

## **ARTICOLO 20**

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

## Domanda A

Nel corso degli anni 2005 e 2006 vi sono state importanti innovazioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna, quali il Decreto Legislativo 30 maggio 2005, n. 145; la Legge 28 novembre 2005, n. 256 ed il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Il **Decreto Legislativo 145/2005**, di attuazione della direttiva 2002/73/CE, concerne la materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione professionale ed alle condizioni di lavoro.

A norma dell'**art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246** (Riassetto normativo in materia di pari opportunità), il Governo è stato delegato 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'articolo 20 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni, nonché nel rispetto dei principi e criteri direttivi (lett. *a*): *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, 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*).

In conformità a ciò è stato emanato il **Decreto Legislativo 11/04/2006, n. 198**, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Le disposizioni del decreto hanno ad oggetto le 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 e civile o in ogni altro campo.

Nello specifico, **ex art. 28 del D.lgs. 198/2006**, I comma, la lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore; mentre il II comma puntualizza che nella adozione di sistemi di classificazione professionale, ai fini della determinazione delle retribuzioni, si *debbono adottare criteri comuni per uomini e donne*.

Inoltre, è vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione di carriera (art. 29 del D.lgs. 198/2006).

## Domanda B)

Come è noto la legislazione nazionale ha introdotto sin dal 1977 i principi della parità di trattamento; l'art. 2 della legge n. 903/77 stabiliva infatti che a parità di prestazioni lavorative uomini e donne hanno diritto alla stessa retribuzione. La medesima norma sanciva anche il divieto di discriminazione per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e delle progressioni in carriera.

Successivamente, la legge 10 aprile 1991 n. 125, ha specificato ed ampliato il concetto di discriminazione basata sul sesso, delineando la distinzione tra discriminazione diretta ed indiretta e classificando le medesime in individuali e/o collettive. La legge, inoltre, ha previsto, da un lato, misure promozionali per il perseguimento della parità tra i sessi e, dall'altro, azioni repressive mirate alla rimozione della discriminazione di genere. Infine, ha previsto una figura di garanzia, preposta alla funzione di promozione e controllo dell'attuazione del principio di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel lavoro, che è la/il Consigliera/e di parità.

Il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, pubblicato sulla G.U. n. 166 del 18 luglio 2000, di *"Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge n. 144/99"* ha recepito la delega, conferita al Governo con il citato art. 47, al fine di rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, nonché a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro. Detta norma è stata finalizzata a ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali dei/delle Consiglieri/e di parità e a migliorare l'efficienza delle azioni positive di cui alla legge n. 125/91.

La figura della/del Consigliera/e, istituita nel duplice ruolo di effettiva/o e supplente, è presente a livello nazionale, regionale e provinciale, con Uffici ubicati rispettivamente al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, presso le Regioni e le Province. L'insieme delle/dei Consigliere/i di parità costituisce, ai sensi dell'art. 4 del D.L.vo 196/2000, la Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità.

Ciascuno di essi, per il rispettivo livello di competenza, intraprende ogni utile iniziativa ai fini del rispetto dei principi contenuti nel suddetto decreto legislativo svolgendo, in particolare, le funzioni elencate nell'art. 3.

La/il Consigliera/e di parità, in caso di accertata discriminazione, ha la facoltà di agire in giudizio in nome e per conto delle/dei lavoratrici/lavoratori, ovvero di intervenire *ad adiuvandum*, nei giudizi eventualmente promossi dalle/dai lavoratrici/lavoratori. Per le azioni in giudizio attivate a seguito di violazione della normativa di parità è prevista la possibilità di utilizzare risorse pubbliche che gravano sul Fondo nazionale, istituito dall'art. 9 del citato decreto legislativo 196/2000.

La riforma intervenuta sulla disciplina della legge 125/91 riguardava anche la disposizione dell'art. 4 relativa alle azioni in giudizio contro le discriminazioni basate sul sesso nei luoghi di lavoro.

