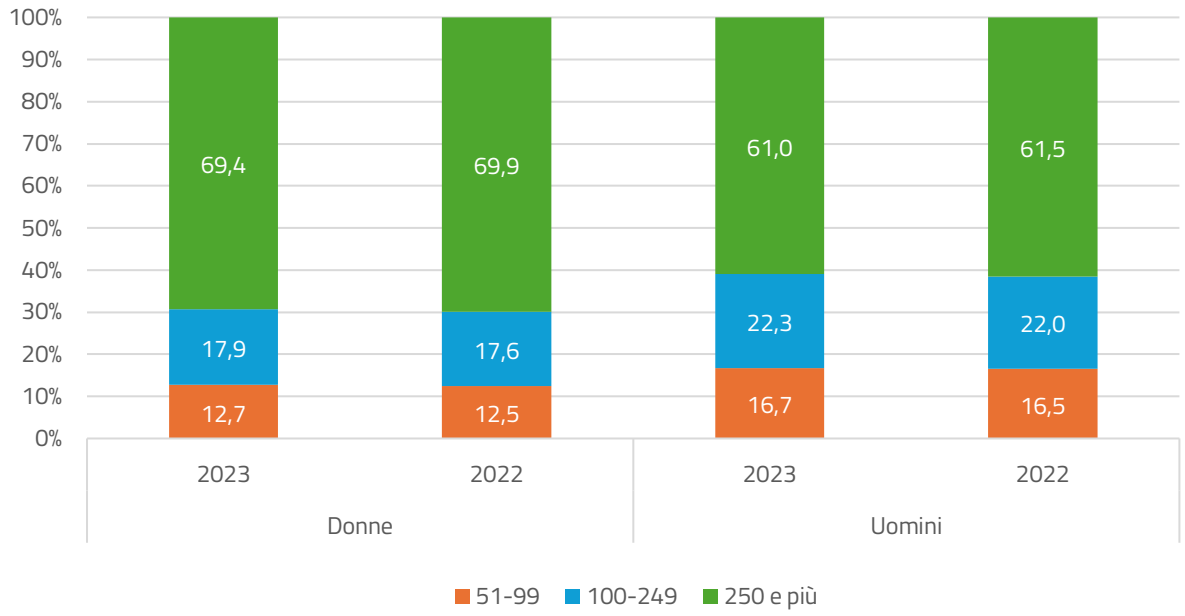
Tabella 11- Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) ed al 31/12/2023 per genere e settore di attività economica (valori percentuali). [imprese con più di 50 dipendenti]

SETTORE	1° anno			2° anno		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
	%	%	%	%	%	%
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	61,2	38,8	100,0	61,0	39,0	100,0
ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	82,7	17,3	100,0	82,1	17,9	100,0
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	73,6	26,4	100,0	73,2	26,8	100,0
FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	76,1	23,9	100,0	75,7	24,3	100,0
FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	83,6	16,4	100,0	83,2	16,8	100,0
COSTRUZIONI	90,0	10,0	100,0	89,7	10,3	100,0
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	46,3	53,7	100,0	46,0	54,0	100,0
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	73,3	26,7	100,0	73,3	26,7	100,0
ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	36,3	63,7	100,0	37,1	62,9	100,0
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	63,7	36,3	100,0	63,8	36,2	100,0
ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	52,0	48,0	100,0	51,7	48,3	100,0
ATTIVITÀ IMMOBILIARI	51,6	48,4	100,0	51,3	48,7	100,0
ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	48,5	51,5	100,0	49,4	50,6	100,0
NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	47,6	52,4	100,0	48,0	52,0	100,0
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	31,9	68,1	100,0	31,7	68,3	100,0
ISTRUZIONE	27,1	72,9	100,0	27,4	72,6	100,0
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	24,6	75,4	100,0	24,4	75,6	100,0
ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	55,2	44,8	100,0	55,0	45,0	100,0
ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	40,1	59,9	100,0	40,6	59,4	100,0
ORGANIZZAZIONI ED ORGANISMI EXTRATERRITORIALI	33,9	66,1	100,0	33,6	66,4	100,0

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Le tabelle 12 e 13 illustrano la distribuzione degli occupati alle dipendenze al 31 dicembre 2022 e 2023 per genere e **categoria professionale**, con dettaglio per classe dimensionale delle imprese.
Il raffronto tra le due annualità offre lo stesso modello di allocazione gerarchica e conferma l'esistenza di una segregazione verticale trasversale alle classi dimensionali. Nel 2023, la presenza femminile copre il 43% del totale delle persone occupate. Di questa quota il 54,7% è inquadrata come impiegate, il 35,8% come operaie, il 7,6% come quadri e l'1,9% come dirigenti. Gli uomini, che rappresentano il 57% del totale, sono invece allocati per il 52,6% nel profilo di operaio, il 36,3% come impiegato, l'8,3% come quadro e il 2,7% come dirigente. Le donne, pertanto, oltre ad essere numericamente inferiori nell'occupazione, sono anche meno presenti degli uomini nei livelli gerarchici superiori e si concentrano in prevalenza nel profilo impiegatizio, coerentemente con la mission dei settori economici in cui sono più presenti. Rispetto alle classi dimensionali la quota maggiore delle occupate in entrambe le annualità è assorbita dalle grandi imprese (oltre 250 dipendenti), una quota vicina al 18% dalle medie e la restante quota dalle realtà tra i 51 e i 99 addetti (fig.9)

Figura 9. Distribuzione percentuale occupati per classe dimensionale e genere -2022- 2023



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Il confronto con l'anno precedente (2022) evidenzia un leggero aumento della quota femminile in tutte le classi dimensionali, più marcato nelle imprese grandi (+0,2 punti percentuali sul totale) e fra i dirigenti (+0,6 punti percentuali nelle imprese grandi). Le impiegate mantengono la loro posizione di maggioranza relativa, con variazioni minime, mentre la presenza femminile tra operai e quadri registra incrementi modesti ma costanti.

In sintesi, si conferma una progressiva, seppur lenta, crescita della presenza femminile nelle imprese di maggiori dimensioni e nei ruoli intermedi e apicali, mentre nelle imprese più piccole permangono più evidenti le disparità di genere, soprattutto nelle posizioni dirigenziali.

Tabella 12 - Occupati alle dipendenze al 31.12.2022 per categoria professionale e classe dimensionale. [imprese con più di 50 dipendenti]

		Uomini	Donne	Totale	% Donne	% categoria professionale su Uomini	% categoria professionale su Donne
Totale	Dirigenti	106.369	56.278	162.647	34,6	2,8	2,0
	Quadri	323.728	219.544	543.272	40,4	8,5	7,6
	Impiegati	1.400.456	1.577.047	2.977.503	53	36,6	54,9
	Operai	1.996.748	1.020.713	3.017.461	33,8	52,1	35,5
	Totale	**3.827.301**	**2.873.582**	**6.700.883**	**42,9**	100,0	100,0
51-99	Dirigenti	9.529	2.093	11.622	18	1,5	0,6
	Quadri	25.997	10.593	36.590	29	4,1	3,0
	Impiegati	187.386	204.718	392.104	52,2	29,7	57,2
	Operai	408.077	140.715	548.792	25,6	64,7	39,2
	Totale	**630.989**	**358.119**	**989.108**	**36,2**	100,0	100,0
100-249	Dirigenti	15.987	3.532	19.519	18,1	1,9	0,6
	Quadri	44.669	18.550	63.219	29,3	5,3	3,7
	Impiegati	270.951	288.570	559.521	51,6	32,1	56,9
	Operai	511.873	196.572	708.445	27,7	60,7	38,8
	Totale	**843.480**	**507.224**	**1.350.704**	**37,6**	100,0	100,0
250 e più	Dirigenti	80.853	50.653	131.506	38,5	3,4	2,5
	Quadri	253.062	190.401	443.463	42,9	10,8	9,5
	Impiegati	942.119	1.083.759	2.025.878	53,5	40,0	54,0
	Operai	1.076.798	683.426	1.760.224	38,8	45,8	34,0
	Totale	**2.352.832**	**2.008.239**	**4.361.071**	**46,0**	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Tabella 13 - Occupati alle dipendenze al 31.12.2023 per categoria professionale e classe dimensionale. [imprese con più di 50 dipendenti]

		Uomini	Donne	Totale	% Donne	% categoria professionale su Uomini	% categoria professionale su Donne
Totale	Dirigenti	107.908	58.361	166.269	35,1	2,7	1,9
	Quadri	331.511	227.201	558.712	40,7	8,3	7,6
	Impiegati	1.447.689	1.642.221	3.089.910	53,1	36,3	54,7
	Operai	2.095.578	1.073.611	3.169.189	33,9	52,7	35,8
	Totale	**3.982.686**	**3.001.394**	**6.984.080**	**43,0**	100,0	100,0
51-99	Dirigenti	9.953	2.255	12.208	18,5	1,5	0,6
	Quadri	27.631	11.695	39.326	29,7	4,1	3,1
	Impiegati	197.984	216.924	414.908	52,3	29,6	56,9
	Operai	432.479	150.379	582.858	25,8	64,8	39,4
	Totale	**668.047**	**381.253**	**1.049.300**	**36,3**	100,0	100,0
100-249	Dirigenti	16.487	3.796	20.283	18,7	1,9	0,7
	Quadri	46.688	19.796	66.484	29,8	5,2	3,7
	Impiegati	282.677	305.917	588.594	52	31,9	56,8
	Operai	540.707	209.150	749.857	27,9	61,0	38,8
	Totale	**886.559**	**538.659**	**1.425.218**	**37,8**	100,0	100,0
250 e più	Dirigenti	81.468	52.310	133.778	39,1	3,4	2,5
	Quadri	257.192	195.710	452.902	43,2	10,6	9,4
	Impiegati	967.028	1.119.380	2.086.408	53,7	39,8	53,8
	Operai	1.122.392	714.082	1.836.474	38,9	46,2	34,3
	Totale	**2.428.080**	**2.081.482**	**4.509.562**	**46,2**	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Le tabelle 14 e 15 mostrano la distribuzione degli occupati per genere e categoria professionale, suddivisa per macroregioni (NUTS 1).
In entrambe le annualità l'occupazione alle dipendenze evidenzia una segmentazione di genere per categoria professionale: nel 2022 su un totale di oltre 6,7 milioni di occupati, le donne rappresentano il 42,9%, con una distribuzione fortemente concentrata tra gli impiegati, dove costituiscono la maggioranza relativa (53,0%). La presenza femminile si riduce sensibilmente tra gli operai (33,8%) e resta sottorappresentata nelle posizioni apicali, con appena il 34,6% tra i dirigenti e il 40,4% tra i quadri. In valore assoluto, le dirigenti sono poco più di 56.000, a fronte di oltre 106.000 dirigenti uomini.
Le donne superano gli uomini tra gli impiegati in tutte le aree geografiche, in particolare nel Nord-Est (55,4%) e nel Nord-Ovest (53,5%). La quota di donne dirigenti è più elevata nel Mezzogiorno (42,9%) rispetto alle altre aree, ma in termini assoluti il dato resta contenuto (solo 5.394 donne). Questo dato potrebbe esser spiegato dal fenomeno di forte self-selection che interessa

le regioni del sud in un contesto dove meno di una donna su due è occupata, tendono a rimanere nel mercato del lavoro solo quelle con maggiori competenze e possibilità di carriera.
Tra il 2022 e il 2023 si confermano le differenze territoriali nella distribuzione di genere per inquadramento. Il Nord-Est mantiene la quota femminile più alta (dal 45,6% al 45,7%), trainata dalle impiegate (55,5%) e da una presenza relativamente elevata anche tra gli operai (38,5%). Nel Nord-Ovest, la quota femminile cresce lievemente (43,5%) con aumenti tra quadri (40,3%) e impiegate (53,7%), mentre resta stabile tra gli operai (33%).
Nel Centro, la distribuzione si mantiene costante (42,1%), con equilibrio tra uomini e donne tra impiegati (50,4%) e valori più bassi tra dirigenti (36,5%) e operai (32,2%).
Nel Mezzogiorno, l'incidenza femminile sale leggermente (36,7%), ma restano forti squilibri: solo il 29,7% tra gli operai e il 35,1% tra i quadri. Le dirigenti crescono di poco (43,2%) ma restano poche in valore assoluto.
In generale, per entrambe le annualità e tutte le macroregioni, le impiegate sono la categoria più equilibrata in tutte le aree (oltre il 50%), mentre la presenza femminile nei ruoli apicali e operativi resta limitata.

Tabella 14 - Occupati alle dipendenze al 31.12.2022 per categoria professionale e ripartizione geografica. [imprese con più di 50 dipendenti]

		Uomini	Donne	Totale	% Donne
Totale	Dirigenti	106.369	56.278	162.647	34,6
	Quadri	323.728	219.544	543.272	40,4
	Impiegati	1.400.456	1.577.047	2.977.503	53,0
	Operai	1.996.748	1.020.713	3.017.461	33,8
	Totale	3.827.301	2.873.582	6.700.883	42,9
Nord-Ovest	Dirigenti	55.231	25.848	81.079	31,9
	Quadri	170.979	113.653	284.632	39,9
	Impiegati	623.921	718.278	1.342.199	53,5
	Operai	754.657	372.455	1.127.112	33,0
	Totale	1.604.788	1.230.234	2.835.022	43,4
Nord-Est	Dirigenti	23.496	13.511	37.007	36,5
	Quadri	59.271	40.515	99.786	40,6
	Impiegati	320.437	398.197	718.634	55,4
	Operai	537.795	336.524	874.319	38,5
	Totale	940.999	788.747	1.729.746	45,6
Centro	Dirigenti	20.470	11.525	31.995	36,0
	Quadri	81.660	59.106	140.766	42,0
	Impiegati	337.584	340.194	677.778	50,2
	Operai	362.681	169.569	532.250	31,9
	Totale	802.395	580.394	1.382.789	42,0
Sud e Isole	Dirigenti	7.172	5.394	12.566	42,9
	Quadri	11.818	6.270	18.088	34,7
	Impiegati	118.514	120.378	238.892	50,4
	Operai	341.615	142.165	483.780	29,4
	Totale	479.119	274.207	753.326	36,4

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Tabella 15 - Occupati alle dipendenze al 31.12.2023 per categoria professionale e ripartizione geografica. [imprese con più di 50 dipendenti]

		Uomini	Donne	Totale	% Donne
Totale	Dirigenti	107.908	58.361	166.269	35,1
	Quadri	331.511	227.201	558.712	40,7
	Impiegati	1.447.689	1.642.221	3.089.910	53,1
	Operai	2.095.578	1.073.611	3.169.189	33,9
	Totale	3.982.686	3.001.394	6.984.080	43,0
Nord-Ovest	Dirigenti	56.222	26.952	83.174	32,4
	Quadri	174.639	117.909	292.548	40,3
	Impiegati	643.208	744.737	1.387.945	53,7
	Operai	788.540	388.117	1.176.657	33,0
	Totale	1.662.609	1.277.715	2.940.324	43,5
Nord-Est	Dirigenti	23.814	14.037	37.851	37,1
	Quadri	60.808	41.644	102.452	40,6
	Impiegati	331.711	414.488	746.199	55,5
	Operai	557.614	348.550	906.164	38,5
	Totale	973.947	818.719	1.792.666	45,7
Centro	Dirigenti	20.639	11.877	32.516	36,5
	Quadri	83.733	60.973	144.706	42,1
	Impiegati	349.021	354.722	703.743	50,4
	Operai	384.619	182.521	567.140	32,2
	Totale	838.012	610.093	1.448.105	42,1
Sud e Isole	Dirigenti	7.233	5.495	12.728	43,2
	Quadri	12.331	6.675	19.006	35,1
	Impiegati	123.749	128.274	252.023	50,9
	Operai	364.805	154.423	519.228	29,7
	Totale	508.118	294.867	802.985	36,7

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Le tabelle 16 e 17 mostrano i dati relativi alle assenze dal lavoro nel 2023, suddivise per genere e tipologia di assenza, sia in valori assoluti (tab. 16) sia in percentuale sul totale dei dipendenti (tab. 17).
Nel complesso, su quasi 7 milioni di occupati, le assenze riguardano circa 1,33 milioni di lavoratori dei quali le donne rappresentano il 46,4%.

La Cassa Integrazione Guadagni (CIG) interessa soprattutto gli uomini (5,4% contro 2,4% delle donne), probabilmente a causa della loro maggiore presenza nei profili e nei settori più soggetti a questo fenomeno.
Le assenze per aspettativa (congedi vari) sono invece più frequenti tra le donne, sia in valore assoluto (545.155 contro 502.730 uomini) sia in percentuale (ha richiesto un congedo il 18,2% delle donne rispetto il 12,6% degli uomini). All'interno di queste, il congedo obbligatorio (legato

principalmente alla maternità) riguarda il 3,6% delle donne rispetto al 2,0% degli uomini, mentre il congedo parentale segna un divario ancora più ampio: 6,2% per le donne contro 3,0% per gli uomini. Questo perché, mentre il congedo obbligatorio è strettamente connesso all'evento della nascita, il congedo parentale può essere fruito fino al 12° anno di vita del bambino e può quindi essere richiesto più volte, anche lontano dall'evento nascita.

Tabella 16 -Occupati alle dipendenze assenti dal lavoro durante l'anno 2023, nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia, per tipologia di assenza. (valori assoluti). [imprese con più di 50 dipendenti]

TIPOLOGIA DI ASSENZA	2° anno			
	uomini	donne	totale	% Donne
	v.a.	v.a.	v.a.	
CIG (A)	212.243	73.684	285.927	25,77
ASPETTATIVA (B) di cui	502.730	545.155	1.047.885	52,02
congedo obbligatorio	79.687	107.242	186.929	57,37
congedo parentale	117.509	185.190	302.699	61,18
Totale assenze (A + B)	714.973	618.839	1.333.812	46,40
TOTALE dipendenti	**3.982.686**	**3.001.394**	**6.984.080**	**42,97**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Tabella 17 -Occupati alle dipendenze assenti dal lavoro durante l'anno 2023, nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia, per tipologia di assenza (% sul totale dei dipendenti). [imprese con più di 50 dipendenti]

TIPOLOGIA DI ASSENZA	2° anno		
	uomini	donne	totale
	% su totale uomini	% su totale donne	% su totale occupati
CIG (A)	5,4	2,4	4,1
ASPETTATIVA (B) di cui	12,6	18,2	15,0
congedo obbligatorio	2,0	3,6	2,7
congedo parentale	3,0	6,2	4,3
Totale assenze (A + B)	18,0	20,6	19,1
TOTALE dipendenti	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Le tabelle sotto mostrano il monte ore complessivo lavorato nel 2023, comprensivo di ore ordinarie e straordinarie suddiviso per genere e categoria professionale ed ulteriormente suddiviso per ripartizione geografica (tab. 18) e classe dimensionale (tab. 19).

In generale, gli uomini lavorano complessivamente molte più ore rispetto alle donne: circa 9,21 miliardi contro 4,39 miliardi. Questa differenza riflette in parte la maggiore presenza maschile tra i dipendenti, ma indica anche un maggiore volume di ore lavorate dagli uomini.

Le ore di straordinario incidono per il 3,10% del totale ore lavorate dagli uomini e per il 2,91% da parte delle donne. La categoria degli operai è quella che registra la quota più alta di straordinari, intorno al 5% delle ore lavorate provenienti da straordinari per entrambi i sessi (5,39% uomini e 4,87% donne). Per categoria professionale, i dirigenti presentano la minore incidenza di straordinari (0,38% del totale ore lavorate), mentre impiegati e quadri mostrano valori intermedi (tra circa 1,27% e 2,50%) Questa differenza può essere legata anche alle tipologie contrattuali: ad esempio, il lavoro dirigenziale spesso prevede compensi fissi o premi legati alla responsabilità più che al conteggio delle ore straordinarie, mentre impiegati e quadri possono avere contratti con maggior controllo sull'orario di lavoro e maggior ricorso a straordinari. Dal punto di vista geografico, il Nord-Ovest e il Nord-Est registrano i volumi più elevati di ore lavorate, con una quota di straordinari leggermente superiore al Sud.

Per dimensione aziendale, le imprese con 250 e più dipendenti mostrano la più alta incidenza di straordinari, soprattutto tra gli operai (6,54% per gli uomini e 5,61% per le donne), mentre le aziende di dimensioni più contenute evidenziano percentuali di straordinari più basse.

Tabella 18 - Ore lavorate e ore di straordinario svolte nel 2023 per categoria professionale e ripartizione geografica. [imprese con più di 50 dipendenti]

		MONTE ORE COMPLESSIVO (LAVORATE + STRAORDINARIO)			DI CUI STRAORDINARIO (%)		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
		v.a	v.a	v.a	%	%	%
Totale	Dirigenti	2.040.133.139	147.010.157	2.187.143.296	0,22%	2,57%	0,38%
	Quadri	638.665.101	508.872.615	1.147.537.716	1,18%	1,39%	1,27%
	Impiegati	2.933.088.937	2.472.603.762	5.405.692.699	2,71%	2,24%	2,50%
	Operai	3.599.689.352	1.262.064.763	4.861.754.115	5,39%	4,87%	5,26%
	Totale	**9.211.576.529**	**4.390.551.297**	**13.602.127.826**	**3,10%**	**2,91%**	**3,04%**
Nord-Ovest	Dirigenti	1.725.820.919	43.379.736	1.769.200.655	0,08%	3,93%	0,18%
	Quadri	295.322.233	175.371.620	470.693.853	0,56%	1,08%	0,75%
	Impiegati	1.180.173.370	1.007.586.559	2.187.759.929	2,56%	2,48%	2,52%
	Operai	1.390.141.196	430.348.528	1.820.489.724	5,37%	5,20%	5,33%
	Totale	**4.591.457.718**	**1.656.686.443**	**6.248.144.161**	**2,35%**	**3,08%**	**2,54%**
Nord-Est	Dirigenti	220.331.402	18.299.274	238.630.676	0,43%	6,10%	0,87%
	Quadri	120.691.147	60.532.701	181.223.848	0,51%	1,26%	0,76%
	Impiegati	684.951.956	554.883.709	1.239.835.665	2,21%	2,71%	2,43%
	Operai	906.748.929	373.974.205	1.280.723.134	5,40%	6,17%	5,63%
	Totale	**1.932.723.434**	**1.007.689.889**	**2.940.413.323**	**3,40%**	**3,97%**	**3,59%**
Centro	Dirigenti	76.531.591	70.080.222	146.611.813	1,21%	0,94%	1,08%
	Quadri	200.673.847	262.558.579	463.232.426	2,45%	1,56%	1,94%
	Impiegati	793.489.242	702.170.734	1.495.659.976	3,56%	1,80%	2,73%
	Operai	639.447.001	269.132.397	908.579.398	5,81%	3,89%	5,24%
	Totale	**1.710.141.681**	**1.303.941.932**	**3.014.083.613**	**4,17%**	**2,13%**	**3,29%**
Sud	Dirigenti	17.449.227	15.250.925	32.700.152	7,14%	1,94%	4,72%
	Quadri	21.977.874	10.409.715	32.387.589	1,83%	2,96%	2,20%
	Impiegati	274.474.369	207.962.760	482.437.129	2,16%	1,30%	1,79%
	Operai	663.352.226	188.609.633	851.961.859	5,03%	2,92%	4,56%
	Totale	**977.253.696**	**422.233.033**	**1.399.486.729**	**4,19%**	**2,09%**	**3,55%**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Tabella 19- Ore lavorate e ore di straordinario svolte nel 2023 per categoria professionale e classe dimensionale azienda. [imprese con più di 50 dipendenti]

		MONTE ORE COMPLESSIVO (LAVORATE + STRAORDINARIO)			DI CUI STRAORDINARIO (%)		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
		v.a.	v.a	v.a.	%	%	%
Totale	Dirigenti	2.040.133.139	147.010.157	2.187.143.296	0,22%	2,57%	0,38%
	Quadri	638.665.101	508.872.615	1.147.537.716	1,18%	1,39%	1,27%
	Impiegati	2.933.088.937	2.472.603.762	5.405.692.699	2,71%	2,24%	2,50%
	Operai	3.599.689.352	1.262.064.763	4.861.754.115	5,39%	4,87%	5,26%
	Totale	**9.211.576.529**	**4.390.551.297**	**13.602.127.826**	**3,10%**	**2,91%**	**3,04%**
51-99	Dirigenti	18.359.393	4.037.273	22.396.666	0,04%	0,07%	0,05%
	Quadri	52.680.686	22.052.586	74.733.272	0,45%	0,43%	0,44%
	Impiegati	364.950.319	416.228.032	781.178.351	2,03%	1,27%	1,63%
	Operai	710.917.937	182.821.397	893.739.334	4,37%	3,06%	4,10%
	Totale	**1.146.908.335**	**625.139.288**	**1.772.047.623**	**3,38%**	**1,76%**	**2,81%**
100-249	Dirigenti	1.825.484.452	6.839.686	1.832.324.138	0,00%	0,14%	0,00%
	Quadri	107.460.602	33.400.208	140.860.810	0,44%	0,41%	0,44%
	Impiegati	641.386.245	444.688.968	1.086.075.213	1,79%	1,76%	1,78%
	Operai	1.091.487.242	242.721.649	1.334.208.891	4,18%	3,64%	4,08%
	Totale	**3.665.818.541**	**727.650.511**	**4.393.469.052**	**1,57%**	**2,31%**	**1,69%**
250 e più	Dirigenti	196.289.294	136.133.198	332.422.492	2,30%	2,76%	2,49%
	Quadri	478.523.813	453.419.821	931.943.634	1,43%	1,50%	1,47%
	Impiegati	1.926.752.373	1.611.686.762	3.538.439.135	3,15%	2,62%	2,91%
	Operai	1.797.284.173	836.521.717	2.633.805.890	6,54%	5,61%	6,24%
	Totale	**4.398.849.653**	**3.037.761.498**	**7.436.611.151**	**4,31%**	**3,29%**	**3,89%**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

6.3.5 Le entrate e le uscite

Le tabelle che seguono mostrano i flussi di assunzione e cessazione del personale nel corso del 2023 per genere e inquadramento professionale, sia in valori assoluti (tab. 20) sia in termini di incidenza percentuale di genere (tab.21).

