



parità e lavoro

Rassegna di documentazione  
bibliografica e normativa

ISFOL

Anno 2005 n° 3 giugno/agosto

ISSN 1824-4858

Progetto grafico:  
Conform S.r.l.

## SOMMARIO

<b>Prefazione</b>	pag. 4
<b>Editoriale</b> <i>di Isabella Rauti</i>	pag. 5
<b>Focus su...</b> <i>di Isabella Pitoni</i>	pag. 6
<b>Normativa e Giurisprudenza</b> <i>a cura di Giuseppe Mariottini</i>	
n Comunitaria	pag. 7
n Nazionale	pag. 28
<b>Documentazione</b> <i>a cura di Valeria Cioccolo, Monia De Angelis, Marzia Giovannetti e Silvia Mussolin</i>	
n Nazionale	pag. 30
<b>In libreria</b> <i>a cura di Silvia Mussolin</i>	pag. 39
<b>Navigando in Internet</b> <i>a cura di Federica Carboni</i>	pag. 41
<b>Indici ed Elenchi</b>	
n Indice per autori e titoli	pag. 43
n Indice per soggetti	pag. 45
n Elenco delle riviste prese in esame	pag. 46
n Elenco delle case editrici prese in esame	pag. 46

*Si ringraziano Maria Salera  
e Giuditta Tiberi*

Il CDS ISFOL, nell'ambito del Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo documentale dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità, intende offrire uno strumento informativo volto ad aggiornare sulle novità bibliografiche pertinenti l'ambito delle pari opportunità nel mondo del lavoro ed essere un mezzo di diffusione delle informazioni e della documentazione prodotta a tutti i livelli (comunitaria, nazionale e locale) e di diversa natura (cartacea e digitale), a supporto delle attività dell'Ufficio della Consigliera nazionale e della Rete delle Consigliere di parità.

Il presente bollettino prevede sei sezioni:

- s Editoriale
- s Focus su
- s Normativa e giurisprudenza
- s Documentazione
- s In libreria
- s Navigando in Internet

Apri il bollettino un "Editoriale" a cura della Dott.ssa Isabella Rauti, Consigliera nazionale di parità.

Il "Focus su" è uno spazio dedicato ad un tema o un evento di particolare importanza o di attualità, ma anche alla presentazione di commenti e di contributi esterni.

In "Normativa e giurisprudenza" vengono riportati a testo pieno, leggi, decreti, sentenze, etc. in tema di pari opportunità, con riferimento sia al livello comunitario che a quello nazionale e regionale.

La sezione "Documentazione" contiene segnalazioni bibliografico-documentarie, corredate dai relativi abstract, realizzate prendendo in esame diverse tipologie di documenti: monografie, articoli di periodici, letteratura grigia, risorse elettroniche riguardanti le pari opportunità in ambito lavorativo.

"In libreria" è una rubrica che ospita la vetrina delle novità editoriali e si basa sul Catalogo dei libri in commercio edito dall'Editrice Bibliografica e sul sito <http://www.librialice.it> gestito da Informazioni Editoriali, nonché sui siti di specifiche case editrici.

"Navigando in Internet" propone una visita descrittiva ed un suggerimento all'uso di uno o più siti web riguardanti il tema delle pari opportunità.

Nelle ultime pagine si trovano un "Indice per autori e titoli" ed un "Indice per soggetti", corredate da una sezione "Elenchi" con i riferimenti delle case editrici e delle riviste sotto osservazione.

Per quanto riguarda la documentazione segnalata, si fa presente che essa è reperibile e consultabile presso l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità. Il bollettino ha cadenza bimestrale e si trova full-text sul sito: <http://www.consiglieranazionaleparita.it>

Il bollettino è curato dal Centro di Documentazione Specializzato dell'ISFOL, nell'ambito del Piano di Attività ISFOL in attuazione del Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo/documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, in base all'Atto di concessione di contributo della DG Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prot. 962/4/A del 20 dicembre 2004, in merito alle attività previste al punto c dell'art. 1.

Nell'augurarsi che questo strumento possa essere considerato in maniera positiva, si invitano i lettori a manifestare suggerimenti volti ad indicare ulteriori fonti informative di particolare interesse (autori, collane, case editrici, indirizzi Internet).

Direzione scientifica:  
Isabella Pitoni

Progetto grafico:  
Conform S.r.l.

*Si riporta di seguito lo stralcio conclusivo della relazione tenuta da Isabella Rauti, Consigliera nazionale di parità, il 4 e 5 luglio 2005, in occasione della riunione della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità (Roma, Complesso monumentale del Vittoriano)*

[...]

Care Colleghe Consigliere, nel ringraziare tutte voi per la partecipazione a questo secondo appuntamento dell'anno con la Rete – che mi ha consentito, tra l'altro, di fare il punto su una serie di questioni rimaste sul campo dopo la nostra assemblea di maggio scorso – desidero concludere questo mio intervento riservandomi qualche breve considerazione sugli studi più recenti e sulle ultime rilevazioni in materia di lavoro femminile, con la convinzione che possano contribuire alla definizione dei nostri obiettivi e delle nostre strategie di attività.

[...]

Tra le tante fonti a nostra disposizione cito, per brevità, le ultime due in ordine di tempo: il Rapporto Istat e le segnalazioni dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico).

Il primo ci dice che, a fronte di una crescita globale dell'occupazione nel 2004 (+ 0,7% rispetto al 2003) si amplia il gap territoriale tra nord e sud del Paese: si riduce l'occupazione nel Mezzogiorno dove il tasso di disoccupazione è circa il triplo di quello del resto d'Italia, con le situazioni più critiche a carico di donne, giovani, soggetti meno istruiti e in cerca di prima occupazione. I livelli retributivi maschili risultano superiori a quelli femminili. Si ingrossa la quota di sottoccupazione femminile (ossia delle donne che hanno lavorato meno ore di quanto avrebbero voluto e potuto); e si parla di un fenomeno non occasionale (legata cioè a particolari congiunture economiche o, comunque, ad elementi contingenti) ma strutturale, direttamente riconducibile alle regole ormai consolidate di un certo sistema sociale, politico ed economico. Il tasso di disoccupazione femminile risulta del 10,5 % contro un tasso maschile del 6,4%. Si tratta, inoltre, per tutti di una disoccupazione di lunga durata (ovvero riguarda individui in cerca di un'occupazione da 12 mesi o più), con una percentuale media del 3,8 per gli uomini e del 5,3 per le donne (che arriva a punte dell'8,2% nel Mezzogiorno!). Infine, l'incidenza

delle donne inattive in Italia è quasi doppia rispetto a quella maschile e risulta uno dei valori più alti dell'Europa a 25 paesi. In tutto ciò si può leggere qualche dato qualitativo; anche se, con il tempo, si è modificato il modello di condivisione degli impegni familiari, il carico familiare e, in genere, quello del cosiddetto "lavoro di cura" continua ad essere sempre fortemente sbilanciato dalla parte delle donne, pur registrando qualche blando segnale di riequilibrio; sembra che il cambiamento del modello di condivisione si stia modificando più lentamente rispetto a quanto sta avvenendo sul piano delle strutture: negli ultimi cinque anni – avverte il Rapporto –, si è registrato un incremento dei servizi offerti dalle istituzioni pubbliche e, parallelamente, sono aumentati anche i servizi privati offerti alle famiglie, nonché le reti informali "di aiuto", ma è evidente che non siamo in presenza di una radicale e profonda inversione di tendenza nei costumi e nelle "prassi" di organizzazione quotidiana. E se un miglioramento globale può registrarsi sul piano della conciliazione, questo è attribuibile alle "strategie" messe in campo dalle donne, piuttosto che all'aumento di "collaborazione" da parte maschile.

[...]

Per quanto riguarda la rilevazione OCSE, viene segnalato che in Italia il livello di disoccupazione è superiore alla media e che il rapporto tra occupazione e popolazione femminile è il più basso insieme a quelli di Turchia e Messico. Continuano, inoltre, ad aumentare le disparità territoriali, mentre per il 2004 il 70% della nuova occupazione ha riguardato lavori precari e discontinui.

[...]

In poche parole si registra ancora una volta il deficit della partecipazione femminile al mercato del lavoro; e, ancora una volta, i motivi di questo deficit dovranno essere assunti tra le linee prioritarie del nostro lavoro, attraverso specifiche linee guida di principio e di operatività che – sono sicura – sapremo darci.

*Isabella Rauti*

## Recenti politiche comunitarie in tema di pari opportunità

L'Unione europea prosegue attivamente un percorso di lotta alla discriminazione basata sul sesso, vista come uno dei diritti fondamentali dei cittadini dell'Unione. In particolare, la recentissima Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento, al Comitato economico e sociale ed al Comitato delle Regioni avente per oggetto una "Strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti" (COM 2005, 224 del 01.06.2005), fa seguito a quanto previsto nel Libro Verde intitolato *Uguaglianza e non discriminazione nell'UE allargata* adottato dalla Commissione il 28 maggio 2004. Tale documento avviava un processo di consultazione e di sensibilizzazione presso le Autorità nazionali competenti sui temi della parità. Dall'insieme dei 1500 contributi pervenuti, la Commissione ha colto il vivo interesse ed acquisito l'aperto sostegno degli Stati membri ad un'azione organica dell'Unione intesa a promuovere la parità dei sessi nel contesto politico e sociale dell'Europa allargata. Le opinioni prevalenti emerse nella consultazione auspicano un rinnovato impegno dell'Unione - sia di tipo politico che finanziario - "nella lotta contro la discriminazione basata sul sesso, sulla razza o l'origine etnica, sulla religione e le convinzioni personali, sull'handicap, sull'età o l'orientamento sessuale". Emerge, in particolare, l'esigenza di massimizzare gli effetti della legislazione comunitaria antidiscriminatoria vigente, sostenendone il processo di recepimento nel diritto nazionale e sensibilizzando maggiormente il grande pubblico in materia. Tale opzione risulta sostanzialmente maggioritaria rispetto a quella espressa da quanti vorrebbero un più incisivo intervento legislativo a livello comunitario, sulla base dell'art. 13 del Trattato CE. Il principio della sussidiarietà normativa e politica tra Unione e Stati membri sembra dunque delineare lo scenario politico a breve e medio termine. Tuttavia, la consultazione fa anche emergere l'esigenza di un maggior coinvolgimento di tutte le parti interessate nell'elaborazione di *politiche integrate antidiscriminazione a livello europeo, nazionale e locale*. In parallelo, viene confermata l'opportunità di integrare, in diversi settori d'azione peculiari dell'Unione, gli obiettivi ed i principi sulla parità di opportunità per tutti e sulla non discriminazione. Su tale base, viene pertanto configurata una nuova strategia quadro a favore della non discriminazione e delle pari opportunità che

prevede - oltre al lavoro di recepimento della legislazione comunitaria - azioni di formazione mirate al rafforzamento professionale degli organismi operanti nel settore della parità, la promozione di reti e lo scambio di esperienze tra i diversi soggetti coinvolti, la sensibilizzazione e la divulgazione di informazioni relative alle disposizioni legislative comunitarie e nazionali in materia di lotta alle discriminazioni. Il sostegno finanziario a tali misure potrà essere fornito da uno specifico programma comunitario d'azione contro le discriminazioni e, dopo il 2007, tramite il programma PROGRESS. Altri sostegni alla nuova strategia quadro potranno essere forniti dalla Commissione nel quadro dell'iniziativa comunitaria EQUAL e, soprattutto, attraverso i nuovi orientamenti del FSE che sarà chiamato ad esercitare nella programmazione 2007-2013 un ruolo di crescente rilevanza sui temi della parità dei diritti. Come azione particolarmente rappresentativa di questo approccio, ed al fine di promuovere il programma delineato nella Comunicazione, la Commissione propone di dichiarare il 2007 "Anno europeo delle pari opportunità per tutti: verso una società giusta" (COM 2005, 225 del 01.06.2005). Tale iniziativa mira a sensibilizzare tutte le parti interessate e si prefigge quattro obiettivi prioritari:

Diritti, ovvero informare e sensibilizzare i cittadini sul diritto alla parità ed alla non discriminazione;

Rappresentatività, ovvero stimolare il dibattito sulle possibilità di incrementare la partecipazione alla vita sociale;

Riconoscimento, ovvero valorizzare e promuovere l'accoglienza delle diversità;

Rispetto e tolleranza, ovvero promuovere una società più solidale.

La Commissione garantirà che le attività finanziate nel quadro dell'Anno europeo siano complementari ad altre iniziative comunitarie pertinenti sul tema, con particolare riferimento ai Fondi strutturali, all'istruzione e alla formazione, alla cultura ed al dialogo interculturale, ai giovani, all'occupazione e agli affari sociali. Il panorama comunitario a breve e medio termine è dunque estremamente interessante e denso di potenzialità, che possono e debbono essere colte dai sistemi nazionali e locali con creatività e progettualità<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Le due Comunicazioni della Commissione citate saranno disponibili nel Dossier Par.la n. 3/2005.

**Sentenza della Corte 10 marzo 2005**

«*Politica sociale – Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117, 120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE) – Direttiva 75/117/CEE – Parità di retribuzione – Direttiva 76/207/CEE – Parità di trattamento – Posti di lavoro straordinari a tempo parziale – Esclusione dell'inserimento nell'organico del personale ordinario – Calcolo dell'anzianità di servizio – Onere della prova*»

Nel procedimento C-196/02, avente ad oggetto una domanda di pronuncia pregiudiziale sottoposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dall'Εirinodikeio Athinon (Grecia), con decisione 13 maggio 2002, pervenuta in cancelleria il 27 maggio 2002, nella causa tra Vasiliki Nikoloudi e Organismos Tilepikoinonion Ellados AE,

LA CORTE (Prima Sezione), composta dal sig. P. Jann, presidente di sezione, dai sigg. A. Rosas (relatore), A. La Pergola, S. von Bahr e K. Schiemann, giudici, avvocato generale: sig.ra C. Stix-Hackl cancelliere: sig. R. Grass, vista la fase scritta del procedimento, considerate le osservazioni presentate:

– per Vasiliki Nikoloudi, dal sig. N. Zeliou, dikigoros;  
 – per l'Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, dai sigg. P. Vallis e A. Margariti, dikigori;  
 – per il governo greco, dal sig. S.A. Spyropoulos e dalla sig.ra E. M. Mamouna, in qualità di agenti;  
 – per la Commissione delle Comunità europee, dalle sig.re M. Patakia e N. Yerrell, in qualità di agenti, sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 29 aprile 2004,

HA PRONUNCIATO LA SEGUENTE

**Sentenza**

1. La domanda di pronuncia pregiudiziale riguarda l'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE), e delle direttive del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e

quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19), e 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40).

2. Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Nikoloudi e il suo datore di lavoro, la società di diritto greco Organismos Tilepikoinonion Ellados AE (ente nazionale delle telecomunicazioni; in prosieguo: l'«OTE»), per il quale ha lavorato, a tempo parziale, in qualità di addetta alle pulizie, in merito alla sua esclusione dalla possibilità, prevista da determinati contratti collettivi in materia, di essere inserita nell'organico del personale ordinario di quest'ultimo.

**Contesto normativo***Normativa comunitaria*

3. L'art. 119 del Trattato sancisce il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

4. Ai sensi dell'art. 1, primo comma, della direttiva 75/117, tale principio implica «l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni».

5. La direttiva 76/207 mira all'abolizione, in merito alle condizioni di lavoro e di accesso agli impieghi o ai posti di lavoro, di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

6. La direttiva del Consiglio 15 dicembre 1997, 97/80/CE, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso (GU 1998, L 14, pag. 6), doveva essere recepita dagli Stati membri entro il 1° gennaio 2001. Essa si applica alle situazioni disciplinate, segnatamente, dall'art. 119 del Trattato e dalle direttive 75/117 e 76/207.

7. In forza dell'art. 4 della suddetta direttiva, gli Stati membri «adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presume-

re che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta».

#### *Normativa nazionale*

8. Il regolamento generale del personale dell'OTÉ dispone, all'art. 2, n. 1, che il suddetto personale sia costituito da lavoratori ordinari e da lavoratori temporanei. Dal fascicolo risulta che il personale ordinario dell'OTÉ include solo persone impiegate a tempo pieno.

9. Il personale ordinario è costituito da lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o, ai sensi dell'art. 24 a), n. 2, del suddetto regolamento e, in casi eccezionali, con contratto a tempo indeterminato per quanto riguarda, da un lato, le mansioni di addetto alle pulizie impiegato a tempo parziale [lett. a)], e, dall'altro, l'assunzione di persone a carico di un dipendente deceduto, a causa dei problemi economici familiari derivanti da detto decesso [lett. c)].

10. L'art. 3, paragrafo v), lett. d), del regolamento generale dell'OTÉ riserva alle donne il ruolo di addetto alle pulizie.

11. L'art. 5, n. 9, del regolamento generale in questione, nella sua versione applicabile fino al 1° gennaio 1996, escludeva totalmente i periodi lavorativi a tempo parziale dal calcolo dell'anzianità di servizio, mentre una modifica, intervenuta a tale data, prevede, al momento del suddetto calcolo, un conteggio pro quota del periodo di impiego a tempo parziale. Per quanto riguarda le addette delle pulizie appartenenti al personale temporaneo, detta modifica precisa che il servizio prestato quotidianamente nella misura di tre ore dalle addette impiegate a tempo parziale è considerato, rispetto alla durata del lavoro a tempo pieno, come lavoro a metà tempo.

12. I contratti collettivi di lavoro di categoria del 2 novembre 1987 e 10 maggio 1991 (in prosieguo: i «contratti controversi»), conclusi tra l'OTÉ e l'Omospondia Ergazomenon OTÉ (Federazione dei lavoratori OTÉ), disciplinano l'inserimento, a determinate condizioni, del personale temporaneo dell'OTÉ nell'organico ordinario. Dal fascicolo emerge che detti contratti sono fondati sull'art. 66, n. 1, del regolamento generale dell'OTÉ, che prevede l'impegno «di tipo definitivo» del personale temporaneo operante a tempo pieno in forza di un contratto a tempo indeterminato.

13. Come emerge dalla decisione di rinvio, il primo di tali contratti controversi prevedeva che solo il personale temporaneo con due anni di servizio ininterrotto in un impiego a tempo pieno potesse presentare una richiesta di inserimento nell'organico del personale ordinario. Orbene, il secondo dei suddetti contratti, mediante il quale non si esigeva alcun previo periodo di servizio, è stato peraltro interpretato e applicato dall'OTÉ come atto a riguardare solo il personale operante a tempo pieno.

#### *La controversia di cui alla causa principale e le questioni pregiudiziali*

14. Il 1° settembre 1978 la sig.ra Nikoloudi è stata assunta dall'OTÉ, in qualità di dipendente temporaneo, con un contratto di lavoro a tempo indeterminato con la qualifica di addetta alle pulizie a tempo parziale, fino al 27 novembre 1996. Il 28 novembre 1996 il suo contratto è stato trasformato in contratto a tempo pieno. Avendo raggiunto i limiti di età ne è stato disposto il collocamento a riposo a partire dal 17 agosto 1998.

15. Dal fascicolo emerge che non è stato applicato alcuno dei contratti controversi alla sig.ra Nikoloudi fino al suo collocamento a riposo in quanto svolgeva un lavoro a tempo parziale.

16. Essendo stata esclusa dalla possibilità, prevista dalle suddette convenzioni, di un inserimento nell'organico ordinario, la sig.ra Nikoloudi ha adito il giudice del rinvio sostenendo che tale esclusione costituiva una discriminazione fondata sul sesso, vietata dal diritto comunitario.

17. Essa ritiene altresì che l'art. 5, n. 9, del regolamento generale dell'OTÉ, sia nella sua versione originale sia nella versione modificata del 1° gennaio 1996, sarebbe incompatibile con il diritto comunitario e, pertanto, inapplicabile.

18. Infine, la sig.ra Nikoloudi ritiene che, se si fosse preso in considerazione tutto il suo periodo di lavoro a tempo parziale nel calcolo dell'anzianità di servizio, avrebbe beneficiato di una differenza di stipendio a suo favore per un importo pari a EUR 5 834,43 relativamente al periodo compreso tra il 28 novembre 1996 e il 17 agosto 1998.

19. Con il suo ricorso la sig.ra Nikoloudi ha chiesto che l'OTÉ sia condannata a corrisponderle tale importo, oltre che al pagamento degli interessi afferenti.

20. L'OTÉ ha rilevato che la sig.ra Nikoloudi non è stata inserita nell'organico del personale ordinario poiché, conformemente al presupposto applicato, a suo giudizio, in modo non discriminatorio e indipendentemente dalla specializzazione del personale o dal sesso di quest'ultimo, un impiego a tempo pieno costituisce una condizione preliminare all'inserimento del personale temporaneo nell'organico ordinario. Inoltre, in forza dell'art. 5, n. 9, del regolamento generale dell'OTÉ, si sarebbe potuto prendere in considerazione l'impiego a tempo parziale ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio della sig.ra Nikoloudi solo a partire dal 1° gennaio 1996.