Successivamente, a seguito della emanazione della Direttiva 2002/73/CE, è stato emanato il Decreto Legislativo n. 145 del 30 maggio 2005 (GU n. 173 del 27 luglio 2005), avente per oggetto: *"Attuazione della Direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e la promozione professionale"*. Il citato decreto legislativo aggiunge un importante tassello all'ordinamento nazionale, già abbastanza dettagliato in merito alla tutela contro le discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro ma carente sotto il profilo della molestia sessuale. Difatti, quest'ultimo modifica il concetto di discriminazione "diretta" ed "indiretta" (già previsto dalle leggi 9 dicembre 1977, n. 903 e 10 aprile 1991 n. 125 nonché dal decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196) e classifica *ex novo* le molestie sessuali sui luoghi di lavoro inquadrandole nell'ambito delle discriminazioni di genere, come del resto indicato nella Direttiva comunitaria. Di

conseguenza, la tutela delle molestie sessuali in ambito lavorativo viene equiparata alla tutela delle discriminazioni in genere e, anche se non espressamente riportato nel testo del decreto legislativo, viene affidata alla stesse figure di garanzia, le Consigliere di parità, assoggettandola, quindi, agli stessi strumenti giuridici.

Inoltre, come già indicato nella risposta di cui alla lettera a), in attuazione della delega conferita al Governo con l'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, riguardante l'emanazione di un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, è stato emanato il *Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 – "Codice per le Pari Opportunità"*. Pertanto, in base alla normativa attualmente in vigore, la struttura generale delle azioni in giudizio prevede un regime di tutela processuale dei diritti di parità a doppio binario, fondata da un lato sulla legge n. 903/77 e dall'altro sulla stessa legge n. 125/91, rimasta inalterata. La tipologia delle azioni esperibili si basa sulla nozione oggettiva di discriminazione e sulla tipologia delle discriminazioni prese in esame, ovvero dirette e indirette, individuali e collettive.

Un'altra regola generale rimasta invariata riguarda la possibile presenza della Consigliera o del Consigliere di parità nelle azioni in giudizio a carattere individuale ( su delega della persona interessata) o l'intervento *ad adiuvandum* nel giudizio già intrapreso ed, infine, la possibilità dell'azione autonoma concessa alla/al Consigliera/e di parità nel caso di azione di natura collettiva.

Le novità introdotte dal Codice per le Pari Opportunità (D.L.vo n. 198/2006) sulla disciplina delle azioni in giudizio sono state rilevanti, e precisamente:

- La legittimazione ad agire in giudizio per i casi di discriminazione di natura collettiva, oltre che alle/ai Consigliere/i regionali è stata affidata alla Consigliera nazionale di parità nei casi di rilevanza nazionale (art. 37 D.L.vo n. 198/2006);
- Non è più obbligatorio il parere – non vincolante – del Collegio Istruttorio del Comitato Nazionale di Parità, previsto dalla normativa previgente, per promuovere un'azione in giudizio di tipo collettivo;
- E' stato introdotto, sempre nel caso di discriminazioni a carattere collettivo un diverso strumento processuale utilizzabile, a seconda dei casi, dalla/dal Consigliera/e nazionale o dalla Consigliera/e regionale, per ricorrere in via d'urgenza contro le discriminazioni, che si ispira allo specifico strumento previsto dall'art. 28 della legge 300/70 per la repressione di comportamenti antisindacali. Gli esiti del procedimento possono essere la cessazione del comportamento discriminatorio e la rimozione degli effetti.

Per quanto riguarda l'aspetto procedurale delle azioni in giudizio, le novità più significative, anche se di minore impatto rispetto alle precedenti, riguardano:

- La disciplina di cui all'articolo 38, comma IV, di una competenza alternativa del giudice del lavoro o del tribunale amministrativo regionale per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione.
- La preventiva procedura obbligatoria di conciliazione, ex art. 410 del codice di procedura civile (*Tentativo facoltativo di conciliazione*), già prevista dalla normativa precedente per le controversie relative alle discriminazioni di

genere nel lavoro privato, esperibile anche tramite il/la Consigliere/a di parità, anche per le lavoratrici e i lavoratori del settore pubblico.