Tabella 20 - Flussi di entrata e uscita durante l'anno 2023, nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia per genere ed inquadramento (valori assoluti). [imprese con più di 50 dipendenti]

Flusso	Genere	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
		v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Assunzioni	uomini	11.326	32.617	345.542	838.471	1.227.956
	donne	6.770	19.805	453.647	594.288	1.074.510
	totale	**18.096**	**52.422**	**799.189**	**1.432.759**	**2.302.466**
Cessazioni	uomini	12.270	32.453	294.591	733.257	1.072.571
	donne	5.697	17.414	386.143	537.444	946.698
	totale	**17.967**	**49.867**	**680.734**	**1.270.701**	**2.019.269**
SALDO	uomini	-944	164	50.951	105.214	155.385
	donne	1.073	2.391	67.504	56.844	127.812
	totale	**129**	**2.555**	**118.455**	**162.058**	**283.197**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Nel complesso, indistintamente da genere ed inquadramento, il saldo occupazionale risulta positivo (+283.197), con un incremento più marcato tra gli operai e gli impiegati. (tab. 20)

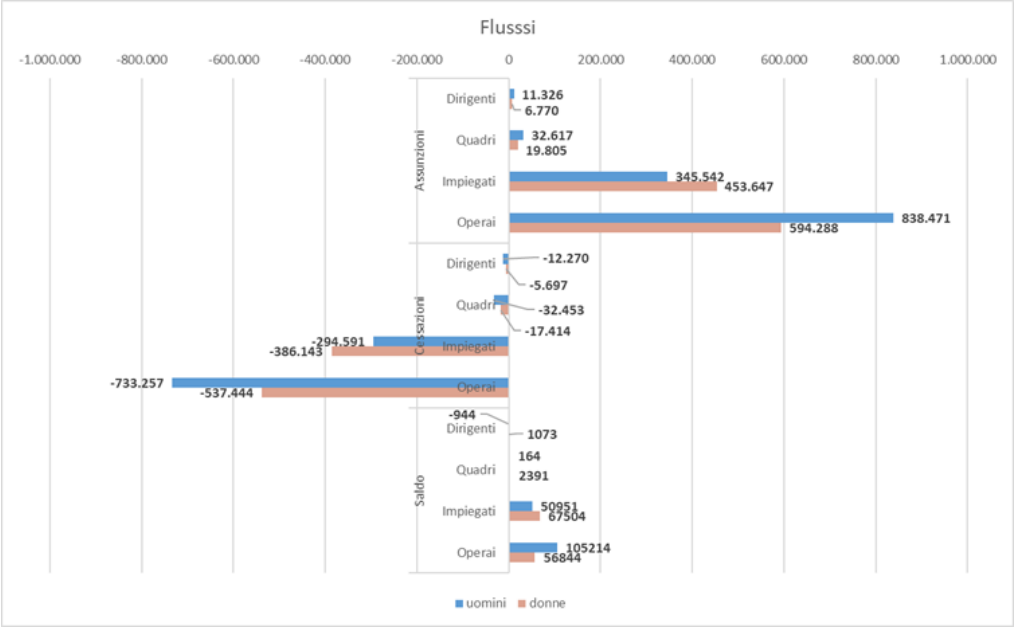
Tabella 21-Flussi di entrata e uscita durante l'anno 2023, nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia per genere ed inquadramento (incidenza percentuale di genere). [imprese con più di 50 dipendenti]

Flusso	Genere	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
		%	%	%	%	
Assunzioni	uomini	62,6	62,2	43,2	58,5	53,3
	donne	37,4	37,8	56,8	41,5	46,7
	totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Cessazioni	uomini	68,3	65,1	43,3	57,7	53,1
	donne	31,7	34,9	56,7	42,3	46,9
	totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

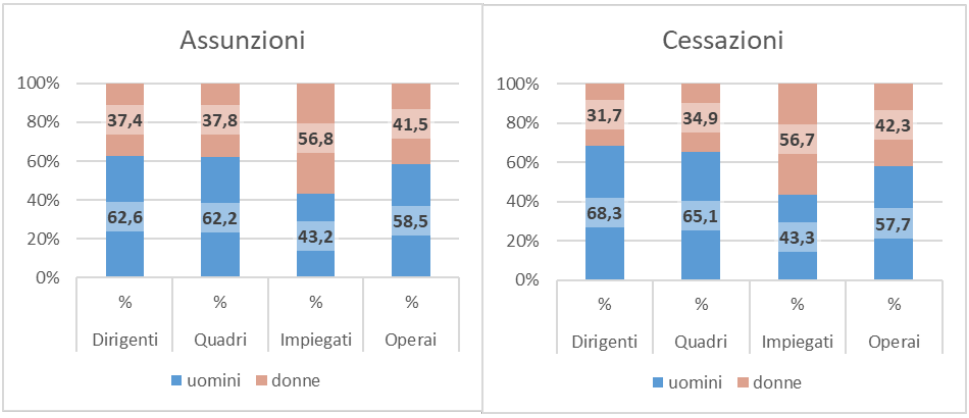
Le donne rappresentano la maggioranza delle nuove assunzioni tra gli impiegati (56,8%), mentre gli uomini restano prevalenti tra operai, quadri e dirigenti. (Interessante notare che, tra i dirigenti il saldo è positivo per le donne (+1.073) e negativo per gli uomini (–944), che tuttavia non incide significativamente nella correzione del gender gap nel ruolo. (Fig.10 e 11).

Figura 10 - Flussi di entrata e uscita durante l'anno 2023, nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia per genere ed inquadramento (valori assoluti). [imprese con più di 50 dipendenti]



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Figura 11. Flussi di entrata e uscita durante l'anno 2023, nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia per genere ed inquadramento (incidenza percentuale di genere)



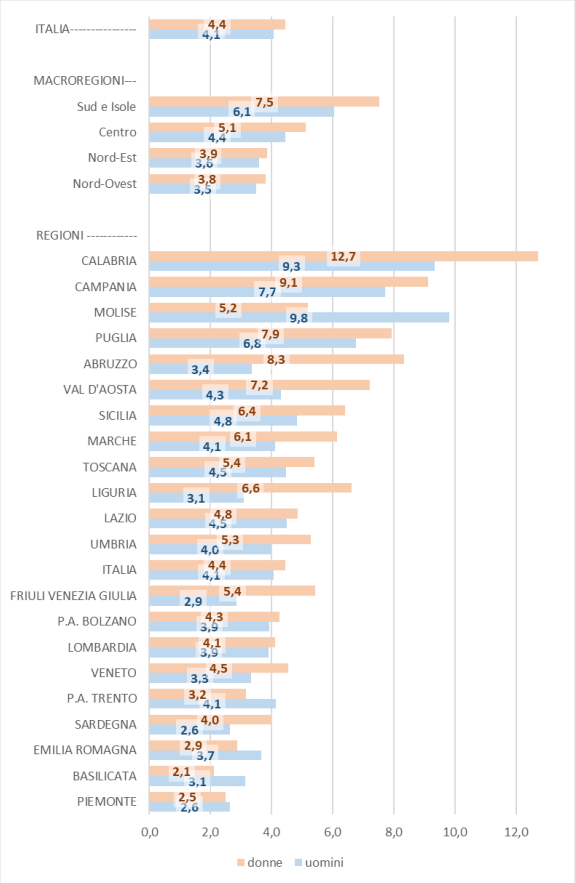
Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

La figura 12 mostra il tasso di crescita dell'occupazione dipendente nel 2023 per genere a livello territoriale. I dati evidenziano un incremento occupazionale più marcato tra le donne rispetto agli uomini in gran parte delle regioni italiane, in linea con quanto già osservato a livello macro-regionale. A livello nazionale, la crescita dell'occupazione dipendente è pari al +4,4% per le donne

e al +4,1% per gli uomini. Le differenze territoriali sono tuttavia significative: il Mezzogiorno (Sud e Isole) registra i tassi più elevati, con una crescita del +7,5% per le donne e del +6,1% per gli uomini, mentre le macroregioni del Nord-Ovest e Nord-Est si attestano su valori più contenuti, al di sotto del 4%. Spiccano in particolare alcune regioni del Mezzogiorno, dove la crescita dell'occupazione femminile risulta particolarmente sostenuta: Calabria (+12,7%), Campania (+9,1%), Abruzzo (+8,3%) e Puglia (+7,9%).

Va però ricordato che si tratta di variazioni relative e non assolute: in molte di queste regioni la base occupazionale femminile è ancora contenuta, e proprio per questo le crescite percentuali possono apparire particolarmente elevate. Nel complesso, i dati indicano una tendenza positiva per l'occupazione femminile, ma che va interpretata con cautela in quanto un incremento quantitativo non equivale necessariamente a un miglioramento della qualità del lavoro.

Figura 12- Tasso di crescita dell'occupazione dipendente durante l'anno 2023 tra gli uomini e tra le donne, nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia, residenza della sede legale – macroregioni e regioni e pp. aa. (valori percentuali). [imprese con più di 50 dipendenti]



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

6.3.6 Tipologie contrattuali e flessibilità

Le tabelle 22 e 23 offrono una panoramica dettagliata sulla distribuzione degli occupati in base alla tipologia contrattuale. La prima tabella suddivide i dati per genere e area geografica (Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Sud e Isole), mentre la seconda li organizza per classe dimensionale. Dalle analisi emergono alcune evidenze rilevanti e già note, in particolare riguardo alle disparità di genere e alle differenze territoriali.

A livello nazionale, le donne rappresentano complessivamente il 43,0% degli occupati, con una maggiore presenza nei contratti a tempo determinato (49,0%) rispetto a quelli a tempo indeterminato (42,3%). Il dato più alto di presenza femminile si registra nella categoria "Altro" (57,8%), riferibile a collaborazioni o forme contrattuali residuali. Solo il 40,8% degli apprendisti sono donne, evidenziando un possibile minore accesso femminile a percorsi di inserimento lavorativo strutturati.

Nord-Est e Nord-Ovest mostrano i livelli più alti di occupazione femminile (rispettivamente 45,7% e 43,5%), superiori alla media nazionale. In particolare, nel Nord-Est, le donne superano il 50% nei contratti a tempo determinato (52,7%) e negli "Altri" contratti (60,9%), suggerendo una maggiore precarizzazione dell'occupazione femminile. Il Centro si attesta poco sotto la media nazionale, con una presenza femminile del 42,1%. Da notare la bassa quota femminile nell'apprendistato (34,2%). La macroarea Sud e Isole presenta il divario di genere più marcato: solo il 36,7% degli occupati sono donne. Il dato è particolarmente basso nel tempo indeterminato (35,4%) e negli apprendistati (38,0%), a conferma delle maggiori difficoltà di inserimento e stabilizzazione lavorativa per le donne in quest'area.

Tabella 22 - Occupati alle dipendenze al 31.12.2023 per tipologia contrattuale e ripartizione geografica (valori assoluti e quota donne su totale). [imprese con più di 50 dipendenti]

	Tipologia contrattuale	Uomini	Donne	Totale	% Donne
Totale	Tempo indeterminato	3.504.938	2.569.044	6.073.982	42,3
	Tempo determinato	378.601	363.439	742.040	49,0
	Apprendistato	98.139	67.530	165.669	40,8
	Altro	1.008	1.381	2.389	57,8
	Totale	3.982.686	3.001.394	6.984.080	43,0
Nord-Ovest	Tempo indeterminato	1.491.088	1.108.531	2.599.619	42,6
	Tempo determinato	132.554	138.168	270.722	51,0
	Apprendistato	38.565	30.253	68.818	44,0
	Altro	402	763	1.165	65,5
	Totale	1.662.609	1.277.715	2.940.324	43,5
Nord-Est	Tempo indeterminato	863.207	702.127	1.565.334	44,9
	Tempo determinato	90.280	100.479	190.759	52,7
	Apprendistato	20.197	15.704	35.901	43,7
	Altro	263	409	672	60,9
	Totale	973.947	818.719	1.792.666	45,7
Centro	Tempo indeterminato	742.337	534.550	1.276.887	41,9
	Tempo determinato	68.033	61.160	129.193	47,3
	Apprendistato	27.473	14.278	41.751	34,2
	Altro	169	105	274	38,3
	Totale	838.012	610.093	1.448.105	42,1
Sud e Isole	Tempo indeterminato	408.306	223.836	632.142	35,4
	Tempo determinato	87.734	63.632	151.366	42.0
	Apprendistato	11.904	7.295	19.199	38.0
	Altro	174	104	278	37.4
	Totale	508.11	294.867	802.985	36.7

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Il dato sull'occupazione femminile varia anche al variare della classe dimensionale dell'impresa non solo sul versante della quantità dell'occupazione ma anche su quello della qualità: le aziende più grandi (250+ dipendenti) registrano la quota più alta di donne sul totale (46,2%), seguite da quelle con 100-249 dipendenti (37,8%), 51-99 (36,3%), con la media generale al 43,0%.

In queste grandi aziende, le donne superano gli uomini nei contratti a tempo determinato (54,3%) e sono significativamente rappresentate anche nei contratti "Altro" (69,6%), evidenziando da un lato l'inclusione, dall'altro una possibile concentrazione in forme contrattuali meno stabili.

Le aziende più piccole (51-99 dipendenti) mostrano invece una minor presenza femminile in ogni tipologia contrattuale, con un valore particolarmente basso nei contratti a tempo indeterminato (35,6%).

Tabella 23- Occupati alle dipendenze per tipologia contrattuale, classe dimensionale e genere (valori assoluti e quota donne su totale). [imprese con più di 50 dipendenti]

	Tipologia contrattuale	Uomini	Donne	Totale	% Donne
Totale	Tempo indeterminato	3.504.938	2.569.044	6.073.982	42,3
	Tempo determinato	378.601	363.439	742.040	49,0
	Apprendistato	98.139	67.530	165.669	40,8
	Altro	1.008	1.381	2.389	57,8
	Totale	3.982.686	3.001.394	6.984.080	43,0
51-99	Tempo indeterminato	560.204	309.648	869.852	35,6
	Tempo determinato	86.411	59.132	145.543	40,6
	Apprendistato	21.125	12.250	33.375	36,7
	Altro	307	223	530	42,1
	Totale	668.047	381.253	1.049.300	36,3
100-249	Tempo indeterminato	757.902	439.645	1.197.547	36,7
	Tempo determinato	107.252	84.522	191.774	44,1
	Apprendistato	21.083	14.203	35.286	40,3
	Altro	322	289	611	47,3
	Totale	886.559	538.659	1.425.218	37,8
250 e più	Tempo indeterminato	2.186.832	1.819.751	4.006.583	45,4
	Tempo determinato	184.938	219.785	404.723	54,3
	Apprendistato	55.931	41.077	97.008	42,3
	Altro	379	869	1.248	69,6
	Totale	2.428.080	2.081.482	4.509.562	46,2

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Il *part-time* è nettamente più diffuso tra le donne, soprattutto nei contratti a tempo determinato (49,5% contro 24,1% degli uomini), ma anche negli indeterminati (34,6% contro 7,1%). Questa disparità conferma una maggiore incidenza del lavoro a orario ridotto tra le lavoratrici (tab. 24).

Tabella 24 – Incidenza del part-time per tipologia contrattuale e genere (valori percentuali). [imprese con più di 50 dipendenti]

	tempo indeterminato			tempo determinato		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	57,7	42,3	100,0	51,0	49,0	100,0
di cui: part-time	7,1	34,6	18,8	24,1	49,5	36,6

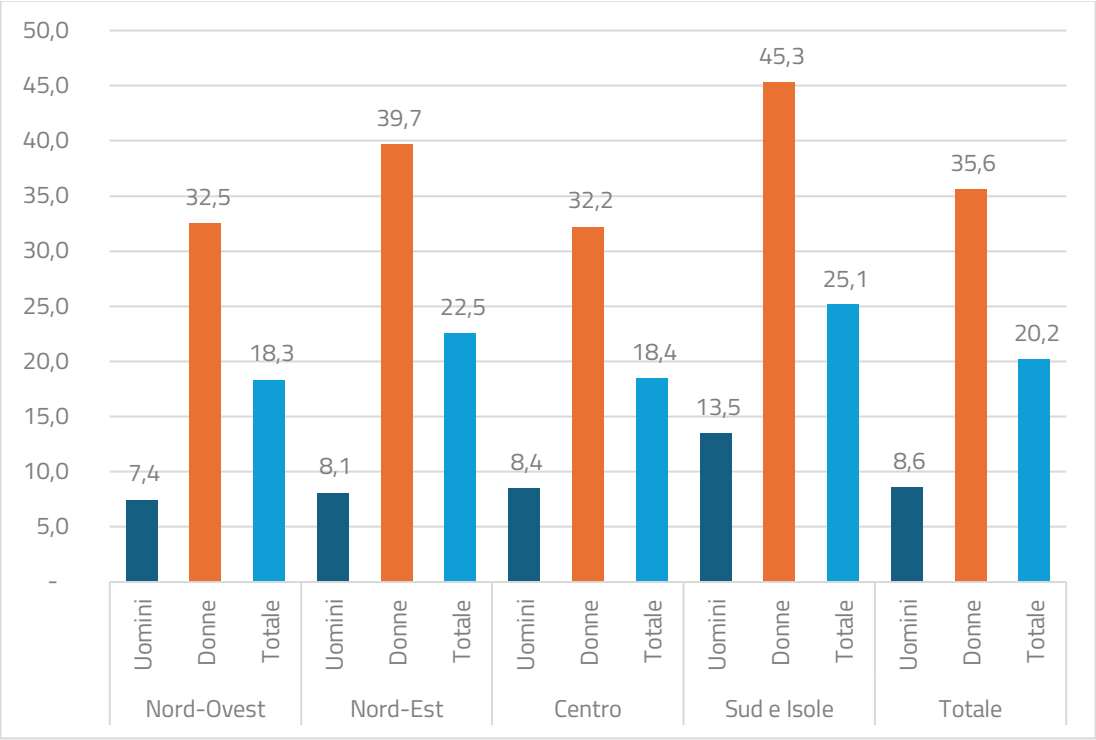
Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

L'analisi del part-time per macroarea mostra una forte disomogeneità territoriale, che si intreccia con le differenze di genere.

Il part-time è molto diffuso in ognuna delle aree con percentuali molto elevate per le donne soprattutto nel Sud e Isole (45,3%) e nel Nord-Est (39,7%). La quota maschile resta ovunque contenuta (tra il 7% e il 13%), ma cresce nel Mezzogiorno, contribuendo a un valore medio più alto al Sud (25,1%). Questo suggerisce una combinazione di segregazione di genere e difficoltà occupazionali strutturali, soprattutto nel Sud.

La Figura 13 mostra l'incidenza del part-time, per macroarea e genere

Figura 13 – Incidenza del part-time macroarea e genere (valori percentuali). [imprese con più di 50 dipendenti]

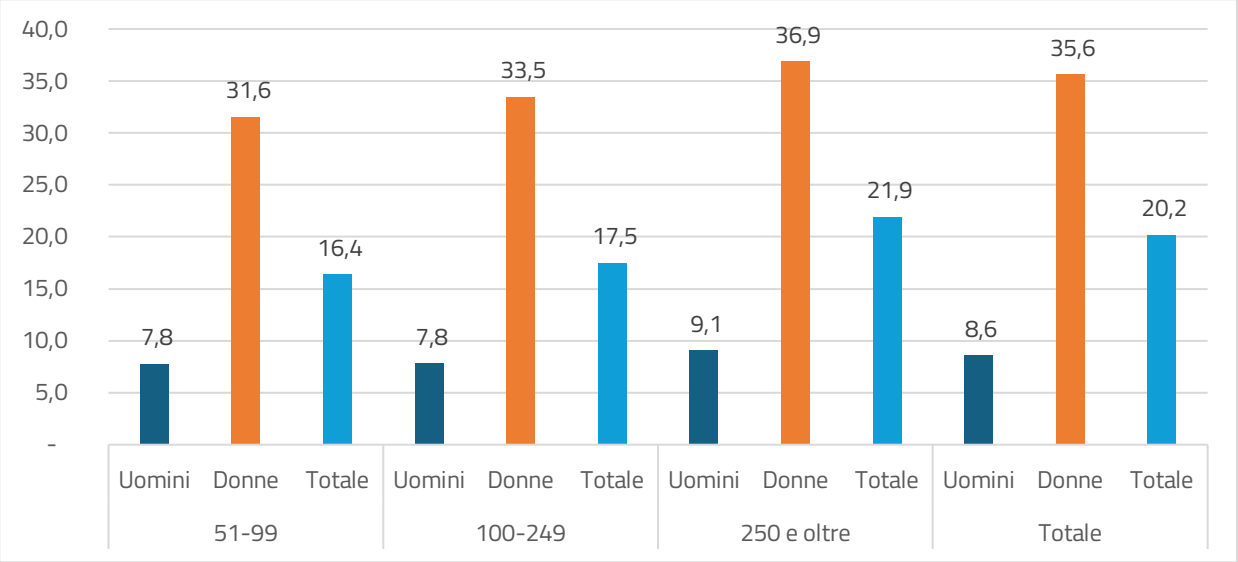


Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Guardando invece alle differenze rispetto alla dimensione dell'impresa, si nota che il part-time è diffuso trasversalmente e risponde più a dinamiche di genere che a fattori strutturali (Fig. 14).

Il lavoro part-time ha un'incidenza importante in tutte le classi dimensionali, ma aumenta progressivamente nelle imprese più grandi, passando dal 16,4% nelle piccole (51–99 addetti) al 21,9% nelle grandi imprese (250 e oltre). In ogni caso, è molto più diffuso tra le donne (tra il 31% e il 37%), confermandosi come la forma fortemente femminilizzata.

Figura 14 - I Incidenza del part-time per dimensione aziendale e genere (valori percentuali). [imprese con più di 50 dipendenti]



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

La tabella 25 mostra l'incidenza del lavoro agile, per genere e tipo di contratto. SI nota che il lavoro agile è praticato soprattutto nei contratti a tempo indeterminato, con percentuali simili tra uomini (14,8%) e donne (16,4%). È invece molto meno diffuso nei contratti a tempo determinato (intorno al 2%), suggerendo un legame con ruoli più stabili e professionalizzati.

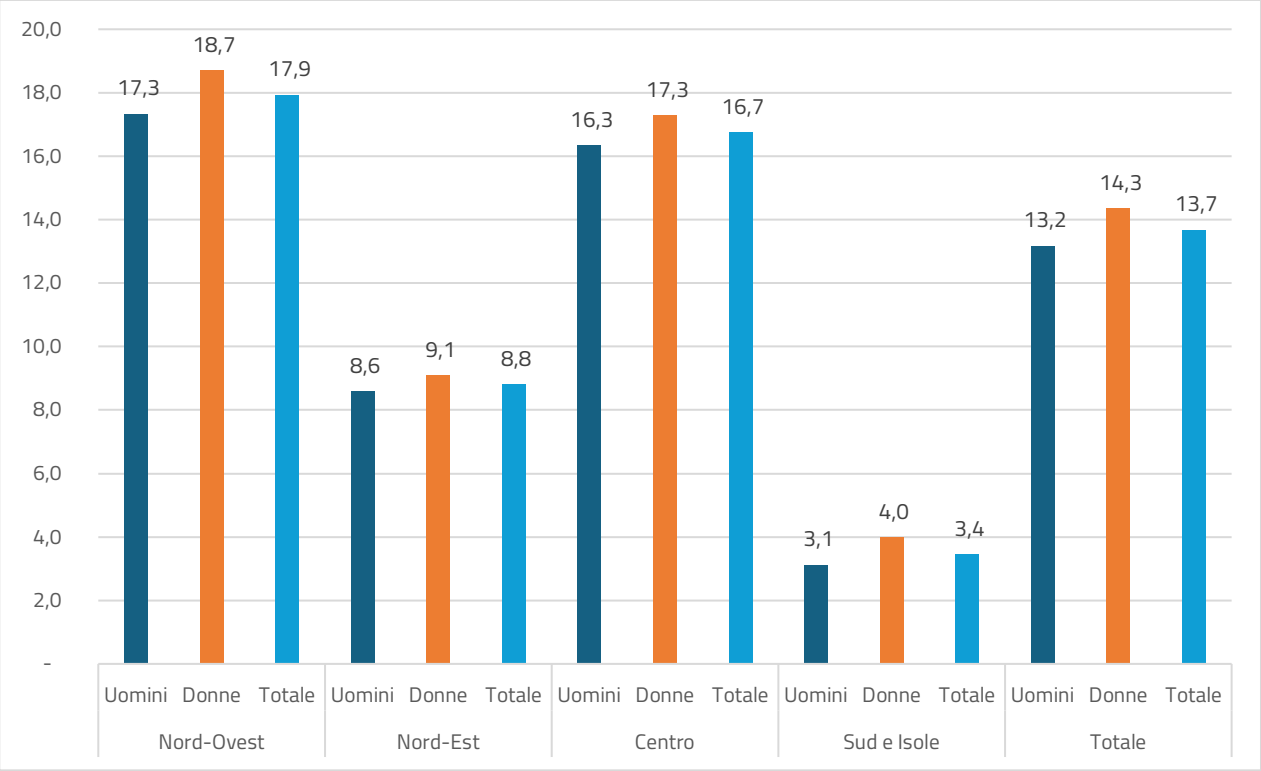
Tabella 25– Incidenza del lavoro agile per tipologia contrattuale e genere (valori percentuali). [imprese con più di 50 dipendenti]

	Tempo indeterminato			Tempo determinato		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	57,7	42,3	100,0	51,0	49,0	100,0
di cui lavoro agile	14,8	16,4	15,5	1,6	2,3	2,0

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Il lavoro agile risulta concentrato principalmente nelle aree del Centro-Nord, dove raggiunge livelli più elevati (fino al 17,9%), con un uso equilibrato tra uomini e donne (fig. 15). Al contrario, nel Sud e Isole la sua diffusione è molto limitata (3,4%), segnalando divari organizzativi e tecnologici che ostacolano l'adozione di questa modalità.

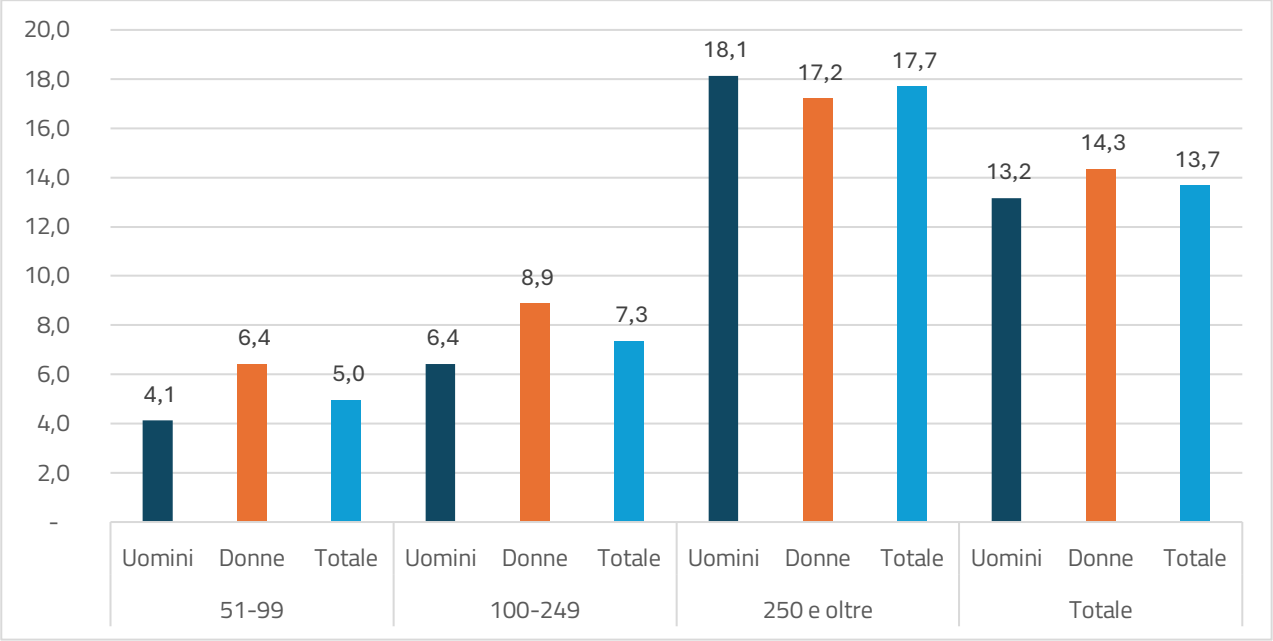
Figura 15. - Incidenza del lavoro agile per, macroarea e genere (valori percentuali). [imprese con più di 50 dipendenti]



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Guardando alla dimensione aziendale, in figura 16, si nota che il lavoro agile è strettamente correlato alla dimensione aziendale: molto limitato nelle imprese piccole (5%) e medie (7,3%), cresce sensibilmente nelle grandi aziende, dove raggiunge il 17,7%, con una distribuzione quasi paritaria tra uomini e donne. Ciò suggerisce che l'adozione dello smart working richiede strutture più organizzate e digitalizzate, tipiche delle aziende maggiori.

Figura 16 - Incidenza del lavoro agile per tipologia contrattuale, dimensione aziendale e genere (valori percentuali). [imprese con più di 50 dipendenti]



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

La Figura 17 mostra l'incidenza del lavoro intermittente, per genere e tipo di contratto. Il lavoro intermittente riguarda una quota piccola nel tempo indeterminato (0,4%-0,8%) ma cresce nei determinati (8,4% uomini e 10% donne), indicando un utilizzo più frequente in situazioni lavorative precarie e discontinue.

