

Anno 2000

Rapporto del Governo Italiano sull'applicazione della Convenzione N. 100/1951 "sull'eguaglianza della retribuzione".

Rapporto G. I. conv. 100

L'art. 37 Cost. mira al riequilibrio della posizione contrattuale debole del lavoratore sia attraverso il principio della tutela differenziata nei confronti delle donne e dei minori, sia mediante l'affermazione del principio della tutela paritaria e cioè mirata a garantire alle donne parità di trattamento rispetto ai lavoratori di sesso maschile.

Nella prima direzione la norma riconosce e garantisce alla donna le condizioni di lavoro necessarie all'adempimento della sua essenziale funzione familiare e alla protezione della maternità.

Nella seconda direzione è riconosciuta alla donna lavoratrice parità di diritti ed in particolare il diritto ad un'uguale retribuzione, a parità di lavoro.

La tutela differenziata del lavoro femminile, persegue l'obiettivo di regolare e controllare le condizioni di lavoro in funzione della ridotta capacità di lavoro e della debolezza contrattuale.

Il principio della parità retributiva è da collegare a quello di uguaglianza sancito dall'art. 3 Cost., al quale corrisponde un diritto soggettivo alla parità di trattamento verso il datore di lavoro, obbligato alla non discriminazione per età e per sesso.

In sintesi, all'autonomia contrattuale dei privati, anche collettiva, è inibito porre in essere condizioni di lavoro e in specie di retribuzione deteriori rispetto al trattamento della generalità dei lavoratori.

Si è dunque in presenza di un divieto di discriminazione per sesso, la cui applicazione non esclude la legittimità di trattamenti individuali differenziati in ragione di altre motivazioni.

Una decisiva svolta nel senso del rafforzamento della tutela paritaria è stata impressa dalla L. 9/12/1977 n. 903, la quale ha ribaltato la tradizionale prospettiva della tutela differenziata della quale era espressione la L. 26/4/1934 n. 653 ed ha attuato una effettiva parità di trattamento e di opportunità seguendo, sostanzialmente tre linee di intervento.

La prima si ricollega alla tutela paritaria - prevista, con particolare riguardo alla retribuzione dall'art. 37 Cost. estendendola, in funzione della realizzazione della parità di diritti, al complessivo trattamento della lavoratrice sia nell'accesso al lavoro sia nello svolgimento che nell'estinzione del rapporto; e a tal fine, dispone il divieto di ogni discriminazione nonché la nullità degli atti conseguenti.

L'articolo 1 infatti vieta ogni discriminazione nell'occupazione del lavoratore, la norma, onde evitare che la donna si presenti già discriminata sul mercato del lavoro, vieta altresì la discriminazione in tutte le iniziative in materia di orientamento e formazione professionale.

La tutela antidiscriminatoria, si estende poi allo svolgimento del rapporto di lavoro, sotto il profilo retributivo. Il c. 1 dell'art. 2 infatti, precisando il principio di cui all'art. 37 Cost. collega la parità di trattamento retributivo alle prestazioni richieste e non a quelle concretamente eseguite, escludendo in tal modo ogni riferimento al parametro del rendimento del lavoro.

Ha altresì posto il divieto di qualsiasi distinzione tra uomo e donna anche rispetto alle iniziative in materia di orientamento, di formazione, di perfezionamento e aggiornamento professionale con riguardo sia all'accesso che ai contenuti.

Queste enunciazioni, hanno conservato a lungo un valore puramente programmatico: infatti, dopo l'entrata in vigore della Costituzione 1948 per decenni è

rimasta pressoché invariata una disciplina di tutela del lavoro femminile, che risaliva alla legge 643 del 1944 e che assimilava sotto molti aspetti la condizione della donna a quella dei fanciulli.

Nel corso degli anni ottanta, al fine di assicurare l'efficacia di queste norme furono varati alcuni provvedimenti: la legge 18/12/1984 n. 863 (misure urgenti a sostegno dei livelli occupazionali) ha conferito alla Commissione regionale per l'impiego la facoltà di effettuare attraverso l'Ispettorato del lavoro del lavoro indagini presso le imprese qualora sussistano fondati motivi per ritenere che le disposizioni in materia di opportunità non vengano rispettate; ed ha istituito la figura del Consigliere di parità quale membro della Commissione stessa, senza però attribuirgli diritto di voto. La legge 28/2/1987 n. 56 (norme sull'organizzazione del mercato del lavoro), ha poi istituito la figura del Consigliere di parità nella Commissione Centrale per l'Impiego, con voto consultivo.

