

ARTICOLO 20

DIRITTO ALLA PARITÀ DI OPPORTUNITÀ
E DI TRATTAMENTO
IN MATERIA DI LAVORO E DI
PROFESSIONE SENZA
DISCRIMINAZIONI BASATE SUL SESSO

Domanda A

Per quanto concerne la garanzia dell'applicazione dei diritti previsti dall'art. 20, par. 1 della Carta, segnaliamo la modifica recentemente apportata dalla L. Cost. 30/5/2003, n. 1, all'art. 51 della Costituzione Italiana (ultimo paragrafo). Il nuovo dettato costituzionale recita: *"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"*.

Si sottolinea che, nell'ambito dei provvedimenti normativi concernenti le pari opportunità, ha assunto particolare importanza l'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144 che ha delegato al Governo la revisione e la razionalizzazione delle funzioni dei Consiglieri di parità, l'istituzione di un fondo per la loro attività, finanziato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale e dal Dipartimento delle pari opportunità, nonché il miglioramento dell'efficienza delle azioni positive. In attuazione della delega è stato emanato il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 recante *"Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di **azioni positive**"*. Il provvedimento ha introdotto significative innovazioni alla legge 125/91 tra le quali si ricordano le seguenti:

- ampliamento della platea dei soggetti proponenti (datori di lavoro pubblici e privati, incluse le cooperative, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali);
- formulazione annuale di un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive da promuovere, i soggetti da ammettere e i criteri di valutazione.
- in relazione a quanto previsto dall'art. 10 del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, è stato, inoltre, emanato il Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 15 marzo 2001 recante la *"Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125"*. Il decreto stabilisce, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e per le pari opportunità, le nuove modalità di presentazione dei progetti di azione positiva, nonché le procedure di valutazione, di verifica e di erogazione dei finanziamenti nonché i requisiti di onorabilità che i soggetti richiedenti devono possedere. Il provvedimento regola altresì i casi di mancata e parziale attuazione dei progetti.

Domanda B

Il decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000, recante *"Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"*, ha introdotto importanti novità. In particolare, l'art. 8, stabilisce che:

- la legittimazione ad agire in giudizio per i casi di discriminazione di natura collettiva, oltre che alle/ai consigliere/i regionali, spetta alla consigliera nazionale di parità nei casi di rilevanza nazionale (art. 8 comma 8);

- non è più obbligatorio il parere, peraltro non vincolante, del Collegio Istruttorio del Comitato nazionale di parità, previsto dalla normativa precedente, per promuovere un'azione in giudizio di tipo collettivo;
- per la repressione di comportamenti antisindacali, la/il consigliera/e nazionale o la/il consigliera/e regionale – per ricorrere in via d'urgenza contro le discriminazioni a carattere collettivo – può utilizzare un diverso strumento processuale a seconda dei casi, ispirato ai provvedimenti generali previsti dall'art. 28 della legge 300/70. Il procedimento può comportare la cessazione della condotta discriminatoria e la rimozione degli effetti.

Per quanto riguarda l'aspetto procedurale delle azioni in giudizio, le novità più significative riguardano:

- l'esplicita previsione della competenza alternativa del giudice del lavoro o del tribunale amministrativo regionale secondo la bipartizione operata dalla legge n. 533/73 e dai decreti legislativi n. 29/1993 e n. 80/1998;
- la preventiva procedura obbligatoria di conciliazione, ex art. 410 del c.p.c., già prevista dalla normativa precedente per le controversie relative alle discriminazioni di genere nel lavoro privato, esperibile anche tramite la/il consigliera/e di parità, è ora estesa anche alle lavoratrici e ai lavoratori del settore pubblico;
- il comma 13, dell'art. 8 del d.lgs. n. 196/2000, ha esteso la procedura d'urgenza¹ a tutti i casi di possibile discriminazione basata sul sesso in ambito lavorativo. E' stata inoltre introdotta la possibilità di delega da parte della persona interessata alla/al consigliera/e provinciale o regionale di parità, oltre che ad una organizzazione sindacale.

Per quanto riguarda l'esperienza concreta e la prassi applicativa delle azioni in giudizio, da una prima analisi, si rileva una scarsa casistica maturata nel biennio 2001/2002, sia per quelle di natura individuale che collettiva.

