

Il destino di Consigliere e Consiglieri di Parità in Italia dopo le più recenti riforme

The future of Equal Opportunities Advisors in Italy after recent reforms

Matteo Borzaga

*Professore Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università di Trento
e Consigliere di Parità nel Lavoro presso il Consiglio della Provincia
Autonoma di Trento*

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Qualche cenno all'evoluzione della materia. – 3. Le ragioni di una crisi. – 4. I profili maggiormente problematici. – 4.1. I rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile. – 4.2. La certificazione della parità di genere. – 5. Qualche (timida) prospettiva di rilancio. – 6. Riflessioni conclusive.

Sinossi: Il saggio si occupa delle condizioni in cui versano Consigliere e Consiglieri di Parità nel contesto italiano. Dopo aver preso brevemente in esame l'evoluzione normativa in materia, l'A. si concentra sui provvedimenti che più di recente hanno riguardato tali figure, mettendo in luce come essi abbiano finito per indebolirle significativamente, specie sotto il profilo della loro capacità di contribuire, in concreto, alla lotta contro le discriminazioni di genere e alla promozione del principio di pari opportunità in ambito lavorativo. Ne emerge un quadro complessivo decisamente problematico, anche se, come viene sottolineato in conclusione, i recenti interventi del legislatore eurounitario in materia di organismi di parità sembrano offrire qualche segnale in controtendenza e, dunque, qualche speranza per il futuro.

Abstract: The essay deals with the conditions of the Equal Opportunities Advisors in Italy. After a brief analysis of the legislative evolution on the matter, the A. focuses on the measures that have most recently affected these figures, highlighting how they have ended up significantly weakening them, especially in terms of their capacity to contribute, in practice, to the fight against gender discrimination and the promotion of the principle of equal opportunity in the workplace. What emerges is a very problematic overall picture, although, as is pointed out in conclusion, recent pieces of legislation adopted by the EU on equality bodies seem to offer some signs of an opposite trend and, therefore, some hope for the future.

Parole chiave: Consigliere/i di Parità – Normativa – Evoluzione – Crisi – Prospettive future

Keywords: *Equal Opportunities Advisors – Legal provisions – Evolution – Crisis – Future perspectives*

1. Premessa

Consigliere e Consiglieri di Parità sono da sempre oggetto di scarsa attenzione nel dibattito pubblico italiano, come dimostra il fatto che né la dottrina giuslavoristica, né la politica *lato sensu* intesa se ne sono occupate in modo sufficientemente approfondito, se non forse a ridosso di alcune delle più rilevanti riforme che li hanno riguardati.

Una situazione, quest'ultima, che appare piuttosto difficile da comprendere, specie di fronte alle potenzialità di tali organismi, in termini sia di diffusione della cultura delle pari opportunità sia di risoluzione dei casi di discriminazione di genere in ambito lavorativo.

In realtà, se si guarda con attenzione all'evoluzione normativa e forse soprattutto pratico-applicativa che li ha caratterizzati, ci si avvede di come essi, negli ultimi anni, siano sprofondati in una crisi assai grave, che ne ha seriamente ipotecato il funzionamento e, di conseguenza, la capacità di incidere in un mondo del lavoro sempre più diseguale (anzitutto sotto il profilo del genere, ma anche da molti altri punti di vista).

L'obiettivo del presente contributo consiste proprio nell'approfondire l'appena richiamata crisi, tentando di comprenderne le ragioni, gli effetti e anche le possibili vie d'uscita.

Per farlo, si prenderanno le mosse dalla legislazione di riferimento, che come noto è molto risalente nel tempo e si è progressivamente rafforzata e affinata, culminando nel d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, noto anche come "codice delle pari opportunità".

Se è vero che tale legislazione dà vita a una rete di Consigliere e Consiglieri di Parità vasta e capillare sul territorio, attribuendo a ciascuna/o di loro numerose competenze, è peraltro altrettanto vero che ad essa si sono affiancate, specie negli ultimi anni, disposizioni di altro tipo che di fatto impediscono ai relativi uffici di funzionare appropriatamente per carenza di risorse finanziarie, strumentali e umane.

Tutto ciò ha determinato un significativo indebolimento delle attività concretamente svolte da Consigliere e Consiglieri di Parità che si è ben presto trasformato nella più volte menzionata crisi. Di qui l'importanza di analizzare nel dettaglio gli atti normativi che si sono succeduti e che, come si vedrà, sono stati di recente caratterizzati da una sorta di "schizofrenia", atteso che il legislatore ha voluto attribuire a Consigliere e Consiglieri di Parità nuovi (e spesso gravosi) compiti, senza peraltro risolvere in alcun modo i problemi di natura pratico-applicativa che si sono poco sopra segnalati.

Ci si riferisce, in particolare, alla l. 5 novembre 2021, n. 162 (c.d. "legge Gribaudo") che, pur avendo il nobile intento di rafforzare gli strumenti di contrasto alle discriminazioni di genere in ambito lavorativo, ha finito con il contribuire a rendere ancor più profonda la crisi in cui versano gli uffici di Consigliere e Consiglieri di Parità.

Tale provvedimento normativo ha infatti, tra le altre cose, modificato da un lato la disciplina relativa al rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile e introdotto dall'altro la c.d. "certificazione della parità di genere" (o anche, più semplice-

mente, “certificazione di genere”). Si tratta di due istituti in relazione ai quali è previsto un coinvolgimento di Consigliere e Consiglieri di Parità piuttosto rilevante e che, stanti le difficoltà organizzative che attanagliano queste/i ultime/i, finiscono per rappresentare l’apice della crisi che le/li ha colpite/i negli ultimi anni. È per questo motivo – oltre che, almeno con riguardo ai rapporti biennali, per una serie di difetti ulteriori che già caratterizzavano la normativa previgente – che ai citati istituti verrà dedicata, nel corso dell’analisi, particolare attenzione, in termini, evidentemente, piuttosto critici.

Dagli approfondimenti proposti non potrà che emergere un quadro complessivo a tinte decisamente fosche. Cionondimeno, nell’ultima parte del presente contributo si darà conto di alcuni, per ora assai timidi, segnali di un possibile rilancio degli organismi di parità nel contesto italiano.

Si tratta, anzitutto, di segnali legati alla recente nomina delle nuove Consigliere Nazionali di Parità (effettiva e supplente) e al connesso impegno (di matrice eminentemente politica) della Ministra competente di mettere a disposizione le risorse necessarie a ripristinare la funzionalità degli uffici (specie a livello provinciale, o di enti di area vasta come sarebbe più corretto dire).

Secondariamente va segnalato l’attivismo in materia dell’Unione europea, che negli ultimi tempi ha adottato diversi provvedimenti normativi (nella specie, come si vedrà, tre direttive) aventi ad oggetto, pur con intensità diverse, gli organismi di parità. Direttive che a breve dovranno essere trasposte negli ordinamenti dei Paesi membri e che dunque potrebbero condurre, se il legislatore nazionale deciderà di valorizzare l’esistente, a un complessivo rafforzamento di Consigliere e Consiglieri di Parità.

2. Qualche cenno all’evoluzione della materia

Come si accennava in Premessa, la legislazione italiana concernente Consigliere e Consiglieri di Parità è piuttosto articolata, oltre che risalente nel tempo.

Lo dimostra la circostanza che il primo riferimento a tali soggetti fosse contenuto già nella l. 19 dicembre 1984, n. 863¹. Tale provvedimento normativo, nel convertire il d.l. 30 ottobre 1984, n. 726, disciplinò infatti, all’art. 4, la composizione e le funzioni della commissione regionale per l’impiego, stabilendo che alle riunioni di quest’ultima assistesse, tra le altre/gli altri, “un membro, designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con funzione di consigliere (declinato unicamente al maschile, si noti) per l’attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro” (comma 4). Successivamente, l’art. 4, comma 2 della l. 28 febbraio 1987, n. 56 sancì la presenza di

¹ Su tale provvedimento normativo si v., in generale, M.G. GAROFALO (a cura di), *Crisi, occupazione, legge: commento alla l. n. 863/1984*, Cacucci, 1985.

quest'ultimo anche a livello di commissione centrale per l'impiego, ampliando in tal modo l'ambito applicativo della disposizione di cui all'art. 4, comma 4 della l. n. 863 del 1984, senza peraltro modificarne significativamente la portata².