In precedenza con un decreto del Ministro del Lavoro era stato istituito presso il Ministero del Lavoro il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità, presieduto dal Ministro del Lavoro e costituito da dirigenti del Ministero stesso e da esperti.

Una svolta significativa è intervenuta con la legge 10/4/1991 n. 125 (Azioni Positive per la realizzazione per le pari opportunità uomo-donna nel lavoro) che ha rinnovato la strumentazione necessaria per garantire l'effettiva applicazione della 903/77. Tale legge ha istituito il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici composto da rappresentanze delle confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché da rappresentanze del mondo cooperativo, delle associazioni e dei movimenti femminili operanti nel campo delle pari opportunità nel lavoro. Ha stabilito che il Consigliere di parità nella Commissione Centrale per l'impiego è componente a tutti gli effetti della Commissione stessa, riconoscendogli il voto deliberativo. Tale figura è stata introdotta nelle Commissioni Regionali e circoscrizionali dei capoluoghi di Provincia.

Dall' approvazione della **legge 9.12.1977 n.903** – sulla parità tra sessi in materia di lavoro- diversi traguardi sono stati conquistati per l'affermazione di una cultura di parità. La forte presenza delle donne nel mercato del lavoro, sostenuta da una scolarità sempre più elevata e con grandi capacità di resistenza nel conciliare il doppio ruolo, professionale e familiare, hanno imposto un'attenzione nuova.

La predisposizione di norme legislative, che hanno rafforzato ciò che è già contenuto nel dettato costituzionale, evidenzia sì una sensibilissima trasformazione che si sta operando nel tessuto economico e sociale del Paese, ma anche la necessità di intervenire con degli strumenti più adeguati, affinché il diritto teorico diventi pratico.

Fra le azioni positive intese a "rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini impediscono il pieno sviluppo della persona umana e la effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese ", vanno comprese quelle misure che, in vario modo, il legislatore ha adottato per promuovere il raggiungimento di una situazione di pari opportunità fra i sessi: ultime fra queste quelle previste dalla **legge 10 aprile 1991 n.125** –Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro – e dalla **legge 25 febbraio 1992 n.215** –Azioni positive per l'imprenditoria femminile.

La **legge 25 marzo 1993 n.81** ha innovato la disciplina per l'elezione del Sindaco, del Presidente della Provincia e dei rispettivi Consigli. Il Consiglio di Stato, a seguito di ricorso, ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art.5, secondo comma, ultimo periodo, della legge n.81/93. Tale disposizione, che si riferisce all'elezione dei consiglieri comunali nei comuni con popolazione sino a 15.000 abitanti, recita : " Nelle liste dei candidati nessuno dei due sessi può essere di norma rappresentato in misura superiore ai due terzi ". Successivamente la legge 15 ottobre 1993, n.415 ha corretto la percentuale dei "due terzi " in "tre quarti ", depennando l'inciso "di norma", locuzione

ritenuta dal giudice di primo grado "programmatica e d'indirizzo", e dal giudice d'appello di carattere precettivo. Ad avviso del giudice remittente detta norma contrasterebbe con gli artt.3, primo comma, 49 e 51, primo comma, della Costituzione.

La Corte Costituzionale - chiamata a decidere se la norma che stabilisce una riserva di quote per l'uno e l'altro sesso nelle liste dei candidati sia compatibile col principio di eguaglianza enunciato nel primo comma dell'art.3 della Costituzione - con sentenza 6-12 settembre 1995 n.422 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma impugnata per violazione dell'art. 3, primo comma, e dell'art. 51, primo comma, della richiamata Costituzione.

Secondo il giudice remittente, il principio di uguaglianza, (art.3, primo comma Cost.), si pone "prima di tutto come regola di irrilevanza giuridica del sesso e delle altre diversità contemplate".

Secondo la Corte infatti l'appartenenza all'uno o all'altro sesso non può mai essere assunta come requisito di eleggibilità; e conseguentemente altrettanto deve affermarsi per quanto riguarda la "candidabilità". Viene pertanto a porsi in contrasto con i parametri costituzionali richiamati la norma di legge che impone nella presentazione delle candidature alle cariche pubbliche elettive qualsiasi forma di quote in ragione del sesso dei candidati.

