

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N.100 DEL 1951 SU "UGUAGLIANZA DI RETRIBUZIONE".

Periodo: Fino al 1 settembre 2013

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione in esame si riferisce preliminarmente in ordine ai provvedimenti legislativi intervenuti in materia di promozione dell'occupazione femminile e della parità di genere nel periodo successivo alla presentazione dell'ultimo Rapporto (2011).

Tra le norme emanate si segnalano:

Legge 12 novembre 2011, n. 183 “ Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato” (Legge di stabilità 2012).

L'art. 22 della Legge di stabilità 2012 interviene sulla promozione dell'occupazione giovanile e femminile, prevedendo modifiche ai contratti di inserimento lavorativo e lavoro a tempo parziale, nonché incentivi e sgravi contributivi per l'apprendistato e il telelavoro.

Decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201 “Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici”.

Il provvedimento incide sulla domanda di lavoro da parte delle imprese, introducendo sgravi dell'Irap (Imposta regionale sulle attività produttive) per le imprese che assumono donne (oltre che giovani sotto i 35 anni) a tempo indeterminato. Queste imprese hanno la possibilità di dedurre 10.600 euro per ogni nuova lavoratrice di sesso femminile. La cifra sale a 15.200 al Sud.

Legge 28 giugno 2012, n. 92 “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”.

La riforma del mercato del lavoro affronta il tema dell'occupazione femminile sotto diversi profili. Tra le principali novità introdotte dalla riforma che interessano le politiche di genere vi è la rivisitazione delle diverse tipologie contrattuali di lavoro, volta ad eliminare, o quanto meno ridurre al minimo, gli abusi e gli sfruttamenti di alcuni contratti cosiddetti flessibili e allo stesso tempo ad adeguarle alle attuali esigenze del mercato.

Si predilige l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, attraverso l'utilizzo del contratto a tempo indeterminato come contratto prevalente e si introducono meccanismi di valorizzazione e stabilizzazione dei contratti di apprendistato e a termine.

In particolare, il contratto di apprendistato, che si configura come un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, viene incentivato proprio per superare la difficile transizione dal mondo dell'istruzione e della formazione a quello del lavoro.

Vengono, invece, limitati i casi in cui può essere utilizzato il lavoro intermittente e, per tale tipologia di contratto, la riforma stabilisce che il datore di lavoro effettui, oltre alla comunicazione obbligatoria pre-assuntiva, una comunicazione amministrativa prima di ogni chiamata del medesimo lavoratore, anche del mese o dell'anno.

La Legge 92/2012 ha, inoltre, introdotto sostanziali novità relative al lavoro a progetto, con l'intento di contrastare l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità che sono stati progressivamente introdotti nell'ordinamento, prevedendo disincentivi normativi e contributivi, nonché una definizione più stringente del progetto o dei progetti che costituiscono l'oggetto della collaborazione coordinata e continuativa.

Il secondo aspetto della riforma concerne l'introduzione di norme volte ad eliminare i comportamenti discriminatori, con particolare riferimento alla pratica delle cd. dimissioni in bianco. L'art.4, commi 16-23, interviene sugli strumenti di tutela del lavoratore a fronte di possibili licenziamenti illegittimi rafforzando il regime della convalida delle dimissioni.

I punti di forza della nuova disciplina introdotta con la L. 92/2012 sono la semplicità con cui la convalida può essere effettuata, l'estensione del procedimento anche alle risoluzioni consensuali e il rafforzamento della tutela in caso di maternità/paternità.

Resta, invece, invariato l'impianto normativo concernente i licenziamenti discriminatori, che continuano a godere della tutela della reintegra indipendentemente dal numero di lavoratori impiegati dal datore di lavoro.

Al fine di favorire l'occupazione femminile sono, inoltre, previsti incentivi all'assunzione di donne sotto forma di riduzioni dei contributi a carico dei datori di lavoro (articolo 4, comma 11, della Legge 28 giugno 2012, n. 92).

In particolare sono disciplinate due tipologie di assunzioni:

1. le assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del regolamento CE n. 800/2008, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;
2. le assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

A norma dell'art. 4, commi 8, 9 e 10, della richiamata legge, a decorrere dal 1° gennaio 2013, per le assunzioni di donne di cui al comma 11, effettuate con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato, anche in somministrazione, trova applicazione, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro. Qualora il contratto sia trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data dell'assunzione con il contratto a tempo determinato. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

Infine, la riforma mira a favorire una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli e di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, con l'introduzione di due misure sperimentali a sostegno della genitorialità: il congedo di paternità obbligatorio e il finanziamento di specifiche iniziative a favore delle madri lavoratrici (voucher baby-sitting).

Tali misure si pongono nella direzione della condivisione delle responsabilità familiari e della rimozione degli ostacoli che, di fatto, limitano l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro.

Per maggiori approfondimenti sul punto si veda la risposta alle Osservazioni della Commissione di esperti sul rapporto riferito all'applicazione della Conv.n.111/1958 su "Discriminazioni (impiego e professioni)" con nota del 30/04/2013 prot. n. 32/0009791.

Legge 24 dicembre 2012, n. 228 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Legge di stabilità 2013).

La legge di stabilità 2013 è intervenuta in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, modificando alcune disposizioni del d.lgs. 151/2001 in materia di congedi parentali (comma 339). All'art.32 viene aggiunto il comma 1 bis, il quale recita: "*La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa*". Dal 1 gennaio 2013 i congedi parentali, dunque, saranno possibili anche su base oraria, ma per la concreta attuazione della norma si dovranno attendere le determinazioni della contrattazione collettiva cui è affidato il compito di regolamentare le modalità di fruizione.