- L'estensione della procedura d'urgenza (prevista dall'art. 15, comma 10, legge n. 903/77 per contrastare le discriminazioni di genere relative all'accesso al lavoro e al divieto di lavoro notturno per le donne) a tutti i casi di possibile discriminazione basata sul sesso in ambito lavorativo. E' stata inoltre introdotta la possibilità di delega da parte della persona interessata, oltre che ad una organizzazione sindacale, alla/al Consigliera/e provinciale o regionale di parità.

Per quanto riguarda l'esperienza concreta e la prassi applicativa delle azioni in giudizio, da una prima analisi, si rileva una scarsa casistica maturata nel biennio 2005/2006, sia per quelle di natura individuale che collettiva.

### **Domanda D)**

Gli articoli 37 e 38 del D.L.vo 198/2006 stabiliscono, rispettivamente, la *“legittimazione processuale a tutela di più soggetti”* e i *“provvedimenti avverso le discriminazioni”*.

Nel primo caso, quando le Consigliere regionali o la Consigliera nazionale di parità rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti a carattere collettivo (anche nel caso in cui non siano individuate in modo diretto le persone lese dalla discriminazione), prima di procedere all'azione in giudizio, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano (concordato anche con le organizzazioni sindacali aziendali) per l'eliminazione delle stesse, entro i limiti di 120 giorni. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione della discriminazione la/il Consigliera/e di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale acquista forza di titolo esecutivo, con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

Qualora le/i Consigliere/i non ritenessero di avvalersi della suddetta procedura di conciliazione o, in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competente. Il giudice, nel caso in cui sia accertata l'esistenza della discriminazione, ordina con relativa sentenza all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione della stessa, fissandone i criteri anche temporali. Anche nel caso dell'ordinanza del giudice vige l'obbligo di sentire preliminarmente le rappresentanze sindacali aziendali nonché la/il Consigliera/e di parità territorialmente competente (regionale o nazionale a seconda della rilevanza dell'azione).

L'inottemperanza alla sentenza produce l'effetto dell'applicazione delle norme contenute nell'art. 650 del codice penale (*inosservanza dei provvedimenti dell'Autorità*) e comporta il pagamento di una somma sanzionatoria calcolata su base temporale.

Il giudice, inoltre, ove richiesto, ordina il risarcimento del danno, anche non patrimoniale. Ferma restando la procedura giudiziaria già descritta, le Consigliere di parità possono proporre il *“ricorso d'urgenza”*, a seconda dei casi, al giudice del lavoro e al tribunale

amministrativo regionale, senza dover necessariamente esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dall'art. 410 del codice di procedura civile. Nella procedura d'urgenza il giudice adito convoca le parti entro due giorni e, nel caso di accertata discriminazione, intima all'autore della stessa – con decreto motivato ed immediatamente esecutivo – la cessazione del comportamento pregiudizievole e l'adozione di ogni provvedimento per la rimozione della discriminazione, ivi compreso l'ordine di un piano di rimozione *ad hoc*.

### **Domanda E)**

In merito alla questione dell'onere della prova per le azioni in giudizio riguardanti le discriminazioni basate sul sesso, il dettato della norma contenuta nell'art. 4, comma 5, della legge n. 125/91 è rimasto sostanzialmente invariato anche a seguito della riforma operata dall'art. 8 del d.lgs. n. 196/2000 e del D.L.vo n. 198/2006. Pertanto, quando il ricorrente fornisce elementi – di fatto – desunti anche da dati di carattere statistico, relativi ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione di carriera, ai licenziamenti, idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di comportamenti discriminatori in ragione del sesso, “spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione” (art. 40 D.L.vo 198/2006).

L'inversione dell'onere della prova, nella specie in esame, è quindi dettata da disposizioni di legge piuttosto che fondata sulla giurisprudenza.

### **Domanda F)**

L'art. 3 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 *“Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000 n. 53”* ribadisce il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione o qualsiasi sia il ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia e di gravidanza. Analogo divieto viene ribadito per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, e, per quanto attiene le retribuzioni, le classificazioni professionali, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione in carriera.