Si sottolinea, comunque, attualmente non sono disponibili specifici dati statistici in merito. E' stata tuttavia richiesta al Ministero della Giustizia la rilevazione degli stessi presso i principali uffici giudiziari distaccati sul territorio.

Domanda C

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

Rispetto a quanto rilevato nelle conclusioni del Comitato, si evidenzia che il diritto alla reintegrazione previsto dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori si applica in ogni caso di licenziamento.

¹ Tale procedura è prevista dall'art. 15, comma 10, legge n. 903/77 per contrastare le discriminazioni di genere relative all'accesso al lavoro e al divieto di lavoro notturno per le donne.

Domanda D

Il decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000, varato, come già detto, per rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, per contrastare e combattere le discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro, rappresenta il completamento, sotto il profilo strumentale, della legge n. 125/91 perché viene colmata l'insufficienza degli strumenti messi a disposizione in precedenza per garantire effettività ai meccanismi che assicurano pari opportunità per donne e uomini nel mercato e nel rapporto di lavoro.

Oltre a riformare la materia delle azioni positive (Art. 7) la nuova disciplina attribuisce ulteriori funzioni e compiti alle/ai consigliere/i di parità. In virtù della relativa articolazione territoriale (nazionale, regionale e provinciale) tale figura diventa strategica per l'attuazione dei principi contenuti nella legge, in quanto su di essa convergono tanto funzioni di garanzia del rispetto della normativa antidiscriminatoria, quanto funzioni promozionali di politiche di pari opportunità nell'ambito territoriale di competenza.

In particolare, l'art. 8 del decreto legislativo 196/2000, prevede una nuova disciplina delle azioni in giudizio. Esso stabilisce che:

1. Costituisce **discriminazione**, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso.
2. Costituisce **discriminazione indiretta** ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'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.
3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di **selezione** attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle 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.
4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il **tentativo di conciliazione** ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 69 bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (attuale art. 66 del d.lgs. 165/2001), anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.
5. Le **consigliere o i consiglieri di parità** provinciali e regionali competenti per territorio, ferme restando le azioni in giudizio di cui ai commi 8 e 10, hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega

della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

6. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto **l'onere della prova** sull'insussistenza della discriminazione.

7. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, il consigliere o la consigliera nazionale, rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 8 e 10, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un **piano di rimozione delle discriminazioni** accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

8. Con riguardo alle **discriminazioni di carattere collettivo** di cui al comma 7 le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

9. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 8, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o il consigliere o la consigliera nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

10. Ferma restando l'azione di cui al comma 8, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre **ricorso in via d'urgenza** davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto

motivato e immediatamente esecutivo ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 9. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

11. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 9, al decreto di cui al comma 10 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650² del codice penale e comporta altresì la revoca dei benefici di cui al comma 12 ed il pagamento di una somma di lire centomila per ogni giorno di ritardo da versarsi al Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità.

12. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi dei commi 4 e 7.

13. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.

14. Qualora venga presentato un ricorso in via di urgenza ai sensi del comma 10 o ai sensi dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come modificato dal comma 13, non trova applicazione l'articolo 410 del codice di procedura civile.

Un altro passaggio fondamentale previsto dalla riforma è la stipula di una convenzione quadro tra il Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità e la

² Tale articolo prevede che “chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall'autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica o d'ordine pubblico o d'igiene, è punito, se il fatto non costituisce un più grave reato, con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda fino a lire quattrocentomila

Conferenza Unificata (avvenuta il 22 novembre 2001) e la successiva stipula di ulteriori convenzioni con gli enti territoriali presso i quali sono ubicati gli uffici delle/dei consigliere/i di parità, aventi lo scopo di definire sia gli obiettivi e le modalità di funzionamento degli uffici che gli strumenti per il conseguimento degli stessi.

Domanda E

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

In base all'inversione dell'onere della prova, sancita all'art. 4, comma 5, della legge n. 125/91, chi è convenuto in giudizio deve dimostrare l'insussistenza del comportamento discriminatorio.

Domanda F

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

Domanda G

La legge n. 903/77 stabilisce una deroga al divieto generale di discriminazione (art. 1), consentendo la differenziazione tra i sessi per l'esercizio delle professioni soltanto per le assunzioni nei settori della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò costituisca requisito essenziale in ragione della natura del lavoro o della prestazione.

Non esistono, tuttavia, attività professionali il cui esercizio è riservato ad un sesso determinato.