21. Pertanto, l'Éirinodikeio Athinon, considerando che la controversia che gli è stata sottoposta necessitava l'interpretazione di disposizioni comunitarie, ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

«1) Se sia conforme al disposto dell'art. 119 del Trattato (...) e alle direttive 75/117 e 76/207, l'esistenza e l'applicazione di una normativa – come, nel caso di specie, l'art. 24 a), n. 2, lett. a), del regolamento generale del personale OTÉ – ai sensi della quale vengono assunte come addette alle pulizie con contratto di lavoro a tempo indeterminato per un lavoro a tempo parziale o occasionale (soltanto) donne. Se, conformemente alla giurisprudenza della Corte, posto che un impiego a tempo parziale implica una retribuzione ridotta, la normativa in questione possa essere interpretata nel senso che, in primo luogo, essa costituisce una discriminazione diretta per ragioni di sesso, in quanto lega, direttamente ed immediatamente, il tempo parziale al sesso dei lavoratori (donne) e sfavorisce pertanto solo le donne.

2) Se l'esclusione delle addette alle pulizie assunte come straordinarie, a tempo indeterminato, per un impiego a tempo parziale, dalle disposizioni del contratto collettivo di categoria del 2 novembre 1987, concluso tra l'OTÉ e la Federazione dei lavoratori OTÉ, relative all'inserimento nel quadro del personale ordinario (e in particolare indipendentemente dalla durata dei rispettivi contratti di lavoro a tempo parziale), come nel caso di specie, per la ragione che tale contratto di categoria richiedeva almeno due anni di servizio a tempo pieno, violi il disposto dell'art. 119 del Trattato (...) e le direttive summenzionate o un'altra norma di diritto comunitario, essendo una discriminazione indiretta per ragioni di sesso, in quanto tale contratto (nonostante il suo carattere apparentemente neutro,

giacché non stabilisce nessun collegamento con il sesso dei lavoratori) escludeva solo donne addette alle pulizie, poiché non c'erano uomini che lavorassero a tempo parziale, assunti a tempo indeterminato, né nel settore dei servizi generali (a cui appartengono le donne delle pulizie), né in alcun altro settore del personale dell'OTÉ.

3) In applicazione del contratto di categoria, concluso tra l'OTÉ e la Federazione dei lavoratori OTÉ, in vista dell'inserimento (in prova) dei lavoratori straordinari l'OTÉ esige un contratto di lavoro a tempo indeterminato ad orario pieno. Se l'eccezione delle addette alle pulizie impiegate a tempo parziale (indipendentemente dalla durata del loro contratto di lavoro), come nel caso di specie, costituisca un'inammissibile discriminazione indiretta per ragioni di sesso, che incorre nel divieto posto dalle norme comunitarie (art. 119 [del Trattato] e direttive 75/117 e 76/207), visto che il contratto di categoria escludeva solo le donne addette alle pulizie, in mancanza di uomini che lavorassero a tempo parziale, con contratto a tempo indeterminato, in qualsivoglia settore del personale dell'OTÉ.

4) In conformità del disposto dell'art. 5, n. 9, del regolamento generale del personale OTÉ, nel testo in vigore fino al 1° gennaio 1996, il tempo parziale non era assolutamente calcolato nell'anzianità, al fine di determinare una migliore situazione retributiva. Dal 1° gennaio 1996 in poi, tale disposizione è stata modificata con contratto di categoria ed è stato stabilito che il tempo parziale sia calcolato come equivalente alla metà del tempo pieno. Se, dal momento che l'attività ad orario ridotto ha riguardato solo o principalmente donne, le norme sull'esclusione totale del tempo parziale (fino al 1° gennaio 1996) o sul "calcolo pro quota" dello stesso rispetto al tempo pieno (dal 1° gennaio 1996) possano essere interpretate, alla luce della giurisprudenza della Corte, nel senso che introducono una discriminazione indiretta per ragioni di sesso vietata (dal diritto comunitario) e, di conseguenza, se debba essere calcolato nell'anzianità degli interessati tutto il periodo di lavoro a tempo parziale.

5) Se le soluzioni della Corte alle questioni da 1 a 4 sopra esposte sono affermative, nel senso che le controverse disposizioni di legge e di contratto collettivo sono effettivamente contrarie al diritto comunitario, si domanda chi abbia l'onere della prova, quando viene invocata dal lavoratore la violazione, a suo danno, del principio della parità di trattamento».

## Giudizio della Corte

### Osservazioni preliminari

22. In via preliminare si devono fornire due precisazioni in merito ai quesiti sottoposti dal giudice a quo. In primo luogo, si deve constatare che la causa a qua verte su una possibilità di inserimento nell'organico del personale ordinario, accordata in forza di un contratto collettivo, a favore del personale temporaneo dell'OTÉ che abbia concluso un contratto a tempo indeterminato. Nell'ambito del suddetto inserimento è evidente che la natura di un contratto a tempo determinato è fondamentalmente diversa da quella di un contratto a tempo indeterminato o, anche, di un posto nell'organico ordinario. Di conseguenza, i lavoratori che hanno stipulato un contratto a tempo determinato non si trovano in una situazione equiparabile, con riguardo all'inserimento nell'organico del personale ordinario, a quella dei lavoratori che occupano determinati posti in forza di un contratto a tempo indeterminato. Pertanto, l'esame delle questioni pregiudiziali riguarderà solo questi ultimi.

23. In secondo luogo, malgrado una normativa nazionale che risulta prevedere quale dipendente temporaneo impiegato a tempo parziale solo le addette alle pulizie, l'OTÉ assume di aver assunto, a più riprese, degli uomini con un contratto a tempo indeterminato, per un'attività a tempo parziale.

24. Si devono quindi intendere la seconda e la terza questione, relative alla discriminazione indiretta, come atte a includere l'ipotesi in cui le affermazioni dell'OTÉ si rivelino esatte e, pertanto, in cui anche tali uomini siano stati esclusi dalla possibilità di un inserimento nell'organico del personale ordinario offerta dai contratti controversi. Per contro, la prima questione, attinente alla discriminazione diretta, si fonda sulla premessa che solo le addette alle pulizie sono state escluse dalla possibilità di inserimento di cui trattasi. Dal momento che tali due ipotesi si escludono reciprocamente, spetta al giudice a quo verificare in quale dei due contesti si inserisce la causa principale.

### Sulla prima questione

25. Con la sua prima questione, il giudice a quo chiede, in sostanza, se il diritto comunitario osti a una norma come l'art. 24 a), n. 2, lett. a), del regolamento generale dell'OTÉ, che riserva alle sole addette alle pulizie e, quindi, alle donne, l'assunzione a tempo indeterminato per quanto riguarda un lavoro a tempo parziale e, più specificamente,

se una siffatta norma costituisca, di per sé, una discriminazione diretta, fondata sul sesso, dal momento che essa ricollega l'impiego a tempo parziale alle persone di sesso femminile, sfavorendo da un punto di vista finanziario queste ultime.

26. Occorre in primo luogo soffermarsi sull'esistenza di un medesimo lavoro, o di un lavoro di pari valore onde identificare situazioni comparabili a quella della sig.ra Nikoloudi e, quindi, essere in grado di applicare il principio di parità di trattamento alla fattispecie.

27. Orbene, contrariamente a quanto sostenuto dalla Commissione e dal governo greco, il fatto che nell'ambito dell'OTÉ nessun uomo svolga un lavoro identico a quello effettuato della sig.ra Nikoloudi non osta all'applicazione di detto principio.

28. Per quanto riguarda la parità delle retribuzioni, e in considerazione anche del tenore letterale dell'art. 119 del Trattato nonché della giurisprudenza, si deve constatare che l'attività lavorativa che può servire da parametro di raffronto non dovrebbe essere necessariamente identica a quella svolta dalla persona che invoca il suddetto principio di parità a suo vantaggio (v., in particolare, sentenze 30 marzo 2000, causa C-236/98, JämO, Racc. pag. I-2189, punto 49, e 17 settembre 2002, causa C-320/00, Lawrence e a., Racc. pag. I-7325, punto 4). Il fatto che si effettui un raffronto nell'ambito della direttiva 76/207 non modificherebbe tale conclusione sotto alcun profilo.

29. Spetta al giudice nazionale, il solo competente per valutare i fatti, verificare se, tenuto conto di elementi di fatto relativi alla natura del lavoro prestato e alle condizioni in cui ciò si verifica, nell'ambito dell'OTÉ esista un lavoro di pari valore rispetto a quello svolto dalla sig.ra Nikoloudi, e ciò senza necessariamente tener conto dell'orario di effettuazione del detto lavoro (v., in tal senso, sentenze 31 maggio 1995, causa C-400/93, Royal Copenhagen, Racc. pag. I-1275, punto 43, e JämO, cit., punti 20 e 49).

30. Ove ciò fosse e, pertanto, qualora esistano situazioni equiparabili a quella della sig.ra Nikoloudi, ci si deve poi soffermare sull'asserita disparità di trattamento al fine di verificare se essa è direttamente fondata sul sesso.

31. Nel caso di specie, si tratta del personale temporaneo assunto a tempo indeterminato. Dal fascicolo risulta che un siffatto contratto è autorizzato, ai sensi dell'art. 24 a), n. 2, del regolamento generale dell'OTE, solo per le due ipotesi invocate al punto 9 della presente sentenza, ossia, da un lato, la funzione di addetta alle pulizie operante a tempo parziale e, dall'altro, l'assunzione di persone a carico di un dipendente deceduto. Pertanto, la disparità di trattamento di cui alla causa principale è da ricondursi al fatto che il lavoro di addetta alle pulizie disciplinato da un contratto a norma della disposizione di cui alla lett. a) del suddetto articolo è svolto a tempo parziale, mentre i contratti conclusi in forza della lett. c) di cui al medesimo articolo, che sono, peraltro, neutri per quanto riguarda il sesso del lavoratore, non implicano tale precisazione.

32. Orbene, dalla decisione di rinvio emerge che, secondo l'art. 3, paragrafo v), lett. d), del regolamento generale dell'OTE, disposizione avente forza di legge, solo le donne possono essere assunte, ai sensi dell'art. 24 a), n. 2, lett. a), del suddetto regolamento, in qualità di addette alle pulizie a tempo parziale e che, pertanto, solo esse possono avere concluso un contratto a tempo indeterminato per un lavoro a tempo parziale.

33. Nella fattispecie, l'OTE rileva che il posto di addetta alle pulizie a tempo parziale, giustificato dall'esistenza di locali caratterizzati da un'esigua superficie da pulire, è stato riservato alle donne per favorirle e soddisfare le loro esigenze specifiche.

34. Sebbene sia vero che le categorie di lavoratori costituite da personale di un unico sesso sono autorizzate, in particolare dall'art. 2, nn. 2 e 4, della direttiva 76/207, e che, pertanto, la creazione di una categoria di lavoratori esclusivamente di sesso femminile non rappresenta, di per sé, una discriminazione diretta delle lavoratrici, si deve tuttavia constatare che la successiva introduzione di un trattamento sfavorevole con riguardo a detta categoria, a prescindere da se riguardi la parità di trattamento o delle retribuzioni, potrebbe in definitiva costituire una discriminazione di tale genere.

35. Per quanto riguarda, in primo luogo, la parità di trattamento, nella causa principale, tutti i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato, fatta eccezione per coloro che lavorano a tempo parziale, ossia le addette alle pulizie, sono stati inseriti nell'organico del personale ordinario.

36. Ne consegue che il criterio dell'impiego a tempo pieno, quale condizione preliminare all'inserimento nel personale ordinario, pur essendo apparentemente neutro per quanto riguarda il sesso del lavoratore, finisce per escludere una categoria di lavoratori che può essere costituita, ai sensi degli artt. 3, paragrafo v), lett. d), e 24 a), n. 2, del regolamento generale dell'OTE, letti in combinato disposto, esclusivamente da donne. Dal momento che un siffatto criterio non rende impossibile comparare, con riferimento all'inserimento nell'organico del personale ordinario, due situazioni che sono, quanto ai restanti aspetti, comparabili, costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso.

37. Quanto inoltre alla parità delle retribuzioni, si deve constatare, in primo luogo, che nel fascicolo nessun elemento lascia intendere che esista una differenza tra i tassi della retribuzione relativi ai lavoratori a tempo parziale e quelli relativi ai lavoratori a tempo pieno.

38. In ogni caso occorre rammentare, come fa l'avvocato generale al punto 33 delle sue conclusioni, che il fatto che per il lavoro a tempo parziale venga corrisposta una retribuzione oraria inferiore a quella corrisposta per il lavoro a tempo pieno non consente di concludere sistematicamente per l'esistenza di una discriminazione sempreché la differenza di retribuzione tra il lavoro ad orario ridotto e il lavoro a tempo pieno sia dovuta a fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione a motivo del sesso (v., in tal senso, sentenza 31 marzo 1981, causa 96/80, Jenkins, Racc. pag. 911, punti 10 e 11). La Corte non dispone, nella fattispecie, degli elementi necessari per un siffatto esame.

39. In secondo luogo e in risposta alla precisazione fornita alla sua questione dal giudice di rinvio, sembra che nulla impedisca alle donne di lavorare a tempo pieno. Infatti, questo è stato il caso della sig.ra Nikoloudi dal 28 novembre 1996 fino al suo collocamento a riposo. Pertanto il mero fatto che le donne che hanno scelto di beneficiare dell'opzione del lavoro a tempo parziale siano retribuite in misura inferiore rispetto ai loro colleghi che svolgono un lavoro a tempo pieno, lavorando meno di questi ultimi, di per sé non costituisce una discriminazione diretta, anche qualora solo le donne lavorino ad orario ridotto.

40. Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre risolvere la prima questione dichiarando che il diritto comunitario, segnatamente l'art. 119 del Trattato e la direttiva 76/207, deve essere interpretato nel senso che l'esistenza e l'applicazione di una norma come l'art. 24 a), n. 2, lett. a), del regolamento generale dell'OTE, che riserva alle sole addette alle pulizie e quindi, esclusivamente alle donne, l'assunzione mediante contratto a tempo indeterminato per un lavoro a tempo parziale non costituisce, di per sé, una discriminazione diretta delle lavoratrici fondata sul sesso. Tuttavia, la conseguente esclusione di una possibilità di inserimento nell'organico del personale ordinario con riferimento, apparentemente di carattere neutro per quanto attiene al sesso del lavoratore, a una categoria di lavoratori che, in forza di una normativa nazionale avente forza di legge, è costituita esclusivamente da donne rappresenta una discriminazione diretta fondata sul sesso ai sensi della direttiva 76/207. Perché non sussista discriminazione diretta fondata sul sesso, l'elemento volto a caratterizzare la categoria cui appartiene il lavoratore escluso deve essere tale da porre quest'ultimo in una situazione obiettivamente diversa, dal punto di vista dell'inserimento nell'organico del personale ordinario, da quella di coloro che possono beneficiarne.

#### *Sulla seconda e la terza questione*

41. Con la sua seconda e terza questione, che devono essere esaminate congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'esclusione, effettuata mediante i contratti controversi, della possibilità di inserire personale temporaneo nel personale ordinario costituisca una discriminazione indiretta fondata sul sesso.

42. Sottoponendo tali questioni, il giudice a quo parte dalla premessa che la suddetta esclusione colpisce soltanto il personale femminile, dal momento che a suo giudizio nessun lavoratore di sesso maschile era dipendente dell'OTE a tempo parziale con un contratto a tempo indeterminato. Se tale fosse il caso, e alla luce della risposta fornita alla prima questione, non occorrerebbe risolvere la seconda e la terza questione.

43. Tuttavia, dal fascicolo emerge che l'OTE assume di avere assunto, a più riprese, degli uomini con contratti di questo tipo per un lavoro a tempo parziale. Per di più, il giudice del rinvio, mediante la formulazione della sua quarta questione, osserva che il lavoro a tempo parziale potrebbe riguardare

solo in via principale, e non esclusiva, le donne. Pertanto, una risposta a queste due questioni permane utile qualora il gruppo di lavoratori escluso dalla possibilità di inserimento nell'organico del personale ordinario possa essere composto sia da uomini sia da donne.

44. Infatti, secondo una giurisprudenza consolidata, vi è discriminazione indiretta quando l'applicazione di un provvedimento nazionale, benché formulato in modo neutro, di fatto sfavorisca un numero molto più alto di donne che di uomini (v. sentenze 2 ottobre 1997, causa C-1/95, Gerster, Racc. pag. I-5253, punto 30; causa C-100/95, Kording, Racc. pag. I-5289, punto 16, e 12 ottobre 2004, causa C-313/02, Wippel, Racc. pag. I-0000, punto 43).

45. Nella fattispecie, dal fascicolo emerge chiaramente che i contratti controversi sfavoriscono, nell'ambito della categoria di dipendenti temporanei che abbiano concluso un contratto a tempo indeterminato, i lavoratori a tempo parziale rispetto ai lavoratori a tempo pieno in quanto solo questi ultimi possano beneficiare della possibilità di inserimento nell'organico del personale ordinario offerta dai suddetti contratti.

46. Orbene, al giudice nazionale spetta verificare se l'OTE ha effettivamente proceduto all'assunzione di uomini mediante contratti di questo tipo per un lavoro a tempo parziale e, all'occorrenza, constatare se, in seno alla categoria sfavorita di lavoratori impiegati a tempo parziale per un rapporto a tempo indeterminato, un numero molto più elevato di donne che di uomini è stato escluso da tale possibilità di inserimento nell'organico del personale ordinario a norma delle disposizioni dei contratti controversi.

47. In un caso siffatto occorre constatare che disposizioni come quelle di cui trattasi nella causa principale si risolvono di fatto in una discriminazione delle lavoratrici rispetto ai lavoratori e devono, in linea di principio, essere ritenute contrarie all'art. 3 della direttiva 76/207 nei limiti cui riguardano l'accesso ai posti di lavoro nell'organico ordinario ai sensi della suddetta norma. La situazione sarebbe diversa solo nel caso in cui la differenza di trattamento fra le due categorie di lavoratori fosse giustificata da fattori estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (v., in tal senso, sentenze 13 luglio 1989, causa 171/88, Rinner-Kühn, Racc.

pag. 2743, punto 12, e 11 settembre 2003, causa C-77/02, Steinicke, Racc. pag. I-9027, punto 57).

48. Spetta al giudice nazionale, che è il solo competente per valutare i fatti e interpretare la normativa nazionale, stabilire se esiste una siffatta giustificazione. Occorre in proposito accertare se, alla luce di tutti gli elementi pertinenti e tenendo conto della possibilità di conseguire con altri mezzi gli obiettivi perseguiti dalle norme in questione, i suddetti obiettivi risultino estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso e se tali disposizioni siano, come strumenti destinati a conseguire taluni obiettivi, idonee a contribuire alla loro realizzazione (v., in tal senso, sentenze Rinner-Kühn, punto 15, cit., e Steinicke, punto 58, cit.).

49. Tuttavia, ancorché spetti al giudice nazionale, nel contesto di un rinvio pregiudiziale, accertare l'esistenza di siffatte ragioni obiettive nel caso concreto per il quale è stato adito, la Corte, chiamata a fornire al giudice nazionale risposte utili, è competente a fornire indicazioni, tratte dal fascicolo della causa a qua come pure dalle osservazioni scritte e, all'occorrenza, orali sottoposte, idonee a mettere il giudice nazionale in grado di decidere (v. sentenze 30 marzo 1993, causa C-328/91, Thomas e a., Racc. pag. I-1247, punto 13, e Steinicke, cit., punto 59).

50. A tale riguardo si deve osservare che, sebbene solo i lavoratori a tempo parziale, globalmente considerati, siano stati esclusi dalla possibilità di un inserimento nell'organico del personale ordinario, alla Corte non è stata resa nota alcuna giustificazione per quanto riguarda tale scelta.

51. Infatti, per quanto attiene alle osservazioni sottoposte dall'OTÉ, si deve constatare che la giustificazione secondo cui l'elemento dell'impiego a tempo parziale costituirebbe una ragione sufficiente, estranea al sesso, per illustrare la differenza di trattamento in questione non può essere accolta. Ciò vale anche per quanto riguarda la giustificazione ai sensi della quale tale medesima disparità di trattamento sarebbe fondata su motivi oggettivi di interesse generale pubblico e sociale in quanto l'impresa nazionale di pubblica utilità non dovrebbe essere gravata da oneri eccessivi.

