

ARTICOLO 20

Diritto alla pari opportunità e di trattamento in materia di lavoro e di professione senza discriminazioni basate sul sesso

Il quadro giuridico

Si riporta di seguito, come da specifica richiesta del Comitato Europeo dei Diritti sociali, il quadro normativo di riferimento- in materia di tutela e garanzia della parità uomo-donna, di lotta alle discriminazioni, azioni positive ed integrazione delle tematiche di genere – riportato in modo dettagliato ed aggiornato al periodo di riferimento 2007-2010.

Normativa comunitaria

- **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea**, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000: pur non essendo inserita nel Trattato di Lisbona, è indicata dallo stesso come un documento giuridicamente vincolante, punto di riferimento per la legislazione europea e degli Stati in materia di diritti e libertà.
 - **Articolo 21**: *"Divieto di qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali"*.
 - Articolo 23**: *"La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"*.
- **Decisione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2000**, relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005).
- **Comunicazione della Commissione Europea del 1 marzo 2006** - *Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (2006-2010)* (la cosiddetta *Road map*), un percorso strategico per conseguire l'eguaglianza di genere, articolato in sei settori di intervento prioritari:
 - realizzare un'uguale indipendenza economica tra uomini e donne;
 - migliorare la conciliazione tra vita lavorativa, privata e familiare;
 - promuovere l'uguale partecipazione di uomini e donne nei luoghi decisionali;
 - combattere la violenza basata su ragioni di sesso e la tratta di esseri umani;
 - eliminare gli stereotipi di genere presenti nella società;
 - promuovere l'uguaglianza di genere al di fuori dell'Unione europea.
- **Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 771/2006/CE del 17 maggio 2006** -*Verso una società giusta*, che ha istituito l'Anno europeo delle Pari Opportunità per tutti (2007).
- **Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007**, che ha modificato i trattati istitutivi dell'Unione Europea ed è in vigore dal 1° dicembre 2009.
 - **Articolo 1 bis**: *"la parità tra donne e uomini è uno dei "valori comuni" agli stati membri.*
 - **Articolo 2, comma 3**: *l'Unione combatte le discriminazioni e promuove "la parità tra donne e uomini"*.
- **Comunicazione della Commissione Europea del 21 settembre 2010** - *Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015*;

Normativa Nazionale

Costituzione della Repubblica italiana: la base della convivenza e del principio di uguaglianza di genere

- **Articolo 3:** *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".*
- **Articolo 37:** *"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".*
- **Articolo 51** (il secondo periodo è stato aggiunto con legge costituzionale n. 1 del 30 maggio 2003): *"Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini".*
- **Articolo 117** (testo introdotto dalla legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001): *"Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive".*

Legge 9 gennaio 1963 n. 7 "Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e modifiche alla legge 26 agosto 1950, n. 860".

Legge 30 settembre 1971 n.1204 "Tutela delle lavoratrici madri".

Legge 9 dicembre 1977 n.903 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro; divieto di discriminazione diretta tra uomini e donne nel lavoro". Recepita dal Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna D.Lgs 198/2006.

Tale legge è stata emanata in un contesto in cui, sul piano della occupazione, emergeva con chiarezza come le tradizionali norme di protezione si rivolgessero in realtà a svantaggio della donna, in quanto aumentavano il costo della manodopera femminile e finivano per disincentivare il loro impiego da parte degli imprenditori. Tale legge, denominata "legge di parità" mira a ribaltare la tradizionale prospettiva della tutela differenziata e ad attuare la parità di trattamento, in perfetta simmetria con la disciplina comunitaria, in particolare con l'art. 119 del Trattato delle Comunità Europee (ora art. 141) e con le Direttive Comunitarie nn. 75/117 e 76/207, emanate rispettivamente in tema di parità salariale e di parità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici.

Legge 22 giugno 1990, n. 164 - Istituzione della Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Legge 10 aprile 1992 n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

Legge 10 aprile 1991 n. 125 (modificata dal D.Lgs. n. 196/2000 e dal D.Lgs. n. 145/2005, in attuazione della Direttiva n. 2002/73/CE, e ora trasfusa nel Decreto Legislativo n. 198 del 2006) ha esteso la tutela antidiscriminatoria, mediante strumenti e tecniche normative in grado di cogliere le ragioni sostanziali della discriminazione di sesso. La legge, con l'art. 4 commi 1 e 2, ha introdotto una nozione generale di discriminazione diretta e indiretta.

Il testo attuale, trasfuso nell'art. 25 Decreto Legislativo n. 198 del 2006, definisce espressamente la nozione di discriminazione diretta, intesa come qualsiasi atto o patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso, e comunque intesa come il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. È dunque irrilevante l'intento dell'autore dell'atto, tant'è che la discriminazione potrebbe derivare dall'applicazione di regole di un contratto collettivo e persino da norme di legge.

In maniera differente rispetto al testo originario, la riforma dell'art. 4 comma 1 della Legge n. 125 del 1991 ha introdotto il carattere bidirezionale della tutela antidiscriminatoria. Infatti, non si fa più riferimento all'espressione neutra "lavoratori", ma si ammette che i trattamenti di sfavore potrebbero avvenire anche nei confronti dei lavoratori di sesso maschile. Deve ritenersi implicito un elemento di comparazione nella valutazione della sussistenza di una discriminazione, ossia il trattamento preferenziale nei confronti di un lavoratore, per ragioni riconducibili al sesso viene comparato al trattamento pregiudizievole riconosciuto alla lavoratrice (o viceversa).

Il legislatore, nel testo originario della Legge n. 125 del 1991, aveva offerto una definizione di discriminazione indiretta, affermando che "costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa". Tale allargamento della nozione giuridica di discriminazione fino a ricomprendervi quella di discriminazione indiretta, è stato consentito in ragione del passaggio da una logica dell'eguaglianza formale a quella dell'eguaglianza sostanziale.

La nozione di discriminazione indiretta è stata poi modificata con il recepimento da parte della normativa nazionale della Direttiva n. 2002/73/CE e della ricca elaborazione giurisprudenziale della Corte di giustizia. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, Legge n. 125 del 1991, come modificato dal D.Lgs. n. 145/2005, e ora trasfuso nell'art. 25, comma 2, Decreto Legislativo n. 198 del 2006, si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso. Quindi hanno rilevanza discriminatoria criteri di per sé neutri, diversi dal criterio del sesso la cui considerazione è espressamente vietata dall'ordinamento. Le conseguenze particolarmente svantaggiose prodotte, anche in via solo potenziale, sui lavoratori dell'uno o dell'altro sesso, risultano all'origine di trattamenti assimilabili a quelli direttamente discriminatori. Si rileva che l'effetto indirettamente discriminatorio è sanzionabile ancorché di carattere solo potenziale. La norma dà la possibilità al datore di lavoro di fornire una giustificazione del trattamento

pregiudizievole fondata su ragioni obiettive, poiché il trattamento pregiudizievole dipende dall'applicazione di un criterio apparentemente neutro. Pertanto, non sussiste una discriminazione indiretta quando tali criteri riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. In altre parole, perché sussista una discriminazione indiretta assume rilievo l'insussistenza di cause di giustificazione, le quali non sono mai invocabili a fronte di una discriminazione diretta.