Tabella 26– Incidenza del lavoro intermittente per tipologia contrattuale e genere (valori percentuali). [imprese con più di 50 dipendenti]

	Tempo indeterminato			Tempo determinato		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	57,7	42,3	100,0	51,0	49,0	100,0
di cui intermittenti	0,4	0,8	0,5	8,4	10,0	9,2

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Il lavoro intermittente è residuale in tutte le macroaree, con valori compresi tra lo 0,9% e l'1,8%. È leggermente più frequente nel Nord, soprattutto tra le donne nel Nord-Ovest (2,7%), ma rimane marginale nel complesso del mercato del lavoro.

Il lavoro intermittente rimane marginale e stabile in tutte le fasce dimensionali (attorno all'1,5%), con lievi variazioni e una leggera prevalenza femminile nelle aziende più grandi.

6.3.7 Le trasformazioni

Nel complesso, le trasformazioni verso il tempo indeterminato coinvolgono in maniera relativamente equilibrata uomini (51,9%) e donne (48,1%) (tab. 27). Tuttavia, l'analisi per profili professionali e ripartizione geografica mette in luce importanti disparità di genere.

L'incidenza delle trasformazioni femminili è maggioritaria tra impiegati (63,5%), quadri (58,4%) e dirigenti (56,4%). Tuttavia, soprattutto in queste ultimi due inquadramenti, i volumi delle trasformazioni sono in assoluto molto bassi. Le trasformazioni femminili sono invece sottorappresentate tra gli operai (37,9%). Il Nord-Ovest e il Nord-Est presentano un equilibrio di genere maggiore nelle trasformazioni (donne al 50,7% e 51,4%), con una forte incidenza femminile tra impiegati e quadri. Il Centro registra una quota femminile complessiva inferiore (45,8%), pur mantenendo una buona presenza tra quadri e impiegati.

La macroarea Sud e Isole mostra il dato più critico: solo il 36,7% delle trasformazioni riguarda donne, con un'incidenza molto bassa tra le operaie (29,2%), a conferma di una persistente fragilità occupazionale femminile nelle regioni meridionali.

Le donne accedono più spesso alla stabilizzazione nei ruoli impiegatizi e meno in quelli manuali. Inoltre, il Mezzogiorno continua a mostrare minori opportunità di stabilizzazione per le donne, soprattutto nei segmenti operai.

Tabella 27- Trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato per ripartizione geografica, inquadramento e genere (valori assoluti e quota donne su totale). [imprese con più di 50 dipendenti]

		Uomini	Donne	Totale	% Donne
Totale	Dirigenti	763	986	1.749	56,4
	Quadri	788	1.108	1.896	58,4
	Impiegati	37.579	65.509	103.088	63,5
	Operai	98.739	60.367	159.106	37,9
	Totale	137.869	127.970	265.839	48,1
Nord-Ovest	Dirigenti	319	450	769	58,5
	Quadri	316	625	941	66,4
	Impiegati	15.715	29.454	45.169	65,2
	Operai	33.994	21.152	55.146	38,4
	Totale	50.344	51.681	102.025	50,7
Nord-Est	Dirigenti	264	326	590	55,3
	Quadri	196	147	343	42,9
	Impiegati	10.630	19.527	30.157	64,8
	Operai	27.305	20.657	47.962	43,1
	Totale	38.395	40.657	79.052	51,4
Centro	Dirigenti	108	122	230	53,0
	Quadri	239	297	536	55,4
	Impiegati	7.793	11.461	19.254	59,5
	Operai	18.769	10.875	29.644	36,7
	Totale	26.909	22.755	49.664	45,8
Sud e Isole	Dirigenti	72	88	160	55,0
	Quadri	37	39	76	51,3
	Impiegati	3.441	5.067	8.508	59,6
	Operai	18.671	7.683	26.354	29,2
	Totale	22.221	12.877	35.098	36,7

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Guardando alle trasformazioni per dimensione d'impresa (Tab. 28), si nota una maggiore concentrazione nelle imprese con almeno 250 addetti, dove le trasformazioni al femminile rappresentano il 54,8% del totale, e guardando all'inquadramento notiamo una quota molto alta di trasformazioni femminili in tutti i livelli (58,1% di trasformazioni femminili per i dirigenti, 65,5% per i quadri e 64,9% per gli impiegati) e quasi la metà (46,7%) per quanto riguarda gli operai. Il dato medio scende sensibilmente nelle imprese più piccole: 41,5% tra 100–249 addetti e solo 37,7% tra 51–99 addetti. Questa tendenza suggerisce che le grandi imprese offrono maggiori opportunità di stabilizzazione alle donne rispetto alle realtà di dimensioni più contenute.

Tabella 28 - Trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato per dimensione aziendale, inquadramento e genere (valori assoluti e quota donne su totale). [imprese con più di 50 dipendenti]

		Uomini	Donne	Totale	% Donne
Totale	Dirigenti	763	986	1.749	56,4
	Quadri	788	1.108	1.896	58,4
	Impiegati	37.579	65.509	103.088	63,5
	Operai	98.739	60.367	159.106	37,9
	Totale	137.869	127.970	265.839	48,1
51-99	Dirigenti	26	11	37	29,7
	Quadri	98	32	130	24,6
	Impiegati	6.520	10.070	16.590	60,7
	Operai	26.360	9.894	36.254	27,3
	Totale	33.004	20.007	53.011	37,7
100-249	Dirigenti	43	12	55	21,8
	Quadri	149	48	197	24,4
	Impiegati	8.945	14.515	23.460	61,9
	Operai	28.944	12.416	41.360	30,0
	Totale	38.081	26.991	65.072	41,5
250 e più	Dirigenti	694	963	1.657	58,1
	Quadri	541	1.028	1.569	65,5
	Impiegati	22.114	40.924	63.038	64,9
	Operai	43.435	38.057	81.492	46,7
	Totale	66.784	80.972	147.756	54,8

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Rispetto alle trasformazioni da part-time a full-time, in Tabella29, si nota che, hanno riguardato prevalentemente lavoratrici donne (61,3%) che sappiamo essere maggiormente interessate da questa tipologia oraria.
Le trasformazioni femminili sono nettamente maggioritarie nei profili impiegatizi (73,7%), tra i quadri (85,6%) e anche tra i dirigenti (64,0%), che registrano valori assoluti molto bassi, mentre risulta inferiore tra gli operai (46,4%).
Dal punto di vista territoriale, il Nord-Est si distingue per la quota più alta di trasformazioni al femminile (69,2%), seguito dal Nord-Ovest (62,6%). In entrambe le aree, la presenza femminile è particolarmente elevata tra impiegate e quadri, a testimonianza di un tessuto produttivo che sembra favorire il passaggio a tempo pieno per le donne in posizioni intermedie e amministrative.
Nel Centro, la percentuale di trasformazioni femminili è più contenuta (57,6%), pur mantenendo una forte incidenza tra quadri (86,6%) e una buona rappresentanza tra impiegate (69,3%).
Anche in questo caso, la macroarea Sud e le Isole presenta il quadro più critico: solo il 47,6% delle trasformazioni riguarda donne, e il dato crolla al 33,5% tra le operaie, evidenziando un ritardo strutturale nell'accesso femminile al lavoro a tempo pieno, in particolare nei settori produttivi.

Anche nei ruoli più qualificati (dirigenti e quadri), le trasformazioni femminili sono minoritarie rispetto ad altre aree del Paese.
In sintesi, le donne accedono più frequentemente alla trasformazione da part-time a full-time nei ruoli impiegatizi e intermedi, soprattutto nelle aree del Nord, mentre permangono forti ostacoli alla piena partecipazione femminile nel lavoro operaio e nelle regioni meridionali, confermando il doppio vincolo: geografico e professionale.

Tabella 29- Trasformazioni da part-time a full-time per ripartizione geografica, inquadramento e genere (valori assoluti e quota donne su totale). [imprese con più di 50 dipendenti]

		Uomini	Donne	Totale	% Donne
Totale	Dirigenti	274	487	761	64,0
	Quadri	238	1.418	1.656	85,6
	Impiegati	13.076	36.565	49.641	73,7
	Operai	23.477	20.310	43.787	46,4
	Totale	37.065	58.780	95.845	61,3
Nord-Ovest	Dirigenti	94	206	300	68,7
	Quadri	110	857	967	88,6
	Impiegati	6.086	16.670	22.756	73,3
	Operai	9.012	7.914	16.926	46,8
	Totale	15.302	25.647	40.949	62,6
Nord-Est	Dirigenti	130	218	348	62,6
	Quadri	67	269	336	80,1
	Impiegati	2.674	10.101	12.775	79,1
	Operai	4.670	6.350	11.020	57,6
	Totale	7.541	16.938	24.479	69,2
Centro	Dirigenti	35	42	77	54,5
	Quadri	40	258	298	86,6
	Impiegati	2.773	6.263	9.036	69,3
	Operai	4.453	3.357	7.810	43,0
	Totale	7.301	9.920	17.221	57,6
Sud e Isole	Dirigenti	15	21	36	58,3
	Quadri	21	34	55	61,8
	Impiegati	1.543	3.531	5.074	69,6
	Operai	5.342	2.689	8.031	33,5
	Totale	6.921	6.275	13.196	47,6

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

In Tabella 30 si nota come la quota di trasformazioni contrattuali da part-time a full-time femminili cresce al crescere della dimensione dell'impresa: si passa da un 57% nelle imprese tra 51 e 99 addetti, fino al 63,4% nelle imprese con 250 addetti e oltre.
In particolare, le trasformazioni femminili rappresentano l'88,8% di quelle dei quadri in aziende con oltre 250 addetti, il 73,3% di quelle degli impiegati nella stessa fascia dimensionale, mentre

tra gli operai la quota femminile raggiunge appena il 49,2%, pur restando superiore rispetto alle imprese medio-piccole (41–43%).
Nelle imprese più piccole, le trasformazioni femminili sono meno frequenti tra operai e dirigenti, ma comunque rilevanti tra impiegate e quadri, pur su valori assoluti inferiori. In particolare, solo il 35,7% delle trasformazioni tra dirigenti nelle imprese da 100 a 249 addetti riguarda donne, a fronte di un 66,2% nelle grandi aziende, evidenziando maggiori opportunità di crescita nelle realtà organizzative più strutturate. In sintesi, le donne accedono più frequentemente alle trasformazioni da part-time a full-time nelle posizioni impiegatizie e nelle grandi imprese, mentre permangono ostacoli maggiori nei ruoli operai e nelle aziende di minori dimensioni.

Tabella 30 - Trasformazioni da part-time a full-time per dimensione aziendale, inquadramento e genere (valori assoluti e quota donne su totale). [imprese con più di 50 dipendenti]

		Uomini	Donne	Totale	% Donne
Totale	Dirigenti	274	487	761	64,0
	Quadri	238	1.418	1.656	85,6
	Impiegati	13.076	36.565	49.641	73,7
	Operai	23.477	20.310	43.787	46,4
	Totale	37.065	58.780	95.845	61,3
51-99	Dirigenti	12	12	24	50,0
	Quadri	25	89	114	78,1
	Impiegati	1.599	4.569	6.168	74,1
	Operai	4.249	3.174	7.423	42,8
	Totale	5.885	7.844	13.729	57,1
100-249	Dirigenti	27	15	42	35,7
	Quadri	63	144	207	69,6
	Impiegati	2.023	6.020	8.043	74,8
	Operai	5.388	3.750	9.138	41,0
	Totale	7.501	9.929	17.430	57,0
250 e più	Dirigenti	235	460	695	66,2
	Quadri	150	1.185	1.335	88,8
	Impiegati	9.454	25.976	35.430	73,3
	Operai	13.840	13.386	27.226	49,2
	Totale	23.679	41.007	64.686	63,4

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

In Tabella 31 si osservano le trasformazioni da full time a part-time e si conferma che il part-time in uscita da posizioni a tempo pieno è una modalità lavorativa femminilizzata, soprattutto nei ruoli impiegatizi e intermedi.

L'analisi per profilo professionale evidenzia di nuovo che l'incidenza femminile è particolarmente marcata tra impiegati (78,4% donne), quadri (76,8%) e dirigenti (58,7%). Tuttavia, anche tra gli operai le donne risultano prevalenti (57,0%), segno di una diffusione trasversale del part-time in tutti i livelli.

A livello territoriale, il Nord-Est presenta la quota di trasformazioni femminili da full-time a part-time più elevata (75,4%), con valori molto alti tra impiegati (83,6%) e operai (64,2%), a testimonianza di un'ampia diffusione del part-time tra le donne anche nei segmenti produttivi. Il Nord-Ovest si attesta su valori simili (69,9%), con una forte incidenza di trasformazioni femminile tra quadri (82,7%) e impiegati (77,7%). Il Centro registra una quota complessiva più contenuta (67,3%). Sud e Isole mostra l'incidenza di trasformazioni femminili più bassa (62,2%), e soprattutto tra gli operai (47,8%) indicando un minore utilizzo del part-time tra le lavoratrici manuali nel Mezzogiorno.

Tabella 31 - Trasformazioni da full-time a part-time per ripartizione geografica, inquadramento e genere (valori assoluti e quota donne su totale). [imprese con più di 50 dipendenti]

		Uomini	Donne	Totale	% Donne
Totale	Dirigenti	142	202	344	58,7
	Quadri	374	1.240	1.614	76,8
	Impiegati	8.448	30.748	39.196	78,4
	Operai	10.501	13.937	24.438	57,0
	Totale	19.465	46.127	65.592	70,3
Nord-Ovest	Dirigenti	67	80	147	54,4
	Quadri	145	692	837	82,7
	Impiegati	4.021	14.034	18.055	77,7
	Operai	4.387	5.227	9.614	54,4
	Totale	8.620	20.033	28.653	69,9
Nord-Est	Dirigenti	30	84	114	73,7
	Quadri	94	252	346	72,8
	Impiegati	1.804	9.171	10.975	83,6
	Operai	2.809	5.034	7.843	64,2
	Totale	4.737	14.541	19.278	75,4
Centro	Dirigenti	32	19	51	37,3
	Quadri	118	278	396	70,2
	Impiegati	1.733	4.940	6.673	74,0
	Operai	1.772	2.275	4.047	56,2
	Totale	3.655	7.512	11.167	67,3
Sud e Isole	Dirigenti	13	19	32	59,4
	Quadri	17	18	35	51,4
	Impiegati	890	2.603	3.493	74,5
	Operai	1.533	1.401	2.934	47,8
	Totale	2.453	4.041	6.494	62,2

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

In Tabella 32 si notano le differenze nelle trasformazioni da full-time a part-time per dimensione aziendale. Nelle imprese più grandi (250+ dipendenti), la quota femminile di trasformazioni raggiunge il 71,8%. Le imprese medie (100–249 dipendenti) si attestano al 68,6%, mentre le imprese più piccole (51–99 dipendenti) presentano una quota leggermente inferiore (65,2%), pur mantenendo un netto predominio femminile.

Tabella 32 - Trasformazioni da full-time a part-time per dimensione aziendale, inquadramento e genere (valori assoluti e quota donne su totale). [imprese con più di 50 dipendenti]

		Uomini	Donne	Totale	% Donne
Totale	Dirigenti	142	202	344	58,7
	Quadri	374	1.240	1.614	76,8
	Impiegati	8.448	30.748	39.196	78,4
	Operai	10.501	13.937	24.438	57,0
	Totale	19.465	46.127	65.592	70,3
51-99	Dirigenti	15	4	19	21,1
	Quadri	41	66	107	61,7
	Impiegati	1.006	3.758	4.764	78,9
	Operai	2.084	2.064	4.148	49,8
	Totale	3.146	5.892	9.038	65,2
100-249	Dirigenti	20	6	26	23,1
	Quadri	53	78	131	59,5
	Impiegati	1.275	5.100	6.375	80,0
	Operai	2.230	2.642	4.872	54,2
	Totale	3.578	7.826	11.404	68,6
250 e più	Dirigenti	107	192	299	64,2
	Quadri	280	1.096	1.376	79,7
	Impiegati	6.167	21.890	28.057	78,0
	Operai	6.187	9.231	15.418	59,9
	Totale	12.741	32.409	45.150	71,8

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

6.3.8 Le promozioni

Nel complesso, come si nota in Tabella 33, le promozioni (relative all'anno 2023) coinvolgono maggiormente gli uomini, che rappresentano il 64,8% del totale, mentre le donne raggiungono una quota del 35,2%. La distribuzione di genere varia sensibilmente tra le diverse categorie professionali: la quota femminile è più alta tra gli impiegati (43,6%) e quadri (39,2%), mentre è significativamente più bassa tra gli operai (23,5%). Anche tra i dirigenti, la presenza femminile rimane contenuta (30,4%).

Dal punto di vista geografico, il Nord-Ovest presenta il maggior numero assoluto di promozioni, ma con la quota femminile più bassa (29,3%), soprattutto nella categoria operai (solo il 10,9% donne). Il Nord-Est mostra un miglior equilibrio di genere, con il 39,2% di promozioni a favore delle donne, che raggiungono quote più elevate tra gli impiegati (44,7%) e gli operai (35,9%). Il Centro registra una quota femminile del 41,6%, con una presenza femminile più bilanciata in tutte le categorie. Infine, Sud e Isole mostrano un'incidenza femminile relativamente più alta rispetto al Nord-Ovest, con il 44,4% delle promozioni assegnate a donne, anche se in termini assoluti i numeri sono più contenuti.

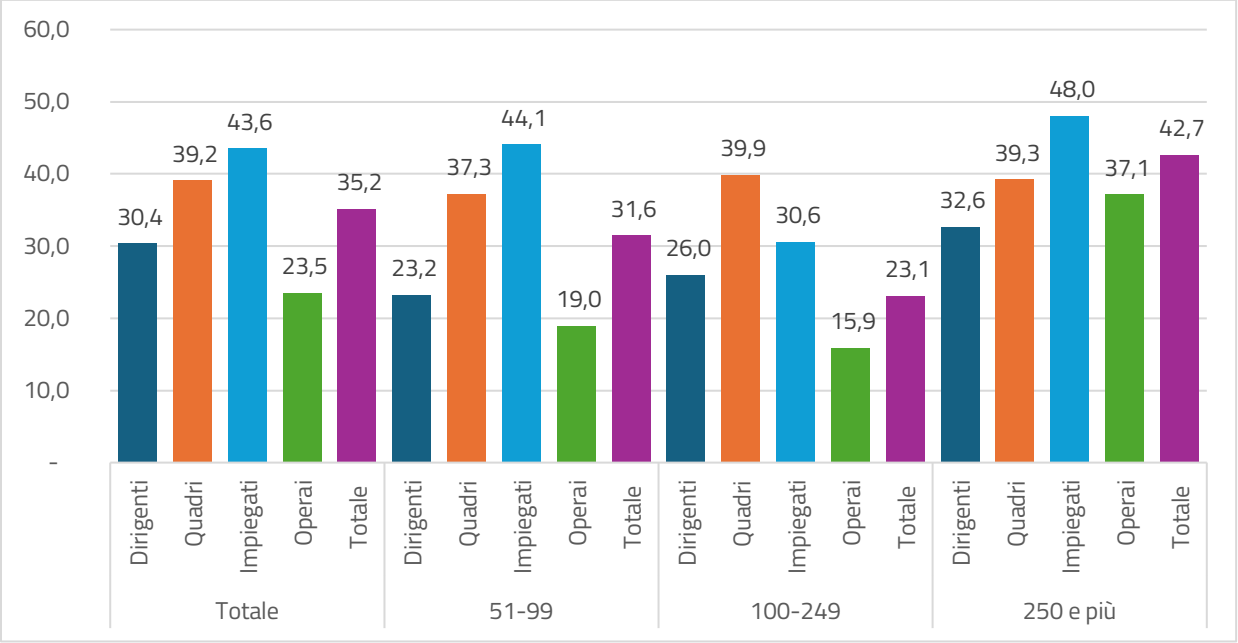
Tabella 33 - Promozioni per categoria professionale, ripartizione geografica e genere. Anno 2023 (valori assoluti e quota donne su totale). [imprese con più di 50 dipendenti]

		Uomini	Donne	Totale	% Donne
Totale	Dirigenti	4.150	1.809	5.959	30,4
	Quadri	17.539	11.295	28.834	39,2
	Impiegati	33.734	26.030	59.764	43,6
	Operai	38.588	11.872	50.460	23,5
	Totale	94.011	51.006	145.017	35,2
Nord-Ovest	Dirigenti	2.443	1.154	3.597	32,1
	Quadri	9.156	6.028	15.184	39,7
	Impiegati	16.522	11.409	27.931	40,8
	Operai	23.804	2.903	26.707	10,9
	Totale	51.925	21.494	73.419	29,3
Nord-Est	Dirigenti	921	287	1.208	23,8
	Quadri	3.204	1.923	5.127	37,5
	Impiegati	5.919	4782	10.701	44,7
	Operai	6.303	3.533	9.836	35,9
	Totale	16.347	10.525	26.872	39,2
Centro	Dirigenti	633	312	945	33,0
	Quadri	4.483	3.017	7.500	40,2
	Impiegati	8.853	7.381	16.234	45,5
	Operai	4.022	2.091	6.113	34,2
	Totale	17.991	12.801	30.792	41,6
Sud e Isole	Dirigenti	153	56	209	26,8
	Quadri	696	327	1.023	32,0
	Impiegati	2.440	2.458	4.898	50,2
	Operai	4.459	3.345	7.804	42,9
	Totale	7.748	6.186	13.934	44,4

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Prendendo in considerazione la dimensione aziendale, in figura 18, si osserva una maggiore incidenza delle promozioni femminili nelle aziende più grandi (250 e più dipendenti), con il 42,7% delle promozioni a favore delle donne, soprattutto tra impiegati (48,0%) e operai (37,1%). Nelle imprese più piccole (51-99 dipendenti), la quota di donne promosse scende al 31,6%, con una percentuale particolarmente bassa tra gli operai (19,0%). Nelle aziende di dimensione media (100-249 dipendenti) la quota femminile è ancora più contenuta, con solo il 23,1% di promozioni a favore delle donne, soprattutto tra gli operai (15,9%) e gli impiegati (30,6%).

Figura 18 - Promozioni per categoria professionale, dimensione aziendale e genere. Anno 2023 (valori assoluti e quota donne su totale). [imprese con più di 50 dipendenti]



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

6.3.9 La formazione

Le tabelle che seguono illustrano la partecipazione alla formazione del personale dipendente nel 2023, analizzata per genere e categoria professionale. In particolare, la tabella 34 riporta i valori assoluti di partecipanti e ore di formazione erogate, la tabella 35 presenta il rapporto tra partecipanti e totale degli occupati per ciascuna categoria, mentre la tabella 36 evidenzia l'incidenza di genere tra i partecipanti e le ore fruite.

Tabella 34 - Ore di formazione e partecipanti a cui è stato sottoposto il personale durante l'anno 2023, nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia, per categoria professionale. (valori assoluti monte ore complessivo e totale partecipanti e percentuale partecipanti su occupati). [imprese con più di 50 dipendenti]

CATEGORIA PROFESSIONALE	PARTECIPANTI			ORE FORMAZIONE (monte ore complessivo)		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Dirigenti	76.678	45.645	122.323	2.512.327	1.759.019	4.271.346
Quadri	275.026	190.613	465.639	11.804.107	7.602.879	19.406.986
Impiegati	1.018.674	1.067.923	2.086.597	36.060.617	32.928.111	68.988.728
Operai	1.100.294	508.392	1.608.686	26.887.745	9.589.746	36.477.491
TOTALE	**2.470.672**	**1.812.573**	**4.283.245**	**77.264.796**	**51.879.755**	**129.144.551**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Tabella 35- Ore di formazione e partecipanti a cui è stato sottoposto il personale durante l'anno 2023, nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia, per categoria professionale. (percentuale partecipanti su totale occupati)

CATEGORIA PROFESSIONALE	% PARTECIPANTI alla formazione su TOTALE OCCUPATI		
	uomini	donne	totale
	%	%	%
Dirigenti	71,1%	78,2%	73,6%
Quadri	83,0%	83,9%	83,3%
Impiegati	70,4%	65,0%	67,5%
Operai	52,5%	47,4%	50,8%
TOTALE	**62,0%**	**60,4%**	**61,3%**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Tabella 36 - Ore di formazione e partecipanti a cui è stato sottoposto il personale durante l'anno 2023, nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia, per categoria professionale. (incidenza % di genere)

CATEGORIA PROFESSIONALE	PARTECIPANTI (Incidenza % di genere)			ORE FORMAZIONE (Incidenza % di genere)		
	uomini	donne	TOTALE	uomini	donne	TOTALE
	%	%	%	%	%	%
Dirigenti	62,7	37,3	100,0	58,8	41,2	100,0
Quadri	59,1	40,9	100,0	60,8	39,2	100,0
Impiegati	48,8	51,2	100,0	52,3	47,7	100,0
Operai	68,4	31,6	100,0	73,7	26,3	100,0
TOTALE	**57,7**	**42,3**	**100,0**	**59,8**	**40,2**	**100,0**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Nel complesso, quasi 4,3 milioni di lavoratori hanno partecipato ad attività formative, per un totale di oltre 129 milioni di ore erogate. In termini assoluti, la partecipazione maschile è maggiore, con 2,47 milioni di uomini coinvolti rispetto a 1,81 milioni di donne, e con 77 milioni di ore complessive erogate agli uomini contro 52 milioni alle donne. Tuttavia, nella considerazione di tale dato è opportuno tenere conto della maggior partecipazione maschile all'occupazione.

In relazione all'inquadramento professionale: la categoria dei quadri presenta i livelli più elevati di partecipazione, con l'83,3% degli occupati coinvolti (83% degli uomini e 83,9% delle donne). Seguono i dirigenti, con il 73,6%, e gli impiegati, con il 67,5%. Più contenuta, ma comunque significativa, la partecipazione tra gli operai, dove si registra anche il divario di genere più marcato: il 52,5% degli operai uomini ha partecipato ad attività formative, contro il 47,4% delle operaie.

6.3.10 Gli strumenti di gestione e selezione del personale

La rilevazione condotta consente di ricostruire il quadro delle misure adottate dalle imprese italiane rispondenti in materia di selezione e gestione del personale. In particolare, le informazioni disponibili riguardano la numerosità dei canali utilizzati dalle imprese per intercettare i propri dipendenti, le tipologie di canali di selezione adottate, le modalità di accesso alla qualificazione professionale e manageriale.[47]

Come dimostrato nella tabella dedicata al numero di canali utilizzati per i processi di reclutamento del personale, in termini assoluti sulle 29.146 imprese obbligate 4.396 utilizzano un solo canale, 9.382 ne utilizzano 2, 6.891 tre, 4.492 quattro e 3.985 cinque canali. La distribuzione percentuale del numero di canali utilizzati per ampiezza aziendale (tabella37) mostra elementi di diversificazione a seconda della dimensione di impresa. Le imprese più piccole (51-99 dipendenti) si concentrano soprattutto su uno o due canali, mentre quelle più grandi (250 dipendenti e oltre) mostrano una maggiore tendenza a diversificare, con una quota rilevante che utilizza quattro o cinque canali o più. Complessivamente, oltre la metà delle imprese impiega tra due e tre strumenti di selezione.

Tabella 37 - Processi di reclutamento e selezione del personale, numero di canali utilizzati (valori assoluti). [imprese con più di 50 dipendenti]

Numero canali utilizzati	Totale	Classe dimensionale		
		51-99	100-249	250 e più
Uno	**4.396**	2.678	1.265	453
Due	**9.382**	5.557	2.867	958
Tre	**6.891**	3.567	2.332	992
Quattro	**4.492**	1.997	1.583	912
Cinque o più	**3.985**	1.209	1.329	1.447
Totale	**29.146**	**15.008**	**9.376**	**4.762**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Per quanto riguarda le **tipologie di canali di selezione**, in termini assoluti (tabella38) le modalità più utilizzate sono l'intervista/colloquio e la valutazione dei curriculum (entrambe le modalità sono scelte da oltre 25.000 imprese su 29.146) a prescindere dalla dimensione aziendale. I social network rappresentano un canale diffuso (oltre 11.500 imprese), con una presenza relativamente equilibrata tra le diverse classi dimensionali. Meno frequente è invece il ricorso a fiere del lavoro, programmi di reclutamento scolastico-universitari e prove attitudinali, che risultano comunque più utilizzati dalle imprese di maggiore dimensione. Il concorso pubblico è marginale e resta confinato a una quota molto ridotta di imprese.