Sebbene il ruolo del "consigliere" fosse piuttosto debole (essendo limitato alla facoltà di assistere alle riunioni delle commissioni con possibilità di intervento, ma senza diritto di voto), non può sfuggire come da un lato la sua previsione risalga ad un periodo storico in cui il dibattito su pari opportunità e discriminazioni di genere in ambito lavorativo era solo agli inizi³ e come dall'altro da questa figura il legislatore abbia preso le mosse per rafforzare progressivamente la normativa di riferimento, conferendole nel tempo sempre maggiore centralità (e ponendola di fatto al centro del sistema).

Tutto ciò ha preso avvio, alcuni anni dopo, con la l. 10 aprile 1991, n. 125⁴, la quale dedicava ai consiglieri di parità (che assumevano così per la prima volta la dicitura attuale, ma venivano ancora una volta declinati unicamente al maschile) l'art. 8. Si trattava di una disposizione piuttosto complessa e articolata, che pur rimanendo ancorata al passato, preparava per molti versi il terreno per la successiva riforma dei primi anni Duemila.

L'art. 8 della l. n. 125 del 1991 confermò infatti anzitutto lo stretto legame tra consiglieri di parità e commissioni per l'impiego, in linea con quanto stabilito in precedenza. Esso fece peraltro, secondariamente, significativi passi avanti con riguardo sia alla diffusione sul territorio di tali soggetti sia alle competenze loro attribuite.

Per quanto concerne il primo aspetto è il caso di porre in luce come la disposizione in esame accompagnasse la conferma della figura del consigliere nazionale e di quelli regionali con l'istituzione dei consiglieri provinciali (comma 2).

In merito invece al secondo aspetto le novità sono decisamente numerose. Una tra le più significative è senz'altro rappresentata dal fatto che, ai sensi dell'art. 8, comma 3, potessero essere nominati consiglieri unicamente persone in possesso di una specifica preparazione nelle materie oggetto della legge 125 del 1991 (ovvero, essenzialmente, la normativa concernente il lavoro femminile e le pari opportunità). Con riguardo poi alle competenze di questi ultimi, la medesima disposizione, al comma 6, confermava da un lato quelle già previste dalla legislazione precedente e ne aggiungeva una piuttosto generica ma rilevan-

² Anche se, ai sensi dell'art. 4, comma 2, della l. n. 56 del 1987, al consigliere "nazionale" veniva attribuito il diritto di voto consultivo: "2. La commissione centrale per l'impiego è integrata da un membro, con voto consultivo, nominato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con funzioni di consigliere per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro". Con riguardo ai contenuti della l. n. 56 del 1987 cfr., sempre in termini generali, ARRIGO, PANDOLFI (a cura di), *Il nuovo collocamento: commento alla legge 28 febbraio 1987, n. 56 recante "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro"*, IPSOA, 1987.

³ Basti rammentare, in proposito, che la prima legge organica sul tema fu la l. 9 dicembre 1977, n. 903. Cfr., sul punto, BALLESTRERO, *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, Il Mulino, 1979 (ora disponibile anche in versione digitale nello "Scaffale di Lavoro e Diritto", 2023).

⁴ Su tale provvedimento normativo v. GAETA, L. ZOPPOLI (a cura di) *Il diritto diseguale. La legge sulle azioni positive. Commentario alla Legge 10 aprile 1991, n. 125*, Giappichelli, 1992, nonché M. L. DE CRISTOFARO (a cura di), *La legge italiana per la parità di opportunità delle lavoratrici. Commento alla l. 10 aprile 1991, n. 125*, ESI, 1993.

te, stabilendo che i consiglieri di parità potessero mettere in atto “ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della presente legge”, ovvero per favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l’adozione di azioni positive⁵.

A ciò devono aggiungersi due ulteriori previsioni, l’una relativa al fatto che, in quanto pubblici funzionari, i consiglieri di parità erano tenuti a informare l’autorità giudiziaria dei reati di cui venivano a conoscenza nell’esercizio delle proprie funzioni (art. 8, comma 6) e l’altra, in linea teorica assai importante, relativa alla possibilità, in capo ai medesimi consiglieri, di agire ovvero di intervenire in giudizio ai sensi, rispettivamente, dell’art. 8, comma 8 (azioni individuali) e 4, comma 6 (azioni collettive) del provvedimento normativo che si sta esaminando.

Inoltre, va sottolineato come il più volte citato art. 8 della l. n. 125 del 1991 stabilisse che i consiglieri di parità dovessero essere remunerati per l’attività che svolgevano (il comma 11 parlava, in proposito, di “gettoni di presenza”).

Da ultimo, è il caso di porre in luce come l’art. 9 della medesima legge abbia introdotto, per la prima volta nell’ordinamento italiano, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. Si tratta di uno strumento (poi confermato dal legislatore) potenzialmente assai importante per l’attuazione concreta del principio di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, in merito al quale, come si vedrà, i consiglieri di parità svolgono (o dovrebbero svolgere) un ruolo di primo piano.

Se si rivolge a questo punto lo sguardo alla normativa più recente in materia, costituita come ormai noto dal d.lgs. n. 198 del 2006 (c.d. “codice delle pari opportunità”), ci si rende immediatamente conto di come essa sia costruita proprio sull’art. 8 della l. n. 125 del 1991, i cui contenuti vengono implementati e arricchiti, nonché, in qualche caso, corretti⁶. Il codice rappresenta un testo normativo piuttosto complesso, nell’ambito del quale la figura di Consigliere e Consiglieri di Parità (finalmente declinate/i in modo corretto) è regolamentata, essenzialmente, dagli artt. 12 ss.

Come si accennava poco sopra, tali disposizioni riprendono per molti versi la trama dell’art. 8 della l. n. 125 del 1991, e tuttavia contengono, al contempo, significativi elementi di novità, specie per quanto concerne le competenze di Consigliere e Consiglieri di Parità, che vengono decisamente ampliate.

Se su tali competenze si tornerà tra breve, vale ora la pena di esaminare sommariamente gli aspetti in merito ai quali il codice conferma l’assetto precedente, in alcuni frangenti arricchendolo.

Anzitutto, e significativamente, l’art. 12 di tale provvedimento normativo ribadisce l’organizzazione che era andata consolidandosi nel tempo e che si fonda sulla presenza capil-

⁵ Così, pressoché testualmente, l’art. 1, comma 1 della l. n. 125 del 1991.

⁶ Cfr. BORZAGA, *Va ripensato il ruolo delle consigliere e dei consiglieri di parità?*, in *LD*, 2023, 17 ss.

lare di Consigliere e Consiglieri di Parità su tutto il territorio italiano: la norma in esame stabilisce infatti che accanto a quella/o nazionale vi siano quelle/quelli regionali e quelle/quelli provinciali (per un totale di quasi 130 figure⁷, cui devono aggiungersi le/i relative/i supplenti).

Per quanto concerne poi la nomina, il medesimo art. 12 prevede che questa sia effettuata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, su designazione dell'ente di incardinamento e previo espletamento di una procedura di valutazione comparativa tra persone che siano in possesso dei requisiti individuati dal successivo art. 13.

Quest'ultima disposizione chiarisce meglio, rispetto all'art. 8 della l. n. 125 del 1991, quali siano i suddetti requisiti, stabilendo, al comma 1, che debba trattarsi di "specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione". Ne consegue – e questo è un aspetto particolarmente rilevante, a giudizio di chi scrive – che soltanto soggetti qualificati possano assumere un ruolo tanto delicato e carico di implicazioni tecnico-giuridiche. Su tale aspetto si tornerà dettagliatamente nel prossimo paragrafo, atteso che la crisi che ha colpito gli organismi di parità in Italia ha avuto ripercussioni anche in ordine alla selezione di coloro che ricoprono i relativi incarichi.

Se in merito al fatto che Consigliere e Consiglieri di Parità siano pubblici ufficiali (e abbiano quindi l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati procedibili d'ufficio di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni) e possano agire o intervenire in giudizio in caso di discriminazioni di genere gli art. 13, comma 2⁸ e 36 ss.⁹, rispettivamente, confermano quanto già stabilito in precedenza, sono le disposizioni relative a risorse (economiche, strumentali e umane) e compensi ad essere state implementate in modo rilevante.

