

Rapporto del Governo Italiano ai sensi dell'art. 22 della Costituzione O.I.L. sull'applicazione delle disposizioni della Convenzione n. 111 del 1958 concernente " Discriminazione (impiego e professione).

Le politiche in favore della non discriminazione hanno subito una evoluzione positiva nel corso di questi ultimi anni grazie soprattutto all'impulso impresso dalla Comunità Europea in favore dell'affermazione del principio di parità di trattamento e pari opportunità in tutti gli Stati Membri.

La nozione di eguaglianza, limitata alla sola questione economica, si è progressivamente estesa per abbracciare altri aspetti rilevanti quali quello dell'accesso, della formazione e promozione professionale e delle condizioni di lavoro.

Ai fini della redazione del rapporto in oggetto si ritiene opportuno fare riferimento alla normativa più recente in materia: il D. Lgs. n. 215 del 9 luglio 2003 (allegato n. 1) sulla parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, di attuazione della direttiva 2000/43/CE e il D. Lgs. n. 216 del 9 luglio 2003 (allegato n. 2) sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizione di lavoro, di attuazione della direttiva 2000/78/CE.

I decreti legislativi in esame sono strutturati in maniera sostanzialmente speculare ricalcando l'impianto delle direttive.

Articolo 1

Negli artt. 1 dei D. Lgs. n. 215 e 216 vengono enucleati gli oggetti delle disposizioni in essi contenute, precisamente:

- attuazione della parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, disponendo le misure necessarie affinché le differenze di razza o di origine etnica non siano causa di discriminazione, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso.
- attuazione della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, età, ed orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro.

Nell'art. 2 di entrambi i decreti viene fornita la nozione di discriminazione diretta e indiretta.

La discriminazione diretta si verifica quando "per religione, convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra in analoga situazione"; quella indiretta si attua quando "una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone".

Vengono incluse nella nozione di discriminazione anche le **molestie** cioè quei "comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'art. 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo" e l'ordine di discriminare a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, età o orientamento sessuale.

Nella definizione di molestie rientra, altresì, quell'insieme di condotte datoriali definito come **mobbing**. Tale fattispecie è strutturata in maniera da ricomprendere un'ampia categoria di atti vessatori attuati con sistematicità per un certo periodo di tempo, cosicché la connotazione discriminatoria rileva sia come una delle modalità con cui il mobbing si può atteggiare, sia come comportamento illegittimo in se.

Oltre ai decreti legislativi citati si sottolinea che il tema di non discriminazione tra uomo – donna e della parità di trattamento è consolidato nel nostro ordinamento ed ha trovato espressione tanto a livello costituzionale nell'art. 37 1° comma della Costituzione quanto a livello di legislazione ordinaria Legge n.903 del 1977. Da ultimo la materia è stata oggetto, a livello comunitario, di una specifica direttiva 2002/73/CE recepita in Italia con il D. Lgs. n. 145 del 30 maggio 2005 (più ampiamente illustrato in risposta all'art. 1 della domanda diretta).

Articolo 2

Per quanto attiene l'ambito di applicazione va notato che il D. Lgs. 216/03 ai sensi dell'art. 3 si applica a tutti gli individui che vivono o lavorano nell'Unione Europea, sia nel settore pubblico che nel privato ed include ambiti quali l'occupazione ed il lavoro, compresi i criteri e le condizioni per l'assunzione, le condizioni di lavoro, l'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali.

Vi è poi un nucleo di esenzioni in parte comune al D. Lgs.215/03, in parte specifico del D. Lgs.216/03.

Quanto al primo gruppo, sono fatte salve dall'applicazione dei decreti legislativi:

- le differenze di trattamento che, in ragione della natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, siano dovute a caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante;
- e le differenze di trattamento, che pur risultando indirettamente discriminatorie siano "giustificate oggettivamente da finalità perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari".

