

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

Periodo : fino al 1 settembre 2011

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione in esame si riferisce preliminarmente in ordine ai provvedimenti legislativi intervenuti e alle iniziative avviate in materia di Parità di trattamento e Pari Opportunità nel periodo successivo alla presentazione dell'ultimo rapporto.

- **Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n.5** *“Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego(refusione)”*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 5 febbraio 2010, n.29 (All.1).

Il decreto legislativo ha integrato e modificato il D.Lgs. n.198/2000 (Codice per le pari opportunità tra uomo e donna) sancendo il principio di garanzia di parità di trattamento e di opportunità tra donne ed uomini in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione. In particolare è stata riformulata la nozione di discriminazione diretta ed indiretta ed ampliata la definizione di:

1. Discriminazione diretta (art.25 codice pari opportunità);
2. Molestie e molestie sessuali (art.26 codice pari opportunità);
3. Discriminazione sul lavoro (art.27 codice pari opportunità);
4. Discriminazione retributiva (art.28 codice pari opportunità);
5. Discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art.30 codice pari opportunità).

Sono state elevate le sanzioni a carico del datore di lavoro che violi i divieti di discriminazione suddetti, così come quelli a carico del datore di lavoro che non ottemperi alla sentenza che accerti le discriminazioni o al decreto che ordini la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

Sono state, inoltre, previste specifiche forme di tutela, sia di natura conciliativa che giudiziaria, affidate in capo alla figura della Consigliera Nazionale di Parità, istituita in veste di pubblico ufficiale a livello nazionale, regionale e provinciale. La tutela giudiziaria riconosciuta alle vittime di discriminazione è stata estesa anche a favore di

coloro che subiscono un pregiudizio dal datore di lavoro per aver difeso una vittima di discriminazione.

- **Legge 4 novembre 2010, n.183** *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*. L’**art.21** prevede *“misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora ed assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”*. La norma prevede la costituzione, all’interno di ciascuna Amministrazione, di un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la realizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) composto pariteticamente da rappresentanti sindacali di lavoratori e lavoratrici e da rappresentanti dell’amministrazione di riferimento, con compiti propositivi, consultivi e di verifica e garanzia del rispetto dei principi di pari opportunità nell’ambiente di lavoro.

L’**art.46** delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per il riordino della normativa in materia di occupazione femminile, nel rispetto di principi e criteri direttivi debitamente elencati, tra i quali: la previsione di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alla necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l’aumento dell’occupazione femminile (art.46 lett.b); il rafforzamento degli istituti previsti dall’art.9 della legge 8 marzo 2000,n.53, con particolare riferimento al lavoro a tempo parziale e al telelavoro (art.46 lett.c); la realizzazione....di sistemi di raccolta ed elaborazione di dati in grado di far emergere e rendere misurabili le discriminazioni di genere anche di tipo retributivo (art.46 lett.g).

Tra le iniziative avviate dal Governo nel periodo considerato si segnala:

- Piano recante il **“Sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”**. Il 29 aprile 2010 la Conferenza Unificata ha sancito l’Intesa sui criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative, nonché il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di cui al Decreto del Ministro per le Pari opportunità del 12 maggio 2009 inerente la ripartizione delle risorse del Fondo per le Politiche relative ai diritti e alle pari opportunità. Il Dipartimento per le Pari Opportunità ha investito 40 milioni di euro del Fondo in

finanziamenti per la creazione o implementazione di nidi, servizi e interventi similari (“mamme di giorno”, educatrici familiari o domiciliari), per il sostegno a modalità di prestazioni di lavoro e tipologie contrattuali family friendly (come la banca delle ore, il telelavoro, il part time) e per la formazione volta a sostenere il rientro nel lavoro dopo un periodo di congedo per maternità;

- L’Intesa si iscrive nel quadro più ampio di interventi denominato **“Italia 2020. Programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro”**, sottoscritto dal Ministro per le Pari Opportunità e dal Ministro del Lavoro nel Dicembre 2009.