Il complesso delle norme di tutela della maternità, ora raccolte nel citato *Testo Unico*, contempla tutti gli aspetti connessi con la gravidanza, il parto ed il periodo post-natale, sotto il profilo della tutela della salute, assistenziale, giuridica, economica e previdenziale, sia per le donne che per il nascituro.

### **Domanda G)**

Come precedentemente indicato, la legislazione italiana (art. 1 legge n. 903/77) prevede il divieto di discriminazione fondata sul sesso sia per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in qualsiasi settore e gerarchia professionale, che per la progressione in carriera.

La stessa norma stabilisce una deroga che consente la differenziazione tra i sessi per l'esercizio delle professioni soltanto nelle assunzioni in attività riguardanti il settore della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò costituisce requisito essenziale alla natura del lavoro o della prestazione. Eventuali ulteriori deroghe sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti, individuate mediante la contrattazione collettiva.

Il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro è stato successivamente ribadito (dalla legge 125/91 e dal D.L.vo n. 196/2000 e dal Codice per le Pari Opportunità, D.L.vo 198/2006) con l'estensione di tale divieto a tutte le forme di selezione attuate da datori di lavoro privati e pubblici anche a mezzo terzi.

### **Domanda H)**

Per quanto riguarda le misure previste dalla legge in favore di uno dei due sessi al fine di riequilibrare situazioni di squilibrio di genere e sopprimere la disuguaglianza di fatto nei luoghi di lavoro, sono state individuate delle azioni positive, alcune delle quali anche finanziabili con risorse pubbliche (Capo IV del Codice per le Pari Opportunità, già art. 1 l. n. 125/91).

Nell'ambito generale delle finalità promozionali rientrano le Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Piani triennali di azioni positive previsti dall'art. 7, comma 5, del d.lgs. n. 196/2000, ora art. 48 Codice per Pari Opportunità).

Il citato articolo 48 integra la disposizione preesistente in materia di obbligo, da parte delle pubbliche amministrazioni, a predisporre ed attuare piani triennali di azioni positive al fine di creare le condizioni di una eguaglianza effettiva finora irrealizzata.

Il carattere innovativo della disposizione coinvolge numerosi aspetti:

- Viene realizzato il coordinamento normativo con il decreto legislativo n. 29/93 e successive modificazioni (D.L.vo n. 165/2001) rafforzando il principio delle pari opportunità;
- Nella procedura di progettazione dei suddetti piani sono coinvolti diversi soggetti a seconda del livello territoriale di intervento: le organizzazioni sindacali, i Comitati Pari Opportunità aziendali, nonché il Comitato nazionale di parità e le Consigliere di parità, al fine di perseguire obiettivi specifici tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la parità sostanziale tra i sessi;
- E' introdotto un sistema sanzionatorio, peraltro già previsto nell'ordinamento giuridico, affinché la disposizione non rimanga sulla carta.

Per l'effettiva applicazione della norma è stato, ed è, fondamentale la funzione svolta dalle/dai Consigliere/i di parità in quanto non si sono limitate al ruolo consultivo previsto dalla legge, ma attivamente hanno assunto l'onere di diffondere la normativa, di fornire consulenza agli enti pubblici per la stesura dei piani, e di elaborare proposte concrete che hanno contribuito all'adozione di una *"Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"* da parte del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dalla Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità per Tutti, destinata a tutti gli enti pubblici.

Un'altra misura prevista dalla normativa in favore del genere femminile, riguarda l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di motivare, sia in sede di assunzione che di promozione, la scelta del candidato maschile anziché di sesso femminile, in quei settori e in quelle attività ove le donne sono sottorappresentate. Questo meccanismo non è classificabile nel rigido sistema di riserva dei posti in favore delle donne (le cosiddette *quote*) e non è neppure una regola di precedenza nelle assunzioni e nelle promozioni professionali, ma si tratta di uno strumento di riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi e, di conseguenza, viene applicato solo quando ne ricorrono i presupposti.