Il novero delle esenzioni specificatamente previste dal D. Lgs.216 è più ampio rispetto a quello del D. Lgs.215, include infatti:

- le disposizioni vigenti in materia di ingresso e soggiorno di paesi terzi, sicurezza sociale, tutela della salute, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati, stato civile, forze armate limitatamente ai fattori di età ed handicap;
- la valutazione delle caratteristiche ai fini dell'idoneità alle funzioni svolte dalle forze armate, dai servizi di polizia, soccorso e penitenziari;
- le disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro e quelle che prevedono la possibilità di trattamenti differenziati in relazione agli adolescenti, ai giovani, ai lavoratori anziani e a quelli con persone a carico "dettati dalla natura del rapporto e dalle legittime finalità di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale".
- Infine, sono fatte salve le differenze di trattamento basate "sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono prestate costituiscono requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attività. Si tratta delle cosiddette organizzazioni di tendenza, in cui l'adesione ideologica del lavoratore alle convinzioni professate dal datore di lavoro costituisce un requisito essenziale del rapporto.

In ogni caso, la disciplina delle esenzioni va valutata alla luce delle informazioni sul punto che gli Stati membri sono tenuti a trasmettere alla Commissione Europea al fine di valutare la legittimità dei casi "strettamente limitati" in cui può essere giustificata una disparità di trattamento.

Articolo 3

In entrambi i decreti ai sensi dell'art. 4, avverso gli atti discriminatori, è riconosciuta tutela giurisdizionale attraverso una forma di azione civile particolarmente snella.

Inoltre, tra gli interventi di sostegno rientra la modifica, da parte del D.Lgs.216, dell'art. 15 della Legge 300/70 (statuto dei lavoratori) il cui ambito di tutela risulta ampliato; con la nuova formulazione viene ribadita la nullità di qualsiasi atto o patto diretto a:

-a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

-b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Il secondo comma precisa che: "le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica o religiosa, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali".

Viene precisato che il giudice può provvedere al risarcimento del danno – anche non patrimoniale -, e ad ordinare la cessazione del comportamento, la rimozione degli effetti, ed eventualmente anche la predisposizione di un piano di rimozione delle discriminazioni accertate e la pubblicazione del provvedimento.

Nella quantificazione del risarcimento del danno il giudice deve tenere conto anche dell'eventualità che la discriminazione costituisca una ritorsione ad una precedente azione giudiziale o una reazione ad un comportamento del soggetto volto ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

E' prevista la possibilità di azioni collettive esercitate dalle rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative a livello nazionale. Le rappresentanze locali dei sindacati maggiormente rappresentativi possono divenire parti processuali anche nel contenzioso in materia di discriminazioni.

Le azioni collettive possono essere di 2 tipi: in nome, per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione oppure dirette, nei casi di discriminazione collettiva, qualora non sia possibile individuare le persone lese.

Quanto al piano strettamente probatorio sia la Direttiva 2000/78/CE che la 2000/43/CE prevedevano espressamente un'inversione dell'onere probatorio a carico del convenuto. Dal momento che la prova della discriminazione o del mobbing si rivela particolarmente difficile in giudizio, il fatto che sia il convenuto a dover dimostrare l'assenza di atti discriminatori è un elemento di fondamentale importanza per rendere – come previsto dalle direttive comunitarie - la tutela in giudizio effettiva, ma i decreti legislativi, non recepiscono il principio dell'inversione dell'onere probatorio e pertanto devono ritenersi operanti le normali regole processuali per cui è l'attore a dover provare i fatti che deduce anche se in forma meramente presuntiva.

Tale volontà di discostarsi dalle prescrizioni comunitarie è confermata anche dalla relazione di accompagnamento al decreto legislativo che afferma "la previsione di una radicale inversione dell'onere della prova è apparsa non strettamente conforme ai principi del nostro ordinamento giuridico" e perciò "la legge comunitaria ha optato per un regime di prova presuntiva per il quale non vi è una vera e propria inversione dei carichi probatori, ma semplicemente un principio di favore per la parte debole che agisce in giudizio". Verrebbe così introdotto "un regime bilanciato per il quale, pur non esonerando espressamente il ricorrente dall'onere della prova, si considera necessaria e sufficiente la prova presuntiva, con l'ausilio aggiuntivo dei dati statistici".

Allo stato, comunque risulta fondamentale, anche per il possibile utilizzo in sede processuale, la raccolta di dati ed informazioni relative alle diverse realtà.

