



VIDEOCOMMENTO

Diretta



CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

COMMENTO ALLE RECENTI MODIFICHE



<https://www.facebook.com/simonechiarelli.pagina/>

<https://www.youtube.com/user/simonechiarelli>

Legge n. 162 del 2021



- Pubblicazione Gazzetta Ufficiale del 18 novembre 2021
- Modifiche al Codice delle Pari Opportunità (**D.lgs. 198/06**)
- Entrata in vigore **3 dicembre 2021**

La legge al link:

[https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/21G00175/sg#:~:text=Modifiche%20al%20codice%20di%20cui,del%2018%2D11%2D2021\)](https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/21G00175/sg#:~:text=Modifiche%20al%20codice%20di%20cui,del%2018%2D11%2D2021))

Testo coordinato al link:

<https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2011/09/19/codice-delle-pari-opportunita-tra-uomo-e-donna>

Normativa costituzionale di riferimento



Esplicitazione ed applicazione degli articoli:

- 3
- 4
- 37
- 51
- 117, settimo comma

Tali articoli devono essere letti in relazione ai **diritti fondamentali dell'individuo**, informando di sé l'ordinamento giuridico generale e costituendo uniforme parametro di riferimento dell'attività legislativa degli organi della Repubblica

Normativa costituzionale di riferimento



Art. 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Normativa costituzionale di riferimento



Art. 4

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Normativa costituzionale di riferimento



Art. 37

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità' di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età' per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità' di lavoro, il diritto alla parità' di retribuzione

Normativa costituzionale di riferimento



Art. 51

Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. (1)

La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

(1) Periodo aggiunto dalla L. Cost. 30 maggio 2003, n. 1.

Normativa costituzionale di riferimento

Art. 117, settimo comma



Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

La legge regionale ratifica le intese della Regione con altre Regioni per il migliore esercizio delle proprie funzioni, anche con individuazione di organi comuni.

(1) Modifica apportata dalla L. Cost. 30 maggio 2003, n. 1.

Legge n. 162 del 2021: contenuti del testo



Il testo si compone di 6 articoli, il cui contenuto può essere così riassunto:

- La relazione sull'applicazione della legislazione in materia di parità
- Definizione di discriminazione
- Il rapporto biennale
- Nuove indicazioni per redigere il rapporto
- Sanzioni
- Certificazione della parità di genere
- Comitato Tecnico
- Premialità di parità
- Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche

Approfondimento

Particolarmente utile la lettura delle relazioni illustrative della Camera, al fine di analizzare la nuova normativa

https://drive.google.com/drive/folders/1EfFu-dyCw6QQEvkEn1OR_hNam0sq_VjS



La relazione sull'applicazione della legislazione in materia di parità

- La legge va a sostituire il comma 1 dell'articolo 20 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna statuendo che **la consigliera o il consigliere nazionale di parità** presenta al **Parlamento**, ogni **due anni**, una relazione contenente i **risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione** in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e **sulla valutazione degli effetti** delle disposizioni dello stesso codice.
- Tale relazione **verrà provvisoriamente presentata entro il 30 giugno dell'anno successivo** a quello in corso alla data di entrata in vigore delle modifiche.



La relazione sull'applicazione della legislazione in materia di parità

- Le Relazioni Illustrative allegate ai provvedimenti specificano che tale intervento è volto a **garantire la parità salariale tra uomo e donna (c.d. gender pay gap)**, attraverso l'introduzione di disposizioni che diano **maggiore trasparenza al rapporto**, consentendo **l'individuazione delle aziende che assolvono o meno il suddetto obbligo**, nonché **l'accesso dei dipendenti al rapporto in oggetto**.



Definizione di discriminazione

La nuova legge modifica il **comma 2 bis dell'art. 25**, inserendo tra le fattispecie che danno luogo a **discriminazione indiretta** anche **gli atti "di natura organizzativa e oraria"** che modificando **l'organizzazione delle condizioni ed il tempo del lavoro**, mettono o possono mettere i lavoratori di **un determinato sesso** in una **posizione di particolare svantaggio** rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, **salvo che** riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo ed i mezzi impiegati per il suo conseguimento appropriati e necessari.



Definizione di discriminazione

Con il nuovo art. **2 bis** viene ridefinito il **contenuto dell'atto discriminatorio** disponendo che:

costituisce **discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro** che in ragione :

- del **sexso**
- dell'**età anagrafica**
- delle **esigenze di cura personale o familiare**
- dello **stato di gravidanza** nonché di **maternità o paternità**, anche adottive
- della **titolarità o all'esercizio dei relativi diritti**

pone o può porre il lavoratore in una delle seguenti condizioni:



Definizione di discriminazione

- Posizione di **svantaggio** rispetto alla generalità degli altri lavoratori
- Limitazione delle **opportunità di partecipazione** alla vita o alle scelte aziendali
- Limitazione dell'**accesso** ai meccanismi di **avanzamento e di progressione** nella carriera.



Definizione di discriminazione



Si estendono le ipotesi discriminatorie:

- Alle modifiche dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro
- Ai trattamenti che possono generare situazioni di svantaggio in relazione al sesso, età anagrafica (e non solo alle ipotesi di maternità e paternità, anche adottive, come nella previsione previgente).

Si pone come limite:

- Che debba verificarsi una delle predette condizioni per aversi discriminazione.

Il rapporto biennale



- **L'art. 3 della L.162, modificando l'art. 46 del codice delle pari opportunità, prevede che le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti (e non più 100) sono tenute a redigere un rapporto, almeno ogni due anni, sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione a stato di assunzioni e formazione.**
- **Tale obbligo è solo una facoltà per le aziende che occupano fino a 50 dipendenti.**

Il rapporto biennale



Modifiche:

- Il rapporto può essere redatto **solo ed esclusivamente in modalità telematica**, attraverso la compilazione di un **modello pubblicato sul sito internet istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** e trasmesso alle **rappresentanze sindacali**.
- La **consigliera e il consigliere regionale di parità** accedono tramite **identificativo univoco ai dati** contenuto nei rapporti e trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, **elaborano i relativi risultati trasmettendoli** alle sedi territoriali dell'**Ispettorato nazionale del lavoro**, alla **consigliera o al consigliere 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 **CNEL**.