[47] Si precisa che per tutte le tabelle del paragrafo 2.6 si commentano dati relativi a domande multi-risposta in cui l'azienda può scegliere se selezionare o meno ciascuna delle opzioni indipendentemente dalle altre.

Tabella 38– Processi di reclutamento e selezione del personale, tipologie di canali utilizzati. Multi-risposta (valori assoluti). [imprese con più di 50 dipendenti]

	Totale	Classe dimensionale		
		51-99	100-249	250 e più
Programmi di reclutamento tramite scuola o università	**9.796**	3.946	3.397	2.453
Fiere del lavoro	**3.202**	922	1.036	1.244
Social Network	**11.546**	4.869	3.932	2.745
Valutazione di c.v.	**25.334**	12.851	8.212	4.271
Intervista/colloquio	**25.890**	13.201	8.402	4.287
Concorso o altra procedura selettiva pubblica	**1.122**	402	349	371
Prove attitudinali o di abilità	**3.929**	1.525	1.255	1.149
Altro	**2.468**	1.200	798	470

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

La varietà degli strumenti di reclutamento utilizzati dalle imprese, distinta per classe dimensionale, risulta più evidente nella tabella 39, che mostra la percentuale di impiego di ciascun strumento all'interno di ogni classe dimensionale. I dati mostrano che all'aumentare della dimensione aziendale cresce l'utilizzo di canali di selezione più strutturati e diversificati. Le imprese con oltre 250 dipendenti fanno maggiore ricorso a strumenti come social network (57,6%), programmi con scuole/università (51,5%) e fiere del lavoro (26,1%), rispetto alle aziende più piccole. Le modalità più trasversali e diffuse in tutte le classi sono la valutazione dei CV e il colloquio, con percentuali vicine o superiori all'85% in ogni fascia.

Tabella 39 – Processi di reclutamento e selezione del personale, tipologie di canali utilizzati. Multi-risposta (valori percentuali). [imprese con più di 50 dipendenti]

	Totale	Classe dimensionale		
		51-99	100-249	250 e più
Programmi di reclutamento tramite scuola o università	**33,6**	26,3	36,2	51,5
Fiere del lavoro	**11,0**	6,1	11,0	26,1
Social Network	**39,6**	32,4	41,9	57,6
Valutazione di c.v.	**86,9**	85,6	87,6	89,7
Intervista/colloquio	**88,8**	88,0	89,6	90,0
Concorso o altra procedura selettiva pubblica	**3,8**	2,7	3,7	7,8
Prove attitudinali o di abilità	**13,5**	10,2	13,4	24,1
Altro	**8,5**	8,0	8,5	9,9

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Per quanto concerne le procedure adottate dalle imprese per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale (tabelle 40 e 41), la modalità più diffusa è il riconoscimento della specifica competenza acquisita, indicata da oltre 21.000 imprese (adottata dal

72,4% delle aziende), con percentuali in crescita al crescere della dimensione aziendale (dal 70,7% delle imprese con 51-99 addetti al 75,6% tra quelle con 250 e oltre dipendenti).

Seguono, per diffusione, la valutazione delle performance (16.119 aziende par al 55,3% delle rispondenti obbligate) e l'anzianità di servizio (40,7%), entrambe ampiamente utilizzate anche nelle imprese di media e piccola dimensione. Il colloquio motivazionale si conferma uno strumento rilevante soprattutto nelle imprese più strutturate (43,6% tra quelle con oltre 250 addetti, contro il 30,7% nelle più piccole), così come l'uso dei titoli acquisiti, che cresce al crescere della dimensione aziendale. Resta marginale il ricorso a esami o concorsi interni, presente solo nel 3,2% dei casi, anche se più frequente tra le grandi imprese (6,8%). In generale, i dati suggeriscono che le imprese più grandi tendono a fare un uso più articolato e formalizzato delle procedure di accesso alla formazione manageriale, mentre quelle di dimensione inferiore si affidano maggiormente a criteri consolidati come l'anzianità o le competenze maturate.

Tabella 40 – Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale. Multi-risposta (valori assoluti). [imprese con più di 50 dipendenti]

	Totale	Classe dimensionale		
		51-99	100-249	250 e più
Anzianità di servizio	**11.854**	6.151	3.859	1.844
Colloquio motivazionale	**9.958**	4.614	3.270	2.074
Titoli acquisiti	**9.136**	4.347	3.052	1.737
Specifica competenza acquisita	**21.100**	10.605	6.896	3.599
Valutazione delle performance	**16.119**	7.527	5.373	3.219
Esami o concorsi interni	**938**	308	307	323
Altro	**1.388**	618	430	340

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Tabella 41 – Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale. Multi-risposta (valori percentuali). [imprese con più di 50 dipendenti]

	Totale	Classe dimensionale		
		51-99	100-249	250 e più
Anzianità di servizio	**40,7**	41,0	41,2	38,7
Colloquio motivazionale	**34,2**	30,7	34,9	43,6
Titoli acquisiti	**31,3**	29,0	32,6	36,5
Specifica competenza acquisita	**72,4**	70,7	73,5	75,6
Valutazione delle performance	**55,3**	50,2	57,3	67,6
Esami o concorsi interni	**3,2**	2,1	3,3	6,8
Altro	**4,8**	4,1	4,6	7,1

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

6.3.11 Gli strumenti e le misure per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

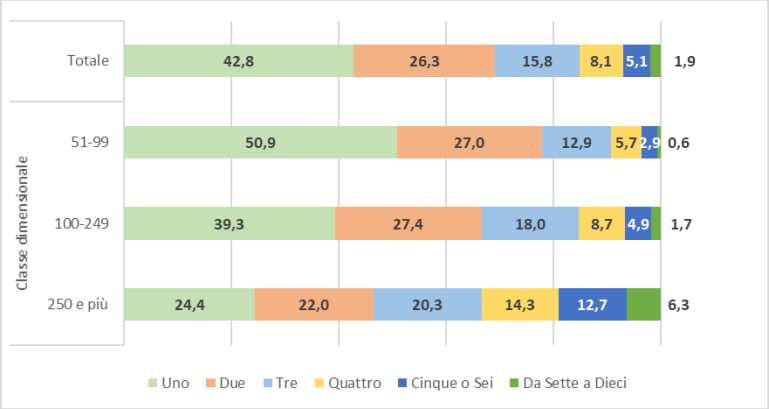
La tabella 42 mostra il numero di strumenti e misure di conciliazione per classe dimensionale di impresa. In termini assoluti (tab. 42) sulle 29.146 imprese obbligate 12.488 utilizzano un solo strumento, 7.676 ne utilizzano 2, 4.593 tre, 2.350 quattro e poco più di 2.000 cinque o più canali. La distribuzione percentuale del numero di canali utilizzati per ampiezza aziendale (fig. 19) mostra che al crescere della classe dimensionale di impresa sale anche il numero di strumenti utilizzati. Il 50,9% delle imprese più piccole (51-99 dipendenti) utilizzano esclusivamente un canale a fronte di solo il 24,4% delle imprese più grandi (250 dipendenti e oltre).

Tabella 42 – Numero di strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per classe dimensionale. (valori assoluti). [imprese con più di 50 dipendenti]

Numero di strumenti e misure	Totale	Classe dimensionale		
		51-99	100-249	250 e più
Uno	**12.488**	7.640	3.686	1.162
Due	**7.676**	4.056	2.571	1.049
Tre	**4.593**	1.937	1.691	965
Quattro	**2.350**	858	812	680
Cinque o Sei	**1.488**	426	458	604
Da Sette a Dieci	**550**	91	158	301
Totale	**29.145**	**15.008**	**9.376**	**4.761**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Figura 19 – Numero di strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per classe dimensionale. (valori percentuali). [imprese con più di 50 dipendenti]



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Le tipologie di misure a sostegno della conciliazione tra vita privata e lavoro (tabella 43) più diffuse risultano la flessibilità oraria in entrata e uscita (adottata da oltre il 70% delle imprese con più di 50 dipendenti) e il lavoro da remoto (44,5% delle imprese) le quali, inoltre, risultano presenti trasversalmente tra le classi dimensionali. Strumenti come i congedi aggiuntivi sono molto meno frequenti ed offerti maggiormente dalle aziende oltre i 250 addetti. Allo stesso modo, le misure a carattere economico o di welfare familiare (bonus nascita, contributi per nidi o attività extra-scolastiche) restano anch'esse marginali e concentrate quasi esclusivamente tra le imprese più grandi.

Tabella 43 – Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per classe dimensionale. (valori percentuali).[imprese con più di 50 dipendenti]

	Totale	**Classe dimensionale**		
		51-99	100-249	250 e più
Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori	**26,7**	23,1	26,8	37,5
Flessibilità oraria in entrata e uscita	**71,9**	70,5	71,8	76,5
Banca delle ore	**27,5**	21,4	29,7	42,1
Smart working o altre forme di lavoro da remoto	**44,5**	36,7	47,5	63,3
Bonus nascita	**6,1**	4,7	6,3	9,8
Contributi o convenzioni per asili nido	**6,5**	3,5	6,3	16,0

Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti	**5,8**	3,4	5,6	13,9
Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby-sitter a domicilio, ecc.)	**3,2**	1,6	2,7	9,3
Facilitazioni al trasferimento di sede	**13,9**	10,2	14,8	23,6
Altro	**10,8**	10,9	10,5	11,4

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Per quanto riguarda la presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo (tab. 44), questa modalità risulta essere ancora meno diffusa. Di fatto il massimale si trova per le mense aziendali che sono offerte dal 35,6 delle aziende (valore che si abbassa al 30,9% per le aziende con 51-99 dipendenti e si alza al 47,6% in quelle con più di 250 dipendenti). Figure come Mobility, Diversity e Disability manager risultano scarsamente diffuse (mediamente meno del 3,5% nelle piccole aziende e tra il 6% e il 21% tra le più grandi.

Tabella 44 – Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo per classe dimensionale (valori percentuali). [imprese con più di 50 dipendenti]

	Totale	Classe dimensionale		
		51-99	100-249	250 e più
Mensa aziendale	**35,6**	30,9	36,8	47,6
Maggiordomo aziendale	**0,9**	0,5	0,8	2,1
Servizi di navetta	**4,9**	3,4	4,4	10,9
Mobility manager	**7,8**	3,2	8,4	21,2
Diversity manager	**4,6**	2,9	4,1	11,3
Disability manager	**2,5**	1,6	2,3	5,9
Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia	**25,0**	21,2	25,5	35,7
Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi	**10,3**	6,6	10,3	22,1
Attività ricreative e culturali extra lavorative	**20,2**	17,8	19,6	29,3
Sportelli di ascolto/supporto psicologico	**16,7**	12,9	17,1	27,7
Altro	**29,0**	32,4	27,0	22,0

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

6.3.12 Le progressioni di carriera

Nella maggior parte delle imprese con oltre 50 dipendenti, le progressioni di carriera si basano principalmente sulla valutazione della performance individuale, criterio indicato dal 75,7% del totale, con una prevalenza ancora più marcata nelle aziende di maggiori dimensioni (83,6% tra quelle con oltre 250 dipendenti). Anche la formazione specialistica rappresenta un criterio diffuso (53,6% delle imprese), con un'incidenza che cresce al crescere della dimensione aziendale. L'anzianità di servizio, pur restando un fattore rilevante (indicata da oltre la metà delle imprese), appare leggermente meno determinante nelle grandi aziende, dove invece assumono più peso criteri legati alle competenze acquisite e ai risultati ottenuti.

Tabella 45 – Criteri adottati per le progressioni di carriera per classe dimensionale (valori percentuali).[imprese con più di 50 dipendenti]

	Totale	Classe dimensionale		
		51-99	100-249	250 e più
Anzianità di servizio	**56,8**	58,6	55,8	53,1
Titoli acquisiti	**34,6**	31,6	35,8	41,9
Formazione specialistica	**53,6**	49,8	55,5	61,9
Valutazione della performance	**75,7**	72,4	77,0	83,6
Esami e concorsi interni	**4,0**	2,5	3,7	9,4
Altro	**4,6**	3,6	4,3	8,1

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

6.3.13 Il monte retributivo e le componenti accessorie

La retribuzione rappresenta l'elemento principale che qualifica il rapporto tra lavoratori e prestazioni svolte, in uno specifico assetto economico, sulla base di schemi contrattuali definiti dal sistema di relazioni industriali, il cui ruolo è cruciale sia nel determinare i livelli retributivi sia nel promuovere l'equità salariale tra diverse categorie professionali.

Le informazioni retributive di seguito restituite sono state fornite dai datori di lavoro obbligati, come richiesto dalla L.162/21, a livello aggregato per genere e categoria professionale. La loro elaborazione ha permesso di descrivere le dinamiche salariali nelle imprese classificate per settore di attività economica e dimensione aziendale ed ha evidenziato l'esistenza di differenziali salariali di genere. Nello specifico, oggetto di analisi del presente capitolo, sono le retribuzioni relative alle imprese con oltre 50 dipendenti soggette ad obbligo di rilevazione.

Il monte retributivo rappresenta l'ammontare complessivo delle risorse economiche che un'impresa destina alla remunerazione dei propri dipendenti, includendo sia la componente fissa (stipendio base) sia quella variabile o accessoria (diversamente articolata in sistemi di premi, incentivi, straordinari).

Tabella 46– Monte retributivo lordo e componente accessoria 2023 (in miliardi di euro) nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia, per categoria professionale e genere, e incidenza percentuale della componente accessoria.

	TOTALE								
Categoria professionale	*Monte retributivo*			*(di cui) Componente accessoria*			*Incidenza % Componente accessoria sul Monte retributivo*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
Dirigenti	21,0	5,8	26,8	5,2	1,4	6,6	24,6%	24,0%	24,5%
Quadri	23,8	12,2	36,0	6,7	2,8	9,5	28,0%	23,1%	26,4%
Impiegati	56,2	43,9	100,1	10,2	5,6	15,8	18,1%	12,9%	15,8%
Operai	56,0	16,6	72,6	7,0	1,4	8,4	12,5%	8,6%	11,6%
Totale	**157,0**	**78,5**	**235,5**	**29,0**	**11,3**	**40,3**	**18,5%**	**14,4%**	**17,1%**
	Imprese 51-99 dipendenti								
	Monte retributivo			*(di cui) Componente accessoria*			*Incidenza % Componente accessoria sul Monte retributivo*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
Dirigenti	1,9	0,3	2,2	0,5	0,1	0,6	27,5%	29,7%	27,8%
Quadri	2,2	0,8	3,0	0,7	0,2	0,9	29,1%	28,0%	28,9%
Impiegati	8,7	5,5	14,2	1,3	0,7	2,0	15,0%	11,7%	13,8%
Operai	11,6	2,4	14,0	1,2	0,1	1,3	10,2%	5,7%	9,4%
Totale	**24,4**	**9,0**	**33,4**	**3,7**	**1,1**	**4,8**	**15,0%**	**12,2%**	**14,3%**
	Imprese 100-249 dipendenti								
	Monte retributivo			*(di cui) Componente accessoria*			*Incidenza % Componente accessoria sul Monte retributivo*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
Dirigenti	2,7	0,5	3,2	0,8	0,2	1,0	31,1%	30,4%	31,0%
Quadri	3,7	1,4	5,1	1,1	0,4	1,5	30,0%	28,4%	29,6%
Impiegati	11,1	7,9	19,0	2,0	0,9	2,9	17,7%	12,1%	15,4%
Operai	13,8	3,3	17,1	1,6	0,2	1,8	11,2%	6,3%	10,3%
Totale	**31,3**	**13,1**	**44,4**	**5,5**	**1,7**	**7,2**	**17,5%**	**13,0%**	**16,2%**
	Imprese 250 dipendenti e oltre								
	Monte retributivo			*(di cui) Componente accessoria*			*Incidenza % Componente accessoria sul Monte retributivo*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
Dirigenti	16,4	5,0	21,4	3,8	1,1	4,9	23,2%	22,9%	23,1%
Quadri	17,8	10,1	27,9	4,9	2,2	7,1	27,4%	22,0%	25,5%
Impiegati	36,5	30,4	66,9	6,9	4,0	10,9	18,9%	13,3%	16,3%
Operai	30,6	10,9	41,5	4,3	1,1	5,4	14,0%	9,9%	12,9%
Totale	**101,3**	**56,4**	**157,7**	**19,9**	**8,4**	**28,3**	**19,6%**	**15,0%**	**18,0%**

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

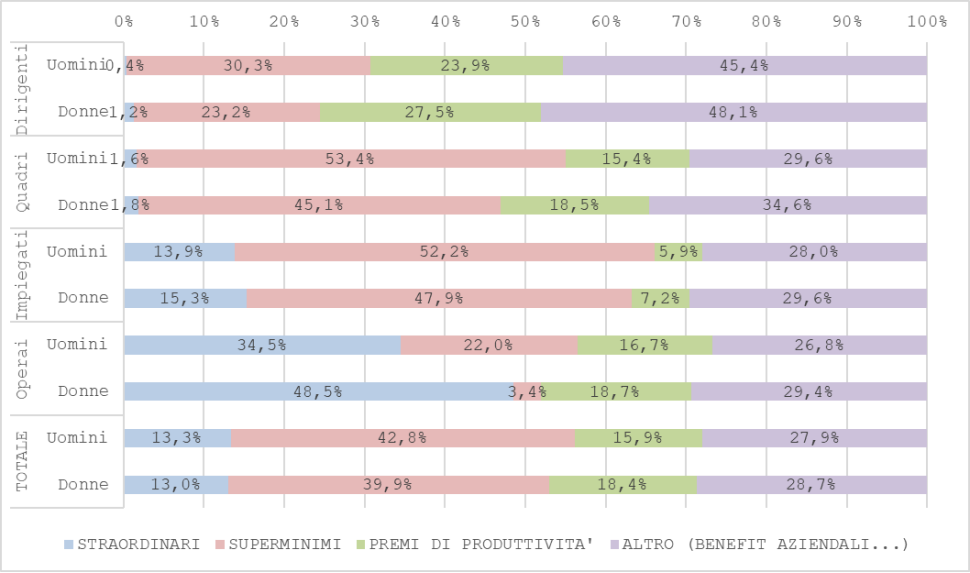
La tabella 46 illustra i dati sul monte retributivo annuo lordo inteso a livello complessivo, del quale viene evidenziata la specifica componente accessoria48 e la relativa incidenza percentuale, con un focus sulle differenze di genere per categoria professionale. Il monte retributivo totale, pari a 235,5 miliardi di euro, mostra una netta prevalenza dell'investimento sulla componente maschile, che rappresenta i due terzi del totale (157 miliardi di euro), contro un terzo assegnato al personale femminile (78,5 miliardi). Questo squilibrio si conferma anche nella distribuzione della componente accessoria: su 40,3 miliardi complessivi, 29 miliardi sono destinati agli uomini (71,9%) e solo 11,3 miliardi alle donne (28,1%). Questi dati evidenziano quindi un divario di genere che si manifesta sia nelle retribuzioni complessive sia nelle forme di remunerazione legate a premi, incentivi o maggiorazioni.

Nello specifico, l'incidenza della componente accessoria sul monte retributivo totale è significativamente più alta per gli uomini (18,5%) rispetto alle donne (14,4%). Questo differenziale riflette la diversa capacità di accesso alla retribuzione variabile, che spesso premia ruoli a più alta responsabilità o con maggiore discrezionalità, storicamente occupati in misura prevalente da uomini, come confermato nelle analisi poste nei capitoli precedenti.
A livello di categoria professionale, il divario di genere si amplifica soprattutto tra impiegati e operai. Gli impiegati costituiscono la categoria più numerosa per volume retributivo (100,1 miliardi complessivi), con una presenza femminile significativa (43,9 miliardi). Tuttavia, la componente accessoria incide per il 18,1% sulle retribuzioni maschili, contro il 12,9% su quelle femminili, mostrando un evidente gap nell'accesso ai compensi variabili. Discorso analogo per il profilo relativo agli operai, dove le donne percepiscono appena il 22,9% del monte retributivo della categoria e accedono a una quota marginale della componente accessoria (incidenza dell'8,6% rispetto al 12,5% degli uomini).
Le categorie apicali (dirigenti e quadri), ambiti a prevalente connotazione maschile, presentano evidenti differenze di genere nei volumi retributivi: nei quadri 23,8 miliardi per gli uomini e 12,2 per le donne; nei dirigenti 21 miliardi per gli uomini e solo 5,8 per le donne. Anche l'incidenza della componente accessoria è diversa. Tra i quadri, pesa il 28% per gli uomini contro il 23,1% per le donne e tra i dirigenti, il 24,6% contro il 24,0%.
Nel complesso, i dati mostrano come le donne presentino livelli inferiori sia di retribuzione stanziata totale sia di accesso alle componenti accessorie, con effetti amplificati nei livelli più bassi della gerarchia. Tale elemento incide sulle disuguaglianze salariali di genere che non si manifestano solo come *gap* retributivo diretto, ma anche come minore partecipazione a forme di compenso legate al merito o alla produttività.
Il passaggio alle analisi di indicatori di misura della retribuzione individuale, anziché totale, presentato nei successivi paragrafi, permette inoltre di formulare riflessioni più di dettaglio.

---

[48] L'informazione raccolta con il Rapporto Biennale 2022-2023 è il monte retributivo annuo lordo, comprensivo di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dei dipendenti): minimo tabellare; contingenza maturata; eventuali "indennità di funzione"; aumenti periodici di anzianità (scatti retributivi); superminimi collettivi; superminimi individuali; incentivi individuali; premio di produzione; straordinari; altre voci retributive non elencate (3° elemento, cottimo, con cottimo, integrazioni da parte dell'azienda in caso di malattia, indennità di mensa, indennità per turnazione, premio di presenza, altre indennità); 13° mensilità, 14° mensilità, altre mensilità. Nella spesa non sono conteggiati gli importi anticipati per conto degli enti di previdenza e assistenza (INPS, INAIL): malattia, maternità, infortuni, assegni familiari, CIG.

Figura 20– Componente accessoria del monte retributivo lordo 2023 nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia. Distribuzione percentuale per categoria professionale e genere.



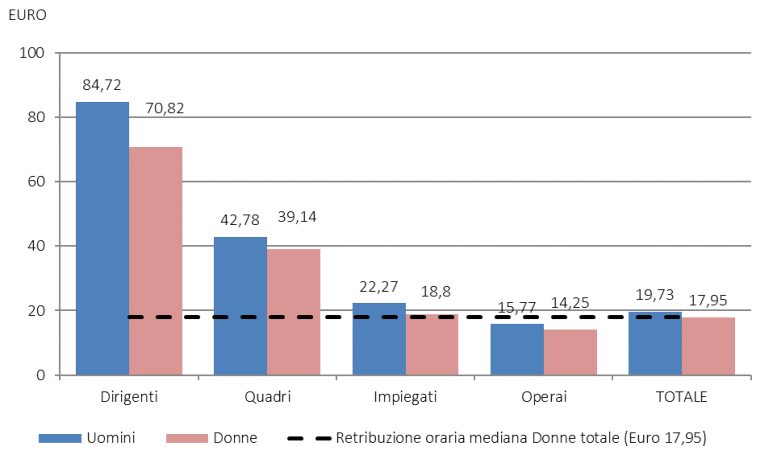
Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Nella figura 20 è presentata la composizione percentuale della retribuzione accessoria per uomini e donne, suddivisa per categoria professionale e articolata in quattro voci principali: straordinari, superminimi, premi di produttività e benefit aziendali. Ogni categoria mostra un mix diverso di elementi accessori, riflettendo differenti logiche retributive e organizzative.
Tra i dirigenti, il peso maggiore è attribuito alla voce "Altro" (benefit aziendali, auto, stock option, ecc.), che rappresenta circa il 45-48% del totale, sia per uomini che per donne. Tuttavia, si nota che gli uomini beneficiano maggiormente dei superminimi (30,3% contro il 23,2% delle donne), mentre le donne ottengono una quota leggermente superiore da premi di produttività (27,5% contro 23,9%). Tra i quadri, la componente dominante è il superminimo (oltre il 50% per gli uomini, 45% per le donne), seguita da benefit e premi di produttività, mentre gli straordinari presentano un'incidenza marginale. Per gli impiegati, invece, gli straordinari assumono maggiore rilevanza (13-15%), ma restano i superminimi a costituire la voce più consistente. Le donne ricevono meno superminimi rispetto agli uomini, ma più premi di produttività. Il profilo più netto emerge tra gli operai: per gli uomini quasi un terzo della retribuzione accessoria proviene dagli straordinari (34,5%), quota che sale a quasi la metà per le donne (48,5%), evidenziando una forte incidenza del lavoro straordinario in questa categoria. I superminimi sono quasi assenti per le donne operaie (3,4%).
In sintesi, la struttura della retribuzione accessoria varia sensibilmente in base alla categoria professionale. I lavoratori in ruoli esecutivi (impiegati e operai) dipendono maggiormente da componenti legate all'orario o alla produttività, mentre quadri e dirigenti beneficiano di elementi più stabili e negoziati individualmente come superminimi e benefit aziendali.

6.3.14 La retribuzione oraria

L'utilizzo della retribuzione oraria come metrica consente di neutralizzare l'effetto delle differenti durate contrattuali, dei diversi orari di lavoro e di offrire un confronto più omogeneo. Tale misura permette di evidenziare disparità non riconducibili al mero numero di ore lavorate, ma legate a fattori strutturali come il livello di inquadramento, ed eventualmente la presenza di premi variabili o l'accesso a ruoli più remunerati. L'analisi dei differenziali orari rappresenta, quindi, un indicatore chiave per indagare le condizioni di equità e inclusione all'interno del mercato del lavoro.

Figura 21 – Retribuzione oraria mediana 2023 per dipendente nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia, per genere e categoria professionale.



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Le retribuzioni orarie per uomini e donne in diverse categorie professionali in Italia sono evidenziate nella figura, con una retribuzione oraria mediana complessiva pari a 17,95 euro.[49] Questi dati mostrano le differenze salariali tra le varie qualifiche professionali, indicando che le posizioni dirigenziali e di quadro godono di una retribuzione significativamente superiore rispetto a quella degli impiegati e degli operai e dunque mostrando una chiara gerarchia salariale che segue l'inquadramento contrattuale.

I dirigenti percepiscono in media le retribuzioni più elevate, con 84,72 euro per gli uomini e 70,82 euro per le donne. Al livello immediatamente inferiore, i quadri guadagnano rispettivamente 42,78 e 39,14 euro, circa la metà rispetto ai dirigenti. Gli impiegati, con una retribuzione oraria

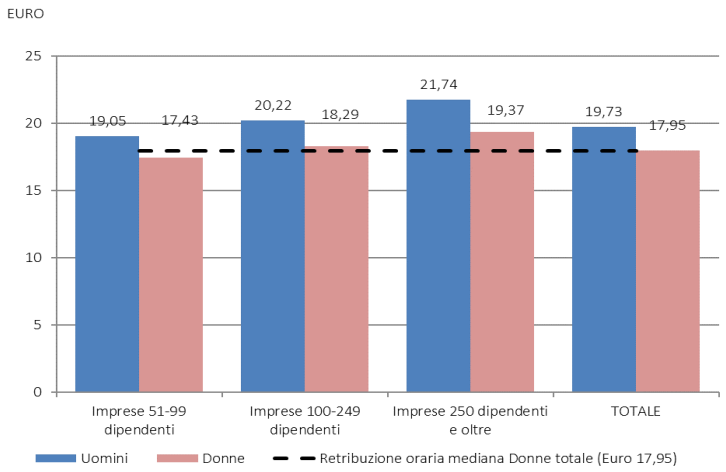
[49] Retribuzione oraria: rapporto tra la retribuzione lorda annua e le ore lavorate. Rispetto a quanto utilizzato generalmente in letteratura e per gli indicatori raccomandati a livello internazionale, le ore lavorate - questa è l'informazione rilevata con i Rapporti Biennali in oggetto – comprendono le ore effettivamente lavorate e retribuite, sia ordinarie sia straordinarie (ossia anche al di fuori dell'ordinario orario di lavoro stabilito dai contratti collettivi di lavoro), ma al netto di quelle non lavorate ma retribuite a carico del datore di lavoro (quindi sono escluse le ferie annuali, giorni festivi e malattia a carico del datore).
Per ovviare alla presenza di dati anomali dichiarati da alcune imprese, nelle presenti analisi si utilizza la retribuzione oraria mediana (ordinando le imprese rispondenti secondo il valore crescente della retribuzione oraria, il dato mediano è valore della retribuzione oraria della posizione lavorativa centrale).

media di 22,27 euro per gli uomini e 18,80 euro per le donne, rappresentano un ulteriore scalino in discesa nella scala retributiva. Gli operai, infine, si collocano al livello più basso, con 15,77 euro per gli uomini e 14,25 euro per le donne.

