

Approfondimenti giuridici

Armonizzare i tempi della famiglia e del lavoro: un diritto e un'opportunità per i figli.

Parlamento europeo e Consiglio UE.
Direttiva, 10 maggio 2023, n. 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 i relativi
meccanismi di applicazione¹.

di Tessa Onida

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970>.



Piazza SS. Annunziata, 12 · 50122 Firenze
tel. 055 2037363 · fax 055 2037205
biblioteca@istitutodegliinnocenti.it
minori.gov.it
minoritoscana.it
istitutodegliinnocenti.it

Il presente documento fa parte di *Rassegna giuridica infanzia e adolescenza*, periodico trimestrale già registrato presso il Tribunale di Firenze con n. 4963 del 15/05/2000.

Premessa

Lo scopo del presente lavoro non è solo quello di analizzare gli aspetti più significativi della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio UE, 10 maggio 2023, n. 970 che ha il dichiarato lo scopo di rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne ma, come si evince dal titolo, anche di prendere spunto da questo nuovo atto normativo dell'Unione europea per riflettere sul più generale – e per più di un aspetto contiguo – tema dell'armonizzazione dei tempi fra vita familiare e vita professionale. Quest'ultimo, infatti, è un tema strettamente collegato alla crisi delle nascite che affligge particolarmente il nostro Paese e che – proprio in ragione del consistente disallineamento tra il dato delle nascite italiano e quello della media UE¹ – è stato posto fra gli obiettivi prioritari nell'azione di Governo. Infatti, nonostante ormai da diversi anni le istituzioni dell'Unione abbiano varato delle politiche per la conciliazione fra famiglia e lavoro a vantaggio soprattutto delle donne che sono storicamente la parte maggiormente penalizzata sotto questo profilo² – mettendo in campo strumenti atti a incidere sul riequilibrio dei carichi di cura all'interno della coppia e sull'organizzazione del lavoro – quello del riequilibrio dei ruoli di genere e dei tempi vita-lavoro è rimasto un problema in gran parte irrisolto.

Del resto, come ampiamente sottolineato dalla Commissione europea nella Comunicazione relativa alla Strategia per la parità di genere 2020-2025, in nessuno Stato membro dell'Unione europea la parità tra uomini e donne è stata raggiunta: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo

¹ Cfr. Istat in [² Infatti sulle donne ricade la maggior parte del peso legato alla cura dei figli e, conseguentemente, sono loro a fare più fatica ad armonizzare famiglia e lavoro.](https://www.istat.it/demografiadelleuropa/bloc-2a.html?lang=it#:~:text=Nel%202020%2C%20i%20tassi%20di,Grecia%20(7%2C9) dove si osserva che: «Dal 2001, quando sono stati registrati 4,4 milioni di nati vivi nell'UE, si è osservato un modesto rimbalzo con un massimo di 4,7 milioni di bambini nati nell'UE nel 2008, a sua volta seguito da ulteriori riduzioni annuali fino al 2020 (4,0 milioni di nati vivi). Portogallo e Italia hanno registrato tra il 2001 e il 2020 diminuzioni del 25 % nel numero di nati vivi, al contrario aumenti di oltre il 20% sono stati osservati in Svezia, Repubblica Ceca e Cipro. I trend si possono misurare anche attraverso il tasso di natalità grezzo, che mostra il numero di nati vivi per 1.000 abitanti: nell'UE, questo tasso era 10,2 nel 2001, è salito a 10,6 nel 2008 e da allora è diminuito, fino a 9,1 nel 2020. Tra gli Stati membri, questo modello mostra delle differenze, con diminuzioni in sedici Stati membri e aumenti in undici Stati membri nel periodo. Nel 2020, i tassi di natalità grezzi più alti si trovano in Irlanda (11,2 nati vivi per 1.000 persone), Cipro (11,1), Francia e Svezia (entrambi 10,9) ed i più bassi in Italia (6,8), Spagna (7,1) e Grecia (7,9)».</p>
</div>
<div data-bbox=)