Consigliere e Consiglieri di parità- Approfondimento



Chi sono le/i consigliere/i di parità?

La figura del/la **Consigliere/a di parità** è stata introdotta con l'art. **8 della Legge n. 125 del 1991**, il quale ha stabilito che tale soggetto, presente a livello **nazionale, regionale e provinciale**, è chiamato a presidiare la condizione della donna nel **mercato del lavoro**.

Il **D.Lgs. n. 196/2000** (e ora il Capo Quarto del Decreto Legislativo n. 198 del 2006) ha introdotto una nuova disciplina strutturalmente unitaria delle consigliere e dei consiglieri di parità.

The text 'Chi è?' is displayed in a stylized font. 'Chi è' is in pink, and the question mark is in light blue. The entire text is enclosed in a thin pink rectangular border.

Chi sono le/i consigliere/i di parità?

- L'art. 1 del D.Lgs. n. 196/2000 prevede che le consigliere e i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, a livello nazionale, regionale e provinciale, **svolgono funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro.**
- Nell'esercizio di tali funzioni, **le consigliere e i consiglieri sono pubblici ufficiali e hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza.**

Da chi vengono nominate/i ?

- La nomina delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali avviene con **decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, su designazione degli organi a tal fine individuati** dalle regioni e dalle province.
- Tali Consigliere/i devono possedere requisiti di **specificata competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile**, con riferimento alle normative sulla parità e pari opportunità e sul mercato del lavoro.
- Il loro mandato ha durata di **4 anni ed è rinnovabile una sola volta**.

Consigliere e Consiglieri di parità- Focus

Funzioni

Le funzioni dei/le consiglieri/e di parità consistono nell'**intraprendere ogni iniziativa utile ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratrici e lavoratori.**



CHI
FA
COSA

In particolare svolgono tali funzioni mediante:

- rilevazione delle situazioni di **sbilanciamento di genere** e di **violazioni della normativa** in materia di parità;
- **promozione di progetti di azioni positive** e verifica di tali progetti;
- **diffusione della conoscenza** e scambio di buone prassi;
- verifica della **coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale** rispetto agli indirizzi istituzionali in tema di pari opportunità;
- **sostegno delle politiche attive del lavoro**, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;
- **promozione di politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati** operanti nel mercato del lavoro;
- **partecipazione all'attività della Rete Nazionale** delle consigliere;
- **richiesta alle direzioni provinciali del lavoro di informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile**, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro.

Consigliere e Consiglieri di parità- Focus

Dove operano?



Gli Uffici delle Consigliere regionali e provinciali, **ubicati rispettivamente presso le regioni e le province**, sono inoltre stati dotati di **opportune strutture regionali di assistenza tecnica e monitoraggio** che forniscono alle stesse il supporto tecnico necessario a rilevare le situazioni di squilibrio di genere, ad elaborare i dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale, a promuovere e realizzare piani di formazione e riqualificazione professionale, a promuovere progetti di azioni positive (art. 3 D.Lgs. n. 196/2000).

Nuove indicazioni per redigere il rapporto



Il **Ministro del lavoro e delle politiche sociali**, con proprio **decreto** definisce, ai fini della redazione del rapporto le **indicazioni per la sua redazione**, che deve in ogni caso indicare:

- il numero dei **lavoratori occupati** di sesso femminile e di sesso maschile
 - il numero dei **lavoratori di sesso femminile** eventualmente in stato di **gravidanza**
 - il numero dei **lavoratori** di sesso femminile e maschile eventualmente **assunti nel corso dell'anno**
 - le **differenze tra le retribuzioni iniziali** dei lavoratori di ciascun sesso
 - l'**inquadramento contrattuale** e la **funzione svolta** da ciascun lavoratore occupato
 - tutte le **altre specifiche** concernenti l'ambito contrattuale e retributivo
-
- vi è, inoltre, l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui **processi di selezione e reclutamento**;
 - le **modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti** e delle **rappresentanze sindacali** dell'azienda interessata, nel rispetto della tutela dei dati personali, al fine di usufruire della tutela giudiziaria.



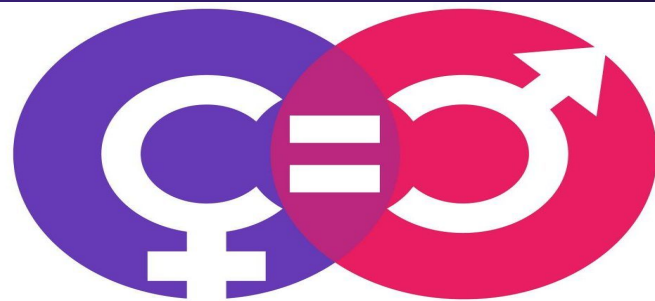
L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, **verifica la veridicità dei rapporti**.

Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da **1.000 a 5.000 euro**.

In merito alle sanzioni si stabilisce che:

- **Se l'inottemperanza si protrae per oltre 12 mesi:** si dispone l'applicazione della sanzione, prevista nel testo previgente come facoltativa, della sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.
- **La verifica della veridicità dei rapporti** è affidata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nell'ambito della sua attività.
- **Nel caso di rapporto mendace** si applicano, a seconda dell'inosservanza, la sanzione amministrativa o la pena dell'arresto o dell'ammenda.

Certificazione della parità di genere



A decorrere dal **1° gennaio 2022** e' istituita la **certificazione della parità di genere** al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione a:

- **opportunità di crescita** in azienda
- **parità salariale** a parità di mansioni
- **politiche di gestione** delle differenze di genere
- **tutela della maternità**



Tramite uno o più D.P.C.M. sono stabiliti:

- i **parametri minimi** per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende (retribuzione corrisposta, opportunità di progressione in carriera e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza);
- **le modalità di acquisizione e di monitoraggio** dei dati trasmessi dai datori di lavoro;
- **le modalità di coinvolgimento delle R.S.A. e delle consigliere e dei consiglieri** di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta;
- **le forme di pubblicità della certificazione** della parità di genere.



