

ARTICOLO 20

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

Il legislatore, come si è avuto modo di evidenziare nei rapporti precedenti, ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

Di conseguenza, si riportano, in aggiornamento al quadro normativo nella materia in esame (tutela e garanzia della parità uomo-donna, lotta alle discriminazioni, azioni positive ed integrazione delle tematiche di genere), rappresentato nell'ultimo rapporto, le novità legislative intercorse nel periodo di riferimento 2011-2014.

Normativa nazionale sulla parità di genere: novità legislative (2011-2014)

Conciliazione vita/lavoro

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

All'art 4 (comma 24), in particolare, della precitata legge, sono previste due misure formalmente orientate al "sostegno alla genitorialità", ossia alla promozione di "una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro": il congedo di paternità e voucher per l'acquisto di servizi di cura, entrambi disciplinati dal **Decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 22 dicembre 2012**.

Il congedo di paternità, misura inedita nel panorama italiano, prevede che il padre lavoratore dipendente (anche adottivo o affidatario), entro i cinque mesi dalla nascita del figlio (a partire dal 1 gennaio 2013), debba astenersi dal lavoro per un giorno (coperto al 100% della retribuzione). Entro lo stesso periodo, egli può astenersi per ulteriori due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sostituzione di quest'ultima nel caso stia usufruendo del congedo di maternità (anche per questi due giorni, è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione). Si è previsto, in via sperimentale, per gli anni 2013-2015, che le madri occupate - dipendenti e iscritte alla gestione separata Inps - che tornano al lavoro dopo il congedo obbligatorio di maternità, possano accedere a *contributi economici finalizzati alternativamente o all'acquisto di servizi di baby sitting, o di servizi per l'infanzia erogati da soggetti pubblici o privati accreditati*.

La disciplina attuale si inserisce, tuttavia, all'interno della legge delega al governo sulla riforma del lavoro, che ha dato vita al **decreto legislativo n.80/2015**, contenente disposizioni in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a norma dell'articolo 1, commi 8 e 9 della Legge n. 183 del 2014 (entrato in vigore nel giugno dell'anno in corso). Si tratta di un intervento di rivisitazione della normativa già esistente (Testo Unico in materia di tutela a sostegno della maternità e della paternità), con l'obiettivo di ampliare il campo di applicazione delle norme attuali ai soggetti sinora esclusi (lavoratori autonomi e parasubordinati), attuando così un'universalizzazione delle tutele previste per la genitorialità, in linea con le più recenti pronunce della Corte Costituzionale.

Sono inoltre previsti "incentivi" per l'attivazione di misure volte a favorire la conciliazione all'interno dei luoghi di lavoro ed a sostenere le cure parentali.

Oltre agli interventi di modifica del testo unico a tutela della maternità, il citato decreto n.80 contiene disposizioni innovative **in materia di telelavoro e di azioni di conciliazione**, prevedendo l'introduzione di benefici per i datori di lavoro che utilizzeranno forme di organizzazione mirate ad una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti.

La norma sul telelavoro prevede benefici per i datori di lavoro privato che vi facciano ricorso per venire incontro alle esigenze di cure parentali dei loro dipendenti. In particolare, per il riconoscimento dei benefici si escludono, dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi e dai contratti, i telelavoratori che rientrino nella fattispecie individuata dal decreto.

Pari accesso e trattamento- equa rappresentanza di genere

Legge 12 luglio 2011, n. 120 (cd Legge "Golfo - Mosca") - *"Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati"*, ha introdotto un meccanismo volto a garantire la parità di accesso all'interno degli organi di amministrazione e controllo delle società quotate nei mercati regolamentati e delle società a controllo pubblico, non quotate¹.

Con l'entrata in vigore della precitata legge - approvata grazie all'impegno delle deputate parlamentari Lella Golfo e Alessia Mosca - è stata stabilita un'importante novità nell'ambito del diritto societario italiano: gli organi sociali delle società quotate col mandato in scadenza dal **12 agosto 2012** (un anno dopo l'entrata in vigore della legge) devono essere rinnovati, riservando una quota pari ad almeno un quinto dei propri membri al genere meno rappresentato: le donne.

Donne che, a partire dal secondo e terzo rinnovo degli organi sociali, dovranno essere pari ad almeno un terzo, per arrivare al **2022**, data in cui si pone la seconda importante scadenza fissata dalla legge Golfo-Mosca: l'esaurimento della sua efficacia.

La legge ha, dunque, una validità temporale di soli dieci anni, entro i quali si auspica di raggiungere **l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che sinora hanno limitato l'accesso delle donne a ruoli di comando**, favorendo un processo di rinnovamento culturale a supporto di una maggiore meritocrazia e di opportunità di crescita.

In questi dieci anni le donne che siederanno nei consigli di amministrazione avranno la responsabilità di affermare le proprie competenze e di essere in grado di contribuire alla creazione di valore: l'obiettivo è quello di non avere più bisogno di una legge e, dal 2023,

¹ Art. 2 Legge 120-2011 *"Le disposizioni della presente legge si applicano a decorrere dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e degli organi di controllo delle società quotate in mercati regolamentati successivo ad un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, riservando al genere meno rappresentato, per il primo mandato in applicazione della legge, una quota pari almeno a un quinto degli amministratori e dei sindaci eletti"*.

di superare il tema del genere, candidando alle cariche sociali chi ha le caratteristiche più adeguate per quel ruolo, uomo o donna che sia.

L'articolo 3 della legge 120 ha previsto, inoltre, che le stesse norme si applichino anche alle società, costituite in Italia, *controllate da pubbliche amministrazioni*, non quotate in mercati regolamentati, rinviando ad un apposito regolamento la disciplina di attuazione.

In effetti, è stato successivamente adottato il **D.P.R. n. 30 novembre 2012, n. 251**, recante *"Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120"*, ha disciplinato modalità e termini per garantire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi collegiali di amministrazione e di controllo delle società, non quotate in mercati regolamentati, controllate anche in via indiretta dalle pubbliche amministrazioni.

Anche il citato regolamento stabilisce (art. 3) che gli obblighi ivi previsti siano operativi per tre mandati consecutivi decorrenti, nel caso specifico delle società a controllo pubblico, dal primo rinnovo degli organi collegiali successivo all'entrata in vigore del menzionato D.P.R. n. 251/2012, intervenuta il 12 febbraio 2013.

Sia per le società quotate che per le società, non quotate, controllate dalle pubbliche amministrazioni, è previsto che per il primo mandato la quota riservata al genere meno rappresentato sia pari ad almeno un quinto (20%) del numero dei componenti dell'organo (articolo 3 DPR n. 251/2012).

Per i successivi mandati la quota da riservare al genere meno rappresentato è pari ad un terzo (33%).

Nel sistema delle *società quotate*, la funzione di controllo sul rispetto della normativa in materia di quote è affidata, ai sensi dell'art. 1 Legge 120, alla *Commissione nazionale per le società e la borsa* (CONSOB).

A carico delle società che non rispettano la legge sull'equilibrio di genere, si è disposto un sistema sanzionatorio che prevede l'adozione di una **diffida** e, nel caso di inottemperanza nei termini previsti da quest'ultima, **l'irrogazione di una sanzione pecuniaria** - in misura diversa a seconda che lo squilibrio riguardi gli organi di gestione o gli organi di controllo da Euro 100.000 a Euro 1.000.000 - e l'indicazione di un ulteriore termine di tre mesi ad adempiere. In caso di ulteriore inottemperanza rispetto a tale nuova diffida, è prevista la sanzione della decadenza dalla carica per i componenti dell'organo.

