

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

**(Anno 2016).**

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione n. 100/1951, si comunica quanto segue.

### **DOMANDA DIRETTA DELLA COMMISSIONE DI ESPERTI.**

Come evidenziato nei precedenti rapporti, la disciplina vigente nell'ordinamento italiano in materia di pari opportunità e di divieto di discriminazione tra uomini e donne sul lavoro, compresa quella in materia di parità retributiva, è contenuta nel D. Lgs. n. 198/2006 *"Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna"*.

Al riguardo, si fa presente che il regime sanzionatorio applicabile alle violazioni del citato D. Lgs. n. 198/2006, articolo 28 è stato recentemente oggetto di una rilevante modifica, a seguito dell'entrata in vigore (in data 6 febbraio) del D. Lgs. n. 8/2016 (recante *"Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'art. 2, comma 2 L. 28 aprile 2014, n. 67"*), che ha previsto la depenalizzazione di numerose fattispecie illecite in materia di lavoro e legislazione sociale punite con pena pecuniaria, tra le quali anche quelle in materia di discriminazione tra uomini e donne sul lavoro.

Attualmente, a seguito della citata depenalizzazione, e in particolare in forza dell'art. 1, commi 1 e 5, lett. a), la violazione delle disposizioni di cui al citato articolo 28 comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da Euro 5.000 a Euro 10.000; come chiarito dalla Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro con la circolare n. 6/2016, nelle ipotesi in discussione è esclusa l'adozione del provvedimento di diffida a regolarizzare *ex art.* 13 del D. Lgs. n. 124/2004 e l'importo sanzionatorio irrogato segue quindi i criteri stabiliti dall'art. 16 della Legge n. 689/1981, normativa espressamente richiamata dall'art. 6 del D. Lgs. n. 8/2016. Pertanto, entro il termine di 60 giorni dalla contestazione o dalla notificazione dell'illecito amministrativo, è ammesso il pagamento di una somma in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione amministrativa prevista per la violazione commessa e, dunque, ad Euro 3.333,33 (corrispondente a 1/3 del massimo importo (Euro 10.000) previsto dall'art. 1, comma 5, lett. a) del D. Lgs. n. 8/2016).

Nonostante l'intervenuta depenalizzazione, l'attuale regime sanzionatorio appare particolarmente efficace, in primo luogo, in ragione dell'aumentato importo che il trasgressore è tenuto a pagare e che- anche ove quantificato in misura ridotta- risulta comunque più elevato rispetto all'ammontare dell'ammenda precedentemente stabilita dall'art. 41, comma 2, del D. Lgs. n. 198/2006, realizzando in concreto anche un significativo effetto deterrente; e, in secondo luogo, in quanto la suddetta depenalizzazione

consente di evitare le innegabili lungaggini procedurali in sede penale, garantendo una risposta sanzionatoria più immediata e diretta in caso di accertamento di condotte discriminatorie.

Premesso quanto sopra e in relazione all'ultimo quesito posto dalla Commissione di esperti (*Parts III-V of the report form. Enforcement*), si fa presente che la **Direzione generale per l'attività ispettiva** del Ministero del lavoro, nell'esercizio delle proprie competenze in materia di vigilanza, dedica costante attenzione all'intera tematica del contrasto alle discriminazioni tra uomo e donna sul lavoro.

Infatti, già in occasione della predisposizione del “*Documento annuale di programmazione dell'attività di vigilanza*”, la pianificazione degli interventi ispettivi è tesa ad assicurare l'effettiva tutela delle condizioni di lavoro, soprattutto con riferimento alle categorie di lavoratori particolarmente “svantaggiate”, tra le quali, appunto, le donne, in particolare, le lavoratrici madri.

Pur effettuando il costante monitoraggio delle citate violazioni, la Direzione generale per l'attività ispettiva non è in grado di fornire dati statistici specificamente riferiti alle violazioni in materia di parità di retribuzione. Al riguardo si segnala tuttavia che, dalla rilevazione dei risultati dell'attività di vigilanza relativa all'intero anno 2015, è emerso che i controlli mirati ad assicurare la tutela fisica ed economica di gestanti e lavoratrici madri e la pari opportunità tra uomini e donne, hanno consentito di accertare un numero complessivo pari a n. **1.097**, di natura anche penale, trattandosi di un periodo antecedente all'entrata in vigore della sopracitata normativa di depenalizzazione. Tali illeciti inoltre sono risultati maggiormente concentrati nel settore del terziario, in cui è tradizionalmente più consistente l'occupazione femminile; in particolare, in tale ambito, le violazioni sono pari a n. **895**.

Appaiono significativi, altresì, anche i dati riguardanti le attività manifatturiere, in cui sono state riscontrate n. **154** violazioni, nonché i settori edile e agricolo, in cui sono stati rilevati, rispettivamente, n. **35** e n. **13** illeciti.