Sia la giurisprudenza italiana sia quella della Corte di giustizia hanno considerato quali criteri apparentemente neutri, da cui può derivare una situazione di particolare svantaggio per la lavoratrice o il lavoratore, ad esempio, *l'anzianità di servizio, la statura, la formazione professionale, l'adattabilità ad orari e luoghi di lavoro variabili*.

Questi sono tutti criteri potenzialmente di carattere indirettamente discriminatorio per le lavoratrici, che di fatto hanno normalmente minore anzianità di servizio, interrompendo l'attività lavorativa per ragioni familiari o entrando più tardi nel mercato del lavoro; rivestono in genere livelli mediamente più bassi di formazione; hanno minore flessibilità nel lavoro, in ragione delle responsabilità familiari che gravano sulle stesse.

Sono stati considerati di carattere indirettamente discriminatorio anche i sistemi di classificazione basati su criteri che enfatizzano solo qualità tipiche degli appartenenti ad un sesso (come la forza fisica) o certi trattamenti riservati al lavoro atipico (come il part-time). Si sottolinea, con riferimento a quest'ultima considerazione, che in tutta l'area dell'Unione europea il lavoro a tempo parziale è diffuso in maniera assolutamente preponderante fra le donne.

Un' importante modifica all'art. 4 comma 3 Legge n. 125 del 1991 (ora art. 27 Decreto Legislativo n. 198 del 2006) è stata apportata dal D.Lgs. n. 196/2000, che ha prescritto, nei concorsi pubblici e in tutte le forme di selezione del personale attuate anche a mezzo di terzi da datori di lavoro privati e da pubbliche amministrazioni, l'obbligo di inserire accanto alla prestazione di lavoro richiesta le parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

Legge 25 febbraio 1992 n.215 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile" favorisce la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, agevola l'accesso al credito e favorisce la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne. (Questa legge è stata recepita dal Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna D.Lgs 198/2006).

Legge 8 marzo 2000 n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" alla quale si deve l'introduzione in Italia della disciplina dei congedi parentali.

Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità".

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

Decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226 –Trasformazione della Commissione nazionale per la parità in Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 13 della legge 6 luglio 2002, n. 137 (oggi assorbito dal D.lgs 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Decreto legislativo 30 maggio 2005, n. 145 -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.

Decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”: riordino delle norme esistenti in Italia sulle pari opportunità e contro le discriminazioni, che abroga molte delle leggi precedenti e riunisce in un testo unico l'insieme della legislazione in materia.

In sede di **conversione del decreto legge 8 aprile 2008, n. 59 con legge 6 giugno 2008, n. 101**, il legislatore ha aggiunto tre articoli (artt. 8 *quarter*, *sexies*, *septies*) che intervengono a modificare il quadro delle regole dedicate al **diritto antidiscriminatorio**. L'art. 8-*quarter* in particolare, modifica il c.d. codice delle pari opportunità tra uomo e donna e il testo unico di maternità e paternità (rispettivamente d.lvo. 11 aprile 2006, n. 198 e d.lvo. 26 marzo 2001, n. 151). A seguito della modifica (1° co. art. 8 *quarter*), il nuovo articolo 25 del d.lvo 198/2006 tiene conto della disposizione comunitaria in base alla quale “*L'ordine di discriminare persone a motivo del sesso è considerato una discriminazione ai sensi della presente direttiva*”, non inclusa nella prima fase di trasposizione della dir. 2002/73 di modifica della dir. 76/207 (nel d.lvo. 145/2005, poi assorbito nel d.lvo. 198/2006). Il comma 2 dell'art. 8 *quarter* interviene invece, modificandolo, sull'art. 56, comma 1, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità' e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dedicato ai diritti delle lavoratrici al rientro dal periodo di congedo di maternità. Il testo finale del disposto risulta essere il seguente: “Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unita' produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, *“nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza”*”.

Detto decreto- legge modifica inoltre anche l'articolo 38 del citato d.lvo 198/2006 intitolato *Provvedimento avverso le discriminazioni nell'accesso al lavoro* (già regolato 3 nell'art. 15 della l. 9 dicembre 1977 e dall'art. 4 comma 13 del l. 10 aprile 1991, n. 125) estendendo l'ambito dei soggetti chiamati a presentare ricorso d'urgenza su delega del lavoratore e della lavoratrice coinvolta. Possono infatti presentare ricorso su delega non più le sole

organizzazioni sindacali e la Consigliera o il Consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, ma anche le *associazioni e organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesa*. Il "tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti".

Decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 2009 n. 8 - Modifiche e integrazioni al regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna.

Legge 4 marzo 2009 n.15 "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni".

Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*". Il decreto legislativo si pone tra i propri obiettivi quello di riformare in maniera organica la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti della pubblica amministrazione, intervenendo in modo particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture, e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità.

A tal fine, è previsto sia un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, che tenga conto, tra l'altro, del "raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità", sia la definizione di criteri generali di valutazione delle performance dei dipendenti. Il Decreto legislativo prevede l'istituzione di una Commissione Indipendente per la Valutazione ed Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), già operativa da tempo, che ha elaborato criteri per la predisposizione e la valutazione dei Piani delle Performance attraverso l'emanazione di apposite delibere. Inoltre, ha predisposto linee guida per la valutazione della performance individuale dei dipendenti con l'obiettivo futuro di raggiungere meccanismi di valutazione anche in ottica di genere, finalizzati alla valorizzazione del lavoro femminile. Nell'ambito di ciascuna amministrazione pubblica è istituito inoltre un Organismo Indipendente di Valutazione avente, tra gli altri, il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità. L'impianto della norma rappresenta un'importante innovazione che affronta le tematiche di pari opportunità non relegandole ad un ambito ristretto di mera problematicità, e quindi di tutela, bensì introduce il concetto della trasversalità delle stesse tematiche.

Tale principio garantisce il corretto utilizzo dei meccanismi di meritocrazia, del riconoscimento dei meriti professionali e, di conseguenza, costituisce garanzia di opportunità di crescita lavorativa e professionale per le dipendenti.

Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 “Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”. Tale decreto legislativo ha modificato ed integrato il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “*Codice per le Pari Opportunità*”.