In proposito, va menzionato anzitutto l'art. 16, comma 1 del d.lgs. n. 198 del 2006, ai sensi del quale Consigliere e Consiglieri di Parità hanno sede presso gli enti di riferimento (Regioni, Province – o, meglio, città metropolitane ed enti di area vasta – e, per quanto concerne la Consigliera/il Consigliere nazionale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), i quali debbono mettere a disposizione dei relativi uffici (che sono dotati di autonomia funzionale) le strutture e il personale di cui necessitano per svolgere le proprie

⁷ Si tratta di 19 Consigliere e Consiglieri regionali e di 106 Consigliere e Consiglieri provinciali di parità (nella Regione Trentino Alto-Adige, in virtù della speciale autonomia delle Province di Trento e Bolzano, sono presenti soltanto, rispettivamente, il Consigliere e la Consigliera di Parità provinciali, che svolgono di fatto gli stessi compiti delle/dei Consigliere/i regionali del resto d'Italia).

⁸ Ai sensi di tale disposizione, infatti, "2. Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio".

⁹ L'art. 36 del d.lgs. n. 198 del 2006 si occupa della legittimazione processuale in materia di discriminazioni individuali, mentre l'art. 37 riguarda invece quella relativa alle discriminazioni collettive. Su tale ultimo aspetto si v., di recente, RAZZOLINI, *La discriminazione collettiva di genere nel processo*, in *LD*, 2024, 231 ss.

attività. Come si vedrà tra breve, la versione originaria di tale disposizione è stata successivamente modificata in un modo apparentemente non troppo incisivo, ma tale in realtà da contribuire alla profonda crisi di cui si è detto più volte.

Per quanto concerne, poi, le questioni più propriamente economiche, a rilevare sono i successivi artt. 17 e 18, il primo relativo a permessi e compensi e il secondo al fondo per le attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità. Ebbene, tali disposizioni, nella loro versione originaria, garantivano, in capo a costoro, sia una congrua remunerazione del lavoro svolto (altamente qualificato, come si ricorderà), sia un sufficiente finanziamento delle iniziative connesse all'incarico che venivano realizzate sui territori di riferimento. Peraltro, anche questa parte del codice delle pari opportunità è stata rivista dal legislatore, con modalità simili a quelle che hanno caratterizzato gli interventi relativi all'art. 16 e con risultati altrettanto allarmanti (anche di questo si dirà tra breve).

Da ultimo, va posta l'attenzione sul più rilevante elemento di novità contenuto nel d.lgs. n. 198 del 2006, quello concernente le competenze di Consigliere e Consiglieri di Parità. Se si guarda, del resto, a quanto stabilito dall'art. 15, comma 1, ci si avvede di quanto tali competenze siano aumentate, rispetto sia a quelle (minimali) di cui all'art. 4 della l. n. 863 del 1984, sia a quelle (senz'altro più ampie, sebbene non adeguatamente specificate) di cui all'art. 8 della l. n. 125 del 1991.

Dall'analisi dettagliata della citata disposizione¹⁰ emerge chiaramente come Consigliere e Consiglieri di Parità siano chiamate/i a svolgere, in sostanza, tre diverse tipologie di compiti.

Ci si riferisce, anzitutto, alla lotta alle discriminazioni di genere in ambito lavorativo e al relativo supporto in favore di lavoratrici e lavoratori che le subiscano. Vi sono poi quelle attività, di vario tipo, volte a contribuire in concreto all'attuazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro: vi rientrano iniziative di informazione e sensibilizzazione, particolarmente rilevanti nell'ottica dello sradicamento degli stereotipi

¹⁰ Attesa l'importanza di essa, si ritiene in questa sede opportuno riportarla testualmente: "1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono 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, svolgendo in particolare i seguenti compiti: a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, 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 compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.; b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo; c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'Unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità; d) promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative; e) collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi; f) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione; g) collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali".

di genere, ma anche vere e proprie azioni positive¹¹. In terzo luogo, va messo in luce come Consigliere e Consiglieri di Parità partecipino a diverse commissioni che a livello locale si occupano di mercato del lavoro, al fine di portarvi la prospettiva delle pari opportunità di genere. A ciò si aggiunge la (fondamentale, a ben vedere) partecipazione alla conferenza nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, specificatamente normata dall'art. 19 del codice, il cui obiettivo è quello di coordinare le attività svolte sui territori al fine di renderle il più possibile efficaci¹².

A tali competenze se ne aggiunge poi un'altra, anch'essa senza dubbio impegnativa, che consiste, ai sensi del successivo art. 46, nella raccolta dei rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile e nella elaborazione dei relativi dati¹³.

A differenza di quanto accaduto con riferimento agli artt. 16 e 17, l'art. 15, comma 1 non ha subito nel tempo modifiche tali da indebolirne il raggio d'azione. Anzi, tutt'al contrario, con quell'atteggiamento che in premessa non si è esitato a definire "schizofrenico", negli ultimi anni il legislatore ha, attraverso modifiche e integrazioni di parti diverse del codice delle pari opportunità, attribuito a Consigliere e Consiglieri di Parità compiti nuovi, aggravandone in tal modo la mole di lavoro.

Ci si riferisce, in particolare, alle modifiche apportate al codice stesso dalla già citata l. n. 162 del 2021, che sono consistite da un lato nell'abbassamento da 100 a 50 del numero di lavoratrici e lavoratori tale da far scattare l'obbligo, per aziende pubbliche e private, di redigere il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile (con il conseguente aumento dei rapporti redatti e dell'impegno delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità coinvolte/i nel gestirli)¹⁴ e, dall'altro, nell'introduzione della certificazione della parità di genere (art. 46 *bis*), in merito alla quale queste/i ultime/i svolgono (o dovrebbero svolgere) rilevanti funzioni di controllo¹⁵. Un'evoluzione, quella appena descritta, che ha

¹¹ Su tale questione cfr., da ultimo, le interessanti riflessioni di VALLAURI, *Le azioni positive per la libertà sostanziale*, in *LD*, 2023, 34 ss.

¹² Stabilisce in particolare siffatta norma che "1. La Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri, nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 è coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, in collaborazione con due consigliere o consiglieri di parità in rappresentanza rispettivamente delle o dei consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta. 2. La Conferenza opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali promuovono iniziative volte a garantire il coordinamento e l'integrazione degli interventi necessari ad assicurare l'effettività delle politiche di promozione delle pari opportunità per i lavoratori e le lavoratrici. 3. Dallo svolgimento delle attività del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica".

¹³ In ordine al rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile si v., in particolare, l'approfondita analisi di ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini Giuridica, 2022, 123 ss.

¹⁴ Cfr., sul punto, PERUZZI, *Differenziali di genere e trasparenza retributiva, tra reporting aziendale e certificazione di parità*, in *DLRI*, 2021, 143 ss., nonché ZAPPALÀ, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, in *LDE*, 2022, 3, 2 ss.

¹⁵ In ordine alla certificazione della parità di genere si v., soprattutto, CASANO, *Certificazione della parità di genere e trasparenza: riflessioni a margine della prima attuazione del sistema*, in *q. Riv.*, 2024, 2, 161 ss.

contribuito anch'essa ad aggravare la crisi di cui si dirà, ampiamente, nel prossimo paragrafo.

3. Le ragioni di una crisi

Venendo allora proprio alla più volte citata crisi, è il caso di premettere come già il quadro normativo originariamente previsto dal d.lgs. n. 198 del 2006 non fosse esente da criticità: se è vero, infatti, che tale provvedimento assicurava a Consigliere e Consiglieri di Parità risorse strumentali, economiche e umane sufficienti per svolgere i compiti loro assegnati, è altrettanto vero che già allora questi ultimi erano estremamente numerosi e che dunque, verosimilmente, non potevano essere eseguiti tutti quanti con lo stesso grado di efficacia. Cionondimeno, per una decina di anni circa, Consigliere e Consiglieri di Parità hanno potuto esercitare le proprie funzioni in condizioni che possono senz'altro definirsi positive, dando in tal modo il proprio contributo alla lotta alle discriminazioni di genere e alla promozione del principio di pari opportunità in ambito lavorativo.

La situazione ha iniziato a cambiare radicalmente con l'adozione del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, uno di quelli attuativi della l. 10 dicembre 2014, n. 183 (c.d. "Jobs Act" dell'allora Governo Renzi), che come già si accennava in precedenza ha operato alcune modifiche alla versione originaria del codice delle pari opportunità. Tali modifiche, che sembravano avere una portata minimale, si sono in realtà rivelate molto penetranti, finendo di fatto per paralizzare le attività di Consigliere e Consiglieri di Parità, specie provinciali (o, più correttamente, delle città metropolitane e degli enti di area vasta).