Per quanto riguarda, invece, le *società non quotate, controllate dalle pubbliche amministrazioni*, l'articolo 4 del D.P.R. n. 251/2012 attribuisce al Presidente del Consiglio dei Ministri, ovvero al Ministro delegato per le pari opportunità, i compiti di monitoraggio e vigilanza sull'applicazione dell'equilibrio di genere nella composizione degli organi di amministrazione e controllo delle medesime società.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità esercita i compiti istruttori propedeutici all'esercizio delle predette funzioni.

Nel caso in cui venga rilevato (anche a seguito di segnalazione da parte di terzi) l'inadempimento da parte delle società agli obblighi di cui alla normativa, viene adottato un **primo provvedimento di diffida** con l'indicazione del termine di sessanta giorni per

l'adeguamento, decorsi i quali, in caso di inottemperanza, viene adottato un secondo provvedimento di diffida con cui vengono concessi ulteriori sessanta giorni per adempiere.

L'inottemperanza anche a tale warning comporta la sanzione della decadenza dalla carica per i componenti dell'organo sociale interessato e la ricostituzione dell'organo nei modi e nei termini previsti dalla legge e dallo statuto.

In supporto all'attività di controllo svolta dal Presidente del Consiglio dei Ministri e dal Ministro per le Pari Opportunità è stato istituito un gruppo di lavoro, ai sensi del **Decreto Ministeriale 12 febbraio 2013** – “Istituzione di un gruppo di lavoro avente compiti di supporto al Dipartimento per le Pari Opportunità nella funzione di monitoraggio e vigilanza di cui all'art. 4 del D.P.R. n. 251/2012”.

Il compito del gruppo di lavoro consiste in una serie di attività, tra le quali: *predisporre l'elenco delle società controllate da pubbliche amministrazioni, nonché della composizione aggiornata degli organi societari; esaminare le segnalazioni di mancata attuazione del Regolamento; svolgere ogni altra attività, funzionale alla riconoscizione delle problematiche attinenti il monitoraggio e la vigilanza.*

I risultati dell'applicazione della normativa sopra esposta, presentati dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio, forniscono il seguente quadro: a fine 2013 il 17,8% dei componenti degli organi di amministrazione delle *società italiane quotate* è costituito da donne (6% circa nel 2008) e circa l'83,5 % delle società vede entrambi i generi rappresentati (44% nel 2008) (CONSOB 2013).

La partecipazione femminile ha registrato un incremento di oltre 6 punti percentuali rispetto al 2012, mentre la percentuale di società in cui almeno una donna è presente è cresciuta di circa 17 punti percentuali (CONSOB 2013).

Ad Aprile 2014 il 17,2 % dei componenti degli organi di amministrazione e controllo delle *società non quotate*, in cui uno o più enti della PA detengono una partecipazione superiore al 50%, sono donne (Dip. Pari Opp. - CERVED, 2014).

La presenza di donne risulta molto più alta (pari al 23,8%) negli organi di amministrazione e controllo delle società che hanno rinnovato gli organi dopo il 12 febbraio 2013, obbligate quindi ad assegnare al genere meno rappresentato almeno il 20% delle cariche in sede di prima applicazione.

In linea generale, si può affermare che la nuova normativa abbia contribuito sensibilmente all'aumento della presenza di donne negli organi di amministrazione e controllo delle società di cui trattasi.

Occorre segnalare, inoltre, altri due rilevanti provvedimenti che contengono significativi interventi, volti a promuovere un'equa rappresentanza di genere nel contesto politico:

Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”*;

Legge 22 aprile 2014, n. 65, *“Modifiche alla legge 24 gennaio 1979, n. 18, recante norme per l’elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all’Italia, in materia di garanzie per la rappresentanza di genere, e relative disposizioni transitorie inerenti alle elezioni da svolgere nell’anno 2014”*.

In base alle disposizioni di tale ultima legge, in occasione delle prime elezioni dei membri del Parlamento europeo spettanti all’Italia successive alla data di entrata in vigore della legge (avvenuta in data 25 aprile 2014), nel caso in cui vengano espresse tre preferenze, queste devono riguardare candidati di sesso diverso, pena l’annullamento della terza preferenza.

E’ inoltre previsto che in ciascuna lista i candidati dello stesso sesso non possano eccedere la metà e che, nell’ordine di lista, i primi due candidati debbano essere di sesso diverso.

Nell’ambito dell’attuazione delle politiche di pari opportunità e non discriminazione, il Governo, attraverso, principalmente, il Dipartimento per le Pari Opportunità e la Consigliera nazionale di parità in carica, unitamente alla rete di consigliere/eri regionali e provinciali, promuove iniziativa, protocolli d’impresa, progetti nazionali e internazionali, volti alla realizzazione di azioni positive, allo scambio di informazioni e buone prassi tra gli attori locali ed alla diffusione sul territorio dei valori rappresentati.

Azioni positive in materia di promozione delle pari opportunità per favorire la conciliazione vita-lavoro e l’inclusione delle donne nella vita economica e sociale

La crescente offerta di lavoro femminile ha costituito sicuramente il fenomeno più rilevante nei mercati del lavoro degli ultimi trentacinque anni: essa ha imposto di affrontare il problema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché alla promozione di una cultura di condivisione di compiti genitoriali di cura dei figli; temi del tutto marginali sino a quando le donne restano in larga prevalenza relegate esclusivamente in compiti di cura domestici. Al tempo stesso, ha modificato in profondità gli equilibri di quei mercati, costituendo almeno nei Paesi dell’Unione Europea, una delle cause di permanenza di elevati tassi di disoccupazione.

Le politiche di conciliazione rappresentano un importante fattore di sviluppo e di coesione nel nostro Paese che consente di affrontare in maniera unitaria la questione dell’occupazione femminile, quella del lavoro di cura, delle responsabilità personali e di quelle professionali.

In questa ottica il Governo, tramite il Dipartimento per le Pari Opportunità, ha potenziato gli interventi sui temi della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, accrescendo gli strumenti e i servizi volti a favorire il work-life balance, anche al fine di

consentire alle donne di rientrare nel mercato del lavoro o accedervi per la prima volta, innescando l'innalzamento della domanda di servizi e di lavoro professionalizzato nei settori della cura alla persona.

Al riguardo, in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni sono state approvate due INTESE in tema di «Conciliazione dei tempi di vita e lavoro», la prima (INTESA 1) il 29 aprile 2010 e la seconda (INTESA 2) il 25 ottobre 2012, entrambe volte a favorire l'equa distribuzione dei carichi di cura e a definire nuovi modelli di organizzazione del lavoro che consentano alle donne di accedere e permanere nel mondo del lavoro.

Con riferimento a INTESA 1, il Dipartimento per le pari opportunità ha messo a disposizione delle Regioni 40 milioni di euro per il potenziamento dei servizi e degli strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, quali la creazione o l'implementazione di nidi, l'erogazione di incentivi all'acquisto di servizi di cura in forma di voucher/buono, il sostegno a modalità di prestazioni di lavoro e tipologie contrattuali family friendly.