Con l'art. 7 del D. Lgs. 215/03 viene istituito un Ufficio per la promozione delle pari opportunità e per la rimozione delle discriminazioni per razza o origine etnica, presso la Presidenza del Consiglio con funzioni di controllo, garanzia, promozione della parità di trattamento, dell'operatività degli strumenti di tutela, avente il compito di svolgere, in modo autonomo e imparziale, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse discriminazioni possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso (cosiddette discriminazioni multiple/o incrociate).

Articolo 4 e 5

All'art. 3 dei decreti legislativi in esame nei commi 3,4,e 5 vengono indicati gli atti che non costituiscono discriminazioni.

Al comma 6 del D. Lgs.215/2003 è stabilito che non costituiscono, atti di discriminazione, ai sensi dell'art. 2, quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari. Per il D. Lgs.216/2003 in particolare, resta ferma la legittimità di atti diretti all'esclusione dallo svolgimento di attività lavorativa che riguardi la cura, l'assistenza, l'istruzione e l'educazione di soggetti minorenni nei confronti di coloro che siano stati condannati in via definitiva per reati che concernono la libertà sessuale dei minori e la pornografia minorile.

Articolo 6

Va infine segnalato che quando il comportamento di un privato o della pubblica amministrazione produce una discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, il giudice può, su istanza di parte, ordinare la cessazione del comportamento pregiudizievole e adottare ogni altro provvedimento idoneo, secondo le circostanze, a rimuovere gli effetti della discriminazione.

Ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 216/2003, è statuito, inoltre che le rappresentanze locali delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità, sono legittimate ad agire ai sensi dell'art. 4, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio.

Domanda diretta

Articolo 1

- Molestie sessuali

Sulla questione relativa alla legislazione di tutela delle molestie sessuali in data 30 maggio 2005 è stato emanato il D. Lgs. n. 145 di "Attuazione della Direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro" (v. allegato n. 3).

Tale decreto legislativo nel recepire le indicazioni contenute nella Direttiva del 2002 aggiunge un tassello fondamentale all'ordinamento nazionale, già abbastanza dettagliato per quanto riguarda la tutela contro le discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro, ma carente sotto il profilo della tutela delle molestie sessuali.

E' stato pertanto colmato un vuoto che, di fatto, impediva una effettiva tutela in caso di molestia e che veniva tamponato con provvedimenti adottati solo in alcune realtà lavorative.

In alcuni casi gli enti pubblici o privati – in prevalenza le Pubbliche Amministrazioni – si sono dotati di regolamenti o codici di condotta con efficacia circoscritta e limitata alla singola realtà lavorativa

Con il D. Lgs. n. 145 la tutela è stata uniformata ed estesa a tutto il mondo del lavoro. Nel merito si rileva che la norma interviene sia a modificare il concetto di discriminazione diretta ed indiretta, che a classificare ex novo le molestie sessuali inquadrandole nell'ambito delle discriminazioni di genere, riprendendo quanto indicato nella direttiva comunitaria.

Anche se non espressamente specificato nel testo del decreto legislativo in esame, la tutela delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro dovrebbe essere equiparata alla tutela prevista per le discriminazioni di genere; pertanto assoggettata agli stessi strumenti giuridici ed affidata alle stesse figure di garanzia, previste dalla legge.

Si tratta, in particolare, di poter utilizzare tutte le procedure giudiziali e non, previste dall'art. 8 del D. Lgs. n. 196 /2000, per il tramite della Consigliera/e di parità territorialmente competente.

Qualora le Consigliere/i di parità provinciali (competenti per i casi di discriminazione individuale) e regionali (competenti in caso di discriminazione collettiva) rilevino l'esistenza di discriminazioni possono avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi o possono promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del codice civile o dell'art. 69 bis del D. Lgs. n. 29/1993, modificato dal D. Lgs. n. 165/2000.

Le Consigliere/i di parità provinciale possono anche agire in giudizio su delega della persona interessata o effettuare un intervento a sostegno dei giudizi intrapresi dalle lavoratrici. La/il Consigliera/e nazionale (nei casi di rilevanza nazionale e le Consigliere/i regionali hanno invece titolarità per promuovere autonome azioni in giudizio di carattere collettivo.