del lavoro (sia a livello della posizione occupata che a livello di retribuzioni) e finiscono per ripercuotersi sia nella vita familiare che nella partecipazione alla vita politica e istituzionale delle donne. Tanto è vero che il raggiungimento di una concreta uguaglianza di genere rappresenta uno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030 e, come evidenziato nella Relazione per Paese 2022 per l'Italia³ all'Italia è richiesto – sotto questo profilo – uno sforzo particolare alla luce del forte divario di genere presente nei livelli occupazionali che – pur essendosi leggermente ridotto – rimane tra i più elevati dell'Unione europea⁴. In particolare, soffermandosi ad analizzare la situazione italiana si può infatti osservare un numero relativamente maggiore di donne che lavora *part time* a causa dell'insufficienza delle strutture per l'infanzia sul territorio nazionale (naturalmente la situazione non è uguale in tutte le regioni e province autonome, ma anche questo rimane un problema da superare) e dell'inefficacia delle politiche a sostegno delle famiglie, il che causa un divario retributivo di genere molto alto: in Italia la disparità salariale nei guadagni complessivi è pari al 43% a fronte di un valore medio per i Paesi dell'Unione europea del 36,7%⁵. Del resto questo non può sorprendere se si considera che il *gender pay*

*gap*⁶ nel 2018⁷ era pari al 6,2 % e derivava da una retribuzione oraria media di 16,2 euro per gli uomini e 15,2 euro per le donne. Differenza questa che, in ultima analisi, determina anche una minore "forza" delle donne in generale⁸, ed è per questo motivo che il Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) sottolinea che i dati statistici – che chiaramente fotografano una situazione negativa per quanto riguarda gli episodi di violenza di genere – se letti attentamente evidenziano, sovente, un collegamento con l'aspetto economico. Spesso, infatti, proprio la dipendenza economica delle vittime è alla base delle forme di controllo violento (psicologico e fisico) esercitato dagli uomini che induce la vittima a non interrompere o a riprendere una relazione violenta. Così, alla luce di questo poco confortante quadro, si capisce perché è stata presa la decisione di introdurre, a livello sovranazionale, degli strumenti sempre più incisivi e vincolanti per andare incontro ai molti cambiamenti del mercato del lavoro e alle trasformazioni sociali che hanno coinvolto l'Europa negli ultimi decenni mettendo la questione della conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare tra i temi più urgenti delle politiche sia internazionali che nazionali in quanto reale diritto e opportunità per i figli. In questo senso basti pensare alla scelta di puntare su azioni finalizzate a sviluppare reti integrate di servizi socioeducativi ed educativi per l'infanzia e servizi per le

3 https://commission.europa.eu/system/files/2022-06/2022-european-semester-country-report-italy_it_0.pdf.

4 Cfr. l'analisi del Il Sole 24 Ore del Rapporto BES (Benessere, equo e sostenibile in Italia) di Istat del 2022 che nell'offrire un quadro integrato dei principali fenomeni economici, sociali e ambientali che caratterizzano il nostro Paese, attraverso l'analisi di un ampio set di indicatori suddivisi in 12 domini, mostra la situazione dell'Italia dove emerge che una quota decisamente superiore alla media europea di circa il 20,5 % di donne opta, seppure spesso involontariamente, per il *part time*; una donna su nove è impiegata in lavori con bassa paga, e quasi mai ricopre posizioni di vertice. Inoltre, dopo la nascita del primo figlio quasi una donna su cinque tra i 18 e i 49 anni che aveva una qualche occupazione ha smesso di lavorare e ha continuato a farlo, anche solo *part time*, il 43,6% delle madri, con percentuali molto basse (il 29%) al Sud (senza contare che il 31% delle donne casalinghe dopo la maternità lo era anche prima). Nel complesso il 42% delle donne di età compresa fra i 30 e i 69 anni non ha un impiego retribuito regolare: il 58% di quelle residenti al Sud, il 34% di chi abita al Nord e il 37% delle donne di questa età che risiedono al Centro. Il peso (consapevole o meno) del lavoro di cura è una delle ragioni che blocca ancora le donne dall'essere economicamente autonome.

