

Rapporto del Governo Italiano ai sensi dell'art. 22 della Costituzione O.I.L. sulle misure per dare attuazione alle disposizioni della Convenzione n. 100/1951 su: "L'eguaglianza di retribuzione".

Considerazioni introduttive:

Punto 1:

Nel rapporto precedente, si è già precisato che nella legislazione più recente assume rilievo la tutela paritaria (o di riequilibrio della posizione contrattuale della lavoratrice nel rapporto di lavoro).

Il principio fondamentale è quello sancito dall' art. 37 Cost. e dalle norme internazionali del divieto delle discriminazioni di natura prevalentemente, anche se non esclusivamente, retributiva nei confronti della donna lavoratrice, alla quale viene altresì riconosciuta la parità di diritti rispetto ai lavoratori di sesso maschile.

L'attuazione pratica del principio di parità retributiva a parità di lavoro, previsto dall'art. 37 Cost. è stata nella pratica realizzata dall'autonomia della contrattazione collettiva.

La svolta decisiva per il rafforzamento della tutela paritaria è stata impressa con la legge 903/77 la quale mira a ribaltare la tradizionale prospettiva della tutela differenziata e ad attuare un'effettiva parità di trattamento e di opportunità di lavoro seguendo sostanzialmente tre linee d'intervento.

La prima di tali linee di intervento, si ricollega alla tutela paritaria prevista in materia di retribuzione dall'art. 37 Cost. estendendola, al complessivo trattamento della lavoratrice sia nell'accesso al lavoro, sia nello svolgimento e nell'estinzione del rapporto; e, a tal fine, la legge dispone il divieto di ogni discriminazione nonché la nullità degli atti conseguenti.

Quanto a quest'ultimo aspetto, l'art. 1 della legge 903/1977 vieta ogni discriminazione nell'occupazione del lavoratore anche se attuata attraverso il riferimento allo stato di famiglia o di gravidanza o indirettamente, come ad esempio, attraverso inserzioni sulla stampa.

Detta norma, al fine di evitare che la donna si presenti già discriminata nel mondo del lavoro, vieta altresì la discriminazione in tutte le iniziative in materia di orientamento e formazione professionale.

Sono tuttavia prescritte alcune tassative deroghe a tali divieti: da un lato per le mansioni particolarmente pesanti individuate dalla contrattazione collettiva; dall'altra per quelle attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, nelle quali il sesso costituisce requisito essenziale della prestazione. A garanzia del rispetto di questa previsione, l'art. 5 della stessa legge 903 ha previsto una tutela processuale particolarmente efficace: l'esperibilità di un procedimento di urgenza analogo a quello disciplinato dall'art. 28 della legge 300/70 (per la repressione della condotta antisindacale) ma con l'attribuzione della titolarità dell'azione questa volta direttamente in capo al lavoratore.

La tutela antidiscriminatoria, si estende allo svolgimento del rapporto di lavoro sotto il profilo così retributivo come dell'inquadramento professionale. L'art. 2 co. 1 della legge 903, infatti, collega la parità di trattamento retributivo alle prestazioni richieste e non a

quelle concretamente eseguite escludendo in tal modo definitivamente il ricorso al parametro del rendimento del lavoro.

La legge impone, inoltre che i sistemi di classificazione professionale adottino criteri comuni per uomini e donne e vieta la discriminazione nell'attribuzione delle mansioni e delle qualifiche nella progressione nella carriera.

A completamento di questa linea di intervento, la L. n. 903 ha anche modificato l'ultimo comma dell'art. 15 dello Statuto dei lavoratori, estendendo il divieto di discriminazione ivi sancito e le relative sanzioni anche agli atti discriminatori per motivi di sesso, di razza e di lingua: così generalizzato, il divieto in questione, pur non comportando l'obbligo della parità di trattamento tra i dipendenti ma soltanto l'inefficacia degli atti vietati costituisce una significativa applicazione del principio della pari dignità sociale (art. 3 Cost.) nel rapporto di lavoro.

In materia di divieto di discriminazione è importante segnalare che il Parlamento ha voluto ribadire recentemente tale principio nell'art. 3 del Decreto legislativo 26/3/2001 n. 151 che testualmente recita:

1. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 1 della legge 9/12/1977 n. 903.

2. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'art. 1 della legge 9/12/1977 n. 903.

3. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione in carriera, secondo quanto previsto dagli artt. 2 e 3 della legge 903/77,

La seconda linea di intervento persegue l'obiettivo della parità di trattamento ai fini previdenziali. Sul punto va detto che la L. 903 pur non innalzando l'età pensionabile delle donne, che nella maggior parte dei casi resta inferiore a quella degli uomini, era intervenuta sul collegamento tra età pensionabile e licenziamento individuale.

Infatti, la disciplina limitativa dei licenziamenti non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, con la conseguenza che prima della legge 903, le donne erano private della tutela apprestata dalla L. 604/96 in materia di licenziamenti individuali ad un'età inferiore rispetto a quella degli uomini.

Al fine di ovviare a questa differenza di trattamento, l'art. 4 della legge 903 aveva attribuito alle donne la facoltà di optare esplicitamente per il pensionamento alla stessa età fissata per l'uomo, disponendo che in tali casi fosse prolungata la tutela contro i licenziamenti illegittimi.

Il terzo tipo di intervento, è mirato alla parificazione delle condizioni di lavoro anche attraverso l'alleggerimento del costo della manodopera femminile. In questa prospettiva, si colloca l'estensione al padre lavoratore di alcuni diritti riconosciuti dalla L. 1204 del 1971 alle lavoratrici madri.

Grazie ad un intervento della Corte Costituzionale (14/1/87 n. 1 e 15/7/1991 n. 341) è stato esteso al padre il diritto di astenersi dal lavoro nei tre mesi successivi alla nascita del bambino allorché l'assistenza della madre sia divenuta impossibile per morte o per grave malattia ovvero di abbandono del bambino o ancora qualora ne abbia avuto l'affidamento esclusivo. In tali ipotesi si applicano al padre le norme che prevedono in favore della lavoratrice madre la corresponsione di un'indennità pari all'80% della retribuzione, il computo del periodo di astensione nell'anzianità di servizio, la tutela contro il licenziamento fino al compimento di un anno del bambino e il diritto, di rientrare nella medesima unità produttiva e di essere adibito alle mansioni da ultimo svolte.

Per quanto riguarda la posizione delle donne nel mercato del lavoro, si può senz'altro sostenere che in Italia il numero delle occupate è in continua crescita. Sul totale dei nuovi posti ben 209 mila sono al femminile, con una crescita del 2,8% contro lo 0,8% degli uomini. Tale trend è dovuto anche alla maggiore adattabilità delle donne alle richieste del mercato (per esempio al part - time) che alla crescita di nuova occupazione di tipo "femminile" come i servizi alla persona. Restano al palo, invece, i cosiddetti disoccupati di lunga durata, malgrado da anni si predispongano misure apposite per il loro riassorbimento, salgono dal 60% al 60,8% del totale dei senza lavoro.

Questi in sintesi sono i risultati del rapporto ISFOL 2000 su formazione e occupazione in Italia. Questi dati confermano le ultime rilevazioni positive sull'andamento del PIL e ci fanno considerare possibile in una fase di medio periodo, una ulteriore crescita occupazionale e produttiva.

PUNTO 2:

Su questo aspetto, come già detto nel precedente rapporto, è intervenuto il Parlamento con l'approvazione della legge 8/3/2000 n. 53 e successivamente del Decreto Legislativo 26/3/2001 n. 151 recante il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità a norma dell'art. 15 della legge 8/3/2000 n. 53.

Va detto che tali norme, si propongono in realtà obiettivi che vanno al di là della regolamentazione dei congedi parentali mirando a tutelare le esigenze di vita, e quindi della persona del lavoratore, attraverso la promozione di un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione.

La parte più significativa di questo articolato intervento legislativo, è dedicata, comunque al miglioramento e alla revisione in chiave paritaria della precedente disciplina sui congedi parentali ed al riconoscimento ai lavoratori di entrambi i sessi di alcune forme di congedo per attendere ai doveri di cura familiare; anche se ai contratti collettivi è comunque consentito di prevedere condizioni di miglior favore.

