

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 100 DEL 1951 (EGUAGLIANZA DI RETRIBUZIONE).

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione in esame, si riporta, di seguito, la normativa in materia di pari opportunità tra uomo e donna, a cui si rinvia, emanata nel periodo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto:

- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Prima di fornire i dovuti chiarimenti in ordine alla domanda diretta della Commissione di Esperti, si ritiene opportuno precisare che il decreto legislativo n. 198/2006 (allegato 1) è stato emanato in applicazione dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, il quale delegava il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, secondo i principi, i criteri direttivi e le procedure di cui all'art. 20 della legge 15 marzo 1997, n. 59 e successive modificazioni, nonché nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi: *individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, in particolare per cause direttamente o indirettamente fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, anche al fine di realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione europea e nel rispetto dell'articolo 117 della Costituzione; adeguamento e semplificazione del linguaggio normativo anche attraverso la rimozione di sovrapposizioni e duplicazioni.*

Per un esame più approfondito della materia di cui trattasi, si rinvia al Rapporto sulla Convenzione n. 111/1958 concernente la “discriminazione (impiego e professione)” che questa Direzione ha recentemente inviato a codesto Ufficio.

Occorre peraltro precisare che le disposizioni del decreto legislativo n. 198/2006 hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in ogni altro campo.

Specificamente, l'articolo 28, comma 1, stabilisce che *la lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.*

Il comma 2 dello stesso articolo stabilisce, altresì, che *i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.*

L'articolo 29 stabilisce, inoltre, che *è vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione di carriera.*

DOMANDA DIRETTA DELLA COMMISSIONE DI ESPERTI

Punto 1

Legislazione.

Al riguardo, si fa presente che il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso alle cariche elette è stato oggetto di diversi interventi normativi, sia a livello costituzionale che di legislazione ordinaria.

Con la legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1 (allegato 2), di riforma dell'articolo 51 della Costituzione, laddove si afferma che “*la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra uomini e donne*” al fine di garantire condizioni di uguaglianza nell'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive, si è di fatto esplicitato il principio di uguaglianza sostanziale di cui all'articolo 3, comma 2, della Costituzione.

Precedentemente, la legge costituzionale 31 gennaio 2001, n. 2, recante “Disposizioni concernenti l'elezione diretta dei Presidenti delle Regioni a Statuto speciale e delle Province autonome di Trento e di Bolzano” (allegato 3), aveva stabilito che nelle Regioni a Statuto speciale “*al fine di conseguire l'equilibrio della rappresentanza dei sessi, la medesima legge promuove condizioni di parità per l'accesso alle consultazioni elettorali*”.

Parimenti, la legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 (allegato 4), nel modificare l'articolo 117, comma 17 della Costituzione, stabilisce che “*le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità tra i sessi in campo sociale, culturale ed economico e promuovono la parità di accesso tra uomini e donne alle cariche elettive*”.

Come già rappresentato con il precedente Rapporto, la legge 8 aprile 2004, n. 90 (allegato 5), recante “Norme in materia di elezioni dei membri del Parlamento europeo e altre disposizioni inerenti ad elezioni da svolgersi nell'anno 2004”, in cui sono previste norme di genere finalizzate all'incremento della rappresentanza delle donne nelle istituzioni europee, può essere considerata la prima attuazione delle modifiche apportate all'articolo 51 della Costituzione.

I risultati delle elezioni politiche svoltesi nel mese di aprile 2006 hanno evidenziato un incremento della presenza femminile in Parlamento. Il numero delle donne elette nella XV legislatura, infatti, è risultato pari a 153, contro le 123 donne elette nella XIV legislatura (2001-2006). Delle 153 donne elette nella XV legislatura: 45 sono state elette al Senato della Repubblica e 108 alla Camera dei Deputati, per una percentuale pari, rispettivamente, al 13,55% di donne al Senato e al 17,14% di donne alla Camera.