*In risposta alla richiesta di informazioni del Comitato dei diritti sociali, contenuta nelle Conclusioni 2006, concernente la normativa vigente e le proposte di legge volte garantire l'eguaglianza di accesso alle cariche pubbliche e ad accrescere la rappresentanza delle donne nelle istituzioni attraverso la riserva di quote, si fa presente quanto segue. Il disegno di legge n. 3660, approvato dal Senato della Repubblica nel corso della seduta dell'8 febbraio 2006 ma non passato al voto della Camera per mancanza dei tempi tecnici a causa della fine della Legislatura, intendeva garantire e rendere effettiva un'adeguata rappresentanza delle donne nella composizione delle liste elettorali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica. Il testo del disegno di legge, approvato dal Consiglio dei Ministri, prevedeva che nelle liste elettorali fosse candidata una donna ogni tre uomini e, in particolare, che "nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi del totale dei candidati", come si legge nel d.d.l. n. 3051 presentato il 19 luglio 2004. Qualora la legge fosse stata approvata, questa avrebbe permesso di candidare una quota di donne nelle liste elettorali non inferiore al 33% del totale, favorendo così l'accesso al Parlamento. Nel caso non fosse stata applicata questa percentuale di iscritti alle liste erano previste delle sanzioni economiche per i partiti e i movimenti politici per cui "il rimborso delle spese elettorali viene ridotto fino a un massimo del 50%". Come sopra specificato, il disegno di legge non è stato approvato dalla Camera dei Deputati per i motivi indicati e, pertanto, l'assetto normativo in materia resta invariato.*

## **Domanda I**

La presenza di differenziali salariali di genere è un fenomeno riscontrabile in tutte le economie di mercato anche se di difficile stima.

La presenza di *gap* retributivi è dovuto in massima parte a:

- una diversa distribuzione nelle posizioni professionali tra i generi;
- una diversa quantità di lavoro prestata;
- un diverso livello di formazione (spendibile);
- una segregazione occupazionale (orizzontale e verticale)

ma anche a:

- una persistenza di discriminazione nei percorsi di carriera;
- la presenza di salari differenziati tra maschi e femmine per la stessa prestazione lavorativa;
- una diversa remunerazione per lavoro equivalente;
- una differenziazione nei trattamenti relativi a bonus, benefits, overtime, ecc.



Il venire meno del gap relativo al minore livello di istruzione non sembra essere sufficiente per superare le discriminazioni salariali.

In Italia, dove lo sviluppo della scolarizzazione femminile ed il maggiore livello d'istruzione rispetto ai loro coetanei maschi è un fenomeno che si registra da circa un quarto di secolo, la segregazione e la discriminazione salariale sono presenti e non adeguatamente rilevate.

Le *performances* formative non sembrano essere premiate dal mercato del lavoro: dopo 3 anni dal conseguimento della laurea, il *gender gap* è del 4% (77,8% di occupati uomini a fronte del 73,4% di donne occupate) e la disoccupazione resta fortemente femminile (5,7% di uomini contro il 9,6% delle donne).

Una discriminazione presente per tutti i tipi di laurea anche se con differenze interne non marginali. A fronte di differenze tra laureati maschi e femmine la maggiore spendita occupazionale femminile riguarda, in particolare, gli indirizzi relativi a: ingegneria (86,1%), politico-sociale (84,7%), insegnamento (82,5%); la minore riguarda, in particolare i seguenti indirizzi: scientifico (69,3%), geobiologico (61,0%), medico (28,4%), giuridico (51,5%).

Si tratta di una condizione di svantaggio che si rileva sia nella diversa tipologia di contratto offerta alle donne (a parità di laurea) che nella maggiore presenza tra le donne occupate di contratti a tempo determinato e a part-time ed in una minore coerenza tra titolo di studio posseduto ed attività effettivamente svolta.

Il quadro della persistenza di differenti (e discriminatorie) modalità di trattamento nel mercato del lavoro tra la componente maschile e quella femminile viene evidenziata nelle diversità di stipendio esistenti tra un laureato donna ed un laureato maschio: un giovane laureato in ingegneria mediamente riceve, a tre anni dalla laurea, uno stipendio di 1350 euro mentre la sua coetanea riceve uno stipendio di 1.100 euro (dati Istat 2004).