Obiettivo del provvedimento è quello di evitare, in concreto, disparità di trattamento fra uomini e donne nel mondo dell’occupazione e sradicare ogni forma di disparità e discriminazione che ancora sopravvive negli ambienti di lavoro, attraverso il rafforzamento del principio antidiscriminatorio di genere, ampliandolo ed estendendolo a tutti i livelli nei diversi ambiti, in particolare, in materia di occupazione, di lavoro e della retribuzione, accompagnandolo con sanzioni più severe.

Il *Codice* (integrato dal D.lgs. n. 5/2010) sancisce - negli articoli che vanno dal 23 al 51- **il principio di garanzia di pari opportunità tra uomini e donne** nei rapporti etico - sociali, nei rapporti economici e in ambito lavorativo. Con riferimento a quest’ultimo ambito è stata riformulata la nozione di *discriminazione diretta ed indiretta*, ribadendo in particolare il divieto di discriminazione per quanto riguarda: l’accesso al lavoro, la formazione e promozione professionale e le condizioni di lavoro, la retribuzione, l’accesso alle prestazioni previdenziali, l’accesso agli impieghi pubblici, l’arruolamento nelle forze armate, nei corpi speciali, nella guardia di finanza, nelle carriere militari ecc.

Si interviene, inoltre, sul “gender pay gap” vietando qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, relativa alle retribuzioni, sanzionando il datore di lavoro che violi i divieti di discriminazione suddetti: ammenda da 250 euro a 1.500 euro, così come si interviene sulle sanzioni a carico del datore di lavoro che non ottemperi alla sentenza che accerti le discriminazioni o al decreto che ordini la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti: ammenda fino a 50.000 euro o l’arresto fino a sei mesi.

Quanto all’accesso alle prestazioni previdenziali, viene riconosciuto alle lavoratrici il diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.

Significativo anche il passaggio dal proposito di eliminare ogni distinzione di genere che potesse limitare o compromettere l’esercizio dei diritti e delle libertà fondamentali che caratterizzava l’art.1 del D.lgs 198/06, all’affermazione di principio del nuovo testo: la formulazione di qualsivoglia legge, regolamento, atto amministrativo, politica o attività deve tenere presente l’obiettivo della parità di trattamento e di opportunità fra uomini e donne.

Rispetto alle eventuali violazioni del divieto di discriminazione la legge statuisce specifiche procedure di tutela, sia di natura conciliativa che giudiziaria, affidata in capo alla figura istituzionale della Consigliera di parità, istituita in veste di pubblico ufficiale a livello nazionale, regionale, e provinciale. E’ inoltre prevista la possibilità che associazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative del diritto o dell’interesse leso possano costituirsi in giudizio, ed è riconosciuta la tutela giudiziaria non solo alle vittime di

discriminazione, ma anche a coloro che subiscono un pregiudizio dal datore di lavoro per aver difeso una vittima di discriminazione.

In merito alle modifiche apportate al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico della maternità) si segnala, infine, che sono state aggiunte al già previsto divieto di discriminazione per ragioni connesse al sesso o allo stato di gravidanza, quello delle discriminazioni per ragioni connesse alla maternità o alla paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti. E' stato altresì esteso anche ai casi di adozione internazionale il divieto di licenziamento già previsto in caso di adozione e affidamento. In particolare il divieto, della durata di un anno, opera dal momento della proposta di incontro con il minore adottando.

Legge 4 novembre 2010, n. 183 *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*. **L'art. 21** prevede misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora ed assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

In concreto, le Pubbliche Amministrazioni devono realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori, nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. In particolare, l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta ed indiretta, deve riguardare il genere, l'età, l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la disabilità, la religione la lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella sicurezza sul lavoro. La nuova normativa, mettendo in atto un processo di razionalizzazione dei numerosi organismi già esistenti nell'ambito delle pubbliche amministrazioni di derivazione contrattuale, prevede la costituzione del *“Comitato Unico di Garanzia (CUG)¹ per le pari opportunità la realizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, all'interno di ciascuna amministrazione che sostituisce - unificando le competenze - i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul mobbing. Il Comitato svolge compiti propositivi, consultivi, di verifica, ed opera in collaborazione con la Consiglieria nazionale di parità. Tra i propri obiettivi si rileva quello di verificare l'efficienza delle prestazioni collegandola alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, tutelando contro le discriminazioni e contro ogni forma di violenza sia morale che psichica sul lavoratore.

¹ Il CUG è composto pariteticamente da rappresentanti sindacali di lavoratori e lavoratrici e da rappresentanti dell'amministrazione di riferimento.

Misure per l'implementazione della normativa in materia di pari opportunità uomo-donna

La *ratio* (intesa come scopo) di tutta la normativa in materia di pari opportunità, confluita, come indicato, nel Codice di pari opportunità, è la “rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne”.

Un aspetto essenziale della legge è dunque quello dell'adozione di cosiddette azioni positive,² le quali sono rivolte “in particolare” a:

- *eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- *favorire le diversificazioni delle scelte professionali delle donne, l'accesso al lavoro autonomo e imprenditoriale;*
- *promuovere l'inserimento delle donne nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- *favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità fra i due sessi.*

Tali azioni possono essere adottate da un pluralità di soggetti pubblici o privati, quali: il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, la Consigliera nazionale di parità e le Consigliere regionali e provinciali, i centri per le pari opportunità e le pari opportunità a livello nazionale, locale ed aziendale, i datori di lavoro pubblici o privati, i centri di formazione professionale, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriale.

La Consigliera di parità è una figura istituita a livello nazionale, regionale e provinciale, che la legge pone a garanzia del rispetto del principio di pari opportunità e non discriminazione tra uomini e donne in ambito lavorativo.

In base a quanto previsto dalla legge, la Consigliera nazionale di parità (e tutte le Consigliere regionali e provinciali, ciascuna per il reciproco livello di competenza), intraprende ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di pari opportunità. Nell'esercizio di tale funzione è un pubblico ufficiale ed ha obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui viene a conoscenza.

Le funzioni ad essa attribuite sono analiticamente elencate nell'art. 15 del d.lgs 198/2006, tra cui:

- *promuovere azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse necessarie;*
- *promuovere la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;*
- *sostenere, a livello nazionale, le politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;*
- *promuovere l'attuazione di politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;*

² Art. 1 legge n. 125/1991

- individuare, in collaborazione con il Ministero del Lavoro, procedure efficaci per la rilevazione di violazioni della normativa di parità;
- diffondere la conoscenza e lo scambio di best practices;
- collaborare con le istituzioni che si occupano di lavoro a livello centrale e con gli organismi di parità.

La Consigliera svolge la propria attività sia autonomamente sia in qualità di componente di commissioni, comitati, gruppi di studio e di lavoro.

Partecipa all'attività di altri organismi collegiali, istituiti a livello nazionale, che si interessano di temi relativi all'occupazione, alla formazione, alla conciliazione, alla promozione di politiche mirate all'individuazione di linee di intervento per la realizzazione e la diffusione del *mainstreaming*.