Va segnalato inoltre che attualmente l'ufficio del Consigliere/a nazionale si è attivato per la creazione di un sistema di monitoraggio da realizzarsi mediante la compilazione on-line da parte di tutte le Consigliere/i di parità, di una scheda di rilevazione con la quale sarà possibile effettuare la ricognizione numerica delle denunce pervenute agli Uffici territoriali, la natura, i motivi della discriminazione segnalata (esempio: individuale/collettiva; maternità, retribuzione ecc.), nonché, l'evoluzione della stessa denuncia (risoluzione in sede conciliativa, azione positiva, azione in giudizio ecc). ciò consentirà di porre le basi per la creazione di una banca dati nazionale che permetterà di osservare la consistenza del fenomeno delle discriminazioni in genere.

Una importante novità introdotta dal D. Lgs. n. 145/2005 riguarda la possibilità, per le persone lese da molestie sessuali, di ottenere il risarcimento del danno anche non patrimoniale.

Infine, il divieto di discriminazione basata sul sesso è stato esteso, dal settore del lavoro dipendente, ad altre forme di lavoro subordinate e al settore del lavoro autonomo.

Il divieto è esteso anche al campo dell'affiliazione, dell'attività di organizzazioni di lavoratori o datori di lavoro o di qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione ed alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

In data 20 gennaio 2005 è stato adottato, in conformità ai principi contenuti nella Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, il Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali per il personale del comparto ministeri presso il Ministero dell'Interno (v. allegato n. 4) ad oggi, però, non è possibile fornire informazioni sull'applicazione poiché

l'operatività è subordinata alla nomina della Consigliera/e di fiducia che non è ancora avvenuta.

Il Codice di condotta del Ministero del Lavoro istituito il 18/11/1999 (v.allegato n. 5) ed adottato il 10 dicembre 1999 con Protocollo d'intesa firmato dall'Amministrazione e dalle OO.SS, si prefigge l'obiettivo della prevenzione di molestie a sfondo sessuale e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi, al fine di garantire un contesto lavorativo non compromesso da ricatti e ritorsioni conseguenti ad episodi di molestie sessuali.

Ad oggi non si registra un' applicazione dello stesso a casi concreti, mentre vanno evidenziate alcune iniziative intraprese per darne maggiore conoscenza: tra queste la realizzazione tramite *intranet* di uno sportello a disposizione dei dipendenti di questa Amministrazione.

- Divieto di discriminazione

In merito agli aspetti connessi all'attuazione delle norme contenute nei decreti legislativi 215 e 216 del 9 luglio 2003 si precisa che: ai sensi dell'art. 6 del citato D. Lgs n. 216 entro il 2 dicembre 2005 e successivamente ogni 5 anni, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali trasmetterà alla Commissione Europea una relazione contenente le informazioni relative all'applicazione del suddetto decreto.

Per quanto riguarda l'Ufficio previsto dall'art. 7 del D.Lgs.215 del 2003 nel novembre 2004, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità è stato istituito l'UNAR " Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o origine etnica".

Tale Ufficio ha il compito di verificare l'efficacia degli strumenti di tutela, promuovere l'effettiva parità di trattamento per rimuovere qualsiasi forma di discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica, realizzare costanti iniziative di informazione e sensibilizzazione per accrescere l'attenzione e la conoscenza dell'opinione pubblica sui temi dell'integrazione razziale e porre le condizioni concrete per realizzare efficaci politiche di integrazione che garantiscano una convivenza pacifica improntata tanto alla tutela dei diritti inviolabili dell'uomo quanto al rispetto della nostra cultura.

La nuova normativa consente a chiunque si consideri vittima di una discriminazione, sia diretta che indiretta o di una molestia fondata sul motivo della razza o dell'origine etnica, di agire in giudizio attraverso un'azione rapida ed efficace, per l'accertamento o la rimozione del comportamento discriminatorio.

L'azione può essere esercitata individualmente o, per delega, attraverso un'associazione o ente operante nel campo della lotta alle discriminazioni. Per realizzare tale compito, l'Ufficio raccoglierà le denunce delle vittime di possibili fenomeni discriminatori, fornendo un'assistenza immediata, accompagnandole altresì nel percorso giurisdizionale, qualora esse decidano di agire in giudizio per l'accertamento e la repressione del comportamento lesivo.