Con il Decreto Legislativo 3 febbraio 1993 n.29 - recante norme in materia di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego- il legislatore ha sancito il passaggio del rapporto di pubblico impiego dal diritto pubblico a quello privato e l'uniformazione dello stesso ai principi, di matrice privatistica, della produttività, della managerialità e dell'efficienza aziendale.

L'art.61 del citato D. Lgs.29/93 ha introdotto alcune innovazioni al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso e il trattamento sul lavoro. In particolare le Pubbliche Amministrazioni:

- a) riservano a donne almeno un terzo dei membri delle Commissioni di concorso;
- b) adottano propri atti regolamentari per assicurare dignità di uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;
- c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi.

Il citato decreto recepisce, agli artt. 7 e 61, i principi della "Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori" e le direttive e le disposizioni della Comunità europea, inerenti la gestione delle risorse umane e le politiche di pari opportunità. Si è così realizzato un ulteriore progresso della legislazione italiana nell'ambito della Comunità.

I dati statistici evidenziano il massiccio ingresso delle donne nelle Amministrazioni pubbliche, in percentuale che, negli ultimi anni, hanno superato ampiamente il 50%. Si può quindi affermare che, per quanto concerne l'accesso ai pubblici impieghi, il nostro paese si sta adoperando per dare attuazione alle direttive della Comunità europea.

La prima politica del Governo per le pari opportunità mira alle donne ed è finalizzata a favorire la loro partecipazione al lavoro sia in generale che con riferimento ad alcuni momenti della vita attiva. Nonostante la loro posizione sul mercato del lavoro sia molto migliorata negli ultimi anni, vi sono ancora differenze nei tassi di attività, particolarmente pronunciate in determinate aree territoriali con particolare riferimento a taluni settori e profili professionali e queste differenze sono dovute ad un complesso di fattori. Il problema occupazionale per le donne si intreccia con la tematica dei servizi, del rapporto lavoro-famiglia, dell'informazione sulle opportunità di accesso, di carriera. Ciò richiede un'azione generale per quanto attiene alla strumentazione generale, alle azioni specifiche (accesso alla formazione, promozione dell'autoimprenditorialità, sostegno alla mobilità

geografica finalizzata al lavoro o alla formazione, etc.) e interventi integrati a livello locale, anche valorizzando gli istituti della programmazione negoziata. Il Governo ritiene di particolare importanza le azioni che rendono più compatibili i tempi di vita e di lavoro, e quindi una politica che può accrescere la flessibilità nell'interesse dei lavoratori e delle imprese.

L'elaborazione dei Piani Nazionali per l'occupazione ha costituito un importante momento di presa di coscienza dell'importanza delle politiche di pari opportunità in quanto politiche trasversali, che rafforzano l'efficacia di tutte le misure previste dai diversi pilastri d'azione e consentono di dare sostanza a quel principio di equità di genere che costituisce uno dei principi fondamentali dell'Unione europea e degli ordinamenti dei Paesi Membri.

Dopo la Direttiva di indirizzo della Presidenza del Consiglio del 27 marzo 1997 "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini", adottata su proposta del Ministro per le pari opportunità e diretta a tutte le Amministrazioni statali, il Governo ha inteso stabilire una procedura concreta di verifica dello stato di attuazione della direttiva stessa entro il 2000. Il Governo e le Parti Sociali hanno individuato misure concrete per rafforzare la partecipazione delle donne ai processi decisionali e negoziali in campo economico e sociale, con particolare riguardo all'ambito della contrattazione dello sviluppo locale.

Fra le misure adottate da Governo e Parti Sociali per rafforzare la politica del mainstreaming e promuovere la presenza delle donne nei luoghi decisionali vanno segnalate:

- la clausola del Patto sociale siglato nel dicembre del 1998 che introduce il principio della gender analysis nella concertazione sociale, stabilendo che, nella sessione preventiva di concertazione che si tiene a primavera, coincidente con la discussione del Documento di programmazione economico-finanziario, "il Governo e le Parti Sociali valutino, tra l'altro, le implicazioni dirette e indirette delle linee di azione concertate sulla realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne non solo nelle occasioni di lavoro e di sviluppo professionale, ma anche di iniziativa imprenditoriale";
- la promozione di alcuni protocolli aggiuntivi sulle pari opportunità nell'ambito dei patti territoriali per l'occupazione;
- l'indicazione di competenze femminili ai tavoli di concertazione interministeriali finalizzati alla programmazione dei fondi strutturali europei 2000-2006;

La qualità che le donne portano nelle professioni rappresenta una risorsa centrale per la società nel suo complesso, tanto che una proporzione numerica equilibrata nei ruoli decisionali, fra uomini e donne, è stata affermata nella legislazione e nei trattati internazionali ratificati anche dal nostro Paese.