Per completezza di informazione, si inviano le tabelle di seguito riportate: tabella relativa alla presenza femminile in Parlamento (allegato 6) e tabella riferita al dettaglio degli eletti/e al Senato della Repubblica e alla Camera dei Deputati nella XV legislatura, per fasce di età e per sesso (allegato 7).

Per quanto concerne la rappresentanza femminile negli organi regionali questa risulta variamente distribuita nelle diverse Regioni a causa della diversità delle misure a sostegno delle candidature femminili individuate dalle singole Regioni, alle quali, ai sensi della modifica costituzionale degli articoli 51 e 117, comma 7, della Costituzione, come visto, viene attribuito l'obbligo costituzionale di favorire l'accesso alle donne alle cariche elettive.

Gli interventi previsti dai singoli Statuti e leggi elettorali contenenti norme di genere variano, infatti, molto per intensità, spaziando da generiche previsioni dell'obbligo di presentare candidati di entrambi i sessi a pena di inammissibilità della lista, a riserve di lista di un terzo.

A tale proposito, si invia la tabella relativa alla presenza delle donne, in percentuale, nelle amministrazioni regionali, riferita all'anno 2006 (allegato 8).

Si segnala infine che, allo scopo di promuovere la presenza paritaria di donne e uomini, il principio dell'equilibrio di genere è stato inserito in tutti i provvedimenti di riordino delle Commissioni e dei Comitati statali e non statali, di cui all'articolo 29 del decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, recante “Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale”, come da Circolare del Ministro per l'attuazione del programma di Governo del 21 novembre 2006, pubblicata sulla G.U.n.5 dell'8 gennaio 2007 (allegato 9).

Punto 2

Al riguardo, si evidenzia che dai dati riportati nel Rapporto annuale sulla situazione del Paese, relativo al 2006, elaborato dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), emerge che il processo di aumento generalizzato della quota di popolazione inserita nell'attività lavorativa risulta costante da circa un decennio in tutti i paesi dell'UE, compreso l'Italia. Tale aumento è stato favorito soprattutto dall'introduzione delle nuove tipologie flessibili di lavoro (tempo determinato, part-time, lavoro interinale, ecc.).

In particolare, per quanto riguarda l'occupazione femminile, emerge un innalzamento sia della quota delle occupate che del tasso di partecipazione al mercato del lavoro.

Dai dati ISTAT risulta che oltre il 60 per cento dell'incremento complessivo dell'occupazione (2,7 milioni in dieci anni) ha riguardato le donne, per le quali si registra un forte incremento del lavoro a tempo parziale.

Tale tipologia contrattuale, infatti, sembra rispondere ai bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Specificamente, nel decennio 1996-2006 le lavoratrici dipendenti part-time sono aumentate di oltre il 71% (a fronte di un aumento del 9% degli uomini) e la loro quota sul totale delle occupate è passata dal 20% al 26%. In base a tali dati, le donne occupate part-time risultano essere un quarto del totale delle lavoratrici.

Si fa altresì presente che anche per i contratti di "collaborazione coordinata e continuativa e a progetto" previsti dalla legge n. 30/2003, la percentuale femminile risulta essere superiore a quella maschile, e che, in generale, si registra un aumento della presenza femminile nei lavori atipici.

Per informazioni più dettagliate sull'occupazione femminile, si rinvia al Rapporto sulla Convenzione n. 122/1964 (politica dell'impiego) inviata a codesto Ufficio il 3 agosto 2007.

Punto 3

Amministrazione pubblica.

Per quanto riguarda la presenza di lavoratrici donne nel settore pubblico, si conferma il trend positivo di incremento del numero di donne in servizio nella Magistratura ordinaria. Attualmente, il 40,5% dei magistrati in servizio è costituito da donne (3.669 donne su un totale di 9.057 magistrati)- dati relativi al 2006, forniti dal Consiglio Superiore della Magistratura.