Viene istituito, presso il **Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio** dei ministri, un **Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere** nelle imprese, **costituito da** rappresentanti:

- del medesimo Dipartimento per le pari opportunità
- del Ministero del lavoro e delle politiche sociali
- del Ministero dello sviluppo economico
- delle Consigliere e dei Consiglieri di parità
- da Rappresentanti Sindacali e da Esperti, individuati secondo modalità definite con D.P.C.M. o del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e col Ministro dello sviluppo economico.

Premialità di parità

Premialità che rispondono all'ottica di genere pari opportunità e non discriminazione

- **Sgravio contributivo parziale** : per l'anno 2022, alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere e' concesso, **nel limite di 50 milioni** di euro, **un esonero dal versamento** dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro.
Resta **ferma l'aliquota di computo** delle prestazioni pensionistiche.
- **L'esonero**: viene determinato in **misura non superiore all'1 per cento** e nel **limite massimo di 50.000 euro** annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile, con **decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali**, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e col Ministro delegato per le pari opportunità, da adottare entro il 31 gennaio 2022, assicurando il rispetto del limite di spesa di 50 milioni di euro.

Premialità di parità



- **Punteggio Premiale:** Alle aziende private che, **alla data del 31 dicembre** dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere, e' riconosciuto **un punteggio premiale per la valutazione**, da parte di **autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali**, di proposte progettuali ai fini della **concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti**.
- **Compatibilmente con il diritto dell'Unione europea** e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, **le amministrazioni aggiudicatrici indicano nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere i criteri premiali che** intendono applicare alla valutazione dell'offerta in relazione al possesso da parte delle aziende private, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, della certificazione della parità di genere.

Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche



- Le disposizioni di cui al **comma 1 ter dell'articolo 147-ter del T.U.** delle disposizioni in **materia di intermediazione finanziaria**, si applicano anche alle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni **ai sensi dell'articolo 2359, comma 1 e 2, c.c.**, non quotate in mercati regolamentati.
- La nuova normativa dispone l'**estensione del criterio di riparto degli amministratori delle società quotate volto ad assicurare l'equilibrio tra i generi**, che trova applicazione per **sei mandati consecutivi** ed in base al quale **il genere meno rappresentato deve ottenere almeno i 2/5 degli amministratori eletti** (ossia il 40% ex art 147 , comma 1 ter, d.lgs. 58/98)) **anche alle società costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni e non quotate in mercati regolamentari.**

Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche

Ai sensi dell'art. 2359 c.c. sono considerate società controllate:

- Le società di cui un'altra dispone della **maggioranza dei voti esercitabili** nell'assemblea ordinaria;
- le società in cui un'altra società dispone di **voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante** nell'assemblea ordinaria;
- le società che sono **sotto influenza dominante di un'altra società** in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa



Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche- Approfondimento

- Ai fini dell'individuazione della società controllata si **computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta** (non si computano i voti spettanti per conto di terzi).
- Si ricorda sinteticamente che **la legge 120/11 (c.d. legge Golfo-Mosca)**, modificando il Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (D.lgs. 58/98) ha **introdotto norme volte a tutelare la parità di genere** nell'accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati e società pubbliche.
- **Le norme della legge n. 120/11 sono destinate ad avere una durata temporanea** (originariamente operativi solo per tre mandati consecutivi successivi all'entrata in vigore dei provvedimenti stessi).



Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche- Approfondimento

La legge di bilancio 2020 ha prorogato **da tre a sei mandati** in cui trovano applicazione, per gli organi apicali delle società quotate le disposizioni in tema di tutela del genere meno rappresentato previste dalla legge n. 120 del 2011 ed ha modificato il criterio di riparto degli amministratori e dei membri dell'organo di controllo disponendo che:

il genere meno rappresentato deve ottenere almeno i 2/5 degli amministratori eletti (40%) in luogo della quota di almeno 1/3 (33%) disposta dalle normative previgenti.

La legge n. 120 del 2011 ha inoltre previsto un **doppio binario normativo**:

- per le **società quotate in borsa** la disciplina in materia di equilibrio di genere è recata puntualmente dalle **disposizioni di rango primario**
- per le **società a controllo pubblico non quotate**, salva l'applicazione dei principi di legge, la disciplina di dettaglio è stata inizialmente affidata ad un apposito **regolamento**, con la finalità di garantire una disciplina uniforme per tutte le società interessate.

Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche- Approfondimento

Tale regolamentazione è contenuta nel **D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251**.

- Il D.P.R. n. 251 del 2012 ha imposto **agli statuti delle società pubbliche non quotate di prevedere modalità di nomina degli organi di amministrazione e di controllo, se a composizione collegiale**, secondo modalità tali da garantire che il genere meno rappresentato ottenga almeno **un terzo dei componenti di ciascun organo**.
- **Efficacia limitata nel tempo**: il rispetto della composizione degli organi sociali **deve essere assicurata per tre mandati consecutivi** a partire dal primo rinnovo successivo al 12 febbraio 2013 (data di entrata in vigore del D.P.R.)



Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche- Approfondimento

- Nel corso del secondo triennio di applicazione è intervenuto il **Testo Unico sulle Società a Controllo Pubblico (D.lgs. 175/16**, modificato dal d.lgs. 100/17), che ridefinisce complessivamente **la disciplina di dette società**, introducendo una **disciplina organica riguardante la composizione dell'organo amministrativo delle società a controllo pubblico**, prevedendo il criterio generale, per cui, di norma, **l'organo amministrativo delle società a controllo pubblico è costituito da un amministratore unico** (art. 11, comma 2)
- **L'art. 11, comma 4, dispone che, a regime, nella scelta degli amministratori di tale società le amministrazioni assicurino il rispetto del principio di equilibrio di genere**, almeno nella misura di **1/3**, da computare sul numero complessivo delle designazioni o nomine effettuate in corso d'anno.
- Ove la società abbia un **organo amministrativo collegiale**, lo statuto prevede che la scelta degli amministratori da eleggere sia effettuata nel rispetto dei criteri stabiliti dalla **L. 120/11**.

Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche- Approfondimento

- Nel gennaio 2020 è stata inviata al Parlamento la **Relazione triennale sullo stato di applicazione delle norme in tema di parità di genere nelle società a controllo pubblico** nella quale il Dipartimento delle Pari opportunità ha evidenziato **le conseguenze della stratificazione normativa in tema di parità di genere nelle società pubbliche.**
- **Gli obblighi a carico delle pubbliche amministrazioni derivanti dalle disposizioni di cui all'articolo 11, comma 4, del decreto legislativo n. 175/2016, si aggiungono agli obblighi già previsti a carico delle società controllate dal D.P.R. n. 251/2012.**



PARTECIPATE

Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche- Approfondimento

Le disposizioni sulla parità di genere di cui **all'art. 11, comma 4, del Testo Unico sulle società pubbliche, presentano alcune peculiarità:**

- esse **intervengono sulla parità di genere limitatamente alla composizione degli organi amministrativi** (mentre le previsioni di cui alla legge n. 120/2011 e al D.P.R. n. 251/2012 afferiscono alla composizione degli organi amministrativi e di controllo collegiali delle società a controllo pubblico);
- **tali disposizioni non hanno limiti temporali di durata, ma hanno un'efficacia permanente** (diversamente hanno natura transitoria quelli introdotti dalla legge n. 120/2011 e dal D.P.R. n. 251/2012)



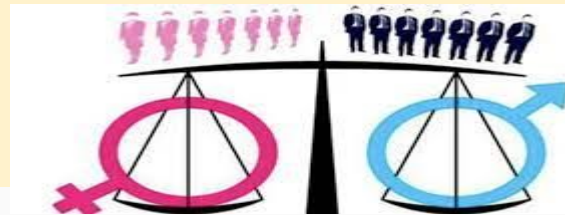
Valutazione di impatto di genere



- **L'articolo 1** attribuisce un ruolo più centrale ai consiglieri nazionali di parità.
- **L'articolo 2** inserisce tra le fattispecie discriminatorie previste dal Codice delle pari opportunità anche gli atti di natura organizzativa e oraria che mettono la lavoratrice in una posizione di svantaggio.
- **L'articolo 3** prevede che anche le aziende (pubbliche e private) che impiegano più di 50 dipendenti redigano obbligatoriamente il rapporto biennale relativo alla situazione del personale. Su tale aspetto, si ricorda la necessità di porre in essere azioni efficaci per individuare ed eliminare i differenziali retributivi di genere, evidenziata nei Piani triennali di azioni positive realizzati dalle diverse amministrazioni pubbliche, nonché nella Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 della Commissione europea
- **Gli articoli 4 e 5** introducono, rispettivamente, la certificazione di parità di genere e, a regime, uno sgravio contributivo, pari all'1 per cento dei complessivi contributi previdenziali, in favore dei datori di lavoro privati in possesso di tale certificazione.

Valutazione di impatto di genere

- **Con riferimento all'occupazione femminile, dagli ultimi dati Istat emerge un cambio di tendenza.**
Se nel mese di dicembre 2020, rispetto a novembre 2020, erano stati persi 101 mila posti di lavoro, di cui 99 mila erano occupati da donne, ad aprile 2021 si registra, rispetto a marzo 2021, un aumento di donne occupate pari a 55 mila unità, mentre una diminuzione di uomini occupati pari a 35 mila unità (con un saldo positivo di 20 mila occupati in più).
- **Per quanto concerne il divario occupazionale di genere**, secondo l'ultimo report Eurostat, l'Italia è tra i paesi Ue con il divario occupazionale più ampio, pari al 19,60% (contro una media UE pari a meno del 12%).
- **Infine, merita ricordare quali sono i settori e le professioni nel settore privato** caratterizzati da un tasso superiore almeno al 25 per cento della disparità media uomo-donna - elencati di seguito - per i quali sono concessi sgravi dei contributi a carico dei datori di lavoro nel caso di assunzione di donne.