5 Inevitabilmente anche la pensione percepita dalle donne in media è inferiore a quella degli uomini a causa di un inferiore reddito prodotto e di una carriera lavorativa (spesso) più frammentata.

6 Il *gender pay gap* è il differenziale retributivo di genere calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione oraria delle donne rapportata a quella maschile.

7 Cfr. https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Comunicazione/Workshop-e-convegni/Seminario_II_Piano_Nazionale_di_Ripresa_e_Resilienza_e_le_diseguaglianze_di_genere/PNRR-GM-ex-ante.pdf in *Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle*.

8 Ai fini della direttiva, la discriminazione comprende:

a) le molestie e le molestie sessuali, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2006/54/CE e qualsiasi trattamento meno favorevole subito da una persona per il fatto di avere rifiutato tali comportamenti o di essersi sottomessa, qualora tali molestie o trattamenti riguardino l'esercizio dei diritti di cui alla presente direttiva o derivino da tale esercizio;

b) qualsiasi "istruzione" di discriminare persone in ragione del loro sesso;

c) qualsiasi trattamento meno favorevole per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 92/85/CEE del Consiglio (24);

d) qualsiasi trattamento meno favorevole ai sensi della direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio (25), fondato sul sesso, anche in relazione al congedo di paternità, al congedo parentale o al congedo per i prestatori di assistenza;

e) la discriminazione "intersezionale", ossia la discriminazione fondata su una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo di cui alla direttiva 2000/43/CE o alla direttiva 2000/78/CE.

persone non autosufficienti; a rimodulare i tempi dei trasporti e dei servizi pubblici, della scuola e del tempo extrascolastico; a favorire la condivisione del lavoro domestico e di cura fra uomini e donne; a contrastare la rigidità nell'organizzazione del lavoro e a promuovere la diffusione d'informazioni sulle opportunità e sui servizi resi disponibili contrastando gli stereotipi di genere anche attraverso iniziative nelle scuole e mirate campagne di sensibilizzazione.

La pubblicazione della direttiva UE 2023/970

Il diritto alla parità di retribuzione tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è un diritto sancito dall'articolo 157 TFUE e dalla direttiva 2006/54/CE⁹ sulla parità di retribuzione. Tuttavia, non è facile verificare se in concreto questo principio sia applicato perché la discriminazione retributiva si annida nell'appartenenza a un genere e, quindi, poggia su pregiudizi e stereotipi che sono difficili da riscontrare perché non sono costituiti da elementi aventi un fondamento economico oggettivo anche se hanno – indubbiamente – la capacità di danneggiare in modo significativo le donne, le imprese e in ultima analisi l'intera società.

Ciò, in parte, è dovuto anche alla mancanza di trasparenza retributiva¹⁰ che, a volte, impedisce alle vittime di rendersi conto di subire una discriminazione retributiva e comunque ha sempre l'attitudine a rendere difficoltosa la loro eventuale richiesta di giustizia. Non a caso la mancanza di trasparenza retributiva è stata individuata come uno dei principali ostacoli all'eliminazione del divario retributivo di genere che, nel 2020, è stato in media intorno al 13% nell'Unione europea. Ciò significa che, per ora

9 Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea. Direttiva 2006/54/CE 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