La nuova disciplina, si configura come una normativa espressiva di una nuova concezione del ruolo di entrambi i genitori nell'educazione e nella cura dei figli.

Da questo punto di vista il nuovo intervento rappresenta un ulteriore avanzamento verso la parità tra sessi nel lavoro, perseguita sul versante di una maggiore responsabilizzazione familiare del padre lavoratore.

Il legislatore infatti ha dedicato alcune disposizioni al padre lavoratore, riconoscendogli il diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, nel caso di morte o

di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché di affidamento esclusivo (art. 28 D. L.vo 151/2001). In tali ipotesi, si applicano al padre le norme che prevedono a favore della madre lavoratrice, la corresponsione di un'indennità pari all'80% della retribuzione.

Anche la disciplina dell'astensione obbligatoria è stata oggetto di ampie modifiche. È stato infatti sancito il principio secondo cui il diritto all'astensione facoltativa (ed al relativo trattamento) spetta in ogni caso ad uno dei genitori, anche se l'altro non lavora, ed è stato esteso da uno ad otto anni di età del bambino l'ambito temporale entro cui ciascuno dei genitori può godere (per un periodo continuativo o frazionato) fino a sei mesi di astensione facoltativa (dieci mesi nel caso in cui ci sia un solo genitore) anche se con un limite complessivo di 10 mesi.

Con tali disposizioni il legislatore – riconoscendo l'importanza della presenza di entrambi i genitori, nei primi anni di vita del bambino - ha consentito che ognuno di essi, e non più l'uno in alternativa all'altro, possa godere dell'astensione facoltativa, ma, per far questo, ha posto un limite cumulativo al periodo di astensione.

Dal punto di vista del trattamento economico, è stato poi riaffermato il diritto del genitore in astensione ad un'indennità pari al 30% della retribuzione; ciò, però, fino al terzo anno di vita del bambino, e comunque per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, oltre tale periodo, e fino all'ottavo anno del bambino, l'indennità spetta invece solo nel caso in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Accanto a queste disposizioni, vanno collocate quelle volte ad assicurare ai lavoratori di sesso sia femminile sia maschile la possibilità di godere di ulteriori periodi di congedo per più generali esigenze di cura familiare. La legge riconosce infatti a ciascuno di essi il diritto ad un permesso retribuito di tre giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o, del convivente. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità essi possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Essi hanno diritto di richiedere inoltre per gravi, documentati motivi familiari, un periodo di congedo (continuativo o frazionato) non retribuito non superiore a due anni; durante tale periodo essi hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro ma non possono svolgere attività lavorativa, né maturano alcuna anzianità di servizio ai fini previdenziali.

E' importante segnalare che il legislatore ha voluto assicurare sia alla madre lavoratrice sia al padre lavoratore, una specifica tutela contro i licenziamenti causati dalla domanda o dalla fruizione di tutti i congedi previsti dalla legge 53/2000 sancendone espressamente la nullità. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto, nel corso di tutti i periodi di astensione da essa previsti alla conservazione del posto, riconoscendo loro, il diritto a rientrare nella stessa unità produttiva di provenienza o in altra ubicata nello stesso Comune, nonché ad essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Da ultimo, merita un cenno l'art. 9 della legge 53/2000 che mira promuovere - tramite incentivi economici - la definizione ed applicazione di accordi volti a favorire forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro (tra cui il part-time, tele-lavoro, lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata e in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato) per consentire ai lavoratori di sesso maschile e femminile la cura dei figli, anche se adottivi, o dei bambini in affidamento (prioritariamente se i bambini hanno meno di otto anni, dodici se in affidamento).

Per quanto attiene alle informazioni in merito all'impiego delle donne nei lavori atipici, si può senz'altro segnalare che in questo settore dal 1999 al 2001 l'occupazione femminile ha avuto un tasso di crescita pari al 36,2% a fronte di quello maschile che è stato del 24,6%.

Nel sud, il sorpasso è già avvenuto: le donne sono infatti il 55,6% e in alcune regioni, come la Sicilia, dove si è raggiunta la punta del 61% hanno superato di gran lunga la media nazionale.