Nei ruoli della dirigenza, tuttavia, si riscontra una presenza molto scarsa di donne o una totale assenza.

Si riportano, di seguito, i dati relativi alla presenza femminile nei ruoli apicali della Magistratura.

CARICA	% DONNE	V.A.
Presidente Corte Costituzionale	0.0	0
Membri Corte Costituzionale	6.6	1 su 15
Presidente Consiglio Superiore della Magistratura	0.0	0
Membri Consiglio Superiore Magistratura	22.2	6 su 27
Presidente Corte di Cassazione	0.0	0
Presidente di Sezione di Corte di Cassazione	0.0	0 su 45
Consigliere di Corte di Cassazione	8.4	21 su 50
Presidente di Corte di Appello	0.0	0 su 22
Presidente di Sezione di Corte di Appello	1.3	2 su 151
Presidente di Tribunale	2.7	4 su 148
Presidente di Sezione di Tribunale	16.5	58 su 351
Procuratore della Repubblica presso Tribunali	2.0	3 su 148

Fonti: elaborazioni ASDO su dati/informazioni pubblicati nei siti del Consiglio Superiore della magistratura e della Corte Costituzionale, 2006

Per quanto riguarda il settore della Pubblica Amministrazione, si rileva che dai dati forniti dalla Ragioneria dello Stato per l'anno 2006 emerge che sono donne il 53,4% degli impiegati.

In particolare, nei Ministeri e nelle Agenzie le donne costituiscono il 49,1% del personale, nella Scuola il 75,8%, nella carriera prefettizia il 46,6% e negli Enti pubblici non economici il 53,4%.

Si rileva, altresì, che le donne rappresentano il 57% dei pubblici funzionari in possesso di laurea o di titolo post laurea.

Appare, tuttavia, carente il numero di donne che ricoprono cariche dirigenziali di primo livello nei Ministeri: su un totale di 455 dirigenti di primo livello i posti ricoperti dalle donne risultano essere 66, pari al 14,5%.

La scarsa presenza femminile nei ruoli dirigenziali è rilevabile anche all'interno degli organi periferici dello Stato.

Si riportano, di seguito, alcuni dati di riferimento.

Presenza femminile in alcuni organi periferici dello Stato

Fonti: elaborazione ASDO su dati/informazioni di siti dei Ministeri italiani e della Polizia dello Stato

CARICA	% DONNE	V.A.
Prefetto titolare di Prefettura	9.7	10 su 103
Questore in sede	0.0	0 su 103
Dirigente generale degli Uffici scolastici regionali	20.0	4 su 20
Dirigente dei Centri servizi amministrativi	22.0	20 su 91
Direttore degli Uffici decentrati Trasporti e Infrastrutture	5.6	1 su 18
Dirigente delle Direzioni Generali del Lavoro	5.6	1 su 18
Dirigente delle Direzioni Provinciali del Lavoro	13.3	12 su 90
Sovrintendente ai beni archeologici	50.0	11 su 22

Punto 4

Differenza salariale

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, in collaborazione con l'ISFOL e con un qualificato gruppo di esperti, considerato che lo studio dei differenziali salariali rappresenta una lente privilegiata di analisi della condizione femminile, ha predisposto un complesso e multidisciplinare sistema di ricerca sui differenziali salariali femminili in Italia, partendo da una elaborazione dei dati provenienti da fonti nazionali diverse (ISTAT, INPS, Banca d'Italia, ecc.) e da specifiche analisi settoriali e territoriali.

Tale ricerca ha lo scopo di verificare le eventuali diverse condizioni di discriminazione esistenti ed individuare possibili linee guida per la predisposizione di politiche attive.

Si segnala, inoltre, che, nell'ambito delle iniziative nazionali per l'Anno Europeo contro le discriminazioni, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha promosso un progetto volto a sviluppare interventi di politica attiva per l'occupazione di qualità delle donne, per l'emersione del lavoro non regolare e per la rimozione degli ostacoli e discriminazioni che determinano differenze salariali di genere nel mondo del lavoro.