52. Anche volendo supporre che quest'ultimo argomento dell'OTÉ miri a far valere uno scopo legittimo che rientra nella politica di sviluppo economico e di

creazione di impieghi, costituisce tuttavia una mera affermazione generica insufficiente a far risultare che l'obiettivo perseguito dalle misure di cui trattasi sia estraneo a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso (v., in tal senso, sentenza 9 febbraio 1999, causa C-167/97, Seymour-Smith e Perez, Racc. pag. I-623, punto 76).

53. Per di più, sebbene considerazioni di bilancio possano costituire il fondamento delle scelte di politica sociale di uno Stato membro e possano influenzare la natura ovvero l'estensione dei provvedimenti di tutela sociale che esso intende adottare, non costituiscono tuttavia di per sé un obiettivo perseguito da tale politica e non possono, pertanto, giustificare una discriminazione a sfavore di uno dei sessi (v. sentenze 24 febbraio 1994, causa C-343/92, Roks e a., Racc. pag. I-571, punto 35, e Steinicke, cit., punto 66).

54. Pertanto, se il giudice nazionale ritiene che manchi una giustificazione delle norme di cui trattasi nella causa a qua, si deve ancora risolvere la questione se fosse necessario applicare, alla sig.ra Nikoloudi, il primo dei contratti controversi, che richiedeva un'anzianità di servizio di due anni di lavoro a tempo pieno, o il secondo.

55. Per quanto riguarda l'anzianità di servizio, oggetto di una specifica valutazione nel contesto della risposta alla quarta questione (v., segnatamente, punti 61-65 della presente sentenza), basta rammentare in tale sede che, anche se, come rileva l'avvocato generale al punto 50 delle sue conclusioni, la suddetta anzianità va di pari passo con l'esperienza professionale e pone di regola il lavoratore in grado di meglio espletare le proprie mansioni, l'obiettività di un siffatto criterio dipende dal complesso delle circostanze del caso concreto (v., in tal senso, sentenze 7 febbraio 1991, causa C-184/89, Nimz, Racc. pag. I-297, punto 14; Gerster, cit., punto 39, e Kording, cit., punto 23).

56. Ne consegue che il giudice nazionale deve soffermarsi sullo scopo perseguito dal primo dei contratti controversi nei limiti in cui assoggettava la possibilità di inserimento nell'organico del personale ordinario a una condizione di due anni di lavoro a tempo pieno. Infatti, gli spetta verificare, con riferimento al suddetto scopo, se la condizione in questione dovesse essere applicata anche ai lavoratori a tempo parziale, o se le circostanze relative alla causa principale giustificavano che la stessa

fosse applicata proporzionalmente all'orario di lavoro. Quindi, nel caso di un'attività lavorativa svolta a tempo parziale, come quella della sig.ra Nikoloudi, tale requisito di anzianità sarebbe stato pari a quattro anni. Sembra che, in entrambe le ipotesi, la sig.ra Nikoloudi abbia soddisfatto la suddetta condizione. In ogni caso il secondo dei contratti controversi prevedeva l'inserimento nell'organico del personale ordinario indipendentemente dalla durata del lavoro e, pertanto, si sarebbe dovuto applicare parimenti ai lavoratori a tempo parziale.

57. Alla luce delle considerazioni che precedono, occorre risolvere la seconda e la terza questione nel senso che, qualora la premessa secondo cui solo le addette alle pulizie operanti a tempo parziale sono state escluse dalla possibilità di inserimento nell'organico del personale ordinario si riveli erronea, e in quanto un numero molto più elevato di donne che di uomini sia stato colpito dalle disposizioni dei contratti controversi, l'esclusione, riconducibile a questi ultimi, dell'inserimento di personale temporaneo impiegato a tempo parziale nel personale ordinario, costituisce una discriminazione indiretta. Una situazione siffatta è incompatibile con l'art. 3 della direttiva 76/207 a meno che la disparità di trattamento tra tali lavoratori e quelli impiegati a tempo pieno non sia giustificata da fattori estranei a qualsiasi discriminazione a motivo del sesso. Spetta al giudice nazionale verificare se sia questo il caso.

#### *Sulla quarta questione*

58. Con la sua quarta questione il giudice a quo chiede, in sostanza, se l'esclusione totale o proporzionale, dell'impiego a tempo parziale in sede di calcolo dell'anzianità di servizio del personale costituisca una discriminazione indiretta, fondata sul sesso, considerato che colpisce solo o principalmente il personale femminile e se occorra, di conseguenza, conteggiare tutto il periodo di lavoro a tempo parziale.

59. In via preliminare, si deve precisare che tale questione rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 76/207 e, più precisamente, del suo art. 5. Infatti, da tutto quanto sopra indicato risulta che la controversia di cui alla causa principale riguarda le condizioni di svolgimento dei periodi lavorativi necessarie affinché al lavoratore sia riconosciuta una determinata anzianità di servizio. Pertanto, esso può invocare, segnatamente, la possibilità di inserimento nell'organico ordinario offerta dai con-

tratti controversi nonché, come osserva il giudice nazionale, di migliori condizioni salariali.

60. Per quanto riguarda innanzi tutto l'esclusione totale dell'impiego a tempo parziale al momento del calcolo dell'anzianità di servizio, esclusione prescritta dall'art. 5, n. 9, del regolamento generale dell'OTE, nella sua versione anteriore al 1° gennaio 1996, si deve osservare che, come rammentato ai punti 44 e 47 della presente sentenza, vi è discriminazione indiretta quando l'applicazione di un provvedimento nazionale, benché formulato in modo neutro, di fatto sfavorisca un numero molto più alto di donne che di uomini. A tale proposito, la formulazione stessa di detta questione indica che «l'attività ad orario ridotto [riguarda] solo o principalmente donne». Pertanto l'esclusione, nel calcolare l'anzianità di servizio, di tutto il periodo di lavoro a tempo parziale risulta essere contraria alla direttiva 76/207, a meno che l'OTE non possa dimostrare che la disposizione in questione si fonda su fattori oggettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

61. Per quanto riguarda poi il conteggio pro quota, previsto dalla modifica apportata il 1° gennaio 1996 alla suddetta norma, dell'impiego a tempo parziale in sede di calcolo dell'anzianità di servizio, si deve rammentare, come si è fatto al punto 55 della presente sentenza (e menzionata giurisprudenza), che, anche se l'anzianità va di pari passo con l'esperienza professionale e pone di regola il lavoratore in grado di meglio espletare le proprie mansioni, l'obiettività di un siffatto criterio dipende dal complesso delle circostanze del caso concreto e, in particolare, dal rapporto tra la natura delle mansioni svolte e l'esperienza che l'espletamento di tali mansioni fa acquisire dopo un determinato numero di ore di lavoro effettuate.

62. Nella causa a qua, la presa in considerazione dell'anzianità di servizio è fondata, secondo l'OTE, su un'esigenza dell'amministrazione di valutare l'esperienza professionale dei lavoratori. Si deve constatare che tale obiettivo non esclude affatto la valutazione volta includere anche i lavoratori che svolgono il loro lavoro a tempo parziale. L'unica questione, individuata al punto 56 della presente sentenza, è quella se si debba estendere, proporzionalmente alla riduzione dell'orario di lavoro, il periodo nel corso del quale è effettuata tale valutazione.

63. Ora, come rileva l'avvocato generale al punto 62 delle sue conclusioni, l'adeguatezza di tale approccio dipende dallo scopo perseguito attraverso la presa in considerazione dell'anzianità. Tale scopo può essere rappresentato dal fatto di premiare la fedeltà all'azienda o di remunerare l'esperienza acquisita.

64. Tuttavia, come si è già rammentato, il giudice nazionale è il solo competente per valutare i fatti e spetta a quest'ultimo determinare, alla luce di tutte le circostanze, se e in quale misura la disposizione di cui trattasi sia giustificata da motivi oggettivi ed estranei a qualunque discriminazione fondata sul sesso.

65. Sebbene tale giudice constati che il calcolo pro quota delle ore lavorative effettuate a tempo parziale da addette alle pulizie è giustificato da siffatte ragioni, la sola circostanza che la norma di legge interessi un numero molto più elevato di lavoratori di sesso femminile rispetto ai lavoratori di sesso maschile non può essere considerata una violazione dell'art. 5 della direttiva 76/207 (v., in tal senso, sentenze Rinner-Kühn, cit., punto 14 nonché Seymour-Smith e Perez, cit., punto 69).

66. Pertanto, occorre risolvere la quarta questione dichiarando che, quando colpisca un numero molto più alto di lavoratori di sesso femminile che di lavoratori di sesso maschile, l'esclusione totale dell'impiego a tempo parziale in sede di calcolo dell'anzianità di servizio costituisce una discriminazione indiretta fondata sul sesso contraria alla direttiva 76/207, a meno che tale esclusione non si fondi su fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione a motivo del sesso. Spetta al giudice nazionale verificare se sia questo il caso. Un conteggio pro quota dell'impiego a tempo parziale, in occasione del suddetto calcolo, è altresì contrario a detta direttiva, a meno che il datore di lavoro non provi che esso è giustificato da fattori la cui obiettività dipende segnatamente dallo scopo perseguito attraverso la presa in considerazione dell'anzianità di servizio e, nel caso si tratti di remunerare l'esperienza acquisita, dal rapporto tra la natura delle mansioni svolte e l'esperienza che l'espletamento di tali mansioni fa acquisire dopo un determinato numero di ore di lavoro effettuate.

#### *Sulla quinta questione*

67. Con la sua quinta questione, il giudice nazionale chiede, sostanzialmente, su chi gravi l'onere

della prova quando viene invocata dal dipendente la violazione, a suo danno, del principio della parità di trattamento.

68. La direttiva 97/80, che si applica alle situazioni disciplinate dall'art. 119 del Trattato e dalle direttive 75/117 e 76/207, enuncia, all'art. 4, che gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del suddetto principio ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta.

69. Tale direttiva ha pertanto codificato ed espressamente esteso al principio di parità di trattamento, ai sensi della direttiva 76/207, la giurisprudenza precedente secondo cui è ammessa l'inversione dell'onere della prova, che incombe in via di principio al lavoratore, qualora risulti necessaria per non privare i lavoratori presumibilmente vittime di una discriminazione di qualsiasi mezzo efficace per far rispettare il principio della parità delle retribuzioni. Quindi, quando un provvedimento che distingue i dipendenti a seconda dell'orario di lavoro colpisce sfavorevolmente una percentuale molto più elevata di persone dell'uno o dell'altro sesso, è il datore di lavoro che deve provare l'esistenza di ragioni obiettive per l'accertata differenza di retribuzione (v. sentenze 27 ottobre 1993, causa C-127/92, Enderby, Racc. pag. I-5535, punti 13, 14 e 18, e 26 giugno 2001, causa C-381/99, Brunnhofer, Racc. pag. I-4961, punti 52, 53 e 60).

70. Spetta al giudice nazionale accertare se la disciplina greca è conforme alla direttiva 97/80. Se tale esame fa emergere un dubbio in merito alla conformità della disciplina in questione con la suddetta direttiva, si deve rammentare, in primo luogo, che, secondo una giurisprudenza costante, in tutti i casi in cui le disposizioni di una direttiva appaiano, dal punto di vista sostanziale, incondizionate e sufficientemente precise, i singoli possono farle valere dinanzi al giudice nazionale nei confronti dello Stato, ivi compresi organismi o enti, indipendentemente dalla loro forma giuridica, che sono soggetti all'autorità o al controllo di quest'ultimo o che dispongono di poteri che eccedono i limiti di quelli risultanti dalle norme che si applicano nei rapporti fra singoli (v., in tal senso, sentenze 12 luglio

1990, causa C-188/89, Foster e a., Racc. pag. I-3313, punti 16, 18 e 20, e 20 marzo 2003, causa C-187/00, Kutz-Bauer, Racc. pag. I-2741, punto 69).

71. Tuttavia, una direttiva non può di per sé creare obblighi a carico di un singolo e non può quindi essere fatta valere in quanto tale nei suoi confronti (v., in particolare, sentenze 14 luglio 1994, causa C-91/92, Faccini Dori, Racc. pag. I-3325, punto 20, e 5 ottobre 2004, cause riunite da C-397/01 a C-403/01, Pfeiffer e a., Racc. pag. I-0000, punto 108).

72. Pertanto, spetta al giudice nazionale soffermarsi sulla natura giuridica dell'OTÉ e le caratteristiche dell'organizzazione interna di quest'ultimo per vigilare affinché la direttiva 97/80 non sia invocata nei confronti di un singolo.

73. In secondo luogo, si deve rammentare che, in ogni caso e conformemente a una giurisprudenza costante, quando una direttiva è applicabile a una data situazione, nell'applicare il diritto nazionale, il giudice nazionale deve interpretare quest'ultimo quanto più possibile alla luce della lettera e dello scopo della direttiva in questione per conseguire il risultato perseguito da quest'ultima (v., segnatamente, sentenze 13 novembre 1990, causa C-106/89, Marleasing, Racc. pag. I-4135, punto 8; Faccini Dori, cit., punto 26, e Pfeiffer e a., cit., punto 113).

74. A tale riguardo occorre osservare che, con riferimento al diciassettesimo e diciottesimo 'considerando' della direttiva 97/80, il risultato perseguito da quest'ultima è, segnatamente, quello di fare in modo che sia resa più efficace l'applicazione del principio di parità di trattamento in quanto, quando esista una presunta discriminazione, spetta al datore di lavoro provare che non si è verificata una violazione del suddetto principio.

75. Si deve quindi risolvere la quinta questione dichiarando che, quando un lavoratore invochi la violazione, a suo danno, del principio della parità di trattamento e adduca fatti che facciano presumere la sussistenza di una discriminazione diretta o indiretta, il diritto comunitario, in particolare la direttiva 97/80, deve essere interpretato nel senso che spetta alla parte convenuta provare che non si è verificata una violazione del suddetto principio.

#### *Sulle spese*

76. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sol-

levato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute per presentare osservazioni alla Corte, diverse da quelle delle dette parti, non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Prima Sezione) dichiara:

1) Il diritto comunitario, segnatamente l'art. 119 del Trattato (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE-143 CE) e la direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro deve essere interpretato nel senso che l'esistenza e l'applicazione di una norma come l'art. 24 a), n. 2, lett. a), del regolamento generale dell'Organismos Tilepikoinonion Ellados, che riserva alle sole addette alle pulizie e quindi, esclusivamente alle donne, l'assunzione mediante contratto a tempo indeterminato per un lavoro a tempo parziale non costituisce, di per sé, una discriminazione diretta delle lavoratrici fondata sul sesso. Tuttavia, la conseguente esclusione di una possibilità di inserimento nell'organico del personale ordinario con riferimento, apparentemente di carattere neutro per quanto attiene al sesso del lavoratore, a una categoria di lavoratori che, in forza di una normativa nazionale avente forza di legge, è costituita esclusivamente da donne rappresenta una discriminazione diretta fondata sul sesso ai sensi della direttiva 76/207. Perché non sussista discriminazione diretta fondata sul sesso, l'elemento volto a caratterizzare la categoria cui appartiene il lavoratore escluso deve essere tale da porre quest'ultimo in una situazione obiettivamente diversa, dal punto di vista dell'inserimento nell'organico del personale ordinario, da quella di coloro che possono beneficiarne.

2) Qualora la premessa secondo cui solo le addette alle pulizie e operanti a tempo parziale sono state escluse dalla possibilità di inserimento nell'organico del personale ordinario si riveli erronea, e qualora un numero molto più elevato di donne che di uomini sia stato colpito dalle disposizioni dei contratti collettivi di categoria del 27 novembre 1987 e 10 maggio 1991, l'esclusione, riconducibile a questi ultimi, dell'inserimento di personale temporaneo impiegato a tempo parziale nel personale ordinario, costituisce una discriminazione indiretta. Una situazione siffatta è incompatibile con l'art. 3 della direttiva 76/207 a meno che la disparità di

trattamento tra tali lavoratori e quelli impiegati a tempo pieno non sia giustificata da fattori estranei a qualsiasi discriminazione a motivo del sesso. Spetta al giudice nazionale verificare se sia questo il caso.

3) Quando colpisca un numero molto più alto di lavoratori di sesso femminile che di lavoratori di sesso maschile, l'esclusione totale dell'impiego a tempo parziale in sede di calcolo dell'anzianità di servizio costituisce una discriminazione indiretta fondata sul sesso contraria alla direttiva 76/207, a meno che tale esclusione non si fondi su fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione a motivo del sesso. Spetta al giudice nazionale verificare se sia questo il caso. Un conteggio pro quota dell'impiego a tempo parziale, in occasione del suddetto calcolo, è altresì contrario a detta direttiva, a meno che il datore di lavoro non provi che esso è giustificato da fattori la cui obiettività dipende segnatamente dallo scopo perseguito attraverso la presa in considerazione dell'anzianità e, nel caso si tratti di remunerare l'esperienza acquisita, dal rapporto tra la natura delle mansioni svolte e l'esperienza che l'espletamento di tali mansioni fa acquisire dopo un determinato numero di ore di lavoro effettuate.

4) Quando un lavoratore invochi la violazione, a suo danno, del principio della parità di trattamento e adduca fatti che facciano presumere la sussistenza di una discriminazione diretta o indiretta, il diritto comunitario, in particolare la direttiva del Consiglio 15 dicembre 1997, 97/80/CE, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, deve essere interpretato nel senso che spetta alla parte convenuta provare che non si è verificata una violazione del suddetto principio.

## CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE

Christine Stix-Hackl presentate il 29 aprile 2004

(1) Causa C-196/02 Vasiliki Nikoloudi

contro

Organismos Tilepikoinonion Ellados (OTE). Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dall'Éirinodikeio Athinon (Grecia) «Politica sociale - Parità di trattamento tra uomini e donne - Art. 141 CE - Direttiva 75/117/CEE - Direttiva 76/207/CEE - Normativa riguardante la copertura di posti di lavoro dell'organico ordinario - Esclusione dei lavoratori a tempo parziale - Calcolo della retribuzione - Onere della prova»

## I - Introduzione

1. Le cinque questioni pregiudiziali sottoposte dal giudice del rinvio riguardano sostanzialmente la compatibilità di una normativa nazionale con le disposizioni comunitarie concernenti la parità tra uomini e donne. Tale normativa prevede, in particolare, che i lavoratori a tempo parziale siano esclusi dall'inserimento nell'organico del personale ordinario, laddove in ogni caso una categoria di lavoro a tempo parziale viene riservata alle donne.

2. In base all'art. 1, lett. a), dell'Allegato alla direttiva del Consiglio 97/81/CE sul lavoro a tempo parziale (2), l'accordo quadro ha lo scopo di assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale.

3. L'art. 4, n. 1, dell'Allegato alla direttiva 97/81 dispone quanto segue:

«Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive».

4. Conformemente a ciò, nella fattispecie di cui alla causa principale risulta ovvio supporre un trattamento deteriore nei confronti dei lavoratori a tempo parziale ai sensi di tale disposizione, ove essi siano esclusi da una normativa concernente l'inserimento nell'organico del personale ordinario. Poiché tuttavia la direttiva 97/81 non è applicabile alla fattispecie di cui alla causa principale *ratione temporis* (3), non occorre approfondire l'esame di tale questione.

## II - Contesto normativo

### *Normativa nazionale*

5. L'art. 2, n. 1, del regolamento generale del personale dell'Organismos Tilepikoinonion Ellados (azienda greca delle telecomunicazioni; in prosieguo: il «regolamento generale del personale OTE») prevede che l'organico dell'OTE sia costituito da personale ordinario, da un lato, e da personale temporaneo, dall'altro. Il personale ordinario viene impiegato solo a tempo pieno. Il personale temporaneo è costituito da dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato oppure, in casi eccezionali, da dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, impiegati a tempo parziale come addetti alle pulizie (in greco: *katharistries*, ossia donna delle pulizie), ai sensi dell'art. 24 a), n. 2, lett. a), del regolamento generale del personale OTE.

6. L'art. 3, paragrafo V, lett. d), del regolamento generale del personale OTE riserva alle donne l'assunzione a tempo parziale con qualifica di addette alle pulizie.

7. L'art. 5, n. 9, del regolamento generale del personale OTE, nel testo in vigore fino al 1° gennaio 1996, escludeva completamente il lavoro prestato a tempo parziale dal calcolo dell'anzianità di servizio, mentre la formulazione successiva di tale disposizione, in vigore dal 1° gennaio 1996, prevede un conteggio pro quota. In relazione agli addetti alle pulizie straordinari, la versione modificata prevede espressamente che il servizio prestato quotidianamente nella misura di tre ore è da considerare, rispetto alla durata del lavoro a tempo pieno, come lavoro a metà tempo.

8. L'art. 66, n. 1, del regolamento generale del personale OTE dispone che il personale temporaneo a tempo pieno assunto dall'OTE con contratto di lavoro a tempo indeterminato possa eccezionalmente essere inserito nell'organico ordinario. Da ciò consegue che, per poter essere inseriti nell'organico del personale ordinario, i dipendenti temporanei devono essere in servizio a tempo pieno.