Per quanto riguarda la tipologia delle prestazioni, le donne sono generalmente occupate nei servizi alla persona, assistenze sanitarie e domiciliari, nelle vendite porta a porta – queste ultime nel sud impegnano il 78,4% delle lavoratrici-.

Qualche considerazione a parte merita il lavoro interinale che in Italia è utilizzato soprattutto in alcuni settori e in alcune aree del paese. Il suo sviluppo relativo, rispetto da altre forme di lavoro atipico, e il fatto che nel 22,6% dei casi le occupazioni interinali, trovano sbocchi definitivi in azienda, farebbe pensare che questa forma di occupazione venga sostanzialmente utilizzata come una sorta di prova e modalità di reclutamento per le aziende.

All'interno di questo quadro la condizione dell'occupazione femminile seguirebbe, sostanzialmente, l'andamento del dato nazionale sull'occupazione. Conseguentemente, minore occupazione femminile come dato assoluto, ma maggiore tasso di crescita.

Quanto al tipo di professione svolta, le donne assunte con contratti temporanei sono soprattutto operaie (56,1%), ma c'è anche un buon 25% di impiegate e tecniche, e in questi casi si tratta di centraliniste, commesse, operatrici di call center.

PUNTO 3:

Per quanto attiene alla domanda diretta della Commissione di esperti contenuta al punto 3 circa la presenza delle donne in incarichi e posti di natura decisionale, si allega al presente rapporto una scheda riassuntiva relativa alle elezioni svoltesi negli anni 1994-1996-2001 ove sono riportate le percentuali della candidate elette sia alla Camera dei Deputati che al Senato.

1994 ^a	TOTALE CANDIDATI/E 1994	TOTALE candidate 1994	% CANDIDATE/ CANDIDATI 1994	TOTALE DONNE ELETTE 1994	% ELETTE/ ELETTI 1994	% ELETTE/ CANDIDATE 1994
CAMERA	2899	504	17,38	95	15,1	18,9
SENATO	1475	268	18,17	29	9,2	10,8
TOTALE	4374	772	17,65	124	13,1	16,1

1996	TOTALE CANDIDATI/E 1996	TOTALE candidate 1996	% CANDIDATE/ CANDIDATI 1996	TOTALE DONNE ELETTE 1996	% ELETTE/ ELETTI 1996	% ELETTE/ CANDIDATE 1996
CAMERA	2194	275	12,53	70	11,1	25,4
SENATO	1007	144	14,3	26	8,2	18,0
TOTALE	3201	419	13,1	96	10,1	22,9

	TOTALE	TOTALE	%	TOTALE	% ELETTE/	% ELETTE/

2001	CANDIDATI/E 2001	candidate 2001	CANDIDATE/ CANDIDATI 2001	DONNE ELETTE 2001	ELETTI 2001	CANDIDATE 2001
CAMERA	2982	415	13,9	71	11,2	17,1
SENATO	1928	220	11,4	25	7,9	11,3
TOTALE	4910	635	12,9	96	10,1	15,1

▪ SONO STATI DEFALCATI I NOMINATIVI PRESENTI IN PIU CIRCOSCRIZIONI ELETTORALI

^^ IN APPLICAZIONE DELLA LEGGE N. 277/93 SI PREVEDEVA L'OBBLIGO DELL'ALTERNANZA UOMO DONNA

In merito al censimento delle donne nelle posizioni decisionali in alcuni campi ed in particolare nella media e grande impresa, nel settore dei media, dell'editoria e della pubblicità, nella Pubblica Amministrazione a livello centrale e negli enti locali, nell'Università e negli Enti di ricerca, nelle Organizzazioni sociali, non è stato possibile acquisire dati aggiornati, pertanto si riporta di seguito un'indagine del CNEL relativa agli anni 1994, 1995, 1997.