Si segnalano, inoltre:

- La costituzione dell'*Osservatorio Nazionale dell'Ufficio della Consigliera di parità per lo sviluppo delle prassi conciliative e delle norme antidiscriminatorie*.

Rappresenta una scelta di strategia innovativa: esercitare tutte le prassi utili per prevenire il ricorso al conflitto e al giudizio; conoscere e sviluppare tutte le pratiche di politiche attive e prassi conciliative attraverso la raccolta delle sentenze, conciliazioni e transazioni, emanati per la definizione di contenziosi connessi alla mancata o inesatta applicazione della normativa lavoristica nell'ambito del rapporto di lavoro.

Per la prima volta viene costituito un archivio-banca dati aggiornabile come strumento di lavoro di supporto alle Consigliere di parità nell'esercizio della loro attività contro le discriminazioni sui posti di lavoro, ma anche agli operatori del Diritto (quali avvocati, Ispettori del lavoro, Giudici, Consulenti del lavoro, Esperti e studiosi della materia giuslavorista) che si trovano ad affrontare tali tematiche e che intendono esercitare la prassi conciliativa nell'ambito del dialogo sociale e delle politiche attive sulle attività di conciliazione.

- La costituzione dell'*Osservatorio delle politiche internazionali e comunitarie* (per l'attività delle Consigliere), composto dalla raccolta di tutti documenti che vengono elaborati in materia di politiche per le pari opportunità, per orientare il lavoro delle Consigliere ai contenuti delle direttive comunitarie.

Il Comitato nazionale³, istituito ai sensi della legge 125/91 - che ha introdotto nel nostro ordinamento le azioni positive - si avvale di un collegio per svolgere diverse funzioni intese a promuovere la rimozione di comportamenti discriminatorio, attraverso: *proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità; informazione e sensibilizzazione dell'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità; la promozione dell'adozione di azioni positive da parte dei soggetti pubblici privati, elaborazione di codici di comportamento, diretti a specificare le regole di condotta conformi alla*

³ E' composto da 5 membri nominati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale; da 5 membri nominati dalle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro dei diversi settori economici; da undici membri designati dai movimenti e dalle associazioni femminili più rappresentative sul piano nazionale operanti nel campo delle parità e pari opportunità di lavoro; dal Consigliere di parità componente la Commissione centrale per l'impiego. Vi sono poi ulteriori componenti senza diritto di voto, quali: esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche; rappresentanti di diversi ministeri; funzionari del ministero del lavoro.

parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni; soluzioni alle controversie collettive; verifica dell'applicazione della legislazione vigente in materia, ecc.

L'introduzione delle azioni positive è stata ispirata dalla logica del diritto diseguale, essendo destinate ad operare solo in favore delle donne, e mirano a realizzare l'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne e di favorire l'occupazione femminile, incidendo sulle situazioni di svantaggio delle donne nel mercato del lavoro (nell'accesso al lavoro, nel trattamento retributivo, negli sviluppi di carriera, nell'inserimento in certi settori professionali e livelli di responsabilità) attraverso la rimozione dei più significativi ostacoli, che di fatto negano alle donne pari opportunità (formazione professionale, organizzazione del lavoro, regimi degli orari, ripartizione squilibrata tra uomini e donne delle responsabilità familiari).

Si sottolinea, inoltre, che la Legge n. 125 del 1991 non impone l'adozione di azioni positive, ma si limita a ribadire la legittimità e a promuoverle. Infatti, le azioni positive sono caratterizzate dalla temporaneità delle misure adottate, poiché le stesse vengono promosse e attuate fino a quando persista la specifica situazione di svantaggio cui si intende rimediare e dalla volontarietà.

Tra le articolate competenze attribuite al Comitato dal D.lgs 198/2006, particolare rilevanza assume il compito di esprimere parere, non vincolante, sul finanziamento di progetti di azioni positive. Detto finanziamento viene erogato a determinate tipologie di soggetti: datori di lavoro pubblici e privati, centri di formazione professionali e accreditati, associazioni, organizzazioni sindacali, e conformemente alle indicazioni del Programma Obiettivo. Ogni anno infatti, il Comitato, al fine di orientare la progettazione delle azioni positive alle priorità delle politiche per l'occupazione e contemporaneamente segnare le politiche del lavoro attraverso la promozione delle pari opportunità, formula, entro il 30 maggio, un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione.

Specifiche procedure amministrative inoltre, previste dalla normativa, consentono il controllo in itinere dei progetti approvati, verificando sia la corretta attuazione che la fase conclusiva.

L'ultimo Programma Obiettivo di riferimento è quello relativo al 2010 che ha coniugato le azioni positive con quanto indicato dall'Europa in termini di occupazione.

Ha inserito tra le sue azioni riferimenti precisi alla *flexsecurity* e ha previsto l'impegno da parte dei soggetti beneficiari dei finanziamenti, ad attuare stabilmente le attività oggetto di finanziamento pubblico, entro la fine della fase progettuale. Specifica attenzione è stata rivolta alla trasformazione dei contratti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, o, in altri casi, a garantire la creazione d'impresa o il consolidamento di imprese già esistenti. Particolare impegno è stata poi posto al reinserimento al lavoro delle donne oltre i 45 anni.

I progetti di azioni positive ammessi a finanziamento dal 1991 al 2010 sono stati complessivamente 847.

In termini di contenuti, si può dire che in una prima fase i progetti sono stati prevalentemente di formazione e sensibilizzazione con un effetto rilevante di diffusione della cultura di pari opportunità. Successivamente, attraverso un impegno di

orientamento del Comitato Nazionale di Parità, i progetti sono stati meglio mirati e hanno riguardato più frequentemente le condizioni e l'organizzazione del lavoro (quali, *sistemi di inquadramento e criteri di valutazione del lavoro, riorganizzazione degli orari, agevolazioni per lavoratrici madri, accesso a settori in sviluppo e prevalentemente maschili, innovazione organizzativa*).

Le donne direttamente coinvolte sono state oltre 25.000.

La metodologia adottata dal Comitato nell'esame delle varie azioni progettuali ha consentito di evidenziare delle idee progettuali che per i loro obiettivi di concretezza e di forte impatto sociale possono essere adottate come modelli replicabili.

A questo proposito si citano, tra le best practices due progetti di azioni positive che hanno avuto rilevanza nazionale:

Il progetto "Or.A.Lazio – Azioni positive: percorsi innovativi dell'integrazione per un territorio e una città multietnica di qualità".