10 Cfr. Il Sole 24 Ore sul divario in Italia del *gender pay gap*: si osserva che le differenze di genere nelle retribuzioni sono più alte nel privato che non nel pubblico. Infatti nel pubblico fra i dipendenti con età minore di trent'anni la retribuzione media della componente femminile supera, e non di poco (-11,4%), quella media della componente maschile; vantaggio che si rovescia però, col passare degli anni, a favore della componente maschile, fino a raggiungere il 5,3% per le persone con più di cinquanta anni. Nel settore privato, invece, il *gender pay gap* presenta fin dall'inizio un consistente vantaggio della componente maschile (8,2%), che cresce regolarmente al crescere dell'età fino a raggiungere il 24,4% per gli individui con più di cinquant'anni. Fra i professionisti, il divario nelle retribuzioni è davvero molto forte: i dati dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico mostrano infatti che nel nostro Paese il *gender pay gap* riferito al reddito medio annuo da lavoro autonomo tocca il 45%.

prestata, le donne hanno guadagnato in media il 13% in meno rispetto agli uomini subendo un divario retributivo in grado di ripercuotersi – a lungo termine – sulla qualità della vita delle donne, sul loro rischio di esposizione alla povertà e sull'assegno pensionistico che ha un differenziale pari a circa il 30% nell'UE (dati del 2018).

Così il 4 marzo 2021 la Commissione europea ha presentato una proposta di direttiva sulla trasparenza retributiva con l'obiettivo di dotare i lavoratori e (soprattutto) le lavoratrici dei mezzi necessari per far valere il loro diritto alla parità retributiva attraverso una serie di misure vincolanti in questa materia (prima e dopo l'impiego) atti a migliorare la trasparenza dei sistemi retributivi e rafforzare l'applicazione dei diritti e degli obblighi relativi alla parità di retribuzione tra uomini e donne.

È, quindi, di pochi mesi fa la l'emanazione della direttiva UE 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023¹¹ che rappresenta uno strumento sovranazionale adatto a "forzare" la mano dei singoli Stati europei su questa materia perché – pur non essendo direttamente applicabile negli Stati membri (come invece lo sono i regolamenti) – gli Stati sono comunque vincolati al suo recepimento e quindi, in ultima analisi, alla sua applicazione¹². Naturalmente non sarà impedito ai datori di lavoro di retribuire in modo diverso lavoratori che svolgano lavori simili o di pari valore, ma gli sarà imposto di giustificare tali differenze sulla base di criteri oggettivi e neutri dal punto di vista del genere¹³.

11 Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea. Direttiva (Ue)2023/970 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.

12 Si ricorda infatti che l'articolo 288 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea stabilisce che le direttive vincolano lo Stato membro a cui sono rivolte per quanto riguarda il risultato da raggiungere, lasciando alle autorità nazionali il potere di scegliere la forma e i mezzi per raggiungere tale scopo.

13 L'adeguamento degli Stati membri riguarda la disciplina e i principi alla base 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 attraverso l'applicazione di strumenti o metodologie che consentano agli stessi datori di lavoro e alle parti sociali di istituire e utilizzare facilmente sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere escludendo qualsiasi discriminazione retributiva, diretta o indiretta, fondata sul sesso. Ciò è rafforzato fin dalla fase della valutazione in cui il confronto del valore del lavoro dovrà essere effettuato sulla base di criteri oggettivi che includa competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro e qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.

Si tratta – a guardar bene – anche di prescrizioni minime che tuttavia agendo attraverso la trasparenza retributiva e il rafforzamento dei relativi meccanismi di concreta applicazione – spingeranno tutti i lavoratori, a parità di lavoro svolto, verso un medesimo guadagno e verso la diffusione di informazioni statistiche che dimostrino il conseguimento di tale parità retributiva quali¹⁴:

- a. il divario retributivo di genere;
- b. il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c. il divario retributivo mediano di genere;
- d. il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e. la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f. la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile¹⁵ retributivo;
- g. il divario retributivo di genere per categorie di lavoratori, ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

Se le informazioni ricevute saranno imprecise o incomplete, i lavoratori avranno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, chiarimenti e dettagli ulteriori riguardo ai dati forniti e di ricevere, entro due mesi, una risposta motivata¹⁶.