9. Gli specifici contratti collettivi di lavoro di categoria del 2 novembre 1987 e del 10 maggio 1991 (in prosieguo: i «contratti di categoria controversi»), che sono stati conclusi tra l'OTE e la Omspondia Ergazoménon OTE (Federazione dei lavoratori OTE; in prosieguo: la «OME OTE»), disciplinano i presupposti per l'inserimento del personale temporaneo nell'organico ordinario ai sensi dell'art. 66, n. 1, del regolamento generale del personale OTE.

10. Il primo contratto di categoria prevedeva che una richiesta in tal senso potesse essere presentata dai dipendenti temporanei con impiego a tempo pieno e con due anni di servizio ininterrotto.

11. Il secondo contratto di categoria non prevedeva analoghi presupposti; esso era stato tuttavia interpretato dall'OTE in modo che la possibilità di ottenere l'inserimento nell'organico del personale ordinario fosse riservata ai lavoratori a tempo pieno.

#### *Normativa comunitaria*

12. L'art. 141 CE recita:

«(1) Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. (2) Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal

datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

(...)».

#### Direttiva 75/117/CEE (4)

13. Ai sensi dell'art. 1 della direttiva 75/117, il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni.

14. L'art. 3 della direttiva 75/117 dispone che gli Stati membri debbono sopprimere le discriminazioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, derivanti da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e contrarie al principio della parità delle retribuzioni.

#### Direttiva 76/207/CEE (5)

15. Scopo dell'art. 1, n. 1 della direttiva 76/207 è l'attuazione, negli Stati membri, del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi comprese le promozioni, e l'accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui all'art. 1, n. 2, la sicurezza sociale.

16. L'art. 2, nn. 1 e 2, della direttiva 76/207, nella formulazione in vigore prima della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2002/73/CE (6) dispone quanto segue:

«(1) Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia (2) La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escluderne dal campo di applicazione le attività professionali ed eventualmente le relative formazioni, per le quali, in considerazione della loro natura o delle condizioni per il loro esercizio, il sesso rappresenti una condizione determinante».

17. Fino all'entrata in vigore della direttiva 2002/73, la versione applicabile dell'art. 3 disponeva, tra l'altro, quanto segue:

«(1) L'applicazione del principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le condizioni di accesso, compresi i criteri di selezione, agli impieghi o posti di lavoro qualunque sia il settore o il ramo di attività, e a tutti i livelli della gerarchia professionale.

(2) A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) (...)

b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti (...).

18. L'art. 5 della direttiva 76/207 recita:

«(1) L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.

(2) A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;

b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;

c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni».

#### *Fatti, procedimento e questioni pregiudiziali*

19. Dall'ordinanza di rinvio pregiudiziale risulta che il 1° settembre 1978 la sig.ra Nikoloudi è stata assunta dall'OTÉ con un contratto di lavoro a tempo indeterminato in qualità di addetta alle pulizie straordinaria. Fino al 28 novembre 1996 il suo orario di lavoro è stato pari alla metà dell'orario pieno normale; con effetto da tale data il suo contratto è stato convertito in un contratto di lavoro a tempo pieno. Il 17 agosto 1998 essa ha lasciato il servizio per raggiunti limiti di età. Al momento del pensionamento, essa faceva ancora parte del personale straordinario.

20. La sig.ra Nikoloudi ha affermato, dinanzi al giudice nazionale, che la mancata applicabilità delle regolamentazioni a lei favorevoli contenute negli specifici contratti di categoria in relazione all'inserimento nell'organico del personale ordinario, costituisce una discriminazione per ragioni di sesso.

Essa afferma che nei suoi confronti avrebbe dovuto essere applicato, se non il primo, quantomeno il secondo dei contratti di categoria controversi. Inoltre, l'art. 5, n. 9, del regolamento generale del personale OTÉ, tanto nella versione originaria, quanto nella versione modificata in vigore dal 1° gennaio 1996, sarebbe incompatibile con la normativa comunitaria. Includendo tutto il suo periodo di lavoro a tempo parziale nel calcolo della sua anzianità di servizio, risulterebbe a suo favore una differenza di stipendio di importo complessivo pari a EUR 5 834,43 per il periodo compreso tra il 28 novembre 1996 e il 17 agosto 1998.

21. Con il ricorso, la sig.ra Nikoloudi chiede la corresponsione di tale importo, oltre al pagamento degli interessi maturati.

22. L'OTÉ argomenta che la sig.ra Nikoloudi non ha potuto essere inserita nell'organico del personale ordinario in quanto non soddisfaceva il presupposto - indipendente dal sesso del lavoratore - relativo alla prestazione di servizio a tempo pieno. Oltre a ciò, ai sensi dell'art. 5, n. 9, del regolamento generale del personale OTÉ, il suo periodo di lavoro a tempo parziale avrebbe potuto essere incluso nel conteggio soltanto a partire dal 1° gennaio 1996.

23. Il giudice del rinvio ritiene che la controversia di cui è investito esiga un'interpretazione della normativa comunitaria; egli ha pertanto sospeso il procedimento al fine di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali ai sensi dell'art. 234 CE:

«1) Se sia conforme al disposto dell'art. 119 del Trattato CEE e alle direttive 117/75 e 207/76, l'esistenza e l'applicazione di una normativa - come, nel caso di specie, l'art. 24 a), n. 2, lett. a), del regolamento generale del personale OTÉ - ai sensi della quale vengono assunte come addette alle pulizie con contratto di lavoro a tempo indeterminato per un lavoro a tempo parziale (soltanto) donne. Se, conformemente alla giurisprudenza della Corte, posto che un impiego a tempo parziale implica una retribuzione ridotta, la normativa in questione possa essere interpretata nel senso che, in primo luogo, essa costituisce una discriminazione diretta per ragioni di sesso, in quanto lega, direttamente ed immediatamente, il tempo parziale al sesso dei lavoratori (donne) e sfavorisce pertanto solo le donne;

2) Se l'esclusione delle addette alle pulizie assunte come straordinarie, a tempo indeterminato, per un impiego a tempo parziale, dalle disposizioni del contratto collettivo di categoria del 2 novembre 1987, concluso tra l'OTÉ e la Federazione dei lavoratori OTÉ, relative all'inserimento nel quadro del

personale ordinario (e in particolare indipendentemente dalla durata dei rispettivi contratti di lavoro a tempo parziale), come nel caso di specie, per la ragione che tale contratto di categoria richiedeva almeno due anni di servizio a tempo pieno, violi il disposto dell'art. 119 del Trattato CEE e le direttive summenzionate o un'altra norma di diritto comunitario, essendo una discriminazione indiretta per ragioni di sesso, in quanto tale contratto (nonostante il suo carattere apparentemente neutro, giacché non stabilisce nessun collegamento con il sesso dei lavoratori) escludeva solo donne addette alle pulizie, poiché non c'erano uomini che lavorassero a tempo parziale, assunti a tempo indeterminato, né nel settore dei servizi generali (a cui appartengono le donne delle pulizie), né in alcun altro settore del personale dell'OTÉ;

3) In applicazione del contratto di categoria, concluso tra l'OTÉ e la Federazione dei lavoratori OTÉ, l'azienda concedeva ai lavoratori straordinari (assunti in prova) un contratto di lavoro a tempo indeterminato ad orario pieno.

Se l'eccezione delle addette alle pulizie impiegate a tempo parziale (indipendentemente dalla durata del loro contratto di lavoro), come nel caso di specie, costituisca un'inammissibile discriminazione indiretta per ragioni di sesso, che incorre nel divieto posto dalle norme comunitarie (art. 119 e direttive 75/117 e 76/207), visto che il contratto di categoria escludeva solo le donne addette alle pulizie, in mancanza di uomini che lavorassero a tempo parziale, con contratto a tempo indeterminato, in qualsivoglia settore del personale dell'OTÉ;

4) In conformità del disposto dell'art. 5, n. 9, del regolamento generale del personale OTÉ, nel testo in vigore fino al 1° gennaio 1996, il tempo parziale non era assolutamente calcolato nell'anzianità, al fine di determinare una migliore situazione retributiva. Dal 1° gennaio 1996 in poi, tale disposizione è stata modificata con contratto di categoria ed è stato stabilito che il tempo parziale sia calcolato come equivalente alla metà del tempo pieno.

Se, dal momento che l'attività ad orario ridotto ha riguardato solo o principalmente donne, le norme sull'esclusione totale del tempo parziale (fino al 1° gennaio 1996) o sul "calcolo pro quota" dello stesso rispetto al tempo pieno (dal 1° gennaio 1996) possano essere interpretate, alla luce della giurisprudenza della Corte, nel senso che introducono una discriminazione indiretta per ragioni di sesso vietata (dal diritto comunitario) e, di conseguenza,

se debba essere calcolato nell'anzianità degli interessati tutto il periodo di lavoro a tempo parziale;

5) Se le soluzioni della Corte alle questioni da 1 a 4 sopra esposte sono affermative, nel senso che le controverse disposizioni di legge e di contratto collettivo sono effettivamente contrarie al diritto comunitario, si domanda chi abbia l'onere della prova, quando viene invocata dal lavoratore la violazione, a suo danno, del principio della parità di trattamento».

#### *Prima questione pregiudiziale*

24. Con la prima questione pregiudiziale il giudice del rinvio vuole sapere, in sostanza, se l'art. 24 a), n. 2, lett. a), del regolamento generale del personale OTÉ costituisca una discriminazione diretta fondata sul sesso, per il fatto che tale disposizione riserva alle donne, a loro svantaggio, un'occupazione a tempo parziale.

#### *Principali argomenti delle parti*

25. La sig.ra Nikoloudi propone di risolvere la questione in senso affermativo. L'OTÉ nega l'esistenza di una discriminazione diretta e sottolinea, richiamandosi all'art. 2, n. 2, della direttiva 76/207, che la disposizione in questione è stata introdotta per ragioni politico-sociali, al fine di promuovere la condizione delle donne e di soddisfare le loro esigenze specifiche. Il governo greco e la Commissione sono del parere che la questione di una discriminazione non possa essere sollevata, data l'inesistenza di una situazione comparabile a quella della ricorrente.

#### *Valutazione*

26. Ai sensi dell'art. 24 a), n. 2, lett. a), del regolamento generale del personale OTÉ, vengono assunte come addette alle pulizie con contratto di lavoro a tempo indeterminato (per un lavoro a tempo parziale) soltanto donne.

27. Nella prima questione pregiudiziale si deve esaminare se la normativa comunitaria osti all'esclusione degli uomini da determinate categorie di lavoro a tempo parziale - in special modo in qualità di addetti alle pulizie a tempo parziale. A prescindere da ciò, il giudice del rinvio parte evidentemente dal presupposto che un lavoro a tempo parziale sfavorisce le donne in quanto esso si accompagna ad una retribuzione ridotta.

28. Nella misura in cui l'art. 24 a), n. 2, lett. a), del regolamento generale del personale OTÉ si ripercuote sull'accesso - degli uomini - alla professione, tale disposizione deve essere esaminata alla luce

della direttiva 76/207 e in special modo degli artt. 1 e 2, nn. 2 e 3, della medesima.

29. Già dalla formulazione della questione nell'ordinanza di rinvio pregiudiziale, risulta evidente che l'esclusione degli uomini costituisce in sostanza una discriminazione diretta in danno di questi ultimi - e non delle donne - qualora l'impedimento all'accesso ad un lavoro a tempo parziale sia da considerare uno svantaggio. L'esclusione degli uomini non appare giustificata ai sensi dell'art. 2, n. 2, della direttiva 76/207, poiché, vista la natura dell'attività di pulizia o le condizioni del suo esercizio, il sesso non deve essere ritenuto un presupposto determinante. Considerata la fattispecie in oggetto, la risoluzione di tale questione può tuttavia restare in sospeso.

30. Va inoltre sottolineato che, in base alla regolamentazione controversa, alle donne non è evidentemente preclusa un'attività a tempo pieno - comunque in veste di personale straordinario. In tale contesto, la Commissione rileva giustamente che la stessa sig.ra Nikoloudi ha prestato servizio a tempo pieno a partire dal 1996.

31. La regolamentazione controversa di cui al discusso art. 24 a), n. 2, lett. a), del regolamento generale del personale OTE, ripercuotendosi sulla retribuzione spettante agli addetti alle pulizie interessati, deve essere esaminata alla luce dell'art. 141 CE e della direttiva 75/117.

32. In generale, una disparità di trattamento nei confronti delle donne assunte a tempo parziale, sotto il profilo del principio di parità di retribuzione, potrebbe essere ravvisata nel fatto che esse guadagnino meno degli uomini in servizio a tempo parziale, ovvero nel fatto che esse eventualmente non abbiano accesso ad un lavoro a tempo pieno - o vi abbiano accesso soltanto a condizioni più gravose - con corrispondente perdita di reddito.

33. Quest'ultima considerazione non appare pertinente poiché, secondo quanto esposto dal giudice del rinvio, un'attività a tempo pieno delle donne non è esclusa (7). Inoltre, la Corte ha già chiarito, nella sentenza 31 marzo 1981 nella causa Jenkins, (8) che, di massima, un lavoro a tempo parziale configura sostanzialmente la stessa prestazione lavorativa di un lavoro a tempo pieno comparabile. Uno svantaggio a motivo del sesso presupporrebbe qui che la retribuzione per unità di tempo fosse minore nel caso dei lavoratori a tempo parziale. Nella sentenza Jenkins, la Corte è giunta a ritenere che non costituisca un elemento decisivo per ritenere sussistente una discriminazione neppure il fatto che per il lavoro a tempo parziale venisse corrispo-

sta una retribuzione oraria inferiore a quella corrisposta per il lavoro a tempo pieno.

34. Pertanto, potrebbe essere determinante per la soluzione della prima questione pregiudiziale stabilire se le donne in servizio a tempo parziale percepiscano, senza una giustificazione oggettiva, una retribuzione più bassa rispetto agli uomini in una situazione comparabile.

35. Non è chiaro quale categoria di soggetti debba essere assunta come termine di confronto. La Commissione - e il governo greco - ritengono che la possibilità di un confronto venga meno già per il fatto che non ci sono uomini che prestino servizio a tempo parziale come addetti alle pulizie.

36. È certo vero che l'art. 141 CE - e la direttiva 75/117 - possono essere richiamati solo ove sia possibile un confronto con un lavoratore di sesso maschile. Conformemente a ciò, la giurisprudenza esclude la possibilità di un confronto con un «lavoratore ipotetico» (9).

37. Nel caso di un lavoro retribuito a tempo, la comparabilità delle prestazioni lavorative non viene tuttavia meno in ragione della durata del tempo lavorato, cosicché un confronto tra personale a tempo parziale e personale a tempo pieno non ha in sostanza carattere ipotetico. Spetta peraltro al giudice nazionale accertare - sulla base dei noti criteri (10) - se nell'impresa in oggetto venga svolto lavoro uguale o equivalente da parte di personale di sesso maschile (11). Nella causa Lawrence (12), il giudice nazionale aveva constatato ad esempio la comparabilità tra i lavori svolti nel settore dei servizi di ristorazione e di pulizia e le attività di altri lavoratori, impegnati nel settore della manutenzione di giardini, nella raccolta dei rifiuti e nella manutenzione delle fognature.

38. Da ciò si può concludere che la mera circostanza che per un lavoro a tempo parziale come addette alla pulizia vengano in considerazione esclusivamente donne, non esclude in linea di principio l'esistenza di lavori a tempo pieno comparabili. L'ordinanza di rinvio pregiudiziale non contiene tuttavia alcuna indicazione che faccia pensare ad una disparità di trattamento fra lavoratori a tempo parziale di sesso femminile e lavoratori a tempo pieno di sesso maschile che svolgano eventualmente lo stesso lavoro o comunque un lavoro equivalente come personale straordinario.

#### *Seconda e terza questione pregiudiziale*

39. Con la seconda e la terza questione pregiudiziale, che vanno esaminate congiuntamente, il giudice del rinvio vuole sapere, in sostanza, se l'esclu-

sione, risultante dai contratti di categoria controversi, dei lavoratori a tempo parziale dal campo di applicazione della regolamentazione concernente l'inserimento nell'organico del personale ordinario costituisca una discriminazione indiretta fondata sul sesso, posto che essa riguarda soltanto le lavoratrici di sesso femminile (13).

#### *Principali argomenti delle parti*

40. La sig.ra Nikoloudi e la Commissione sostengono l'esistenza di una discriminazione indiretta fondata sul sesso, in quanto l'esclusione riguarderebbe solo donne. La Commissione sottolinea che, in questo caso, non si tratta di parità di retribuzione, bensì dell'applicazione della direttiva 76/207. Essa rileva inoltre che spetta certamente al giudice nazionale accertare la sussistenza di ragioni oggettive che possano giustificare tale disparità di trattamento, ma che, al contempo, il lavoro in questione di addetto alle pulizie non richiede alcuna particolare esperienza.

41. L'OTÉ e il governo greco escludono una discriminazione, per mancanza di una situazione comparabile. Inoltre, i contratti di categoria controversi avrebbero per lo più comportato vantaggi per le donne. L'OTÉ invoca infine ragioni oggettive che, a suo parere, spiegherebbero l'apparente disparità di trattamento derivante dai contratti di categoria controversi, come ad esempio le condizioni di lavoro diverse, la diversa durata del tempo di lavoro e la correlazione tra anzianità lavorativa ed esperienza, che metterebbe il dipendente in condizione di svolgere meglio il proprio lavoro. L'OTÉ fa infine presente la propria politica aziendale e le proprie motivazioni economiche.

#### *Valutazione*

42. La seconda e la terza questione pregiudiziale riguardano i requisiti previsti dai due contratti di categoria controversi ai fini dell'inserimento nell'organico del personale ordinario. In base al contratto di categoria del 1987, erano necessari a tal fine la prestazione di servizio a tempo pieno, nonché due anni di anzianità. Il contratto di categoria del 1991 ha mantenuto il presupposto della prestazione di servizio a tempo pieno.

43. L'inserimento nell'organico del personale ordinario concerne anzitutto le condizioni di lavoro, sicché i contratti di categoria controversi devono essere esaminati alla luce della direttiva 76/207.

44. Secondo una giurisprudenza consolidata, vi è discriminazione indiretta «quando l'applicazione di un provvedimento nazionale, benché formulato in

modo neutro, di fatto sfavorisca un numero molto più alto di donne che di uomini» (14).

45. Nella fattispecie di cui alla causa principale, uno svantaggio per un numero molto più alto di donne rispetto agli uomini potrebbe derivare dal fatto che, in base alla regolamentazione in questione, i lavoratori a tempo parziale vengono trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno. Alla luce della già esaminata disposizione dell'art. 24 a), n. 2, lett. a), del regolamento generale del personale OTÉ, risulta ovvio supporre che siano le donne, molto più degli uomini, ad essere interessate dalla previsione relativa ai controversi requisiti per l'inserimento nell'organico del personale ordinario. Pur potendosi sostenere che il fatto che i lavori a tempo parziale in qualità di addetti alle pulizie vengono riservati alle donne non esclude che gli uomini possano essere impiegati a tempo parziale in altro modo, nell'ambito della questione pregiudiziale sollevata il lavoro a tempo parziale degli uomini viene espressamente escluso dal giudice del rinvio. Spetta in ogni caso al giudice nazionale procedere ad accertamenti in relazione al numero di donne interessate. Non occorre motivare più dettagliatamente il fatto che una discriminazione indiretta sussiste solo quando una disposizione va a svantaggio unicamente delle donne.

46. Nella fattispecie di cui alla causa principale, uno svantaggio per le donne in ragione del loro sesso consegue pertanto dal fatto che gli addetti alle pulizie a tempo parziale vengono esclusi da un inserimento nell'organico ordinario - e quindi dai relativi vantaggi con riferimento alle condizioni di lavoro e alla sicurezza del posto di lavoro - precisamente in ragione del loro impiego a tempo parziale.

47. Tuttavia, la disparità di trattamento a mio avviso esistente fra uomini e donne con riguardo all'inserimento nell'organico del personale ordinario, potrebbe essere oggettivamente giustificata. A tale proposito, si rimanda alla giurisprudenza costante della Corte, secondo cui misure diversificate sono ammesse «a condizione che la misura di cui trattasi sia giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso» (15).

48. A questo proposito viene in considerazione, in particolare, la correlazione tra la durata dell'attività lavorativa (anzianità) e l'acquisizione di un'esperienza professionale e/o di conoscenze funzionali al tipo di attività.

49. La Corte ha già avuto più volte l'opportunità di esprimersi in merito ad argomenti analoghi. Essa ha innanzitutto chiarito che una differenziazione in base alla formazione e alle conoscenze possedute

è ammessa solo quando tali fattori siano oggettivamente necessari proprio in relazione allo specifico posto di lavoro (16).