All.2 Cariche rivestite nelle imprese con 100 addetti e oltre (*), per tipo e sezione di attività al Dicembre 1997

	Titolari				Soci			
	Uomini	Donne	Totale	%F	Uomini	Donne	Totale	%F
Agricoltura e pesca	0	0	0	-	2	0	2	0,0
Ind. Estrattive	0	0	0	-	0	0	0	-
Ind. Manifatturiere	43	2	6	33,3	67	60	127	47,2
Energia, gas, acqua	0	0	0	-	1	0	1	0,0
Costruzioni	4	0	4	0,0	12	9	21	42,9
Commercio	3	0	3	0,0	56	34	90	37,8
Alberghi e ristoranti	1	0	1	0,0	8	2	10	20,0
Trasporti, magazz. e comunic.	2	0	2	0,0	7	4	11	36,4
Intermed. Monetaria e finanz.	2	0	2	0,0	2	5	7	71,4
P.A. e difesa	10	2	12	16,7	22	16	38	42,1
Altri servizi	2	0	2	0,0	4	4	8	50,0
Non indicato	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
Totale	28	4	32	12,5	181	134	315	42,5

	Amministratori				Altro			
	Uomini	Donne	Totale	%F	Uomini	Donne	Totale	%F
Agricoltura e pesca	377	15	392	3,8	251	22	273	8,1
Ind. Estrattive	76	8	84	9,5	294	16	310	5,2
Ind. Manifatturiere	13191	1673	14864	11,3	25439	2425	27864	8,7
Energia, gas, acqua	453	29	482	6,0	883	44	927	4,7
Costruzioni	1082	97	1179	8,2	1914	122	2036	6,0
Commercio	2543	284	2827	10,0	4219	391	4610	8,5
Alberghi e ristoranti	315	64	379	16,9	503	62	565	11,0
Trasporti, magazz. e comunic.	2270	161	2431	6,6	2471	214	2685	8,0
Intermed. Monetaria e finanz.	3191	62	3523	1,9	5787	399	6186	6,5
P.A. e difesa	2718	426	3144	13,5	3624	432	4056	10,7
Altri servizi	1198	412	1610	25,6	1291	197	1488	13,2
Non indicato	536	46	582	7,9	1061	93	1154	8,1
Totale	27950	3277	31227	10,5	47737	4417	52154	8,5

	Amministratori			
	Uomini	Donne	Totale	%F
Agricoltura e pesca	630	37	667	5,5
Ind. Estrattive	370	24	394	6,1
Ind. Manifatturiere	38701	4160	42681	9,7
Energia, gas, acqua	1337	73	1410	5,2
Costruzioni	3012	228	3240	7,0
Commercio	6821	709	7530	9,4
Alberghi e ristoranti	827	128	955	13,4
Trasporti, magazz. e comunic.	4750	379	5129	7,4
Intermed. Monetaria e finanz.	8982	466	9448	4,9
P.A. e difesa	6374	876	7250	12,1
Altri servizi	2495	613	3108	19,7
Non indicato	1597	139	1736	8,0
Totale	75896	7832	83728	9,4

Fonte: Nostra elaborazione su dati InfoCamere

(*) Gli individui sono classificati secondo la prima carica ricoperta registrata presso le Camere di Commercio.

All.3 Dirigenti per sesso e settore di attività al luglio 1994 - Italia

Settore di attività	Dirigenti nelle medie imprese (100 - 499 addetti)				Dirigenti nelle grandi imprese (500 addetti e più)			
	Uomini	Donne	Totale	%F	Uomini	Donne	Totale	%F
Prodotti energetici	606	10	616	1,6	3013	50	3063	1,6
Minerali e met. ferrosi e non ferr.	554	6	560	1,1	599	7	606	1,2
Minerali e prod. a base di min.	899	27	926	2,9	942	15	957	1,6
Prodotti chimici e farm.	2629	145	2774	5,2	3311	164	3475	4,7
Prod. metallo, macc. agr., ind. mat. ele.	6370	184	6554	2,8	6811	124	6935	1,8
Macch. uff., strum. prec.	1107	36	1143	3,1	1227	64	1291	5,0
Mezzi di trasporto	878	29	907	3,2	3222	43	3265	1,3
Prodotti alim., bevande	1469	65	1534	4,2	1573	64	1637	3,9
Tessili, abbigl., calz.	1935	176	2111	8,3	660	33	693	4,8
Legno e mobili in legno	416	21	437	4,8	54	3	57	5,3
Carta, cartotec., editoria, gomma, plast.	1700	91	1791	5,1	1412	119	1531	7,8
Altri prod. Indust.	565	44	609	7,2	251	32	283	11,3
Costruzioni	2011	55	2066	2,7	1182	8	1190	0,7
INDUSTRIA	21139	889	22028	4,0	24257	726	24983	2,9
Coomercio, alberghi, pubb. eser.	2208	153	2361	6,5	1819	113	1932	5,8
Trasporti	1188	52	1240	4,2	6881	52	6933	0,8
Comunicazioni	7	-	7	-	1186	31	1217	2,5
Credito e assicurazioni	1776	60	1836	3,3	7007	272	7279	3,7
Servizi alle imprese	1558	207	1765	11,7	1071	105	1176	8,9
Servizi privati alle persone	753	80	833	9,6	746	91	837	10,9
SERVIZI	7490	552	8042	6,9	18710	664	19374	3,4
Totale	28629	1441	30070	4,8	42967	1390	44357	3,1