Nel caso in cui i lavoratori e le lavoratrici abbiano subito una discriminazione retributiva basata sul genere potranno ottenere un risarcimento, compreso il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura. Inoltre, se dalla relazione emergerà sotto il profilo del genere un divario retributivo superiore al 5% non giustificabile sulla base di criteri oggettivi e neutri, le imprese saranno tenute ad agire svolgendo

¹⁴ La nuova disciplina si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e privato e a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro. Due anni dopo il termine di recepimento, l'obbligo di comunicare ogni tre anni informazioni sulle retribuzioni in base al genere sarà esteso alle imprese con più di 100 dipendenti (inizialmente l'obbligo di comunicazione si applicherà solo alle imprese con almeno 150 dipendenti).

¹⁵ Cfr. la definizione presente nella direttiva: «ciascuno dei quattro gruppi uguali in cui i lavoratori sono suddivisi in base al loro livello retributivo, dal più basso al più elevato».

¹⁶ I datori di lavoro potranno esigere che i lavoratori che abbiano ottenuto informazioni, in base alla direttiva recepita, diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo non utilizzino tali informazioni per fini diversi dall'esercizio del loro diritto alla parità di retribuzione.

una valutazione congiunta delle retribuzioni in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori “ponendo rimedio” alla situazione¹⁷.

Un elemento della direttiva importante da sottolineare è poi quello che prevede che i lavoratori che abbiano subito un danno dovuto a una violazione di un diritto o di un obbligo legato al principio della parità di retribuzione (trattamento sfavorevole o ritorsivo, quale reazione a un reclamo all'interno dell'organizzazione del datore di lavoro o a un procedimento amministrativo o giudiziario ai fini dell'applicazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione) abbiano il diritto di chiedere e ottenere il pieno risarcimento. A questo riguardo, per agevolare i lavoratori viene anche prevista l'inversione dell'onere della prova e, pertanto, sarà il datore di lavoro che, se chiamato in giudizio, dovrà dimostrare di non aver violato le norme dell'Unione europea e, nel caso di violazioni, le sanzioni (prevalentemente si tratta di ammende) dovranno essere efficaci, proporzionate e dissuasive¹⁸.

Aspetti normativi dell'armonizzazione dei tempi per famiglia e lavoro in Italia

In Italia¹⁹ abbiamo introdotto, da tempo, svariate misure volte a facilitare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro ma il problema – al di là del fatto che si può sempre migliorare l'aspetto normativo conferendogli maggiore incisività – è soprattutto quello di far funzionare efficacemente questo

¹⁷ La direttiva per cercare di oggettivizzare il più possibile la valutazione chiede di definire legalmente la retribuzione per poterne definire l'equivalenza offrendo un'indicazione: il salario o lo stipendio 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 (componenti complementari o variabili) in ragione dell'impiego del lavoratore individuando in tal modo un concetto ampio di retribuzione, che comprende oltre alla retribuzione base anche le altre componenti che i lavoratori ricevono direttamente o indirettamente dal datore di lavoro.

¹⁸ Da notare che, per la prima volta, viene disciplinata e inclusa nell'ambito di applicazione delle nuove norme la discriminazione “intersezionale” cioè quella discriminazione fondata su una combinazione di molteplici forme di disuguaglianza o svantaggio, come il genere, l'etnia o l'orientamento sessuale.

¹⁹ L'Italia si è dotata nel 2021 di una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 che si inserisce come riferimento anche per l'attuazione del Pnrr. Per rafforzare la governance della Strategia 2021-2026, la legge di bilancio 2022 (articolo 1, commi 139-148, legge 30 dicembre 2021, n. 234), oltre a prevedere l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, ha disposto l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità di una Cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere, istituito con decreto ministeriale 4 febbraio 2022.

complesso di norme creando un ambiente – *in primis* da un punto di vista culturale – più consentaneo.