A titolo meramente esemplificativo si ricorda che, con la legge 20 ottobre 1999, n. 380, "Delega al Governo per l'istituzione del servizio militare volontario femminile", è stata resa accessibile alle donne la carriera militare. A seguito di tale provvedimento, il Parlamento ha delegato all'Esecutivo la disciplina del reclutamento, dello stato giuridico e dell'avanzamento del personale militare femminile sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

- assicurare la realizzazione del principio delle pari opportunità uomo-donna, nel reclutamento del personale militare, nell'accesso ai diversi gradi, qualifiche, specializzazioni ed incarichi del personale delle Forze armate e del Corpo della Guardia di finanza;
- applicare al personale militare femminile e maschile la normativa vigente per il personale dipendente delle pubbliche amministrazioni in materia di maternità e paternità e di pari opportunità uomo-donna, tenendo conto dello status del personale militare.

La delega è stata attuata con l'emanazione di vari provvedimenti, tra cui, in particolare, il Decreto Legislativo 31 gennaio 2000, n. 24 contenente "*Disposizioni in materia di reclutamento su base volontaria, stato giuridico e avanzamento del personale militare femminile nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza*".

Domanda H

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

Segnaliamo tuttavia, per completezza di informazione, che il d.lgs 196/2000 prevede, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni e ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di motivare la scelta del candidato maschile, anziché di sesso femminile, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso; ciò anche allo scopo di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Tale meccanismo non è identificabile come un rigido sistema di riserva dei posti in favore delle donne (le cosiddette quote), né come una regola di precedenza nelle assunzioni e nelle promozioni; trattasi invece di uno strumento di riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

In riferimento alle **informazioni richieste dal Comitato** sulle misure adottate per assicurare le pari opportunità, forniamo dei dati aggiuntivi sui progetti di azioni positive ammessi a finanziamento.

Per il finanziamento di tali azioni, concesso con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, è previsto uno stanziamento annuo di euro 4.648.112,09.

L'esame dei progetti viene effettuato in base al programma-obiettivo formulato annualmente dal Comitato Nazionale di Parità, come stabilito del D.Lgs. 196/2000, nel quale sono indicate le tipologie di progetti di azioni positive da promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione.

Nel periodo che va dal 1° gennaio 2001 al 31 dicembre 2002, sono stati valutati positivamente 71 progetti, per un finanziamento complessivo pari a 8.031.242,59 euro. Si riporta di seguito la ripartizione per area geografica dei progetti ammessi al finanziamento e il relativo stanziamento finanziario, nonché i dati complessivi delle voci in esame.

A) Decreto ministeriale del 1° giugno 2001

	Numero dei progetti ammessi a finanziamento	Importo del finanziamento (in euro)
Nord	10	793.255
Centro	13	1.689.244
Sud	12	1.204.080
Totale	35	3.686.579

B) Decreto ministeriale del 5 dicembre 2002

	Numero dei progetti ammessi a finanziamento	Importo del finanziamento (in euro)
Nord	9	877.694,27
Centro	10	1.430.019,65
Sud	17	2.036.948,36
Totale	36	4.344.662,29

Il Programma-obiettivo formulato per il 2001 è stato finalizzato a promuovere la “presenza femminile all’interno delle organizzazioni anche al fine di rendere le stesse più vicine alle donne”.

Le azioni positive finanziabili dovevano perseguire i seguenti obiettivi:

- 1) portare nelle organizzazioni le donne verso lavori tradizionalmente maschili, gli uomini verso lavori tradizionalmente femminili;
- 2) promuovere le donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità dove sono sottorappresentate;
- 3) sviluppare metodi e modelli mirati ad inserire il lavoro atipico ed il lavoro *part-time* nei percorsi di carriera;
- 4) mettere in evidenza gli sbocchi occupazionali tramite adeguate dichiarazioni dell’impresa, all’interno di azioni di sistema che comprendano anche la formazione.