Le attività delle Regioni sono ad oggi in fase di conclusione.

A due anni di distanza dalla prima Intesa, il 25 ottobre 2012 in sede di Conferenza Unificata tra il Ministro per le pari opportunità, le Regioni e le Autonomie locali, è stata approvata una nuova edizione dell'Intesa (INTESA 2), al fine di estendere e rafforzare sui territori regionali iniziative in favore delle donne e degli uomini che lavorano e nel contempo svolgono compiti di cura dei bambini o delle persone adulte in difficoltà. Le risorse, pari a **15 milioni di euro**, sono state destinate alle Regioni con l'obiettivo strategico di promuovere l'occupazione femminile, attraverso i seguenti indirizzi operativi:

- *miglioramento dei servizi a favore della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro per le donne e per tutti i cittadini;*
- *miglioramento delle politiche familiari e del welfare locale;*
- *creazione di nuove e qualificate opportunità di lavoro nel settore della cura alla persona e dei servizi per la famiglia e la comunità;*
- *introduzione di modalità contrattuali e forme flessibili di organizzazione del lavoro, rispondenti alle esigenze di conciliazione;*
- *promozione dei congedi parentali per i padri.*

Al momento, tutte le Regioni hanno avviato le attività definite nell'ambito del programma di Intesa Conciliazione per il 2012 e attualmente sono impegnate nella fase di implementazione e sviluppo delle azioni previste nei rispettivi programmi attuativi regionali, pertanto, salvo eventuali richieste di proroga, i progetti si concluderanno entro il 2015.

Azioni a favore dell'imprenditoria femminile per l'inclusione nella vita economica sociale delle donne

Importanti iniziative, sono state promosse anche per favorire l'attività d'impresa delle donne.

A tale scopo, a partire dal 2013, è stata avviata una rilevante attività di promozione dell'imprenditoria femminile, attraverso strumenti innovativi che facilitano l'accesso al credito, che, spesso, rappresenta la principale difficoltà in cui le donne incorrono nell'avvio di un'attività di impresa e di lavoro autonomo.

Tale attività si è concretizzata nell'attivazione dei due strumenti seguenti:

- **La Sezione speciale “Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità” del Fondo centrale di garanzia per le PMI:** tale Sezione è stata costituita con una Convenzione, stipulata in data 14 marzo 2013, tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per le pari opportunità, il Ministero dello sviluppo economico e il Ministero dell'economia e finanze (poi approvata con decreto del 15 aprile 2013).

La Sezione è operativa dal 14 gennaio 2014.

Si tratta di un nuovo strumento di incentivazione dell'imprenditoria femminile che mira a facilitare l'accesso al credito delle imprese femminili.

La Sezione Speciale favorisce l'accesso delle donne alle fonti di approvvigionamento finanziario mediante la concessione di una garanzia pubblica. Infatti, l'impresa femminile che si rivolge alla Sezione Speciale non ottiene un contributo in denaro, ma ha la possibilità di ottenere finanziamenti senza garanzie aggiuntive sugli importi garantiti dal Fondo.

La dotazione complessiva di partenza della Sezione speciale, pari a 10 milioni di euro messi a disposizione dal Dipartimento per le Pari Opportunità, è stata incrementata di ulteriori 20 milioni di euro dal decreto-legge n.145/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 9/2014 (c.d. “Piano Destinazione Italia”) ed è, pertanto, attualmente pari a 30 milioni di euro.

Una quota pari al 50% della dotazione della Sezione speciale è riservata alle imprese femminili *start-up*.

La dotazione della Sezione copre la concessione di agevolazioni nella forma di Garanzia diretta, di Cogaranzia e di Controgaranzia, a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa, a prevalente titolarità femminile.

E' stato, inoltre, di recente registrato dalla Corte dei conti il decreto di approvazione dell'Atto aggiuntivo alla Convenzione, sottoscritto nel mese di dicembre 2014 dal Dipartimento, dal Ministero dello Sviluppo Economico (MISE) e dal Ministero dell'Economia e Finanze (MEF), volto ad estendere anche alle professioniste iscritte agli ordini professionali e a quelle aderenti alle associazioni professionali iscritte nell'elenco tenuto dal MISE ai sensi della legge n. 4/2013, la possibilità di accedere agli interventi della Sezione speciale.

Protocollo d'Intesa con il Ministero dello sviluppo economico, Associazione bancaria italiana (ABI), Confindustria, Confapi, Rete Imprese Italia e Alleanza delle Cooperative Italiane.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità ha sottoscritto in data 4 giugno 2014 con il Ministero dello sviluppo economico, l'Associazione bancaria italiana (ABI), Confindustria, Confapi, Rete Impresa Italia e Alleanza delle cooperative, un Protocollo

d'Intesa, che prevede un piano di interventi per favorire l'accesso al credito da parte delle imprese femminili e delle lavoratrici autonome.

Destinatari del piano di interventi previsti nel Protocollo sono le piccole e medie imprese femminili come definite dalla legge n. 215/1992 sull'imprenditoria femminile e dalla normativa comunitaria.

Sono, inoltre, destinatarie del piano di interventi anche le lavoratrici autonome, comprese le libere professioniste.

Il Protocollo sta registrando l'adesione di numerose banche e intermediari finanziari che assumono, tra gli altri, l'impegno di costituire uno specifico plafond dedicato alle iniziative previste dal Protocollo a favore delle imprese femminili. I finanziamenti in questione sono concessi sia per sostenere le donne nella fase di creazione di nuove imprese o dell'avvio della professione ("Donne in *start up*"), sia nella fase di realizzazione di nuovi investimenti ("Investiamo nelle donne"), sia nella fase di eventuale situazione di difficoltà nel corso dell'attività d'impresa ("Donne in ripresa").

Il Protocollo prevede, tra l'altro, la c.d. "Sospensione donna", ossia la possibilità per le imprenditrici o lavoratrici autonome di chiedere, per una sola volta e nelle ipotesi espressamente indicate, la sospensione del rimborso del finanziamento, fino a 12 mesi, senza garanzie aggiuntive, in caso di: *maternità; grave malattia della stessa, del coniuge o convivente, o dei figli anche adottivi; malattia invalidante di genitori, parenti o affini che siano conviventi.*

PARI OPPORTUNITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (P.A.)

Nella Pubblica Amministrazione, come già evidenziato, a partire dal 1991, con la Legge 121, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e poi con una successione di leggi, già citate - Codice delle pari opportunità uomo e donna (d.lgs n. 198/2006), d.lgs n. 150/2009, d.lgs n 5/2010, Legge 183/2010 - è stato messo a punto all'interno del contesto organizzativo e lavorativo della stessa Amministrazione, un sistema mirato al perseguimento ed all'applicazione dei principi in tema di pari opportunità.

A tale scopo, si è dispinto, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del Codice Pari Opportunità, che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani periodici (triennali) di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, **la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.**

In particolare, a seguito dell'emanazione della L. 4 novembre 2010, n. 183 - il cui art. 21 prevede "misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche - per la prima volta, la questione della parità e delle pari opportunità è considerata, in una normativa di carattere generale, tra i fattori che possono condizionare il funzionamento organizzativo.