All.11 Dirigenti per qualifica nei Ministeri alla fine del 1995

	Dirigenti generali				Dirigenti			
	Uomini	Donne	Totale	%F	Uomini	Donne	Totale	%F
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO	51	5	56	8,9	169	61	230	26,5

- Dipartimento AA.GG.	45	5	50	10,0	90	30	120	25,0
- Consiglio di Stato	-	-	-	-	24	10	34	29,4
- Corte dei Conti	2	-	2	-	36	9	45	20,0
- Avvocatura dello Stato	-	-	-	-	-	-	-	-
- Dipartimento del Turismo	4	-	4	-	19	12	31	15,7
MINISTERO DEL TESORO	53	3	56	5,4	746	139	885	15,7
- Servizi centrali	14	-	14	-	127	44	171	25,7
- Servizi Periferici	-	-	-	-	127	24	151	15,9
- Ragioneria Generale	39	3	42	7,1	492	71	563	12,6
MINISTERO DELLE FINANZE	49	-	49	-	653	44	697	6,3
- Dir. Gen. AA.GG.	37	-	37	-	460	29	489	5,9
- Dipartimento delle Dogane	5	-	5	-	193	15	208	7,2
- Secit	7	-	7	-	-	-	-	-
- Guardia di Finanza	-	-	-	-	-	-	-	-
MINISTERO DEL BILANCIO E P.E.	22	5	27	18,5	27	18	45	40,0
MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA	3	1	4	25,0	313	55	368	14,9
- Dir. Gen. Org.ne Giudiziaria	-	-	-	-	260	38	298	12,8
- Dipartimento Amm.ne Penitenziaria	2	1	3	33,3	37	13	50	26,0
- Archivi Notarili	1	-	1	-	16	4	20	20,0
- U.N.E.P.	-	-	-	-	-	-	-	-
MINISTERO AFFARI ESTERI	1	1	2	50,0	18	9	27	33,3
MINISTERO PUBBLICA ISTRUZIONE	9	1	10	10,0	539	184	723	25,4
MINISTERO DELL'INTERNO	2	1	3	33,3	112	93	205	45,4
MINISTERO DEI LAVORI PUBBLICI	43	4	47	8,5	95	35	130	26,9
MINISTERO DEI TRASPORTI	29	2	31	6,5	159	21	180	11,7
- Dir. Gen. Motorizzazione Civile	14	2	16	12,5	90	9	99	9,1
- Dir. Gen. Aviazione Civile	6	-	6	-	51	3	54	5,6
- Dir. Gen. Progr. E Org. E Coord.	1	-	1	-	-	-	-	-
- Settore Marittimo	8	-	8	-	18	9	27	33,3
MINISTERO DELLE COMUNICAZIONI	10	-	10	-	25	2	27	7,4
MINISTERO DELLA DIFESA	13	-	13	-	137	35	172	20,3
- Dir. Gen. Impiegati civili	13	-	13	-	137	35	172	20,3
- Dir. Gen. Operai	-	-	-	-	-	-	-	-
MINISTERO RISORSE AGRICOLE	10	1	11	9,1	88	15	103	14,6
- Dir. Gen. AA.GG.	9	1	10	10,0	66	13	79	16,5
- Ispettorato repressione frodi	1	-	1	-	22	2	24	8,3
MINISTERO INDUSTRA C.A.	12	-	12	-	119	34	153	22,2
MINISTERO LAVORO E P.S.	36	1	37	2,7	178	22	200	11,0
MINISTERO COMMERCIO ESTERO	6	-	6	-	30	5	35	14,3
MINISTERO SANITA'	12	2	14	14,3	117	56	173	32,4
MINISTERO BENI CULTURALI	8	-	8	-	107	119	226	52,7
MINISTERO AMBIENTE	12	1	13	7,7	10	5	15	33,3
MINITSERO UNIVERSITA' E R.S.T.	8	-	8	-	27	12	39	30,8
Totale	376	28	404	6,9	3532	929	4461	20,8