Il dato complessivo, che considera tutte le categorie, restituisce una retribuzione oraria media di 19,73 euro per gli uomini e 17,95 euro per le donne. Questo valore aggregato è fortemente influenzato dalla composizione della forza lavoro per livello e genere.

La struttura retributiva mostra in conclusione un andamento coerente: al crescere della posizione gerarchica e della responsabilità lavorativa, cresce anche la retribuzione oraria. Le differenze tra i livelli sono sostanziali e suggeriscono la presenza di barriere professionali e retributive legate alla posizione occupata all'interno dell'organizzazione.

Figura 22 – Retribuzione oraria mediana 2023 per dipendente nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia, per genere e classe dimensionale aziendale.



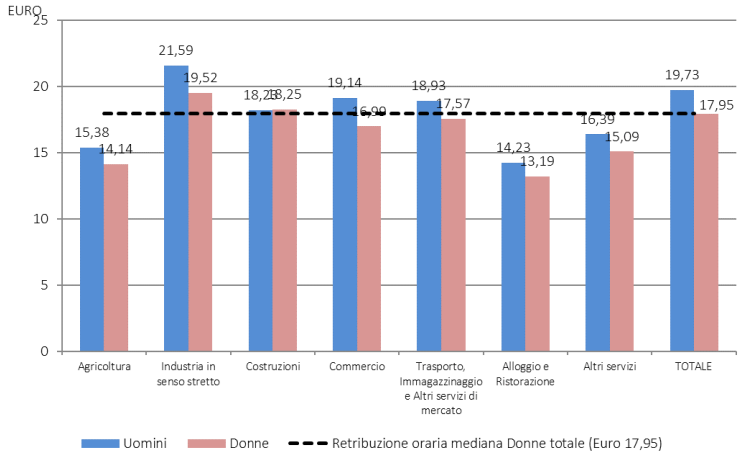
Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Nella figura 22 viene mostrata la retribuzione oraria mediana (in euro) per uomini e donne, distinguendo le imprese per dimensione aziendale. Si osserva una progressione positiva delle retribuzioni all'aumentare della dimensione.

Nelle imprese di minor dimensione (51–99 dipendenti), la retribuzione oraria mediana è pari a 19,05 euro per gli uomini e 17,43 euro per le donne. All'aumentare delle dimensioni aziendali (100–249 dipendenti), la retribuzione cresce a 20,22 euro per gli uomini e 18,29 euro per le donne. Nelle imprese più grandi (250 dipendenti e oltre), le retribuzioni raggiungono i valori più alti: 21,74 euro per gli uomini e 19,37 euro per le donne. Il totale medio si attesta a 19,73 euro per gli uomini e 17,95 euro per le donne, valori coerenti con il peso proporzionale delle diverse classi dimensionali.

I dati evidenziano una correlazione positiva tra dimensione dell'impresa e livello retributivo: le aziende più grandi tendono a garantire salari mediamente più elevati, per un complesso di fattori che vanno dalle maggiori risorse, contrattazioni collettive più strutturate, presenza di welfare aziendale o maggiore produttività. In sintesi, la dimensione aziendale rappresenta un fattore chiave nella determinazione dei livelli salariali orari.

Figura 23 – Retribuzione oraria mediana 2023 per dipendente nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia, per genere e settore di attività economica.



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

La figura 23 illustra le retribuzioni orarie mediane (in euro) per uomini e donne, suddivise per settore economico. I dati confermano l'esistenza di notevoli differenze retributive tra settori, con variazioni significative in termini assoluti.

Il settore con le retribuzioni mediane più alte per entrambi i generi è l'industria in senso stretto, con 21,59 euro per gli uomini e 19,52 euro per le donne. Seguono le costruzioni, con un dato praticamente allineato tra i generi (18,23 e 18,25 euro), unico caso in cui si osserva una sostanziale parità.

Settori come il commercio (19,14 per uomini, 16,99 per donne) e il trasporto e altri servizi di mercato (18,93 e 17,57) presentano livelli retributivi intermedi, ma comunque sopra il settore degli "Altri servizi" (16,39 e 15,09), che si colloca nella fascia bassa.

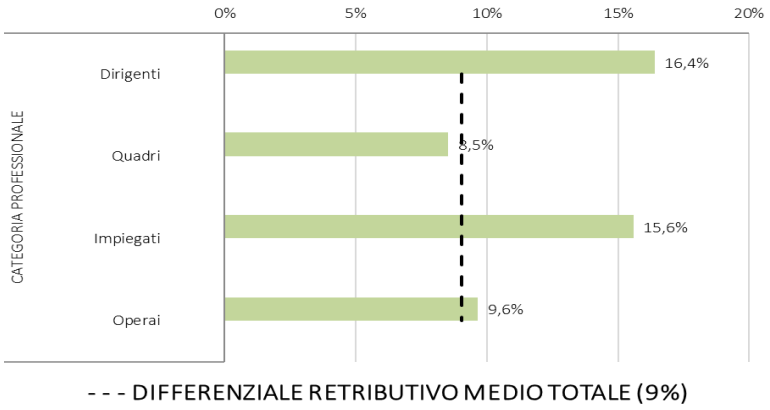
I valori più contenuti si registrano nei settori dell'agricoltura (15,38 per uomini e 14,14 per donne) e, in particolare, in quello dell'alloggio e ristorazione (14,23 e 13,19), che rappresenta la fascia più bassa della scala retributiva.

In conclusione, il settore economico di appartenenza incide fortemente sul livello retributivo mediano orario, nascondendo ampie disparità tra settori, con l'industria e le costruzioni che offrono i salari più alti, mentre agricoltura, ristorazione e alcuni servizi si collocano nella fascia inferiore.

6.3.15 I differenziali retributivi di genere. Una ipotesi di lettura sulle retribuzioni orarie mediane

I differenziali retributivi rappresentano le variazioni nei livelli di salario tra gruppi distinti di lavoratori, in particolar modo se analizzati per genere, settore economico o posizione professionale. Queste differenze possono riflettere sia caratteristiche oggettive, come la qualifica o l'anzianità, sia fattori meno giustificabili e più difficilmente misurabili, come discriminazioni dirette o indirette. Analizzare i differenziali retributivi consente di individuare squilibri nella distribuzione del reddito da lavoro e di valutare il grado di equità del sistema occupazionale. Si tratta di un indicatore fondamentale per la definizione di politiche volte alla promozione della parità salariale e alla riduzione delle disuguaglianze. In questo paragrafo proponiamo una possibile lettura dei differenziali retributivi di genere, condotta sulla base del dataset dei Rapporti Biennali, che si avvale di una formula di calcolo grezza50, in cui sono prese a riferimento le retribuzioni orarie mediane. È ovviamente un modello di misurazione, che in parte anticipa, ma non sostituisce, quanto richiesto dalla Direttiva Ue 970/23 in tema di trasparenza retributiva. La citata Direttiva, infatti, richiede agli Stati membri di comporre un set di indicatori specifici richiesti (art.9), tra i quali vi è anche la richiesta di utilizzo dei valori mediani qui adottati.

Figura 24– Differenziale retributivo medio 2023 (calcolato sulle retribuzioni orarie mediane) nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia, per categoria professionale.



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

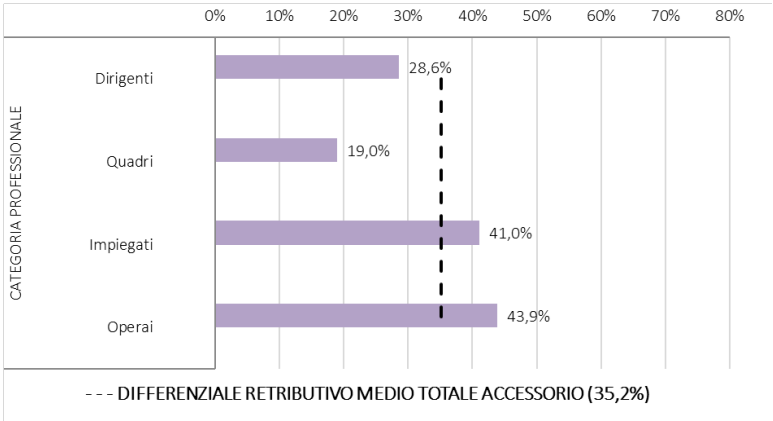
La figura 24 riporta i differenziali retributivi medi grezzi per categoria professionale, confrontando i valori specifici per ciascun gruppo con il differenziale medio totale, pari al 9 %. Il dato indica la distanza media, in termini percentuali, tra due gruppi di lavoratori appartenenti alla stessa categoria, e fornisce un'indicazione sintetica delle differenze salariali interne a ciascun livello.

[50] Le retribuzioni orarie sono ovviamente differenti in base alle caratteristiche del contratto di lavoro. Il differenziale retributivo rappresenta il rapporto tra le retribuzioni di diversi gruppi di lavoratori e quella del gruppo di riferimento: nello specifico, il differenziale si calcola come differenza tra la retribuzione oraria mediana maschile e quella femminile, rapportata alla retribuzione oraria mediana maschile.

Il differenziale più elevato si osserva tra i dirigenti, con il 16,4%, ben al di sopra del valore medio complessivo. Questo dato suggerisce una forte eterogeneità retributiva all'interno del gruppo dirigenziale, dove probabilmente coesistono figure con responsabilità, settori e anzianità molto diverse, e dove la contrattazione individuale incide in modo rilevante. Seguono gli impiegati, con un differenziale del 15,6%, anch'esso sensibilmente superiore alla media. Questo può riflettere la varietà di mansioni e inquadramenti presenti in questa categoria, che spesso comprende sia ruoli esecutivi che profili più tecnici o amministrativi. Gli operai presentano un differenziale del 9,6%, poco sopra la media generale. Anche in questo caso, si evidenzia una certa dispersione retributiva, forse influenzata da elementi come il contratto (tempo pieno/parziale), l'esperienza o il tipo di produzione. I quadri, invece, mostrano il valore più basso (8,5%), sorprendentemente inferiore al dato medio totale. Questo potrebbe indicare una maggiore omogeneità retributiva all'interno di questa categoria, forse dovuta a inquadramenti più standardizzati o a un range di mansioni più ristretto.

Concludendo, la tabella evidenzia come la dispersione retributiva non sia uniforme tra le categorie: le fasce più alte (dirigenti) e medie (impiegati) presentano differenze salariali interne più marcate, mentre i quadri e gli operai mostrano livelli di omogeneità più vicini alla media generale. Questo dato può essere utile per riflettere sulla struttura dei percorsi di carriera e sulla coerenza interna dei sistemi di remunerazione.

Figura 25 – Differenziale retributivo medio della componente accessoria 2023 (calcolato sulle retribuzioni orarie mediane) nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia, per categoria professionale.



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

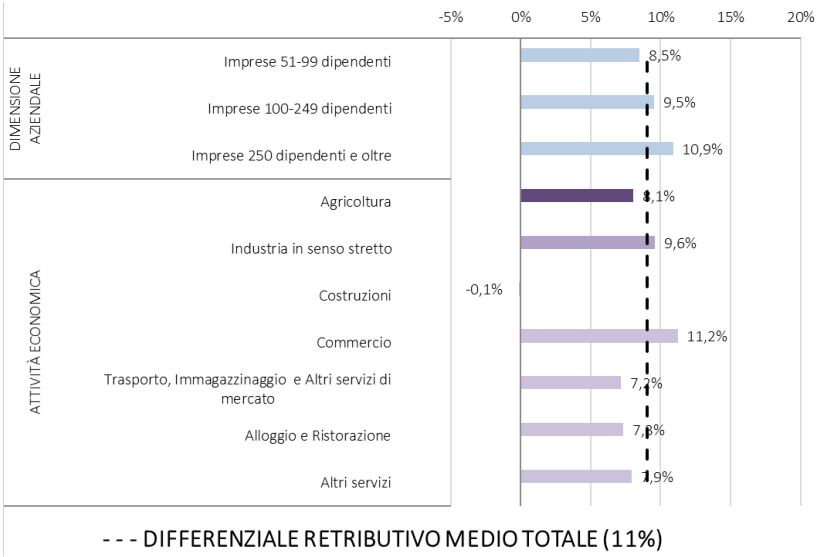
Nella figura 25 sono rappresentati i differenziali retributivi medi relativi specificatamente alla componente accessoria della retribuzione, suddivisi per categoria professionale, confrontati con il valore medio totale, pari al 35,2%. Ricordiamo che la retribuzione accessoria comprende elementi variabili come premi di produzione, straordinari, indennità e benefit, che si sommano alla parte fissa della retribuzione.

I dati evidenziano come le differenze nella componente accessoria siano più marcate tra le categorie medio-basse, in particolare impiegati (41%) e operai (43,9%), entrambe superiori al valore medio complessivo. Questo suggerisce che la parte accessoria del salario, per questi gruppi, può incidere in modo rilevante sulla retribuzione complessiva e che la sua distribuzione è meno uniforme.

Al contrario, tra i quadri il differenziale si attesta al 19%, ben al di sotto della media. Questo può indicare una struttura salariale più rigida o più omogenea nei trattamenti accessori, probabilmente legata a sistemi premianti più standardizzati o inclusi in accordi collettivi meno variabili. Tra i dirigenti, il valore è 28,6%, anch'esso inferiore alla media, ma comunque significativo. In questo caso, la retribuzione accessoria può derivare da bonus individuali legati a performance o obiettivi aziendali, ma appare distribuita in modo relativamente più equilibrato rispetto ai livelli inferiori. Complessivamente, la maggiore dispersione della componente accessoria si concentra tra impiegati e operai, dove le condizioni di lavoro e i trattamenti variabili tendono ad essere più influenzati da fattori individuali o organizzativi. I livelli più alti, pur beneficiando di componenti accessorie, mostrano invece una distribuzione più contenuta delle differenze.

La figura esposta rammenta dunque che il peso e la variabilità della retribuzione accessoria aumentano nelle fasce più operative del mercato del lavoro, contribuendo a una maggiore eterogeneità nei trattamenti economici complessivi.

Figura 26 – Differenziale retributivo medio 2023 (calcolato sulle retribuzioni orarie mediane) nelle imprese con oltre 50 dipendenti in Italia, per classe dimensionale aziendale e settore di attività economica.



Fonte: Elaborazioni INAPP su dati MLPS 2022-2023

Nella figura 26 è illustrato il differenziale retributivo medio suddiviso per dimensione aziendale e per attività economica. Queste due variabili dipendono strettamente dal campione delle imprese rispondenti.

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

Per quanto riguarda le attività economiche, si riscontrano differenze importanti. Il settore del commercio mostra il differenziale più elevato (11,2%), indicando una maggiore variabilità salariale interna probabilmente legata a ruoli molto diversificati e a forme di lavoro spesso più flessibili o con retribuzioni variabili. L'industria in senso stretto presenta un differenziale medio di 9,6%, in linea con la media generale, mentre agricoltura (8,1%), trasporto, immagazzinaggio e altri servizi di mercato (7,2%), alloggio e ristorazione (7,3%) e altri servizi (7,9%) mostrano differenziali più contenuti, suggerendo una minore variabilità nelle retribuzioni all'interno di questi settori.

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

In conclusione, la figura 26 mette in luce come la dimensione aziendale e il settore di attività influenzino significativamente il livello di dispersione salariale, con le grandi imprese e il commercio che mostrano i maggiori differenziali, mentre altri settori e imprese più piccole registrano una maggiore omogeneità.

Capitolo 7
Le dimissioni protette: analisi delle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del d. lgs 151/2001

7.1 Premessa

Tra le più significative attività realizzate grazie alla collaborazione istituzionale tra le Consigliere nazionali di parità e l'Ispettorato nazionale del lavoro vi è l'analisi dei dati relativi alle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri durante il c.d. periodo protetto. Tale analisi è prodotta dall'Ispettorato sulla base di un'attenta lettura delle motivazioni addotte dalle lavoratrici e dai lavoratori interessati, con particolare attenzione a quelle connesse a "*condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con esigenze di cura della prole*".

L'art. 54 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss. mm. e ii. (*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di maternità e paternità*) sancisce il divieto di licenziamento per le lavoratrici dal periodo di inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino e prevede, altresì, al comma 8, una sanzione amministrativa da euro 1.032 a 2.582 in caso di inosservanza di tali disposizioni. Il divieto di licenziamento si applica anche al lavoratore padre che fruisca del congedo di paternità, per tutta la durata del congedo e per il primo anno di vita del bambino.

L'art. 55 del Testo Unico stabilisce che, qualora nel periodo di vigenza del divieto di licenziamento e fino a tre anni di vita del bambino si verifichi il caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o di richiesta di dimissioni volontarie della lavoratrice madre o del lavoratore padre, tali atti devono essere convalidati dai servizi ispettivi competenti per territorio, pena l'inefficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Al fine di contrastare il fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco, la convalida ha lo scopo di verificare la genuinità del consenso della lavoratrice e del lavoratore interessati, per escludere l'assenza di fattori che possano averlo viziato. Inoltre, in tale sede, le lavoratrici ed i lavoratori vengono informati sui propri diritti e vengono acquisite una serie di informazioni utili per l'analisi del fenomeno e per una più proficua programmazione dell'attività di vigilanza.

Le informazioni fornite dagli ispettorati costituiscono una fonte privilegiata di documentazione delle ragioni che spingono i neogenitori a rinunciare al lavoro, scelta che per le lavoratrici dopo la nascita del primo figlio, è spesso irreversibile.

Tali dati, raccolti dall'Ispettorato nazionale del lavoro, sono elaborati a livello statistico dall'INAPP e confluiscono in una relazione annuale presentata e discussa anche in sede di Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità. I dati più recenti, relativi alle annualità 2023-2024, sono stati presentati nel corso dell'ultima Conferenza nazionale delle consigliere di parità, svoltasi il 14 maggio 2025.

Si riportano di seguito, in sintesi, i dati relativi all'ultimo triennio, dal 2022 al 2024. Le relazioni sono pubblicate sul sito dell'Ispettorato[51].

[51] I rapporti sono disponibili al seguente link: https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/relazioni-annuali-sulle-convalide-delle-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-delle-lavoratrici-madri-e-dei-lavoratori-padri/

7.2 I dati relativi al 2022

Nel corso del 2022, il numero complessivo delle convalide di dimissioni e risoluzioni consensuali rilasciate ai sensi dell'art. 55 del decreto legislativo 151/2001 ha raggiunto le 61.391 unità, con un incremento del 17,1% rispetto all'anno precedente. Di queste, il 72,8% (44.699 in valore assoluto) ha riguardato lavoratrici madri, per le quali il rientro nel mercato del lavoro risulta in genere più difficile, contro il 27,2% (16.692 in valore assoluto) degli uomini, confermando un persistente squilibrio di genere. Le dimissioni volontarie rappresentano la quasi totalità dei provvedimenti (96,8%), mentre le dimissioni per giusta causa e le risoluzioni consensuali costituiscono una quota residuale. Per quanto riguarda il 2022, la relazione ha evidenziato la persistenza di fattori strutturali per cui le dimissioni connesse alla nascita di un figlio riguardano essenzialmente le lavoratrici madri.

Con riferimento alle caratteristiche dell'età, numero di figli e cittadinanza, la fascia d'età prevalente dei genitori interessati dalle convalide è quella compresa tra i 29 e i 44 anni (79,4%), dato coerente con l'età media alla nascita del primo figlio. Il 58,4% dei provvedimenti ha riguardato genitori con un solo figlio, mentre il 50% dei figli aveva meno di un anno, evidenziando la criticità del periodo immediatamente successivo alla nascita.

Le convalide sono state in maggioranza riferite a cittadini italiani (87,1%), seguiti da cittadini di Paesi terzi (8,7%) e dell'UE (4,2%). In tutti i gruppi di cittadinanza, le donne risultano prevalenti tra i destinatari dei provvedimenti di convalida.

Con riferimento alla condizione professionale e all'anzianità di servizio, la maggior parte delle convalide ha riguardato impiegati (30.299) e operai (26.471), con una netta prevalenza femminile nella categoria degli impiegati e maschile in quella degli operai. Le donne dirigenti, pur essendo numericamente inferiori, hanno registrato un numero maggiore di convalide rispetto agli uomini con la stessa qualifica, segno di una persistente fragilità del lavoro femminile ai livelli apicali. L'88,6% delle convalide ha interessato lavoratrici e lavoratori con meno di 10 anni di anzianità, con una concentrazione del fenomeno nei primi tre anni di servizio.

Relativamente ai settori economici e alla dimensione aziendale, il settore terziario si conferma il principale ambito di provenienza delle convalide (58%), seguito da industria, edilizia e agricoltura. Le donne risultano prevalenti in tutti i settori, eccetto l'edilizia. Le convalide si distribuiscono in modo polarizzato tra microimprese (28%) e grandi imprese (28,6%), riflettendo dinamiche organizzative e culturali differenti: le convalide riguardanti le donne sono maggiori nelle microimprese, mentre quelle degli uomini nelle grandi aziende[52].

I dati relativi ai regimi orari e alla flessibilità, evidenziano che il 65,8% delle convalide ha riguardato rapporti di lavoro a tempo pieno, mentre il 34,2% il part-time. Tuttavia, analizzando le convalide per genere, il 44,1% delle convalide femminili ha interessato lavoratrici part-time, mentre tale percentuale si riduce al 7,6% nel caso di lavoratori padri. Le richieste di flessibilità oraria sono

[52] Nella relazione, la dimensione aziendale è stata classificata come segue: grande (con 250 dipendenti e oltre), media (50-249 dipendenti), piccola (10-49 dipendenti), micro (0-9 dipendenti)

state accolte in 1.372 casi, con una netta prevalenza femminile. I provvedimenti connessi a incentivi alla cessazione del rapporto di lavoro sono stati marginali (0,5%).

Le motivazioni addotte per la richiesta di convalida evidenziano una marcata differenza di genere. Per le donne, le principali ragioni sono legate alla difficoltà di conciliare lavoro e cura dei figli (63,6%), mentre per gli uomini la ragione prevalente è riconducibile al passaggio ad altra azienda (78,9%). Le difficoltà di conciliazione sono attribuite principalmente all'assenza di supporto familiare (76%) e all'organizzazione del lavoro (60%). Le donne lamentano più frequentemente la rigidità dell'orario e il mancato accesso al part-time.

Con riguardo alla distribuzione territoriale, la maggior parte delle convalide è stata registrata nel Nord Italia (67%), territorio seguito, a molta distanza, dal Centro (19%) e dal Sud (14%). Le regioni con il maggior numero di provvedimenti sono Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna. Le convalide femminili rappresentano l'88% sul totale di quelle adottate nel Sud, il 77% nel Centro e il 69% nel Nord. Anche la distribuzione per età e anzianità di servizio rispecchia l'andamento nazionale, con prevalenza di lavoratori tra i 29 e i 44 anni e con un'anzianità di servizio non superiore a 10 anni.

Nel 2022 sono stati registrati 75 casi di mancata convalida, in aumento rispetto ai 34 del 2021. La maggior parte ha riguardato lavoratrici madri (71%) e si è concentrata nelle regioni del Nord. Le motivazioni principali sono legate alla non genuinità del consenso.

7.3 I dati relativi al biennio 2023-2024

Anche per le due annualità più recenti, il rapporto ha evidenziato la persistenza di fattori strutturali per cui le dimissioni connesse alla nascita di un figlio riguardano essenzialmente le lavoratrici madri, per le quali il rientro nel mercato del lavoro risulta più difficile. Le cause delle dimissioni, evidenziate più di frequente dalle donne, sono riconducibili alla mancanza di servizi di cura per minori e anziani, oltre che alle difficoltà connesse all'organizzazione del lavoro.

Nel biennio 2023-2024 sono stati rilasciati complessivamente 123.444 provvedimenti di convalida: 62.688 nel 2023 (+2,1% rispetto al 2022) e 60.756 nel 2024 (-3,1% rispetto al 2023). Le donne continuano a rappresentare circa il 70% dei destinatari. Le dimissioni volontarie costituiscono oltre il 97% dei casi di risoluzione del rapporto di lavoro oggetto di convalida, mentre le dimissioni per giusta causa e le risoluzioni consensuali restano residuali. Le dimissioni dei padri restano marginali, segno di un carico di cura ancora fortemente sbilanciato. La tendenza è comunque in lieve diminuzione.

Numero di convalide per tipologia e genere. Incidenza %F per tipologia - 2023

Tipologia Recesso	F	M	TOT	% F per tipologia di recesso
Dimissioni volontarie	43.031	18.048.	**61.079**	70,5%
Dimissioni per giusta causa	620	200	**820**	75,6%
Risoluzioni consensuali	467	322	**789**	59,2%
Totale	**44.118**	**18.570**	**62.688**	**70,4%**

Fonte elaborazione INL 2023

Numero di convalide per tipologia e genere. Incidenza %F per tipologia - 2024

Tipologia Recesso	F	M	TOT	% F per tipologia di recesso
Dimissioni volontarie	41.406	18.048	**59.454**	69,6%
Dimissioni per giusta causa	525	177	**702**	74,8%
Risoluzioni consensuali	306	294	**600**	51,0%
Totale	**42.237**	**18.519**	**60.756**	**69,5%**

Fonte elaborazione INL 2024

Con riferimento all'età e al numero di figli dei genitori interessati dal provvedimento, si conferma come fascia d'età prevalente quella compresa tra i 29 e i 44 anni (oltre il 78%), mentre la maggior

parte delle convalide riguarda genitori con un solo figlio (56%) e con figli di età inferiore a un anno (49%), evidenziando la criticità del primo anno di vita del bambino per la permanenza nel mercato del lavoro, soprattutto per le donne.