Il Piano Triennale si pone come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione, diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

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.**

Altra buona pratica da citare, per prevenire le discriminazioni di genere sul lavoro, è quella prevista dall'art. 46 del d.lgs 198/2008, volta a favorire la trasparenza nelle politiche del personale con riguardo alle questioni di genere, che impone alle aziende pubbliche e private con oltre cento dipendenti, di redigere ogni due anni un rapporto informativo sulla situazione del personale² disaggregato per genere, da trasmettere alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera o al consigliere regionale di parità. L'adempimento di tale obbligo informativo può costituire strumento utile per evidenziare discriminazioni a carattere collettivo.

I PROGETTI

Numerosi progetti sono stati messi a punto e realizzati dal Governo, attraverso l'intensa attività del Dipartimento Pari Opportunità e della Consigliera Nazionale di Parità. Tra quelli degni di particolare menzione, si citano i seguenti:

Work-family Balance Assessment

Il progetto intende sensibilizzare imprese, organizzazioni del terzo settore, enti pubblici locali, ai vantaggi della conciliazione della vita lavorativa e familiare delle donne, a partire da una rinnovata centralità della famiglia nell'organizzazione sociale e del lavoro. Attraverso la compilazione di un questionario di valutazione online, i soggetti interessati possono offrire un contributo per migliorare la conoscenza della realtà italiana e favorire la messa a punto di possibili, efficaci azioni di conciliazione vita-lavoro.

In particolare, il progetto si propone di:

- *dare vita ad una rinnovata centralità sociale e organizzativa della famiglia;*
- *creare una maggiore consapevolezza dei vantaggi del Work-Family Balance nelle imprese, nelle organizzazioni del terzo settore, nella pubblica amministrazione locale attraverso un processo di assessment Family Friendly;*
- *verificare l'applicazione degli strumenti legislativi a sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e la conciliazione tra lavoro e famiglia.*

Rete per le pari opportunità

Iniziativa pilota di interesse internazionale che costituisce una delle azioni strategiche per gli interventi in campo economico e sociale del Dipartimento per le Pari Opportunità, con

² Riguardo allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, dei licenziamenti, della retribuzione corrisposta.

l'obiettivo di realizzare il principio di pari opportunità nella programmazione dei fondi strutturali dell'Unione europea.

Per l'avvio e il funzionamento della Rete è stata costituita una struttura organizzativa dotata di adeguate professionalità. La redazione, in collaborazione con esperti e tecnici, assicura alla "Rete" un costante aggiornamento, il cui contenuto informativo è accessibile sia agli operatori di pari opportunità che a un target eterogeneo interessato a vario titolo alla tematica, indirizzando le informazioni al più ampio numero di utenti.

P.A.R.I. - Padri attivi nella responsabilità interna alla famiglia

Il progetto fa leva sul ruolo degli uomini, in particolare dei padri, per promuovere un'effettiva parità tra uomini e donne, attraverso azioni mirate e strumenti normativi che favoriscano la conciliazione familiare e professionale.

"Lavoro in Genere"

Incontri informativi pilota, afferenti alle 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.

Al fine di consentire la partecipazione di donne con bambini piccoli è stata prevista anche la possibilità di utilizzare un servizio di babysitteraggio realizzato *ad hoc*.

Complessivamente l'affluenza agli incontri è stata di circa 700 presenze.

"Lavoro in Genere 2"

Il progetto ha previsto la realizzazione di seminari di studio e approfondimento per la definizione di politiche attive del lavoro coerenti con i processi di riforma del mercato del lavoro in atto nel nostro paese. Un'attenzione specifica è stata prestata all'individuazione di misure e dispositivi che consentano di facilitare la partecipazione delle donne al lavoro sia nell'ambito del lavoro dipendente che nel lavoro autonomo.

Sono stati elaborati documenti e contributi con riferimento alla normativa del mercato del lavoro in un'ottica di genere e all'identificazione di strumenti e misure di conciliazione lavoro famiglia, di prevenzione della salute e sicurezza nel lavoro, di promozione di impresa femminile, ecc.

"Promuovere il Lavoro e le Pari opportunità nella Rete Educativa"

Consiste in incontri informativi sperimentali, realizzati 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.

“Politiche attive per sostenere il lavoro delle donne e le politiche di pari opportunità”

Il progetto ha previsto la diffusione e il potenziamento del Progetto Garanzia Giovani e di particolari strumenti contrattuali a sostegno della produttività, della flessibilità e della conciliazione lavoro-famiglia con particolare attenzione alle lavoratrici autonome nonché la valutazione delle performance di genere nella Pubblica Amministrazione, Diversity management.

“Il Progetto La Femme”

Buona pratica 2014, il progetto è stato attuato da Italia Lavoro nell’ambito della programmazione Fondo Sociale Europeo 2007-2013 ed è stato finalizzato allo sviluppo e al consolidamento di un *know how* e di un set di strumenti che consentano di affrontare e gestire la questione della conciliazione lavoro-famiglia come politica attiva del lavoro, a beneficio della produttività aziendale e della partecipazione delle donne al lavoro.

Nel quadro delle attività del progetto è stato strutturato un sistema di servizi (Servizio informativo *on line*, Servizio di formazione e consulenza Servizio di orientamento alle professioni nei settori della green economy, assistenza alle Regioni) che, dopo una prima fase sperimentale, si è consolidato ricevendo riscontri piuttosto positivi da parte dell’utenza.

Tra le altre iniziative promosse, a livello nazionale, per garantire il rispetto del principio delle pari opportunità e del divieto di discriminazione nel modo del lavoro, si è menzionata nel rapporto precedente, la **“Carta per le Pari Opportunità e l’Uguaglianza sul lavoro”**, che, ad oggi, ha conseguito significativi risultati.

E’ destinata ad aziende, associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, enti, etc., ed è stata scritta e promossa dalla Consigliera Nazionale di Parità nel 2009, con il sostegno del Ministro del Lavoro e del Ministro per le Pari Opportunità ed è tutt’ora implementata e oggetto di iniziative da parte dei territori.

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, allo stato attuale, 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 – libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti nel pieno rispetto delle diversità e delle pari opportunità.

Non contiene prescrizioni ma impegni programmatici basati su efficaci piani di cambiamento dell’organizzazione del lavoro aziendale ed etico. I numerosi organismi che hanno aderito alla Carta condividono l’impegno diretto nella lotta a qualsiasi forma di discriminazione sui luoghi di lavoro (genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale) e contestualmente, si impegnano a valorizzare la diversità all’interno dell’organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

La Carta italiana 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. Soprattutto la promozione della Carta italiana è al centro di alcuni degli obiettivi fissati dall'Unione europea, quale strumento di promozione di una cultura inclusiva e di pari opportunità.

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.

In due iniziative tenutesi la prima il 28 febbraio 2013 a Madrid (a cura della Commissione UE), la seconda il 1° marzo 2013 a Parigi (da parte del Ministro francese per i Diritti), è stata oggetto di particolare attenzione e valorizzazione per il sistema organizzativo e per il meccanismo di monitoraggio degli effetti prodotti, già avviato da tempo in via sperimentale e ora messo a regime.

Inoltre nel 2014 sono state realizzate altre due iniziative, a Praga e a Vienna, di promozione delle Carte Europee nel corso delle quali la Carta italiana ha riscosso gradimento e apprezzamento da parte degli altri Paesi Europei.