La prima delle suddette modifiche ha riguardato l'art. 16 del d.lgs. n. 198 del 2006, quello relativo a sedi e attrezzature. Ai sensi della versione originaria di tale disposizione, infatti, gli enti di incardinamento di Consigliere e Consiglieri di Parità (e dunque, essenzialmente, Regioni e Province), erano tenuti a mettere loro a disposizione personale, strumentazioni e attrezzature nel quadro delle risorse trasferite dallo Stato ai sensi del d.lgs. 23 dicembre 1997, n. 469¹⁶. Ne conseguiva che le relative spese non ricadevano direttamente sui bilanci dei suddetti enti ma, per l'appunto, su quello statale. Ebbene, dopo le modifiche apportate alla norma in discorso dal d.lgs. n. 151 del 2015, gli enti di incardinamento continuano ad avere l'obbligo di fornire a Consigliere e Consiglieri di Parità personale, strumentazioni e attrezzature, prontamente, certo, ma "nell'ambito delle risorse esistenti e a invarianza della spesa", a condizioni cioè ben diverse rispetto al passato. Di fatto, sono dunque Regioni e Province a doversi oggi accollare le relative spese, senza ricevere più alcun sostegno dallo Stato. Una situazione, quest'ultima, particolarmente problematica soprattutto per le

¹⁶ Ovvero di quell'atto normativo che, in attuazione della c.d. "legge Bassanini" (l. 15 marzo 1997, n. 59), aveva attribuito a Regioni ed enti locali funzioni e compiti in materia del mercato del lavoro, trasferendo loro le risorse necessarie allo scopo.

Province che, come forse si ricorderà, erano state di fatto svuotate di competenze e risorse dalla l. 7 aprile 2014, n. 56 (c.d. “legge Delrio”)¹⁷. Tale provvedimento normativo aveva in qualche modo voluto anticipare gli effetti della loro eliminazione ad opera di una riforma costituzionale, quella “Renzi-Boschi”, in realtà poi bocciata in sede di referendum popolare¹⁸. Sebbene alcune leggi successive abbiano in parte ridato fiato a tali enti, è del tutto evidente come, in generale, il supporto a Consigliere e Consiglieri di Parità (regionali e, come si accennava, soprattutto provinciali) si sia decisamente affievolito, oltre a variare in modo significativo da territorio a territorio a seconda delle risorse disponibili e del *commitment* politico delle singole amministrazioni interessate nei confronti di queste figure di garanzia¹⁹.

A risultati simili, se non forse anche peggiori, ha condotto la modifica, ancora una volta ad opera del d.lgs. n. 151 del 2015, dei due articoli successivi del codice delle pari opportunità, il 17 e il 18.

Con riguardo al primo, che si occupa, come si ricorderà, di permessi e compensi, tale modifica è stata particolarmente pesante, avendo inciso su entrambi gli appena richiamati istituti.

Originariamente, infatti, Consigliere e Consiglieri di Parità, laddove fossero lavoratrici o lavoratori dipendenti, avevano diritto ad assentarsi dal lavoro per un numero massimo di ore mensili (50 la/il Consigliera/e nazionale e le/i Consigliere/i regionali, 30 le/i Consigliere/i provinciali) per esercitare le proprie funzioni e i relativi permessi erano retribuiti. La novella di cui al d.lgs. n. 151 del 2015 ha sì confermato l'ammontare del numero complessivo di ore di permesso, ma ha al tempo stesso messo fortemente in dubbio la relativa retribuzione, affermando che questa dipende dalla disponibilità finanziaria dell'ente di incardinamento²⁰. Se si rammenta la situazione di dissesto in cui si trovano molte Province, ci si rende conto di come la possibilità che le ore di permesso siano retribuite sia, in fin dei conti, davvero remota.

Il quadro peggiora ulteriormente se si prendono in esame gli aggiustamenti apportati dal d.lgs. n. 151 del 2015 al prosieguo della disposizione in esame, che – come si accennava – si occupa di compensi. Mentre la sua versione originaria stabiliva, pur differenziando tra

¹⁷ In merito a tale provvedimento normativo si cfr, ad es., PIZZETTI, *La riforma degli enti territoriali. Città metropolitane, nuove province e unioni di comuni. Legge 7 aprile 2014, n. 56*, Giuffrè, 2015, nonché VANDELLI (a cura di), *Città metropolitane, province, unioni e fusioni di comuni. La legge Delrio, 7 aprile 2014, n. 56, commentata comma per comma*, Maggioli, 2014.

¹⁸ Tenutosi, come forse si ricorderà, il 4 dicembre 2016.

¹⁹ Tipicamente, le Consigliere e Consiglieri di Parità che vivono le situazioni più complicate sono quelle/i incardinate/i presso enti territoriali del Sud Italia.

²⁰ Afferma infatti l'art. 17, comma 1, seconda proposizione, che “l'eventuale retribuzione dei suddetti permessi è rimessa alla disponibilità finanziaria dell'ente di pertinenza che, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto in tal caso corrisposto per le ore di effettiva assenza. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al presente comma, le consigliere e i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima dell'inizio dell'assenza. Le consigliere e i consiglieri di parità supplenti hanno diritto ai permessi solo nei casi in cui non ne usufruiscano le consigliere e i consiglieri di parità effettivi”.

lavoratrici/lavoratori subordinate/i e lavoratrici/lavoratori autonome/i²¹, che Consigliere e Consiglieri di Parità avessero diritto ad una indennità e che essa fosse finanziata dal fondo di cui al successivo art. 18, quella novellata derubrica tale diritto a mera possibilità, affidando la determinazione del compenso alla Conferenza Unificata Stato-Regioni e ponendo il relativo finanziamento a carico dell'ente di incardinamento²².

Se la circostanza che la corresponsione dell'indennità sia divenuta soltanto eventuale costituisce senz'altro l'innovazione più preoccupante, anche le deliberazioni della Conferenza Unificata Stato-Regioni con le quali è stato fissato l'ammontare di detta indennità, onestamente, non sono da meno.

Basti qui richiamare, in proposito, l'ultima in ordine di tempo di tali deliberazioni, la n. 44 del 19/04/2023, relativa agli anni 2023 e 2024. Ebbene, ai sensi di tale deliberazione, alle Consigliere e ai Consiglieri di Parità regionali spetta un'indennità ricompresa tra un massimo di 780 euro e un minimo di 390 euro mensili, mentre per le Consigliere e per i Consiglieri di Parità provinciali tale indennità ammonta a 68 euro lordi²³. Si tratta di cifre che non possono non considerarsi ridicole (se non offensive) a fronte sia dell'elevato livello di preparazione tecnico-giuridica che debbono avere tali soggetti, sia del numero assai significativo di competenze loro affidate dal legislatore. Non stupisce allora se, in una situazione del genere, soprattutto a livello provinciale i bandi per le relative valutazioni comparative vadano spesso deserti o, in mancanza di candidate/i adatte/i, ad assumere l'incarico siano persone che non risultano in possesso dei requisiti previsti dalla legge.

²¹ Alle due diverse tipologie di lavoratrici/lavoratori venivano del resto dedicati altrettanti commi della versione originaria della disposizione in esame, il 2 e il 4. Stabiliva più nel dettaglio il comma 2 che "le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità hanno altresì diritto, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad ulteriori permessi non retribuiti per i quali viene corrisposta un'indennità. La misura massima dei permessi e l'importo dell'indennità sono stabiliti annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al comma 1 ed al presente comma, le consigliere ed i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno un giorno prima". A mente invece del comma 4 "le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità, lavoratori autonomi o liberi professionisti, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni ad un'indennità rapportata al numero complessivo delle ore di effettiva attività, entro un limite massimo determinato annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2".

²² Stabilisce infatti il nuovo art. 17, comma 2 del d.lgs. n. 198 del 2006, che "l'ente territoriale che ha proceduto alla designazione può attribuire, a proprio carico, alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2024, n. 56, che siano lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi o liberi professionisti, una indennità mensile, differenziata tra il ruolo di effettivo e quello di supplente, sulla base di criteri determinati dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza".