Quanto all'ambito familiare, di recente è stata emanata la normativa (legge 8/3/2000 n. 53) sui congedi parentali che consente alla mamma e al papà, in condizioni di parità di usufruire di particolari agevolazioni (in termini di tempo e finanziari) utili a consolidare il legame familiare valorizzando il ruolo dei genitori.

Con la riforma pensionistica (legge 8/8/1995 n. 335) sono state previste specifiche agevolazioni per le lavoratrici in ordine al conseguimento dei requisiti utili per il diritto alla pensione di vecchiaia determinata esclusivamente con il metodo contributivo. Essa ha riconosciuto alle lavoratrici, pur in assenza o meno del lavoro al momento del verificarsi dell'evento maternità, un anticipo di età rispetto ai requisiti anagrafici per il diritto alla pensione di vecchiaia, pari a quattro mesi per ogni figlio e nel limite massimo di dodici mesi.

A partire dal 1999 è stato istituito l'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori che risultino in disagiate condizioni reddituali. Esso è pari a £ 200.000 (per tredici mensilità) parametrato alle condizioni reddituali e viene corrisposto dai comuni di

residenza. E' stato altresì previsto, per le madri cittadine italiane residenti sul territorio nazionale che non ricevono alcun trattamento previdenziale a titolo di maternità e che versano in una situazione economica non elevata, l'assegno per maternità per i figli nati successivamente al 1° luglio 1999 pari a £ 200.000 mensili nel limite massimo di cinque mensilità. L'assegno è elevato a 300.000 per i parti successivi al 1° luglio del 2000 ed è erogato dai comuni con decorrenza dalla data del parto.

In ordine alla pubblica amministrazione, con la direttiva 27 marzo 1997 indirizzata dal Governo a tutti i Ministri vengono definiti obiettivi e azioni finalizzati a "promuovere l'acquisizione di poteri e responsabilità da parte delle donne, di integrare il punto di vista della differenza di genere in tutte le politiche generali e di settore, di promuovere nuove politiche dell'occupazione, dei tempi di vita e dell'organizzazione del lavoro, di riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociali a donne e uomini".

La più ampia articolazione dei contratti e degli orari di lavoro hanno favorito l'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro non solo come lavoratrici dipendenti, ma anche con iniziative imprenditoriali.

Le donne, nell'usufruire delle opportunità derivanti da una domanda di lavoro meglio corrispondente alle loro esigenze, si propongono sempre più frequentemente in posizioni di maggiore e diretta responsabilità elevando la loro crescita in posizioni lavorative non manuali.

Un contributo decisivo rispetto alla crescita dell'occupazione femminile si è registrato con la diffusione delle forme contrattuali "atipiche", rispetto ai tradizionali contratti di lavoro, tale atipicità riguarda il tempo (a tempo pieno o determinato) la durata, l'orario, le aliquote contributive e i livelli retributivi. Nel periodo 1993-1999 il contributo delle forme di lavoro atipiche alla crescita dell'occupazione complessiva con una forte accelerazione nell'ultimo biennio e la quota di occupati a tempo parziale sul totale (aumentata dal 5,5% del 1993 al 7,9% del 1999) ha interessato in misura decisamente maggiore la componente femminile (15,6% rispetto a 3,5% degli uomini).

Nel settore terziario l'incidenza dell'occupazione temporanea fra le donne è aumentata dal 7,4% all'11,5% e il numero di lavoratori con rapporto a tempo temporaneo è cresciuto da 1.131.000 a 1.410.000 unità.

Il modello "lavoratrice - moglie - madre" cresce tra le donne adulte e si diffonde anche nel Mezzogiorno; la sua incidenza tra le donne di 35-54 anni diplomate o laureate è del 48% mentre tra quelle con titolo di studio inferiore è del 27%.