Tra queste assumono rilievo quelle poste a tutela della maternità e della paternità disciplinate dal decreto legislativo 26 marzo 2001²⁰, n. 151 (comprese quelle che introducono misure economiche a sostegno della maternità) e molto importanti sono anche quelle relative al lavoro agile (disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81) e alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 nonché più recentemente quelle previste dalla legge 5 novembre 2021²¹, n. 162, che ha introdotto importanti novità in materia di pari opportunità tra uomini e donne in ambito lavorativo abbassando a cinquanta dipendenti la soglia dimensionale per l'individuazione delle aziende tenute a redigere, su base biennale, il rapporto sulla situazione del personale che deve contenere informazioni, tra l'altro, in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti e della retribuzione effettivamente corrisposta ai dipendenti dei due generi e sulla c.d. "certificazione di genere" che le aziende più virtuose potranno richiedere agli organismi a ciò accreditati per attestare la conformità dell'organizzazione di impresa ai principi di parità tra i generi, in punto di retribuzione e condizioni di carriera.

Le aziende che avranno ottenuto questa certificazione saranno esonerate dal versamento degli oneri contributivi, per un valore pari all'1% sulla generalità dei lavoratori dipendenti e fino a un massimo di 50.000 euro annui. Il decreto legislativo 30 giugno

20 Si devono ricomprendere in questa categoria anche quelle per l'assistenza dei soggetti con disabilità (previste principalmente dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104).

21 Cfr. legge 5 novembre 2021, n. 162, *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*. Vedi l'articolo 3, *Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità*: attraverso le modifiche all'articolo 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, si stabilisce che «costituisce discriminazione, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera».

2022²², n. 105 poi, che attua la direttiva (UE) 2019/1158 in tema di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori ha mirato ad armonizzare il *corpus* normativo diffuso in fonti diverse. Lo scopo è proprio quello di realizzare una più equa condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare nell'ottica di una piena equiparazione dei diritti alla genitorialità e all'assistenza (i congedi e i permessi sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni). Successivamente la legge 12 maggio 2022²³, n. 32 ha messo a punto tutta una serie di misure importanti sia con riferimento alla disciplina dei congedi parentali che per incentivare il lavoro femminile, la condivisione della cura e l'armonizzazione dei tempi di vita e lavoro che vanno: dalla previsione per i genitori lavoratori della possibilità di usufruire dei congedi parentali fino al compimento di un'età del figlio in ogni caso non superiore ai quattordici anni; all'introduzione delle modalità flessibili nella gestione dei congedi parentali, tenendo conto della specificità dei nuclei

22 Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio* è finalizzato a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza. Si vedano le norme sul congedo per i neopadri e altre norme che il decreto legislativo incrementa: da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali; da 6 a 9, i mesi di congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori. La nuova disciplina prevede anche una indennità di maternità per le lavoratrici autonome e delle libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio. Inoltre i datori di lavoro pubblici e privati, che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli con disabilità. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Inoltre i datori di lavoro che ostacolano la fruizione del congedo di paternità obbligatoria non potranno ottenere la certificazione della parità di genere se hanno adottato tali condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa. Il decreto legislativo prevede infine interventi e iniziative di carattere informativo per la promozione e la conoscibilità delle misure a sostegno dei genitori e dei prestatori di assistenza. Modificando il decreto legislativo n. 81 del 2015 e della legge 8 marzo 2000, n. 53, il provvedimento interviene con previsioni che sanzionano qualsiasi atto discriminatorio nei confronti di lavoratori che abbiano chiesto i benefici assicurati da quelle disposizioni.