Tra le attività internazionali di maggior interesse svolte nel settore in esame, si citano:

- *La partecipazione all'Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (Comitato Consultivo sulle pari opportunità tra donne e uomini), di cui è componente la Consigliera Nazionale di Parità. Il Comitato Consultivo svolge prevalentemente la funzione di elaborare pareri da sottoporre al Parlamento e al Consiglio europeo sui temi ritenuti prioritari, anche al fine di sollecitare l'eventuale adozione di nuove Direttive. Inoltre, svolge il compito di suggerire le linee programmatiche per la stesura della Road Map (Tabella di marcia) sulle pari opportunità;*
- *La partecipazione al National Gender Equality Bodies (Organismi Nazionali per la parità di genere individuati in conformità di quanto previsto dalla Direttiva 2002/73), attraverso interventi ai diversi meeting annuali, da parte dell'Ufficio della Consigliera Nazionale.*

TUTELA GIURISDIZIONALE

In generale tutti gli atti o i patti posti in essere dal datore di lavoro diretti a discriminare per motivi di sesso una lavoratrice o un lavoratore, commessi in violazione della normativa antidiscriminatoria (costituzionale ed europea), sono **nulli**, ossia non producono alcun effetto e al datore di lavoro vengono applicate pesanti sanzioni.

La tutela giurisdizionale contro gli atti e i comportamenti discriminatori messi in atto dal datore di lavoro, come già riferito in precedenza, può avvenire con un'azione di tipo "individuale" - quando la lavoratrice (o il lavoratore) si avvale delle procedure di conciliazione e/o rivolgendosi direttamente al giudice ordinario - o in forma "collettiva".

L'azione individuale può essere proposta al tribunale in funzione di giudice del lavoro direttamente dal soggetto che ritiene di aver subìto discriminazioni sul luogo di lavoro o con delega al consigliere di parità per la tutela dei propri diritti.

Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a stabilire, quando richiesto, il risarcimento del danno (anche non patrimoniale), ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio eventualmente ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti.

Un ulteriore rimedio per reprimere le discriminazioni di genere sul lavoro è costituito da una speciale procedura d'urgenza (art. 38 del d.lgs 198/2006), che può essere attivato dall'interessato o, per sua delega, dalle organizzazioni sindacali, associazioni e organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso o dal consigliere di parità territorialmente competente.

Anche in tal caso, il giudice del lavoro, se ritiene sussistente la violazione, ordina all'autore la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti (oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale).

L'inottemperanza al provvedimento del giudice è punito con una sanzione a carico del datore di lavoro, di natura pecuniaria e/o detentiva, in base alla tipologia e alla gravità della violazione.

Nel caso di azione collettiva, il consigliere regionale o nazionale di parità che rileva l'esistenza di discriminazioni collettive, prima di promuovere l'azione in giudizio, può chiedere al datore di lavoro di predisporre un **piano di rimozione delle discriminazioni**, consultati i sindacati.

Se il piano è considerato idoneo, il consigliere può promuovere il tentativo di conciliazione e il verbale redatto a conclusione può acquistare forza di titolo esecutivo nei confronti del datore di lavoro.

Il consigliere che non si avvale della procedura di conciliazione può comunque proporre ricorso davanti al tribunale. Quest'ultimo, nella sentenza che accerta le discriminazioni, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina al datore di lavoro di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sempre dopo aver consultato le rappresentanze sindacali. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

Anche in tal caso, l'inadempienza a quanto stabilito dal giudice, comporta una pesante sanzione a carico del datore di lavoro.

Occorre evidenziare, per ciò che concerne l'onere della prova nel procedimento ordinario, nei casi di discriminazioni di genere, che l'art. 4, comma 6, Legge n. 125 del 1991 (ora art. 40 Decreto Legislativo n. 198 del 2006) stabilisce che, quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati statistici, relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione di carriera e ai licenziamenti idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto (datore di lavoro) l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

Giurisprudenza

Ad ogni buon fine, si riportano di seguito alcune pronunce giurisprudenziali, intervenute nel periodo di riferimento, da cui si evince l'applicazione pratica della normativa a tutela e garanzia della parità uomo-donna e di lotta alle discriminazioni.

“La clausola del contratto collettivo che subordini la concessione di un premio aziendale alla presenza effettiva in servizio per un numero minimo di giorni deve ritenersi illegittima e discriminatoria, determinando una situazione di ingiustificato svantaggio in capo alle lavoratrici madri, sia rispetto ai colleghi maschi sia rispetto alle colleghes non in stato di gravidanza”. (Tribunale Firenze 15/2/2011).

“È illegittima, quale discriminazione indiretta a sfavore della lavoratrice, la disposizione del d.m. n. 88/1999 del Ministero dei trasporti e della navigazione nella parte in cui prevede quale requisito per la partecipazione a un concorso per l'assunzione presso un'azienda di trasporti la statura minima di m. 1,55 senza distinguere tra il sesso dei partecipanti al concorso, laddove la statura inferiore non incida – tenuto conto delle specifiche mansioni della qualifica oggetto del concorso – sulle esigenze del servizio e la sicurezza degli impianti”. (Corte di Cassazione 12/1/2012 n. 234).

“Il maggior numero di domande di assunzione da parte delle donne rispetto a quelle presentate dagli uomini può giustificare che sia presente un numero più elevato di lavoratrici, ma non giustifica la avvenuta assunzione di personale femminile quasi esclusivamente a tempo parziale, mentre la assunzione degli uomini è avvenuta quasi esclusivamente a tempo pieno”. (Corte Appello Milano 9/11/2012),

“L'illegittima decurtazione, da parte dell'ente previdenziale, dell'indennità di maternità spettante alla lavoratrice (che a differenza dell'uomo è obbligata ex lege ad astenersi dal lavoro per un lungo periodo di tempo per gravidanza o puerperio), con pregiudizio del diritto a mantenere un tenore di vita analogo a quello goduto in precedenza e potenziale compromissione dello svolgimento delle funzioni familiari e genitoriali, integra a tutti gli effetti condotta oggettivamente discriminatoria per genere” (Tribunale di Firenze, Sezione Lavoro, 6 febbraio 2014).

Tanto sopra rappresentato, in risposta alle specifiche richieste formulate dal Comitato (CEDS) nelle conclusioni 2012, all'esito dell'esame del rapporto del Governo italiano inviato nel 2011 (XI), si comunica quanto segue.

Il Comitato chiede se la legge prevede, che, in caso di parità di retribuzione, a parità di lavoro, i confronti delle retribuzioni stesse avvengano non solo all'interno dell'impresa direttamente coinvolta, ma anche al di fuori di essa, tra più imprese.

A tale riguardo, occorre evidenziare che, nell'ordinamento nazionale, la retribuzione è disciplinata non dalla legge, bensì dalla contrattazione collettiva che fissa i minimi salariali, per settore economico e per qualifica.

Di conseguenza, in linea generale, in tutte le imprese di uno stesso settore economico si applica il contratto collettivo nazionale (CCNL) che, a parità di lavoro, attribuisce ai propri dipendenti la stessa retribuzione.

Tuttavia, il datore di lavoro può applicare, anziché il CCNL, il Contratto Aziendale di secondo livello, in base al quale ai lavoratori viene riconosciuta una retribuzione maggiore, in caso di incremento della produttività.