Valutazione di impatto di genere

Settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna. Anno 2019*

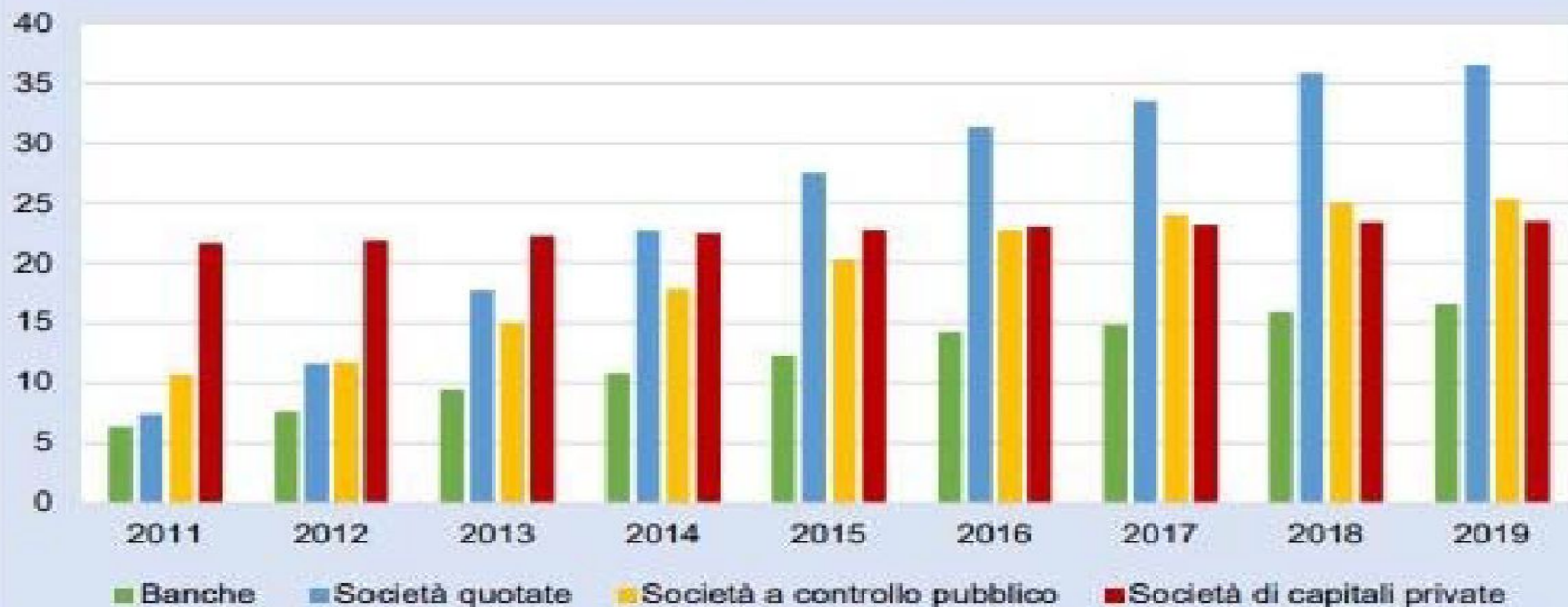
SEZIONI ATECO 2007	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di disparità
Agricoltura						
Agricoltura	360	123	483	74,6	25,4	49,2
Industria						
Costruzioni	761	68	830	91,8	8,2	83,6
Ind. estrattiva	21	2	23	89,3	10,7	78,7
Acqua e gestione rifiuti	197	37	234	84,1	15,9	68,2
Ind. energetica	79	27	107	74,3	25,7	48,5
Ind. manifatturiera	2.838	1.025	3.864	73,5	26,5	46,9
Servizi						
Trasporto e magazzinaggio	795	222	1.017	78,2	21,8	56,4
Informazione e comunicazione	340	153	494	68,9	31,1	37,9
Servizi generali della PA	805	431	1.237	65,1	34,9	30,2

Valutazione di impatto di genere

- **L'articolo 6** reca disposizioni volte a incentivare **l'equilibrio di genere negli organi amministrativi delle società pubbliche non quotate**, prevedendo che a tali società si applichino le norme in tema di equilibrio di genere nell'organo di amministrazione disposte dall'articolo 147-ter, comma 1-ter, del Testo Unico dell'intermediazione finanziaria – TUF (D.Lgs. n. 58 del 1998).
- Nei **settori senza vincoli** sulla composizione di genere, la quota delle donne negli organi amministrativi è rimasta **stabile** (nelle società private) o è cresciuta in misura modesta (nelle banche) arrivando nel 2019 al 24 e al 17 per cento, rispettivamente.
- Per le **società quotate e le società a controllo pubblico, invece, si osserva un aumento notevole della presenza femminile per effetto delle misure introdotte dalla legge Golfo-Mosca** (la quota nel 2019 era pari rispettivamente al 37 e al 25 per cento). La minore presenza di donne negli organi amministrativi delle società a controllo pubblico rispetto alle società quotate è in parte attribuibile alla diffusione tra le prime di numerose società con amministratore unico (38,6 per cento del totale nel 2019). In tali società solo il 10,4 per cento degli amministratori sono donne, mentre in quelle con un consiglio di amministrazione queste ultime sono il 27,4 per cento dei componenti.

Valutazione di impatto di genere

Quota delle donne negli organi di amministrazione
(valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Banca d'Italia, CONSOB e Infocamere.

Valutazione di impatto di genere - Approfondimento



La Valutazione dell’Impatto di Genere (VIG) viene proposta alla Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia in veste di promotore e facilitatore di una metodologia in grado di produrre un vero e proprio “salto culturale” a livello istituzionale.

Il ruolo immaginato per il Ministero per le Pari Opportunità è quello di promotore, attivatore e facilitatore dell’adozione della VIG attraverso il coinvolgimento attivo dei ministeri e della funzione pubblica, in un processo di informazione, formazione, aggiornamento e supporto per dirigenti, funzionari e tutti i dipendenti.

Si tratta di una potente leva di cambiamento della cultura organizzativa del nostro Paese che offre un primo segnale, importante e concreto, dell’attenzione alla sostenibilità nelle decisioni del governo e dei suoi enti.

Valutazione di impatto di genere - Approfondimento



Perché serve la valutazione dell'impatto di genere

- Evitare incremento inconsapevole disuguaglianze di genere
- Riequilibrio parità di genere
- Migliori condizioni di lavoro e maggiore produttività
- Politiche migliori
- Migliore governance

Valutazione di impatto di genere - Approfondimento



- Un indispensabile cambio di “mindset” che apre ad una nuova consapevolezza nel legislatore, nella funzione pubblica, nelle istituzioni e nella società civile
- Un nuovo modo di prendere decisioni capaci di integrare un fattore importante di sostenibilità: la diversità.
- Un metodo per integrare la dimensione di genere nell'elaborazione di: legislazione, politiche, programmi, progetti, linee di indirizzo strategico
- Una opportunità di apprendimento continuo nella competenza e sensibilità di genere
- Una opportunità per avviare – partendo dalla diversità di genere - una piena integrazione dei fattori ESG (European Sustainable Equity) nei processi decisionali della funzione pubblica, elevando la qualità delle politiche del Paese.

Pari opportunità in Italia- Evoluzione



- **1945:** In Italia, il percorso verso il concetto delle Pari Opportunità parte dal **1945**, quando, col diritto di voto esteso a tutti i cittadini senza alcuna distinzione di sesso, la Costituzione riconosce a uomini e donne la parità.
- **Anni settanta:** In realtà **trascorrono molti anni** prima che siano emanate delle leggi che accolgano quanto previsto dalla Costituzione; sarà necessario modificare lo stato di famiglia e redigere una nuova legislazione in merito per eliminare, a livello giuridico, la concezione patriarcale della famiglia.