Il Programma individua 5 linee di azione:

1. il potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e la sperimentazione di buoni lavoro per la strutturazione dei servizi privati di cura e assistenza alla persona;
2. la revisione dei criteri e delle modalità per la concessione dei contributi di cui all’art.9 della L.8 marzo 2000, n.53;
3. nuove relazioni industriali per il rilancio del lavoro a tempo parziale e degli altri contratti a orario ridotto, modulato e flessibile attraverso la contrattazione di secondo livelli;
4. la promozione di “lavori verdi” anche al femminile;
5. l’apertura con Bruxelles di un negoziato sulle ulteriori misure di sostegno e incentivazione dell’occupazione femminile nel Mezzogiorno a partire dal contratto di inserimento al lavoro per le donne;

- Il 30 luglio 2010 il Consiglio dei Ministri ha approvato il **Piano triennale per il lavoro”Liberare il lavoro per liberare i lavori”**, elaborato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, al fine di promuovere la crescita economica e l’occupazione attraverso lo sviluppo delle competenze richieste dal mercato del lavoro, con particolare attenzione ai giovani e alle donne. In tale Piano le azioni in favore dell’occupazione femminile sono incentrate sull’attuazione di una politica di conciliazione attraverso la rimodulazione dell’orario di lavoro, da concordare con le Parti sociali, e la promozione dei servizi di cura all’infanzia, con particolare riguardo ai nidi familiari;
- Si segnalano, da ultimo, le **Azioni positive poste in essere dall’Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni razziali (UNAR) per le pari opportunità**

dirette a promuovere lo sviluppo di microimprese e di imprese gestite da donne immigrate. Nell'ottobre 2009, è stato predisposto dall'UNAR un Avviso Pubblico per la promozione dell'adozione di azioni positive dirette ad evitare o compensare situazioni di svantaggio connesse all'origine etnica. Nell'ambito specifico dello sviluppo di microimprese e di imprese gestite da donne immigrate sono stati finanziati 8 progetti, per un importo totale di 315.943 euro.

Per un ulteriore approfondimento della normativa in materia di parità di trattamento e pari opportunità tra uomini e donne nell'impiego e nelle professioni emanata successivamente alla trasmissione dell'ultimo Rapporto (2009) e sulle iniziative avviate dal Governo nel periodo considerato, si rinvia al Rapporto 2011 sull'applicazione della Convenzione n.111 del 1958.

DOMANDA DIRETTA DELLA COMMISSIONE DI ESPERTI

DISCRIMINAZIONI SALARIALI

In ordine alle ricerche sulla natura e l'ampiezza delle discriminazioni salariali nei diversi settori dell'economia e nelle differenti professioni si riporta di seguito il contributo fornito dall'ISFOL sui differenziali salariali di genere.

In base all'indagine ISFOL condotta tra il 2007 e il 2008 presso 10.000 lavoratori e lavoratrici italiane, il differenziale retributivo di genere misurato sul salario orario dei soli lavoratori dipendenti è pari a 7,2 punti percentuali.

Il gap retributivo per le lavoratrici dipendenti risulta particolarmente elevato in alcuni ambiti: tra le donne meno scolarizzate raggiunge quasi il 20% e si mantiene oltre il 15% per coloro che posseggono la licenza media. Ne soffrono sia le giovanissime (8,3% di penalizzazione rispetto ai coetanei) che le lavoratrici mature (12,1%), mentre appare più contenuto nella fascia compresa tra i 30 e i 39 anni (3,2%). La forbice retributiva di genere appare nel complesso più pronunciata nel Nord della penisola, mentre, in termini di caratteristiche dell'occupazione, si rileva una marcata differenza di genere nelle retribuzioni medie orarie degli operai specializzati (20,6%), degli impiegati (15,6%), dei legislatori, dirigenti e imprenditori (13,4%). Particolarmente elevata

è anche la penalizzazione sofferta dalle donne impiegate in professioni non qualificate rispetto ai loro omologhi di sesso maschile(17,5%). In termini settoriali, si registra una forte differenza nelle retribuzioni medie orarie di uomini e donne impiegati nei Servizi finanziari e in quelli alle imprese (22,4% e 26,1% rispettivamente), nell'Istruzione e nella Sanità (21,6%), nella Manifattura (18,4%).