50. Per quanto riguarda l'anzianità, la Corte ha sottolineato che essa «va di pari passo con l'esperienza e quest'ultima pone generalmente il lavoratore in grado di meglio svolgere le sue prestazioni» (17). Da ciò la Corte ha innanzi tutto dedotto che il datore di lavoro è libero di remunerare l'anzianità lavorativa senza dover dimostrare l'importanza che essa riveste per l'esecuzione dei compiti specifici che sono affidati al lavoratore (18). Nelle decisioni successive (19) la Corte ha però introdotto una differenziazione, in base alla quale l'anzianità di servizio va sì di pari passo con l'esperienza professionale, la quale pone di regola il lavoratore in grado di meglio espletare le proprie mansioni; tuttavia, secondo la Corte, l'obiettività di un siffatto criterio dipende dal complesso delle circostanze del caso concreto e, in particolare, dal rapporto tra la natura delle mansioni esercitate e l'esperienza che l'espletamento di tali mansioni fa acquisire dopo un determinato numero di ore di lavoro effettuate.

51. Trasposte alla fattispecie di cui alla causa principale, tali affermazioni fanno sorgere dei dubbi circa la possibilità di giustificare la regolamentazione in esame. Non idonei sono in ogni caso gli approcci giustificativi che presuppongono nei lavoratori a tempo parziale un grado di motivazione inferiore ovvero un minor attaccamento all'azienda (20).

In ordine all'esperienza professionale, si deve sottolineare quanto segue: sebbene nella sentenza Danfoss (21) - Cit. alla nota 16. la Corte abbia ammesso una differenziazione in funzione della durata dell'esperienza professionale, in relazione alla promozione dei lavoratori a tempo parziale essa ha negato un'applicazione del principio pro rata temporis. La trasposizione di tali conclusioni al presente caso, relativo ad un inserimento nell'organico del personale ordinario, appare ovvia.

52. Spetta al giudice nazionale accertare in che misura - in considerazione dell'attività esercitata (servizi di pulizia) - sussista una correlazione tra l'anzianità rilevante ai sensi del contratto di categoria controverso del 1987 e l'esperienza professionale, con riferimento ad un inserimento nell'organico del personale ordinario. Inoltre, la Commissione rileva, a mio avviso giustamente, che nel contratto di categoria controverso del 1987 l'anzianità non viene comunque presa pienamente in considerazione ai fini dell'inserimento nell'organico del personale ordinario, poiché al riguardo assume rilievo - al pari del contratto di categoria controver-

so del 1991 - solo la prestazione di servizio a tempo pieno (22).

#### *Quarta questione pregiudiziale*

53. Con la quarta questione pregiudiziale si chiede in sostanza se l'esclusione totale del periodo di lavoro a tempo parziale ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio - ovvero il conteggio pro quota del medesimo - costituisca una discriminazione indiretta fondata sul sesso, considerando che essa riguarda esclusivamente o principalmente le donne.

#### *Principali argomenti delle parti*

54. La sig.ra Nikoloudi argomenta che sarebbe incoerente presupporre da un lato una discriminazione e dall'altro però conteggiare soltanto pro quota il lavoro prestato a tempo parziale. Ciò viene contestato dall'OTÉ mediante riferimento agli argomenti già richiamati, in special modo alla correlazione fra anzianità lavorativa ed esperienza, che d'altra parte metterebbe il dipendente in condizione di svolgere meglio il proprio lavoro.

55. La Commissione sostiene che il principio della parità di retribuzione risulta violato nel caso di mancata considerazione del lavoro a tempo parziale nel calcolo dell'anzianità di servizio ai sensi della regolamentazione in questione, qualora l'OTÉ non impieghi uomini a tempo parziale, a meno che la detta disciplina non sia giustificata da fattori obiettivi, estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso. Per contro, a suo avviso, il principio della parità di retribuzione non viene lesa in caso di conteggio proporzionale del lavoro a tempo parziale.

#### *Valutazione*

56. In via preliminare si deve verificare in base a quale criterio debba essere esaminata la disciplina controversa di cui all'art. 5, n. 9, del regolamento generale del personale OTÉ.

57. L'art. 5, n. 9, del regolamento generale del personale OTÉ disciplina la durata dell'orario di lavoro da considerare ai fini del calcolo dell'anzianità. Nella fattispecie, il testo in vigore fino al 1° gennaio 1996 non teneva affatto in considerazione il lavoro a tempo parziale, mentre nella formulazione in vigore a partire dal 1° gennaio 1996 se ne teneva conto pro rata temporis.

58. Dalla questione pregiudiziale stessa si può desumere che, in questo contesto, l'anzianità influisce sulla retribuzione. Conformemente a ciò, la disposizione in questione deve essere esaminata alla luce dell'art. 141 CE e della direttiva 75/117. A ciò non osta il fatto che a seguito della sentenza

Gerster (23) una disposizione nazionale concernente le modalità di calcolo dell'anzianità di servizio non rientra nell'ambito d'applicazione né dell'art. 119 del Trattato CE (divenuto art. 141 CE), né della direttiva 75/117, laddove in quel caso si trattava in particolare di accesso ad una promozione. Nella fattispecie di cui alla causa principale occorre partire dal presupposto che la disposizione in questione incide direttamente sull'entità della remunerazione.

59. Anche nell'ambito del principio di parità di retribuzione, sussiste discriminazione indiretta quando «una posizione, una prassi o un criterio apparentemente neutri colpiscono una quota nettamente più elevata d'individui d'uno dei due sessi a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano adeguati e necessari e possano essere giustificati da ragioni obiettive non basate sul sesso» (24).

60. Ove si accetti il presupposto da cui parte il giudice del rinvio, ossia che all'OTE venivano impiegate a tempo parziale soltanto donne, emerge facilmente che l'art. 5, n. 9, del regolamento generale del personale OTE riguarda unicamente queste ultime.

61. L'esclusione totale del lavoro svolto a tempo parziale dal calcolo dell'anzianità di servizio per il periodo fino al 1° gennaio 1996 costituisce un evidente svantaggio che colpisce - esclusivamente - le donne interessate dalla disposizione in questione.

62. Riguardo al conteggio pro quota in vigore a partire dalla data suddetta, emerge un quadro differenziato. È indubbio che per ritenere sussistente una disparità di trattamento non è sufficiente constatare l'esclusivo coinvolgimento di donne (25). In relazione alla retribuzione corrisposta, la Commissione sottolinea, non a torto, che non sussiste alcuna disparità di trattamento fintantoché la retribuzione corrisposta per unità di tempo ad un lavoratore a tempo pieno o ad un lavoratore a tempo parziale è uguale (26). Nella fattispecie di cui alla causa principale, una disparità di trattamento potrebbe peraltro consistere nel fatto che l'anzianità utilizzata ai fini della determinazione della retribuzione viene calcolata sulla base di criteri oggettivamente non adeguati. In tale contesto, occorre far riferimento alla giurisprudenza già menzionata (27), secondo cui è in particolare il rapporto tra la natura delle mansioni esercitate e l'esperienza che l'espletamento di tali mansioni fa acquisire dopo un determinato numero di ore di lavoro effettuate, ad essere decisivo con riferimento al carattere oggettivo del criterio di anzianità. In altre parole, in relazione al calcolo dell'anzianità, una disparità di trattamento nei confronti dei lavoratori a tempo parziale potrebbe sussistere anche nel caso in cui

la durata del loro lavoro venisse considerata pro rata temporis, perché in tal modo l'attribuzione di un vantaggio economico viene in ultima analisi subordinata ad un'anzianità lavorativa maggiore rispetto ai lavoratori a tempo pieno. L'oggettiva adeguatezza di tale differenziazione dipende in modo determinante dallo scopo perseguito attraverso la presa in considerazione dell'anzianità: premiare la fedeltà all'azienda o remunerare in modo più o meno forfettario l'esperienza acquisita, laddove poi si dovrebbe ulteriormente differenziare i limiti entro cui va riconosciuta una correlazione tra l'esperienza e la durata dell'attività lavorativa, alla luce della natura dell'attività svolta (28).

63. Poiché spetta al giudice del rinvio valutare se e in quale misura i motivi adottati dall'OTE per giustificare la propria politica salariale possano essere considerati come motivi economici oggettivamente giustificati (29), spetta al giudice nazionale anche procedere all'accertamento degli scopi perseguiti attraverso la presa in considerazione dell'anzianità.

64. Se tenendo conto dell'anzianità si vuole premiare la fedeltà all'azienda, alla luce di quanto sopra la congruità del criterio di differenziazione appare incerta, mentre una remunerazione forfettaria dell'esperienza acquisita con l'anzianità di servizio appare in linea di massima più probabile, sebbene solo prendendo debitamente in considerazione la correlazione - non del tutto certa, in considerazione della natura dell'attività svolta e dei relativi requisiti - tra durata del servizio ed esperienza acquisita.

#### *Quinta questione pregiudiziale*

65. La quinta questione pregiudiziale concerne la questione della ripartizione dell'onere della prova, quando un dipendente si reputi penalizzato a motivo della mancata applicazione del principio della parità di trattamento.

#### *Principali argomenti delle parti*

66. A parere di tutte le parti intervenute nella fase scritta del procedimento, l'onere della prova incombe al datore di lavoro. Ad eccezione della sig.ra Nikoloudi, tutte le parti si richiamano alla direttiva del Consiglio 97/80/CE. A loro avviso è tuttavia necessario che il dipendente abbia addotto in forma credibile fatti che facciano presumere la sussistenza di una discriminazione diretta o indiretta, in modo tale che spetti al datore di lavoro convenuto dimostrare che non c'è stata alcuna violazione del principio della parità di trattamento.

### Valutazione

67. La risposta alla quinta questione pregiudiziale risulta facilmente dalla giurisprudenza della Corte, secondo cui «l'inversione dell'onere della prova è ammessa, qualora risulti necessaria per non privare i lavoratori presumibilmente vittime di una discriminazione di qualsiasi mezzo efficace per far rispettare il principio della parità delle retribuzioni. Ad esempio, un provvedimento che distingua i dipendenti a seconda dell'orario di lavoro, e che di fatto colpisca sfavorevolmente un numero molto più elevato di persone dell'uno o dell'altro sesso, va considerato in contrasto con lo scopo perseguito dall'art. 119 del Trattato, a meno che il datore di lavoro non provi che il provvedimento è giustificato da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso (30)».

68. L'art. 4 della direttiva 97/80 ha codificato tale giurisprudenza, mentre l'art. 3, n. 1, lett. a), della medesima direttiva prevede l'applicabilità di questi principi, tra l'altro, alle situazioni contemplate dall'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136-143 CE) e dalle direttive 75/117 e 76/207.

69. Dall'insieme delle considerazioni che precedono consegue che spetta al datore di lavoro dimostrare che non si è verificata alcuna violazione del principio della parità di trattamento, nel caso in cui una lavoratrice, che si reputi penalizzata per effetto di una violazione del principio della parità di trattamento, abbia addotto in forma credibile dinanzi a un tribunale fatti che facciano presumere la sussistenza di una discriminazione diretta o indiretta.

### Spese

70. Le spese sostenute dal governo greco e dalla Commissione, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale, il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

### Conclusione

71. Alla luce di quanto sopra, propongo alla Corte di risolvere le questioni pregiudiziali nel modo seguente:

«1) Ammettendo che ai lavoratori a tempo parziale venga corrisposta una retribuzione per unità di tempo minore rispetto ai lavoratori a tempo pieno che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro equivalente come personale straordinario, l'art. 141 CE e

l'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, ostano ad una normativa nazionale, come quella di cui all'art. 24 a), n. 2, lett. a), del regolamento generale del personale OTE, ai sensi della quale come addette alle pulizie con contratto di lavoro a tempo indeterminato per un lavoro a tempo parziale o di tipo occasionale vengono assunte soltanto donne.

2) Gli artt. 2, n. 1, e 3, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, ostano a normative nazionali, come quelle di cui ai contratti di categoria del 2 novembre 1987 e del 10 maggio 1991, ai sensi delle quali l'inserimento nell'organico del personale ordinario presuppone, in particolare, la prestazione di servizio a tempo pieno, qualora le disposizioni in questione non siano giustificate da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso.

3) L'art. 141 CE e l'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, ostano ad una disciplina nazionale, come quella di cui all'art. 5, n. 9, del regolamento generale del personale OTE, ai sensi della quale, con riferimento alla determinazione della retribuzione, il lavoro a tempo parziale non viene in alcun modo considerato nel calcolo dell'anzianità di servizio oppure viene considerato solo pro rata temporis, qualora la disciplina in questione non sia giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso.

4) Ai sensi dell'art. 4, n. 1, della direttiva del Consiglio 15 dicembre 1997, 97/80/CE, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, spetta al datore di lavoro convenuto dimostrare che non c'è stata alcuna violazione del principio della parità di trattamento, nel caso in cui una lavoratrice, che si reputi penalizzata per effetto di una violazione del principio della parità di trattamento, abbia addotto in forma credibile dinanzi a un tribunale fatti che facciano presumere la sussistenza di una discriminazione diretta o indiretta».

## Note

<sup>1</sup> Lingua originale: il tedesco.

<sup>2</sup> Direttiva del Consiglio 15 dicembre 1997, 97/81/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES - Allegato: Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale (GU 1998, L 14, pag. 9).

<sup>3</sup> In base all'art. 2, n. 1, della direttiva 97/81, questa doveva essere recepita negli ordinamenti nazionali entro il 20 gennaio 2000, mentre il rapporto di lavoro della sig.ra Nikoloudi si è concluso il 17 agosto 1998.

<sup>4</sup> Direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19).

<sup>5</sup> Direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40).

<sup>6</sup> Direttiva del 23 settembre 2002, recante modifica alla direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 76, pag. 15).

<sup>7</sup> Sulla problematica dell'inserimento nell'organico ordinario, v. infra le considerazioni svolte in ordine alla seconda e alla terza questione pregiudiziale.

<sup>8</sup> Causa 96/80 (Racc. pag. 911, punti 9 e segg.).

<sup>9</sup> Sentenze 27 marzo 1980, causa 129/79, *Macarthy* (Racc. pag. 1275, punto 15), e 28 settembre 1994, C-200/91, *Coloroll Pension* (Racc. pag. I-4389, punti 100 e segg.).

<sup>10</sup> Tali criteri riguardano sostanzialmente la natura del lavoro da effettuare e le condizioni del suo svolgimento.

<sup>11</sup> Sentenza 30 marzo 2000, C-236/98, *Jämställhetsombudsmannen* (Racc. pag. I-2189, punto 48).

<sup>12</sup> Sentenza 17 settembre 2002, C-320/00, *Lawrence e a.* (Racc. pag. I-7325).

<sup>13</sup> Il giudice del rinvio presuppone qui che l'OTE non impieghi lavoratori di sesso maschile a tempo parziale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

<sup>14</sup> Sentenza 2 ottobre 1997, causa C-1/95, *Gerster* (Racc. pag. I-5253, punto 30).

<sup>15</sup> Sentenze 24 febbraio 1994, C-343/92, *Roks e a.* (Racc. pag. I-571, punti 33 e segg.), e 9 febbraio 1999, C-167/97, *Seymour-Smith* (Racc. I-623, punto 67). V. anche l'art. 2, n. 2, della direttiva del Consiglio 15 dicem-

bre 1997, 97/80/CE, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso (GU 1998, L 14, pag. 6): «... sussiste discriminazione indiretta quando una posizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri colpiscono una quota nettamente più elevata d'individui d'uno dei due sessi a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano adeguati e necessari e possano essere giustificati da ragioni obiettive non basate sul sesso» (il corsivo è mio).

<sup>16</sup> Sentenza 17 ottobre 1989, causa 109/88, *Danfoss* (Racc. pag. I-3199, punto 23).

<sup>17</sup> Sentenza *Danfoss* (cit. alla nota 16), punto 24.

<sup>18</sup> Sentenza *Danfoss* (cit. alla nota 16), punto 24.

<sup>19</sup> Sentenze 7 febbraio 1991, causa C-184/89, *Nimz* (Racc. pag. I-297, punto 14), causa C-1/95 (cit. alla nota 13), punto 39, e 2 ottobre 1997, causa C-100/95, *Kording* (Racc. pag. I-5289, punto 23).

<sup>20</sup> *Schwarze*, EU-Kommentar, Baden-Baden 2000, Art. 141 TCE, punto 33.

<sup>21</sup> Cit. alla nota 16.

<sup>22</sup> Nel contratto di categoria controverso del 1991 si rinuncia al criterio dell'anzianità, per distinguere solo tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale.

<sup>23</sup> Cit. alla nota 14.

<sup>24</sup> Art. 2 della direttiva 97/80 (direttiva cit. alla nota 15). Ciò equivale in sostanza a quanto costantemente statuito dalla giurisprudenza a partire dalla sentenza 13 maggio 1986, causa 170/84, *Bilka* (Racc. pag. I-1607, punti 29-31).

<sup>25</sup> La Commissione rimanda giustamente in proposito alla sentenza *Gerster* (cit. alla nota 14), punto 40.

<sup>26</sup> V., anche, sentenza 15 dicembre 1994, cause riunite C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, *Helmig e a.* (Racc. pag. I-5727, punto 26): «C'è disparità di trattamento tutte le volte in cui la retribuzione totale pagata ai lavoratori a tempo pieno sia più elevata, a parità di ore prestate in forza di un sottostante rapporto di lavoro retribuito, di quella versata ai lavoratori a tempo parziale».

<sup>27</sup> V. supra, nota 19.

<sup>28</sup> Nel caso di un'attività lavorativa come addetto alle pulizie, è quantomeno dubbio che l'esperienza aumenti per effetto dello svolgimento delle relative mansioni in misura strettamente proporzionale alla durata dell'espletamento dell'attività stessa.

<sup>29</sup> In proposito, la giurisprudenza della Corte richiede un'«esigenza effettiva» del datore di lavoro (v. sentenza *Bilka*, cit. alla nota 24, punti 36 e segg.).

<sup>30</sup> Sentenza 27 ottobre 1993, causa C-127/92, *Enderby* (Racc. pag. I-5535, punto 14 con ulteriori indicazioni).

## MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI PROVVEDIMENTO 25 maggio 2005

*Programma-obiettivo per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete. (GU n. 138 del 16-6-2005)*

IL PRESIDENTE del Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro

Vista la legge 10 aprile 1991, n. 125, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 88 del 15 aprile 1991, concernente «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;

Visto il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 166 del 18 luglio 2000, concernente «Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144»;

Visto in particolare l'art. 7, primo comma, sostitutivo dell'art. 2, primo comma, della legge 10 aprile 1991, n. 125, nel quale si prevede che a partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive;

Visto l'art. 7, secondo comma del suddetto decreto legislativo, che modifica l'art. 6, primo comma, lettera c), della legge citata, nel quale si stabilisce che il Comitato formuli entro il 31 maggio di ogni anno un programma-obiettivo nel quale vengano indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie e i criteri di valutazione;

Visto il decreto interministeriale 15 marzo 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 132 del 9 giugno 2001, concernente «Disciplina delle modalità di finanziamento dei progetti di azioni positive per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125»;

Considerato che le caratteristiche del programma-obiettivo riguardano:

un investimento qualitativo su un numero più limitato di progetti di azioni positive;

la ripresa di azioni positive all'interno delle aziende e delle organizzazioni rivolte alle donne entrate in questi ultimi anni nel mondo del lavoro;

la promozione di azioni positive nell'ambito di interventi di sviluppo locale e derivanti dalla programmazione negoziata;

Considerato che per quanto riguarda gli aspetti di qualità e la necessaria ottica di genere è necessario incidere sui fattori che creano condizioni di disparità al fine di eliminarli per favorire la permanenza, il consolidamento e l'avanzamento professionale delle donne attraverso:

azioni di sistema che tengano conto del complesso contesto in cui le donne agiscono;

azioni intensive che continuino nel tempo;

azioni innovative rispetto agli obiettivi che si vogliono perseguire;

Il Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro formula per il 2005 il programma-obiettivo «Per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete».