Numero di figli del/la richiedente convalida - Anno 2023

Numero Figli	Numero CVD	% numero figli su totale	Variazione anno precedente
Nascituri	900	1,4%	-5,5%
1 figlio	35.264	56,2%	-1,7%
2 figli	20.610	32,9%	3,2%
Più di 2 figli	4.932	7,9%	7,2%
N.D.	982	1,6%	0,0%2
Totale	**62.688**	**100,00%**	**2,1%**

Fonte elaborazione INL 2023

Fasce d'età dei figli - Anno 2023

Fascia età figli	% fascia età figli su tot	Variazione anno precedente
Nascituro	1,0%	-3,1%
Fino a 1 anno	49,3%	1,1%
Da 1 a 3 anni	23,1%	4,0%
Oltre 3 anni*	26,6%	4,2%
Totale	**100%**	**2,5%**
**** Il dato fa riferimento ad altri figli dei genitori che convalidano o ad eventuali casi di adozione che possono determinare il superamento del limite dei 3 anni.***		

Fonte elaborazione INL 2023

Numero di figli del/la richiedente convalida – Anno 2024

Numero Figli	Numero CVD	% numero figli su totale	Variazione anno precedente
Nascituri	860	1,4%	**-4,4%**
1 figlio	34.272	56,4%	**-2,8%**
2 figli	19.910	32,8%	**-3,4%**
Più di 2 figli	4.793	7,9%	**-2,8%**
N.D.	921	1,5%	**-6,2%**
Totale	**60.756**	**100,0%**	**-3,1%**

Fonte elaborazione INL 2024

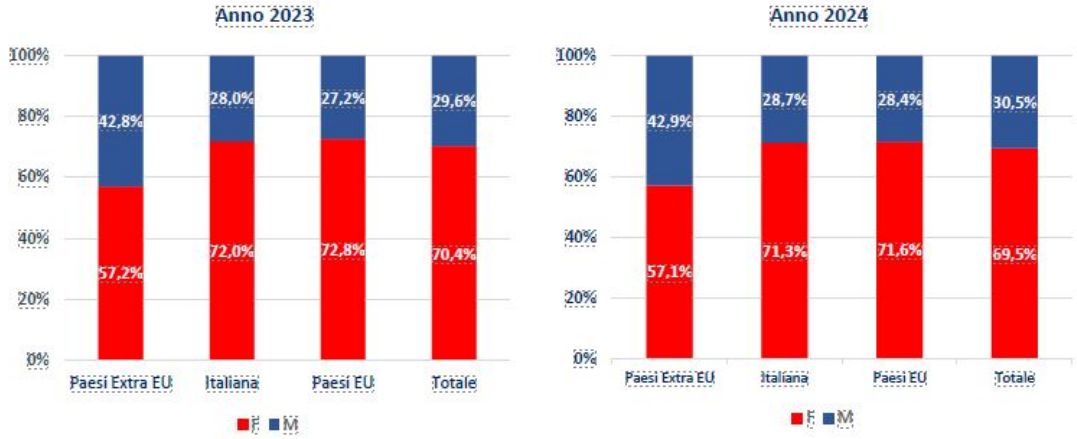
Fasce d'età dei figli - Anno 2024

Fascia età figli	% fascia età figli su tot	Variazione anno precedente
Nascituro	1,0%	-4,1%
Fino a 1 anno	49,3%	-4,4%
Da 1 a 3 anni	22,9%	-5,3%
Oltre 3 anni	26,8%	-3,7%
Totale	**100,0%**	**-4,4%**

Fonte elaborazione INL 2024

Per quanto riguarda la cittadinanza, la maggioranza dei provvedimenti è riferita a cittadini italiani (circa l'84%), seguiti da cittadini extra-UE (10%) e UE (4%). Le donne risultano prevalenti in tutte le categorie di cittadinanza.

Composizione di genere su Totale Convalide. Composizione % di genere per cittadinanza. Anni 2023-2024

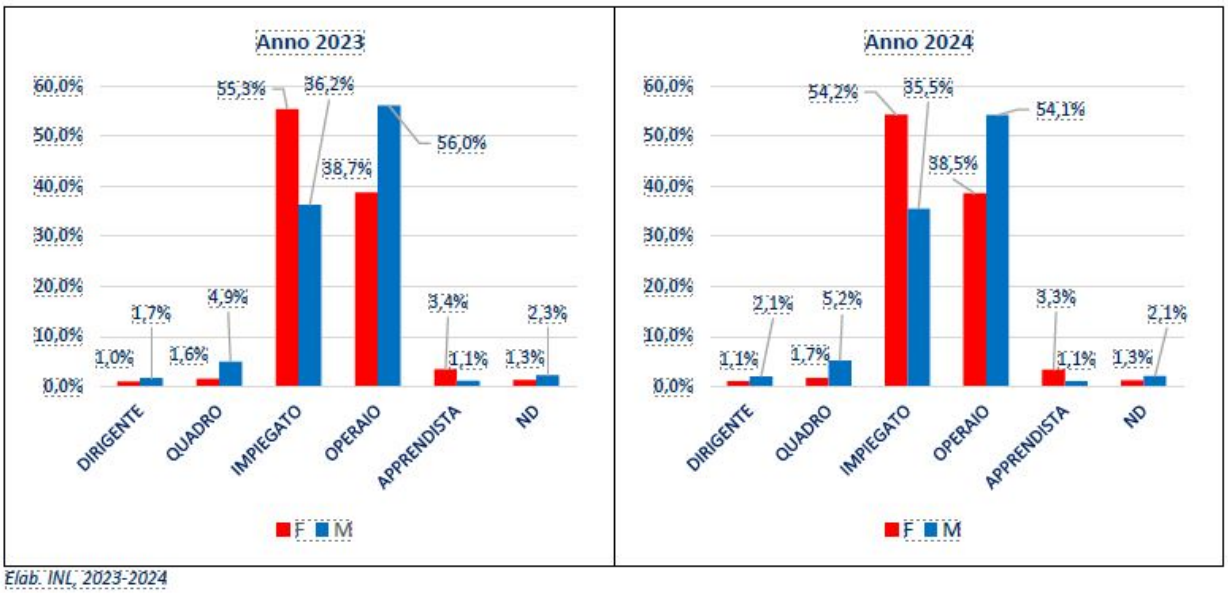


Fonte elaborazione INL

Relativamente alla qualifica, le convalide si concentrano principalmente tra impiegate/i e operaie/i (oltre il 90% in entrambe le annualità). Anche in questo biennio le convalide femminili sono più numerose nella categoria degli impiegati, mentre quelle degli uomini tra gli operai. Le convalide per dirigenti e quadri sono marginali, ma in crescita, soprattutto tra gli uomini.

La maggior parte dei provvedimenti riguarda lavoratori con meno di 10 anni di anzianità (oltre il 90%). Significativo è anche il dato relativo alle dimissioni delle donne con posizioni dirigenziali, molto più contenute nel numero, a dimostrazione del fatto che una posizione di maggior solidità economica connessa a retribuzioni più elevate agisce come fattore di protezione, incentivando il mantenimento del lavoro, probabilmente anche perché consente di usufruire di una più ampia gamma di servizi, in genere onerosi e, dunque, non accessibili a coloro che dispongono di redditi meno elevati.

Incidenza % qualifiche per genere – 2023 e 2024

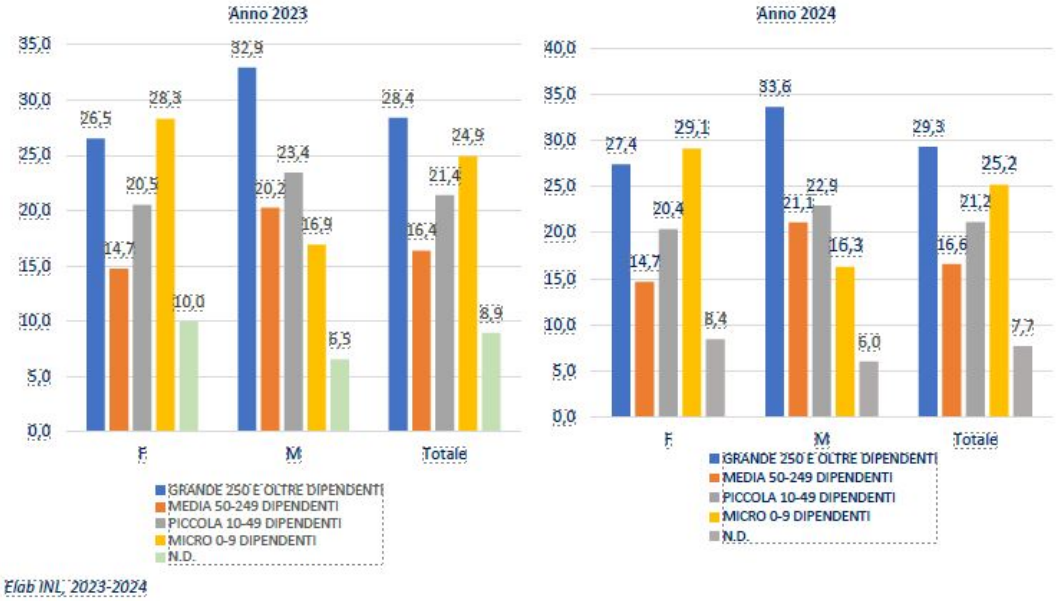


Elab. INL, 2023-2024

Con riguardo alla dimensione aziendale, le convalide si distribuiscono in modo equilibrato tra micro e grandi imprese, con le convalide femminili più presenti nelle microimprese, dove spesso mancano strumenti strutturati di welfare aziendale e le donne sono conseguentemente più esposte al rischio di abbandono del lavoro in caso di maternità.

Più in dettaglio, le convalide femminili si concentrano nelle microimprese (28,3% nel 2023 e 29,1% nel 2024), seguite dalle grandi imprese (26,5% nel 2023 contro il 27,4% del 2024); per il collettivo maschile, invece, le convalide risultano concentrate nelle grandi imprese (32,9% delle convalide nel 2024 e 33,6% nel 2024), seguite dalle piccole imprese (23,4% nel 2023 e 22,9% nel 2024).

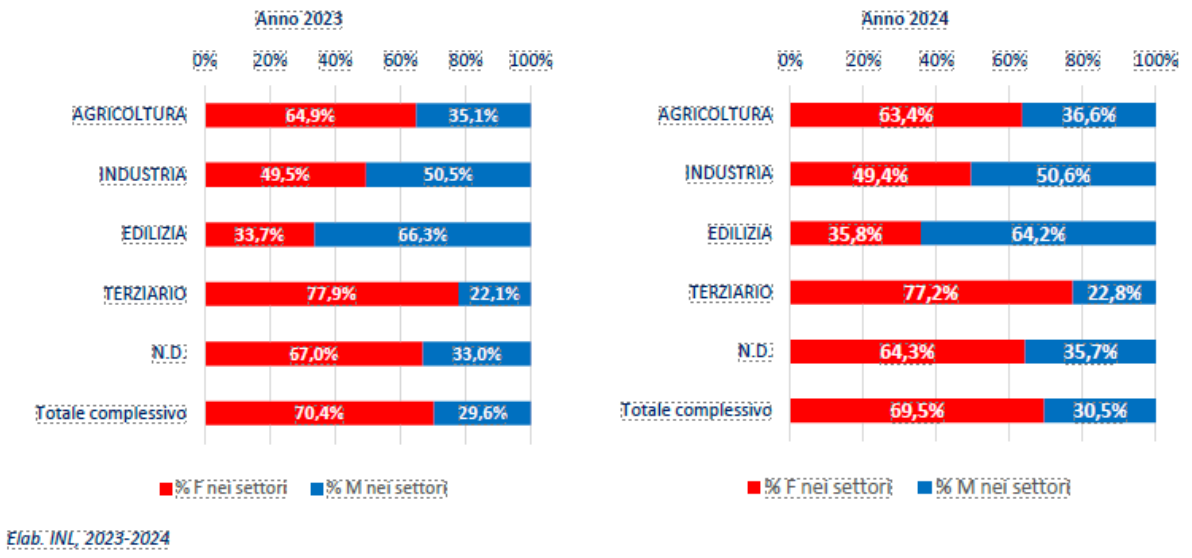
Incidenza % dimensione di impresa per genere e totale – 2023-2024



Con riguardo invece al settore merceologico, non si registrano variazioni rispetto al passato: le convalide femminili sono prevalenti nel terziario (che pesa per il 70% sul totale), ove rappresentano oltre il 77%, mentre quelle degli uomini sono più numerose nell'industria e nell'edilizia. In particolare, le convalide delle lavoratrici madri si distribuiscono principalmente nelle sezioni Commercio (21,8% delle convalide sia nel 2023 che nel 2024), Sanità e assistenza sociale (12,0% delle convalide nel 2023, 12,3% nel 2024) e nella Ristorazione (10,2% delle convalide nel 2023, 10,7% nel 2024). Le convalide dei lavoratori padri si distribuiscono, invece, nei settori Manifatturiero (28,0% delle convalide nel 2023, 28,2% nel 2024), Commercio all'ingrosso ed al dettaglio (14,9% dei lavoratori nel 2023, 14,7% nel 2024), Noleggio, agenzie di viaggio e supporto alle imprese (8,7% delle convalide nel 2023, 8,2% nel 2024).

In particolare, si rileva che il settore della ristorazione rappresenta un caso di apparente divergenza con le dinamiche del mercato del lavoro: infatti, pur essendo un ambito in cui la presenza di uomini e donne è piuttosto equilibrata, la dinamica delle convalide è prettamente femminile (4.501 contro 785 nel 2023 e 4.515 contro 872 nel 2024).

Composizione di genere delle convalide per settore economico (%)



Se osserviamo il fenomeno delle convalide rispetto al regime orario, notiamo che il genere connota fortemente le tipologie orarie. In entrambe le annualità, con lievi scostamenti non significativi, il 64% delle convalide riguarda rapporti di lavoro full-time e il 34% i rapporti part time. Se è vero che, con riguardo ad entrambe le tipologie di lavoro, si registra una prevalenza femminile, quest'ultima è più accentuata con riferimento al tempo pieno (53% sul totale), che al part time, rispetto al quale scende al 45%.

Tale dato va inquadrato nel più generale contesto del mercato del lavoro italiano, all'interno del quale le donne part-timers con figli sono il 37,3% contro il 4,8% degli uomini, dato superiore al 31,8% media europea (Eurostat, 2024). Il part-time è, dunque, fortemente femminilizzato e spesso non è una scelta volontaria, ma una necessità legata alla cura dei figli. Tale tipologia contrattuale, peraltro, in assenza di garanzie di carriera e retribuzione adeguata, si può configurare come una forma di sottoccupazione femminile che va ad incidere sulla disparità salariale.

Numero convalide per regime orario richiedenti e % incidenza per genere - 2023

Tipologia orario di lavoro	F	M	TOT	% tipologie orario lavoro su totale	% tipologie orario lavoro su totale F	% tipologie orario lavoro su totale M
FULL TIME	23.607	16.777	**40.384**	64,4%	53,5%	90,4%
PART TIME	19.949	1.373	**21.322**	34,0%	45,2%	7,4%
N.D.	570	412	**982**	1,6%	1,3%	2,2%
Totale	**44.126**	**18.562**	**62.688**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte elaborazione INL 2023

Numero convalide per regime orario richiedenti e % incidenza per genere - 2024

Tipologia orario di lavoro	F	M	TOT	% tipologie orario lavoro su totale	% tipologie orario lavoro su totale F	% tipologie orario lavoro su totale M
FULL TIME	22.441	16.826	39.267	64,6%	53,1%	90,9%
PART TIME	19.259	1.309	20.568	33,9%	45,6%	7,1%
N.D.	537	384	921	1,5%	1,3%	2,1%
Totale	**42.237**	**18.519**	**60.756**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte elaborazione INL 2024

Tornando, poi, all'analisi dei dati che emergono dalle procedure di convalida, si evidenzia che le richieste di flessibilità oraria sono state accolte in circa 900 casi l'anno, in entrambe le annualità, per lo più in favore di donne. Tale dato risulta comunque inferiore rispetto a quello relativo alle richieste di flessibilità non accordate, che sono oltre le 1.500 in entrambe le annualità: più del 62% del totale delle richieste di flessibilità, dunque, è stata respinta. Un'analisi di genere di tale informazione rivela che sono circa il 62% le richieste di flessibilità non accordate alle donne sul totale delle relative richieste, percentuale che rimane sostanzialmente invariata nel periodo 2023-2024. Per gli uomini, invece, il diniego alla flessibilità diminuisce sensibilmente dal 65,5% del 2023 al 59,2% del 2024.

I casi di incentivo alla cessazione sono ancora del tutto marginali (0,4%).

In riferimento alle motivazioni, notevoli sono le differenze di genere. Le dimissioni di madri lavoratrici sono ancora dovute per più del 70% dei casi a difficoltà connesse alla conciliazione e alla cura dei figli: l'assenza di servizi e l'organizzazione del lavoro sono le causali cui sono complessivamente riconducibili quasi l'80% dei recessi, mentre per i padri la motivazione prevalente è dovuta al passaggio ad altra azienda. Questo fenomeno è sintomo di una persistente cultura organizzativa poco sensibile alla genitorialità condivisa.

Da un'analisi più puntuale del dato, si conferma - come emerso anche nelle precedenti relazioni – che per le convalide femminili la motivazione prevalente è la difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura dei figli: in particolare la maggioranza delle lavoratrici madri ha collegato tale difficoltà all'assenza di servizi (il 45,2% nel 2023, il 47,5% nel 2024). La seconda tipologia di problematiche è quella legata all'organizzazione del lavoro (29,5% nel 2023 e 30,0% nel 2024). Nel complesso la difficoltà di cura rappresenta nel 2023 il 74,7% delle convalide, valore che è passato al 77,5% nel 2024.

Per i lavoratori padri, invece, la motivazione principale del recesso è di carattere professionale, ovvero riconducibile al passaggio ad altra azienda (72,2% nel 2023 e 66,6% nel 2024), mentre la cura dei figli è la motivazione solo nel 16,7% dei casi nel 2023 e del 21,1% nel 2024.

Motivazioni alla richiesta di recesso – convalide 2023 per genere e incidenza % motivazioni per genere.

	Motivazioni recesso	F	M	TOT	%motivazioni recesso su Tot F	%motivazioni recesso su Tot M	%motivazioni recesso su Tot (F+M)
A	Passaggio ad altra azienda	12.915	15.103	28.018	17,6%	72,2%	**29,8%**
B	Trasferimento dell'azienda dove lavoro	75	33	108	0,1%	0,2%	**0,1%**
C	Difficoltà logistiche	1.138	328	1.466	1,6%	1,6%	**1,6%**
D	Difficoltà connesse ai servizi	33.111	1.545	34.656	45,2%	7,4%	**36,8%**
E	Difficoltà connesse al lavoro	21.587	1.952	23.539	29,5%	9,3%	**25,0%**
F	Altro	4.397	1.940	6.337	6,0%	9,3%	**6,7%**
Totale		**73.223**	**20.901**	**94.124**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte elaborazione INL 2023

Motivazioni alla richiesta di recesso – convalide 2024 per genere e incidenza % motivazioni per genere.

	Motivazioni recesso	F	M	TOT	%motivazioni recesso su Tot F	%motivazioni recesso su Tot M	%motivazioni recesso su Tot (F+M)
A	Passaggio ad altra azienda	11.844	14.391	26.235	15,3%	66,6%	**26,5%**
B	Trasferimento dell'azienda dove lavoro	68	19	87	0,1%	0,1%	**0,1%**
C	Difficoltà logistiche	1.205	382	1.587	1,6%	1,8%	**1,6%**
D	Difficoltà connesse ai servizi	36.796	2.091	38.887	47,5%	9,7%	**39,3%**
E	Difficoltà connesse al lavoro	23.220	2.467	25.687	30,0%	11,4%	**25,9%**
F	Altro	4.312	2.261	6.573	5,6%	10,5%	**6,6%**
Totale		**77.445**	**21.611**	**99.056**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte elaborazione INL 2024

Nel 2023 il numero complessivo delle convalide adottate nel Nord, nel Centro e nel Sud Italia risulta in crescita rispetto al 2022. Questo incremento si rispecchia nella distribuzione dei provvedimenti nelle tre differenti aree geografiche in ragione del diverso tasso di occupazione presente nel Paese:

- nell'Italia Settentrionale sono state adottate 41.696 convalide (41.239 nel 2022), che rappresentano oltre il 66% del totale (67% nel 2022);
- nell'Italia Centrale i provvedimenti sono stati 11.787, pari al 19% (percentuale corrispondente a quella del 2022, in cui le convalide erano 11.726);
- nell'Italia Meridionale sono stati rilasciati 9.205 provvedimenti, corrispondenti al 15% del totale (per il 2022 era il 14%, in cui le convalide erano 8.426).

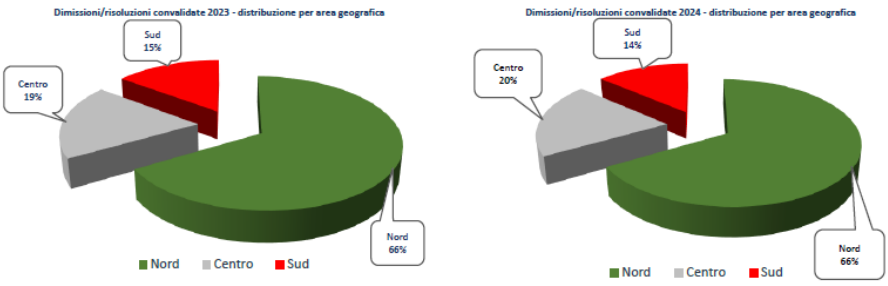
Nel 2024 il numero complessivo delle convalide adottate è in leggera contrazione, benché la ripartizione in termini percentuali sia rimasta sostanzialmente in linea con quanto rilevato nell'anno precedente:

- nell'Italia Settentrionale sono state adottate 40.485 convalide, che rappresentano oltre il 66% del totale;
- nell'Italia Centrale i provvedimenti sono stati 11.979, pari al 20% del totale;

- nell'Italia Meridionale sono stati rilasciati 8.292 provvedimenti, corrispondenti al 14% del totale.

I dati, comunque, confermano ancor oggi che per le donne la nascita del primo figlio è il momento più critico per la fuoriuscita dal mondo del lavoro. Tale circostanza – oltre a fotografare una situazione per cui il reinserimento lavorativo è reso più difficoltoso dalla presenza di carichi familiari, ragion per cui i livelli di partecipazione femminili al mercato del lavoro restano bassi – potrebbe produrre l'effetto di scoraggiare le giovani coppie a creare una famiglia nella consapevolezza di non poter mantenere il posto di lavoro in caso di gravidanza, con ricadute negative in termini demografici.

Dimissioni/risoluzioni convalidate 2023 – 2024. Distribuzione per area geografica



Dati INL, 2023-2024 -

Per quanto riguarda la distribuzione territoriale, il maggior numero di provvedimenti è stato adottato per il nord in Lombardia, nel Veneto ed in Emilia-Romagna, per il centro nel Lazio, in Toscana e nelle Marche, per il sud in Campania, Sicilia e Puglia, dati sostanzialmente in linea con l'andamento degli anni precedenti.

Nelle tabelle seguenti, infine, sono riportate le regioni con maggior numero di provvedimenti di convalida delle dimissioni/risoluzioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, distribuite per area geografica.

Dimissioni/risoluzioni lavoratrici madri - Regioni con maggior numero di provvedimenti distribuite per area geografica – anno 2024 (con comparazione 2022 e 2023)

NORD	CENTRO	SUD
Lombardia **9.712**	Lazio **3.488**	Campania **2.576**
(10.146 nel 2023)	(3.526 nel 2023)	(2.587 nel 2023)
(10.687 nel 2022)	(3.556 nel 2022)	(2.558 nel 2022)
Veneto **5.296**	Toscana **2.637**	Sicilia **1.621**
(5.519 nel 2023)	(2.415 nel 2023)	(2.119 nel 2023)
(5.650 nel 2022)	(2.811 nel 2022)	(1.631 nel 2022)
Emilia-Romagna **3.868**	Marche **1.100**	Puglia **1.440**
(4.332 nel 2023)	(1.194 nel 2023)	(1.776 nel 2023)
(4.370 nel 2022)	(1.191 nel 2022)	(1.779 nel 2022)

Fonte elaborazione INL 2024

Dimissioni/risoluzioni lavoratori padri – Regioni con maggior numero di provvedimenti distribuite per area geografica – anno 2024 (con comparazione 2022 e 2023)

NORD	CENTRO	SUD
Lombardia **4.962**	Lazio **1.114**	Campania 391
(4.822 nel 2023)	(1.148 nel 2023)	(367 nel 2023)
(4.399 nel 2022)	(1.062 nel 2022)	(323 nel 2022)
Veneto **3.528**	Toscana **1.049**	Sicilia **279**
(3.405 nel 2023)	(873 nel 2023)	(333 nel 2023)
(3.341 nel 2022)	(865 nel 2022)	(201 nel 2022)
Emilia-Romagna **2.087**	Marche 479	Puglia 222
(2.426 nel 2023)	(467 nel 2023)	(271 nel 2023)
(2.010 nel 2022)	(396 nel 2022)	(255 nel 2022)

Fonte elaborazione INL 2024

Capitolo 8
Equilibrio vita-lavoro: i dati sui congedi parentali

Il regime dei congedi per maternità e paternità è disciplinato dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss. mm. e ii. (Testo unico sulla maternità e paternità).

Si riporta, di seguito, un quadro di sintesi delle misure di conciliazione tra la vita lavorativa e familiare, come strumento di promozione dell'occupazione femminile, declinato, da ultimo, dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 – di recepimento della direttiva (UE) 2019/1158 (*Work life balance*) – e dalle leggi di bilancio per gli anni 2023-2024-2025. Si tratta di una complessa normativa intesa a favorire un progressivo riequilibrio dei carichi di cura tra uomini e donne, anche promuovendo la fruizione del congedo parentale da parte dei padri.

1. Congedo obbligatorio di maternità (d. lgs. 151/2001 - artt. 16 e seguenti): ha una durata complessiva di 5 mesi, coperto da un'indennità pari al 100% della retribuzione. È anche possibile frazionare il congedo obbligatorio, sospendendolo in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata e riprendendone la fruizione al momento in cui il bambino viene dimesso, a condizione che la lavoratrice produca una attestazione medica che dichiari la compatibilità del suo stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa. Questa disposizione si applica anche in caso di adozione e affido.
   Nel caso di adozione internazionale, i cinque mesi di congedo possono essere utilizzati anche prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.
   Qualora il parto sia gravemente prematuro, i giorni di congedo non goduti dalla madre si aggiungono al periodo *post partum* anche qualora la loro somma superi il limite complessivo dei cinque mesi. Il congedo può essere anticipato sin dalle prime fasi della gravidanza, a fronte di rischi per la salute della madre e del nascituro. Allo stesso modo, può essere prolungato fino al settimo mese successivo alla nascita, qualora le condizioni di lavoro risultino pregiudizievoli per la madre.

2. Congedo obbligatorio di paternità (d. lgs. 151/2001, art. 27-bis): ha una durata di 10 giorni lavorativi ed è fruibile a partire dai 2 mesi precedenti al parto e fino a 5 mesi dalla nascita del figlio anche in maniera non continuativa, ma non è frazionabile ad ore. È coperto da un'indennità pari al 100% della retribuzione. In caso di parto gemellare, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni (anche nel caso di più di 2 gemelli). Il congedo è fruibile anche dal padre adottivo o affidatario.

3. Congedo parentale facoltativo (d. lgs. 151/2001, artt. 32 e seguenti; art. 1, comma 359, della legge n.197/2022 – bilancio 2023 – e art. 1, comma 179, della legge n. 213/2023 – bilancio 2024 – e art.1, comma 217, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 - bilancio 2025): fruibile per un limite massimo di sei mesi per ogni genitore, per ciascun figlio nei suoi primi 12 anni di vita, e per un totale complessivo massimo tra i due genitori di dieci mesi, elevati a undici, qualora il padre ne utilizzi almeno 3 (anche in via non continuativa). Per effetto di tale articolazione, una quota parte del congedo (di 3 o 4 mesi) risulta intrasferibile tra i genitori, così da favorire una partecipazione di entrambi alle cure parentali.
   Il periodo di congedo indennizzato (prima limitato a sei mesi complessivi tra i 2 genitori, con un'indennità al 30%), nel 2022 è stato aumentato a 9 mesi complessivi, così suddivisi:

   a. 3 spettanti alla madre e non trasferibili al padre;
   b. 3 spettanti al padre e non trasferibili alla madre;
   c. 3 mesi, fruibili liberamente tra i 2 genitori, in modalità alternata tra loro.

   Con successivi interventi normativi (leggi di bilancio per il 2023, 2024 e 2025) è stata anche incrementata l'indennità riconosciuta ai genitori, elevandola all'80% della retribuzione per un periodo massimo di tre mesi, complessivamente fruibile tra i genitori entro i primi 6 anni di vita del figlio, o entro 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione o affidamento.

   Per i restanti 6 mesi l'indennità resta fissata al 30% della retribuzione, ma si dispone di un periodo più lungo per fruirne: va infatti utilizzato entro i primi 12 anni di vita del bambino o 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione (in precedenza la soglia di età limite era fissata al compimento degli 8 anni di vita del bambino). Si è ritenuto così di favorire una più equilibrata fruizione del congedo da parte di entrambi i genitori, laddove la limitazione del periodo di utilizzo alla fase della prima infanzia determina – al contrario – una fruizione sbilanciata dal lato delle madri.