²³ La deliberazione di cui sta dicendo prevede testualmente che "per gli anni 2023 e 2024, il compenso per le consigliere e i consiglieri di parità regionali, delle Città metropolitane e delle Province è determinato, con onere a carico di ciascun ente territoriale che ha proceduto alla designazione e fermo restando il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, nel modo seguente: l'indennità mensile attribuita alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali effettive/i è fissata da un massimo di euro 780 lordi a un minimo di euro 390 lordi e l'indennità mensile attribuita alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali supplenti è fissata da un massimo di euro 390 lordi a un minimo di euro 195 lordi; l'indennità mensile attribuita alle consigliere e ai consiglieri di parità delle Città metropolitane e delle Province effettive/i e supplenti è fissata, rispettivamente, nella misura di almeno euro 68 lordi e euro 34 lordi; è facoltà delle singole Città metropolitane e Province destinare ulteriori risorse finanziarie per elevare le indennità fino ad un massimo del quintuplo, fatto salvo il rispetto degli equilibri di bilancio e l'osservanza dei vigenti vincoli economici e finanziari".

Da ultimo, come si accennava, è stato rivisto anche l'art. 18 del d.lgs. n. 198 del 2006, relativo al Fondo per l'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità. Le modifiche apportate non hanno messo in dubbio l'esistenza del fondo, che è stata anzi confermata, ma sono piuttosto consistite nell'abrogazione di quella parte della disposizione che disciplinava il decreto ministeriale con cui avrebbero dovuto essere ripartite annualmente le risorse di cui al fondo stesso²⁴. Non è allora probabilmente un caso se, negli anni successivi, esso non è più stato alimentato ed è dunque di fatto venuta meno qualsiasi forma di sostegno economico alle attività svolte dalle Consigliere e dai Consiglieri di Parità nei propri territori (salvo quello, come si è già avuto modo di vedere normalmente assai scarso e comunque a macchia di leopardo, garantito loro dagli enti di incardinamento).

4. I profili maggiormente problematici

Come già si accennava in precedenza, a questa situazione già di per sé particolarmente complessa si è poi sovrapposta la l. n. 162 del 2021, che ha attribuito a Consigliere e Consiglieri di Parità nuove competenze, senza peraltro rafforzarle/i sotto il profilo organizzativo e finanziario²⁵.

Gli interventi di cui si sta dicendo hanno infatti lasciato pressoché impregiudicate le norme di cui al d.lgs. n. 198 del 2006 specificatamente dedicate a queste figure²⁶ e si sono concentrati su due istituti che, in quella fase, il legislatore riteneva evidentemente utili per rilanciare la lotta alle discriminazioni di genere e l'attuazione del principio di pari opportunità in ambito lavorativo.

Si è così anzitutto modificato l'art. 46 del codice, rivedendo in modo significativo la disciplina del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile e si è poi introdotto nel testo del medesimo codice un nuovo art. 46 *bis*, con il quale è stata prevista la certificazione della parità di genere.

Si è trattato di innovazioni che non soltanto hanno aggravato la mole di lavoro in capo a Consigliere e Consiglieri di Parità, ma che presentano anche tutta una serie di problemi (tecnici e di altro tipo) tali da ipotecarne seriamente il corretto funzionamento e dunque pure le concrete prospettive di attuazione.

Di tali problemi – che vanno ricercati soprattutto nella normazione di matrice secondaria e per molti versi costituiscono, a giudizio di chi scrive, l'apice della crisi che ha colpito

²⁴ Ci si riferisce, in particolare, ai commi da 2 a 5 della versione originaria dell'art. 18 del d.lgs. n. 198 del 2006.

²⁵ Si punto cfr. NUNIN, *La legge 162/21 e le Consigliere di parità*, disponibile al sito web <https://www.italianequalitynetwork.it/la-legge-162-21-e-le-consigliere-di-parita/>, 2022, 1 ss., CALAFÀ, *Il dito, la luna e altri fraintendimenti in materia di parità tra donne e uomini*, disponibile al sito web <https://www.italianequalitynetwork.it/il-dito-la-luna-e-altri-fraintendimenti-in-materia-di-parita-tra-donne-e-uomini/>, 2022, 1 ss. e VALLAURI, *Prime osservazioni critiche sulla l. n. 162/2021*, disponibile al sito web <https://www.italianequalitynetwork.it/prime-osservazioni-critiche-sulla-legge-n-162-2021/>, 2022, 1 ss.

²⁶ Ovvero, come ormai noto, gli artt. 12 ss. di siffatto provvedimento.

Consigliere e Consiglieri di Parità negli ultimi anni – si dirà dettagliatamente nei prossimi due paragrafi.

4.1. I rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile

Per quanto concerne, anzitutto, i rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile, va qui soltanto brevemente rammentato come essi fossero stati previsti già dall'art. 9 della l. n. 125 del 1991 e successivamente ripresi, in termini simili, dalla versione iniziale dell'art. 46 del d.lgs. n. 198 del 2006.

Secondo tale disciplina per così dire originaria, i rapporti dovevano essere redatti, ogni due anni, dalle aziende pubbliche e private con più di 100 dipendenti e riguardare tutta una serie di aspetti²⁷ relativi alle condizioni di lavoratrici e lavoratori all'interno di siffatte aziende, al fine di offrire, in proposito, un quadro il più esaustivo possibile e di evidenziare la presenza di squilibri, nonché, eventualmente, di discriminazioni di genere.

Si trattava, quindi, di uno strumento pensato da un lato per offrire spunti di riflessione al decisore politico e dall'altro per agevolare, grazie alla possibilità di utilizzare i relativi dati statistici, chi si ritenesse discriminato/a in base al sesso e volesse di conseguenza agire in giudizio²⁸.

In una prima fase, la disposizione in esame stabiliva che le aziende interessate dovessero trasmettere i rapporti redatti secondo le indicazioni ministeriali (ai sensi del suo comma 3) alle rappresentanze sindacali aziendali e alla/al Consiglieria/Consigliere di Parità regionale, senza aggiungere ulteriori dettagli. Di fatto, tali soggetti si limitavano a controllare che le imprese interessate adempissero all'obbligo e, qualora non lo facessero, a segnalarle alla direzione regionale del lavoro (comma 4).

La medesima disposizione è stata peraltro modificata già pochi anni dopo, allorché il d.lgs. 2 febbraio 2010, n. 5, in attuazione della direttiva 2006/54/CE²⁹, ha significativamente potenziato il ruolo di Consigliere e Consiglieri di Parità, affermando che costoro debbano elaborare i dati raccolti attraverso i rapporti e poi trasmetterli a diversi soggetti istituzionali³⁰.

²⁷ Affermava in particolare la versione originaria dell'art. 46, comma 1 del d. lgs n. 198 del 2006 che “le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno 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”.

²⁸ Come forse noto, l'art. 40 del d.lgs. n. 198 del 2006, in materia di onere della prova, stabilisce che “quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione”.

²⁹ Si tratta della direttiva “relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)”.

³⁰ Ovvero, ai sensi delle modifiche apportate al comma 2 del codice delle pari opportunità, “alla consiglieria o al consigliere

Tuttavia, come già si accennava in precedenza, l'art. 46 del codice delle pari opportunità ha subito le modifiche più significative ad opera della l. n. 162 del 2021 che, unificando numerosi disegni di legge, è intervenuta, essenzialmente, su due diverse questioni.

Anzitutto, trovando di fatto un compromesso tra le diverse proposte avanzate, tale provvedimento normativo ha portato da 100 a 50 il novero dei dipendenti a partire dal quale sorge l'obbligo di compilazione del rapporto biennale (art. 46, comma 1)³¹. Il legislatore ha altresì stabilito che anche le aziende pubbliche e private più piccole (quelle cioè con meno di 50 addette/i) possano, su base volontaria, procedere alla redazione del rapporto (art. 46, comma 1 *bis*). Probabilmente si è voluto procedere in tal modo al fine di avere un quadro della situazione più completo rispetto al passato, anche tenendo conto del fatto che il tessuto produttivo italiano si compone in prevalenza di piccole e medie imprese, la maggior parte delle quali, in precedenza, rimanevano escluse della rilevazione³².

In secondo luogo, sono state previste modifiche per così dire più tecniche, relative ai contenuti e alle modalità di compilazione del rapporto biennale, e si è affidato a un decreto ministeriale il compito di scendere nei dettagli della relativa regolamentazione (art. 46, comma 2 ss.). In questo quadro, particolarmente innovativo appare il nuovo comma 3 *bis* dell'art. 46, a mente del quale l'appena citato decreto ministeriale deve tra l'altro indicare le modalità di trasmissione a Consigliere e Consiglieri di Parità interessate/i, entro il 31 dicembre di ogni anno, degli elenchi delle aziende pubbliche e private tenute alla redazione del rapporto. In effetti, prima di questa precisazione, nulla si prevedeva sul punto, con la conseguenza che erano proprio le Consigliere e i Consiglieri di Parità a dover individuare i soggetti obbligati, con risultati spesso insoddisfacenti e sicuramente disomogenei³³.