Sino agli anni Settanta la legislazione tende a “tutelare” la figura femminile piuttosto che a sancirne la parità nei confronti dell’uomo; gli interventi sono volti a salvaguardare i diritti delle donne la cui condizione continua ad essere per molti aspetti inferiore a quella degli uomini.

Evoluzione normativa



- **Costituzione:** La moderna normativa sulle pari opportunità è anticipata, in Italia, dalla Costituzione agli artt. 3, 37, 51 e 117.
- **L. 1204/71:** tutela la donna nell'ambiente di lavoro, vietandone, ad esempio, il licenziamento durante la gravidanza o assicurandole il mantenimento del posto di lavoro al termine del periodo previsto per la maternità.
- **1975:** grazie al *nuovo diritto di famiglia*, si giunge alla parità di genere.
- **L. 903/ 77:** "*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*": vengono gettate le basi per un'effettiva parità lavorativa.
L'importanza di questa normativa risiede nel fatto che essa ha vietato qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la carriera, la qualifica, le mansioni e la formazione. Qualora le prestazioni lavorative siano uguali a quelle di un lavoratore, una lavoratrice ha diritto ad essere retribuita in ugual misura.

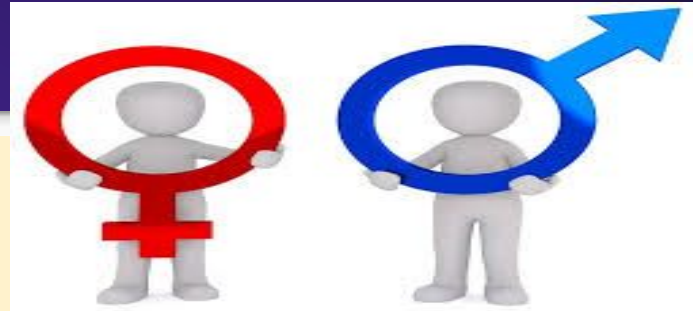


- **L. 125/91:** *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna”*: contribuisce a migliorare la condizione femminile in ambito lavorativo. Attraverso una serie di Azioni Positive, misure temporanee per accelerare il processo di uguaglianza, il concetto di Pari Opportunità viene esteso a tutti i campi, da quello economico a quello sociale.
Tali azioni sono volte a favorire l’occupazione delle donne, la crescita nelle carriere o l’accesso al lavoro autonomo ed imprenditoriale. L’obiettivo principale della legge è di realizzare l’uguaglianza fra uomini e donne, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la realizzazione della parità di genere.
- **L. 215/92:** *Promuove la creazione e lo sviluppo dell’imprenditorialità femminile*, anche in forma cooperativa.
- **1996:** Il rafforzamento di una politica più strutturata in favore delle politiche di genere ha permesso, nell’ultimo decennio, di raggiungere una serie di obiettivi, quali **l’istituzione di un Dipartimento per le Pari Opportunità e la nomina di una Ministra**.



- **D.lgs. 61/00:** stabilisce delle *norme sul lavoro a tempo parziale*, tipologia di contratto che aiuta le donne a conciliare i tempi di vita professionale con la vita familiare.
- **L. 53/00:** *Legge sui congedi parentali*. Essa stabilisce, fra l'altro, l'istituzione del congedo per la formazione dei lavoratori che devono terminare gli studi.
Prevede, infine, la realizzazione di “piani di orario delle città” da predisporre a cura delle diverse amministrazioni locali; esse provvederanno a definire norme per il coordinamento degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, tenendo conto delle esigenze dei cittadini che risiedono e lavorano nel territorio di riferimento.

Evoluzione normativa



- **D.lgs. 151/01:** *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”*.
- **D.lgs. 215/2003, il D.lgs. 216/2003 e la L. 67/2006:** *I principi delle pari opportunità definiti nella normativa europea sono stati recepiti in Italia con tale normativa*
- **D.lgs. 198/06:** *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*.
- **L. 126/21:** *Modifiche al “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*

Le pari opportunità nel pubblico impiego

- Pari opportunità = valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- TUPI (Testo Unico sul Pubblico Impiego): Art. 57
- Linee di indirizzo: Direttive n. 4 del 2011 e 2 del 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione
- Comunità Europea: Strategia per la crescita Europa 2020; Strategia per la parità di genere 2020-2025; Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015
- D.lgs. 150/09: legge Brunetta
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne (D.L. 93/13, convertito in L. 119/13).
- D.lgs. 80/15 (in attuazione del c.d. “Jobs act”, che al D.lgs. 151/01 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità)



L'art. 57 del d.lgs n.165 del 2001 dispone che:

Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Composizione e finalità del CUG

- Composizione paritetica (membri rinnovabili, designati da OOSS rappresentative e dalla Amministrazione, esito dell'espletamento di una procedura comparativa)
- Prevenzione e rimozione delle discriminazioni
- Piani triennali di azioni positive
- Politiche di reclutamento e gestione del personale
- Organizzazione del lavoro
- Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia



Direttive n. 4 del 2011 e n. 2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione

Vai al link:

<http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-pu>



D.lgs. 150/09

Riforma Brunetta



Le pari opportunità nel pubblico impiego

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne

Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93,
convertito nella
legge 15 ottobre 2013, n. 119



Le pari opportunità nel pubblico impiego

D.lgs. 80/15

“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione del c.d. “Jobs act”, ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151



Le pari opportunità nelle cariche elettive

- La **Costituzione repubblicana** ha riconosciuto piena parità tra uomini e donne (**Art. 51**) , attribuendo a tutti i cittadini il diritto di elettorato attivo e passivo.
- In ossequio a tale principio, la **legge elettorale** ha ammesso, fin dalla prima legislatura, la possibilità per le cittadine di **prendere parte alle elezioni politiche** in condizioni di uguaglianza formale con i cittadini di sesso maschile.
- Se dal punto di vista dell'elettorato attivo l'apertura del suffragio alle donne ha dato buoni frutti, con una ampia e costante partecipazione femminile alle convocazioni elettorali, per quanto concerne l'**elettorato passivo, invece, il numero di donne elette nelle due Camere è risultato assai contenuto.**
- La **mancanza di strumenti di promozione della parità di genere**, con il mero riconoscimento del diritto di elettorato passivo, dunque, non ha comportato rilevanti miglioramenti della condizione delle donne nell'accesso alle cariche elettive.