Articolo 2

Nel corso del 2003 si è evidenziato un elevato tasso di discriminazione cumulata nei confronti dei lavoratori immigrati rispetto agli italiani.

Gli appartenenti ad alcune minoranze etniche sono esposti in misura maggiore ad un insieme di fattori di rischio, quali, ad esempio, la probabilità di risiedere in aree deprivate e in abitazioni sovraffollate e con livelli di igiene scadenti.

Sono caratterizzati, inoltre, da un tasso di disoccupazione maggiore, indipendentemente da età, sesso, qualifiche professionali e luogo di residenza.

Al fine di combattere la discriminazione nei confronti dei lavoratori migranti e le minoranze etniche nel mondo del lavoro sono state avviate una serie di indagini in diversi paesi europei tra cui l'Italia.

I risultati della ricerca, indirizzata a rilevare eventuali discriminazioni nell'assunzione, di persone, nello specifico, di nazionalità marocchina rispetto ai nazionali, hanno consentito di affermare che nel nostro Paese certamente sono documentabili episodi di discriminazione verso i giovani migranti e che non si tratta di casi estremi o sporadici.

Per quanto riguarda i settori del mercato del lavoro esaminati l'edilizia registra il più basso tasso di discriminazione, mentre i settori dell'industria e dei servizi si equivalgono con quasi il 42%.

I lavori di servizio nella ristorazione (52,2% di discriminazione netta rispetto al 33,8% del commercio e al 36,7% di altri servizi) – attività che richiedono contatto con la clientela – presentano maggior difficoltà per i marocchini.

Per quanto riguarda le dimensioni delle imprese si è constatato che maggior discriminazione si registra nelle piccole imprese rispetto a quelle di media e grande dimensione; ciò si può spiegare con il fatto che nelle prime il selezionatore è destinato a lavorare fianco a fianco del nuovo assunto ed esprime facilmente il suo orientamento discriminatorio, mentre nelle grandi aziende le procedure più standardizzate evitano quanto meno che il candidato straniero venga respinto al primo contatto.

Per arginare fenomeni di tale tipo è stata avviata una campagna di comunicazione contro le discriminazioni razziali il cui scopo è quello di far accrescere la consapevolezza delle problematiche sulla discriminazione mediante l'informazione diretta ai cittadini.

Devono essere altresì fatti notevoli passi a livello politico per sanare una situazione di cosiddetta "emergenza esclusione sociale", per quanto riguarda soprattutto la popolazione straniera immigrata da Paesi terzi, percorrendo le strade dell'inserimento nel mercato del lavoro ed impegnando maggiori somme per il programma nazionale di integrazione.

A livello giurisprudenziale di estremo rilievo in termini di lotta alla disparità di trattamento basata sulla razza ed estrazione nazionale è la sentenza n. 19378 del maggio 2005 della Quinta Sezione Penale della Corte di Cassazione (v. allegato n. 6), che ha confermato la condanna inflitta dalla Corte di Appello di Torino, ritenendo che il termine "marocchino" anche se riferito ad una persona di quella provenienza etnica, può essere ingiurioso e "indice di discriminazione razziale".

La Suprema Corte ha stabilito, infatti, che "sostantivare l'aggettivo che riflette la provenienza etnica di una persona ed apostrofare quest'ultima in tal modo,, con evidente atteggiamento di scherno, costituisce ingiuria, che si connota, di chiaro intento di discriminazione razziale, rendendo così più riprovevole sotto il profilo soggettivo la condotta offensiva". Il rispetto dell'altrui persona esige che ad essa ci si rivolga appropriatamente, mediante l'uso del nome o del cognome".

Per quanto riguarda infine la richiesta inoltrata dalla Commissione sulle statistiche che illustrino la posizione delle minoranze etniche nel mercato del lavoro ad oggi è possibile fornire dati riguardanti il numero di stranieri residenti in Italia e dei permessi di soggiorno rilasciati fino al 2003 distinti per motivo della presenza e sesso; per motivi di lavoro e sesso; per classe di età e sesso; per stato civile e sesso (v. allegato n. 7)

-Eguaglianza di opportunità di trattamento tra uomini e donne

Sul tema ad integrazione di quanto già indicato nel rapporto sulla Convenzione n. 100 del 1951 punto 2 della domanda diretta si comunica che ai sensi dell'art. 7 D. Lgs 196/2000 (v. allegato n. 8) le Pubbliche Amministrazioni debbono predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi.