Si tratta di azioni positive che hanno l'obiettivo di:

1) promuovere, al proprio interno, la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali anche attraverso specifici percorsi formativi volti all'acquisizione di competenze dirigenziali e/o di responsabilità;

2) progettare la modifica dell'organizzazione del lavoro e sperimentare l'attuazione di processi innovativi collegati con la gestione del personale ed il miglioramento della cultura organizzativo-gestionale e del clima aziendale in un'ottica di parità con l'adozione, ad esempio, di politiche di conciliazione, di responsabilità sociale delle imprese, di bilanci di genere, sistemi di e-quality e percorsi formativi rivolti ai vertici e ai quadri sull'applicazione delle pari opportunità;

3) sperimentare processi di sviluppo e consolidamento professionale delle lavoratrici a tempo parziale e/o impegnate nei lavori atipici;

4) consolidare imprese femminili attive (con documentazione probante) da almeno due anni (titolarità e/o prevalenza femminile nella compagine societaria) attraverso:

studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e mercati;

azioni di supervisione, supporto e accompagnamento (secondo la tecnica del mentoring) al ruolo di imprenditrice;

formazione altamente professionalizzante rivolta alla titolare o alla compagine societaria;

5) promuovere le pari opportunità attraverso progetti integrati concordati ed attuati da almeno tre soggetti, ognuno secondo le proprie specificità: un'associazione

di genere, un'organizzazione sindacale o datoriale o ordine professionale, un ente pubblico. Tali progetti possono, per esempio, prevedere azioni di informazione, sensibilizzazione, diffusione di buone prassi e strategie di implementazione dell'ottica di genere in tutte le politiche e tutti i livelli della società (Gender Mainstreaming).

Destinatari/i delle azioni sono:

per il punto 1 - occupate/i - iscritte/i - associate/i;

per il punto 2 - occupate/i;

per il punto 3 - occupate;

per il punto 4 - imprese femminili;

per il punto 5 - persone che insistono nell'ambito territoriale dell'ente pubblico proponente.

I soggetti finanziabili sono i datori di lavoro pubblici e privati, le cooperative e i loro consorzi, i centri di formazione professionale accreditati, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, le associazioni di varia natura.

La durata massima dei progetti non potrà essere superiore a ventiquattro mesi.

Nella valutazione dei progetti si terrà conto dei seguenti criteri:

qualità e logica progettuale;

congruità economico-finanziaria;

efficacia delle azioni;

trasversalità rispetto alle politiche organizzative;

capacità di produrre effetti di sistema;

competenze specifiche documentate del personale impegnato nei progetti (in particolare formatori e mentor),

rilevabili dai curricula allegati;

congruità e specificità degli studi di fattibilità;

definizione delle competenze in entrata e in uscita nei processi formativi.

Roma, 25 maggio 2005

Il presidente del Comitato: Maroni

## B060

*A Grugliasco la Città Universitaria della Conciliazione*

Torino, Abaco Editori, 2004, 92 p.

La Città universitaria della Conciliazione, progetto del Comitato Pari opportunità dell'Università di Torino, finanziato sul FSE 2000-2006 Ob. 3, ha inteso definire un modello innovativo di insediamento universitario, quello del Polo delle Facoltà Scientifiche dell'Università di Torino a Grugliasco, che ospiterà 30.000 studenti, in cui assume un peso determinante il Centro di Conciliazione sotto forma di asilo nido, scuola materna, con l'integrazione in orari e periodi di chiusura delle scuole. L'obiettivo è quello di offrire la disponibilità di servizi all'infanzia di alta qualità e flessibili, rispondenti alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici del Polo Universitario, adeguandoli alle necessità di coloro che, impegnate/i in attività di formazione e ricerca, non hanno orari di lavoro standard.

*Conciliazione vita/lavoro; Cura dei figli*

## B061

**Andreani Paola**

*Donne e lavoro: come conciliare percorsi di carriera e vita familiare*

in "Formamente", n. 2, 2005, p. 21

Il progetto Equal Donne e lavoro: percorsi di carriera e armonizzazione con la vita familiare nasce dall'esigenza emersa dai territori delle province di Ferrara, Modena e Rimini di promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di sperimentare modelli di flessibilità organizzativa per la conciliazione dei tempi di vita e del lavoro. Il partenariato tra le tre province ha realizzato laboratori sociali PerCorsoDonn@ per l'erogazione di servizi di consulenza, orientamento, informazione, educazione alla scelta professionale e sociale e per la sperimentazione di un modello di flessibilità in azienda. Nell'ambito di questa sperimentazione sono stati avviati percorsi formativi personalizzati prevalentemente a distanza, dalla prestazione di lavoro delle beneficiarie.

*Aziende private - politiche/iniziative di pari opportunità; Conciliazione vita/lavoro; Politica comunitaria*

## B062

*Atti del Convegno "Maternità e Paternità nel Lavoro", Convegno di studio e di discussione sul decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151. Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Firenze 19 marzo 2004*

Firenze, 2004, 57 p.

Vengono pubblicati gli Atti del Convegno "Maternità e Paternità nel Lavoro", tenutosi a Firenze nel marzo 2004. A tre anni dall'entrata in vigore del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, viene fatto il punto sullo stato d'attuazione di uno dei più complessi interventi di riorganizzazione e coordinamento normativo in ambito lavoristico degli ultimi tempi. Tale intervento ha infatti interessato non solo un numero estremamente significativo di norme, ma ha dato organicità e sistematicità alla materia della maternità e della paternità nel lavoro, su cui hanno inciso decenni di abbondante produzione legislativa, insieme ad importanti direttive europee ed autorevoli sentenze della Corte Costituzionale. L'operazione di riordino non è stata di semplice tecnica normativa: emerge, quale filo conduttore dell'intervento, l'esigenza di superare la dimensione della tutela, per accedere a nuove politiche di conciliazione che promuovano una diversa e più egualitaria redistribuzione dei ruoli familiari, consentendo di riequilibrare scelte spesso difficili tra dimensione professionale e lavoro di cura.

*Maternità; Tutela della maternità e della paternità*

## B063

*Atti del Convegno "Una nuova stagione per le pari opportunità", Incontro di studio e di discussione in occasione della presentazione del "Commentario Sistematico al Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive". Firenze 31 ottobre 2003*

Firenze, 2003, 72 p.

Vengono pubblicati gli Atti del Convegno "Una nuova stagione per le pari opportunità", in cui si è discusso sullo stato presente sui possibili sviluppi futuri delle politiche di pari opportunità nel nostro paese, in occasione della presentazione del "Commentario Sistematico al Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196" dedicato alla riforma degli organismi e degli strumenti delle politiche di pari opportunità.

*Consigliera/e di parità - figura istituzionale; Pari opportunità - normativa*

**B064**

**Bagnolo Andrea, Oliva Daniela**

*La valutazione del gender mainstreaming: lezioni della valutazione intermedia dei programmi cofinanziati dai fondi strutturali*

in "Rassegna italiana di valutazione", n. 31, 2005, p. 17-24

Le pari opportunità di genere rappresentano una priorità trasversale delle politiche comunitarie e, da diversi anni, anche in Italia la cultura delle pari opportunità è perseguita attraverso interventi articolati e tarati su specifiche tematiche. L'Italia ha recepito le raccomandazioni comunitarie sull'argomento attraverso la progettazione e applicazione del modello V.I.S.P.O. (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità). Tale applicazione ai POR e ai PON dell'Obiettivo 3, dell'Obiettivo 1 e ai DOCUP dell'Obiettivo 2 ha consentito di evidenziare se e in quale misura la programmazione dei fondi strutturali è riuscita a internalizzare l'ottica di genere nella progettazione delle politiche e nelle sue azioni.

*Fondi strutturali; Politica comunitaria; Valutazione di genere*

**B065**

**Bertone Chiara**

*Profili di genere a tempo determinato: una ricerca sugli enti locali*

in "Sociologia del lavoro", n. 97, 2005, p. 161-173

La pubblica amministrazione rappresenta un contesto privilegiato per studiare le diverse implicazioni, per uomini e donne, dell'estendersi di rapporti di lavoro atipici in situazioni caratterizzate precedentemente da una forte prevalenza di lavoro tipico; può, in altre parole, rappresentare una prospettiva utile per individuare quali nuove configurazioni delle disuguaglianze di genere sono prodotte da tale mutamento. Una ricerca sull'uso dei contratti di lunga e di breve durata nelle amministrazioni locali nella provincia di Alessandria mostra la presenza di differenti profili di genere tra i lavoratori "flessibili". Per la maggior parte degli uomini, i contratti di breve durata sono collegati a posizioni direttive, o rappresentano una transizione verso un lavoro stabile, come succede per la parte delle donne più giovani. Ci sono, invece, tantissime donne che sembrano "intrappolate" in un ruolo di basso profilo, con contratti molto brevi e spesso part-time, inframezzati da lunghe pause: un legame altamente preca-

rio con il posto di lavoro sembra rappresentare una loro condizione permanente.

*Lavoro femminile; Lavoro flessibile*

**B066**

**Bray Anna, Perrone Anna Maria**

*A Lecce un percorso integrato pensato per le donne in "Formamente", n. 2, 2005, p. 20*

Il progetto "La donna nell'impresa - la donna dall'ago alla rete - la donna nel villaggio globale", avviato nel maggio 2002 è stato realizzato con le risorse del PON Scuola ed ha promosso iniziative di orientamento e rimotivazione allo studio per favorire l'inserimento e il reinserimento delle donne adulte nel mercato del lavoro. Il carattere innovativo dell'esperienza sta nell'aver utilizzato la metodologia dell'impresa formativa simulata (Ifs). Tale metodologia ha conferito un valore aggiunto all'autoimprenditorialità per l'acquisizione di abilità quali, imparare a comunicare efficacemente a risolvere problemi, ad assumersi responsabilità, funzioni, ruoli. Il successo del progetto sta anche nell'aver rimotivato allo studio alcune corsiste che nonostante l'età e gli ostacoli hanno compreso l'opportunità loro offerta.

*Formazione professionale; Mercato del lavoro; Reinserimento lavorativo*

**B067**

**Buttaroni Carlo** (a cura di)

*La rappresentazione sociale della discriminazione sessuale. Indagine sulla condizione femminile in Italia*

Palermo, Arcidonna, 2004, 173 p.

Obiettivo della ricerca di Arcidonna è stato quello di indagare le discriminazioni nei confronti delle donne nella società e, specificatamente, nel mondo della politica e del lavoro, attraverso interviste realizzate in 422 comuni italiani. Dall'indagine emerge che le donne italiane si dimostrano più progressiste degli uomini sui temi sociali e su quelli riguardanti le libertà individuali; tuttavia, sebbene esse si considerino in genere più libere rispetto al passato, una persistente "divisione dei ruoli" le vede ancora molto più impegnate degli uomini nelle incombenze quotidiane. Per quanto riguarda la politica, le donne sembrerebbero nel complesso meno interessate, come dimostrano anche le percentuali di astensionismo nelle consultazioni elettorali. Ciò che sembra influire in maniera preponderante sulla scelta di un concreto impegno politico femminile è l'indisponibilità del partner a condividere la scelta con sostegno e partecipazione. La

ricerca sfata il pregiudizio che vuole che le donne, al momento del voto, non dimostrino fiducia nelle donne candidate: l'84,4% degli intervistati votebbe una donna senza alcuna sfiducia, e chi dichiara di non averlo fatto alle ultime elezioni lo motiva con l'assenza di donne candidate o con la loro poca visibilità attraverso i media e gli strumenti di pubblicità che normalmente fanno conoscere i politici agli elettori.

*Discriminazione di genere; Rappresentanza femminile; Rappresentanza politica femminile*

#### B068

**Calvanelli Cristina, Candidi Tommasi Valentina** (a cura di)

*La Consigliera di parità e il giudizio antidiscriminatorio*

Milano, Franco Angeli, 2005, 189 + I-XLIX p.

Nel corso degli anni Novanta ci si interrogava sulla scelta legislativa operata con la L. 125/91, che aveva incardinato la propria spinta propulsiva su un organismo peculiare, la Consigliera di parità, dotandola di molti poteri e di molte gravose funzioni, ma negandole in definitiva gli strumenti per esercitarle. Attualmente, con il D.lgs 196/00, la Consigliera ha finalmente poteri e strumenti, pur non avendo ancora acquisito una soddisfacente visibilità né affermato appieno il suo doppio importante ruolo istituzionale di promozione dei principi di parità e pari opportunità e di repressione di ogni forma di discriminazione di genere, sia essa diretta od indiretta. Con questa pubblicazione, promossa dalla Consigliera di parità della Regione Toscana, si è voluto porre l'accento sul secondo aspetto che fa della Consigliera il principale garante nel nostro ordinamento del rispetto della normativa antidiscriminatoria relativamente al genere. L'obiettivo è quello di dare rilievo al ruolo della Consigliera come "promotore di giustizia", di presidio dei principi di parità e pari opportunità anche attraverso lo strumento processuale. Ripercorrendo sistematicamente il tema delle tecniche giudiziali apprestate dall'ordinamento e dall'esperienza giurisprudenziale maturata in materia, si persegue lo scopo di una migliore diffusione della conoscenza e dell'apprezzamento di questa figura e delle sue funzioni operative, con riferimento anche al nuovo scenario europeo che vede l'allargamento dell'orizzonte delle politiche di pari opportunità di genere ad altre forme di discriminazione.

*Azioni in giudizio; Consigliera/e di parità; Pari opportunità – normativa; Tutela antidiscriminatoria*

#### B069

**Cavaliere Claudio**

*Signora politica. Donne sindache in Calabria.*

*Appunti di un viaggio*

Soveria Mannelli, Cittàcalabriaedizioni, 2005, 261 p.

Viene presentata una ricerca sulle amministrazioni comunali rette da donne nella Regione Calabria. Sono sedici le donne che occupano un ruolo di vertice nei Comuni calabresi: un dato negativo, sul piano statistico, ma tale scarsa partecipazione delle donne alla politica attiva è il sintomo di uno scollamento della politica dalla società, nei cui luoghi la donna esercita un protagonismo che comincia ad essere indiscusso. Le donne, anche se animate da spirito di servizio, devono prendere confidenza con il potere, sia istituzionale che politico. È importante evitare che alle donne si possa riconoscere di amministrare bene con lo stesso spirito con cui alle padrone di casa si riconoscono le loro qualità private; il problema è riconoscerle come soggetto politico e come ceto politico innovativo su cui investire per il futuro.

*Rappresentanza politica femminile*

#### B070

**Censis**

*Viaggio nel mercato del lavoro italiano. Progetto Labitalia.com 2003-2004*

in "Censis note & commenti", n. 9/10, 2004, 125 p.

Vengono riportati i risultati dell'attività di analisi sul mercato del lavoro che il Censis ha svolto per Labitalia.com, la società di comunicazione integrata, specializzata sui temi dell'occupazione, nata nel 2001 su iniziativa di Italia Lavoro e del Gruppo Gmc-Adnkronos. Le 40 newsletter prodotte dal Censis forniscono una dettagliata fotografia del mercato del lavoro italiano, attenta alle evoluzioni che lo hanno caratterizzato nel biennio 2003-2004. Le singole analisi sono state sottoposte dal gruppo di lavoro di Labitalia.com alla valutazione e alla riflessione critica di esperti, politici e imprenditori.

*Mercato del lavoro; Occupazione*

#### B071

**Centrodonna**

*Donne e Lavoro. Percorsi tra assenze e libertà femminili*

Avellino, 2005, 133 p.

Il volume riporta i risultati di un dibattito che ha avuto inizio nel 2004, all'interno del Centrodonna,

sul tema "Donne e lavoro". L'avvio è stato dato dal disagio di essere chiamate a parlare di leggi e di misure riguardanti le pari opportunità come di un normale iter burocratico, da condurre avanti senza che parole forti come libertà femminile, diritti, cittadinanza lo attraversassero. È chiaro che le indicazioni europee e nazionali legate alla politica del lavoro delle donne sono state preparate dalla rivoluzione femminista degli anni settanta e ottanta. Ma dove sono i segni della "sowersione femminile"? Da qui è iniziato il ragionamento sulla portata rivoluzionaria dell'ingresso delle donne nello spazio pubblico e nel mondo del lavoro. Partendo da queste considerazioni, è nato un documento che "Il Corriere dell'Irpinia" ha pubblicato l'8 marzo 2004, e dal quale è scaturito il dibattito, ricco e variegato. Il volume si apre con una serie di contributi teorici, a cui fa seguito il documento e il dibattito che ne è seguito su "Il Corriere dell'Irpinia".

*Lavoro femminile; Politiche del lavoro; Pari opportunità – normativa*

#### B072

**Chiaretti Giuliana** (a cura di)

*Inclusione sociale. Prospettive, esperienze, ricerche sul campo*

Venezia, Provincia di Venezia, 2005, 248 p.

Il volume presenta i risultati di due ricerche svoltesi nell'ambito del Progetto Equal Inclusione sociale nel 2003-2004. La prima analizza i racconti di vita e di lavoro di donne immigrate nella Provincia di Venezia ed inserite nella nicchia del mercato del lavoro di cura e domestico, rilevando come tale collocazione si connota spesso come "segregante" in quanto espone le lavoratrici a condizioni lesive della loro persona sociale e della loro salute psico-fisica. La seconda si caratterizza come ricerca-intervento, con l'obiettivo di elaborare un modello di inserimento lavorativo di persone provenienti dal carcere, superando il mero assistenzialismo e puntando sulla costruzione di rapporti fiduciosi tra i soggetti coinvolti nel processo di inserimento lavorativo e di inclusione sociale. Le due ricerche, pur diverse per oggetto, metodologia e finalità, condividono uno stesso approccio critico alle tematiche affrontate, delle quali propongono un'analisi alla luce delle recenti trasformazioni del mercato del lavoro, contraddistinto da incertezza, instabilità e assenza di protezioni sociali.

*Immigrazione; Inclusione sociale; Mercato del lavoro; Reinserimento lavorativo*

#### B073

**Ciampi Silvia, Toti Enrico**

*La valutazione intermedia del Fondo sociale europeo nelle regioni del centro-nord: mainstreaming, governance e percorsi di inserimento lavorativo delle donne*

in "Rassegna italiana di valutazione", n. 31, 2005, p. 61-81

I risultati della valutazione di medio termine del Qcs Obiettivo 3 per il principio di pari opportunità si articolano su piani diversi. Sia in fase di stesura dei Programmi Operativi che in fase di programmazione attuativa, è stata posta attenzione sulla tematiche di genere, anche se esse continuano per lo più ad essere finanziate all'interno di *policy field* che direttamente promuovono la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Per quanto riguarda l'efficacia degli interventi di formazione professionale, i dati del *placement* hanno mostrato una situazione sostanzialmente equilibrata rispetto al genere. Altro piano di riflessione è legato però ai possibili sviluppi che le azioni direttamente rivolte alla promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro vanno assumendo nel secondo periodo di programmazione. Sarebbe opportuno per il futuro differenziare in maniera più netta gli obiettivi di un asse del Qcs, per poterlo così dedicare alla promozione e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

*Fondo sociale europeo; Mainstreaming di genere; Mercato del lavoro*

#### B074

**Colletti Bottarel Marisa** (a cura di)

*Femminilemaschile. Dall'organizzazione cooperativa all'orientamento scolastico*

Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca, 2004, 80 p.

Viene presentato uno studio, prodotto all'interno del Centro Servizi per le Istituzioni Scolastiche di Chieti, sull'orientamento scolastico e le identità di genere, nato nell'ambito di un'iniziativa di promozione e di collocamento di risorse umane nel mercato del lavoro. Tale iniziativa, comune anche al mondo della scuola, ha permesso di riflettere sul tema delle pari opportunità; la riduzione di forme di segregazione fondate sul genere è, infatti, uno degli obiettivi del percorso proposto: in conformità agli orientamenti emersi dalla Conferenza di Pechino, e nel quadro delle direttive europee, risulta quanto mai opportuno che le donne acquisiscano la chiara consapevolezza dei propri diritti e

degli strumenti attraverso i quali possono essere tutelate.

*Discriminazione di genere; Segregazione occupazionale; Tutela antidiscriminatoria*

#### B075

**D'Alessandro Laura**

*Un progetto per le pari opportunità*  
in "Formamente", n. 2, 2005, p. 21

Il progetto Equal Svipo – sviluppo delle pari opportunità è stato realizzato in Basilicata per il miglioramento del livello di partecipazione e di presenza delle donne nel sistema economico sociale e culturale del sistema lucano. Il progetto ha attivato dei centri informativi, collegati con il centro per l'impiego territoriale, in cui ha è stata portata avanti una specifica attività di orientamento professionale, azioni di empowerment, seminari, azioni di counseling specifici per le donne. Innovativo il contributo progettuale per la definizione di un sistema di competenze tecniche di genere da applicare nelle organizzazioni finalizzato ad eliminare i processi e le dinamiche di segregazione orizzontale e verticale.

*Iniziativa comunitarie; Orientamento; Politica comunitaria*

#### B076

*Da streghe a maghe del tempo*  
in "Noi donne", n. 4, 2005, p. 5

Da una ricerca commissionata all'Eures dall'Assessorato alle Politiche del Lavoro e della Qualità della vita emerge che nella Provincia di Roma le donne trovano la risorsa tempo insufficiente. Le donne scontano in prima persona la volontà di essere soggetti attivi e protagonisti del cambiamento sociale. La maggior parte di esse parla in modo positivo del lavoro, ma vive il carico delle attività quotidiane con affanno. Dai dati presentati si evidenziano notevoli differenze nella qualità della vita delle donne romane rispetto a quelle che vivono nei 120 comuni della provincia, che lavorano di più e hanno maggiore propensione all'autoimprenditorialità.