Le pari opportunità nelle cariche elettive

- Con l'istituzione delle regioni a statuto ordinario si è mantenuta la medesima impostazione: la legge 17 febbraio **1968, n. 108**, recante “**Norme per la elezione dei Consigli regionali delle Regioni a statuto normale**”, **non prevedeva**, infatti, alcuna misura volta alla promozione della partecipazione delle donne alla competizione elettorale.
- Un primo tentativo del legislatore di introdurre strumenti finalizzati all'incremento della rappresentanza di genere nelle assemblee elettive, contenuto nella **legge 43 del 1995**, rubricata “**Nuove norme per la elezione dei Consigli delle Regioni a statuto ordinario**”, imponeva, all'art.1, comma 6, un limite massimo per ciascun genere di due terzi dei candidati nelle liste regionali e circoscrizionali.
- La norma in esame ha tuttavia incontrato la ferma opposizione del giudice costituzionale: nella sentenza **n. 422 del 12 settembre 1995 la Corte**, adottando una “**lettura rigidamente formalistica del principio di uguaglianza**”, ha espresso un orientamento nettamente contrario all'introduzione, nell'ordinamento, di meccanismi volti all'assegnazione di un certo numero di seggi sulla base di parametri di genere.
Tali norme sarebbero risultate, infatti, in inevitabile contrasto con il principio di uguaglianza, come formulato agli articoli **3 e 51 della Carta**.

Le pari opportunità nelle cariche elettive

- **L'intervento in senso restrittivo della Corte non ha tuttavia posto fine al processo di progressiva** affermazione delle istanze per un maggiore presenza femminile nelle assemblee elettive, ma ha anzi rafforzato l'idea che fosse necessario operare un procedimento di revisione costituzionale volto ad un loro esplicito riconoscimento.
- L'impegno del legislatore per assicurare una maggiore promozione della rappresentanza di genere si è concretizzato in **due innovazioni nel testo costituzionale**.
 - In primo luogo, l'articolo **117, comma 7 Cost.** prevede che *"Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive"* .
 - In secondo luogo, si è inserito, a norma della **legge costituzionale n. 1 del 2003**, un periodo ulteriore al **comma 1 dell'art. 51 Cost.**, che ora recita: *"Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine, la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini"* .

Le pari opportunità nelle cariche elettive

- Dopo la sentenza del 1995, la Corte costituzionale ha avuto modo di pronunciarsi nuovamente sul tema con la sentenza **n. 49 del 13 febbraio 2003**, successiva alla riforma costituzionale del 2001, ma anteriore alla modifica dell'articolo 51.
La Corte **ha innovato l'orientamento precedente**, dichiarando la legittimità della normativa valdostana, la quale imponeva, a pena di inammissibilità, la presenza di candidati di entrambi i sessi nelle liste elettorali per l'elezione del Consiglio regionale.
- Quella introdotta con la l. cost. n. 3 del 2001 non è stata l'unica riforma, relativa al titolo V della Costituzione, ad incidere sulla materia in esame: nel corso della legislatura precedente, infatti, era stato riformato **l'articolo 122 Cost., mediante la l. cost. n. 1 del 1999**.
- Con l'entrata in vigore del nuovo testo dell'articolo in parola la legislazione elettorale ha cessato di essere materia di competenza statale, affermandosi come materia concorrente, i cui principi generali sono fissati, in particolare, dalla legge n. 165 del 2004.



Le pari opportunità nelle cariche elettive



- Nel corso degli anni seguenti, pertanto, sono state approvate leggi elettorali specifiche in ciascuna regione, con l'introduzione di vari strumenti volti alla promozione della parità di accesso di uomini e donne alle cariche elettive, come da articolo **117, comma 7, della Costituzione**.
- Da ultimo, **la legge n. 20 del 15 febbraio 2016**, di modifica della **legge 165 del 2004** ha inserito, all'articolo 4, l'obbligo per le regioni di promuovere le pari opportunità nell'accesso alle cariche elettive, adottando determinate soluzioni a seconda dei meccanismi elettorali previsti dalla legge regionale stessa.
- La carica innovativa della disposizione in esame non risiede nell'affermazione dell'obiettivo dell'effettiva parità di genere -già contenuto in numerose altre norme- **quanto nell'indicazione puntuale delle misure da introdurre in ambito regionale, sulla base dei diversi sistemi elettorali di cui ciascuna si è dotata per l'elezione dei consigli regionali**.
Si tratta, quindi, di un intervento incisivo dello Stato, finalizzato a porre in essere, nei limiti della giurisprudenza costituzionale, una **seria promozione della parità di genere mediante indicazioni precise rivolte alla legislazione elettorale regionale. A seguito della riforma del 2016 la maggioranza delle regioni è intervenuta sulle proprie leggi elettorali in modo da adeguarsi alle disposizioni contenute nella normativa nazionale**

Le pari opportunità nelle cariche elettive



Gli organismi di parità



Gli organismi di parità sono strumenti di osservazione, discussione e promozione di politiche di uguaglianza fra i generi (donna – uomo) e fra le diversità (culturali, disabilità, orientamento sessuale, razza).

I principali sono:

- Il Dipartimento per le Pari Opportunità
- La Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna
- Il Comitato Nazionale di Parità
- Il comitato per l'imprenditoria femminile, istituito presso il Ministero dell'Industria
- La consigliera o il consigliere nazionale di parità
- Le commissioni di parità
- I comitati pari opportunità
- IL C.U.G.