Fonte: Ministero del Tesoro

Al.17 Professori ordinari per aree disciplinari – Italia

	Amministratori			
	Uomini	Donne	Totale	%F
AGRARIA	589	39	628	6,2
ARCHITETTURA	362	56	418	13,4
CHIMICA INDUSTRIALE	22	-	22	-
CONSERVAZIONE BENI CULTURALI	23	6	29	20,7
ECONOMIA	897	100	997	10,0
FARMACIA	303	71	374	19,0
GIURISPRUDENZA	877	59	936	6,3
INGEGNERIA	1870	68	1938	3,5
LETTERE E FILOSOFIA	1210	363	1573	23,1
LINGUE E LETT. STRANIERE	149	79	228	34,6
MEDICINA E CHIRURGIA	2564	216	2780	7,8
MEDICINA VETERINARIA	236	23	259	8,9
PSICOLOGIA	61	27	88	30,7
SCUOLA ING.RIA AEREOSPAZIALE	22	-	22	-
SCUOLA SPECIALE ARCH. BIBL.	8	2	10	20,0
SCUOLA SUP. LINGUE MOD. IT.	10	8	18	44,4
SCUOLA SUP. PAL. FIL. MUS.	5	3	8	37,5
SCUOLA STUDI ISLAM	3	3	6	50,0
SCIENZE AMBIENTALI	5	1	6	16,7
SCIENZE DELLA FORMAZIONE	201	63	264	23,9
SCIENZE MAT. FIS. NATURALI	2126	285	2411	11,8
SCIENZE NAUTICHE	13	-	13	-
SCIENZE POLITICHE	398	49	447	11,0
SCIENZE STATISTICHE	79	13	92	14,1
SOCIOLOGIA	49	8	57	14,0
SISSA-TRIESTE-CL.FIS. E MAT.	19	-	19	-
UN.IT.STRANIERI-LINGUA CULT.IT.	E	5	3	8
TOTALE	12106	1545	13651	11,3

A completamento dei dati statistici, si trasmettono in allegato al presente rapporto le seguenti schede elaborate dall'Istituto Nazionale di Statistica sulle forze lavoro comprendenti le persone occupate e quelle in cerca d'occupazione:

- 28 - forze lavoro per sesso e condizione; anni dal 1996 al 2000 –
- 30 – tassi di attività per area geografica e sesso; anni dal 1996 al 2000 –
- 31- indicatori del lavoro giovanile per sesso; anni dal 1996 al 2000 –

PUNTO 4:

In merito a quanto richiesto al punto 4 delle domande dirette, si comunica che nel mese di marzo 2001, si è tenuto un seminario di studio sui cambiamenti intervenuti nella legge 125/91 a seguito dell'entrata in vigore del D. L.gs. 196/2000 – azioni positive per la parità uomo; donna nel lavoro - del quale è stata curata apposita pubblicazione che si allega in copia.

PUNTO 5:

Gli interventi volti ad accrescere l'occupazione femminile e a migliorare la qualità secondo una prospettiva di mainstreaming, contenuti nel Piano di Azione Nazionale per l'occupazione 2001 si sono in particolare rivolti a: a) indirizzare le politiche di sviluppo soprattutto nel Mezzogiorno, in senso più favorevole all'occupazione femminile; b) attivare funzioni specializzate in pari opportunità all'interno dei servizi per l'impiego; c) perfezionare il monitoraggio sugli effetti di genere delle politiche di incentivazione dell'occupazione.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità, nel contesto delle azioni di sistema per l'attuazione della programmazione comunitaria sta predisponendo una valutazione dell'impatto della quota del 10% in tutti i Piani operativi regionali e nazionali.