Il progetto in corso di attuazione si rivolge a 75 donne immigrate regolari del territorio laziale con l'intento di rivalutare i loro titoli di studio. In genere molte donne immigrate, scolasticamente qualificate nel Paese di origine non sono professionalmente riconosciute nel Paese ospitante. Nel caso specifico si tratta di donne interessate ad operare nel settore tecnico/progettuale delle costruzioni, e in specie nei cantieri, per la progettazione e la realizzazione di manufatti edilizi secondo criteri ecosostenibili. Il progetto Or.A. Lazio (Ordine Architetti Lazio) ha previsto, in collaborazione con la Caritas, un percorso formativo mirato a rafforzare nelle donne immigrate, qualificate scolasticamente, la conoscenza delle potenzialità offerte dal Paese ospitante, in base alla consapevolezza di sé e della propria preparazione culturale nel confronto con diverse realtà professionali e le richieste di mercato. Il progetto ha avuto vasta eco sulla stampa nazionale che ne ha apprezzato la valenza. Particolare visibilità è stata data all'iniziativa anche attraverso la costituzione di uno specifico sito.

Il Progetto Best in Class (BIC) – L'eccellenza dell'esperienza.

In questo caso si è inteso approfondire e dare evidenza alle iniziative promosse dalla PMI in materia di pari opportunità, attraverso una ricerca che ha analizzato le pratiche di promozione delle pari opportunità nelle piccole e medie imprese. Nello studio sono stati descritti dieci casi aziendali che rappresentano esperienze particolarmente significative anche per trarre spunti e indicazioni operative per la promozione delle pari opportunità nella PMI.

I risultati della ricerca sono stati presentati in un convegno tenutosi nel 2009 (settembre) a Roma con la presenza delle massime autorità nel campo dell'imprenditoria, con la presenza del Ministro del Lavoro. Nel corso del convegno, inoltre, è stato proiettato un video che raccontava tre casi aziendali prescelti all'interno dei dieci descritti.

Follow up

Il 4 dicembre 2009 presso Confindustria Mantova è stata presentata la ricerca BIC nell'ambito del convegno *"La conciliazione lavoro-famiglia come opportunità di competitività e*

innovazione per le imprese". Medesime iniziative sono in corso di definizione presso altre associazioni aderenti al Sistema Confindustria.

Nei casi descritti appare evidente *l'effetto moltiplicatore* che i progetti azioni positive hanno avuto sul territorio e che evidenziano la validità, a tutt'oggi, delle finalità della legge 125/91.

Il Governo italiano è impegnato, anche nella promozione di altri tipi di strumenti, quali quelli a sostegno della conciliazione tra vita familiare e vita professionale, ritenendoli fondamentali per la promozione dell'occupazione femminile e per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione sul lavoro nei confronti delle donne.

In questa ottica si inserisce la **legge 53/2000** che ha rappresentato un importante punto di svolta in tema di conciliazione, sotto due aspetti. In primo luogo, perché introduce meccanismi orientati a favorire un maggior coinvolgimento dei padri nelle responsabilità genitoriali ed una più equa distribuzione del carico di cura tra uomini e donne: in particolare, il periodo complessivamente a disposizione dei genitori (10 mesi da fruire nei primi otto anni di vita del bambino) viene prolungato di una mensilità, nell'ipotesi in cui il padre utilizzi almeno 3 mesi di congedo. Poi, perché proprio questa legge ha previsto, all'**art. 9**, la possibilità di erogare contributi per i datori di lavoro privati che, in accordo con le organizzazioni sindacali presenti in azienda o sul territorio di riferimento, intendono sperimentare, sul luogo di lavoro, azioni positive per la conciliazione in favore dei propri dipendenti. Il finanziamento presuppone la presentazione di un progetto specifico che può essere articolato su una pluralità di interventi, tra cui:

- a) la concessione di part-time reversibili o di regimi orari flessibili per lavoratrici e lavoratori con carichi di cura;*
- b) la formazione finalizzata ad agevolare il rientro delle lavoratrici e dei lavoratori che sono stati assenti per un congedo della durata di almeno 60 giorni;*
- c) l'attivazione, in favore di soggetti con carichi di cura, di vari servizi di supporto, quali ad esempio baby parking, servizi di accompagnamento dai figli a o da scuola, supporto per le attività di studio, ecc.*

Si riportano di seguito, in merito ai progetti finanziati ai sensi dell'art.9 della legge n.53/2000, i dati trasmessi dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia che effettua un costante monitoraggio della misura, sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo.

Nella tabella 1 si riportano i dati, aggiornati al 31 dicembre 2010, relativi al monitoraggio quantitativo dei progetti.

Tabella 1 – Situazione dei progetti al 31 dicembre 2010

Anno	Progetti finanziati	Importo impegnato
2007	142	€ 8.702.702,27
2008	225	€ 13.617.839,79
2009	54	€ 2.603.789,78

Va segnalato, che per l'anno 2009 il dato pervenuto è solo parziale, a causa della sospensione dell'operatività della misura in esame per via dell'intervenuta modifica normativa dell'art.9 della legge 53/2000, attraverso il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n.277/2010, entrato in vigore il 18 maggio 2011. A partire da tale data la misura in oggetto ha ricominciato ad essere applicata.

L'obiettivo della modifica introdotta col precitato Decreto è quello di estendere la portata della misura, in termini di soggetti beneficiari e di azioni da finanziare, al fine di rendere la misura più efficace e di diffondere maggiormente la cultura della conciliazione sul luogo di lavoro, sollecitando al tempo stesso un ruolo più attivo delle parti sociali.

Per quanto riguarda la tipologia delle aziende interessate all'attivazione dei progetti di conciliazione finanziati ex art.9, queste sono essenzialmente piccole e medie aziende e manifestano una netta preferenza per le azioni finalizzate a rendere flessibile l'orario o l'organizzazione del lavoro. Le aziende di maggiori dimensioni, con un maggior numero di dipendenti, tendano ad attivare progetti più complessi e articolati su una varietà di interventi.

Gli strumenti di flessibilità più richiesti dalle aziende si rilevano, nell'ordine:

1. *part time reversibile*
2. *telelavoro*
3. *banca delle ore*
4. *orario flessibile*
5. *flessibilità sui turni*
6. *orario concentrato*

Il maggior numero dei beneficiari viene raggiunto dagli interventi che prevedono l'introduzione in azienda della banca delle ore e dai progetti orientati a riorganizzare i turni di lavoro.