Comunità Europea

- Strategia per la crescita Europa 2020 (partecipazione delle donne al mercato del lavoro)
- Strategia per la parità di genere 2020-2025
- Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla *“Strategia dell’UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015”*





Sentenza CGUE, prima sezione, 18 Novembre 2020, causa C-463/19

Un'importante sentenza sulle pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di congedo parentale che sancisce la riserva alle sole madri del congedo di maternità supplementare risale all'8 Novembre 2020, causa C-463/19, che statuisce che:

“Laddove da un contratto collettivo sia escluso il congedo supplementare per il lavoratore di sesso maschile non vi è discriminazione diretta solo laddove tale esclusione tuteli la madre con riguardo vuoi alle conseguenze della gravidanza vuoi alla condizione biologica della donna, in quanto partoriente, circostanza che deve essere verificata, in concreto, dal giudice nazionale unitamente alla condizione, modalità e durata del congedo. Se si fa riferimento solo alla qualità di genitore, una esclusione del genere maschile costituirebbe una discriminazione diretta”



Sentenza CGUE, Grande Sezione, 26 Gennaio 2021, Causa C-16/19

Degna di nota la recente pronuncia della Corte di Giustizia Europea sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro dei lavoratori diversamente abili:

“La prassi di un datore di lavoro consistente nel versare un’integrazione salariale ai lavoratori diversamente abili che hanno presentato il loro certificato di riconoscimento di invalidità dopo una data fissata dal medesimo datore di lavoro, e non anche ai lavoratori diversamente abili che avevano presentato tale certificato prima di tale data, può costituire una discriminazione diretta qualora risulti che tale prassi sia fondata su un criterio inscindibilmente legato alla disabilità, in quanto è tale da porre definitivamente nell’impossibilità di soddisfare tale condizione temporale un gruppo chiaramente identificato di lavoratori, composto dall’insieme dei lavoratori disabili la cui disabilità era necessariamente nota al datore di lavoro al momento dell’istituzione di tale prassi”

Considerazioni conclusive

- A fronte di una **crescente sensibilità collettiva in materia di pari opportunità di genere**, nonché a valle degli insegnamenti scaturenti dalla quindicennale vigenza del Codice delle Pari Opportunità, il legislatore interviene di nuovo sulla materia con la Legge n. 162/2021, **con l'auspicato fine di rafforzare la tutela della parità opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo**.
- Le pari opportunità costituiscono una **declinazione del principio di eguaglianza** e, nei fatti, **di eguaglianza sostanziale**, poiché rappresentano sia il principio ispiratore che l'obiettivo delle scelte politiche dirette alla **predisposizione di istituti e di strumenti capaci di rimuovere ostacoli al pieno sviluppo della persona, e non solo della donna, nei diversi ambiti**.



Considerazioni conclusive

- Le pari opportunità sembrano oggi poter assolvere ad una **funzione molto più ampia**, se si guarda al **bacino dei destinatari** cui, in alcuni casi, la normativa sul tema si rivolge.
- Nello spirito delle pari opportunità di matrice costituzionale e di declinazione regionale risiede il **nucleo di politiche complessivamente non discriminatorie** e, come tali, comprensive dell'inclusione sociale delle categorie svantaggiate e delle stesse minoranze.
- Il che potrebbe, forse, non ritenersi del tutto appropriato ove si guardi alle **diverse categorie di soggetti interessati dalle politiche di non discriminazione** e, quindi, alle donne, ai portatori di handicap, alle persone malate, agli stranieri (regolari o meno), ai soggetti di fede religiosa diversa da quella prevalente in un determinato contesto territoriale, alle persone omosessuali, ai soggetti in condizione di svantaggio economico

Considerazioni conclusive

- Ponendo, però, l'accento sul fenomeno discriminatorio che in diversa misura e modalità questi soggetti subiscono, si spiega l'esigenza dell'ordinamento di garantire loro di pari opportunità.
- **Le pari opportunità sono un principio giuridico inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo** per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.
- **La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali è proibita in tutta l'Unione europea** poiché può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato UE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.



Considerazioni conclusive

- Il principio, che si applica alle questioni di genere che vedono protagoniste le donne, si è esteso anche ad **altre forme di discriminazione**, sia sessista che di altro genere.
- **Far fallire le Pari Opportunità significa ridurre il tutto alla “solita questione femminile”**.
- Parlare di **“Pari Opportunità per tutti”**, e non solo **“di genere”** significa vivere meglio tutti, o semplicemente rispettare quanto indicato nella Costituzione italiana “dare a tutti uguali opportunità di partenza”, e comunque promuovere “un avanzamento della società nel suo complesso”.
- Ogni passo avanti lo sarà non solo per chi lo ha fatto, ma per l'intera società. “Le nostre differenze sono la nostra forza” sostiene l'Unione Europea, e “affinché i cittadini possano beneficiare pienamente della ricchezza di competenze, di talenti ed idee, la partecipazione e l'inclusione di tutti è assolutamente essenziale”



Considerazioni conclusive

Per operare un vero cambiamento servirebbe un'effettiva, profonda e intensa opera di riforma sociale e culturale, per fare il modo che l'obiettivo della parità di genere venga raggiunto spontaneamente, arrivando quindi ad un livello tale di uguaglianza per cui non sia più necessario imporre per legge determinati correttivi per incentivare la parità di genere, ma che accada naturalmente, senza alcun bisogno di interventi del legislatore.

In altri termini, il fine ultimo della normativa volta alla promozione della parità di accesso è proprio quello di rendere sé stessa, nel lungo periodo, inutile; ma, fino al raggiungimento di questo obiettivo, gli interventi in questo senso vanno incentivati e migliorati.



“Mi trovi anche su”

<https://www.youtube.com/user/simonechiarelli>

<https://www.facebook.com/simonechiarelli.pagina>

<https://libro.omniavis.com/>

<https://community.omniavis.it/>



Simone Chiarelli

“Mi trovi anche su ...”

<https://community.omniavis.it/>

<https://www.youtube.com/user/omniavis>



Simona Anzani