Unadjusted gender pay gap in Italia, in base alle caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori anni 2007-2008

Caratteristiche dell'occupazione		Salario orario netto		GPG %
		Uomini	Donne	
Età in classi	15-29	6,9	6,3	8,3
	30-39	8,2	7,9	3,2
	40-49	9,2	8,6	6,2
	50-64	10,4	9,2	12,1
Area di residenza	Nord Ovest	8,7	8,0	8,2
	Nord Est	8,6	7,8	9,3
	Centro	9,0	8,3	7,4
	Sud	8,6	8,3	3,4
Titolo di studio	Fino alla licenza elementare	7,3	5,9	19,8
	Licenza media	7,6	6,4	15,6
	Diploma	8,7	8,0	8,0
	Laurea	13,1	11,0	16,1
TOTALE		8,7	8,1	7,2

Fonte: Indagine Isfol sui differenziali retributivi di genere (2007-2008)

Caratteristiche dell'occupazione		Salario orario netto		GPG %
		Uomini	Donne	
Professione	Legislatori, dirigenti e imprenditori	14,4	12,5	13,4
	Professioni intellettuali, scientifiche	15,6	13,9	11,1
	Professioni tecniche	9,3	8,3	10,7
	Impiegati	8,8	7,4	15,6
	Addetti ai servizi ed alle vendite	8	7,4	7,2
	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	7,5	5,9	20,6
	Conduttori di impianti e operai semiqualeficati	7,1	6,4	9,1
	Professioni non qualificate	6,7	5,5	17,5
	Forze armate	10,8
Settore di attività economica	Agricoltura, caccia e silvicoltura	5,9	5,1	13,4
	Industria dell'energia, industrie estrattive	9	8,5	5,2
	Industrie della trasformazione	7,9	6,4	18,7
	Industria delle costruzioni	7,3	7	4,3
	Commercio all'ingrosso e al dettaglio	7,2	6,5	10,1
	Alberghi e ristoranti	7	6,7	3,3
	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	8,8	7,9	10,4
	Attività finanziarie	11,1	8,6	22,4
	Attività immobiliare, informatica, ricerca	8,7	6,4	26,1
	Amministrazione pubblica	9,4	8	14,9
	Istruzione, sanità e assistenza sociale	12,5	9,8	21,6
	Altri servizi pubblici, sociali e personali	7,5	6,5	13
TOTALE		8,7	8,1	7,2

Fonte: Indagine Isfol sui differenziali retributivi di genere (2007-2008)

Una misura della discriminazione retributiva di genere può essere costruita partendo dalle tecniche di decomposizione del differenziale che suddividono il gender pay gap osservato in una parte spiegata dalle diverse caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici nel mercato del lavoro ed in una componente residuale che in letteratura viene anche indicata come componente dovuta alla discriminazione di genere (Oaxaca,1973)¹.

L'indagine ISFOL quantifica questa componente discriminatoria in 9 punti percentuali mostrando cioè, che in assenza di una sistematica differenza sia nell'allocazione che nella

¹ Oaxaca,R.(1973) "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets",International Economic Review,14,693-709.

remunerazione di uomini e donne nel mercato del lavoro, il differenziale di genere in Italia dovrebbe attestarsi al 2% in favore delle donne.

Decomposizione del gender pay gap in Italia, anni 2007-2008

<i>GPG components</i>	<i>%</i>
Observed GPG	7,2
Explained	-1,9
<i>Unexplained (discrimination)</i>	<i>9,1</i>

Fonte: Indagine Isfol sui differenziali retributivi di genere (2007-2008)

Analoghe misure proposte in letteratura (Del Rio et al.,2006)² quantificano la componente discriminatoria del gap di genere in 6 punti percentuali, con variazioni significative in base alle caratteristiche individuali. Gli studi ISFOL sul tema del gender pay gap introducono un ulteriore elemento di stima dell'effetto della discriminazione di genere diretta ed indiretta sulle retribuzioni. Innanzitutto, attraverso raffinate tecniche statistiche di analisi, la penalizzazione salariale di genere viene stimata in 11 punti percentuali- in linea con le evidenze empiriche di altri studiosi. Introducendo nell'analisi un'informazione sulla percezione soggettiva di discriminazione nei confronti delle donne nel proprio ambiente di lavoro, si è isolato l'effetto della discriminazione sul salario femminile che, in questo caso, è pari al 9%, in linea con i risultati ottenuti applicando la decomposizione proposta da Oaxaca.