Ebbene, le modifiche che si sono appena richiamate, sebbene realizzate per migliorare l'istituto del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, hanno in realtà finito per aggravare notevolmente il carico di lavoro di Consigliere e Consiglieri di parità, senza mettere loro a disposizione gli strumenti necessari per farvi fronte. Inoltre, la regolamentazione contenuta nel decreto ministeriale adottato a seguito dell'entrata in vigore della l. n. 162 del 2021 presenta una serie di problematiche ulteriori che rischiano in realtà di sortire l'effetto contrario a quello voluto, ovvero di depotenziare l'istituto medesimo (del resto, come si usa dire, il "diavolo sta nei dettagli").

nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri".

³¹ Cfr. PERUZZI, op. cit., 146. In merito alla riforma del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile si v. anche ZAPPALÀ, op. cit., 2 ss. e GUARRIELLO, *Rendere trasparenti le politiche del personale aiuta a risolvere il gender pay gap?*, in *LD*, 2023, 29 ss.

³² Secondo ZILLI, op. cit., 123, nota 50, tale modifica ha di fatto raddoppiato la platea delle aziende pubbliche e private tenute alla redazione del rapporto.

³³ Spesso si faceva ricorso alle locali Camere di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura, ovvero ad altri enti che fossero in possesso di o potessero procurarsi tali dati (ad es., nel caso della Provincia Autonoma di Trento, l'Agenzia del Lavoro).

Volendo andare con ordine, e iniziando quindi dal primo degli aspetti che si sono poco sopra richiamati, è del tutto evidente come la circostanza di portare da 100 a 50 il numero di dipendenti al di sopra del quale deve essere redatto il rapporto biennale aumenti la platea delle aziende coinvolte e, di conseguenza, la quantità dei dati a disposizione. Se si considera che Consigliere e Consiglieri di Parità regionali si devono occupare, oltre che della raccolta di tali dati, anche della loro elaborazione, ci si rende immediatamente conto di quanto sia aumentato l'impegno che costoro debbono profondere nella relativa attività, in merito alla quale, tra l'altro, il legislatore si esime dal fare ulteriori precisazioni. Sono state così trovate, anche in questo caso, soluzioni diverse: alcune/i Consigliere/i hanno deciso di affidarsi, per tale elaborazione, agli enti di incardinamento (o a enti ad essi collegati)³⁴, mentre altre/i hanno scelto di ricorrere ad altri partner qualificati, tra cui spiccano, in particolare, le Università³⁵. Si tratta di soluzioni senz'altro apprezzabili, ma che richiedono, ancora una volta, collaborazioni istituzionali non scontate, per alcune delle quali sono altresì necessarie risorse economiche significative. Il fatto quindi che, in questo rinnovato quadro normativo, il legislatore non abbia provveduto a fornire a Consigliere e Consiglieri di Parità regionali tali risorse appare, a giudizio di chi scrive, particolarmente grave.

Venendo poi alle problematiche più di carattere tecnico cui le modifiche di cui si sta dicendo hanno dato corso, va ribadito anzitutto come esse dipendano in gran parte dal modo in cui i contenuti del nuovo art. 46, comma 2 ss. del d.lgs. n. 198 del 2006 sono stati attuati, in concreto, dalla normazione secondaria. Ci si riferisce, in particolare, a quanto stabilito dal decreto interministeriale del 29 marzo 2022, che ha rivisitato la relativa disciplina, abrogando contestualmente il precedente decreto ministeriale del 3 maggio 2018.

Non potendo in questa sede entrare nel dettaglio dell'intera regolamentazione contenuta nel citato decreto interministeriale, che in generale non può certo definirsi semplice e lineare, sono due le questioni su cui ci si vuole soffermare.

La prima, relativa alla qualità e attendibilità dei dati raccolti, concerne la circostanza che la normativa in esame ribadisce quanto già previsto in precedenza, ovvero che ciascuna azienda pubblica o privata è tenuta a redigere un solo rapporto, a prescindere dal fatto che abbia più unità produttive con un numero di dipendenti superiore a 50 e magari collocate in diverse Regioni italiane. I dati raccolti riguardano cioè il complesso delle lavoratrici e dei lavoratori di quella azienda e non sono in alcun modo scorporabili per territorio³⁶.

³⁴ Come, nel caso della Provincia Autonoma di Trento, l'Ufficio dati e funzioni di sistema delle politiche mercato del lavoro (incardinato all'interno dell'Agenzia del Lavoro) e, in quello della Provincia Autonoma di Bolzano, l'Istituto per la Promozione dei Lavoratori (AFI-IPL).

³⁵ Si tratta, ad es., delle Consigliere Regionali di Parità del Veneto e dell'Emilia-Romagna.

³⁶ Si v. in particolare quanto sostenuto in Aa.Vv., *Rapporto biennale sull'occupazione maschile e femminile nelle aziende medio grandi con sede in provincia di Trento (Art. 46 D.Lgs. n. 198/2006, ex Legge n. 125/1991). Periodo 2018-2019*, disponibile al sito web <https://www.agenzialavoro.tn.it/Mercato-del-Lavoro/Pubblicazioni-e-ricerche>, 2021, 8 s.: "Rispetto al passato, al di là di una sistemazione dei contenuti e di una revisione del metodo di compilazione (esclusivamente online), l'elemento più rilevante di discontinuità risiede nel mutamento dell'universo di riferimento. Data l'importanza di tale aspetto dal punto di vista metodologico, è necessario fare delle precisazioni di cui i lettori dovranno tenere conto nello scorrere i

Si tratta di una problematica per nulla irrilevante, che rende i suddetti dati per molti versi inattendibili, specie se questi vengono elaborati anche per fornire al decisore politico locale materiale sul quale basare le proprie iniziative future sulla parità di genere³⁷.

La seconda questione riguarda, più che la trama normativa del decreto in esame, un'inadempienza ministeriale che, a giudizio di chi scrive, risulta essere assai difficile da comprendere (oltre che grave). Ci si riferisce al fatto che, fino ad oggi (siamo giunti al secondo rapporto biennale elaborato con le nuove regole), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali non ha rispettato l'obbligo di cui all'art. 3 del medesimo decreto, ovvero quello di inviare alle Consigliere e ai Consiglieri di Parità (*in primis* regionali) gli elenchi delle imprese obbligate alla compilazione, nonostante numerosi solleciti³⁸. Come si accennava, si ritiene tale inadempienza assai problematica, e ciò soprattutto per il fatto che, ai sensi del successivo comma 4 dell'art. 46, le Consigliere e i Consiglieri di Parità hanno l'obbligo di segnalare alla direzione regionale del lavoro le imprese che non hanno trasmesso il rapporto³⁹. Se però non è dato sapere quali siano tali imprese perché non si hanno disposizione i relativi elenchi, com'è possibile adempiere correttamente a tale obbligo?

Da tutto quel che si è detto sin qui emerge piuttosto chiaramente come uno strumento potenzialmente utile sia, allo stato, quanto meno "azzoppato" dalle problematiche applica-

dati presentati in seguito.

Ogni azienda continua a compilare un unico rapporto per il complesso dei propri lavoratori dipendenti in relazione a dove è situata la sede che risulta, quindi, elemento di elezione alla realtà territoriale di riferimento, a prescindere da dove i lavoratori siano effettivamente inseriti.

L'esito è che i dati presentati non si riferiscono alla popolazione dei lavoratori trentini in aziende medio-grandi perché, da una parte, sono esclusi i lavoratori che lavorano in Trentino ma alle dipendenze di un'azienda che ha sede al di fuori dei confini provinciali; dall'altra, sono inclusi i lavoratori fuori provincia la cui sede aziendale è in Trentino.

Per essere più chiari: le aziende con sede in provincia di Trento riportano alla medesima Provincia i dati complessivi dei propri dipendenti, compresi quei lavoratori eventualmente inseriti in unità locali situate altrove (in altra Provincia, Regione o Stato). E lo stesso fanno le aziende con più di 100 dipendenti con sede al di fuori della provincia di Trento: qualora dovessero avere unità produttive situate in Trentino, sono tenute a segnalare solo alla Regione/Provincia di competenza della sede anche i dati del personale che lavora nel nostro territorio.