Per il personale che presta servizio nei comparti sicurezza e difesa, dei vigili del fuoco e del soccorso pubblico, tenuto conto delle peculiari esigenze legate al compimento dei relativi compiti istituzionali, la disciplina collettiva dovrà prevedere specifiche modalità di fruizione del congedo.

I commi 336 e 337 intervengono sul D.Lgs.n.151/2001 includendo le pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne all'interno delle disposizioni che tutelano la maternità per le lavoratrici autonome.

La legge 228/2012, comma 338, infine, ha modificato il D. Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità), introducendo l'obbligo, a carico degli organismi di parità, dello scambio di

informazioni disponibili con gli altri organismi europei ed ha esteso il divieto di discriminazione tra uomo e donna in materia di accesso al lavoro, anche all'ampliamento di un'impresa e all'avvio o ampliamento di una attività autonoma.

Decreto legge 28 giugno 2013, n.76 “ Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti”.

Da ultimo, si riferisce in ordine al recente D.L. n.76/2013 recante misure urgenti per il rilancio dell'occupazione, soprattutto giovanile, che ha introdotto, tra l'altro, all'art.7, modifiche alla legge 28 giugno 2012, n.92, tra le quali si segnala l'estensione delle tutele per il contrasto delle cd. dimissioni in bianco ai lavoratori e alle lavoratrici con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, ovvero con contratti di associazione in partecipazione.

In ordine alla normativa in materia di parità di trattamento e pari opportunità tra uomini e donne emanata successivamente alla trasmissione dell'ultimo Rapporto (2011) e alle iniziative avviate dal Governo nel periodo considerato, si rinvia al Rapporto 2013 sull'applicazione della Convenzione n.111/1958 “Discriminazioni (Impiego e Professioni)”.

DOMANDA DIRETTA DELLA COMMISSIONE DI ESPERTI

EVOLUZIONE DELLA LEGISLAZIONE

La Commissione chiede al Governo di riferire sull'applicazione del Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n.5 e, con riferimento alla legge 4 novembre 2010, n.183, sulle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la realizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), nonché sui decreti legislativi adottati dal Governo ai sensi dell'articolo 46 della suddetta legge per assicurare la raccolta e il trattamento di dati statistici che permettano di valutare le disuguaglianze salariali di genere. Si chiede inoltre, di riferire sull'impatto della legislazione antidiscriminatoria atta a ridurre i differenziali di retribuzione tra uomini e donne e su qualsiasi altra questione di competenza della Consigliera Nazionale di Parità.

In relazione all'applicazione della normativa italiana antidiscriminatoria (D.Lgs n. 198/2006 Codice per le Pari Opportunità, integrato e modificato dal Dlgs n. 5/2010) si riportano, di seguito, gli elementi di conoscenza forniti, per quanto di competenza, dall'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità. In ordine alle azioni positive dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne sul lavoro, promosse dal Comitato Nazionale di Parità ai sensi dell'art.43 del D.Lgs.n.198/2006, si rimanda a quanto comunicato nel Rapporto 2013 sull'applicazione della Conv. n.111/1958.

Come noto, a livello nazionale, regionale e provinciale è istituita la figura della Consigliera di parità che, sulla base della rispettiva competenza territoriale, opera per la promozione della parità e delle pari opportunità e per prevenire e contrastare le discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro. La Consigliera svolge la funzione di pubblico ufficiale con obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui viene a conoscenza. Nei casi di discriminazione, individuale o collettiva, basata sul genere la Consigliera è titolare dell'azione in giudizio che può essere promossa su delega delle lavoratrici o, in alternativa, la Consigliera può intervenire nelle azioni eventualmente promosse dalle stesse lavoratrici.

Nell'ambito dell'attività promozionale svolta dalla Consigliera nazionale di parità si citano i seguenti ambiti di intervento:

1) L'OSSERVATORIO sulla contrattazione nazionale e decentrata e la conciliazione dei tempi - Accordi e Prassi informali .

E' stato predisposto nel 2009, anche con riferimento a quanto previsto dal piano *"Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro"*, con l'intento di analizzare e monitorare con sistematicità, sia nel settore pubblico che in quello privato, la contrattazione nazionale e decentrata/integrativa nonché le politiche aziendali (interventi e iniziative) attuate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche al fine di divulgare le buone/nuove pratiche che costituiscono modelli virtuosi ripetibili nei diversi territori del Paese. L'OSSERVATORIO è stato esplicitamente richiamato anche nell'Avviso Comune *"Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro"*, sottoscritto tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Parti Sociali il 7 marzo 2011, che prevede, da parte dell'OSSERVATORIO stesso, l'individuazione e la raccolta di buone pratiche ai fini della divulgazione e della trasferibilità in altre/altri aziende/enti, o in altri territori.

Nell'OSSERVATORIO sono raccolti:

☐ **ACCORDI**

Contratti stipulati ai vari livelli di contrattazione sia nel settore pubblico che nel settore privato;

☐ **PRASSI**

Buone/nuove pratiche derivanti da progetti, iniziative, azioni, prassi "informali" realizzate sia nel settore pubblico che nel settore privato.



Nell'OSSERVATORIO sono stati esaminati e archiviati complessivamente **3045** documenti dei quali **2546** riconducibili ad ACCORDI e **499** a PRASSI.

Nella fase di disamina della documentazione sono stati ritenuti "rilevanti" con specifico riferimento agli ambiti individuati nell'allegato all'Avviso Comune del 7 marzo 2011, rispettivamente **392** ACCORDI e **383** PRASSI.