Per il 2002 è stato formulato il programma-obiettivo “Per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all’interno delle organizzazioni e per rendere le stesse più vicine alle donne”. Si tratta di azioni positive che hanno l’obiettivo di :

1. promuovere la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali;
2. modificare l’organizzazione del lavoro per promuovere le donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità attraverso l’adozione di strategie basate sulla valorizzazione delle competenze femminili e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
3. sperimentare processi di integrazione delle lavoratrici a tempo parziale e/o impegnate nei lavori atipici, sia attraverso percorsi formativi professionalizzanti che comprendano il bilancio delle competenze, sia con l’introduzione di modelli organizzativi inclusivi;
4. consolidare imprese femminili attraverso:
 - studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e mercati;
 - azioni di *mentoring*, di supporto e accompagnamento al ruolo di imprenditrice;
 - formazione altamente professionalizzante rivolta alla titolare o alla compagine societaria;
5. promuovere le pari opportunità attraverso l’attuazione di progetti integrati concordati da almeno tre soggetti: un’associazione con specializzazione di genere, un’organizzazione sindacale o datoriale o ordine professionale, un ente pubblico. Tali progetti potranno prevedere anche azioni di informazione, sensibilizzazione, diffusione di buone prassi e strategie di implementazione di *Gender Mainstreaming*.

Alla fine del biennio 2001-2002, un primo bilancio dei progetti conclusi ha evidenziato, tra gli altri, i seguenti risultati:

- il passaggio delle donne a nuovi livelli di responsabilità;

- l'attuazione degli obiettivi dei Protocolli di Parità sottoscritti nell'ambito dei Patti Territoriali;
- l'integrazione della dimensione di genere e di pari opportunità nelle strategie di sviluppo organizzativo delle associazioni no-profit di donne;
- la creazione di un servizio integrato, nei settori del commercio, turismo e servizi, per l'assistenza alle imprese e il rafforzamento delle competenze professionali delle lavoratrici;
- la valorizzazione delle risorse femminili, attraverso la rimozione delle fonti di discriminazione diretta e indiretta e la creazione di un sistema di monitoraggio dei meccanismi di scambio, conciliando esigenze di sviluppo dell'organizzazione aziendale e di valorizzazione delle risorse umane (intervento di *mainstreaming*);
- la realizzazione di un intervento mirato alla preparazione e formazione di quadri femminili per definire e gestire azioni efficaci per la partecipazione delle donne ai tavoli di trattativa di sviluppo locale;
- la professionalizzazione delle donne disoccupate;
- la formazione delle dipendenti per l'acquisizione di conoscenze tecniche, capacità relazionali e gestionali che consentono di partecipare, al pari degli uomini, ai programmi di sviluppo e di avanzamento di carriera aziendali;
- la valorizzazione della presenza di genere nelle attività di gestione delle politiche attive di sviluppo territoriale;

Domanda I

A) SITUAZIONE DELL'IMPIEGO PER I DUE SESSI

Distribuzione dei lavoratori dipendenti per sesso* (Anno 2002). Valori assoluti in migliaia.

	Lavoro tipico	Lavoro atipico	Totale
Uomini	8.378	935	9.314
Donne	4.853	1.619	6.472
Totale	13.231	2.554	15.785

* Fonte: elaborazioni ISFOL su dati ISTAT, RTFL (Rapporto 2002)

Distribuzione dei lavoratori dipendenti per tipologia contrattuale* (Anno 2002). Valori assoluti in migliaia.

A tempo indeterminato				A tempo determinato				Totale
	Full-time	Part-time	Totale		Full-time	Part-time	Totale	
Uomini	8.378	159	8.537	Uomini	604	173	777	9.314
Donne	4.853	837	5.690	Donne	503	279	782	6.472

* Fonte: elaborazioni ISFOL su dati ISTAT, RTFL (Rapporto 2002)

Occupazione full-time e part-time in Italia per sesso in migliaia*

Orario di lavoro			
	Full-time	Part-time	Totale
Uomini	13.060	498	13.558
Donne	6.827	1.372	8.199
Totale	19.887	1.870	21.757

* Fonte: elaborazioni ISFOL su dati ISTAT, RTFL (Rapporto 2002)

Impiego Uomini e donne: occupati in migliaia*

	2001	2002
Uomini	13.358	13.558
Donne	8.015	8.199
Totale	21.373	21.757

*Fonte: Elaborazione ISFOL su dati ISTAT - RTFL aprile 2002

Tasso di disoccupazione in Italia*

Valori assoluti aprile 2002		Variazione % su aprile 2001
Uomini		
Età 15-24 anni	23,7	-1,1
Di lunga durata	4,2	-0,6
Totale	7,0	-0,4
Donne		
Età 15-24 anni	31,5	-0,1
Di lunga durata	7,7	-0,6
Totale	12,6	-0,4
Maschi e femmine		
Età 15-24 anni	27,1	-0,7
Di lunga durata	5,6	-0,6
Totale	9,2	-0,4