Solo recentemente è stata introdotta nella Labour Force Survey la rilevazione della retribuzione netta mensile per i lavoratori dipendenti (al netto di retribuzioni straordinarie non continuative). Occorre evidenziare come, in base a questa rilevazione, il differenziale retributivo di genere calcolato sul salario orario netto risulti decisamente inferiore al dato misurato su altre banche dati nazionali e comunitarie. In particolare, il gender pay gap grezzo per il 2009 e per il 2010 è pari all'1,3%.

² Del Rio,C.,Gradin,C. and Cantò,O. (2006) "The measurement of gender wage discrimination:The distributional approach revisited",N°25,Working Papers,ECINEQ, Society for the Study of Economic Inequality.

Il livello del gender pay gap non aggiustato risulta elevato in corrispondenza del settore dei Servizi: nell'Intermediazione finanziaria si attesta al 16,0% nel 2009 ed al 14,9% nel 2010; nei Servizi alle imprese al 12,1% nel 2009 ed all'11,1% nel 2010; nell'Istruzione e Sanità sale dal 12,3% del 2009 al 13,3% del 2010; negli altri Servizi sociali raggiunge il 18,5% nel 2009 e si attesta al 16,5% nel 2010. Si rileva come rispetto ai loro colleghi di sesso maschile le donne con licenza media risultino maggiormente penalizzate (del 10,0% nel 2009 e del 10,3% nel 2010), mentre, almeno a livello aggregato, nelle Regioni del Sud il salario orario medio femminile sia superiore a quello degli uomini. In queste aree, tuttavia, l'effetto di selezione positiva delle donne nell'occupazione rende il confronto poco significativo essendo la partecipazione femminile limitata a donne con elevato livello di scolarizzazione.

*Unadjusted gender pay gap in Italia, in base alle caratteristiche socio-anagrafiche e professionali dei lavoratori
anni 2009-2010*

Caratteristiche		GPG%	
		2009	2010
Area geografica	Nord ovest	3,3	4,1
	Nord est	5,0	3,5
	Centro	3,5	2,1
	Sud e isole	-5,9	-4,2
Età in classi	15-24	1,9	1,8
	25-34	1,1	1,4
	35-44	0,9	0,5
	45-54	1,7	2,7
	55-64	0,5	0,2
Titolo di studio	Licenza elementare/nessuno	6,4	5,8
	Licenza media	10,0	10,3
	Diploma 3-4 anni	1,3	1,1
	Secondaria superiore	5,3	5,2
	Laurea/dipl.univ	7,7	6,7
Settore di attività economica	Agricoltura, caccia e pesca	13,7	14,3
	Industria dell energia	6,1	10,2
	Industria della trasformazione	10,8	9,2
	Industria delle costruzioni	-7,2	-16,1
	Commercio	2,6	4,7
	Alberghi e ristoranti	7,4	0,8
	Trasporti e comunicazioni	4,1	6,5
	Intermediazione monetaria e finanziaria	16,0	14,9
	Servizi alle imprese	12,1	11,1
	Pubblica amministrazione	8,5	8,9
	Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	12,3	13,3
	Altri servizi pubblici, sociali e alle persone	18,0	16,5
Totale		1,3	1,3

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Istat-RCFL 2009-2010

E' comunque possibile depurare i dati dell'*unadjusted gender pay gap* dagli effetti delle caratteristiche della forza lavoro e calcolare indicatori del livello della discriminazione salariale. La componente discriminatoria del gender pay gap risulta decisamente molto elevata, tanto che il gender pay misurato in base alla sola componente non spiegata sale al 7,1% nel 2009 ed al 6,8% nel 2010. La penalizzazione legata alla remunerazione colpisce tutte le categorie soggettive e caratterizza tutti i settori di attività economica. Risultano in particolare colpite le donne giovani, con bassa scolarizzazione, ma anche le laureate. In termini settoriali non si evidenziano particolari fenomeni di eterogeneità, anche se il livello di discriminazione appare più marcato nella manifattura e nei servizi tradizionali.