Tabella 2 –Destinatari dei progetti di conciliazione

ANNO	PROGETTI FINANZIATI	TARGET		TOTALE V.A.	TOT % M	TOT % F
		MASCHI	FEMMINE			
2007	142	318	1724	2042	16%	84%
2008	225	883	3985	4868	18%	82%
2009	54	159	727	886	18%	82%
TOTALE	421	1360	6436	7796	17%	83%

Tra le altre iniziative avviate dal Governo, si ritiene opportuno segnalare:

- Piano recante il **“Sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”**. Il 29 aprile 2010 la Conferenza Unificata ha sancito l’Intesa sui criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative, nonché il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di cui al Decreto del Ministro per le Pari opportunità del 12 maggio 2009 inerente la ripartizione delle risorse del Fondo per le Politiche relative ai diritti e alle pari opportunità. Il Dipartimento per le Pari Opportunità ha investito 40 milioni di euro del Fondo in finanziamenti per la creazione o implementazione di nidi, servizi e interventi similari (“mamme di giorno”, educatrici familiari o domiciliari), per il sostegno a modalità di prestazioni di lavoro e tipologie contrattuali family friendly (come la banca delle ore, il telelavoro, il part time) e per la formazione volta a sostenere il rientro nel lavoro dopo un periodo di congedo per maternità;
- L’Intesa si iscrive nel quadro più ampio di interventi denominato **“Italia 2020. Programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro”**, sottoscritto dal Ministro per le Pari Opportunità e dal Ministro del Lavoro nel Dicembre 2009.

E’ incoraggiante, altresì, che nell’Atto di Indirizzo per l’anno 2010 – Individuazione delle priorità politiche del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali siano state individuate tra le priorità politiche, proposte innovative e multisettoriali mirate a realizzare interventi di promozione dell’occupazione femminile e di tutela della maternità, a dimostrazione di aver preso finalmente coscienza del ruolo delle donne come *“risorsa”* strategica nel mondo del lavoro.

Si segnala, ulteriormente, tra le iniziative e le prassi promosse a livello nazionale per garantire il rispetto del principio delle pari opportunità e del divieto di discriminazione nel mondo del lavoro, con riguardo alla necessità di promuovere una cultura aziendale adeguata, la *“Carta per le Pari Opportunità e l’Uguaglianza sul lavoro”* destinata ad Aziende, Associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, Enti, ecc, promossa nel 2009 e sostenuta dal Ministro del Lavoro e dal Ministro per le Pari Opportunità.

La Carta, lanciata in Italia sulla scia del successo delle iniziative francese e tedesca, è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane

inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

La Carta è stata sottoscritta da numerose aziende private, organizzazioni sindacali, associazioni ecc, al fine di valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro. I numerosi organismi che hanno aderito alla Carta hanno condiviso l'impegno diretto nella lotta a qualsiasi forma di discriminazione sui luoghi di lavoro (legata al *genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale*) impegnandosi, contestualmente, a valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

La Carta, nei suoi dieci punti, tra i quali si segnala l'impegno a "fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro....anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali", è attualmente al centro di una fittissima organizzazione coordinata a livello nazionale da un Comitato Promotore cui partecipa la Consigliera nazionale di Parità, che ha studiato e sviluppato un modello operativo di diffusione della Carta stessa attraverso la costituzione di appositi Tavoli regionali, nonché, di criteri di valutazione delle prassi messe in atto a seguito della sottoscrizione della suddetta Carta.

Giurisprudenza

Si riportano di seguito alcune pronunce giurisprudenziali, da cui si evince, ulteriormente, l'applicazione pratica della normativa a tutela e garanzia della parità uomo-donna e di lotta alle discriminazioni.

“In materia di requisiti per l'assunzione, la previsione di un'altezza minima identica per gli uomini e per le donne è incostituzionale perché, presupponendo erroneamente l'insussistenza di diversità di statura mediamente riscontrabili tra uomini e donne, comporta una discriminazione indiretta a sfavore di queste ultime”. (Cass. 13/11/2007 n. 23562),

“La dimostrazione della discriminazione in ragione del sesso improntata al criterio di riparto degli oneri di cui all'art. 40 D.Lgs. 11/4/06 n. 198 può risultare da indici quali demansionamento, negazione di congedi parentali, contestazioni disciplinari, mancata corresponsione del premio di produzione, illegittimo licenziamento per g.m.o.; costituiscono dati statistici ex art. 40 D.Lgs. 11/4/06 n. 198 le vicende di altre dipendenti della datrice parimenti discriminate in quanto madri”. (Trib. Pisa 2/4/2009).

“Qualora il dipendente, che agisce in giudizio per far valere una discriminazione di genere per mancata assunzione determinata dallo stato di gravidanza, fornisca serie allegazioni di fatto a sostegno della domanda, spetta al datore di lavoro dimostrare l'insussistenza della discriminazione (nella specie la Corte ha ritenuto tali da consentire l'inversione dell'onere della prova le seguenti allegazioni: la ricorrente era l'unica a non essere stata assunta tra 13 selezionati; la ricorrente operava già sulla medesima posizione con contratto di lavoro interinale; il datore di lavoro era probabilmente venuto a conoscenza dello stato di gravidanza tramite l'esame delle urine effettuato in sede di visita di idoneità e certamente superfluo in relazione alle mansioni da svolgere; solo la ricorrente e una collega erano state sottoposte a un ulteriore test psicoattitudinale che solo per la ricorrente aveva dato esito negativo)”. (Corte App. Milano 17/6/2009).

“E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo d'attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.” (Consiglio di Stato, 10/5/2010 n 2754).

“Costituisce discriminazione diretta di genere il rifiuto da parte della pubblica amministrazione di stipulare un contratto a termine nei confronti di candidata risultata idonea in base a graduatoria, determinato dallo stato di gravidanza di quest'ultima; ne consegue, oltre all'eventuale danno patrimoniale, un danno non patrimoniale ravvisabile nella frustrazione dovuta alla perdita di un'occasione lavorativa e nella presumibile tensione e sofferenza provocata nel delicato periodo della gestazione, equitativamente quantificabile in una somma pari all'importo delle retribuzioni che sarebbero state percepite nel caso in cui il rapporto fosse stato attivato.” (Trib. Prato 10/9/2010).

- Con riguardo alla richiesta di informazioni del Comitato su come la parità di trattamento tra uomini e donne venga promossa attraverso la contrattazione collettiva, si fa presente quanto segue.

In coerenza coi principi di pari opportunità del Codice di pari opportunità n. 198/2006, è prevista nei contratti collettivi nazionali (si citano, a titolo di esempio: CCNL metalmeccanici, CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, CCNL comparto Ministeri) la costituzione di “Commissioni paritetiche per le pari opportunità⁴”, a cui vengono assegnati, principalmente, compiti finalizzati a facilitare parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, anche attraverso attività di studio e di ricerca e promozione dei principi di parità proclamati dal Codice n.198 e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, nonché le modalità per un loro superamento.

Tali compiti si espletano attraverso: *interventi idonei a facilitare il reinserimento nel mercato di lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere il lavoro dopo un'interruzione dell'attività lavorativa; iniziative di aggiornamento e formazione professionale; progetti di Azioni Positive, ai vari livelli contrattuali (nazionale, territoriale e aziendale), finalizzate a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale; interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro; iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.*

Ciò premesso, si fa presente, inoltre, che anche il decreto legislativo n.5/2010 - che, come sopra riportato, ha rafforzato il principio antidiscriminatorio di genere, ampliandolo ed estendendolo a tutti i livelli nei diversi ambiti, in particolare in materia di occupazione,

⁴ Costituite da rappresentanti dei gruppi sindacali stipulanti i Contratti.

di lavoro e della retribuzione) - ha previsto che i contratti collettivi possano stabilire misure specifiche (codici di condotta, linee guida e buone prassi) per prevenire le discriminazioni sessuali, anche con riferimento alla retribuzione.