*Fonte: Elaborazione ISFOL su dati ISTAT - RTFL aprile 2002

C) DIFFERENZE IN TERMINI DI CONDIZIONI DI LAVORO

Come risulta da uno studio effettuato dalla Società Italialavoro³ per conto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il dislivello di genere nei redditi si è ridotto nell'ultimo decennio, parallelamente all'aumento dei tassi di attività femminili: i redditi da lavoro delle donne sono inferiori mediamente del 24% rispetto a quelli degli uomini: le informazioni ricavate dai dati relativi all'indagine sui bilanci delle famiglie (Banca d'Italia 2000), mostrano come il reddito medio da lavoro raggiunga 15.259 euro per gli uomini e 11.517 euro per le donne.

Le professioni in cui il gap è più marcato sono quelle con reddito medio più elevato: tra i lavoratori dipendenti, i dirigenti uomini hanno un salario pari a oltre una volta e mezzo quello delle donne con pari qualifica, mentre nel lavoro autonomo il dislivello maggiore si registra tra gli imprenditori e i titolari di impresa familiare. Le distanze si abbassano leggermente sotto la media per impiegati, compreso il livello direttivo, e insegnanti.

Parte delle differenze registrate sono imputabili al minor numero di ore mediamente lavorate dalle donne, tuttavia nel lavoro dipendente il differenziale del reddito orario si riduce pur rimanendo a favore degli uomini.

³ Quaderni spinn, n° 4, "I numeri delle donne".

Nel lavoro autonomo la situazione appare più variegata: il reddito orario dei professionisti maschi è tre volte maggiore, mentre le donne imprenditrici hanno una retribuzione oraria doppia rispetto agli imprenditori maschi.

Reddito medio da lavoro degli occupati (in euro) secondo il genere ed altre caratteristiche individuali*

	Uomini		Donne		Uomini/donne		Totale	
	Totale	Orario	Totale	Orario	Totale	Orario	Totale	Orario
Operaio	12.039	5,75	8.676	5,06	1,39	1,14	11.001	5,54
Impiegato	15.906	7,74	12.205	6,75	1,30	1,15	14.109	7,26
Insegnante	17.083	11,90	13.312	9,71	1,28	1,23	14.254	10,26
Direttivo, quadro	20.867	9,98	16.588	8,27	1,26	1,21	19.515	9,44
Dirigente	33.606	15,50	21.554	9,94	1,56	1,56	31.083	14,33
Professionista	22.083	33,74	17.399	10,41	1,27	3,24	20.714	26,23
Imprenditore	22.312	15,53	14.830	33,06	1,50	0,47	20.711	17,84
Artigiano	14.471	27,88	11.863	13,21	1,22	2,11	13.810	26,15
Titolare o coadiuvante di impresa familiare	15.787	36,82	10.341	-	1,53	-	13.396	38,62
Socio gestore di società	20.289	7,13	16.793	26,82	1,21	0,27	19.556	8,55
Collaborazione coordinata e continuativa	13.757	32,45	10.480	9,25	1,31	3,51	12.153	16,41

* Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia, Indagine sui bilanci delle famiglie, 2000

Le informazione relative alle restanti domande del Questionario, saranno inviate non appena disponibili.

Domanda J

In merito alle misure legislative previste a favore di un sesso per bilanciare situazioni di squilibrio di genere e sopprimere le disuguaglianze di fatto nei luoghi di lavoro, si segnalano i piani triennali di azioni positive previsti dall'art. 7, comma 5, del d.lgs n. 196/2000.

Le principali innovazioni introdotte dalla disposizione riguardano:

- la realizzazione del coordinamento normativo, attuato mediante il d.lgs n. 165/2001 e successive modificazioni, e del rafforzamento del principio delle pari opportunità;
- il coinvolgimento dei diversi soggetti nella procedura di progettazione dei piani triennali; a seconda del livello territoriale di intervento possono partecipare: le organizzazioni sindacali, i Comitati Pari Opportunità aziendali, il Comitato

- nazionale di parità e le Consigliere. In quest'ultimo caso, l'intervento è rivolto al perseguimento di obiettivi specifici, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la parità sostanziale tra i sessi;
- l'introduzione di un sistema sanzionatorio.

