

DELIBERAZIONE 20 GIUGNO 2023

278/2023/A

COSTITUZIONE DI UN GRUPPO DI LAVORO PER LE POLITICHE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ

**L'AUTORITÀ DI REGOLAZIONE PER L'ENERGIA
RETI E AMBIENTE**

Nella 1255^a riunione del 20 giugno 2023

Visti:

- l'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, adottata il 25 settembre 2015;
- la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea;
- il Trattato sull'unione europea (di seguito: TUE);
- il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (di seguito: TFUE);
- la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006;
- il Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021;
- la Comunicazione COM(2020) 152 final della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, recante *“Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”* del 5 marzo 2020;
- le Linee guida dell'European Institute for Gender Equality (di seguito: EIGE);
- la Costituzione della Repubblica italiana;
- la legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1;
- la legge 14 novembre 1995, n. 481 e s.m.i.;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con cui è stato adottato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna e s.m.i. (di seguito: Codice delle pari opportunità);
- la legge 31 dicembre 2009, n. 196 e s.m.i. (di seguito: legge 196/2009);
- il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza adottato con Decisione di esecuzione del Consiglio dell'Unione europea del 13 luglio 2021 (di seguito: PNRR);
- il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante *“Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*;
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 16 giugno 2017 (di seguito: dPCM 16 giugno 2017);
- le Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri sulla *“Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”* del 6 ottobre 2022;

- la deliberazione dell’Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (di seguito: Autorità) 12 maggio 2023, 201/2023/A con cui è stato adottato il Regolamento di organizzazione e funzionamento dell’Autorità di Regolazione (di seguito: Regolamento di organizzazione);
- il Quadro strategico dell’Autorità 2022-2025 (di seguito: Quadro strategico) adottato con la deliberazione 13 gennaio 2022, 2/2022/A;
- la Convenzione per i diritti e le libertà sindacali dell’Autorità del 9 dicembre 2002 e, in particolare, l’art. 14.

CONSIDERATO CHE:

- l’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite prevede l’obiettivo 5 – Parità di genere - *Raggiungere l’uguaglianza di genere e l’empowerment di tutte le donne e le ragazze*. Questo obiettivo viene declinato per quanto di rilievo nei seguenti target: 5.1 *Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo*; 5.5 *Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica*. Per quanto riguarda l’obiettivo 5 prevede, in particolare i seguenti strumenti di attuazione: 5.b *Migliorare l’uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell’informazione e della comunicazione, per promuovere l’empowerment, ossia la forza, l’autostima, la consapevolezza delle donne*; 5.c *Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell’uguaglianza di genere e l’empowerment, ossia la forza, l’autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli*;
- l’articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea specifica che *“la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all’adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato”*;
- il TUE dispone espressamente, all’articolo 2, che *“l’Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell’uguaglianza, dello stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini”*; e all’articolo 3, par. 3, che *“l’Unione combatte l’esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore”* e l’articolo 8 secondo cui *“Nelle sue azioni l’Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne”*;
- l’articolo 157, paragrafo 4, TFUE dispone che *“allo scopo di assicurare l’effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che*

prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali”;

- il Regolamento (UE) 2021/241, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza, in particolare, al Considerando 28 dichiara che *“è opportuno che l'uguaglianza di genere e le pari opportunità per tutti e l'integrazione di tali obiettivi siano tenute in considerazione e promosse durante l'intera preparazione e attuazione dei piani per la ripresa e la resilienza presentati ai sensi del presente regolamento”*, di cui il Piano Nazionale di ripresa e resilienza intitolato Italia-Domani costituisce la declinazione italiana;
- la cornice normativa europea attribuisce all'Unione europea il compito di eliminare le ineguaglianze e di promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue attività e invita al *“gender mainstreaming”* ovvero all'integrazione della dimensione di genere quale processo che consente di comprendere meglio le cause delle disparità tra donne e uomini nelle organizzazioni e di identificare le strategie più adatte a combatterle. Tale approccio parte dal presupposto che le iniziative specificamente rivolte alle donne, sebbene necessarie, non siano sufficienti da sole ad operare grandi cambiamenti;
- con la Comunicazione COM(2020) 152 final, la Commissione UE ha adottato la strategia dell'UE per la parità di genere prevedendo espressamente gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere. Continua la Commissione: *“La meta è un'Unione in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra società europea. Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità”*;
- l'articolo 37 della Costituzione dispone che *“la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione”*;
- l'articolo 51, comma 1, della Costituzione, come modificato dalla legge costituzionale n. 1 del 2003, prevede che *“tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica*

promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini”, ammettendo interventi, anche in deroga al principio di parità formale, volti a realizzare sostanzialmente il principio della parità di accesso, attraverso la rimozione di quelle cause di squilibrio che hanno finora impedito l’uguaglianza delle condizioni di partenza (uguaglianza delle opportunità);

- il Codice delle pari opportunità raccoglie e coordina in un unico testo le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.
- l’articolo 1 del Codice delle pari opportunità prevede che:
 - *“a parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell’occupazione, del lavoro e della retribuzione”* (comma 2);
 - *“il principio della parità non osta al mantenimento o all’adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato”* (comma 3); e
 - *“l’obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività”* (comma 4).
- l’articolo 42 del Codice delle pari opportunità prevede che le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, siano dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. In particolare, tali azioni positive hanno lo scopo di:
 - *“eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità”* (lett. a);
 - *“superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo”* (lett. d);
 - *“promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità”* (lett. e); nonché
 - *“favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi”* (lett. f).

- l'articolo 48 del Codice delle pari opportunità prevede specifiche disposizioni per le azioni positive delle Pubbliche amministrazioni. In particolare, prescrive che le Amministrazioni dello Stato predispongano piani tesi alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità del lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne, con l'obiettivo esplicito di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli in cui sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio femminile nelle attività e posizioni gerarchiche;
- l'articolo 38-septies della legge 196/2009 dispone l'adozione di un bilancio di genere *“per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito anche al fine di perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse, tenendo conto anche dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile”* e a tal proposito è stato costituito un Comitato con l'obiettivo di proporre una selezione di indicatori di benessere equo e sostenibile da considerare annualmente nel Documento di economia e finanza (DEF) e in una Relazione da presentare al Parlamento;
- il dPCM 16 giugno 2017 ha definito la metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione;
- l'articolo 5 del decreto-legge n. 36 del 2022 rafforza l'impegno a favore dell'equilibrio di genere prevedendo che *“al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le amministrazioni adottano, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nel rispetto dell'articolo 157, paragrafo 4, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitano o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali. A tal fine, entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità, adotta specifiche linee guida”*;
- in attuazione del PNRR sono state adottate le Linee Guida del 6 ottobre 2022 sulla *“Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”* del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri che *declinano gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire per il raggiungimento dell'obiettivo di effettiva parità di genere.*

CONSIDERATO, INOLTRE, CHE:

- l'OS.11 – linea di intervento c. del Quadro strategico (di seguito: OS.11c), al fine di promuovere il benessere organizzativo e l'inclusione sociale, ha disposto *“l'avvio di un'attività in materia di pari opportunità, per la redazione di un bilancio di genere (evoluzione della composizione del personale dell'Autorità in 25 anni) e il confronto con benchmark di altri regolatori europei in linea con la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 della Commissione UE e le linee guida dell'EIGE, European Institute for Gender Equality”*, che si collega all'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite;
- l'articolo 8, comma 2 del Regolamento di organizzazione prevede la possibilità di: *“designare tra i propri Componenti, su proposta del Presidente, referenti per specifici affari esteri o per specifiche tematiche, fermo restando il carattere collegiale di ogni decisione”*;
- l'art. 14 della Convenzione per i diritti e le libertà sindacali dell'Autorità detta specifiche previsioni in materia di pari opportunità prevedendo anche una Commissione pari opportunità.