DOCUMENTI "RILEVANTI" RIPARTITI PER AMBITO

AMBITO	N° ACCORDI	N° PRASSI
ORARI	148	109
LAVORO A TEMPO PARZIALE	167	91
TELELAVORO	71	101
PERMESSI	134	37
RIENTRO DALLA MATERNITÀ	71	112
WELFARE AZIENDALE	238	226
CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ	22	0
CONGEDI PARENTALI	89	41

DOCUMENTI IN ULTERIORI AMBITI

AMBITO	N° ACCORDI	N° PRASSI
PATOLOGIE GRAVI	39	---
DIPENDENZE	22	---
SALARIO VARIABILE	5	---
DETESSAZIONE - DECONTRIBUZIONE	190	---
SALUTE E SICUREZZA	39	---
MOLESTIE - MOBBING	2	---
FORMAZIONE	22	---

Il totale non corrisponde al numero di *accordi rilevanti* poiché gli stessi possono far riferimento a più ambiti.

Sul sito della Consiglieria Nazionale di Parità (<http://consiglieranazionale.lavoro.gov.it/>) sono stati pubblicati complessivamente **940** documenti dei quali **510** ACCORDI e **430** PRASSI.

ACCORDI PUBBLICATI

SETTORE PUBBLICO

CONTRATTAZIONE NAZIONALE (di cui n. 1 CCNL)	6	56
CONTRATTAZIONE INTERCONFEDERALE	0	
CONTRATTAZIONE DECENTRATA	50	

SETTORE PRIVATO

CONTRATTAZIONE NAZIONALE (di cui n. 71 CCNL)	108	449
CONTRATTAZIONE INTERCONFEDERALE	9	
CONTRATTAZIONE DECENTRATA	332	

TOTALE ACCORDI PUBBLICATI NELL'OSSERVATORIO **505**

ALTRI ACCORDI PUBBLICATI NELLA SEZIONE DOCUMENTAZIONE DEL SITO **5**

TOTALE	510
---------------	------------

PRASSI PUBBLICATE

PRASSI INTERESSANTI	78
PRASSI DI SIGNIFICATIVA STRUTTURA	26
TOTALE ACCORDI PUBBLICATI NELL'OSSERVATORIO	104

ALTRE PRASSI PUBBLICATE NELLA SEZIONE DOCUMENTAZIONE DEL SITO **326**

TOTALE	430
---------------	------------

BANCA DATI SULL'ATTIVITÀ ANTIDISCRIMINATORIA GIUDIZIALE E STRAGIUDIZIALE

La **BANCA DATI** sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale, che costituisce parte integrante dell'OSSERVATORIO, ha lo scopo di razionalizzare ed implementare la raccolta di sentenze, atti giudiziali, accordi stragiudiziali etc., in materia di diritto antidiscriminatorio. Costituisce uno strumento di lavoro che coadiuva le Consiglieri di Parità nell'esercizio della loro attività di prevenzione delle discriminazioni nei posti di lavoro, ma anche i diversi operatori del Diritto (Ispettori del lavoro, Consulenti del lavoro, Avvocati, Giudici, etc.) che si trovano ad affrontare tali tematiche e che intendono esercitare la prassi conciliativa nell'ambito del dialogo sociale e delle politiche attive.

Nella BANCA DATI sono raccolti:

PROVVEDIMENTI GIUDIZIALI

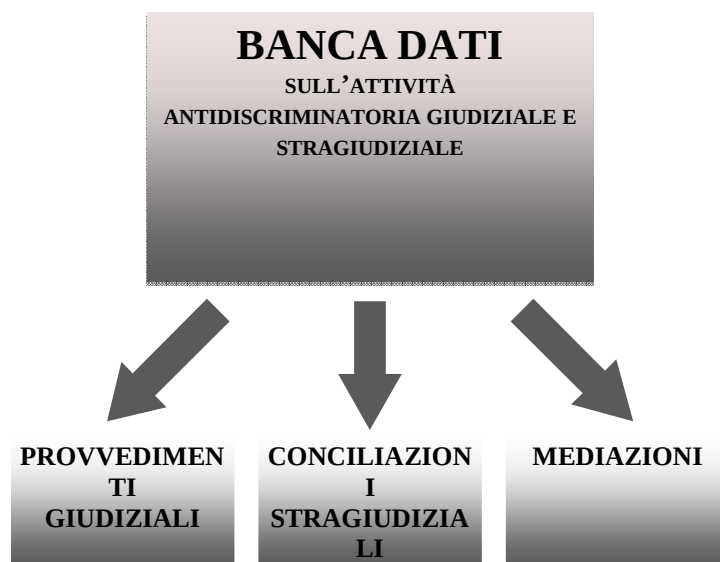
Provvedimenti emanati dagli Organi giurisdizionali italiani e dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea (sentenze, ordinanze, decreti, verbali di conciliazione giudiziale, etc.);

📄 **CONCILIAZIONI STRAGIUDIZIALI**

Documentazione riguardante procedure di conciliazione ai sensi degli artt. 36, 37 e 38 del D.lgs. 198/2006 (verbali di conciliazione ed eventuali allegati, etc.);

📄 **MEDIAZIONI**

Documentazione riguardante l'attività "informale" di mediazione svolta dalle Consigliere di Parità (verbali d'incontro ed eventuali allegati, etc.).