Gli andamenti positivi del mercato del lavoro femminile non sembrano incidere profondamente su questo fenomeno.

Prendendo a riferimento la situazione del 2006, il tasso di attività femminile in Italia è pari al 51%. La situazione è leggermente meno negativa se si considera la quota di popolazione femminile in età attiva occupata, mentre il tasso di occupazione per lo stesso anno, si attesta al 46,3%.

Nel secondo trimestre 2006 l'occupazione dipendente è cresciuta, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, del 3,0% (+ 493.000 unità); le posizioni lavorative indipendenti, in calo ininterrottamente dall'inizio del 2005, hanno manifestato un contenuto incremento pari allo 0,7% (+ 43.000 unità).

Al sensibile aumento del lavoro dipendente si è associato quello più contenuto del lavoro autonomo.

E' aumentata l'occupazione a **tempo parziale** dal 12,8% (2005) al 13,4% (II trimestre 2006).

L'occupazione part-time è andata aumentando nel corso di questi ultimi anni, soprattutto per la componente femminile occupata alle dipendenze e si attesta al 26,6%.

E' andata, invece, aumentando la presenza nei lavori atipici.

La conciliazione tra vita di lavoro e vita familiare condiziona, evidentemente, la presenza ed i percorsi di carriera delle donne, come evidenzia l'indagine Istat-Ministero del lavoro

sulle donne di età 35-45 anni, che rileva come diminuisca l'occupazione femminile all'aumentare dei figli. La quota massima di occupate è tra le *single* (84,4%) e minima tra quelle che vivono in coppia con figli (54,7%) e la quota diminuisce all'aumentare dei figli (65% di donne occupate con 1 figlio, 53% con 2 figli e 40% con 3 e più figli).

In realtà il lavoro ad ostacoli della lavoratrice donna comincia all'atto dell'ingresso (tempi di occupazione più lunghi) e diviene poi particolarmente duro nella fase centrale del percorso lavorativo e professionale tra i 34 e i 39 anni, fase in cui si richiedono alle donne scelte importanti sia in campo professionale che familiare, e prosegue nell'età più avanzata quando si opta per un rientro o un nuovo ingresso nel mercato del lavoro.

Le cause dei differenziali sono, dunque, molteplici, tra loro interrelate e tuttavia ascrivibili soprattutto all'organizzazione del mondo del lavoro, ai modelli produttivi, ai pregiudizi ancora presenti a livello manageriale ma anche alla limitata assunzione sociale del costo della maternità. In Italia, secondo la maggior parte degli studi sul tema, le disparità retributive tra uomini e donne cominciano sin dall'ingresso, in età giovanile, nel mercato del lavoro e permangono durante le fasi centrali del percorso professionale, quando per le donne è più difficile conciliare vita professionale e vita personale.

Secondo i dati dell'Indagine sui Bilanci delle Famiglie condotta dalla Banca d'Italia, il differenziale retributivo medio di genere in Italia si attesta al **23,3%**, ciò a dire che una donna percepisce mediamente tre quarti dello stipendio di un uomo. I dati della Banca d'Italia confermano che le differenze retributive, a parità di inquadramento, sono più marcate nel settore privato rispetto a quanto accade nel settore pubblico. Per le donne, indipendentemente dalla qualifica, il settore privato "paga meno" in assoluto e le differenze retributive con i colleghi maschi si ampliano. Nel settore privato il gap di genere più alto si riscontra tra i dirigenti, dove il differenziale è pari al 37,1%; nel pubblico si verifica invece tra i livelli più bassi, dove giunge al 29,8%.

Se le differenze retributive sono presenti, in modo più o meno marcato, in tutte le tipologie professionali, lo sono particolarmente tra i collaboratori, dove si registra un distacco medio retributivo vicino ai 4.500 euro annuali, pari al 41% in meno rispetto ai maschi. In questo caso la disparità salariale è stimabile intorno al 25-30% fra uomini e donne (Istat, *Rilevazione continua delle forze di lavoro, media 2007*).