Nella predisposizione annuale del Piano di Azione Nazionale per l'occupazione (NAP) una intera sezione, che si identifica con il Quarto Pilastro, esprime l'impegno ad adottare strategie di pari opportunità mediante interventi volti ad accrescere l'occupazione femminile e a migliorarne la qualità secondo una prospettiva di *mainstreaming*.

Gli interventi sono rivolti in particolare :

- a) ad incentivare le politiche di sviluppo, con particolare attenzione al Mezzogiorno, in senso più favorevole all'occupazione femminile;
- b) ad adottare funzioni specializzate in pari opportunità all'interno dei Servizi per l'Impiego;
- c) a perfezionare il monitoraggio sugli effetti di genere delle principali politiche di incentivo all'occupazione.

In tema di politiche attive di lavoro tra le misure previste per conciliare i tempi di lavoro con la vita extra-lavorativa, l'art. 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53 ha introdotto una serie di misure a sostegno della flessibilità di orario, considerata elemento fondamentale per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. La norma stabilisce la possibilità di concedere contributi, a carico del Fondo Nazionale per l'Occupazione, a favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono, appunto, azioni positive per la flessibilità di orario. Tali misure finanziabili sono:

- a) progetti articolati per consentire al lavoratore padre o alla lavoratrice madre di usufruire di particolari forme di flessibilità di orario, con priorità per i genitori di bambini fino ad otto anni di età o dodici se in affido o in adozione;
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo (di maternità, paternità o parentale);
- c) progetti che consentono la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, nel caso in cui intenda beneficiare del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

Nel corso dell'anno 2002 sono stati ammessi al finanziamento i primi progetti di azioni positive per l'incentivazione della flessibilità dell'orario di lavoro, presentati dalle aziende al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

In particolare, sono state introdotte forme di flessibilità dirette ad agevolare, in via prioritaria ma non esclusiva, la cura dei figli, nell'intento di favorire lo sviluppo di una diversa cultura d'impresa che sostenga nuovi strumenti di "libertà" dentro l'azienda, favorendo un dialogo più responsabilizzante tra lavoratori/lavoratrici e azienda. Attraverso questi strumenti di flessibilità si intende creare le condizioni per uno scambio che implichi maggiore attenzione alle esigenze personali dei dipendenti, affrontando positivamente le necessità familiari e mantenendo inalterate le prerogative occupazionali e professionali, se non aumentandole, con vantaggio quindi sia del lavoratore/lavoratrice che dell'azienda.

La legge n. 53/2000 ha peraltro innovato profondamente la materia dei congedi parentali, con un'impostazione tesa a riequilibrare le responsabilità familiari tra uomini e donne, anche per promuovere l'occupazione femminile e la disponibilità delle donne ad entrare nel mercato del lavoro.

Inoltre sottolineiamo che il Governo, in attuazione della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Legge Biagi) "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro", ha emanato il decreto n. 276 del 10 settembre 2003, che si ispira, tra gli altri criteri, al rispetto delle pari opportunità quale parametro più efficace per comprendere la doppia valenza, non solo economica ma anche sociale, della modernizzazione dei mercati del lavoro.

Le misure contenute nel provvedimento hanno come obiettivo prioritario l'innalzamento del tasso di occupazione delle donne e, in particolare, l'inserimento o il reinserimento al lavoro delle donne al fine di superare la disparità tra uomini e donne.

L'adozione di misure che agevolano l'accesso al lavoro a tempo parziale e ad altri contratti a orario modulato o flessibile (come il lavoro intermittente e il lavoro ripartito) previste nel decreto, rappresenta una importante strategia di azioni positive finalizzate alla lotta contro le discriminazioni indirette nei confronti delle donne, attraverso la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Il *gender mainstreaming* è stato dunque inteso quale principio essenziale ai fini dell'elaborazione, dell'attuazione e della valutazione delle politiche di modernizzazione del mercato del lavoro in Italia.

Domanda K

Le materie relative alla previdenza sociale e le altre disposizioni concernenti le prestazioni di disoccupazione, di anzianità e di sopravvivenza, sono incluse nel campo di applicazione della disposizione in esame. Ad esse si applica pertanto il principio di non discriminazione.