Nelle imprese di grandi dimensioni si nota - sia per le donne che per gli uomini - una scarsissima presenza di titolari, dovuta al fatto che la proprietà di aziende di tale dimensione è generalmente detenuta da società e quindi non da individui: nonostante ciò, tra le grandi imprese le donne titolari sono oltre il 12% del totale. Il tipo di carriera in cui si concentra il maggior numero di donne sono i soci. La presenza di socie - infatti - nelle imprese medio grandi è del 42,1% a livello nazionale, ed è particolarmente forte per le imprese del Mezzogiorno.

La presenza delle donne nei servizi pubblici sociali e personali - attività ricreative e culturali, attività radiotelevisive, dello spettacolo e agenzie di stampa - è particolarmente forte. Si tratta di un settore dove si concentrano anche professioni innovative o comunque di tipo meno tradizionale. Nel settore alberghi e ristoranti la quota di donne (13%) supera anche quella degli enti che operano nella Pubblica Amministrazione (12%).

A livello territoriale la presenza femminile più rilevante nelle cariche la si osserva in settori di attività differenti, che esprimono anche differenti tipi di presenza nell'azienda. Al Nord nelle medie grandi imprese la presenza delle donne è forte tra gli amministratori, mentre nell'intermediazione monetaria e finanziaria è elevata tra i soci. Nel Centro i settori più avvantaggiati sono l'agricoltura (10,6% rispetto al 5,5% nazionale) e l'industria estrattiva (25% rispetto al 6,1%) per la quota di donne nelle alte cariche amministrative di

impresa. Al Sud ci sono più donne nel settore delle costruzioni (8% rispetto al 7% della media nazionale) e nel commercio (10,5% rispetto al 9,4%), ma ciò è dovuto principalmente alla presenza di socie.

Nel settore industriale si registra una quota di donne nelle grandi imprese del settore altri prodotti industriali (in questa voce sono aggregate produzioni molte varie che vanno dalla bigiotteria e oreficeria, agli strumenti musicali, agli attrezzi sportivi e giocattoli) (pari all'11,3%).

La presenza femminile più bassa la si osserva nei settori più tradizionali dell'industria pesante, quali il settore dei prodotti energetici e quello dei minerali: si tratta di settori di più antica impostazione industriale e tra i più mascolinizzati. Livelli molto bassi si osservano in settori quali le comunicazioni, il credito e le assicurazioni, che vedono una presenza di donne dirigenti molto contenuta (intorno al 3%).

Al Nord il settore con la massima presenza di donne è quello dei servizi alle imprese (13,9% nelle medie imprese e 10,7% nelle grandi imprese. Tra i settori industriali, quello a maggior presenza femminile è quello della carta, cartotecnica, editoria, gomma, plastica, ecc. (9,3% e 8,2%).

Nel Centro i settori più aperti per le dirigenti sono gli altri prodotti industriali per la grande impresa (16,9%), i servizi privati alle persone (media impresa 11,8% e grande impresa 12,1%) e il tessile per la media impresa (10%).

Al Sud alte presenze si osservano solo nei servizi. Si nota il 25,3% di donne nei servizi privati alle persone nelle grandi imprese e l'11,9% nelle medie e il 9,7% nelle medie imprese che operano nel commercio, alberghi e pubblici esercizi.

Nel settore dell'agricoltura la presenza di donne e uomini dirigenti è davvero esigua: infatti, a fine 1997, i dirigenti in agricoltura erano 1.368, di cui 38 donne, ovvero il 2,8%, una proporzione ancora inferiore a quella registrata nell'industria e nei servizi. Questi dirigenti operano prevalentemente al Nord in aziende agricole o consorzi di bonifica o cooperative produttive. Lo scarso numero di posizioni dirigenziali, dipende dal fatto che l'ampiezza media dell'azienda agricola, nel nostro paese, è molto ridotta e la conduzione prevalente è di tipo azienda familiare con pochi dipendenti e quindi i dirigenti sono scarsi.

Nel settore della stampa, la situazione complessiva sembra più favorevole per le donne a livello di direttori (oltre il 27%) che di capiredattori (oltre il 20%). Nei mensili la situazione, seppur con livelli leggermente inferiori, è abbastanza simile a quella dei settimanali. Al Nord la situazione delle donne è più favorevole (quasi 46% di capiredattori e quasi 34% di direttori) rispetto al Centro dove è più contenuta (intorno al 15%).