- In merito alla richiesta relativa all'indicazione di attività escluse dal principio di parità di trattamento perché ritenute particolarmente pesanti, si rappresenta quanto segue.

Si richiama, a tale riguardo, la tutela fisica della lavoratrice gestante al fine di preservare la salute sia della madre che del nascituro, regolamentata dalle disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 151/2001 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità). Tale normativa è stata ampiamente riportata nei rapporti precedenti sull'applicazione della Carta Sociale riveduta, in particolare in relazione all'art.8, cui si rimanda.

Si riporta, in ogni caso, di seguito, la precitata normativa nei suoi tratti essenziali:

- ❖ È fatto divieto ai sensi dell'art. 7 del citato decreto al datore di lavoro di adibire al trasporto, al sollevamento di pesi e ai lavori sotterranei di carattere minerario, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino al settimo mese dopo il parto, nonché le lavoratrici che abbiano ricevuto in adozione o in affidamento un bambino fino al compimento di 7 mesi di età.
- ❖ Ex art. 8 è previsto il divieto di esporre le donne a radiazioni ionizzanti.
- ❖ Durante il periodo di gravidanza, le appartenenti alla Polizia di Stato non possono essere adibite a lavoro operativo.
- ❖ Il personale militare femminile durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, non può essere svolgere incarichi faticosi, pericolosi ed insalubri.
- ❖ È fatto espresso divieto al datore di lavoro di adibire a qualsiasi attività lavorativa le donne durante il periodo di astensione obbligatoria.
- ❖ L'art. 7 disciplina alcuni obblighi del datore di lavoro che impiega lavoratrici in lavori pericolosi o usuranti.
- ❖ L'allegato B del Testo Unico n.151, indica ulteriori attività che, comportando il rischio di esposizione ad agenti ed a condizioni di lavoro dannosi per la salute, vanno classificate anch'esse fra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.
- ❖ L'art.11 specifica gli obblighi, in materia di sicurezza del datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze lavoratrici madri ed in particolare impone l'obbligo di specifica valutazione del rischio per lavoratrici in stato di gravidanza ed in allattamento come "gruppo di lavoratori esposti a particolari rischi". Effettuata la valutazione dei rischi, nell'ipotesi in cui emerga un rischio per la lavoratrice il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie per eliminare il rischio modificando temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

Inoltre, indipendentemente dal settore di impiego, è vietato adibire le donne al lavoro notturno, a partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il datore di lavoro non può, altresì, obbligare a prestare lavoro notturno:

- *la lavoratrice madre fino al compimento di 3 anni di età del bambino o alternativamente il padre convivente con la stessa;*
- *la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;*
- *la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.*

Infine, si fa presente che, allo stato attuale, non sono state individuate, attività particolarmente pesanti vietate alla donna, al di là dei casi sopra citati.

Ciò, a dimostrazione che il diritto alla parità di opportunità e di trattamento in materia di lavoro sta diventando sempre più concreto.

- In ordine alla richiesta di informazioni sui risultati della ricerca sul gender pay gap (GPG)⁵, si riportano i risultati dell'indagine eseguita dall'ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori) tra gli anni 2007-2008.

Dalla ricerca condotta su 10.000 lavoratori e lavoratrici italiane, il differenziale retributivo di genere misurato sul salario "orario" solo dei lavoratori dipendenti è pari a 7,2%, mentre quello misurato sul salario mensile è circa il 23%.

Il gap retributivo per le lavoratrici dipendenti risulta particolarmente elevato in alcuni ambiti: tra le donne meno scolarizzate raggiunge quasi il 20% e si mantiene oltre il 15% per coloro che posseggono la licenza media. Ne soffrono sia le giovanissime (8,3% di penalizzazione rispetto ai coetanei) che le lavoratrici mature (12,1%), mentre appare più contenuto nella fascia compresa tra i 30 e i 39 anni (3,2%). La forbice retributiva di genere appare nel complesso più pronunciata nel Nord della penisola, mentre, in termini di caratteristiche dell'occupazione, si rileva una marcata differenza di genere nelle retribuzioni medie orarie degli operai specializzati (20,6%), degli impiegati (15,6%), dei legislatori, dirigenti e imprenditori (13,4%). Particolarmente elevata è anche la penalizzazione sofferta dalle donne impiegate in professioni non qualificate rispetto ai loro omologhi di sesso maschile (17,5%). In termini settoriali, si registra una forte differenza nelle retribuzioni medie orarie di uomini e donne impiegati nei Servizi finanziari e in quelli alle imprese (22,4% e 26,1% rispettivamente), nell'Istruzione e nella Sanità (21,6%), nella Manifattura (18,4%).

Da osservare che, seppur su livelli di retribuzione decisamente inferiori alla media, il gap retributivo di genere si attenua sensibilmente nell'ambito del lavoro temporaneo, dove si attesta appena all'1,2%.

Proprio in ragione della differenziazione nella forza lavoro, rispetto il resto d'Europa, l'Italia risulta essere nel complesso un paese a basso differenziale retributivo.

⁵ Si intende il differenziale salariale donna/uomo. Di norma vengono considerati i differenziali salariali "grezzi" per ora lavorata. Ovvero, si considera il salario orario medio di uomini e donne, si calcola la differenza e la si esprime come percentuale del salario orario maschile.

con un valore dell'indicatore grezzo pari al **4,9 %** contro una media comunitaria del 17,5 % (si veda la tab.3).

Tav. 3. Differenziale retributivo grezzo in alcuni paesi europei, anno 2008.