   Nel caso di "genitore solo", la durata del congedo parentale è stata estesa da 10 a 11 mesi.

   Dal 2012 è possibile fruire del congedo parentale anche su base oraria.

   Nel caso in cui i genitori debbano assistere un figlio affetto da grave disabilità, il congedo parentale può essere prolungato per un periodo massimo di tre anni, sempre coperti da

un'indennità pari al 30% della retribuzione, da fruire comunque entro il compimento del dodicesimo anno di età del bambino.

Si riporta, di seguito, il prospetto relativo ai beneficiari di congedo parentale suddiviso per genere per gli anni 2021-2023, ricavato dal rendiconto di genere INPS del 2024.

4.3.6 Tavola 49 - Congedi parentali per genere – Numero di beneficiari

Congedi parentali - Numero di beneficiari						
Regione	2021		2022		2023	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Abruzzo	4.220	1.579	4.735	1.787	4.663	2.274
Basilicata	1.179	308	1.211	417	1.297	622
Calabria	5.013	1.396	5.400	1.686	5.491	2.107
Campania	9.293	2.769	10.141	3.536	11.608	5.187
Emilia-Romagna	27.868	7.839	29.966	9.321	29.006	11.584
Friuli-Venezia Giulia	6.347	1.546	6.605	1.847	6.018	2.306
Lazio	25.656	8.713	29.541	10.691	30.166	13.081
Liguria	4.942	1.489	5.775	1.908	5.630	2.223
Lombardia	59.374	11.337	65.829	14.261	61.613	17.180
Marche	5.965	1.245	6.465	1.500	5.904	1.616
Molise	599	340	653	371	721	513
Piemonte	20.494	4.506	21.869	5.241	21.039	6.532
Puglia	10.858	2.693	11.778	3.092	12.591	4.325
Sardegna	3.449	1.172	4.081	1.588	4.174	1.997
Sicilia	8.152	5.557	9.379	5.676	10.154	6.329
Toscana	16.779	4.222	19.523	5.240	17.991	6.266
Trentino Alto-Adige	6.475	2.019	6.846	2.461	6.245	3.132
Umbria	2.315	542	2.691	713	2.669	859
Valle d'Aosta	553	175	618	221	587	259
Veneto	27.953	5.570	29.960	6.785	26.391	8.021
Totale	**247.484**	**65.017**	**273.066**	**78.342**	**263.958**	**96.413**

Fonte: Inps - Osservatorio Prestazioni a sostegno della famiglia

In questa tavola si nota come nel triennio le donne abbiano effettuato la maggior parte delle richieste di congedo parentale. In particolare, nel 2023 sono state 263.958 donne a beneficiare del congedo parentale a fronte di 96.413 uomini. L'analisi dei dati rivela che, nel triennio considerato, pur registrandosi una persistente prevalenza della fruizione dei congedi parentali da parte delle madri (con percentuali stabilmente al di sopra del 70% del totale), si è verificato un rilevante incremento della percentuale dei padri che utilizzano l'istituto: 20,8% del 2021, si è infatti arrivati ad un 26,7% nel 2023, con un aumento di quasi 6 punti percentuali. Detto trend sembra, dunque, confermare l'efficacia

delle iniziative adottate per promuovere il progressivo riequilibrio dei carichi di cura.
In tale prospettiva, è interessante prendere in esame anche i dati specifici forniti dall'INPS sui congedi di paternità, in quanto le ultime riforme sono state indirizzate ad ampliare l'utilizzo dell'istituto, nell'ambito della medesima ottica di un maggior coinvolgimento degli uomini nelle attività di gestione familiare. Per una miglior comprensione dei dati riportati nelle tabelle seguenti, occorre chiarire che il congedo di paternità è stato istituito in via sperimentale per gli anni 2013-2015 dalla legge 92/2012, che ha distinto tra un congedo obbligatorio – inizialmente di un giorno e progressivamente incrementato – ed un congedo facoltativo (due giorni), quest'ultimo alternativo al congedo di maternità della madre. Il decreto legislativo n. 105/2022, all'articolo 10, ha profondamente riformato la materia, sopprimendo la distinzione tra congedo obbligatorio e facoltativo e inserendo nel Testo unico 151/2001 il nuovo articolo 27-bis che disciplina ora il "Congedo di paternità obbligatorio", nel quale sono confluiti dunque i precedenti congedi obbligatori e facoltativi. Per questa ragione nella tabella, il dato del 2023 riporta esclusivamente il congedo obbligatorio, posto che dall'entrata in vigore della novella normativa (13 agosto 2022) l'istituto del congedo facoltativo di paternità è stato eliminato.

4.3.4 Tavola 47 - Paternità INPS per tipologia di congedo

Congedi di paternità - Lavoratori dipendenti del settore privato		
	Congedo facoltativo	Congedo obbligatorio
2021	2.789	155.862
2022	3.199	174.053
2023	-	**182.861**

Fonte: Inps – Osservatorio Prestazioni a sostegno della famiglia

4.3.5 Tavola 48 - Paternità INPS per tipologia di contratto

Congedi di paternità - Lavoratori dipendenti del settore privato e agricolo				
Regione	2023			
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Stagionale	Totale
Abruzzo	3.321	393	15	3.729
Basilicata	1.083	147	9	1.239
Calabria	2.368	331	22	2.721
Campania	9.754	1.194	119	11.067
Emilia-Romagna	16.821	1.522	52	18.395
Friuli-Venezia Giulia	4.159	373	6	4.538
Lazio	14.572	1.373	30	15.975
Liguria	3.470	312	31	3.813
Lombardia	39.094	2.720	64	41.878
Marche	4.517	530	7	5.054
Molise	543	79	3	625
Piemonte	13.613	1.182	49	14.844
Puglia	7.680	910	53	8.643
Sardegna	2.266	308	46	2.620
Sicilia	7.065	1.071	82	8.218
Toscana	10.247	872	39	11.158
Trentino Alto-Adige	4.402	421	48	4.871
Umbria	2.389	235	6	2.630
Valle d'Aosta	300	41	11	352
Veneto	19.214	1.218	59	20.491
Totale	**166.878**	**15.232**	**751**	**182.861**

Fonte: Inps - Coordinamento Generale Statistico Attuariale

I dati riportati evidenziano come la fruizione del congedo di paternità la cui indennità è coperta al 100% dall'INPS, è in costante aumento dal 2021.
Detti congedi sono richiesti maggiormente nella fascia di età 35-44, più elevata rispetto a quella in cui si concentra la fruizione di quelli di maternità (25-34).
Rispetto alla tipologia contrattuale, viene confermata la tendenza per la quale la maggior parte dei congedi riguarda lavoratrici e lavoratori assunti a tempo indeterminato.
In conclusione, trova conferma il positivo impatto sul riequilibrio dei carichi di cura tra uomini e donne della normativa sui congedi, strumento utile altresì a scardinare persistenti stereotipi di genere che contribuiscono alla marginalizzazione delle donne sul mercato del lavoro.

Capitolo 9
Violenza di genere: misure economiche per sostenere le donne vittime di violenza di genere

9.1 La violenza di genere nelle fonti sovranazionali

Si definisce violenza di genere una qualsiasi forma di violenza che colpisce una determinata persona a causa del suo genere[53]. Si tratta di un fenomeno che rappresenta una grave violazione dei diritti umani, diffuso in tutto il mondo e variabile in relazione ai contesti socioculturali.

Le fonti internazionali hanno riconosciuto che la violenza di genere, ambito all'interno del quale rientrano anche le molestie sui luoghi di lavoro, è un fenomeno complesso che si sviluppa all'interno di *"asimmetrie nei rapporti di potere, alimentate da stereotipi di genere, da norme sociali e comportamentali che sfociano in dinamiche di esclusione e di affermazione di supremazia e in discriminazione dei ruoli, nella responsabilità e nella sfera del potere negoziale degli individui in ogni ambito della vita pubblica e privata"*[54].

A livello internazionale, un passo decisivo per il contrasto alla violenza di genere è stato compiuto dalla Convenzione sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, adottata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 7 aprile 2011 ed aperta alla firma l'11 maggio 2011, in occasione della 121ª Sessione del Comitato dei Ministri a Istanbul (perciò conosciuta come Convenzione di Istanbul). Si tratta di uno strumento – giuridicamente vincolante per gli Stati – che propone un approccio integrato ed olistico al fenomeno e pone una particolare enfasi su tre aree prioritarie di intervento, definite come le "tre P" della convenzione: prevenzione; protezione e accesso ai servizi da parte delle donne che hanno subito violenza; perseguimento dei colpevoli.

Detti assi devono essere sviluppati dagli Stati aderenti attraverso politiche integrate.

L'Italia è stata tra i primi Paesi europei a sottoscrivere la Convenzione, ratificata con legge 27 giugno 2013, n. 77. Tra le varie disposizioni, vi è l'impegno per gli Stati di introdurre nei rispettivi ordinamenti nuove definizioni legali di violenza e molestie sessuali, che abbiano carattere

[53] Questa è la definizione disponibile sul sito della Commissione Europea https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_it
[54] OIL, Analisi preliminare sulle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia, 2018

onnicomprensivo così da permettere di sanzionare adeguatamente tutte le condotte rilevanti (art. 40).

Anche l'Unione europea ha aderito alla Convenzione di Istanbul e si è dotata di recente di uno strumento legislativo proprio, la Direttiva (UE) 2024/1385 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, colmando così una lacuna sul piano normativo.

La direttiva introduce nuove fattispecie di reato con aggravanti e sanzioni, nell'intento di potenziare l'accesso alla giustizia e di assicurare una protezione adeguata alle vittime, prima, durante e dopo il procedimento penale, offrendo loro un'assistenza specialistica.

Le nuove fattispecie di reato includono le mutilazioni genitali femminili, il matrimonio forzato, la condivisione non consensuale di immagini intime, lo *stalking online*, le molestie *online* e l'istigazione alla violenza o all'odio *online*.

In particolare, per quanto riguarda le molestie sessuali, la direttiva ribadisce che sono una forma di discriminazione fondata sul sesso, prevedendo particolari disposizioni per le molestie sessuali nel luogo di lavoro (artt. 28, 34.9, 36.6), in linea con il precedente *acquis* comunitario.

9.2 La violenza di genere nell'ordinamento giuridico nazionale

Anche l'Italia riconosce la violenza di genere come una grave violazione dei diritti umani e un ostacolo al pieno sviluppo della persona. Dopo la ratifica della Convenzione di Istanbul, in linea con i principi costituzionali e gli obblighi internazionali, l'Italia ha sviluppato un articolato sistema nazionale per prevenire, contrastare e perseguire ogni forma di violenza contro le donne e le persone vulnerabili, promuovendo al contempo l'autonomia e il reinserimento sociale delle vittime.

Con il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119, sul contrasto alla violenza di genere e allo stalking, si sono introdotte aggravanti comuni per i delitti contro la vita e l'incolumità individuale, contro la libertà personale e per i maltrattamenti in famiglia, se commessi in danno o in presenza di minori o di una donna in gravidanza.

Lo stesso provvedimento ha previsto l'adozione di un Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne, aggiornato periodicamente dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Con la legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio per il 2022) è stata prevista l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità di una Cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica, di cui fa parte anche la Consigliera nazionale di parità.

Il sistema nazionale di lotta alla violenza contro le donne si propone di garantire protezione immediata e supporto integrato alle vittime, promuovere una cultura del rispetto e della parità, rafforzare la formazione degli operatori e la raccolta dati, attraverso un sistema di servizi che si articola su tutto il territorio nazionale.

Un ruolo importante a livello territoriale è svolto dai Centri Antiviolenza (CAV), dalle Case Rifugio e dagli sportelli di ascolto che spesso sono un obiettivo di servizio dei Piani Sociali di Zona.

La Legge 168/2023, approvata il 24 novembre 2023 ed entrata in vigore il 9 dicembre 2023, conosciuta anche come legge Roccella dal nome della Ministra promotrice, introduce importanti disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica. In particolare le legge in questione rafforza le misure di ammonimento per chi commette reati di violenza domestica, estende l'ammonimento anche a reati commessi in presenza di minori, prevede l'aumento delle pene se il reato è commesso da soggetti già ammoniti, introduce la procedibilità d'ufficio per alcuni reati in ambito domestico, stabilisce particolari tutele per le vittime, come la vigilanza dinamica, potenzia le misure di prevenzione previste dal Codice antimafia, prevede percorsi di recupero per gli ammoniti – valutati per l'eventuale revoca del provvedimento – introduce obblighi di sorveglianza per chi rifiuta le misure di controllo, mira a prevenire la reiterazione della violenza con interventi tempestivi.

Per rafforzare le misure di contrasto alla violenza contro le donne, nella seduta del 7 marzo 2025 il Consiglio dei ministri ha approvato lo schema di disegno di legge recante "Introduzione del delitto di femminicidio e altri interventi normativi per il contrasto alla violenza nei confronti delle donne e per la tutela delle vittime", proposto dai Ministri della Giustizia, dell'Interno, per la Famiglia, la natalità e le pari opportunità, per le Riforme istituzionali e la semplificazione normativa.

Il provvedimento prevede l'introduzione nel sistema giuridico italiano del reato di femminicidio, qualificato come il delitto commesso da chiunque provochi la morte di una donna per motivi di discriminazione, odio di genere o per ostacolare l'esercizio dei suoi diritti e l'espressione della sua personalità. Tra le altre misure previste, è da segnalare: l'introduzione nei confronti dei detenuti colpevoli di reati del Codice rosso di limitazioni all'accesso ai benefici previsti dalla legge; la presunzione di adeguatezza degli arresti domiciliari in sede di scelta delle misure cautelari; la necessità di fornire informazioni ai parenti della vittima, su loro richiesta, in caso di evasione, scarcerazione, revoca e sostituzione delle misure applicate all'imputato o al condannato. Il disegno di legge di iniziativa governativa è all'esame del Parlamento.

Un altro importante strumento per contrastare la violenza contro le donne, è rappresentato dalla Commissione parlamentare di inchiesta sul femmicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere, che ha il compito di analizzare e contrastare la violenza contro le donne, proponendo soluzioni e migliorando le politiche di prevenzione e tutela. Svolge attività di indagine su casi di violenza e femminicidio; monitora i sistemi di prevenzione e la complessiva attuazione delle Convenzioni internazionali e della normativa nazionale in materia; può procedere all'audizione di esperti, istituzioni e vittime; adotta proposte legislative per migliorare la prevenzione, il contrasto e il sostegno alle vittime, svolge attività di controllo sull'applicazione delle leggi e delle risorse stanziate.

9.3 La violenza di genere e le consigliere di parità: la questione delle molestie e molestie sessuali

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

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

Con riferimento al tema delle molestie e molestie sessuali, si richiama la Convenzione OIL 190/2019 che ha fornito una definizione condivisa di violenza e molestie nel mondo del lavoro[55]. Ratificata dall'Italia con legge 15 gennaio 2021, n. 4 la Convenzione è ormai vincolante per il nostro Paese.

L'ordinamento giuridico nazionale definisce le molestie e le molestie sessuali come discriminazioni, con conseguente applicazione del regime di tutela previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. In base all'articolo 26 del Codice delle pari opportunità, infatti, *"Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".*

"Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".

Viene inoltre considerata discriminazione qualsiasi trattamento sfavorevole subito da chi rifiuta o si sottomette a tali comportamenti. Di conseguenza, ogni atto o provvedimento lavorativo adottato in reazione a un rifiuto o a una denuncia di molestie è nullo.

Il legislatore tutela anche chi denuncia: il lavoratore o la lavoratrice che segnala molestie non può essere punito con sanzioni, demansionamenti, trasferimenti o licenziamenti ritorsivi. Anche tali misure sono considerate nulle, salvo che la denuncia risulti infondata o calunniosa, anche solo con sentenza di primo grado.

[55] Tra le principali fonti internazionali, si ricordano le già citate IV conferenza mondiale delle donne ONU, Pechino 1995 – Piattaforma di Pechino, ove si riconosce che i diritti delle donne appartengono alla categoria dei diritti umani; la CEDAW e Raccomandazione generale n. 12, adottata nel corso dell'8° sessione del Comitato CEDAW del 1989, che rappresenta il principale testo giuridicamente vincolante sui diritti delle donne.

Di conseguenza ai casi di molestie, laddove non configurino fattispecie di reato altrimenti regolamentate, possono essere applicati tutti gli istituti di risoluzione delle controversie sia stragiudiziali che giudiziali previsti per il trattamento delle discriminazioni di genere sul lavoro.

È in virtù di questa disposizione, quindi, che le consigliere ed i consiglieri di parità, nell'ambito delle loro attività, possono ricevere denunce di molestie o molestie sessuali che si siano verificate nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa e possono mettere in atto le tutele previste dagli artt. 36, 37 e 38 e 39 del Codice pari opportunità.

Più in particolare, detti organismi possono agire in via stragiudiziale, adottando la procedura di cui all'art. 410 c.p.c., oppure in via giudiziale ricorrendo anche a riti in via di urgenza[56] e applicando due istituti di ulteriore protezione delle vittime: l'inversione dell'onere della prova (art. 40) e la protezione dalla vittimizzazione, sia primaria che secondaria (art. 41-bis).

L'attività antidiscriminatoria delle consigliere è stata portata all'attenzione del Gruppo di esperti sull'azione contro la violenza sulle donne e la violenza domestica (GREVIO) sull'attuazione a livello nazionale della Convenzione di Istanbul. Le risultanze dell'attività sono state pubblicate anche nel Rapporto presentato dall'Italia il 1° luglio 2024, in base all'articolo 68, paragrafo 1, della stessa Convenzione, nell'ambito del primo ciclo di valutazione tematica[57].

[56] Art. 37, comma 4 e 38 del d. lgs 198/2006
[57] https://www.fishonlus.it/files/2024/07/GREVIO-Inf20244-State-report-Italy-first-thematic-evaluation-it.pdf

9.4 La violenza economica: misure a sostegno delle donne vittime di violenza

La violenza di genere spesso si manifesta sotto forma di "violenza economica", forma di abuso per cui un partner utilizza e controlla le risorse economiche, al fine di esercitare, acquisire o mantenere il controllo e il potere nei confronti dell'altro partner, attraverso diverse strategie, come il controllo del reddito, la limitazione dell'accesso alle risorse finanziarie o l'esclusione dalle decisioni finanziarie[58].

Negli ultimi anni vi è stata una maggiore puntualizzazione concettuale di tale nozione, grazie anche alla giurisprudenza che – valorizzando le prescrizioni della Convenzione di Istanbul e della normativa di derivazione europea – ha esteso la portata del delitto di maltrattamenti in famiglia, sanzionato dall'art. 572 c.p., fino a ricomprendervi la condotta volta ad impedire l'indipendenza economica del partner, non solo quando operata con modalità vessatorie suscettibili di provocarne un vero e proprio stato di prostrazione psico-fisica per effetto di atti di violenza o di prevaricazione psicologica, ma anche quando posta in essere in un contesto discriminatorio, per provocare "una perdita economica" della vittima a causa del suo genere, determinandone oggettivamente una condizione di soggezione[59].

Sul piano degli interventi e delle politiche di contrasto al fenomeno, sono poi state rafforzate le iniziative di sensibilizzazione sulla rilevanza dell'autonomia economica e dell'educazione finanziaria delle donne. In questa prospettiva, sono state pertanto introdotte prestazioni assistenziali di sostegno alle donne vittime di violenza di genere – gestite dall'INPS – con lo scopo di contrastare il fenomeno e contribuire a ridurre la stigmatizzazione delle vittime. Tra queste misure – che si collocano all'interno dell'approccio integrato delle "tre P", promosso dalla Convenzione di Istanbul (prevenzione, protezione e sostegno alle vittime, perseguimento dei colpevoli) – di particolare rilievo appaiono, il congedo per le donne vittime di violenza, il reddito di libertà e gli esoneri contributivi per le imprese che assumono donne vittime di violenza[60].

a) Congedo per le donne vittime di violenza.

Il congedo, introdotto dall'art. 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, è la prima forma di tutela strutturale nazionale, riconosciuta inizialmente in favore delle lavoratrici subordinate sia pubbliche che private, esteso nel tempo anche alle lavoratrici autonome e del settore domestico, che hanno subito violenza di genere e per questo inserite in un percorso di protezione. Si tratta di un congedo indennizzato al 100%, della durata massima di tre mesi da fruire nell'arco

[58] Cfr. Ilaria Donato - La Violenza Invisibile: aspetti giuridici e psicologici della violenza economica, in Osservatorio Violenza sulle Donne (OVD) – Università degli Studi di Milano.
[59] Cassazione penale n. 1268 del 2024. In particolare, cfr. par. 3.2, dove si richiamano i principi desumibili, oltre che della Convenzione di Istanbul, dalla direttiva 2012/29/UE del 25 ottobre 2012 che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato (recepita con il D.Lgs. 15 dicembre 2015, n. 212) e dalla recente direttiva UE 2024/1385 - sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica" – sebbene ancora da attuare.
[60] Vedi memoria INPS sul tema della violenza economica nell'ambito della violenza di genere presentata a maggio 2025 alla Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio nonché su ogni forma di violenza di genere

di tre anni. Alle lavoratrici con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, in luogo del congedo è riconosciuto, in presenza dei medesimi requisiti, un diritto alla sospensione del rapporto di collaborazione a cui non corrisponde però un diritto all'indennità.

Nella Tabella 1 è riportato il numero di donne lavoratrici vittime di violenza (c.d. proponenti) che hanno presentato domanda nel periodo compreso dal 2016 al 2024.

Tabella 1 - Numero di proponenti richiesta di congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere Anno 2016-2024

Regione	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Abruzzo	0	1	1	3	5	4	6	11	12
Basilicata	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Calabria	0	3	2	2	2	1	1	5	8
Campania	2	1	3	9	11	8	14	28	30
Emilia-Romagna	19	37	32	30	35	59	79	118	192
Friuli-Venezia Giulia	0	17	18	22	30	37	38	47	73
Lazio	0	21	26	39	37	38	60	87	139
Liguria	1	2	3	2	4	8	18	30	32
Lombardia	8	23	38	42	45	71	101	126	195
Marche	1	3	5	5	11	13	11	12	23
Molise	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Piemonte	7	9	8	35	55	51	61	72	93
Puglia	0	1	4	10	6	8	13	18	17
Sardegna	1	2	0	3	4	6	7	11	17
Sicilia	0	6	0	5	7	6	9	5	28
Toscana	5	14	29	17	20	34	35	36	72
Trentino-Alto Adige	3	8	7	17	28	23	40	50	76
Umbria	0	0	9	11	10	15	27	29	39
Valle D'Aosta	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Veneto	3	11	31	23	24	50	52	89	136
TOTALE	**50**	**159**	**216**	**275**	**334**	**432**	**574**	**777**	**1.185**

b) Reddito di libertà.

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

Il Reddito di Libertà si concretizza in un sostegno economico, stabilito nella misura massima di 500 euro mensili pro capite (fino al 2024 l'importo erogato è stato pari a 400 euro mensili) e concesso in un'unica soluzione per un massimo di 12 mesi, destinato alle donne vittime di violenza in condizione di povertà, con o senza figli, seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai Servizi Sociali[61]. Attraverso l'attivazione di percorsi personalizzati volti alla creazione di meccanismi virtuosi di fuoriuscita dalla violenza, questo contributo mira a sostenere le spese per garantire l'indipendenza abitativa, riacquisire l'autonomia personale e supportare il percorso scolastico e formativo dei figli.

Come già evidenziato, poiché il Reddito di Libertà rappresenta uno strumento concreto mediante il quale le donne in condizioni di fragilità possono essere sostenute nel loro percorso verso l'autonomia, il legislatore ha ritenuto opportuno ampliare progressivamente le risorse stanziate in origine per il suo finanziamento. Cruciale è stata, in tal senso, la legge di bilancio per il 2024 che ha reso strutturale il Reddito di libertà, incrementando il relativo fondo di 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026 e di 6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027, da ripartire tra le regioni secondo i criteri definiti dal successivo decreto interministeriale del 2 dicembre 2024[62]. I pagamenti sono gestiti dall'INPS nei limiti del budget assegnato a ciascuna regione, ferma restando la possibilità per le regioni di provvedere ad integrarlo con risorse proprie. Le risorse attribuite a ciascuna regione possono essere incrementate anche con le risorse disponibili a valere sul bilancio della Presidenza del Consiglio dei ministri – CDR 8 Pari opportunità.

[61] Il contributo è destinato alle donne che risiedono in Italia e che sono cittadine italiane, cittadine di Paesi dell'Unione europea oppure, nel caso di cittadine di Stati extracomunitari, in possesso di regolare permesso di soggiorno. Il beneficio è esteso, altresì, alle donne straniere cui sia stato riconosciuto lo status di rifugiato o protezione sussidiaria, come previsto dall'art. 27 del D.lgs. n. 251 del 2007.

[62] Per ulteriori approfondimenti si veda il decreto 2 dicembre 2024, adottato dal Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché la Circolare INPS n. 54 del 05/03/2025.

Tabella 3 - Domande di Reddito di Libertà presentate, accolte e pagate e relativo budget. Anni 2021-2024

Regione	Domande presentate					Domande accolte					Totale risorse utilizzate €
	2021	2022	2023	2024	TOTALE	2021	2022	2023	2024*	TOTALE	
Abruzzo	38	50	25	33	**146**	38	23	0	0	**61**	292.800
Basilicata**	14	10	10	9	**43**	14	10	10	0	**34**	163.200
Calabria	57	52	26	59	**194**	57	36	0	0	**93**	446.400
Campania	310	206	86	128	**730**	293	0	0	0	**293**	1.406.400
E. Romagna**	199	357	287	315	**1158**	199	357	287	2	**845**	4.056.000
F. V. Giulia**	53	35	46	96	**230**	53	35	46	19	**153**	734.400
Lazio	212	155	86	125	**578**	212	70	0	0	**282**	1.353.600
Liguria	16	58	47	15	**136**	16	53	0	0	**69**	331.200
Lombardia	472	277	126	131	**1006**	472	7	0	0	**479**	2.299.200
Marche	57	62	46	42	**207**	57	13	0	0	**70**	336.000
Molise	1	6	10	3	**20**	1	6	7	0	**14**	67.200
Piemonte	251	130	69	82	**532**	200	0	0	0	**200**	960.000
Puglia	336	166	68	73	**643**	198	0	0	0	**198**	950.400
Sardegna	53	51	44	18	**166**	53	23	0	0	**76**	364.800
Sicilia	175	135	54	100	**464**	175	69	0	0	**244**	1.171.200
Toscana	135	126	48	51	**360**	135	39	0	0	**174**	835.200
T. A. Adige (BZ)	0	1	0	0	**1**	0	1	0	0	**1**	4.800
T. A. Adige (TN)	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	**0**	0
Umbria	57	32	20	42	**151**	40	0	0	0	**40**	192.000
V. D'Aosta**	4	3	1	16	**24**	4	3	1	16	**24**	115.200
Veneto	158	90	81	66	**395**	158	75	0	0	**233**	1.118.400
TOTALE	**2598**	**2002**	**1180**	**1404**	**7184**	**2375**	**820**	**351**	**37**	**3583**	**17.198.400**

**Nel 2024 sono state accolte ad oggi solo 37 domande in ragione dell'esaurimento dei Fondi. La misura è stata rifinanziata con la legge di bilancio 2024 e le risorse sono state ripartite tra le Regioni con il decreto interministeriale del 2 dicembre 2024 che ha previsto un regime transitorio per le domande non accolte per carenza di risorse. Fonte INPS*

***Domande finanziate anche con fondi regionali.*

Al termine del quadriennio considerato (2021-2024) risultavano pervenute 7.184 domande, di cui 3.583 accolte e liquidate con fondi nazionali, per un totale di oltre circa 13,6 milioni di euro di risorse statali, incrementate di ulteriori 3,6 milioni di euro di fondi regionali aggiuntivi stanziati da Basilicata, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia e Valle D'Aosta.