Pertanto, può accadere che un lavoratore o una lavoratrice in un'azienda possa essere diversamente retribuito/a (di più o di meno), a parità di lavoro, rispetto a un lavoratore o ad una lavoratrice che presti la stessa attività lavorativa in un'altra azienda, pur appartenendo allo stesso settore economico.

In riferimento ai seguiti dati al "Programma Italia 2020: Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro"³, si evidenzia, innanzitutto, l'istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla contrattazione nazionale decentrata e la conciliazione dei tempi-accordi e prassi informali (già menzionato nell'ultimo rapporto) - con l'obiettivo di divulgare le buone/ nuove prassi in materia di politiche attive e di conciliazione nelle varie aree del Paese.

L'Osservatorio contiene, infatti, una serie di misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, con l'obiettivo primario di **sostenere la crescita dell'occupazione femminile**.

Costituisce, dunque, uno strumento indispensabile, aggiornato sistematicamente - esattamente dal 2011 - a disposizione di chi opera nel mercato del lavoro pubblico e privato, di impulso per il processo riformatore messo in opera dal Governo incardinato sullo sviluppo della contrattazione decentrata a favore della produttività, per la

³ Piano strategico di azione per la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi dedicati alla cura della famiglia e per la promozione delle pari opportunità nell'accesso al lavoro.

Sono state individuate cinque linee di azione, per le quali sono stati stanziati 40 milioni di euro, così ripartiti.

- 10 milioni di euro per favorire i nidi familiari attraverso l'esperienza delle cosiddette "tagesmutter" (mamme di giorno), ossia donne che ospitano a pagamento i bambini in casa loro; un'esperienza già avviata con successo in alcune regioni del nord;
- 4 milioni per la creazione di albi di badanti e baby sitter, italiane e straniere, appositamente formati;
- 12 milioni per voucher destinati all'acquisto di servizi di cura in strutture come ludoteche e centri estivi;
- 6 milioni per sostenere cooperative sociali che operano per la conciliazione in contesti svantaggiati;
- 4 milioni di euro per favorire il telelavoro femminile;
- 4 milioni per percorsi formativi di aggiornamento destinati a lavoratrici che vogliono reinserirsi nel mercato del lavoro dopo un periodo di allontanamento.

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per la formazione aziendale e per la diffusione di buone-nuove prassi legate all'organizzazione del lavoro, per agevolare la presenza e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro e sul quale si è registrata una forte collaborazione con le Parti Sociali.

Parte integrante dell'Osservatorio è rappresentata dalla "Banca Dati sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale", che risponde alla duplice esigenza di:

1. *mettere in rete documenti finalizzati alla promozione e al sostegno delle politiche attive per il lavoro femminile;*
2. *rendere disponibile all'utenza, la gamma di sentenze, atti giudiziali, accordi stragiudiziali, etc., relativi alle discriminazioni di genere.*

Inoltre, ai fini dell'applicazione del Programma Italia 2020, sono stati realizzati dal Governo, una serie di progetti (di cui alcuni sopra citati), tra i quali si segnalano: "*Po..ss.ia.mo! Pari opportunità, salute e sicurezza, interventi e azioni mirate e orientate*" (Anno 2011); *Lavoro in Genere 2* (Anno 2012); "*Flessibilità, conciliazione lavoro-famiglia, accesso al credito alle donne*" (Anno 2012); *Politiche attive per sostenere il lavoro delle donne e le politiche di pari opportunità*" (Anno 2014).

In merito alla richiesta di informazioni sul **differenziale retributivo di genere**, sulla **posizione delle donne nell'occupazione e nella formazione**, si rappresenta di seguito quanto comunicato al riguardo dalla Direzione Generale per le politiche attive, i servizi e la formazione, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Mercato del lavoro femminile e gender pay gap

Il differenziale retributivo di genere (*gender pay gap*, GPG⁴) in Italia è pari nel 2013 al **7,3%**, **nettamente inferiore** alla media comunitaria (16,4%).

Infatti, nella classifica dei Paesi più virtuosi (o meglio, di quelli meno discriminatori) all'interno dei 28 Stati dell'Unione Europea, l'Italia si colloca al quarto posto, dietro Slovenia, Malta e Polonia.

"Secondo lo studio Gender gap report 2015, realizzato dall'Osservatorio di JobPricing, prendendo in considerazione i vari settori lavorativi, la forbice si allarga soprattutto nei comparti servizi finanziari (+27,5% in favore degli uomini) e servizi (+14%). La tendenza si inverte invece nei settori agricoltura (dove le donne guadagnano il 13,2% in più) ed edilizia (+12,6).

Le differenze evidenziate dallo studio non riguardano solo il divario salariale, ma anche le posizioni ricoperte all'interno delle aziende, nei ruoli di vertice, in cui si registra una prevalenza maschile. Tuttavia, nell'arco degli ultimi dieci anni, la presenza femminile, nelle posizioni di rilievo delle società, è andata crescendo. Nel dettaglio, le donne dirigenti sono passate dal 24% del 2004 al 29%

⁴ Si intende il differenziale salariale donna/uomo. Di norma vengono considerati i differenziali salariali "grezzi" per ora lavorata. Ovvero, si considera il salario orario medio di uomini e donne, si calcola la differenza e si esprime come percentuale del salario orario maschile.

del 2013, mentre il dato relativo alle lavoratrici occupate con il ruolo di quadro è aumentato dal 39 al 42%”.

Occorre evidenziare che, nel corso della fase recessiva, il GPG ha fatto registrare in Italia un incremento superiore alla gran parte degli Stati Membri (4,9% nel 2008). Tale dinamica è dovuta ad una pluralità di fattori che hanno agito in direzioni opposte: da un lato, la riduzione dell’orario di lavoro, in particolare degli straordinari, ha colpito in misura maggiore la componente maschile dell’occupazione, dal momento che le donne hanno una propensione minore al lavoro straordinario, fattore che ha in qualche misura ridotto il GPG. Dall’altro, la crisi occupazionale ha spinto sul mercato del lavoro una componente marginale della popolazione femminile, disposta ad accettare retribuzioni più basse di quanto sarebbe stata disposta a percepire in periodi di crescita: tale elemento ha agito in misura superiore al primo, spingendo il differenziale retributivo di genere verso l’alto.

Nella gran parte dei paesi europei, con tassi di partecipazione decisamente più elevati rispetto all’Italia, v’è stata una prevalenza del primo fattore: la riduzione delle ore di lavoro straordinario e delle componenti accessorie del salario (premi di produttività, benefits, ecc.) ha inciso maggiormente sulla retribuzione degli uomini, mantenendo costante il GPG o facendolo aumentare solo lievemente.

In Italia la crisi occupazionale ha generato una dinamica positiva dei tassi di attività femminile, spinti dalla necessità di ridurre i rischi di perdita del lavoro e di riduzione del salario, che hanno pesato sulla componente maschile. Inoltre la fase recessiva ha agito sulla famiglie, modificando le strategie familiari, portando una quota rilevante di donne inattive verso l’occupazione, con la finalità di compensare la perdita del lavoro degli uomini o cercando comunque di garantire alla famiglia un reddito aggiuntivo.

Si è registrato, infatti, dal 2008 al 2014, un aumento del livello di partecipazione femminile pari a **+2,8%**.