Punto di partenza di tale progetto è il presupposto che il persistere di differenziali retributivi ostacoli l'aumento dell'occupazione femminile e riduca l'incentivo delle donne ad accedere a posizioni professionali che comportano maggiori responsabilità.

Il progetto si propone la messa a punto di un sistema di qualità aziendale in materia di parità di retribuzioni e lo sviluppo di un sistema premiante per le aziende che adottano politiche di non discriminazione e di valorizzazione delle competenze femminili.

Il progetto si concluderà con l'avvio di un sistema di audit nazionale, un marchio di qualità “Bollino Rosa S.O.N.O - Stesse Opportunità, Nuove Opportunità”, rilasciato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale alle organizzazioni pubbliche e private in grado di dimostrare che adottano strategie e pratiche aziendali non discriminanti, con particolare attenzione alle politiche retributive.

Si invia l'avviso pubblico di manifestazione di interesse relativo al progetto “Bollino rosa S.O.N.O. Stesse Opportunità Nuove Opportunità”(allegato 10).

In merito alle informazioni richieste in ordine al progetto del Dipartimento per le Pari Opportunità, si fa presente quanto segue.

L'Italia, attraverso il Ministero dei Diritti e delle Pari Opportunità, ha sviluppato, a partire dal 1999, un'azione di sistema denominata VISPO (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità), che oggi rappresenta un punto di riferimento per garantire l'inserimento dell'ottica di genere nella programmazione, attuazione e valutazione dei programmi cofinanziati dai Fondi strutturali, con particolare riferimento a quelli cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo.

Tale azione fornisce linee guida e indirizzi operativi alle istituzioni e ai soggetti chiamati ad integrare la prospettiva di genere nella valutazione ex ante dei programmi, nella programmazione stessa nonché nella valutazione in itinere e in quella finale.

Il progetto ha individuato set di indicatori di realizzazione e di impatto di genere delle politiche promosse con le risorse comunitarie rispetto alle politiche del lavoro, della formazione, dello sviluppo delle carriere, dello sviluppo del lavoro autonomo e imprenditoriale e della conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Ha inoltre fornito strumenti operativi ai decisori politici su come implementare le politiche suddette negli interventi promossi con i fondi strutturali.

Indicatori e strumenti operativi sono stati adottati dalle autorità di gestione dei fondi strutturali a livello regionale e saranno trasferiti nei processi di valutazione della nuova programmazione.

A tale proposito, si precisa che nella prossima programmazione verrà arricchito il set di indicatori con riferimento anche ai livelli retributivi.

Punto 5

In merito alla giurisprudenza nazionale nella materia di cui trattasi, anche se non particolarmente ricca di pronunce di legittimità in materia di parità di trattamento tra uomo e donna, si segnala la sentenza della *Corte di Cassazione, Sezione lavoro, n. 11661 del 18 maggio 2006* (allegato 11), riferita alla discriminazione della donna sul posto di lavoro.

In tale sentenza la Corte chiarisce che “*in caso di comportamenti datoriali discriminatori, il giudice competente, su ricorso del lavoratore, è tenuto ad ordinare, qualora ne ricorrono le condizioni di legge a seguito dello speciale procedimento previsto dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti, senza che, però, attraverso l'esperimento di tale rimedio giudiziale, il lavoratore che si ritenga discriminato possa ottenere il riconoscimento in proprio favore di una specifica progressione in carriera ad un apposito livello o ad una certa categoria e con riferimento ad un tempo determinato, a preferenza di altri soggetti dell'altro sesso*”.

La Corte di Cassazione nella sentenza di cui trattasi si sofferma, in particolare, sul punto relativo al profilo giuridico della tutela riconosciuta ai sensi della legislazione antidiscriminatoria.