Lo scorso anno è stata prevista la presenza delle Consigliere di parità regionali e provinciali in tutti i Comitati di sorveglianza previsti dal Regolamento Ce n. 1260/99 e nei tavoli di partenariato locale, al fine di sviluppare, secondo gli orientamenti comunitari, un meccanismo di consultazione con gli organismi di parità stabile e articolato sul territorio (Decreto legislativo 196/2000).

Interventi per accrescere i livelli di occupazione e di occupabilità delle donne e diretti alla diminuzione delle disparità di genere sono indicati nelle politiche di prevenzione e di piena attuazione dei servizi per l'impiego.

Per quel che riguarda le misure dirette ad accrescere l'occupabilità delle donne, le nuove disposizioni per agevolare l'incontro tra domanda e offerta hanno stabilito che i servizi per l'impiego devono offrire a tutte le donne che cercano di reinserirsi nel mercato del lavoro, non oltre sei mesi dall'inizio della disoccupazione, una proposta di adesione a iniziative d'inserimento lavorativo di formazione e/o riqualificazione professionale (decreto legislativo n. 181/2000 art. 3).

Inoltre il Master Plan dei servizi per l'impiego, adottato il 20/12/2000, comprende, fra gli indicatori di efficienza e di efficacia per struttura, per target, la disponibilità presso ciascun servizio di personale dotato di competenze professionali in tema di pari opportunità e l'attivazione di sportelli o altre strutture con analoga caratterizzazione.

Dai dati relativi al 1999, risulta che alcune misure hanno agito in direzione di un riequilibrio delle opportunità fra donne, con un leggero vantaggio a favore della quota femminile.

Viceversa, altri strumenti di incentivazione di tipo automatico come i contratti formativi o gli incentivi all'occupazione, (compresi i crediti di imposta) rispecchiano le tendenze della domanda, e non mostrano effetti di riequilibrio a favore della componente femminile.

Questo risultato, impegna per il futuro il Governo a predisporre strumenti in grado di garantire alle donne incentivi all'occupazione e alla creazione di posti di lavoro, in misura proporzionale al loro tasso di disoccupazione, conformemente agli orientamenti comunitari.

Nell'ambito dei provvedimenti volti ad affrontare il problema delle discriminazioni di genere e a promuovere attraverso azioni positive una presenza equilibrata di donne e

uomini in tutti i settori professionale e nelle carriere, si è proceduto di recente a rafforzare la figura del Consigliere di parità, dotandole di un fondo di funzionamento pari a 20 miliardi l'anno (in attuazione del decreto 196/2000) e a migliorare le procedure per il finanziamento di azioni positive sui luoghi di lavoro (legge 125/91).

Per promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui sono rappresentate, le nuove norme hanno introdotto l'obbligo per i datori di lavoro pubblici, nel caso di assunzioni o promozioni di motivare in modo esplicito e adeguato la scelta eventuale di un candidato maschile a parità di qualificazione tra candidato e candidata.

Circa le violazioni e le conseguenti sanzioni in materia di pari opportunità, si allega uno schema riassuntivo esemplificativo contenente la tipologia delle violazioni, la fonte normativa e la misura delle sanzioni applicabili.

PUNTO 6:

Per quanto attiene al punto 5, si fa presente che dal punto di vista giuridico, nell'ordinamento italiano, non sussistono differenze sul piano retributivo tra uomini e donne, la relativa disciplina è contenuta nei vari Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per la categoria di appartenenza del lavoratore, nell'osservanza dei dettami Costituzionali.

ALLEGATI:

D.L. VO 151/2001;

Varie sentenze in materia di discriminazioni indirette e sulla legge 125/1991;

Schede ISTAT su indagine forze lavoro per condizione, sesso;

Schede ISTAT su tassi di attività per area geografica e sesso;

Schede ISTAT avviamenti a lavoro per tipo di contratti;

Scheda su incidenza del part-time sul totale dell'occupazione;

Schede su tipologia del part-time distinte per sesso;

Schema riassuntivo delle violazioni e delle sanzioni in tema di pari opportunità;

Indagine sulla nuova legge 125/1991.

Rapp. Conv. 100 anno 2002