Sebbene nel questionario attuale l'azienda debba fornire (come in passato) un elenco completo delle unità produttive con più di 100 dipendenti, i dati per queste non sono più scorporabili dal resto. Pertanto, si è interrotto il flusso informativo che, limitatamente alle unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in altra sede, poneva a ogni azienda l'onere di inviare i dati al diverso territorio di competenza. Viene così a mancare una parte non irrilevante di informazioni perché per queste aziende non è possibile disgiungere i risultati raccolti per la Provincia di Trento tra lavoratori che lavorano in questo territorio e gli altri situati in altri contesti.

I dati locali, dunque (e questo, ovviamente, vale per la provincia di Trento come per tutte le regioni e la provincia di Bolzano), sono generalizzabili alle imprese medio-grandi con sede in Trentino rendendo più difficile la loro interpretazione soprattutto nel caso di comparazioni con la popolazione complessiva dei lavoratori trentini".

³⁷ Cfr., in proposito, ZILLI, op. cit., 125 s.

³⁸ Effettuati sia per iscritto che oralmente a tutte le riunioni della rete delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità tenutesi dopo l'introduzione delle innovazioni di cui al decreto interministeriale 29 marzo 2022.

³⁹ Stabilisce infatti tale disposizione che "Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2," – tra cui figurano Consigliere e Consiglieri di Parità – "invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda".

tive che lo attanagliano e come sia quindi scontato che le aziende (specie private) tenute alla compilazione lo percepiscano, in realtà, come l'ennesimo balzello burocratico privo di qualunque ragion d'essere.

4.2. La certificazione della parità di genere

Come già si accennava in precedenza, la certificazione della parità di genere (o, più semplicemente, certificazione di genere) è forse la novità più rilevante di cui alla l. n. 162 del 2021, che in proposito ha introdotto nel d.lgs. n. 198 del 2006 una nuova disposizione, l'art. 46 *bis*.

Ai sensi del suo comma 1, tale istituto ha l'obiettivo di "attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle 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".

Anche con riguardo all'implementazione del sistema di certificazione della parità di genere il legislatore ha previsto, nel prosieguo dell'art. 46 *bis*, l'adozione di specifica normazione secondaria, nella forma di uno o più decreti ministeriali⁴⁰. Facendo seguito a tali previsioni, il 29 aprile 2022 è stato adottato, dalla Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, il decreto relativo ai "parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità".

Si tratta, in sostanza, di un atto normativo suddiviso, come suggerisce il titolo, in due diverse parti. La prima, costituita dagli artt. 1 e 2, definisce per l'appunto i parametri per il rilascio della certificazione di genere e individua i soggetti deputati ad occuparsene. La seconda, rappresentata dal successivo (e ultimo) art. 3, disciplina invece l'informativa annuale sulla parità di genere, che le imprese certificate sono tenute a redigere per mantenere la certificazione precedentemente ottenuta.

Alle Consigliere e ai Consiglieri di Parità vengono affidati compiti significativi in termini di controllo proprio con riguardo a tale ultimo aspetto, su cui ora ci si intende soffermare. Per quanto concerne invece parametri e attori della certificazione di genere, nonché la sua collocazione nell'ambito del più ampio principio di trasparenza, si rinvia ai pregevoli approfondimenti recentemente pubblicati in proposito⁴¹.

Ebbene, se si guarda al ruolo di Consigliere e Consiglieri di Parità nel nuovo sistema della certificazione di genere ci si rende conto di come esso sia potenzialmente molto rilevante e, al contempo, non ben definito (per non dire generico).

⁴⁰ Formalmente si tratta di Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, in quanto il Ministro competente (quello per le Pari Opportunità e la Famiglia) è incardinato presso la relativa struttura (essendo, tra l'altro, senza portafoglio).

⁴¹ E cioè, in particolare, a CASANO, op. cit., 161 ss. e ZILLI, op. cit., 169 ss. Si v. altresì LEARDINI, *Trasparenza e rendicontazione in ottica di genere*, in *LD*, 2022, 759 ss.

Nel regolamentare l'informativa annuale sulla parità di genere, infatti, l'art. 3, comma 1 del decreto 29 aprile 2022 afferma che le aziende certificate sono tenute a trasmetterla annualmente alle Consigliere e ai Consiglieri di Parità "territoriali e regionali" (oltre che alle rappresentanze sindacali aziendali), al fine di coinvolgere tali soggetti nel relativo sistema e di consentire loro di esercitare il controllo in merito al mantenimento dei requisiti minimi per il conseguimento della certificazione di genere⁴².

In merito alle caratteristiche di tale informativa la disposizione in esame non dice molto, se non che essa deve riflettere il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022 (ovvero ai parametri che vanno rispettati per il rilascio della certificazione di genere) e che può fondarsi anche sulle risultanze dell'audit interno. In sostanza, e al di là di queste generiche indicazioni, le aziende certificate hanno ampi margini di discrezionalità nel redigerla, il che ovviamente può determinare non poche criticità (e disomogeneità) nella fase di controllo. L'art. 3, comma 2 del decreto 29 aprile 2022 si occupa poi, più propriamente, della già citata fase del controllo relativo all'informativa annuale, di cui sono chiamate/i a farsi carico Consigliere e Consiglieri di Parità (e le rappresentanze sindacali aziendali). In proposito, ancora una volta assai cripticamente, la norma in commento si limita ad affermare che, qualora tali soggetti rilevino "anomalie o criticità" sulla base di tale informativa ovvero anche (per le aziende tenute a presentarlo) dei dati derivanti dal rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, sono tenuti a segnalarlo all'ente che ha rilasciato la certificazione di genere, previa assegnazione all'azienda interessata di un termine non superiore a centoventi giorni per la rimozione delle stesse.

A giudizio di chi scrive, da tale regolamentazione emergono una serie di problemi piuttosto rilevanti. Anzitutto è assai evidente che l'attività di controllo di cui si debbono far carico Consigliere e Consiglieri di Parità è quantitativamente e qualitativamente assai rilevante e lo diventerà ancor di più se la certificazione di genere, come pare stia avvenendo⁴³, prenderà sempre più piede. Ancora una volta, cioè, il legislatore ha affidato a questi soggetti un compito impegnativo, senza prevedere il necessario supporto e dunque esacerbando lo stato di crisi in cui essi versavano già prima dell'adozione della l. n. 162 del 2021.

Inoltre, non viene in alcun modo precisato che cosa si debba intendere con "anomalie o criticità" e non si tiene neppure in considerazione il fatto che Consigliere e Consiglieri di Parità non hanno le competenze proprie di un ente certificatore per poter valutare se sussistano, per l'appunto, "anomalie o criticità" ed, eventualmente, di quale gravità siano.

⁴² Cfr. CASANO, op. cit., 170 ss.

⁴³ Secondo i dati più recenti a disposizione (8 agosto 2024), le imprese che hanno ottenuto la certificazione di genere ammontano già a 2267, a dimostrazione del fatto che l'istituto sta avendo notevole successo: i suddetti dati sono disponibili al sito web del Governo italiano specificatamente dedicato alla certificazione di genere <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home>.

Infine, non si comprende a quali esiti possa portare la segnalazione, visto che la disposizione in esame non fa alcun riferimento ad una eventuale revoca della certificazione di genere⁴⁴.

Insomma, una procedura regolamentata in modo per nulla chiaro, che rischia non soltanto di rendere poco efficace nel tempo lo strumento della certificazione di genere, ma che rende altresì ancor più complessa e faticosa l'attività quotidiana di Consigliere e Consiglieri di Parità.

5. Qualche (timida) prospettiva di rilancio

Il quadro che emerge da quanto si è detto sin qui presenta problemi e criticità tali da mettere in dubbio la sopravvivenza stessa di Consigliere e Consiglieri di Parità, alla luce da un lato dello “svuotamento” economico-organizzativo e dall'altro della paradossale attribuzione di nuove competenze che tali figure hanno conosciuto specie negli ultimi anni. In proposito, va peraltro sottolineato come, in tempi recentissimi, abbia iniziato a emergere qualche (per ora assai timida) prospettiva di rilancio di Consigliere e Consiglieri di Parità, di natura come si accennava in Premessa sia eminentemente politica che più propriamente tecnico-giuridica.