Nella BANCA DATI sono stati archiviati, esaminati e pubblicati sul sito della Consigliera Nazionale di Parità complessivamente **426** documenti suddivisi in:

PROVVEDIMENTI GIUDIZIALI

DECRETI	46
ORDINANZE	33
SENTENZE	196
TOTALE	275

CONCILIAZIONI STRAGIUDIZIALI(artt.36-38DLgs.198/2006)

TOTALE	47
---------------	-----------

MEDIAZIONI

TOTALE	104
---------------	------------

TOTALE	426
---------------	------------

2) CARTA PER LE PARI OPPORTUNITA' E UGUAGLIANZA SUL LAVORO

Destinata ad aziende, associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, enti, etc., è stata promossa nel 2009 con il sostegno del Ministro del Lavoro e dal Ministro per le Pari Opportunità. È stata sottoscritta da numerose aziende private, organizzazioni sindacali, associazioni, al fine di valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro, coinvolgendo – al momento – complessivamente oltre **700.000** dipendenti. La Carta è una dichiarazione d'intenti, composta da dieci punti, con la quale i soggetti sottoscrittori si impegnano a realizzare politiche aziendali – in particolare di gestione delle risorse umane – inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti nel pieno rispetto delle diversità e delle pari opportunità. Non contiene prescrizioni ma pochi impegni programmatici basati su efficaci programmi di cambiamento. Si inserisce nel contesto europeo delle *Diversity Charters*, promosse sin dal 2004 e basate sul forte partenariato con le istituzioni pubbliche, aventi per obiettivo la valorizzazione della diversità come fattore di successo ed equità, oltre che di competitività. La “Carta” italiana è molto valorizzata e apprezzata in ambito comunitario e costituisce un modello di riferimento tra quelle in uso nei diversi Paesi, sia perché sostenuta da due Ministeri sia perché rappresenta un modello organizzativo partecipativo anche con il coinvolgimento delle parti sociali.

I dati relativi alla diffusione e adesione alla Carta sono i seguenti:

Ministeri aderenti	2
Comitato Promotore (organismi)	6
Partner sostenitori	14
Consigliere di parità aderenti	142
Aziende/Imprese sottoscrittrici	546
Pubbliche amministrazioni	164

In merito alle iniziative avviate dalla Consigliera Nazionale di Parità si riferisce, infine, sulle attività progettuali realizzate nel corso dell'ultimo biennio, mirate a favorire, in particolare, l'occupazione femminile e l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

PROGETTO Lavoro in Genere

Il progetto si sviluppa su due annualità. Nel corso dell'anno 2012 sono stati realizzati 10 incontri informativi pilota in città delle aree territoriali Nord, Centro, Sud, destinati a giovani donne (fino a 30 anni) in cerca di prima occupazione e a donne *over 40* in cerca del reinserimento lavorativo, con l'obiettivo di fornire strumenti di conoscenza dei contesti territoriali di riferimento per ampliare la rispettiva capacità di orientamento nella ricerca di un impiego stabile. L'iniziativa si è sviluppata con il coinvolgimento della Consigliera provinciale di parità del territorio di riferimento e di una pluralità di soggetti che a livello locale operano nel mercato del lavoro. Le aree territoriali sono state scelte sulla base di dati statistici forniti dall'ISTAT e dai Centri per l'Impiego ove risultano elevati tassi di disoccupazione, ovvero consistenti variabili in negativo dei dati occupazionali. I primi incontri sono stati realizzati a Brescia, Modena, Rimini, Treviso, Torino e Ferrara, che hanno visto il coinvolgimento di **237** donne in cerca di prima occupazione o in attesa di essere reinserite nel mondo del lavoro. Nel corso del 2013, sono stati programmati ulteriori 10 incontri di questi ne sono stati già realizzati 5, cui hanno partecipato **212** donne in cerca di occupazione.

PROGETTO “Promuovere il Lavoro e le Pari opportunità nella Rete Educativa”.

Sono stati realizzati incontri informativi sperimentali negli istituti scolastici superiori a indirizzo tecnico, destinati a insegnanti e studentesse/studenti, per promuovere all'interno delle scuole

secondarie di secondo grado la conoscenza delle regole, prassi e strumenti, tradizionali e innovativi, in uso nel mondo del lavoro, utili al migliore inserimento occupazionale, orientato anche verso nuove professioni. Gli incontri informativi sono stati destinati anche a un migliore orientamento nella scelta del successivo percorso di studio, per l'individuazione di corsi universitari che si stima possano fornire maggiori sbocchi occupazionali. L'attività sperimentale svolta nell'ambito delle istituzioni scolastiche è stata preceduta dalla stipula di un Accordo di cooperazione strategica tra la Consiglieria Nazionale di Parità e il Capo Dipartimento del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, avvenuta l'11 novembre 2011. I materiali informativi prodotti e distribuiti, in particolare la **“Guida sulle regole del mercato del lavoro”** (opuscolo informativo completo e di facile lettura, anche con riferimento alle novità introdotta dalla L. n. 92/2012 c.d. Riforma del Mercato del lavoro, al nuovo apprendistato, etc.), sono disponibili on-line sul sito della

Consiglieria nazionale di parità:

<http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/RM/CampagneComunicazione/Promuovere+il+Lavoro+e+le+pari+opportunità.htm> e sul sito www.ragalavoro.it.

In quest'ultimo sito, aperto appositamente per consentire l'accesso da parte delle studentesse e degli studenti, dei docenti, dirigenti scolastici e degli operatori del settore, per la fruizione immediata e veloce della documentazione prodotta, sono stati anche creati link con i maggiori siti specializzati nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e previsto l'accesso facilitato agli appositi profili facebook (ragalavoro) e twitter (@ragalavoro). Considerati gli esiti positivi delle attività svolte a livello sperimentale, è stata programmata la realizzazione di ulteriori 8 incontri da realizzare nel corso del 2013, con possibilità di svolgere stage, tirocini curriculari e occasioni di lavoro accessorio nei periodi di vacanza.