Componente non spiegata del gender pay gap in Italia, in base alle caratteristiche socio-anagrafiche e professionali dei lavoratori anni 2009-2010

Caratteristiche		Livello di discriminazione (%)	
		2009	2010
Area geografica	Nord ovest	7,6	8,6
	Nord est	8,6	7,2
	Centro	9,0	6,8
	Sud e isole	1,5	3,1
Età in classi	15-24	8,0	7,7
	25-34	7,5	7,4
	35-44	7,3	7,0
	45-54	6,7	6,4
	55-64	6,2	5,8
Titolo di studio	Licenza elementare/nessuno	7,3	6,8
	Licenza media	8,6	7,9
	Diploma 3-4 anni	9,4	8,7
	Secondaria superiore	5,7	5,5
	Laurea/dipl.univ	6,8	7,3
Settore di attività economica	Agricoltura, caccia e pesca	4,9	5,1
	Industria dell energia	7,1	6,8
	Industria della trasformazione	8,0	7,5
	Industria delle costruzioni	7,0	6,7
	Commercio	7,3	7,0
	Alberghi e ristoranti	8,0	7,2
	Trasporti e comunicazioni	6,8	6,4
	Intermediazione monetaria e finanziaria	6,8	6,9
	Servizi alle imprese	7,4	7,0
	Pubblica amministrazione	6,0	5,9
	Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	6,5	6,5
	Altri servizi pubblici, sociali e alle persone	7,5	7,1
Totale		7,1	6,8

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Istat-RCFL 2009-2010

Per quanto concerne la richiesta di informazioni sulle misure adottate dal Governo per ridurre la discriminazione salariale e garantire la parità di trattamento retributivo, le stesse sono state in parte illustrate nel precedente paragrafo. Con riferimento specifico a quanto comunicato nel precedente Rapporto, si forniscono, di seguito, gli aggiornamenti richiesti relativi all'azione di sistema del Dipartimento per le Pari Opportunità in merito alla **Valutazione delle politiche di Pari Opportunità**, nonché alle iniziative messe in atto dal Dipartimento stesso per contrastare i differenziali salariali di genere .

In continuità con il precedente periodo di programmazione, il Dipartimento per le Pari Opportunità ha avviato anche nella programmazione 2007-2013 un'azione di sistema per garantire l'attuazione del principio di pari opportunità e del mainstreaming di genere nel processo di programmazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche cofinanziate con i Fondi strutturali, in particolare con il FSE.

Il Dipartimento ha affidato all'ISFOL il compito di consolidare le attività già svolte nel periodo 2000-2006, sfociate nell'individuazione di un set di indicatori capaci di determinare l'impatto delle politiche di pari opportunità ed indirizzi operativi per le Autorità di Gestione, attraverso la definizione di un'azione che diffondesse la valutazione in ottica di genere nelle aree rientranti nell'Obiettivo Convergenza per il 2007-2013.

Attualmente, le linee dell'azione denominata Azione di sistema sul monitoraggio e la valutazione in chiave di genere riguardano:

- l'analisi valutativa relativa all'utilizzo delle risorse, anche multi fondo, per il finanziamento di politiche per la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- il sostegno alla sperimentazione e diffusione del bilancio di genere quale strumento per applicare il gender mainstreaming nelle procedure di programmazione ed attuazione della spesa pubblica.

Al momento l'attività è in corso nella Regione Puglia, ma è previsto che venga estesa anche alle restanti Regioni dell'Obiettivo Convergenza.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità, inoltre, ha realizzato uno studio sul possibile ruolo del FSE nella promozione di iniziative di contrasto ai differenziali salariali di genere nelle Regioni dell'obiettivo comunitario "Convergenza".