*Conciliazione vita/lavoro; Imprenditoria femminile*

#### B077

*Le esperienze di Bilancio di Genere in Valle d'Aosta*  
Torino, Abaco Editori, 2004, 87 p.

Con il progetto Bl.G – Bilancio di Genere, finanziato sul FSE 2000-2006 Ob. 3, si è inteso, da un lato, rispondere all'esigenza di rendere più trasparenti i bilanci degli enti pubblici offrendone una lettura

diversa e innovativa, dall'altro suggerire l'utilizzo di indicatori innovativi per misurare l'applicazione di obiettivi di pari opportunità. Tale tendenza è peraltro affermata e condivisa dalla Relazione sul gender budgeting presentata al Parlamento europeo nel luglio 2003 dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità, in cui si afferma che i bilanci pubblici non sono meri strumenti finanziari ed economici, ma stabiliscono il quadro di fondo entro il quale si delinea un modello di sviluppo socio-economico. L'esperienza di Bl.G, i cui risultati vengono illustrati nella pubblicazione, si propone di costituire un primo passo verso la diffusione dell'utilizzo di tale strumento innovativo, che persegue obiettivi di trasparenza, equità ed efficienza.

*Analisi di genere; Bilancio di genere; Fondo sociale europeo*

#### B078

**Fanelli Costanza**

*È possibile pensare al lifelong learning al femminile?*

in "Formamente", n. 2, 2005, p. 19

La Casa internazionale delle donne a Roma è un'importante realtà di riferimento, un'iniziativa culturale, sociale, politica a livello nazionale, anche in grado di dare il proprio contributo rispetto al grande tema della formazione. Le questioni che va affrontando sono diverse: dal perché le donne malgrado il grande salto di scolarità e in formazione non ne traggono vantaggio nel lavoro e nella società, a capire cosa manca nei processi della formazione perché possano diventare una porta di cambiamento anche sociale per le donne. Infine la questione da affrontare è la possibilità o meno che molti dei contenuti della formazione a vari livelli possano far riferimento a temi, riflessioni elaborazioni di donne.

*Formazione professionale*

#### B079

*La figura di sostituzione. Vademecum*  
Roma, [2002], 146 p.

Il volume, che presenta i risultati di una ricerca sulla "figura di sostituzione nel lavoro autonomo e imprenditoriale", si articola in quattro sezioni; la prima introduce al tema della pubblicazione, disegnando il quadro di riferimento entro il quale ci si muove: la figura di sostituzione nel più ampio contesto della conciliazione dei tempi di vita professionale e familiare, sia dal punto di vista della normativa comunitaria che del contesto normativo interno. Segue la seconda sezione, dedicata alla de-

scrizione del fenomeno e delle criticità, mentre la terza presenta i risultati di una ricognizione sullo stato di attuazione dei contenuti della L. 53/2000 nelle regioni Ob. 3; l'esame dei Bandi regionali del FSE in materia di conciliazione e sperimentazione sulla sostituzione dell'imprenditore/ice; una riflessione su obiettivi e risultati dei progetti sperimentali già ammessi a finanziamento sulla Misura €1 del FSE a livello regionale; il monitoraggio dei Piani di sviluppo rurale delle regioni Ob. 3 e l'analisi dei relativi bandi finalizzati alla creazione di servizi di sostituzione per gli agricoltori. L'ultima sezione è dedicata alla presentazione di una serie di linee guida rivolte alle Autorità di gestione del FSE interessate a proporre, in futuro, bandi finalizzati alla diffusione della figura e dei servizi di sostituzione oltre l'ambito dei Piani di sviluppo rurale finanziati dal FEAOG

*Conciliazione vita/lavoro; Figura di sostituzione; Mercato del lavoro*

## B080

Isfol

*Il punto su... pari opportunità e lavoro*

Isfol, Roma, 2005 (Le monografie del CDS: Temi e strumenti), 37 p.

Il fascicolo tematico, a carattere documentale, focalizza l'attenzione in particolare sulle pari opportunità in ambito lavorativo, nel contesto nazionale e comunitario, rivolgendosi ai referenti istituzionali del sistema della formazione, agli esponenti delle parti sociali, ai rappresentanti della pubblica opinione nonché agli utenti finali dei sistemi formativi/orientativi, con l'obiettivo di offrire un'informazione puntuale e sintetica. Il fascicolo è strutturato in diverse sezioni: si apre con il contesto europeo di riferimento, in cui vengono fornite indicazioni sulle più recenti politiche comunitarie, per poi proseguire con un focus tematico nazionale, in cui si puntualizza l'orientamento italiano in materia, e con la relativa normativa comunitaria e nazionale. Concludono il fascicolo una bibliografia di riferimento ed informazioni utili in merito ad organismi nazionali, comunitari ed internazionali che si occupano delle tematiche in oggetto.

*Pari opportunità; Pari opportunità - normativa*

## B081

Madera Maria Luisa (a cura di)

*L'eguaglianza nella differenza: il diritto diseguale. Il quadro evolutivo delle funzioni della consigliera di parità e la normativa di sostegno. Brevi osservazioni sui D.lgs. nn. 215 e 216/03 in materia di parità di trattamento*

Roma, Provincia di Roma, 2005, 64 p.

La pubblicazione, realizzata dalla Consigliera di parità della Provincia di Roma, si presenta come una rassegna di provvedimenti normativi, amministrativi e regolamentari, rivolta a tutti coloro che a vario titolo operano nel settore delle pari opportunità e della tutela antidiscriminatoria. Tale vademecum si propone quale strumento di informazione e formazione diretto non solo agli "addetti ai lavori", bensì anche ad un pubblico più vasto, presso cui è sorta la necessità di pubblicizzare la figura della Consigliera di parità, sciogliendo alcuni dubbi interpretativi in materia di discriminazioni sul lavoro e cercando di rendere questo organismo di garanzia – tale è appunto la Consigliera – meno lontano dalla platea di soggetti che con esso si trovano necessariamente ad interloquire.

*Consigliera/e di parità; Pari opportunità - normativa*

## B082

Migliavacca Mauro

*Lavoro atipico tra famiglia e vulnerabilità sociale. Alcune riflessioni per esplorare nuovi approcci empirici*

in "Sociologia del lavoro", n. 97, 2005, p. 105-121

Nel corso degli ultimi anni, nella maggior parte dei paesi europei si sono verificati alcuni cambiamenti relativi al mercato del lavoro, come l'aumento della disoccupazione e delle forme di flessibilità. Tali eventi hanno messo in crisi i sistemi di welfare - come quello italiano - nei quali il lavoro a tempo indeterminato rappresenta la principale garanzia per i lavoratori e le loro famiglie. Le donne, che di recente hanno visto crescere la loro presenza nel mercato del lavoro, ravvisano allo stesso tempo accresciute le loro difficoltà a raggiungere una condizione di crescita professionale e di stabilità economica, soprattutto a causa dell'aumento dei contratti di lavoro atipici, più appetibili per quanto riguarda la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro, ma svantaggiosi per la crescita professionale ed economica. L'articolo, facendo riferimento proprio alle forme di lavoro atipiche, si propone da un lato di esemplificare come sia possibile orientare l'analisi sulla famiglia, e dall'altro - utilizzando il concetto di vul-

nerabilità sociale - di far comprendere alcuni fenomeni che caratterizzano condizioni di lavoro instabili o precarie.

*Conciliazione vita/lavoro; Lavoro atipico; Mercato del lavoro*

### B083

*Migliorare la qualità del lavoro*  
in "Noi donne", n. 4, 2005, p. 9

Il Gruppo di lavoro "Evoluzione del mercato del lavoro: nuove tipologie lavorative" della Rete delle Consigliere/i nazionali di parità è stato costituito con lo scopo di analizzare le nuove forme contrattuali individuate dalla legge 30/2003 e successivi decreti attuativi. A tal fine il Gruppo ha approvato alcuni criteri, metodologie di lavoro e programmazione di attività, tra cui: individuazione di dati utili al monitoraggio e delle loro fonti, anche con la stesura di un vademecum da seguire per tutte le Consigliere/i; analisi giuridica della normativa comunitaria e nazionale riferita al mercato del lavoro; approfondimento del significato del ruolo di "pubblico ufficiale" attribuito alla Consigliera/e di parità, approfondimento su mercato di genere e globalizzazione. Il Gruppo trasmetterà alla Rete nazionale tutti i lavori realizzati con promozione di giornate di approfondimento di tali temi.

*Consigliera/e di parità; Consigliere/i di parità - Rete Nazionale; Mercato del lavoro*

### B084

**Orioli Antonella**  
*Esportando competenze*  
in "Noi donne", n. 5, 2005, p. 9

La Commissione europea ha tra i suoi obiettivi principali quello di promuovere le pari opportunità nei 25 Paesi dell'Unione. Tuttavia questo rimane un tema secondario nei 10 stati recentemente entrati. In paesi come la Lituania lo stipendio delle donne rappresenta il 70% rispetto a quello che gli uomini percepiscono per realizzare lo stesso lavoro. Inoltre sono di più le donne disoccupate con un maggior livello di istruzione rispetto agli uomini. Secondo la relazione della Commissione europea sull'equità di genere tra uomini e donne del 2005, il numero delle donne nell'educazione è maggiore di quella degli uomini ma, a causa di differenti ragioni sociali, le donne svolgono la maggior parte dei lavori domestici e dispongono perciò di meno tempo per il lavoro remunerato. Per garantire le pari opportunità anche nei paesi di recente integrazione, l'Associazione di Donne Imprenditrici del Mediterra-

neo sta lavorando ad un progetto che ha l'obiettivo di migliorare le pari opportunità nell'ambito imprenditoriale e professionale.

*Parità di trattamento; Politica comunitaria*

### B085

**Paglionico Cristina** (a cura di)  
*Donne esposte. [Dis]incantate visioni*  
San Giustino (PG), Opigraf, 2005, 95 p.

Viene presentato il catalogo dell'omonima mostra fotografica esposta al Palazzo Alberini di Forlì dal 25 giugno al 10 luglio 2005, organizzata dal Foto Cine Club cittadino. Attraverso gli scatti amatoriali di undici autrici italiane, confluiti in diciassette opere a portafoglio per oltre duecento immagini complessive, si è inteso promuovere la realtà della produzione fotografica femminile, ovvero la capacità delle donne di approfondire un tema o descrivere la realtà attraverso una serie di immagini e secondo un punto di vista forse in grado di cogliere qualcosa di diverso rispetto a quanto ci è stato proposto per anni dalla fotografia maschile. A riprova che l'emancipazione delle donne è passata anche attraverso i canali delle tecnologie, sta il fatto che le macchine fotografiche hanno fornito loro un linguaggio idoneo a narrare, non più solo di sé, ma del mondo di cui sono state per secoli "testimoni mute".

*Fotografia; Iconografia femminile*

### B086

**Penelope, dalla tela alla rete**  
in "Noi donne", n. 4, 2005, p. 7

Il convegno Penelope, dalla tela alla rete, realizzato dal Centro di Documentazione Donna di Modena, è stato un momento di riflessione sui progetti e le politiche attuate e da attuare per conciliare i tempi di vita e di lavoro dei cittadini e delle cittadine della provincia di Modena e della Regione Emilia Romagna. Tra le sperimentazioni nel corso del convegno è stata presentata quella modenese: Penelope, una rete regionale di Sportelli Donna (servizi integrati per la conciliazione). La rete regionale ha l'obiettivo di informare e orientare le donne a trovare soluzioni di conciliazione. Durante il convegno è stato anche illustrato un primo esperimento modenese dei voucher di cura: una forma di aiuto concreto alle donne in un momento di difficoltà. Sono state 15 le donne che hanno potuto usufruire del beneficio, evitando così di dovere scegliere tra famiglia e lavoro.

*Conciliazione vita/lavoro; Lavoro femminile*

## B087

### Pesce Flavia

*Modelli di governance per le politiche di Pari opportunità di genere: l'implementazione dell'approccio duale nei fondi strutturali*

in "Rassegna italiana di valutazione", n. 31, 2005, p. 25-37

Nel corso degli anni, l'interesse riservato al tema delle pari opportunità, tanto a livello nazionale quanto europeo, è aumentato al punto da far diventare tale materia un principio democratico di base sancito dal Trattato di Amsterdam. I risultati raggiunti dagli Stati membri sono stati considerevoli, anche se non possono dirsi definitivi. Tale situazione può essere migliorata integrando una prospettiva di genere in tutte le politiche che abbiano un impatto diretto o indiretto sulla vita di uomini e donne. Questo approccio è conosciuto a livello comunitario come *gender mainstreaming*. È tuttavia importante distinguere tra le politiche di *mainstreaming* (politiche indirette) e quelle di Pari opportunità (politiche dirette), nonostante esse non siano alternative, ma piuttosto elementi sinergici in grado di produrre un approccio duale basato sia sul principio del *mainstreaming* di genere, sia su azioni positive specificatamente dirette alle donne.

*Fondi strutturali; Mainstreaming di genere; Politica comunitaria*

## B088

### Regione Lazio - Consulta femminile regionale del Lazio

*Il cammino delle pari opportunità nella Regione Lazio*

Roma, 2004, 113 p.

Il volume, a cura del Gruppo di lavoro "Efficacia degli strumenti paritari e della politica delle pari opportunità: loro superamento" coordinato da Isabella Rauti, si offre come una "riflessione comune" sul cammino normativo delle pari opportunità nel territorio della Regione Lazio. Sono state selezionate alcune leggi regionali rilevanti in termini di ricaduta sui meccanismi e sulla dialettica delle pari opportunità. Il lavoro è strutturato in due parti: la prima si apre con un'introduzione in cui vengono presentati i contenuti fondamentali delle leggi regionali prescelte, esponendo lo spirito del legislatore e dei tempi in cui le norme sono nate. Di seguito sono forniti i testi integrali, con l'articolato delle leggi in oggetto, per consentirne la lettura, e, quindi, un riscontro immediato. La seconda parte è frutto di un'analisi quantitativa rivolta alla presen-

za femminile nelle amministrazioni locali della Regione Lazio e delle sue cinque province; sulla base di dati ragionati, tabelle ed elaborazioni grafiche, emerge un ritratto preciso della realtà istituzionale laziale sotto il profilo di genere.

*Normativa nazionale; Pari opportunità – normativa; Rappresentanza politica femminile*

## B089

### Robatto Alessandra

*Le disoccupate sono molte, più degli uomini*  
in "Noi donne", n. 5, 2005, p. 8

L'Ufficio della Consigliera di parità della provincia di Terni è stato attivo in questi ultimi anni sul territorio provinciale ricordandosi con le Istituzioni, le agenzie formative la Commissione di parità provinciale e il centro Pari Opportunità della regione Umbria. Il territorio della provincia di Terni è stato segnato negli ultimi due anni da una dura vertenza con la Ast, principale azienda del territorio, e dalla grave crisi del mercato del lavoro in generale. La Consigliera di parità si è occupata di informare le utenti dello Sportello sulle possibilità di accesso al lavoro per le donne come delineato dalla recente normativa, sui diritti della lavoratrice madre, sulla corretta esecuzione del rapporto di lavoro. Nella provincia di Terni il problema della disoccupazione infatti particolarmente grave per la componente femminile. Nonostante l'alto livello di istruzione spesso le lauree risultano deboli per il mercato regionale. La sfida della Consigliera è anche quella di seguire esperienze e sperimentazioni valide che si stanno attuando sul territorio nazionale.

*Consigliera/e di parità; Disoccupazione femminile; Lavoro femminile*

## B090

### Rovati Giancarlo (a cura di)

*Rapporto sulle politiche contro la povertà e l'esclusione sociale 2004*

Disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'indirizzo:

<http://www.welfare.gov.it/EaChannel/Aggiornamenti/poverta070605.htm?baseChannel=Notizie&actualChannel=>

Viene presentato il secondo rapporto della Commissione di indagine sull'esclusione sociale: nella prima parte sono riportati i dati sulle dinamiche di povertà ed esclusione sociale nelle Regioni italiane, mentre nella seconda si analizzano le politiche di contrasto all'esclusione sociale nel biennio 2003-2004, con riferimento sia al Fondo nazionale per le

politiche sociali, sia alla spesa sociale dei Comuni. In tale contesto viene inserito il riferimento al tema della conciliazione dei tempi di lavoro e di cura, posto tra le priorità dell'agenda sociale del Libro Bianco sul Welfare e ripreso nel NAP/inclusione. In particolare, vengono forniti i dati relativi alla L. 53/2000 per quanto riguarda l'erogazione di contributi per aziende che, attraverso espliciti accordi contrattuali, abbiano previsto azioni positive per la flessibilità. Da sottolineare anche lo sviluppo di un sistema di servizi capillari ed accessibili, in grado di far fronte ad esigenze di cura insostenibili dal singolo nucleo familiare, sia per la natura dei bisogni (istruzione, salute, assistenza), sia per la necessità di conciliare tempi di cura e tempi di lavoro. All'interno di una logica di indirizzo e di potenziamento di tali servizi, il Governo ha attivato il Fondo per gli asili nido e costituito un Fondo di rotazione di 10 milioni di euro in favore di quei datori di lavoro che realizzino micronidi aziendali destinati ai figli - di età compresa tra i 3 mesi e i 3 anni - dei dipendenti. In conclusione viene presentata una sintesi dei contributi del Convegno "Misure della povertà e politiche per l'inclusione sociale" tenutosi a Roma nel novembre 2004.

*Inclusione sociale; Politiche sociali; Povertà*

#### B091

**Scialdone Antonello** (a cura di)

*Regole della reciprocità. L'impatto della nuova disciplina dell'impresa sociale*

Milano, Vita, 2005 (I quaderni del Welfare plurale, 1), 152 p.

Il 30 maggio 2005 il Parlamento ha definitivamente approvato una legge di particolare rilevanza per il settore non profit, relativa alla disciplina dell'impresa sociale: sulla regolazione di tale profilo imprenditoriale e sul predetto provvedimento normativo è incentrato il primo "Quaderno del welfare plurale", realizzato dalla Struttura Politiche Sociali dell'Isfol. Quest'ultima, nello specifico, ha accompagnato il percorso legislativo sperimentando una valutazione di costi e benefici della nuova normativa secondo il modello dell'AIR (Analisi di Impatto della Regolamentazione), in grado di fornire ai decisori pubblici, ma anche alle imprese ed ai cittadini, stime preventive sugli effetti delle nuove regole. L'AIR stenta a divenire procedura ordinaria e la sperimentazione condotta dall'Isfol è tra le poche finora realizzate, sicuramente tra le prime con riferimento alle politiche sociali. Dopo un'iniziale contestualizzazione del lavoro di ricerca, vengono ricostruite le caratteristiche più significative del fenomeno

delle imprese sociali nei diversi Paesi europei, offrendo l'occasione per riflettere su analogie e differenze delle regolamentazioni in atto, nonché sulle prospettive perseguibili a livello comunitario. Il corpo della trattazione è riservato al dettaglio dell'analisi compiuta sul disegno di legge in questione, mentre in appendice è posta una nota sul metodo e sugli esiti delle consultazioni realizzate, corredata anche da alcuni materiali di documentazione, relativi ai questionari utilizzati e soprattutto alle occasioni di confronto con il legislatore.

*Politiche sociali; Responsabilità sociale delle imprese*

#### B092

*Lo sviluppo del Telelavoro nelle pubbliche amministrazioni. Dall'analisi organizzativa ai nuovi modelli* Roma, 2004 (Analisi e ricerche per la gestione delle risorse umane), 127 p.

Il livello di informatizzazione italiano, l'erogazione e la fruizione di servizi di e-government e l'utilizzazione degli strumenti tecnologici e di modalità di lavoro a distanza nel settore delle amministrazioni pubbliche presentano segnali di crescita pur in una situazione caratterizzata dalla presenza di alcune criticità culturali e strutturali: tale aspetto è stato evidenziato anche dalla presente ricerca, che ha riscontrato l'esistenza di realtà particolarmente interessanti sotto l'aspetto dell'innovazione tecnologica e dei processi seppure, paradossalmente, non altrettanto conosciute. Tra le strutture analizzate, infatti, quella dell'Agenzia del Territorio rappresenta certamente la novità più significativa, sia per quanto riguarda l'aspetto qualitativo delle soluzioni implementate sia per quello quantitativo, ovvero per il numero del personale complessivamente utilizzato e il numero dei dati inseriti nei processi. La ricerca si è quindi concentrata, tra i possibili modelli di telelavoro applicabili, principalmente su *Office to Office*, basato sull'ipotesi di poter ridistribuire carichi di lavoro su strutture territoriali caratterizzate da disequilibri (carenze o esuberi) di personale in relazione alle esigenze di produttività. L'analisi dettagliata della sua applicazione all'interno dell'Agenzia del Territorio, ha consentito di definire le caratteristiche del modello astratto, i presupposti per la sua applicazione, le criticità, le possibili soluzioni tecnologiche e normative, i costi, i benefici e gli strumenti per la ricerca e l'indagine.