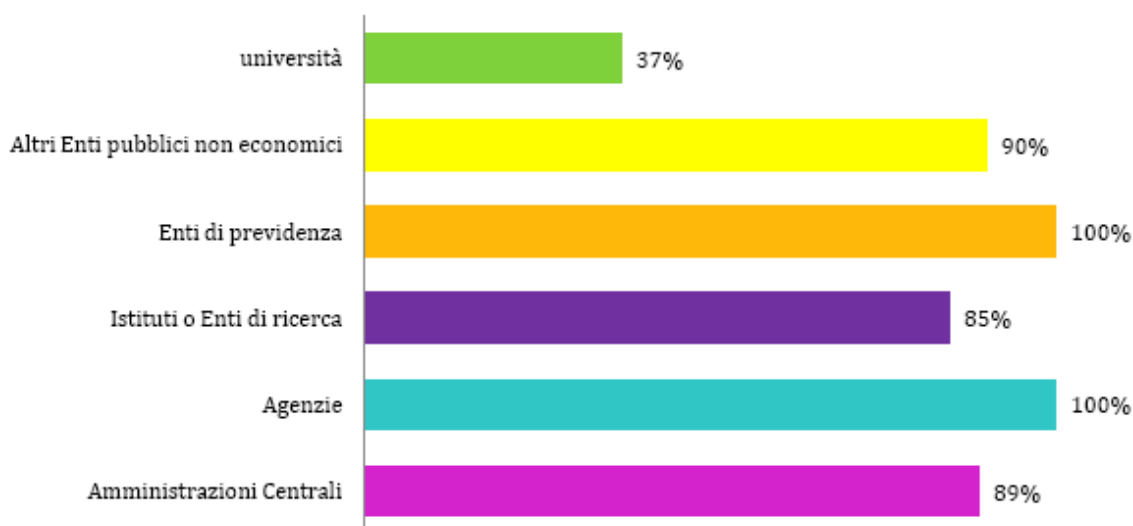
Stato d'attuazione della Legge n. 183/2010 .

Ai sensi dell'art. 21 *“misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”*, la Consiglieria Nazionale di Parità si è attivata, in stretto raccordo con il Dipartimento per la Pubblica Amministrazione e Innovazione, e con il Dipartimento per le Pari Opportunità per l'effettiva applicazione della normativa. In concreto, le Pubbliche Amministrazioni, devono realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori, nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, e in particolare l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta riguardo al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella sicurezza sul lavoro. È stato avviato un processo di razionalizzazione dei numerosi organismi già esistenti nell'ambito delle pubbliche amministrazioni di derivazione contrattuale ed è stata prevista la costituzione del *“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la realizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (CUG), all'interno di ciascuna amministrazione che sostituisce – unificando le competenze – i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing. Il CUG è composto pariteticamente da rappresentanti sindacali di lavoratori e lavoratrici e da rappresentanti dell'amministrazione di riferimento. Il Comitato svolge compiti propositivi, consultivi, di verifica, e opera in collaborazione con la Consiglieria Nazionale di Parità. Tra i propri obiettivi si rileva quello di verificare l'efficienza delle prestazioni collegandola alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità. Per lo svolgimento dell'attività dei CUG è stato costituito un Gruppo di Lavoro – cui partecipa la Consiglieria Nazionale di Parità e una Rappresentante del suo Staff – che si è occupato della emanazione (nel mese di febbraio 2011) di una Direttiva che individua le linee guida per il funzionamento dei Comitati. Il Gruppo di Lavoro ha inoltre predisposto uno “schema di regolamento” dei CUG disponibile online, ha partecipato a workshop tematici, ha messo in rete un

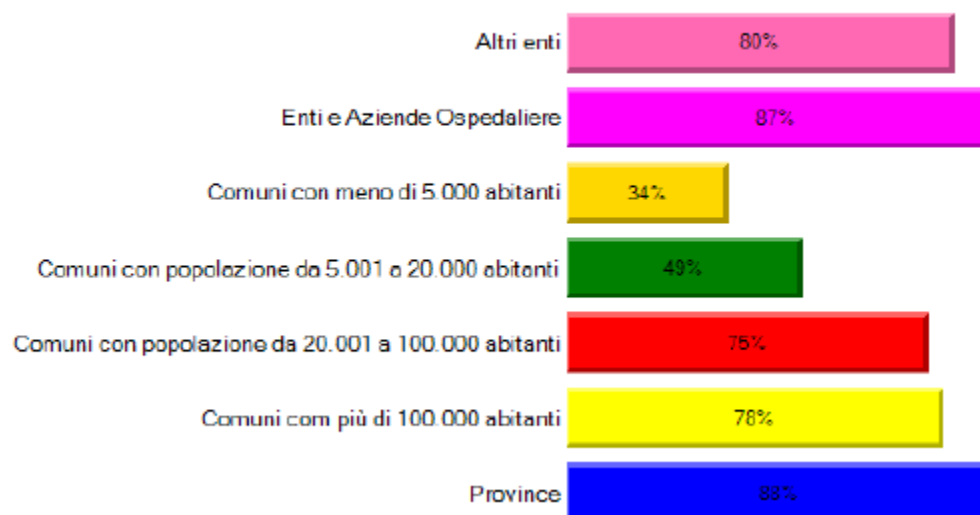
sistema di raccolta e risposta ai numerosi quesiti predisposti dalle Amministrazioni e un sistema di monitoraggio sulla costituzione degli stessi CUG.

I dati del Dipartimento della Funzione Pubblica (che si riportano di seguito) riferiti al 31 dicembre 2012, evidenziano che è terminata la fase di costituzione da parte delle Amministrazioni statali e territoriali dei citati CUG, che spesso si sono avvalsi anche dell'assistenza del Gruppo di monitoraggio.