Una eventuale ripresa dell’occupazione potrebbe tendere a far crescere la componente accessoria del salario maschile, ridotta durante la crisi, e ad incrementare ulteriormente il tasso di attività femminile, o almeno in misura più che proporzionale rispetto a quello maschile, che presenta meno margini di crescita, con il risultato verosimile di aumentare il GPG.

Gender pay gap in unadjusted form*

Country	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 countries)	n.d	n.d	16,1	16,4 (p)	16,5 (p)	16,4 (p)
Belgium	10,2	10,1	10,2	10,2	10,0	9,8
Denmark	17,1	16,8	15,9	16,3	16,8	16,4
Germany	22,8	22,6	22,3	22,2 (p)	22,4 (p)	21,6 (p)
Estonia	27,6	26,6	27,7	27,3	30,0	29,9
Ireland	12,6	12,6	13,9	11,7 (p)	14,4 (p)	n.d
Spain	16,1	16,7	16,2	17,9	19,3	19,3 (p)
France	16,9	15,2	15,6	15,6	15,4	15,2 (p)
Italy	4,9	5,5	5,3	5,8	6,7	7,3
Luxembourg	9,7	9,2	8,7	8,7 (p)	8,6 (p)	8,6 (p)

Malta	9,2	7,7	7,2	6,2	6,5	5,1
Netherlands	18,9	18,5	17,8	17,9	16,9	16,0
Austria	25,1	24,3	24,0	23,7	23,4	23,0
Poland	11,4	8,0	4,5	5,5	6,4	6,4 (p)
Portugal	9,2	10,0	12,8	12,8	14,8	13,0
Romania	8,5 (d)	7,4 (d)	8,8	11,0 (e)	9,7 (e)	9,1 (e)
Slovenia	4,1	-0,9	0,9	2,3	2,5	3,2
Slovakia	20,9	21,9	19,6	20,5	21,5	19,8
Finland	20,5	20,8	20,3	19,6	19,4	18,7 (p)
Sweden	16,9	15,7	15,4	15,8	15,9	15,2
United Kingdom	21,4	20,6	19,5	20,1	19,1	19,7
Norway	17,0	16,5	16,1	15,9	15,1	16,0

*) The unadjusted Gender Pay Gap (GPG) represents the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees. The population consists of all paid employees in enterprises with 10 employees or more in NACE Rev. 2 aggregate B to S (excluding O). The GPG indicator is calculated within the framework of the data collected according to the methodology of the Structure of Earnings Survey.

p=provisional d=definition differs (see metadata) e=estimated

Fonte: Eurostat

Last update: 28.04.2015

La dinamica del differenziale retributivo di genere osservata nel corso della fase recessiva è riconducibile ad una serie di elementi strutturali del mercato del lavoro italiano: la *segregazione* - elevata concentrazione di donne in settori particolari dell'economia e in specifiche professioni, che offrono condizioni più adatte alla conciliazione con il lavoro familiare, portando, conseguentemente, alla diminuzione dei salari; la *discriminazione* - più bassa retribuzione per le donne in presenza di medesime caratteristiche; la *selezione* - la componente attiva della popolazione femminile possiede maggiori competenze e abilità della parte che ne resta fuori. A questi occorre aggiungere altri fattori esterni al mercato del lavoro: la divisione di genere (tra uomo-donna) del lavoro familiare e la carenza di servizi alle famiglie.

Il tasso di attività femminile, pari al 54,4% nel 2014, è inferiore di oltre 20 punti percentuali a quello maschile (73,6%). La elevata selezione della partecipazione delle donne è ben visibile dall'analisi dei tassi specifici per titolo di studio che mostra come la differenza di genere si riduca all'aumentare del livello di istruzione: le donne attive sono mediamente più istruite degli uomini e tale elemento dovrebbe tendere a livellare il GPG. Si osservi tuttavia che le donne con titolo di studio terziario, pur registrando il livello più alto di partecipazione femminile, hanno un tasso di attività inferiore di 8 punti percentuali a quello degli uomini con lo stesso livello di istruzione.

Il livello di partecipazione delle donne risulta inoltre sensibilmente variabile sul territorio, con il Mezzogiorno che registra un valore del tasso di attività (39,6%, nel 2014) inferiore di 15 punti percentuali rispetto alla media nazionale.

Tasso di attività in età 15-64 anni secondo il genere, l'età, la ripartizione geografica e il titolo di studio (2008-2014).

		2008		2014		var 2008-2014	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Età in classi	2 15-24	35,7	25,5	31,0	23,1	-4,8	-2,4
	3 25-34	86,8	67,0	80,9	64,9	-5,9	-2,0
	4 35-44	93,9	67,9	90,9	69,7	-2,9	1,8
	5 45-54	91,8	60,7	89,6	64,2	-2,2	3,5
	6 55-64	46,8	24,6	60,2	38,3	13,4	13,7
Ripartizione geografica di residenza	1 Nord ovest	77,9	60,2	77,8	63,1	-0,1	2,9
	2 Nord est	79,0	61,4	78,3	62,8	-0,7	1,4
	3 Centro	76,6	57,5	76,6	61,4	0,0	3,9
	4 Sud e isole	67,9	37,2	66,2	39,6	-1,7	2,4
Titolo di studio	2 Licenza elem./nessuno	53,8	18,3	54,8	20,6	1,1	2,2
	3 Licenza media	69,2	40,2	65,6	39,6	-3,6	-0,6
	4 Diploma 3-4 anni	85,4	64,9	84,6	63,9	-0,8	-1,1
	5 Secondaria superiore	80,1	63,5	78,6	62,5	-1,5	-1,0
	6 Laurea/dipl.univ	87,3	78,6	86,8	78,8	-0,5	0,1
Total		74,3	51,6	73,6	54,4	-0,7	2,8

Fonte: elaborazioni Istat su dati Istat, Fdl.

In Italia ai bassi tassi di attività corrispondono altrettanto bassi tassi di occupazione: il tasso di occupazione femminile nel 2014 è pari al 46,8%, con una sostanziale stabilità rispetto al 2008 (-0,4%), a fronte di una marcata diminuzione del tasso di occupazione maschile (-5,5%).

Il tasso di occupazione femminile aumenta quasi sistematicamente all'aumentare del livello di istruzione, fino a raggiungere un valore pari al 71,5% nel 2014, a fronte dell'81,3% degli uomini.

Tasso di occupazione 15-64

		2008		2014		var 2008-2014	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Età in classi	2 15-24	29,0	19,2	18,2	12,8	-10,8	-6,5
	3 25-34	80,4	59,7	66,9	51,9	-13,5	-7,9
	4 35-44	90,1	62,8	82,4	61,1	-7,7	-1,7
	5 45-54	88,9	57,8	82,4	58,4	-6,5	0,6
	6 55-64	45,3	23,9	56,5	36,6	11,2	12,7
Ripartizione geografica di residenza	1 Nord ovest	75,3	56,9	70,8	56,8	-4,5	-0,2
	2 Nord est	77,1	58,5	73,1	56,9	-4,0	-1,5
	3 Centro	73,0	52,8	68,4	53,6	-4,6	0,8
	4 Sud e isole	61,0	31,3	53,4	30,3	-7,6	-1,0
Titolo di studio	2 Licenza elem./nessuno	49,2	16,1	43,5	16,2	-5,7	0,0
	3 Licenza media	64,6	35,5	55,6	32,2	-9,0	-3,3
	4 Diploma 3-4 anni	82,3	60,0	74,8	55,5	-7,6	-4,5
	5 Secondaria superiore	76,0	58,6	70,2	54,1	-5,8	-4,5
	6 Laurea/dipl.univ	84,5	74,1	81,3	71,5	-3,2	-2,6
Total		70,1	47,2	64,7	46,8	-5,5	-0,4

Fonte: elaborazioni Istat su dati Istat, Fdl.