Relativamente ai piani triennali le Consigliere/i di parità territorialmente competenti svolgono sia la funzione di stimolo e consulenza per la relativa predisposizione, sia di verifica formale degli stessi.

A tutt'oggi non esistono dati sullo stato di attuazione della norma, pertanto è difficile procedere alla valutazione degli effetti prodotti. Per ovviare a tale carenza, un Gruppo di lavoro, costituito nell'ambito dell'attività della rete delle Consigliere/i di parità, avente per oggetto lo studio e l'approfondimento delle tematiche relative a tutte le fattispecie di azioni positive previste dalle leggi, sta predisponendo un primo monitoraggio, rivolto agli enti territoriali (regioni, province e comuni) finalizzato alla ricognizione statistica sul numero dei piani triennali adottato dalla pubblica amministrazione e sulla relativa tipologia.

Altra misura contenuta nella legge per l'incentivazione della presenza femminile in impieghi e posizioni professionali elevati (applicabile – anche in questo caso – nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra i generi non inferiore a due terzi) stabilisce che nelle pubbliche amministrazioni in occasione tanto di assunzioni, quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra i candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere accompagnata da una esplicita adeguata motivazione.

In merito alle informazioni richieste dalla Commissione sull'impatto causato dall'adozione delle misure riguardanti la riforma del mercato del lavoro sul lavoro femminile e sulla necessità di evitare che le donne subiscano svantaggi nei termini e nelle condizioni di lavoro, si comunica che un Gruppo di lavoro della Rete nazionale delle consigliere/i di parità si sta occupando di valutare gli effetti prodotti sul lavoro femminile dalla citata riforma e, sarà cura dello scrivente Ufficio fornirne i relativi dati non appena saranno elaborati.

Per quanto riguarda infine le misure adottate per favorire la ripartizione più equa delle responsabilità familiari tra uomini e donne, si rammenta che l'art. 9 della Legge n. 53 dell'8 marzo 2003 (v allegato n. 9) ha introdotto forme di flessibilità dell'orario, con riferimento in via prioritaria, ma non esclusiva, alla cura dei figli, prevedendo contributi a favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive per la flessibilità, in particolare:

- a) progetti articolati per consentire al lavoratore padre o alla lavoratrice madre di usufruire di particolari forme di flessibilità di orario;
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- c) progetti che consentono la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

Con successivo Decreto Interministeriale a firma del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro per la Solidarietà Sociale ed il Ministro per le Pari Opportunità, in data 15 maggio 2001 (v. allegato n. 9) sono stati definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi sopra citati.

Relativamente alla lettera a) del citato art. 9 si ritiene che tra i vari interventi finanziabili possono rientrare i costi aggiuntivi del lavoro ad esempio, nell'ipotesi del part-time, di strumentazione, strettamente imputabili al progetto, quali ad esempio l'acquisto e l'installazione di postazioni per il telelavoro, l'acquisto dei relativi software, l'acquisto e la collocazione di orologi marcatempo per particolari forme di flessibilità degli orari.

Con riferimento alla lettera b) sono finanziabili le attività relative alle ore di formazione, promosse dall'azienda, affitto aule, acquisto materiale e spese per i docenti, che rientrano nel normale orario di lavoro.

Con riferimento alla lettera c) possono essere finanziati i costi di lavoro aggiuntivo, sostenuti per la sostituzione del titolare. Stante la peculiarità di tali progetti e del settore d'intervento e considerati il loro carattere sperimentale, devono essere individuate intese a livello nazionale e/o territoriale tra le associazioni datoriali, cioè tali intese possono anche stipularsi tra le singole imprese che aspirino al finanziamento e le associazioni datoriali di appartenenza. Gli accordi sindacali devono essere, altresì, dettagliati, individuando il contenuto del relativo progetto.

Possono inoltre essere ammessi al finanziamento i costi derivanti da azioni di consulenza aziendale finalizzate allo studio di individuazione, progettazione e fattibilità degli interventi, per una migliore organizzazione degli strumenti di flessibilità.