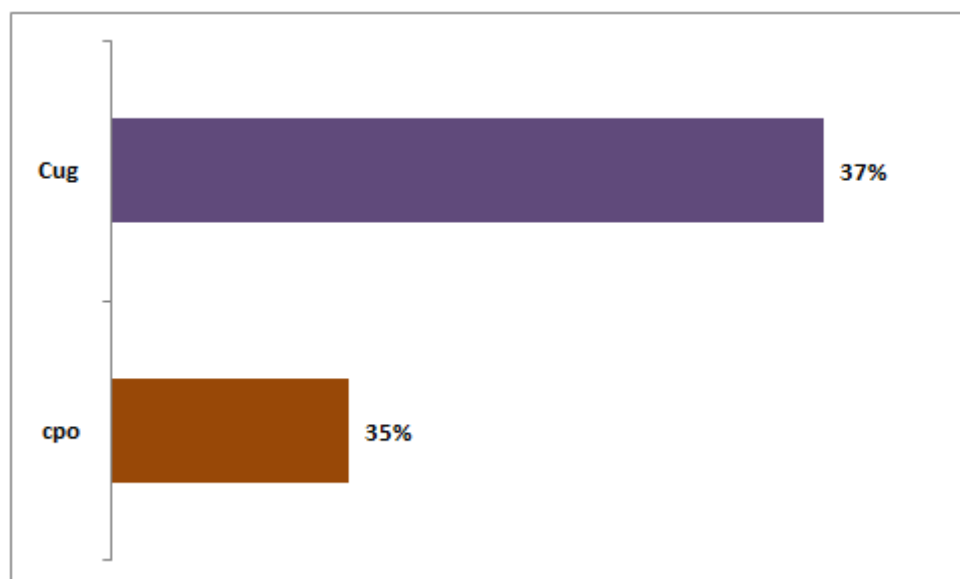
AMMINISTRAZIONI STATALI



AMMINISTRAZIONI LOCALI



UNIVERSITA'



GENDER PAY GAP.

In merito alla richiesta di dati statistici in ordine all'evoluzione del "Gender Pay Gap"- differenziale retributivo di genere, si riportano, di seguito, elementi di conoscenza forniti, per quanto di competenza, dall'ufficio dell'ISFOL.

Il differenziale retributivo grezzo di genere in Italia continua a mantenersi su livelli piuttosto contenuti rispetto alla media comunitaria. L'ultimo dato disponibile per il confronto europeo, riferito al 2011, mostra infatti come il gender pay gap non aggiustato si attesti a 5,8 punti percentuali, contro una media per l'Europa a 27 pari al 16,2% (Fonte: Eurostat su dati ESES). In termini evolutivi, il dato Italiano si caratterizza tuttavia per una divaricazione delle differenze che sono cresciute di quasi un punto percentuale a cavallo del periodo 2008-2012.

Diversi sono i limiti connessi all'utilizzo dell'*unadjusted gender gap* quale indicatore del livello di discriminazione salariale, limiti che assumono ancor maggiore rilevanza nella compagine di paesi o aree geografiche caratterizzate da diversi tassi di occupazione femminili e, in generale, diverse strutture del mercato del lavoro. A tali difficoltà di natura metodologica, occorre aggiungere la non totale copertura dell'universo dei lavoratori dipendenti della fonte ESES, che esclude i lavoratori in imprese con meno di 9 addetti ed il settore della pubblica amministrazione.

TABELLA. 1

Country	2007	2008	2009	2010	2011
European Union	:	17.3	16.6	16.1	16.2
Belgium	10.1	10.2	10.1	10.2	10.2
Bulgaria	12.1	12.3	13.3	13.0	13.0
Czech Republic	23.6	26.2	25.9	21.6	21.0
Denmark	17.7	17.1	16.8	16.0	16.4
Germany	22.8	22.8	22.6	22.3	22.2
Estonia	30.9	27.6	26.6	27.7	27.3
Ireland	17.3	12.6	12.6	13.9	:
Greece	:	22	:	:	:
Spain	18.1	16.1	16.7	16.2	16.2
France	17.3	16.9	15.2	15.6	14.7
Italy	5.1	4.9	5.5	5.3	5.8
Cyprus	22.0	19.5	17.8	16.8	16.4
Latvia	13.6	11.8	13.1	15.5	13.6
Lithuania	22.6	21.6	15.3	14.6	11.9
Luxembourg	10.2	9.7	9.2	8.7	8.7
Hungary	16.3	17.5	17.1	17.6	18.0
Malta	7.8	9.2	13.8	13.4	12.9
Netherlands	19.3	18.9	18.5	17.8	17.9
Austria	25.5	25.1	24.3	24.0	23.7
Poland	14.9	11.4	8.0	4.5	4.5
Portugal	8.5	9.2	10.0	12.8	12.5

¹ Il differenziale retributivo di genere grezzo (unadjusted GPG) rappresenta la differenza tra il salario medio maschile e il salario medio femminile come percentuale del salario medio maschile.

² I dati Eurostat sono calcolati sulla popolazione dei lavoratori dipendenti nelle imprese con più di 10 dipendenti in tutti i settori ad eccezione della Pubblica Amministrazione su dati dell'indagine ESES. Il salario di riferimento è la retribuzione oraria lorda.

Romania	12.5	8.5	7.4	8.8	12.1
Slovenia	5.0	4.1	-0.9	0.9	2.3
Slovakia	23.6	20.9	21.9	19.6	20.5
Finland	20.2	20.5	20.8	20.3	18.2
Sweden	17.8	16.9	15.7	15.4	15.8
United Kingdom	20.8	21.4	20.6	19.5	20.1

Fonte: Eurostat, 2013.

Per ovviare ai limiti nella copertura del campione ESES, è possibile fare riferimento alla Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro che, nel caso Italiano, ha introdotto ormai con continuità la variabile relativa al salario mensile netto (dati ISTAT- Labour Force Survey).