Il minore impatto della fase recessiva sull'occupazione femminile rispetto a quella maschile è riconducibile sia agli effetti di segregazione femminile, cui s'è accennato in precedenza, in particolari settori meno colpiti dalla crisi (ad esempio la pubblica amministrazione) o alla minore incidenza delle donne nei settori più colpiti (le costruzioni e alcuni comparti della manifattura), sia alla maggiore disponibilità delle donne occupate verso la rimodulazione dell'orario di lavoro.

Nell'analisi della dinamica del tasso di occupazione tra il 2008 e il 2014 occorre considerare gli effetti della riforma del sistema pensionistico del 2011 (legge n. 214/2011, art. 24), che ha fatto lievitare il tasso di occupazione nella classe di età compresa tra 55 e 64 anni, sia per gli uomini (+11,2%) che per le donne (+12,7%).

La disoccupazione femminile nel 2014 è pari al 13,8%.

Tasso di disoccupazione

		2008		2014		var 2008-2014	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Età in classi	2 15-24		18,8	24,7	41,3	44,7	22,4
	3 25-34		7,3	10,8	17,3	20,1	10,0
	4 35-44		4,0	7,4	9,3	12,3	5,4
	5 45-54		3,1	4,8	8,0	9,1	4,9
	6 55-64		3,3	2,9	6,2	4,4	2,9
	7 65-W		1,2	3,1	1,3	1,4	0,1
Ripartizione geografica di residenza	1 Nord ovest		3,3	5,5	8,8	9,9	5,5
	2 Nord est		2,3	4,8	6,4	9,3	4,1
	3 Centro		4,6	8,1	10,4	12,5	5,8
	4 Sud e isole		10,0	15,6	19,1	23,3	9,1
Titolo di studio	2 Licenza elem./nessuno		7,8	11,3	18,4	19,6	10,6
	3 Licenza media		6,6	11,6	15,0	18,6	8,4
	4 Diploma 3-4 anni		3,6	7,6	11,4	13,1	7,9
	5 Secondaria superiore		5,1	7,7	10,6	13,4	5,5
	6 Laurea/dipl.univ		3,2	5,7	6,1	9,1	2,9
Total			5,5	8,5	11,9	13,8	6,4
5,3							

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat, Fdl.

Formazione

La maggiore difficoltà a entrare nel mercato del lavoro spinge le donne ad acquisire maggiori competenze, attraverso la formazione e l'istruzione.

Le donne, infatti, in tutte le aree del Paese frequentano maggiormente corsi e attività a carattere formativo.

Percentuale di popolazione adulta coinvolta in percorsi di formazione per genere e classi di età

	Tipologia delle attività di formazione					
	Istruzione e formazione formale e informale		Istruzione e formazione formale		Istruzione e formazione informale	
	UE-28	Italia	UE-28	Italia	UE-28	Italia
Genere						
Uomini	40,7	37,3	5,8	2,6	37,5	36,2
Donne	39,9	34,0	6,7	3,2	36,2	32,5
Classe di età						
Dai 25 ai 34 anni	48,5	43,0	13,6	9,7	40,8	38,2
Dai 35 ai 54 anni	42,4	38,0	4,9	1,3	39,8	37,5
Dai 55 ai 64 anni	26,6	22,3	1,6	-	25,6	22,3
TOTALE	40,3	35,6	6,2	2,9	36,8	34,3

Fonte: Eurostat, AES 2011 (ultimo aggiornamento: 9/12/2013; estratto il: 4/4/2014)

Come evidenzia la tavola soprastante, nel quadro delle attività di formazione, pur emergendo il fenomeno della disparità di genere specialmente nell'ambito dell'istruzione e formazione informale, è opportuno evidenziare che, secondo l'ISTAT⁵, le donne conseguono risultati nettamente migliori e gli indicatori testimoniano un crescente distacco dai livelli cui pervengono gli uomini.

Nel 2011, la quota di 25-64enni che hanno conseguito almeno il diploma superiore è di 2,4 punti percentuali a favore delle donne, mentre supera i 3 punti percentuali sia nel 2012 sia nel 2013. La differenza tra i 30-34enni che hanno conseguito un titolo universitario è molto più elevata, addirittura di 10 punti: nel 2013 sono laureate il 27,2% delle donne di 30-34 anni, contro appena il 17,7% dei loro coetanei.

Le donne inoltre **tendono meno ad abbandonare gli studi** (13,7% delle donne rispetto al 20,2% degli uomini), **hanno un livello di competenza alfabetica migliore** e **fanno più formazione continua**.

In merito alla richiesta di fornire informazioni aggiornate sulle azioni positive per promuovere la parità di genere, si rimanda a tutto quanto sopra rappresentato nella parte del rapporto, sulle attività, i progetti, ivi inclusi quelli per favorire l'imprenditoria femminile, ecc.

Tuttavia, con particolare riferimento alla parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici, che rappresenta, tra l'altro, una delle priorità della Strategia Europa 2020⁶, si segnala un'importante iniziativa per favorire tale parità retributiva, di cui la Consigliera Nazionale di Parità si è fatta promotrice.

Trattasi dell'elaborazione della guida "Parità salariale tra uomini e donne: come e perché", realizzata unitamente al Ministero del Lavoro e al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro.

Tale opuscolo è principalmente diretto ad un'ampia gamma di utenti, tra cui lavoratori e lavoratrici, Consigliere di Parità, Ispettori del lavoro, Organizzazioni sindacali, Enti di formazione, ed evidenzia i fattori che possono alimentare situazioni di discriminazioni salariali di genere, con l'obiettivo di fornire, a tutti i soggetti interessati alle dinamiche del

⁵ Rapporto Benessere equo e sostenibile in Italia (BES) 2014.

⁶ Nell'ambito dell'obiettivo Occupazione, che consiste nel raggiungimento di un tasso di occupazione della popolazione attiva tra i 20-64 anni del 75% ed è uno degli obiettivi della Road Map 2010 - 2015 relativamente ad occupazione e diritti sociali.

mercato del lavoro, **informazioni chiare e sintetiche sia sulle previsioni normative che sull'importanza di contrastare la discriminazione salariale di genere, nonché sui fattori che possono determinarla e sui soggetti a cui rivolgersi in caso di discriminazione.**

Da ultimo, giova segnalare, l'istituzione della **“Giornata europea per la parità retributiva”**, inaugurata dalla Commissione Europea il 5 marzo 2011, per ricordare le disparità di condizioni retributive che ancora oggi subiscono le donne sul mercato del lavoro. Per tale ragione la giornata si celebra, in tutti i Paesi dell'Unione Europea, il 28 febbraio di ogni anno, data corrispondente al 59° giorno dell'anno: in quanto si vuole sottolineare che attualmente sono ben 59 i giorni che una donna dovrebbe lavorare mediamente in più per guadagnare quanto un uomo.