23 Legge 7 aprile 2022, n. 32, *Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia*.

familiari monogenitoriali; dalla possibilità di usufruire per i genitori lavoratori, previo preavviso al datore di lavoro, di un permesso retribuito di durata non inferiore a cinque ore nel corso dell'anno, per ciascun figlio, per i colloqui con gli/le insegnanti e per la partecipazione attiva al percorso di crescita dei figli; allo stabilire un periodo minimo, non inferiore a due mesi, di congedo parentale non cedibile all'altro genitore per ciascun figlio, prevedendo altresì forme di premialità nel caso in cui tali congedi siano distribuiti equamente fra entrambi i genitori; fino al prevedere misure che favoriscano l'estensione della disciplina relativa ai congedi parentali anche ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti. Infatti la legge prevede:

1. una modulazione graduale della retribuzione percepita dal lavoratore nei giorni di assenza dal lavoro nel caso di malattia dei figli, fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite dai contratti collettivi di lavoro;
2. incentivi per i datori di lavoro che adottino modalità di lavoro flessibili con facoltà dei lavoratori di chiedere, secondo le previsioni dei medesimi contratti, il ripristino dell'originario regime contrattuale;
3. forme di agevolazione, anche contributiva, a favore delle imprese per le sostituzioni di maternità, per il rientro delle donne al lavoro e per le attività di formazione a esse destinate.

Infine, il decreto interministeriale del 29 marzo 2022 ha definito le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti il quale prevede che tali aziende «sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta».

Tale adempimento si aggiunge a quanto stabilito dall'Organizzazione internazionale del lavoro che richiede che ogni anno i governi degli Stati membri presentino rapporti sull'applicazione delle convenzioni ratificate.

Infatti, quest'anno il Governo italiano dovrà presentare il rapporto in merito all'applicazione della Convenzione 29 giugno 1951²⁴, n. 100 sulla "parità di retribuzione" elaborandolo sulla base di un apposito questionario e rispondendo alle richieste rivolte specificamente all'Italia²⁵. Da ricordare infine che gli Stati membri per poter fruire dei fondi europei destinati alla coesione, in base alla Condizione 4.2 (parità di genere), devono soddisfare la condizione che prevede un quadro politico strategico nazionale per l'uguaglianza di genere e include il rispetto di criteri utili ad affrontare i divari di genere in materia di retribuzione.

In tal senso l'Italia, nell'ambito dei fondi per la coesione, ha fornito elementi utili e validi a dimostrare il rispetto dei criteri delineando anche le misure in atto per ridurre i differenziali retributivi di genere, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico.

²⁴ Legge 22 maggio 1956, n. 741, *Ratifica ed esecuzione delle Convenzioni numeri 100, 101 e 102 adottate a Ginevra dalla 34^a e dalla 35^a sessione della Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro.*

²⁵ Al fine di elaborare il rapporto in modo preciso e completo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha chiesto alla Conferenza delle regioni di trasmettere eventuali elementi e dati utili su questo tema per gli aspetti di competenza regionale anche se, sia alla luce della lettura dei contenuti, sia delle domande del questionario della *Direct Request* trasmesso dal Ministero, la quasi totalità dei quesiti è verosimilmente di competenza nazionale. Le regioni sono, così, chiamate a indicare in termini generali le proprie attività relative alle modalità e alle misure adottate per sensibilizzare e promuovere l'applicazione del principio di parità di retribuzione. Infatti, nella stesura dei documenti programmatici per il periodo 2021-2027 alcune amministrazioni regionali hanno già definito le misure che intendono attuare per il contrasto al *gender pay gap*. E, comunque, anche nei casi in cui non si rileva un esplicito riferimento al principio della parità di retribuzione, le amministrazioni regionali nell'ambito della strategia a sostegno dell'occupazione femminile, hanno spesso previsto interventi funzionali per contrastare il *gender gap* occupazionale che vanno ad incidere indirettamente anche su quello retributivo. Diverse regioni hanno così previsto interventi di sostegno rivolti alle imprese, anche sotto forma di incentivi economici, per promuovere la parità retributiva e sostenere l'adozione di *policy* aziendali di promozione del *gender balance* sui luoghi di lavoro (pubblico e privato) con una particolare attenzione alle leve di carriera e ai livelli retributivi.