TABELLA. 2- Salario orario netto e unadjusted gender pay gap in Italia, in base alle caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori (media 2011- 2012 e confronto con periodo precedente).

		Salario orario netto (media 2011-2012)		Differenziale retributivo grezzo	
		Uomini	Donne	2011-2012	2009-2010
Residenza	Nord ovest	8.84	8.47	4.2	3.5
	Nord est	8.71	8.37	3.8	4.1
	Centro	8.58	8.28	3.5	2.6
	Sud	8.10	8.30	-2.4	-4.0
	Isole	8.09	8.55	-5.7	-8.1
Classi di età	15-29 anni	6.61	6.51	1.5	1.0
	30-39 anni	8.06	7.91	1.8	0.5
	40-49 anni	8.94	8.64	3.4	2.0
	50-64 anni	9.80	9.67	1.3	0.9
Titolo di studio	Nessuno, licenza elementare	7.02	6.55	6.7	6.7
	Licenza media	7.55	6.97	7.7	7.6
	Diploma di scuola secondaria sup.	8.68	8.20	5.5	5.2
	Laurea o superiore	11.92	11.08	7.1	6.6
Totale		8.54	8.38	1.8	1.1

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Istat-RCFL 2009-2012

Guardando alle caratteristiche occupazionali dei lavoratori, il differenziale retributivo di genere si accentua in corrispondenza dei profili a medio-bassa qualificazione, e, in particolare, tra i conduttori di impianti e operai semi-qualificati (14,4 %), gli addetti ai servizi e alle vendite (10,8%), gli artigiani e gli operai specializzati (9,0%). In termini settoriali, il settore della manifattura evidenzia

un gap retributivo di genere favorevole alle donne per quasi 10 punti percentuali. Probabilmente, il fenomeno del labour hoarding che ha caratterizzato il recente periodo di crisi ha maggiormente penalizzato in termini retributivi la componente maschile e operaia dell'occupazione industriale, salvaguardando le posizioni impiegatizie che vedono una maggiore presenza femminile. Mediamente, le retribuzioni maschili risultano invece abbondantemente superiori in quasi tutto il resto dell'economia Italiana, con livelli del gender pay gap particolarmente sostenuti nelle attività finanziarie e nei servizi sociali e alla persona (15,8%) e nell'agricoltura (12,0%).

TABELLA. 3- Salario orario netto e unadjusted gender pay gap in Italia, in base alle caratteristiche professionali dei lavoratori (media 2011-2012 e confronto con il periodo precedente).

		Salario orario netto (media 2011-2012)		Differenziale retributivo grezzo	
		Uomini	Donne	2011-2012	2009-2010
Professione	Legislatori, dirigenti e imprenditori	15.7	14.6	7.1	12.2
	Professioni intellettuali, scientifiche	13.3	13.0	2.1	-3.6
	Professioni tecniche	9.7	8.8	8.7	0.7
	Impiegati	8.4	7.9	5.7	7.2
	Addetti ai servizi ed alle vendite	7.5	6.7	10.8	9.7
	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	7.3	6.6	9.0	9.7
	Conduttori di impianti e operai semi-qualificati	7.7	6.6	14.4	15.7
	Professioni non qualificate	6.6	6.5	0.9	3.9
	Forze armate	10.3	8.4	18.4	26.6
Settore di attività economica	Agricoltura, caccia e silvicoltura	5.9	5.2	12.0	13.8
	Industria dell'energia, industrie estrattive	8.2	7.4	10.0	8.2
	Industrie della trasformazione	7.3	8.1	-9.9	10.1
	Industria delle costruzioni	7.6	7.2	4.6	-11.2
	Commercio all'ingrosso e al dettaglio	6.9	6.8	2.1	3.6
	Alberghi e ristoranti	8.5	8.2	4.2	3.9
	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	9.6	8.7	10.0	5.4
	Attività finanziarie	11.8	10.0	15.8	15.2
	Attività immobiliare, informatica, ricerca	8.0	7.3	8.8	11.6
	Amministrazione pubblica	9.9	9.2	7.5	8.4
	Istruzione, sanità e assistenza sociale	12.1	10.8	10.8	12.1
	Altri servizi pubblici, sociali e personali	7.7	6.5	15.8	17.0
Totale		8.5	8.4	1.8	1.1

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Istat-RCFL 2009-2012

Per quanto concerne la richiesta di informazioni sulle **iniziative adottate per affrontare i differenziali salariali di genere**, nell'ambito della programmazione 2007- 2013, si precisa che

stante, come è noto, l'attuale crisi economica e finanziaria, il Governo italiano ultimamente non ha potuto finanziare progetti riguardanti le iniziative oggetto della materia in esame.

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA.

Per quanto concerne la richiesta di informazioni riguardanti le azioni positive nella pubblica amministrazione, si allegano, i dati contenuti negli ultimi rapporti “ **Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche**”, pubblicati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità relativi agli anni 2011-2012.

(**Allegato 1.** Rapporto 2011; **Allegato 2.** Rapporto supplementare 2011; **Allegato 3.** Rapporto 2012-**Allegato 4.** Rapporto supplementare 2012).

VALUTAZIONE OGGETTIVA DEL LAVORO.

In ordine alla richiesta di fornire informazioni riguardanti la valutazione oggettiva del lavoro, si allega il “ **Rapporto attività 2012** ” della Consigliera Nazionale di Parità, evidenziando in particolare la rilevanza dei **paragrafi 3 e 5**, aventi ad oggetto, rispettivamente, “ **Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro** ”, “ **Pari opportunità nella pubblica amministrazione**”.