Nella valutazione dei progetti vanno individuate tre fasi:

- ammissibilità alla valutazione dei progetti, da parte dell'Amministrazione;
- selezione dei progetti effettuata dalla Commissione ad hoc istituita;
- approvazione ed ammissione al finanziamento, totale o parziale, dei progetti già selezionati dalla Commissione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, fase in cui, sui progetti approvati dall'Amministrazione, ai fini dell'ammissione al finanziamento, sarà applicato il criterio cronologico.

Il quadro complessivo delle richieste presentate al Ministero del Lavoro nell'arco temporale di vigenza dello strumento di legge, mostra un lento ma sensibile cambiamento dell'atteggiamento delle aziende verso la possibilità di rendere più flessibile la propria organizzazione in risposta alle esigenze di cura familiare dei lavoratori.

I progetti presentati nel periodo 2001-2004 sono in totale 342, di cui 166 sono stati ammessi a finanziamento.

In particolare, i dati relativi al 2004 confermano la tendenza positiva, facendo registrare un incremento sia dei progetti presentati sia di quello dei progetti finanziati.

I progetti pervenuti nel 2004 sono in totale 128 (+ 34 rispetto all'anno precedente) e quelli ammessi a finanziamento sono 67 (+ 20 rispetto al 2003). Il raffronto tra le diverse annualità mostra come l'aumento della domanda di conciliazione sia in progressivo consolidamento.

Analizzando nel merito l'oggetto alla base delle richieste di finanziamento e quindi la tipologia di azioni sopra citate che si intende sperimentare emerge un quadro chiaro circa la domanda di flessibilità orientata alla conciliazione.

Poco meno della metà dei progetti (47%) mira a realizzare una maggiore flessibilità dei tempi di lavoro, quota che diviene maggioritaria (68%) se si considera la tipologia di azione che combina più misure, che nella quasi totalità dei casi propone abbinamenti comprensivi di flessibilità oraria.

Inoltre è da apprezzare il tentativo di impostare azioni composite, attraverso progetti di conciliazione multimisura (21%), che solitamente prevedono l'integrazione tra interventi di flessibilità oraria e programmi di formazione per facilitare il rientro in azienda al termine di un congedo di maternità o parentale. Significativa anche la domanda di azioni di sostituzione che rappresenta il 24% delle richieste complessivamente pervenute.

Per quanto riguarda le azioni di flessibilità in senso stretto il periodo in esame mostra, infine, l'addensarsi delle proposte progettuali su alcune opzioni specifiche: il telelavoro (23%), il part-time reversibile (20%) e l'orario flessibile (19%) (v. allegato n. 11)

Nel comunicare infine che tutte le Organizzazioni datoriali e sindacali, riportate in allegato (allegato n. 12) sono state invitate a fornire le proprie osservazioni sulla Convenzione in esame, si riportano a completamento del presente rapporto quelle formulate dal Coordinamento nazionale donne CISL.(allegato n. 13).

mtl

Elenco allegati:

- 1)** D.Lgs. n. 215 del 9 luglio 2003
- 2)** D.Lgs. n. 216 del 9 luglio 2003
- 3)** D.Lgs. n. 145 del 30 maggio 2005
- 4)** Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali per il personale del comparto dei ministeri presso il Ministero dell'Interno
- 5)** Codice di condotta del Ministero del Lavoro del 18/11/1999
- 6)** Sentenza n. 19378 maggio 2005 della V° Sezione Penale della Corte di Cassazione
- 7)** Tabelle ISTAT sui residenti stranieri residenti in Italia e permessi di soggiorno, distinti per motivo della presenza e sesso; lavoro e sesso; classe di età e sesso; stato civile e sesso.
- 8)** D.Lgs. n. 196 del 23 maggio 2000
- 9)** Legge n. 53 dell'8 marzo 2000
- 10)** Decreto Interministeriale Ministero del Lavoro del 15 maggio 2001
- 11)** Tab. 1 e 2 su progetti presentati per tipologia di azione ed azione di flessibilità proposte nel periodo 2001 - 2004
- 12)** Elenco organizzazioni datoriali e sindacali.
- 13)** Osservazioni del Coordinamento nazionale donne CISL.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.