Europa a 27	17,5
Germania	23,2
Grecia	22,0
Regno Unito	21,4
Finlandia	20,0
Olanda	19,6
Danimarca	17,1
Francia	17,1
Svezia	17,1
Spagna	16,1
Portogallo	9,2
Belgio	9,0
Italia	4,9

Fonte: Eurostat

Sinossi 1. Ambiti di maggiore e minore diffusione del differenziale retributivo di genere

Ambiti con pay gap più alto	GPG %
Attività immobiliare, informatica, ricerca	26,1
Attività finanziarie	22,4
Istruzione, sanità e assistenza sociale	21,6
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	20,6
Bassa scolarizzazione	19,8
Industrie della trasformazione	18,7
Professioni non qualificate	17,5
Ambiti con pay gap più basso	GPG %
Industria delle costruzioni	4,3
Sud	3,4
Alberghi e ristoranti	3,3
30-39	3,2
Temporaneo	1,2

Fonte: Indagine Isfol sui differenziali retributivi di genere (2007)

I dati del gender pay gap a livello aggregato – seppur informativi e degni di attenzione - sono tuttavia fortemente influenzati da una serie di fattori concomitanti che li rendono spesso inattesi o addirittura contro-intuitivi in sede di prima lettura. Tra questi elementi occorre ricordare il divario di partecipazione tra uomini e donne, la variabilità di tale gap a livello territoriale, la selezione positiva nell'occupazione, la differente composizione della manodopera maschile e femminile sia nell'ambito delle professioni e dei settori che delle stesse mansioni all'interno dei settori di attività economica. Caso lampante è quello del dato relativo al settore delle costruzioni dove un contenuto livello

del differenziale retributivo medio è facilmente spiegato dal fatto che le (poche) donne che in quel contesto lavorano risultano concentrate in mansioni di ufficio, mentre gli uomini risultano fortemente sovra-rappresentati in mansioni operaie a bassa remunerazione.

Allo stesso modo, analizzando il dato territoriale, non si può non tenere conto dei diversi livelli di partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Tabella 4. Salari orari medi per sesso ed area di residenza e relativi differenziali retributivi

Area di residenza	Uomini	Donne	GPG %
Nord Ovest	8,7	8,0	8,2
Nord Est	8,6	7,8	9,3
Centro	9,0	8,3	7,4
Sud	8,6	8,3	3,4
Totale	8,7	8,1	7,2

Fonte: Indagine Isfol sui differenziali retributivi di genere (2007)

Così, ad esempio, quella che ad una prima lettura appare come una minore incidenza delle differenze retributive tra i lavoratori e le lavoratrici dipendenti del Sud Italia (3,4%) rispetto ad altre aree del nostro paese (il valore più alto del gender pay gap si registra nel Nord-Est, dove raggiunge il 9,3% (tabella 4), andrebbe verificata disaggregando il dato rispetto ad altre caratteristiche.

Dalla tabella 5, laddove il confronto venga esteso ad altre caratteristiche individuali e lavorative (titolo di studio e professione), si evince come il gender pay gap misurato nel Mezzogiorno non si discosti in misura significativa da quanto avviene nel resto della penisola, eccetto che tra i diplomati e – sorprendentemente – tra le alte qualifiche.

Tabella 5. Differenziali retributivi di genere in base al titolo di studio ed alla professione, secondo l'area geografica di residenza

Caratteristiche lavoratori	Area di residenza				
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	
Titolo di studio	Fino alla licenza elementare	10,1	26,2	25,9	24,4
	Licenza media	16,1	15,5	15,9	17,2
	Diploma	11,1	7,8	8,0	3,8
	Laurea	12,3	15,3	18,1	15,0
Professione	Alte qualifiche	16,6	13,6	13,3	6,8
	Medie qualifiche	12,7	12,1	11,1	12,6
	Basse qualifiche	19,4	22,2	22,6	21,0
Totale	8,2	9,3	7,4	3,4	

Fonte: Indagine Isfol sui differenziali retributivi di genere (2007)

Percorrendo questa linea di ragionamento, è ovvio che al crescere del livello di disaggregazione migliora l'accuratezza con cui viene rilevato il livello dei differenziali retributivi. Nell'ambito della letteratura scientifica si utilizzano diversi strumenti in grado

di sintetizzare in pochi indicatori tutta l'informazione resa disponibile dalla conoscenza delle caratteristiche socio-economiche e occupazionali dei lavoratori e delle lavoratrici. Tali tecniche, in sostanza, permettono di confrontare lavoratori e lavoratrici simili tra di loro in termini di tutte le caratteristiche osservate e di stimare, in media, il gap retributivo connesso al possesso di determinate caratteristiche. Nel caso dei differenziali retributivi di genere ciò che ci interessa è ovviamente il fatto di essere donna, ma, in altri ambiti di approfondimento le caratteristiche, attraverso le quali analizzare la popolazione, possono essere ovviamente altre, quali il livello di scolarizzazione, la cittadinanza, le caratteristiche del nucleo familiare.

Si riporta, di seguito (in appendice), la tabella nella quale si è cercato di riassumere i dati della ricerca, prendendo in considerazione alcune caratteristiche dei lavoratori.

APPENDICE

TABELLA A1 – Salari orari medi per sesso e relative differenze percentuali in base alle caratteristiche soggettive ed occupazionali dei lavoratori.

	Caratteristiche dell'occupazione	Uomini	Donne	GPG %
Età in classi	15-29	6,9	6,3	8,3
	30-39	8,2	7,9	3,2
	40-49	9,2	8,6	6,2
	50-64	10,4	9,2	12,1
Area di residenza	Nord Ovest	8,7	8,0	8,2
	Nord Est	8,6	7,8	9,3
	Centro	9,0	8,3	7,4
	Sud	8,6	8,3	3,4
Titolo di studio	Fino alla licenza elementare	7,3	5,9	19,8
	Licenza media	7,6	6,4	15,6
	Diploma	8,7	8,0	8,0
	Laurea	13,1	11,0	16,1
Professione	Legislatori, dirigenti e imprenditori	14,4	12,5	13,4
	Professioni intellettuali, scientifiche	15,6	13,9	11,1
	Professioni tecniche	9,3	8,3	10,7
	Impiegati	8,8	7,4	15,6
	Addetti ai servizi ed alle vendite	8,0	7,4	7,2
	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	7,5	5,9	20,6
	Conduttori di impianti e operai semiqualeficati	7,1	6,4	9,1
	Professioni non qualificate	6,7	5,5	17,5
	Forze armate	10,8
Settore di attività economica	Agricoltura, caccia e silvicoltura	5,9	5,1	13,4
	Industria dell'energia, industrie estrattive	9,0	8,5	5,2
	Industrie della trasformazione	7,9	6,4	18,7
	Industria delle costruzioni	7,3	7,0	4,3
	Commercio all'ingrosso e al dettaglio	7,2	6,5	10,1
	Alberghi e ristoranti	7,0	6,7	3,3
	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	8,8	7,9	10,4
	Attività finanziarie	11,1	8,6	22,4
	Attività immobiliare, informatica, ricerca	8,7	6,4	26,1
	Amministrazione pubblica	9,4	8,0	14,9
	Istruzione, sanità e assistenza sociale	12,5	9,8	21,6
	Altri servizi pubblici, sociali e personali	7,5	6,5	13,0
Contratto	Permanente	8,8	8,2	7,2
	Temporaneo	7,4	7,3	1,2
	Tempo pieno	8,7	8,3	5,0
	Tempo parziale	8,2	7,4	10,4
	TOTALE	8,7	8,1	7,2

Fonte: Indagine Isfol sui differenziali retributivi di genere (2007)