RITENUTO CHE:

- sia opportuno costituire un Gruppo di lavoro inter-direzionale al fine di supportare l'Autorità nella promozione del benessere organizzativo e dell'inclusione sociale in linea, tra l'altro, con gli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, con la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 della Commissione UE e le linee guida dell'EIGE (*European Institute for Gender Equality*) e con le Linee Guida del 6 ottobre 2022 della Presidenza del Consiglio dei ministri;
- sia, a tal proposito, opportuno assegnare al Gruppo di lavoro i seguenti obiettivi in linea con quanto previsto dall'OS.11c:
 - (i) monitoraggio interno in relazione alle politiche di genere anche attraverso la somministrazione di questionari ad hoc;
 - (ii) monitoraggio delle politiche nazionali e internazionali;
 - (iii) confronto con benchmark di altri regolatori europei e con le più rilevanti Istituzioni nazionali nonché individuazione delle migliori pratiche in materia avvalendosi anche della collaborazione con le attività analoghe svolte della Florence school of Regulation (<https://lightsonwomen.eu>);
 - (iv) monitoraggio e rendicontazione di strumenti e indicatori di parità di genere, eventualmente implementabili nel contesto interno;
 - (v) promozione delle attività di sensibilizzazione sulle tematiche relative alla parità di genere, attraverso l'informazione e, in collaborazione con l'Ufficio Speciale Segreteria Tecnica e Atti del Collegio e con la Direzione Comunicazione e Media, la formazione e la comunicazione mirata;
 - (vi) supporto alla Direzione Affari Generali e Risorse dell'Autorità per l'individuazione di una metodologia adeguata per la redazione di un bilancio di genere e allineata agli standard europei;

- il costituendo Gruppo di lavoro sia quindi estraneo alla Commissione paritetica per le pari opportunità di cui all'art. 14 della Convenzione per i diritti e le libertà sindacali dell'Autorità stanti le relative prerogative sindacali;
- al fine di assicurare la partecipazione diffusa, la sensibilizzazione della struttura alle politiche di pari opportunità, nonché per promuovere la cultura dell'inclusione, il Gruppo di Lavoro possa avvalersi, per la realizzazione dei propri obiettivi, della collaborazione di dipendenti che svolgano attività di supporto al Gruppo stesso;
- occorra tenere conto, nella costituzione del Gruppo di lavoro, di professionalità con conoscenze e competenze diversificate, nonché trasversali;
- sia quindi opportuno che il Direttore della Direzione Affari Generali e Risorse dell'Autorità individui i componenti del Gruppo di lavoro di cui agli alinea che precedono mediante una procedura aperta al personale dell'Autorità

DELIBERA

1. ferme restando le prerogative sindacali e quanto disposto dall'art. 14 della Convenzione per i diritti e le libertà sindacali dell'Autorità, di costituire il Gruppo di lavoro inter-direzionale in materia di attuazione delle politiche in materia di pari opportunità;
2. di assegnare al Gruppo di lavoro, in linea con quanto previsto dall'OS.11c, i seguenti obiettivi:
 - i. monitoraggio interno in relazione alle politiche di genere anche attraverso la somministrazione di questionari ad hoc;
 - ii. monitoraggio delle politiche nazionali e internazionali;
 - iii. confronto con *benchmark* di altri regolatori europei e con le più rilevanti Istituzioni nazionali nonché individuazione delle migliori pratiche in materia avvalendosi anche della collaborazione con le attività svolte della *Florence school of Regulation* (<https://lightsonwomen.eu>)
 - iv. monitoraggio e rendicontazione di strumenti e indicatori di parità di genere, eventualmente implementabili nel contesto interno;
 - v. promozione delle attività di sensibilizzazione sulle tematiche relative alla parità di genere, attraverso l'informazione e, in collaborazione con l'Ufficio Speciale Segreteria Tecnica e Atti del Collegio e con la Direzione Comunicazione e Media, la formazione e la comunicazione mirata;
 - vi. supporto alla Direzione Affari Generali e Risorse dell'Autorità per l'individuazione di una metodologia adeguata per la redazione di un bilancio di genere e allineata agli standard europei;
3. di dare mandato al Direttore della Direzione Affari Generali e Risorse dell'Autorità per i seguiti di competenza, inclusa l'individuazione dei componenti del Gruppo di lavoro mediante determinazione a seguito di procedura aperta al personale dell'Autorità;

4. di pubblicare il presente provvedimento sul sito internet dell'Autorità www.arera.it.

20 giugno 2023

IL PRESIDENTE
Stefano Besseghini