Per quanto riguarda la radio, si osserva una percentuale di donne tra i capiredattori intorno al 14% e di 4,8% di direttori.

Nell'ambito della Pubblica Amministrazione le donne rappresentano il 48,16% dell'occupazione femminile e la tendenza è a favore di un innalzamento del grado di femminilizzazione della P.A..

A tale innalzamento tuttavia, non corrisponde una accresciuta presenza delle donne in ruoli di responsabilità e ne è una testimonianza il contenuto numero di donne dirigenti. Nonostante vi sia stata infatti un'accelerazione della presenza femminile nei ruoli dirigenziali, nell'ultimo quinquennio (nel 1994 si è registrato il 19,7% che è cresciuto nel 1997 a 20,2% e nel 1999 a 22,4%), se si considerano le posizioni di massima responsabilità (dirigenti generali e ora dirigenti di prima fascia) alla fine del 1999 la presenza femminile non arriva al 13%.

Se si scende di livello, si nota che grosse differenze di proporzione di dirigenti donne sono determinate dall'appartenenza ad uno o un altro ente: si va da oltre il 35,6% di dirigenti negli enti di ricerca al 5,3% delle imprese autonome. I Ministeri con un 6,9% di dirigenti generali e un 20,8% di dirigenti donne sono leggermente sopra la media (5,7% e

19,1%). Alte sono anche le proporzioni di donne come ricercatori e tecnologi negli enti di ricerca (rispettivamente il 29,3% e il 23,7%).

Per quanto riguarda le **Amministrazioni comunali**, la situazione alla fine del 1997 mostra come su oltre 100 dirigenti, il 24,5% in media sia donne. Tale proporzione raggiunge il 35,6% a Genova, il 33,3% a Bologna e Cagliari e il 30% a Trento. Le situazioni meno favorevoli si registrano nei Comuni più piccoli.

La situazione delle dirigenti nelle **Amministrazioni regionali** registra livelli più elevati. La media del 23,8% a livello nazionale, che corrisponde a 1.487 donne dirigenti che operano nelle Regioni, cela una grande varietà di situazioni: si va infatti dal 5,2% di donne nelle posizioni di dirigenti in Calabria, al 34,3% della Valle d'Aosta.

L'elettorato per le massime cariche universitarie istituzionali è limitato ai professori di prima fascia, secondo il vecchio statuto: l'11% di presenza femminile tra gli ordinari, evidenzia la scarsissima possibilità che le donne hanno di poter accedere a cariche accademiche rilevanti.

Malgrado il quadro normativo di notevole lungimiranza sociale, la maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro non ha mutato in modo analogo la distribuzione dei compiti nell'ambito familiare. All'uscita della donna dalle mura domestiche non ha corrisposto una maggiore presenza dell'uomo nell'ambito della famiglia. Essa si trova a ricoprire il triplice ruolo di moglie e madre accumulando un consistente ammontare di lavoro giornaliero (il 56% delle donne occupate con figli è impegnato per 60 ore e più a settimana rispetto al 15% del partner e il 38% per 70 ore o più).

Una delle cause principali di tale situazione certamente riguarda le modifiche avvenute nei modelli familiari: accanto a quelli tradizionali assistiamo infatti alla crescita dei nuclei familiari composti da genitori soli o con figli, delle convivenze e delle famiglie ricostituite che nel complesso rappresentano attualmente il 10,4% della popolazione.

Nonostante le difficoltà di conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari, le donne tuttavia risultano (vedi tavv.29 e 30) avere un grado di soddisfazione per il lavoro sostanzialmente analogo a quello dei loro partner nella stessa condizione familiare e professionale mentre invece è più elevato rispetto ai coetanei il loro grado di insoddisfazione del tempo libero probabilmente dovuto all'assenza di una valorizzazione del tempo libero da utilizzare come uniche protagoniste.

Non esistono ancora dati statistici a livello nazionale sui tassi medi di remunerazione degli uomini e delle donne nel settore privato.

Al riguardo tuttavia si fa presente che i cambiamenti istituzionali avviati in Italia a partire dagli anni 80 per aumentare la flessibilità salariale hanno portato ad una riapertura dei differenziali salariali in senso lato (per settore, per inquadramento, per dimensione d'impresa).