Le recenti riforme del mercato del lavoro italiano, lo sviluppo di modelli organizzativi più flessibili e concilianti non sembrano ancora in grado di calmierare le discriminazioni salariali in caso di lavoratrici con figli piccoli. Una delle determinanti delle disparità salariali di genere è la minore possibilità per le donne che non per gli uomini di "fare carriera" nel corso della vita lavorativa.

A conferma di tale ipotesi si riferisce, di seguito, quanto emerge in proposito dalla seconda indagine (2006) sulla "Qualità del lavoro in Italia", effettuata dall'ISFOL. L'indagine conferma che la mobilità verticale rappresenta uno dei punti critici del lavoro femminile. Solo il 33% delle lavoratrici (dipendenti) ritiene, infatti, possibili futuri sviluppi di carriera, contro il 43% di uomini che si dice ottimista al riguardo. Non a caso, a dipendere gerarchicamente da una donna è, in Italia, poco più del 20% dei lavoratori alle dipendenze mentre per il 70%, il "superiore" è un uomo (nei casi restanti si osserva una compresenza di genere in posizione di vertice). Ad essere più "femminilizzata" è soprattutto la dirigenza della Pubblica amministrazione (con un quarto di donne in posizione "di

comando” mentre tale percentuale scende, nel privato, a poco più del 18%) così come, in generale, quella del terziario (pubblico e privato). Al contrario, il settore in cui è praticamente assente la componente femminile in posizioni apicali è quello agricolo.

Per quanto riguarda, infine, il rapporto tra dimensione aziendale (riferita alla numerosità degli addetti) e possibilità di occupare posizioni dirigenziali, i lavoratori intervistati mettono in luce una crescente difficoltà, per la componente femminile, nell’occupare tali ruoli al crescere del numero di addetti.

Per quanto attiene la differenziazione salariale in base al genere, dall’indagine a campione nazionale “Differenziali di genere sulle professioni ad alto reddito – Differenziali retributivi”, condotta nel 2006 dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale e dall’ISFOL, sui redditi femminili e maschili all’interno delle diverse categorie lavorative – dirigenti, quadri, impiegati ed operai – si nota che i differenziali salariali per profili professionali e per sesso presentano una proporzione sostanzialmente omogenea a livello territoriale, che il differenziale salariale di genere è maggiore tra le categorie più alte ed è decrescente verso le categorie più basse.

A parziale spiegazione dell’esistenza di *gap* retributivi medi in un’economia, concorrono una serie di fattori, riconducibili alla diversa distribuzione degli individui all’interno del mercato del lavoro:

- una distribuzione tra posizioni professionali assai eterogenea rispetto alla variabile di genere;
- una distribuzione su occupazioni differenziate per genere;
- una diversa “quantità” di lavoro prestata, ivi compreso un numero medio di giorni od ore lavorate maggiore per gli uomini rispetto alle donne;
- una diversa e differenziata valutazione e retribuzione tra maschi e femmine per compiti eguali.

Esistono inoltre altre forme di discriminazioni a seconda del coinvolgimento in una specifica categoria professionale.

Lo studio dei differenziali salariali rappresenta, senza dubbio, una lente privilegiata di analisi della condizione femminile. Pertanto, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale – in collaborazione con l’ISFOL e con un qualificato gruppo di esperti – ha predisposto un complesso e multidisciplinare sistema di ricerca sui differenziali salariali femminili in Italia, partendo da una elaborazione dei dati provenienti da fonti ufficiali nazionali diverse (Istat, Inps, Banca d’Italia ecc.) e da specifiche analisi settoriali e territoriali che hanno permesso la messa a punto di un set di indagini qualitative e quantitative finalizzate ad evidenziare le diverse condizioni di discriminazione esistenti e di individuare possibili linee guida per la predisposizione di politiche attive.

## **Domanda J**

Si rinvia a quanto indicato nel precedente rapporto, non essendo intervenute modifiche al riguardo.

### **Domanda K**

Per quanto riguarda le prestazioni di sicurezza sociale (disoccupazione, anzianità, superstiti, ecc.) si fa presente che, in base ai principi generali sanciti sia dalla Costituzione che dalle norme secondarie, tali prestazioni tutelano la concreta attuazione del più generale principio di uguaglianza.