In merito al primo aspetto, non può che salutarci con favore il fatto che, facendo seguito alla nomina delle nuove Consigliere Nazionali di Parità (effettiva e supplente)⁴⁵, alla riunione della rete tenutasi a Roma lo scorso 10 luglio 2024 la Ministra del Lavoro e delle Politiche Sociali si sia impegnata formalmente a rifinanziare il fondo di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 198 del 2006. Tale rifinanziamento potrebbe certo dotare gli uffici di Consigliere e Consiglieri di Parità di maggiori risorse, ma andrebbe a giudizio di chi scrive accompagnato da una rivisitazione complessiva di tutta la normativa di riferimento (ovvero dei precedenti artt. 16 e 17) al fine di chiarire una volta per tutte e in modo preciso quale ruolo debbano esercitare, in proposito, gli enti di incardinamento e quali siano, invece, le attribuzioni del suddetto fondo.

La presa di posizione della Ministra del Lavoro e delle Politiche Sociali è probabilmente legata, tra l'altro, al secondo degli aspetti citati, ovvero alla circostanza che, in tempi in realtà recentissimi, il rinnovato “attivismo sociale” dell'Unione europea ha significativamente riguardato, tra le altre cose, anche i c.d. organismi di parità.

Questi ultimi sono stati infatti oggetto, pur con diversi gradi di intensità, di tre atti normativi.

⁴⁴ Che dovrebbe in realtà costituire l'esito di un processo in cui le rilevate “anomalie o criticità” non siano effettivamente rimosse dall'impresa interessata.

⁴⁵ Avvenuta con decreto interministeriale del 12 marzo 2024.

Dapprima, nel maggio del 2023, è stata adottata la direttiva n. 970 concernente la c.d. trasparenza retributiva⁴⁶, che include gli organismi di parità (il primo riferimento ai quali era contenuto nella già citata direttiva n. 2006/54/CE) nel relativo sistema, conferendo loro un ruolo significativo con riguardo tanto all'edificazione di esso quanto alla sua concreta attuazione.

Ancor più di recente, nel giugno del 2024, sono state poi licenziate le direttive n. 1499⁴⁷ e n. 1500⁴⁸, significativamente dedicate alla disciplina complessiva degli organismi di parità⁴⁹. Si tratta di provvedimenti normativi che presentano contenuti piuttosto simili tra loro, pur occupandosi di ragioni di discriminazione diverse (e avendo pure basi giuridiche differenti⁵⁰).

Sebbene non sia questa la sede per entrare nel dettaglio di tali due direttive, vi sono alcune norme in esse contenute che saltano agli occhi, specie avendo a mente la situazione in cui attualmente versano, in Italia, Consigliere e Consiglieri di Parità. Ci si riferisce, in particolare, all'art. 4 di entrambe, che è dedicato alle risorse di cui gli organismi di parità debbono essere dotati. Le suddette norme, pressoché identiche, stabiliscono infatti che “gli Stati membri provvedono, in conformità delle rispettive procedure di bilancio nazionali, affinché ciascun organismo per la parità sia dotato delle risorse umane, tecniche e finanziarie necessarie per svolgere tutti i suoi compiti ed esercitare tutte le sue competenze in maniera efficace (...)”.

Considerato che, ai sensi degli atti normativi in esame, gli organismi di parità sono chiamati a realizzare un novero molto ampio e variegato di attività⁵¹, è del tutto evidente che quando il legislatore nazionale si occuperà della trasposizione di essi (il termine ultimo è fissato, per entrambe le direttive, al 19 giugno 2026) dovrà certamente decidere, anzitutto,

⁴⁶ Si tratta, nello specifico, della “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”. Per un primo commento in ordine a tale provvedimento normativo si v. VALLAURI, *Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva*, in *LDE*, 2023, 3, 2 ss.

⁴⁷ Si tratta della “Direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE”.

⁴⁸ Ovvero la “Direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, sulle 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, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE”.

⁴⁹ Su tali organismi si v. CALAFÀ, *Equality bodies in attesa di riordino*, in *LD*, 2023, 23 ss.

⁵⁰ La Direttiva n. 1499 del 2024 è infatti fondata sull'art. 19, par. 1 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE), mentre la n. 1500 si basa sull'art. 157, par. 3 del medesimo TFUE. La conseguenza più significativa di tale diversa base giuridica è consistita nella differente procedura legislativa seguita per adottare i suddetti atti normativi (speciale nel caso della direttiva n. 1499, ordinaria in quello della n. 1500).

⁵¹ Si pensi, a mero titolo meramente esemplificativo, alle attività di sensibilizzazione, prevenzione e promozione, all'assistenza alle vittime, alla possibilità di svolgere accertamenti e di rilasciare pareri o decisioni, nonché di agire in giudizio.

se e come riformare l'esistente, ma non potrà poi esimersi, nel farlo, dal prevedere che gli organismi di parità operanti sul territorio possano contare su uffici, personale e fondi sufficienti a portare avanti appropriatamente i compiti loro assegnati.

Se dunque la situazione attuale non è certo confortante, sembra di poter affermare che, proprio grazie ai recentissimi interventi dell'Unione europea, le prospettive future siano un po' meno fosche di quanto ci si sarebbe potuti aspettare fino a poco tempo fa, anche se, ovviamente, molto dipenderà dai tempi e dai modi della relativa attuazione. Su tali ultimi aspetti si proverà a dire qualcosa nel prossimo (e ultimo) paragrafo.

6. Riflessioni conclusive

Volendo infatti tentare di trarre qualche conclusione da quanto si è detto sin qui, si ritiene di poter affermare che, se la situazione attuale, per come la si è descritta, è decisamente sconsolante, sono gli spiragli aperti dalla recente legislazione eurounitaria a determinare un cauto ottimismo.

Del resto, la legislazione attuale in materia di Consigliere e Consiglieri di Parità è già ora assai progredita, essendosi tra l'altro ulteriormente evoluta negli ultimi anni, come dimostrano, in particolare, gli interventi di cui alla l. n. 162 del 2021 (su tutti: la certificazione della parità di genere). Ciò che invece non funziona correttamente è il versante pratico-applicativo di tale legislazione che, già problematico in origine, si è ulteriormente impoverito a seguito dei tagli voluti dal "Jobs Act" del 2015, a cui si sono paradossalmente accompagnate nuove competenze "a costo zero".

Di fronte a questa sorta di "schizofrenia" del sistema, l'intervento del legislatore eurounitario non può che essere salutato con favore, anche se, come si accennava poco sopra, non è al momento dato sapere come si muoveranno, nell'attuarlo, Parlamento e Governo italiani.

La prospettiva forse più concreta (e probabile) è quella di una rivisitazione complessiva dell'attuale "sistema" delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, che, al di là dei problemi segnalati, rappresenta comunque un'esperienza consolidata. In tale rinnovato contesto alle Consigliere e ai Consiglieri di Parità verrebbe così affidata, oltre a quella concernente il genere, anche la competenza relativa alle altre ragioni di discriminazione (di cui alla direttiva 2024/1499/UE). Ne conseguirebbe un ulteriore, assai significativo aumento della mole di lavoro dei "nuovi" organismi di parità (che si vedrebbero tra l'altro attribuiti anche gli altri compiti trasversalmente previsti delle direttive citate), con riguardo al quale la questione delle risorse si farebbe, evidentemente, ancor più impellente e decisiva.

Che un modello di questo genere possa funzionare non è di certo escluso, tutt'altro, come del resto dimostra l'esperienza di alcune/i Consigliere e Consiglieri di Parità i cui ambiti di competenza vanno già attualmente ben oltre le discriminazioni di genere⁵².

Quella del “garante contro le discriminazioni” è dunque una prospettiva molto interessante e dalle grandi potenzialità, specie alla luce del fatto che come purtroppo ben noto nelle società occidentali (e non solo) le diseguaglianze, anziché diminuire, sono in costante aumento. Si tratta peraltro anche di una prospettiva la cui attuazione concreta sarà dirimente per decretarne il successo o il fallimento, come dimostra, in negativo, l'esperienza accumulata negli ultimi anni proprio da Consigliere e Consiglieri di Parità, soprattutto a livello provinciale.

⁵² Si fa riferimento, in particolare, al Consigliere di Parità della Provincia Autonoma di Trento e alla Consiglieria di Parità della Provincia Autonoma di Bolzano che, per espressa previsione della legislazione provinciale di riferimento, hanno competenza anche sul *mobbing*. La Consiglieria di Parità della Provincia Autonoma di Bolzano è altresì Presidente dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità (di cui alla relativa Convenzione ONU del 2006).