Questo fenomeno, unito alla carenza di fonti statistiche nazionali adeguate su retribuzioni ed orari, hanno indotto il Comitato Nazionale di Parità, organismo istituito con la Legge 10/4/1991 n. 125, a commissionare nel 1999 una ricerca sui differenziali salariali per sesso in Italia.

La ricerca che è stata assegnata ad un ente di ricerca individuato con procedura concorsuale, avrà riguardo all'andamento dei differenziali con particolare riferimento all'ultimo decennio e sarà disponibile nei primi mesi del 2001.

A tale proposito si rileva che la stessa convenzione n. 100/1951, sollecitava l'indizione di studi in questa materia.

In ambito normativo non si può non rilevare che alcune iniziative legislative recentissime potrebbero contribuire se applicate in forma diffusa, a ridurre alcune delle cause che determinano in questo Paese, differenze salariali tra lavoratori e lavoratrici.

Ci si riferisce in particolare alla nuova disciplina sui cosiddetti "congedi parentali", disposta con legge 8/3/2000 n. 53 recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e

paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città che riconosce parità di diritti e doveri di entrambi i genitori nello svolgimento dell'attività di cura, assistenza e sostegno dei figli, coinvolgendo in prima persona anche i padri.

La legge promuove inoltre l'adozione da parte delle imprese di orari e turni flessibili in funzione delle esigenze dei lavoratori con figli, nonché di misure specifiche come telelavoro e par-time.

Si cita inoltre il Decreto Legislativo 25/2/2000 n. 61 emanato in attuazione della direttiva 27/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICEF dal CEEP e dalla CES.

Com'è noto, il ricorso al par-time in Italia, è stato sempre molto contenuto. se confrontato con l'uso che ne è stato fatto in altri Paesi europei. Anche se non esiste tra i fruitori una significativa prevalenza delle lavoratrici con figli piccoli, occorre verificare sulla corretta applicazione di tutti gli strumenti di flessibilità che, pur mirati a facilitare l'accesso al lavoro, potrebbero prestarsi a divenire strumenti indiretti di discriminazione di genere.

Da ultimo si segnala il Decreto Legislativo in via di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale recante "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive, in attuazione dell'art. 47 comma 1 della L. 17/5/1999 n. 144".

Il Decreto ridisegna, assegnando risorse, il ruolo dei Consiglieri di parità Nazionale, Regionali, e Provinciali, organi distribuiti su tutto il territorio nazionale e deputati alla tutela delle lavoratrici in funzione antidiscriminatoria. In particolare i Consiglieri entrano a far parte degli organismi di gestione del mercato del lavoro locale e attuano iniziative concrete di promozione e di controllo in materia di pari opportunità.

La Commissione di esperti, nell'ambito delle osservazioni specificatamente rivolte all'Italia, fa riferimento all'art. 9 L.125/91, secondo il quale, ogni due anni, le aziende con oltre 100 dipendenti devono redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile e trasmetterlo alla Consigliera Regionale di Parità.

In proposito si riferisce che il D.M. 8/7/1991 è stato sostituito dal D.M. 17/7/1996 che ha effettivamente superato alcuni dei problemi sollevati dal precedente Decreto.

L'ultima scadenza biennale per la quale si dispongono dati è quella dell'aprile 1998. In proposito si riferisce che nel corso di un incontro seminariale organizzato nel 1999 dal Comitato Nazionale di Parità con le Consigliere di Parità è emerso che i dati contenuti nei rapporti e relativi alle contribuzioni, sono poco significativi, ai fini di un accertamento di discriminazione di genere legata al livello retributivo, per il modo in cui è strutturata la rilevazione.

Si rinvia a questo proposito alla ricerca condotta dai Coordinamenti donne di CGIL-CISL-UIL allegata al precedente rapporto, la quale rileva che il differenziale retributivo per sesso è ancora alto in Italia ed è dovuto a vari fattori ma soprattutto alla maggiore presenza femminile nei settori con tassi retributivi medi bassi, nelle piccole-medie imprese che tendono a pagare al di sotto della media del settore, nelle occupazioni marginali e periferiche (lavori temporanei, part-time).

ALLEGATI :

Legge 10/4/1991 n. 125;

Legge 25/2/1992 n. 215;

Legge 8/3/2000 n. 53;

Decreto 27/5/1998;

L.17/5/1999 n. 144;

Tavola 8, 10, 12, 14, 15, 16,17, 18,19, 20, 21, 22, 23,24, 25,26, 27, 28, 29,30.