Le domande presentate all'INPS e non accolte per incapienza dei fondi alla data di entrata in vigore del decreto del 2 dicembre scorso di ripartizione delle risorse, conservano priorità, a condizione che siano state ripresentate entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto, ovvero entro il 18 aprile 2025, al fine di comprovare la permanenza dei requisiti per il riconoscimento del contributo, come indicato nella circolare n. 54 del 5 marzo 2025. Pertanto, in ragione dell'incremento dei fondi a disposizione è in corso la liquidazione

delle domande ripresentate entro il termine sopra indicato, pari in totale a 1864. Conclusa questa fase potranno essere presentate le nuove domande per il 2025.

Le domande presentate mostrano un andamento decrescente per il primo triennio, per poi aumentare nuovamente nel 2024. Questo andamento sembrerebbe non riflettere quello riportato dall'ISTAT sul numero delle donne che iniziano un percorso per liberarsi dalla violenza. Secondo l'ultima rilevazione pubblicata a novembre 2024[63], le donne che hanno affrontato nel 2023 il loro percorso di uscita dalla violenza con l'aiuto dei Centri Antiviolenza sono state di poco superiori a 31.500. L'analisi dei dati dei Centri attivi, che hanno risposto a questa rilevazione sia nel 2021 che nel 2022, mostra un aumento del 9% (erano 26 mila nel 2022, sono 28.329 nel 2023) delle donne che hanno avviato un percorso di uscita dalla violenza.

Passando all'esame delle caratteristiche delle donne che hanno presentato istanza di Reddito di Libertà negli anni 2021-2024, si riportano le risultanze delle analisi condotte nell'ultimo Rapporto Annuale INPS. Il quadro che emerge è significativo: quasi il 42% è nato all'estero, mentre tra le nate in Italia prevalgono coloro che provengono dal Sud e dalle isole con una percentuale del 27,45%, contro il 21,42% del Nord e il 9,4% del Centro. La fascia d'età più rappresentata è quella compresa tra i 35 e i 54 anni, che costituisce il 61% del totale, sebbene il fenomeno della violenza coinvolga donne di tutte le età, dai 18 agli 82 anni.

La condizione occupazionale delle richiedenti suggerisce l'esistenza di una situazione di fragilità economica in quanto nel 2023 circa il 47% ha lavorato nel settore privato extra-agricolo, una presenza più contenuta (dal 2 al 4%) è impiegata negli altri settori, mentre una percentuale significativa non risulta negli archivi INPS, suggerendo condizioni di disoccupazione o inattività. Tra le occupate del settore privato extra-agricolo, predomina la qualifica di operaia, spesso a tempo parziale e determinato, con una retribuzione media annua di circa 8.000 euro, nettamente inferiore alla media femminile del settore pari a circa 18.000 euro. Per le richiedenti con figli (69%) è stato possibile identificare anche l'altro genitore, il quale risulta avere in media un'età superiore di cinque anni, gode più frequentemente di contratti a tempo pieno e indeterminato e percepisce retribuzioni mediamente doppie rispetto alle donne. Questa disparità economica sottolinea come la dipendenza finanziaria possa rappresentare un fattore di vulnerabilità nel contesto della violenza domestica.

In ragione della tutela che intende offrire, si ricorda che la misura è compatibile con altri strumenti di sostegno al reddito, come la NASpi, la CIG e con altre misure in denaro a favore dei figli a carico, erogate dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e di Bolzano e dagli Enti Locali nonché con l'Assegno di Inclusione.

c) **Esoneri contributivi per aziende che assumono donne vittime di violenza.**
La legge di bilancio per il 2024 (art. 1, commi 191-193, legge 30 dicembre 2023, n. 213) ha introdotto un esonero contributivo totale, per la durata di 24 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato, di 12 mesi se è a termine e di 18 se si tratta di trasformazione, in

[63] ISTAT, *I centri antiviolenza e le donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza*, 25 novembre 2024.

favore dei datori di lavoro privati che nel triennio 2024-2026 assumono donne disoccupate vittime di violenza beneficiarie del Reddito di Libertà. In riferimento al suddetto esonero l'INPS riporta che sono state accolte un numero esiguo di richieste, alla data attuale pari a 57.
Anche rispetto a questa ulteriore misura la Consigliera nazionale e la rete delle consigliere sono impegnate a promuoverne l'utilizzo su tutto il territorio nazionale.

Capitolo 10
Sicurezza sul lavoro in chiave di genere

10.1 La sicurezza sul lavoro e il genere

In Italia, la sicurezza sul lavoro è disciplinata dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, che ha recepito tutta la normativa europea in materia, tra cui la direttiva 89/391/CEE.

L'OMS definisce la salute sul lavoro come un insieme di misure volte a promuovere e mantenere il più alto grado di "*benessere fisico, mentale e sociale*" per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Oggi la sicurezza sul lavoro rappresenta per le aziende una grande sfida, che le vede impegnate nel garantire ambienti di lavoro sicuri e sani, idonei a promuovere il benessere complessivo delle lavoratrici e dei lavoratori, obiettivo cruciale per il loro successo e per quello dell'organizzazione in cui operano.

Anche la disciplina antidiscriminatoria pone un particolare rilievo alla sicurezza sul lavoro riconoscendo precisi obblighi in capo al datore di lavoro:

- l'art. 2087 c.c. espressamente richiamato nell'art. 26 comma 3-ter del Codice delle pari opportunità, riconosce la responsabilità del datore di lavoro per la sicurezza dei suoi dipendenti. Il decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro, prescrive, all'art. 28, che il datore di lavoro, nella predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), deve includere qualsiasi tipo di rischio: oltre a quelli fisici, dovrà dunque inserire anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004. La valutazione dello stress da lavoro correlato è un obbligo per tutte le aziende che si avvalgono della collaborazione di almeno un lavoratore subordinato; infatti, i datori di lavoro devono misurare lo stress dei propri dipendenti e adottare le adeguate misure per eliminarlo o ridurlo, avvalendosi della collaborazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) aziendale e del medico competente.

Le discriminazioni in generale – nozione che include le molestie, anche sessuali – rientrano tra i fattori che possono contribuire all'insorgenza e all'aggravamento dello stress lavoro-correlato sul posto di lavoro. Creano, infatti, un ambiente lavorativo tossico che può portare a conseguenze negative per la salute e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sia l'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro (EU-Osha) che l'INAIL da tempo osservano le conseguenze del fenomeno sulla salute fisica e mentale, evidenziando come lo stesso possa determinare, ad esempio[64]:
- burnout (perdita di energia ed esaurimento emotivo);
- sfiducia in sé stessi e perdita di autostima;
- ansia e depressione, che possono portare in casi estremi anche alla perdita del lavoro, per dimissioni volontarie o per licenziamento.

[64] DATI INAIL, rivista mensile n. 2/2025

10.2 I dati INAIL sugli infortuni *in itinere* in chiave di genere

L'elevato numero di incidenti avvenuti *in itinere* – ovvero quelli avvenuti nel tragitto casa-lavoro – è un fenomeno che riguarda anche le donne e ha suscitato l'interesse dell'ufficio della Consigliera nazionale di parità, al fine di comprenderne meglio le cause e rafforzare le tutele delle donne lavoratrici, anche attraverso l'interlocuzione con l'INAIL.

Secondo l'Istituto, nel quinquennio 2019-2023, gli infortuni *in itinere* – hanno rappresentato in media il 16% delle denunce totali di infortunio sul lavoro, con un picco del 19% nel 2023.

La componente femminile, pur registrando un numero complessivo di denunce inferiore rispetto a quella maschile, ha mostrato una maggiore incidenza percentuale di infortuni *in itinere* sul totale degli infortuni per genere.

Nel 2023, il 26,4% degli infortuni denunciati dalle lavoratrici è avvenuto *in itinere*, contro il 14,8% dei lavoratori. Tale tendenza si è mantenuta costante nel tempo, sebbene influenzata dalle restrizioni pandemiche, che hanno determinato un calo significativo nel 2020. In termini assoluti, le denunce femminili in *itinere* nel 2023 sono state 47.452, in aumento del 5,6% rispetto al 2022, ma in calo del 10,7% rispetto al 2019.

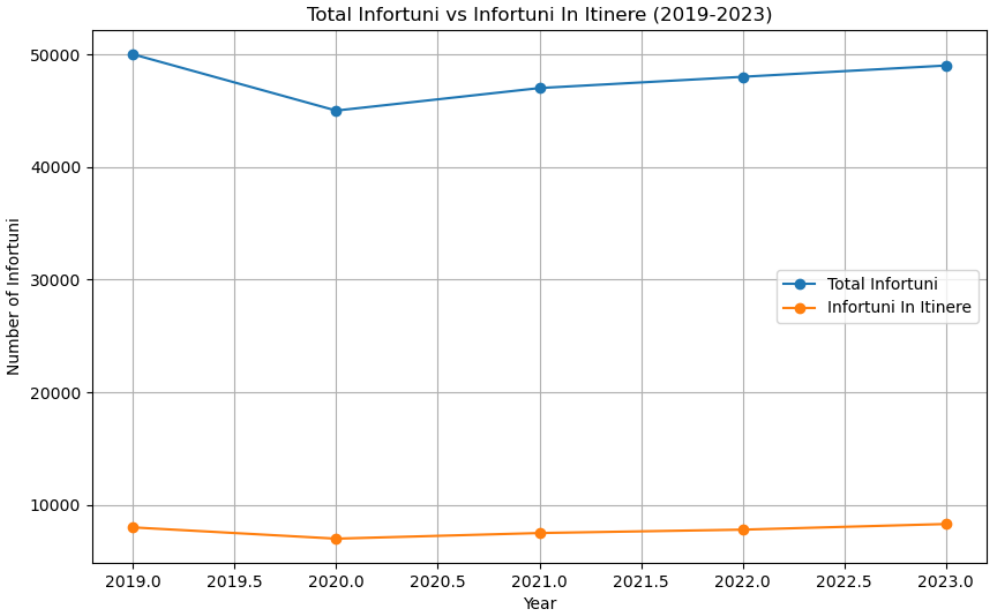
Anche per quanto riguarda gli infortuni mortali, l'incidenza degli eventi *in itinere* è risultata più elevata tra le donne: nel 2023, il 37% dei decessi femminili sul lavoro è avvenuto nel tragitto casa-lavoro, contro il 22,2% degli uomini. Il numero assoluto di decessi *in itinere* tra le lavoratrici è stato pari a 34, in calo rispetto al 2022 (-46,9%) e al 2019 (-26,1%).

Dal punto di vista territoriale, oltre la metà delle denunce *in itinere* femminili del 2023 si è concentrata in quattro regioni: Lombardia (20%), Emilia-Romagna (12%), Veneto (11%) e Lazio (10%). Per i casi mortali, le stesse regioni hanno mantenuto un'incidenza significativa.

Nel 2024, i dati provvisori mostrano una sostanziale stabilità delle denunce femminili complessive, con un lieve aumento degli infortuni *in itinere* (+3,9%) e una diminuzione di quelli in occasione di lavoro (-1,3%). Anche i decessi femminili sono rimasti invariati rispetto al 2023 (79 casi), ma con un aumento della quota di quelli *in itinere* (dal 36,7% al 40,5%).

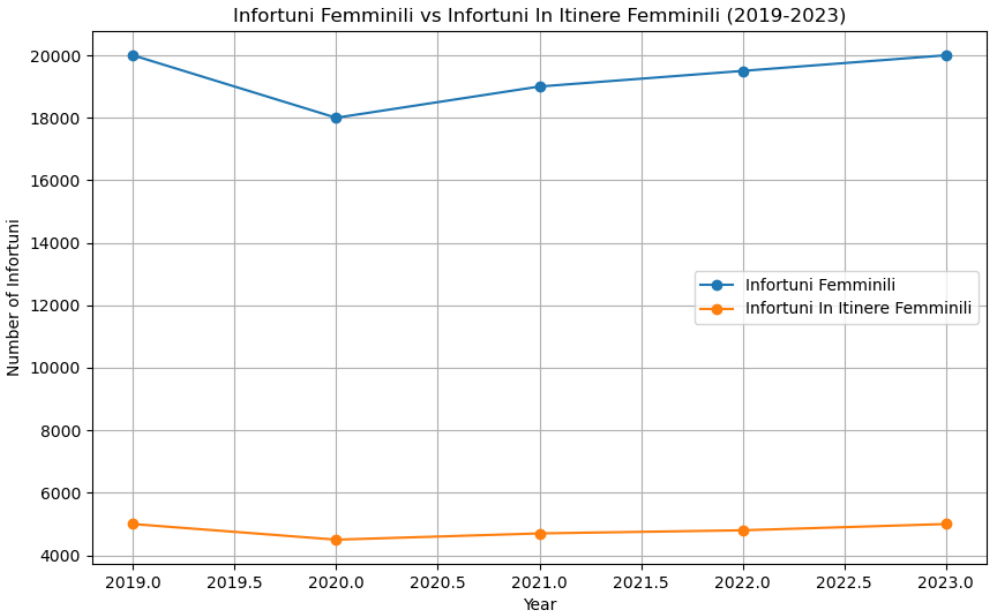
Questi dati evidenziano la necessità di un'attenzione specifica alla sicurezza nel tragitto casa-lavoro, in particolare per le lavoratrici, e confermano l'importanza di politiche mirate alla prevenzione degli infortuni *in itinere*.

Grafico 1 - Totale Infortuni vs Infortuni *In Itinere* (2019-2023)



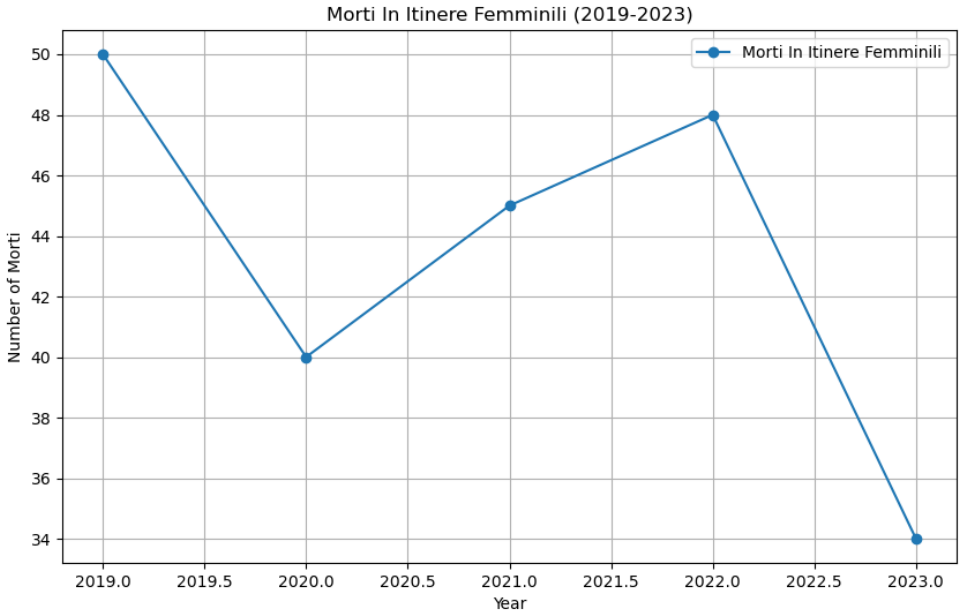
Fonte INAIL

Grafico 2 - Infortuni Femminili vs Infortuni *In Itinere* Femminili (2019-2023)



Fonte INAIL

Grafico 3 - Morti *In Itinere* Femminili (2019-2023)



Fonte INAIL

La maggiore esposizione delle lavoratrici al rischio di infortuni *in itinere*, anche mortali, suggerisce la necessità di promuovere misure utili nella prospettiva di un migliore equilibrio vita-lavoro (quali la banca del tempo e altre forme di flessibilità oraria, misure di *welfare aziendale e smart working*) così da ridurre il rischio legato ad un eccessivo carico di cura che ancora grava sulle donne e che, traducendosi in stanchezza fisica e mentale, può essere una delle determinanti della maggiore incidenza di questo tipo di eventi sulla componente femminile.

Capitolo 11
Scenari futuri verso il recepimento delle direttive (UE): 2023/970 e 2024/1500

Entro il mese di giugno 2026 dovranno essere recepite nell'ordinamento italiano alcuni importanti provvedimenti legislativi europei: la direttiva 2023/970, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva; e le direttive 2024/1499 e 1500, entrambe tese a ridefinire i poteri dei diversi organismi deputati alla promozione della parità di trattamento, con un focus specifico – per quanto concerne la seconda – su quelli il cui mandato riguarda la parità di genere nel mondo del lavoro.

Questo adempimento rappresenta l'occasione per rinvigorire il sistema preposto a garantire il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento nell'ambito lavorativo, dando allo stesso una più piena effettività e aprendo, così, nuovi scenari per i diversi attori coinvolti: istituzioni, parti sociali, lavoratrici e lavoratori.

La Direttiva (UE) n. 2023/970 è orientata ad affrontare le cause profonde del divario retributivo di genere e a consentire l'emancipazione economica delle donne, penalizzate nei percorsi lavorativi dalla diseguale distribuzione delle responsabilità familiari e da una maggiore concentrazione nei settori meno remunerativi.

A tal fine, individua nella trasparenza retributiva e nel diritto di informazione gli strumenti essenziali attraverso i quali i lavoratori e le lavoratrici possono far valere pienamente la parità retributiva, dando così effettività a tale diritto fondamentale, sancito dall'art. 157 del TFUE e dall'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE.

A seguito del recepimento – che dovrà avvenire entro il 7 giugno 2026 – i datori di lavoro pubblici e privati saranno, infatti, tenuti a fornire informazioni chiare e trasparenti sulle politiche retributive, a rilevare l'esistenza di un eventuale divario retributivo di genere al loro interno e ad intraprendere – nel caso in cui lo stesso superi la soglia massima del 5% – puntuali azioni correttive in accordo sia con i lavoratori ed i loro rappresentanti, che con gli organismi di parità.

Il provvedimento intende, altresì, contrastare a monte la sottovalutazione sistemica del lavoro femminile, correggendo i meccanismi di determinazione delle retribuzioni. In proposito, la direttiva valorizza i concetti di "stesso lavoro" e di "lavoro di pari valore" e sottolinea l'importanza dell'adozione di sistemi di valutazione e di classificazione professionale neutri per combattere le discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro. Anche in tal caso fondamentale sarà il coinvolgimento degli organismi di parità nella messa a punto di strumenti e metodologie di analisi su cui detti sistemi di valutazione e classificazione dovranno essere fondati.

Per i diversi aspetti connessi alla sua attuazione, il provvedimento - come già sottolineato – evidenzia la centralità degli organismi di parità ai quali è peraltro riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e dettagli in merito alle informazioni retributive fornite dai datori di lavoro, nonché quella di dare avvio a procedimenti amministrativi o giudiziari relativi a presunte violazioni del principio di parità retributiva, anche agendo direttamente per conto della vittima, con il consenso della stessa, per garantire loro il pieno risarcimento del danno subito.

Perché le consigliere ed i consiglieri possano esercitare le proprie funzioni, la direttiva sancisce poi l'obbligo di assicurare loro risorse adeguate e di garantire lo stretto coordinamento del loro operato con quello degli ispettorati del lavoro.

Data la rilevanza del ruolo di tali organismi, gli stessi sono stati coinvolti nelle attività finalizzate al recepimento, sin dalle prime fasi di analisi della direttiva, così da valorizzarne le specifiche competenze, anche con riferimento ai compiti di monitoraggio dei concreti andamenti delle retribuzioni nelle aziende pubbliche e private con oltre 50 dipendenti, agli stessi assegnati dall'art. 46 del Codice delle pari opportunità in relazione ai Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile, che costituiscono l'attuale meccanismo di trasparenza vigente nel nostro ordinamento.

La direttiva (UE) 2024/1500, adottata il 14 maggio 2024, da recepire entro il 19 giugno 2026, stabilisce norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, modificando le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE. La direttiva stabilisce requisiti minimi per il funzionamento degli organismi di parità per migliorarne l'efficacia e garantirne l'indipendenza, al fine di rafforzare l'applicazione del principio della parità di trattamento in tutti i Paesi dell'Unione.

A tal fine il provvedimento, nel ridefinire e ampliare le funzioni di tali organismi, impone agli Stati membri di adottare misure per garantire che gli stessi, nell'adempimento dei loro compiti, siano indipendenti e liberi da influenze esterne, politiche, finanziarie, o di qualsiasi altra natura. In particolare, gli organismi per la parità dovrebbero mantenere la loro indipendenza rispetto alle influenze esterne, dirette o indirette, astenendosi dal sollecitare o accettare istruzioni da chiunque; dovrebbero poter gestire autonomamente le proprie risorse finanziarie e di altro tipo, anche per quanto riguarda la selezione e la gestione del personale, e fissare le loro priorità, garantendo la trasparenza nei processi di selezione.

In conformità alle procedure di bilancio nazionali, gli organismi per la parità dovranno essere dotati delle risorse umane, tecniche e finanziarie necessarie per svolgere efficacemente tutte le proprie funzioni.

La direttiva richiede che l'assegnazione di risorse finanziarie rimanga stabile nel tempo, sia pianificata su base pluriennale e consenta di coprire le spese connesse ad un eventuale aumento delle denunce e dei costi del contenzioso, nonché all'utilizzo di sistemi automatizzati, tra cui quelli basati sull'intelligenza artificiale.

L'attuazione di questa direttiva – e della 1499, che modifica le direttive 2000/43/CE sulla parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e 2004/113/CE sulla parità di trattamento tra uomini e donne all'esterno del mercato del lavoro – potrà costituire l'occasione per una razionalizzazione ed un rafforzamento complessivo degli organismi di parità attualmente operanti nel nostro Paese, posto che il legislatore europeo ha inteso ridisegnarli come soggetti che il governo e le autorità pubbliche competenti siano sempre tenuti a consultare in vista dell'adozione di provvedimenti – anche legislativi – politiche, procedure e programmi concernenti i diritti e gli obblighi in materia di parità di trattamento e pari opportunità tra donne e uomini.

Conclusioni

La presente relazione costituisce uno strumento di monitoraggio sull'applicazione della normativa in materia di parità e pari opportunità nel lavoro, con l'obiettivo di valutarne gli effetti concreti. Le Consigliere nazionali di parità, effettiva e supplente, hanno collaborato alla redazione di questo documento, che rappresenta la prima attuazione di quanto previsto dall'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il periodo di riferimento copre il triennio 2022-2024 e l'analisi si concentra su diversi ambiti della parità di genere nel mercato del lavoro: l'occupazione femminile, la segregazione professionale, la parità retributiva, le discriminazioni di genere, la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, la violenza di genere e la sicurezza sul lavoro.

Dal quadro emerso si evidenziano alcuni elementi significativi.

In particolare, si registra un trend positivo nell'occupazione femminile: il tasso nella fascia di età attiva ha superato il 50%, raggiungendo il 52,5%, con un incremento dell'1,4% rispetto all'anno precedente. Nonostante questo progresso, permangono criticità strutturali che alimentano il divario di genere nel mercato del lavoro italiano, caratterizzato da una marcata segregazione sia orizzontale che verticale. Le donne risultano sovrarappresentate in settori specifici, come il commercio, l'istruzione, la sanità e i servizi sociali, mentre continuano a essere sottorappresentate nei ruoli apicali e decisionali.

Sul fronte della parità retributiva, permane un *gap* di genere nella distribuzione del monte retributivo annuo, riconducibile alla persistenza della segregazione occupazionale maggiormente rilevante nelle aziende di grandi dimensioni e nel commercio, mentre negli altri settori e nelle imprese più piccole si registra un minore differenziale.

La conciliazione tra vita lavorativa e familiare rappresenta ancora una sfida centrale. Nonostante gli incentivi introdotti, i congedi parentali risultano ancora scarsamente utilizzati dai padri, con il carico della cura familiare che grava prevalentemente sulle donne.

Alcuni interventi normativi recenti, come l'introduzione della certificazione della parità di genere con la legge n. 162/2021 e l'ampliamento dei soggetti tenuti alla presentazione dei rapporti sul personale maschile e femminile fino a comprendere le aziende con più di 50 dipendenti, rappresentano strumenti per la valorizzazione delle imprese virtuose. La certificazione e i rapporti sul personale consentono di valorizzare l'impegno dei datori di lavoro nel promuovere la parità e costituiscono un incentivo concreto all'occupazione femminile.

Inoltre, l'analisi dei dati relativi ai Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile per i bienni 2020-2021 e 2022-2023 offre una fotografia del mercato del lavoro in una fase di graduale uscita dalla crisi pandemica.

Per quanto riguarda la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie sul luogo di lavoro – incluse le molestie sessuali – le consigliere ed i consiglieri di parità svolgono un ruolo fondamentale. Esse rappresentano un presidio attivo a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, forniscono assistenza giudiziale e stragiudiziale e interagiscono con il terzo settore, con i servizi territoriali e i Centri Antiviolenza.

A livello europeo, le direttive (UE) 2023/970 e 2024/1500 puntano a rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne e a garantire maggiore efficacia e autonomia agli organismi per la parità. Pertanto, il recepimento delle direttive entro giugno 2026 rappresenta per il nostro Paese l'occasione da un lato di dotarsi di strumenti più efficaci per colmare il divario retributivo di genere, dall'altro di rafforzare gli attuali meccanismi di tutela, garantendo alle consigliere e ai consiglieri di parità le risorse necessarie per un più efficace intervento.

In sintesi, la relazione mette in luce con chiarezza la necessità di adottare politiche integrate, strutturali e di lungo periodo per affrontare in modo efficace e duraturo le persistenti disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. Tali politiche devono superare l'approccio frammentario e contingente, per costruire un sistema solido, strutturato e coerente, capace di incidere in profondità sulle cause sostanziali che alimentano il gender gap.

Occorre intervenire simultaneamente su più livelli: legislativo, culturale, economico e organizzativo. Sul piano normativo, proseguire nel percorso di implementazione delle misure già esistenti, garantendo la loro piena applicazione e il monitoraggio continuo dei risultati. Dal punto di vista culturale, è fondamentale incidere sull'educazione e la formazione delle nuove generazioni,

promuovendo un cambiamento nei modelli sociali e nei ruoli di genere, contrastando stereotipi radicati che limitano le aspirazioni e le opportunità delle donne sin dalle prime fasi del percorso educativo e formativo.

In ambito economico e organizzativo, è prioritario favorire la piena inclusione delle donne nel mercato del lavoro e il riconoscimento di ruoli apicali, attraverso incentivi mirati a favorire il benessere organizzativo nelle aziende pubbliche e private, la tutela della maternità, la flessibilità sostenibile, e ogni strumento atto a garantire equilibrio tra vita privata e lavoro.

A tal fine il potenziamento di servizi pubblici come gli asili nido e l'assistenza domiciliare integrata per le persone non auto sufficienti può alleggerire il carico dei lavori di cura che spesso incidono sulle dimissioni volontarie delle donne e sul dato delle inattive. Solo attraverso un approccio sistemico e multilivello sarà possibile intervenire in modo concreto sulla partecipazione femminile, sulla qualità dell'occupazione e sull'equilibrio nella distribuzione delle responsabilità familiari e professionali.

Proseguire con determinazione lungo il cammino della parità significa continuare ad attuare forme di sostegno alla parità di genere e di contrasto alle discriminazioni, come obbiettivi trasversali in linea con la Missione 5 del PNRR. La riduzione dei divari, dunque, non è solo una questione circoscritta all'universo femminile, ma è una questione che vede coinvolto l'intero sistema economico sociale e può rappresentare un fattore di giustizia sociale, strategico per la crescita sostenibile, l'innovazione e la competitività del Paese. Garantire pari opportunità ci porterà a costruire una società più equa, inclusiva e capace di valorizzare pienamente il potenziale di ciascuna persona.

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

CONSIGLIERE AL LAVORO
Women at Work