Al riguardo, la Corte richiama l'articolo 4, comma 7, della legge 10 aprile 1991, n. 125 (allegato 12), il quale stabilisce che “il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 6, ordina al datore di lavoro di definire, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il consigliere regionale per la parità competente per territorio, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nella sentenza il giudice fissa un termine per la definizione del piano”.

Punto 6

In merito alla richiesta di informazioni sull'impatto della riforma del mercato del lavoro (legge n. 30/2003 e decreto legislativo n. 276/2003) in relazione al principio di egualianza di retribuzione tra uomini e donne nell'agricoltura, con particolare riferimento all'evoluzione della regolarizzazione dei lavoratori in nero in agricoltura, si comunica preliminarmente che non si dispone di uno studio specifico al riguardo.

Si inviano le tabelle con i dati forniti dalla Direzione Generale dell'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale sulla vigilanza ordinaria in agricoltura, dai quali è possibile ricavare informazioni utili sulla materia in esame.

Nello specifico, si tratta di una tabella relativa al numero delle aziende agricole ispezionate, degli illeciti amministrativi riscontrati, dei lavoratori interessati agli illeciti, dei caporali denunciati, nel periodo 2000-2005, Modello 6 IL (allegato 13) e di tabelle analoghe, Modello 6 IL A, riferite agli anni 2004, 2005 e 2006, che riportano anche i dati relativi ai lavoratori agricoli in nero (allegato 14).

Al riguardo, si precisa che i dati statistici sulla vigilanza in agricoltura non tengono conto della distinzione tra uomini e donne.

Per quanto riguarda i dati relativi al numero dei lavoratori uomini e donne in agricoltura, si forniscono i dati elaborati dall'ISTAT relativi alle forze di lavoro per sesso e ripartizione geografica - Anni 1995-2006 (allegato 15) e agli occupati per settore di attività economica, sesso, ripartizione

geografica e titolo di studio - Media 2006 (allegato 16) riportati nella pubblicazione dell'ISTAT "Forze di lavoro - Media 2006 ", diffusa il 24 agosto 2007.

Si comunica, infine, che il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato.

Hanno fatto pervenire le proprie osservazioni le seguenti Organizzazioni:
Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL).

Allegati:

1. Decreto legislativo 11 aprile 2006,n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
2. Legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1;
3. Legge costituzionale 31 gennaio 2001, n. 2;
4. Legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3;
5. Legge 8 aprile 2004, n. 90;
6. Tabella relativa alla presenza femminile in Parlamento;
7. Tabella relativa agli eletti/e al Senato della Repubblica e alla Camera dei deputati nella XV legislatura per fasce di età e sesso;
8. Tabella relativa alla presenza femminile nelle amministrazioni regionali,2006 (Fonte:Elaborazione ASDO su dati/informazioni Arcidonna,2006);
9. Circolare 21 novembre 2006 della Presidenza del Consiglio dei Ministri –Dipartimento per l'attuazione del programma di Governo, concernente "Linee di indirizzo per la redazione degli schemi di provvedimento attuativi dell'articolo 29 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248";
10. Avviso pubblico di manifestazione di interesse relativo al progetto "Bollino rosa S.O.N.O. Stesse Opportunità Nuove Opportunità";
11. Sentenza della Corte di Cassazione, sezione lavoro,n. 11661 del 18 maggio 2006;
12. Legge 10 aprile 1991, n.125;
13. Modello 6 IL del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Direzione Generale dell'Attività Ispettiva – Settore Agricolo;
14. Modello 6 IL A del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Direzione Generale dell'Attività Ispettiva – Vigilanza Ordinaria in Agricoltura;
15. Serie Temporali 1995-2006 – Prospetto1 - Forze di lavoro per sesso e ripartizione geografica - Anni 1995-2006(ISTAT "Forze di Lavoro – Media 2006 ");
16. Tavola 3.5 – Occupati per settore di attività economica, sesso, ripartizione geografica e titolo di studio – Media 2006 (ISTAT " Forze di lavoro – Media 2006");

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.