Infine, si segnala che la Consiglieria Nazionale di Parità ha ritenuto opportuno promuovere la realizzazione della “**Piccola guida Parità salariale tra uomini e donne: come e perché**” in collaborazione con la Direzione per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e con il Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro, rivolta a tutti i soggetti interessati alle dinamiche del mercato del lavoro. La guida fornisce chiare e sintetiche informazioni sia sulle previsioni normative che sul perché è importante contrastare la discriminazione salariale di genere, sui fattori che possono determinarla e sui soggetti cui rivolgersi in caso di discriminazione. La guida è stata diffusa dopo un comunicato stampa del 18 dicembre 2013.

## **Protocollo d'intesa tra il Dipartimento per le Pari Opportunità e la Consigliera nazionale di parità.**

Il 10 febbraio 2016 è stato firmato il Protocollo d'intesa tra il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Consigliera nazionale di parità.

Con la firma del Protocollo d'intesa, si dà avvio alla collaborazione strutturata tra il Dipartimento per le pari opportunità e l'Ufficio della Consigliera nazionale, per il coordinamento e l'integrazione delle iniziative e degli interventi di rispettiva competenza al fine di assicurare l'effettività delle politiche di promozione delle opportunità per i lavoratori e le lavoratrici.

Numerose sono le attività previste dal Protocollo. Fra queste: la promozione di nuovi modelli organizzativi per rendere effettivo il principio di parità di trattamento nelle amministrazioni, sia per quanto riguarda il tema della conciliazione vita-lavoro che quello dell'accesso al lavoro e la carriera; il contrasto agli stereotipi di genere; la concreta attuazione dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 80/2015, concernente il congedo per le donne vittime di violenza di genere.

Inoltre, con il D.lgs. n.151/2015, recante “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 e, in particolare, il Capo II del Titolo II che ha apportato modifiche al “Codice delle pari opportunità” di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198; in particolare, l'articolo 19 del citato “Codice delle pari opportunità”, come sostituito dall'articolo 36 del predetto decreto legislativo n.151/2015, che al comma 2, prevede tra l'altro che “ La Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali promuovano iniziative volte a garantire il coordinamento e l'integrazione degli interventi necessari ad assicurare l'effettività delle politiche di promozione delle pari opportunità per i lavoratori e le lavoratrici.

## **Pubblica Amministrazione.**

Per quanto concerne la richiesta di informazioni in ordine ai Piani triennali adottati dalle Amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, ad integrazione di quanto riportato nell'ultimo rapporto, si inviano alcuni piani triennali di azioni positive adottati da alcune amministrazioni, università e camere di commercio (Allegati 10-24).

### **Articolo 3 della Convenzione.**

In aggiornamento a quanto riportato nell'ultimo rapporto, si comunica quanto segue.

Con Decreto Interministeriale del 13 ottobre 2015, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, sulla base dei dati Istat relativi alla media annua dell'anno più recente disponibile, sono stati individuati per l'anno 2016 i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, ai fini dell'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'articolo 4, commi 8-11, della legge n.92/2012.

I settori e le professioni individuati sono elencati rispettivamente nelle tabelle A e B allegate al decreto.

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

### **ALLEGATI**

1. D. Lgs. n. 8/2016 recante “Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell’art. 2, comma 2 L. 28 aprile 2014, n. 67”;
2. Circolare n. 6 del 2016;
3. “Piccola guida Parità salariale tra uomini e donne: come e perché”;
4. Protocollo d’intesa, del 10/02/2016, tra il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Consigliera nazionale di parità;
5. Decreto legislativo n. 80/2015, concernente il congedo per le donne vittime di violenza di genere;
6. Decreto legislativo n.151/2015;
7. Decreto interministeriale del 13 ottobre 2015;
8. Legge n.92 del 2012;
9. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali;
10. Piano triennale Azioni positive comune di Bologna;
11. Allegato comune di Bologna;
12. Piano triennale Azioni positive conune di Vigevano;
13. Piano triennale Azioni positive Corte dei Conti;
14. Piano triennale Azioni positive Ministero della Salute;
15. Piano triennale Azioni positive Ministero Interno;
16. Piano triennale Azioni positive comune di Brindisi;
17. Piano triennale camera di commercio di Ancona;
18. Piano triennale camera di commercio di Terni;
19. Piano triennale Università di Ferrara;
20. Piano triennale Azioni positive provincia di Pesaro e Urbino;

21. Piano triennale di Azioni positive comune di Pinerolo,
22. Piano triennale di azioni positive comune di Ravenna;
23. Piano triennale di Azioni positive comune di Mantova;
24. Piano triennale di Azioni positive comune di Cecina.
25. Tabella Istat “Retribuzione minima”.