(**Allegato 5.** Rapporto attività 2012).

In ordine alla richiesta di fornire **informazioni statistiche** aggiornate relative alle retribuzioni di uomini e donne, si allega il rapporto elaborato dall'ISTAT nel febbraio 2013 relativo all'anno 2010 riguardante l'indagine quadriennale sulla “ **Struttura delle retribuzioni**”.

(**Allegato 6.** Statistiche report- ISTAT).

Per quanto riguarda le informazioni richieste in ordine **all'attività ispettiva** svolta sul territorio, in materia di parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro ed orientata alla repressione dei fenomeni discriminatori si riporta quanto segue richiamando, preliminarmente, la normativa di riferimento.

Il “**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**” entrato in vigore nel 2006 è stato modificato dal D. lgs n.5 del 25 gennaio 2010, in attuazione del *principio di pari opportunità e di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione* stabilito dalla *Direttiva comunitaria n.54/2006*.

Nello specifico, per quanto concerne la parità in materia di retribuzione, l'art. 28 del D.Lgs. n. 198/2006, come novellato dall'art.1, comma1, lett. s), del D.Lgs. n. 5/2010, dispone che “è vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale” e ancora il comma 2 del medesimo articolo sancisce, altresì che “i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono

adottare criteri comuni per uomini e donne, ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni”.

Il medesimo decreto legislativo con l’art.1 lett.cc) punto 2, ha poi modificato anche l’art. 41 del D.lgs 198/2006, prevedendo un inasprimento dell’apparato sanzionatorio nell’ipotesi di violazioni ai divieti in materia di discriminazione in ambito lavorativo, compreso il trattamento retributivo, attraverso un aumento delle sanzioni amministrative che attualmente oscillano da un minimo edittale di 250 euro fino ad un massimo di 1.500 euro.

Inoltre ogni accertamento di discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del citato Codice, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato o abbiano stipulato contratti d’appalto attinenti all’esecuzione di opere pubbliche, di servizi e/o fornitura, viene comunicato dalle Direzioni territoriali del lavoro ai Ministeri interessati per le opportune determinazioni, essendo prevista la sospensione della concessione di agevolazioni finanziarie e creditizie e, ove necessario, la revoca del beneficio o dell’appalto.

In ambito giurisdizionale, inoltre, la nuova previsione normativa dell’art. 38 del Codice delle pari opportunità dispone che in caso di condanna per comportamenti discriminatori, l’inottemperanza al provvedimento del giudice del lavoro è punita con un’ammenda fino a 50.000 euro.

Al Codice delle pari opportunità sono state poi, inserite, due nuove norme,, ossia l’art. 41-bis, rubricata significativamente con il termine “vittimizzazione”, volto ad assicurare la tutela giurisdizionale contro ogni comportamento pregiudizievole posto in essere nei confronti di una persona lesa da una discriminazione, quale reazione ad un’attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne; e l’art. 50 bis, rubricato “*Prevenzione delle discriminazioni*”, che affida alla contrattazione collettiva il compito di individuare misure specifiche, linea guida e buone prassi al fine di prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale nelle condizioni di lavoro.

Si evidenzia, altresì, che la legge del 28 giugno 2012 “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro” (in vigore dal 18 luglio 2012), oltre alla modifica della normativa di tutela e sostegno della maternità e paternità di cui all’art. 55 del D. lgs 151/2001 relativa alle ipotesi di convalida delle dimissioni della lavoratrice madre o del lavoratore padre, introduce, all’art. 4, commi 16-22, un meccanismo volto ad accertare la genuina volontà del lavoratore di dimettersi o di prestare il proprio consenso nell’ambito di una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prevedendo una procedura specifica per la generalità dei rapporti di lavoro al fine di contrastare i fenomeni elusivi delle disposizioni a tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo e in particolare il fenomeno delle “*c.d. dimissioni in bianco*”.

Si riportano, in allegato i *report* relativi all’attività ispettiva per l’**anno 2012** che ha accertato, su n. **139.937** accertamenti ispettivi effettuati su tutto il territorio nazionale per contrastare i fenomeni discriminatori, suddivisi per regioni e nei settori di agricoltura, industria edilizia e terziario, n. **445** casi di violazione nell’ambito della tutela gestanti e lavoratrici madri e in materia di parità uomo donna e fenomeni discriminatori, di cui n. **368** nel settore terziario, n. **61** nell’industria, n. **11** in agricoltura e n. **5** in edilizia .

In relazione, poi, alle violazioni amministrative e alle ipotesi di reato suddivise per le singole regioni, nel corso degli accertamenti ispettivi svolti nello scorso anno, sono state riscontrate n. **467** violazioni amministrative e n. **30** ipotesi di reato per quanto riguarda la tutela economica delle lavoratrici madri, mentre, per quanto riguarda la tutela fisica delle medesime, sono state accertate n. **49** violazioni amministrative e n.**175** ipotesi di reato.

(Allegato 7. Schede Attività Ispettiva 1° gennaio- 31 dicembre 2012)

Il presente Rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato.

ALLEGATI:

1. **Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche- Anno 2011.**
2. **Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche- Anno 2011 – Rapporto supplementare**
3. **Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche- Anno 2012.**
4. **Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche- Anno 2012 – Rapporto supplementare**
5. **Rapporto attività 2012. (Consigliera Nazionale di Parità).**
6. **Rapporto elaborato dall'ISTAT nel febbraio 2013 relativo all'anno 2010, struttura delle retribuzioni.**
7. **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per l'attività ispettiva. Violazioni amministrative e ipotesi di reato. Schede Attività Ispettiva 1° gennaio- 31 dicembre 2012).**
8. **Elenco delle Organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.**