*E-government; Pubblica amministrazione; Telelavoro*

**Bertolotti C., Castiglioni R., Lesioli C., Parodi L., Versiglia R.**

*Maternità e paternità nel rapporto di lavoro*

Milano, Assoservizi, 2004 (Guide pratiche per l'azienda), Euro 41,00, Cd-Rom

Quali sono le conseguenze della gravidanza sul rapporto di lavoro? Quando è possibile flessibilizzare il congedo? Quando il lavoratore ha diritto ad astenersi dal lavoro in conseguenza della paternità? Come si calcola il trattamento economico spettante alla lavoratrice/tore in congedo? L'assenza per maternità/paternità comporta la copertura assicurativa ai fini pensionistici? Questi sono alcuni esempi delle molteplici domande che trovano risposta in questo CD-Rom realizzato in collaborazione con il Settore Sociale - Coordinamento Sindacale di Assolombarda: una guida operativa (corredata da un repertorio di norme, circolari e giurisprudenza) di supporto per chi all'interno dell'azienda si occupa di gestire e amministrare le conseguenze dell'evento maternità/paternità sul rapporto di lavoro. Il volume si propone come strumento di consultazione per guidare chi opera in azienda nell'applicazione del quadro normativo, completamente riassetato per l'introduzione del decreto legislativo n. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità".

**Durst Margarete** (a cura di)

*Identità femminili in formazione. Generazioni e genealogie delle memorie*

Milano, Franco Angeli, 2005 (Scienze della formazione. Ricerche), Euro 18,00, ISBN 88-464-6389-7, 208 p.

Il volume raccoglie i contributi di un gruppo di studiose operanti nell'Università di Roma Due di Tor Vergata, afferenti a diverse aree disciplinari, il cui comune interesse per la "questione donna" è sfociato in un progetto di ricerca centrato sui rapporti generazionali e sulle genealogie delle memorie nei processi di formazione e di auto-formazione femminile. Si tratta di donne coinvolte in problematiche d'identità ad alto tasso emotivo, che impongono la messa in discussione di sé e del proprio contesto relazionale comprensivo di più generazioni e costituito dal nucleo familiare, dal gruppo dei pari e da adulti estranei che fungono, in positivo o in negativo, da figure di riferimento (insegnanti, datori di lavoro, ecc.). Simili transiti esistenziali comportano

per le protagoniste la rivisitazione di tutta una serie di memorie attraverso cui si dipana la difficile gestazione del loro diventare donna, in situazioni che limitano o negano l'effettivo esercizio, se non il riconoscimento, dei fondamentali diritti umani. In tale itinerario di una propria identità ignorata perché manipolata o sopraffatta dalle varie modalità di indottrinamento, l'educazione, intesa in senso istituzionale e come formazione esplicita, può risultare inadeguata a proporsi come strumento di aiuto, o perché corresponsabile di tale mistificazione, o perché i nodi da sciogliere riguardano situazioni troppo profonde della personalità. Il soccorso può venire dalla scrittura, dall'autobiografia come cura di sé o dal racconto, dal narrare per narrarsi, che gode nella pedagogia di una lunga tradizione sia nelle forme del romanzo di formazione che in quella del diario.

**Izzi Daniela**

*Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*

Napoli, Jovene, 2005 (Università di Torino. Memorie del Dipartimento di Scienze Giuridiche. Serie V, Memoria XXV), Euro 38,00, ISBN 88-243-1548-8, 469 p.

La monografia prende le mosse dall'intensa evoluzione che ha interessato, di recente, la legislazione antidiscriminatoria comunitaria e nazionale, proponendosi di illustrare i punti di criticità che presenta oggi l'attuazione, nello specifico ambito dei rapporti di lavoro e con riguardo ad un'eterogenea gamma di caratteri costitutivi dell'identità personale (il sesso, l'origine razziale o etnica, il credo religioso, le convinzioni personali, l'eventuale condizione di disabilità, l'età e le tendenze sessuali), del fondamentale – nonostante le letture "riduzionistiche" che hanno cercato di marginalizzarne il significato per l'odierno diritto del lavoro, ripercorse criticamente in apertura – principio di eguaglianza. Al rapporto tra eguaglianza e differenza di genere è dedicata, anche in considerazione della funzione di prototipo svolta dalla disciplina che si è andata progressivamente sviluppando per contrastare le discriminazioni e le disparità di fatto gravanti sul lavoro delle donne rispetto alle normative antidiscriminatorie riguardanti altre categorie di lavoratori "a rischio", la parte preponderante della trattazione. Prendendo in esame i divieti di discriminazione nel lavoro tra uomini e donne, e quindi

le tecniche giuridiche di valenza tipicamente inibitorio-repressiva, l'autrice conduce un'approfondita analisi delle nozioni di discriminazione diretta e discriminazione indiretta, tentando di sciogliere nodi tuttora estremamente problematici (come quello sulla giustificabilità delle disparità di trattamento non legalmente consentite), e fornendo precise indicazioni sui termini in cui devono intendersi, per non compromettere la "tenuta del sistema", innovazioni normative di portata alquanto ambigua (prima fra tutte quella inerente alla natura reale o puramente virtuale del giudizio di comparazione preliminare al riscontro delle disparità di trattamento). Successivamente si concentra l'attenzione sulle tecniche promozionali, e precisamente sulle misure di "diritto diseguale" volte al superamento delle disparità di fatto che connotano il lavoro femminile: dopo una spiegazione sulla bivalenza del concetto di azione positiva, l'autrice individua gli elementi caratterizzanti del modello cui si ispirano, al di là della marcata eterogeneità tipologica, tutti gli interventi differenziati a favore delle categorie sociali svantaggiate. Dalle conclusioni raggiunte a proposito del fondamento costituzionale delle misure di "diritto diseguale" prende poi le mosse l'illustrazione dei requisiti di legittimità delle stesse e il discorso sui sistemi delle quote. In conclusione si delinea il rapporto tra l'eguaglianza e i "fattori di rischio" sui quali è stata richiamata l'attenzione dalla legislazione antidiscriminatoria degli ultimi anni: la razza e l'origine etnica, il credo religioso, le convinzioni personali, la disabilità, l'orientamento

sessuale, l'età. L'opzione compiuta dall'autrice è stata quella di sviluppare un discorso unitario, anche se punteggiato da osservazioni specificamente riferite all'uno o all'altro dei suddetti caratteri costitutivi dell'identità personale, puntando a mettere in luce gli elementi di forza, da un lato, e di debolezza, dall'altro, che contrassegnano l'avvenuto processo di circolazione delle tecniche di contrasto delle discriminazioni e delle disparità di fatto.

**Rifatte M. Caterina (a cura di)**

*L'autorità delle donne. Colloqui con protagoniste del pensiero femminile*

Negarine di S. Pietro in Cariano (Verona), Il Segno dei Gabrielli, 2005 (Donne e terzo millennio), Euro 9,00, ISBN 88-88163-65-4, 96 p.

Il volume raccoglie dialoghi con donne che hanno fatto o stanno facendo, da sole o in gruppi, un cammino di ricerca, di studio, di testimonianza cristiana in attività politica o di servizio; o che sono impegnate nell'insegnamento, nel giornalismo e nell'attività professionale. Tutte hanno fornito un contributo al dibattito sulla teologia femminista, sulla ricerca del divino, sull'impegno verso fratelli e sorelle sparsi nel mondo affinché si realizzi da subito una valorizzazione delle differenze di genere. Hanno dimostrato piena disponibilità ad aprirsi all'intervistatrice in una riflessione sull'essere donna di fede oggi nell'imperante patriarcato religioso, realizzando così un ulteriore strumento di conoscenza, di dibattito per i gruppi e le comunità.

**Orlando: associazione di donne**

<http://www.women.it/cms/index.php>

L'associazione Orlando, nata a Bologna nel corso degli anni '70 con lo scopo di favorire scambi, relazioni ed esperienze delle donne a livello nazionale e internazionale, ha realizzato nel 1996 il sito.

La stessa Associazione, come si evince dall'*home page*, ha dato origine ad un Centro di Documentazione e ad una Biblioteca Italiana delle Donne.



Sull'*home page* sono presenti le due sezioni "Eventi in evidenza" e "Ultime notizie". Dalla prima è possibile visualizzare seminari, bandi e corsi, mentre nella seconda vengono comunicate le ultime notizie riguardanti diversi argomenti: le donne, l'imprenditoria, le pari opportunità. Il calendario raccoglie tutte le iniziative segnalate alla redazione ed organizzate mensilmente. Segue la sezione dei "Progetti dell'Associazione Orlando", dove sono cliccabili le iniziative progettuali di cui l'Associazione è promotrice o partners, e "Voleggiando sul web", attraverso la quale si accede ad una serie di siti attinenti le politiche di genere. A partire dall'*home page* è inoltre possibile venire a conoscenza di ulteriori notizie: cliccando sulla voce "Magazine" si apre una pagina in cui sono visualizzate le ultime otto notizie di tutte le diverse sottosezioni in ordine cronologico inverso; "Archivio di tutti gli articoli",

invece, raggruppa per sezioni tutti gli articoli della rassegna stampa; "Donne in rete" raccoglie informazioni su altri siti con lo scopo di dare piena visibilità alle pratiche, ai saperi ed alle iniziative femminili. Il Server Donne mette a disposizione la propria tecnologia per valorizzare le azioni intraprese delle donne anche nello spazio virtuale: è infatti possibile richiedere l'attivazione gratuita di uno spazio web (blog) compilando un modulo e accettando le condizioni di fornitura del servizio. Viene offerta l'opportunità di iscriversi alla newsletter quindicinale per ricevere informazioni, tramite email, sulle novità del sito, sulle iniziative presenti nel calendario e sulle notizie pubblicate nella sezione "Magazine".

## Provincia di Venezia: Centro Risorse Donna

<http://www.risorsedonne.it>

Il sito è nato all'interno del progetto Equal "Ri.Do. Risorse Donne Venezia Gender", di cui la Provincia di Venezia è capofila. Il portale si propone come strumento di visibilità del Centro e della Rete territoriale di Centri e Sportelli per la parità tra donne e uomini nel mercato del lavoro.

Dall'*home page* si accede alle diverse sezioni, nelle quali sono disponibili informazioni sulle finalità e

gli obiettivi del Centro Risorse, della Rete, del progetto Ri.Do., ma dove è anche possibile leggere i titoli delle news. Sono inoltre linkati i sei Centri Risorse Donne Locali ed i sei Sportelli tematici Risorse Donne, che forniscono indicazioni su obiettivi, attività e servizi, e tutte le informazioni necessarie su come raggiungere il Centro o lo Sportello d'interesse (indirizzo, telefono, fax, e-mail).

The screenshot shows the homepage of the 'Centro Risorse Donne' website. At the top, there is a navigation bar with links: HOME, Contattaci, Segnala il Sito, Mappa del Sito, Mailing List, Link, and Glossario. On the right, there is a 'AREA RISERVATA' button. The main header features the title 'Centro Risorse Donne' and the logo of the 'Provincia di Venezia'. Below the header is a horizontal menu with categories: Il Centro Risorse, La Rete, Il Progetto RI.DO, Le Attività del Centro, Organismi di Parità, News, Documenti Utili, and La Rete delle Elette. The central content area is dominated by a map of the Venetian region, with several locations marked as 'Centri Risorse Donne Locali' (yellow squares) and 'Sportelli tematici Risorse Donne' (orange circles). The locations include Fossalta di Portogruaro, Marcon, Mirano, Musile di Piave, San Donà di Piave, Scorzè, Donne insieme UIL, Eurosportello Veneto, Legacoop Veneto, Progetto Donna Cisl, and Telefono Donna COIL. To the right of the map is a 'News' section with three articles, each with a date and a brief description, followed by a 'Leggi la news >>' link. At the bottom of the page, there are logos for the European Union, the Province of Venice, and other partners, along with the text '© Centro Risorse della Provincia di Venezia - Powered by Egea Tecnologie Informatiche s.r.l.'

Sempre dall'*home page* è possibile accedere alla sezione completa delle "News", dove si naviga tra "Ultime notizie", "Rassegna Stampa", "Archivio". Si possono realizzare ricerche a testo libero nella sezione delle "News", nella sezione "Documenti utili" e nel "Glossario", dedicato alle pari opportunità. In particolare, la sezione "Documenti utili" raccoglie normativa, documenti della Comunità europea, interventi a seminari, ricerche, programmi e bandi di finanziamento. Tramite il portale si può accedere alla sezione "La Rete delle Elette" della Provincia di Venezia, attiva dal febbraio 2003, con l'obiettivo di valorizzare e garantire il massimo di visibilità alle iniziative politiche delle amministra-

trici, e di creare i presupposti per progetti comuni e collaborazioni tra le assessorie e le consigliere comunali e provinciali, di cui si riporta il nominativo e si visualizza un breve curriculum ed i relativi riferimenti. Completano il sito una mailing list (che offre la possibilità, dietro richiesta, di ricevere direttamente sulla propria casella di posta elettronica la *News* del Centro Risorse Donne), un lungo elenco di link a siti istituzionali, associazioni, organizzazioni sindacali, enti di ricerca, quotidiani, ed un collegamento al portale Winnet, attraverso cui è stato possibile realizzare un network a livello europeo dei Centri Risorse Donna e di strutture analoghe.

▪ **Indice per autori e titoli**

I codici di seguito al nome dell'autore (o, in mancanza di questo, al titolo) fanno riferimento al numero progressivo di segnalazione bibliografica all'interno del bollettino.

<b>A</b>	
A Grugliasco la Città Universitaria della Conciliazione .....	B060
Andreani Paola .....	B061
Atti del Convegno "Maternità e Paternità nel Lavoro" .....	B062
Atti del Convegno "Una nuova stagione per le pari opportunità" .....	B063
<b>B</b>	
Bagnolo Andrea .....	B064
Bertone Chiara .....	B065
Bray Anna .....	B066
Buttaroni Carlo .....	B067
<b>C</b>	
Calvanelli Cristina .....	B068
Candidi Tommasi Valentina .....	B068
Cavaliere Claudio .....	B069
Censis .....	B070
Centrodonna .....	B071
Chiaretti Giuliana .....	B072
Ciampi Silvia .....	B073
Colletti Bottarel Marisa .....	B074
Consulta femminile regionale .....	B088
<b>D</b>	
D'Alessandro Laura .....	B075
Da streghe a maghe del tempo .....	B076
Discriminazioni di genere .....	B074
<b>E</b>	
Le esperienze di Bilancio di Genere in Valle d'Aosta .....	B077
<b>F</b>	
Fanelli Costanza .....	B078
La figura di sostituzione. Vademecum .....	B079
<b>I</b>	
Isfol .....	B080
<b>L</b>	
Lazio <Regione> .....	B088
<b>M</b>	
Madera Maria Luisa .....	B081
Migliavacca Mauro .....	B082
Migliorare la qualità del lavoro .....	B083
<b>O</b>	
Oliva Daniela .....	B064
Orioli Antonella .....	B084

<b>P</b>	
Paglioni Cristina .....	B085
Penelope, dalla tela alla rete .....	B086
Pesce Flavia .....	B087
Perrone Anna Maria .....	B066
<b>R</b>	
Robatto Alessandra .....	B089
Rovati Giancarlo .....	B090
<b>S</b>	
Scialdone Antonello .....	B091
Lo sviluppo del Telelavoro nelle pubbliche amministrazioni. Dall'analisi organizzativa ai nuovi modelli .....	B092
<b>T</b>	
Toti Enrico .....	B073

## INDICE PER SOGGETTI

I codici di seguito ai descrittori fanno riferimento al numero progressivo di segnalazione bibliografica all'interno del bollettino.

### A

Analisi di genere .....	B077
Aziende private – politiche/iniziative di pari opportunità .....	B061
Azioni in giudizio .....	B068

### B

Bilancio di genere .....	B077
--------------------------	------

### C

Conciliazione vita/lavoro .....	B060, B061, B076, B079, B082, B086
Consigliera/e di parità .....	B068, B081, B083, B089
Consigliera/e di parità – figura istituzionale .....	B063
Consigliera/e di parità – Rete Nazionale .....	B083
Cura dei figli .....	B060

### D

Discriminazione di genere .....	B067
Disoccupazione femminile .....	B089

### E

E-government .....	B092
--------------------	------

### F

Figura di sostituzione .....	B079
Fondi strutturali .....	B064, B087
Fondo sociale europeo .....	B073, B077
Formazione professionale .....	B066, B078
Fotografia .....	B085

### I

Iconografia femminile .....	B085
Immigrazione .....	B072
Imprenditoria femminile .....	B076
Inclusione sociale .....	B072, B090
Iniziative comunitarie .....	B075

### L

Lavoro atipico .....	B082
Lavoro femminile .....	B065, B071, B086, B089
Lavoro flessibile .....	B065

### M

Mainstreaming di genere .....	B073, B087
Maternità .....	B062
Mercato del lavoro .....	B066, B070, B072, B073, B079, B082, B083

### N

Normativa nazionale .....	B088
---------------------------	------

<b>O</b>	
Occupazione .....	B070
Orientamento .....	B075
<b>P</b>	
Parità di trattamento .....	B084
Pari opportunità .....	B080
Pari opportunità – normativa .....	B063, B068, B071, B080, B081, B088
Politica comunitaria .....	B061, B064, B075, B084 B087
Politiche del lavoro .....	B071
Politiche sociali .....	B090, B091
Povertà .....	B090
Pubblica amministrazione .....	B092
<b>R</b>	
Rappresentanza femminile .....	B067
Rappresentanza politica femminile .....	B067, B069, B088
Reinserimento lavorativo .....	B066, B072
Responsabilità sociale delle imprese .....	B091
<b>S</b>	
Segregazione occupazionale .....	B074
<b>T</b>	
Telelavoro .....	B092
Tutela antidiscriminatoria .....	B068, B074
Tutela della maternità e della paternità .....	B062
<b>V</b>	
Valutazione di genere .....	B064

## ELENCO DELLE RIVISTE PRESE IN ESAME

Aggiornamenti sociali  
Alla pari  
Animazione sociale  
L'assistenza sociale  
Censis note & commenti  
Economia & Lavoro  
Europa e Mezzogiorno  
Fop  
Forma & Informa  
Formamente  
Formation Emploi  
Formation professionnelle  
Formazione domani  
Innovazione educativa  
Io Lavoro Forum  
Italia Lavoro  
Labour market trends  
Lavoro e diritto  
Lavoro e previdenza oggi  
Lavoro e relazioni industriali  
Noi donne  
Orientaziende  
Orientamento scolastico e professionale  
Osservatorio ISFOL  
Percorsi  
Personale e Lavoro  
Politiche sociali  
Psicologia e lavoro  
QT - Quaderni di Tecnostruttura  
Rassegna di servizio sociale  
Rassegna italiana di sociologia  
Rassegna italiana di valutazione  
Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale  
Rivista internazionale di scienze sociali  
Rivista italiana di diritto del lavoro  
Rivista italiana di scienza politica  
Servizi sociali  
Sociologia del lavoro  
Spinn  
Travail et employ

## ELENCO DELLE CASE EDITRICI PRESE IN ESAME

Abaco  
Abi2ue  
Arcidonna  
Armando  
Baldini e Castaldi  
Bulzoni  
Bureau International du Travail  
Cacucci  
Carocci  
CEDEFOP  
CEDAM  
CEDIS  
Cittàcalabri edizioni  
Cleup  
CNEL  
ComEdit  
La Cremeria  
Dedalo  
Dibatte  
Ediesse  
Editoriale Resse  
Editori Riuniti  
Edizioni Lavoro  
Edizioni Plus  
Edizioni Simone  
Egea  
Eredi Gutenberg  
Esselibri  
ETAS Libri  
Feltrinelli  
Franco Angeli  
Giappichelli  
Giunti  
Guaraldi  
ISED  
ISFOL  
ISTAT  
Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato  
ISU Università Cattolica  
Italia Lavoro  
Laterza  
Liguori  
Maggioli  
Marsilio  
Mondadori  
Le Monnier  
Il Mulino  
La Nuova Italia  
Opigraf  
Rosenberg & Sellier  
Rubbettino  
La Scuola  
UP Comunication  
Vita

finito di stampare nel mese di ottobre 2005

dalla GRAFICA 891 s.r.l.

Via Melbourne, 10

00139 Roma

ufficio consiglieri nazionale parità

Via Flavia n° 6

00187 Roma

[www.consiglieranazionaleparita.it](http://www.consiglieranazionaleparita.it)