L'iniziativa si colloca nel quadro più ampio degli interventi realizzati dal DPO, attraverso il FSE, con l'obiettivo di proseguire ed ampliare i processi di sostegno all'implementazione delle pari opportunità tra uomini e donne nel campo del lavoro, della formazione e del sistema economico e sociale.

Lo studio, presentato a dicembre 2010, parte dalla ricostruzione dello scenario italiano, con specifico riguardo alla situazione attuale nelle Regioni dell'Obiettivo comunitario "Convergenza", analizza quindi gli strumenti e gli approcci più diffusi di misurazione del gender pay gap e fornisce spunti di riflessione, nonché indicazioni operative per l'attuazione di politiche integrate volte alla riduzione dei differenziali di genere tra uomini e donne nelle Regioni Calabria, Campania, Puglia e Sicilia. Si tratta essenzialmente di indicazioni che, tenuto conto del contesto socio-economico e culturale delle singole Regioni dell'Obiettivo Convergenza, sono volte a migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e la condizione delle donne sul lavoro, promuovendo interventi mirati, ad esempio, a superare gli stereotipi di genere che orientano le scelte formative, a favorire la creazione o il potenziamento di una cultura di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lo sviluppo di servizi family friendly e la redistribuzione del lavoro di cura, nonché la partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

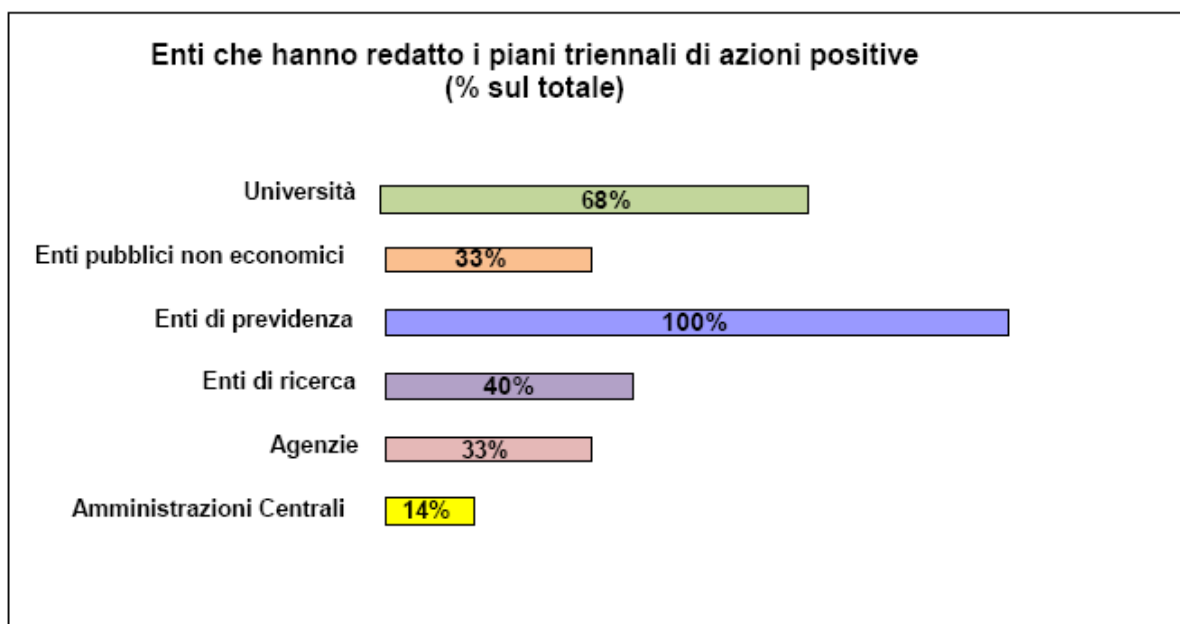
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

L'art.48 del Decreto Legislativo n.198 del 2006 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni") prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

Per quanto concerne la richiesta di informazioni riferita ai Piani triennali adottati dalle Amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art.48 del D.Lgs.n.198/2006, si riportano, di seguito, i dati contenuti nel Rapporto di sintesi per l'anno 2009 sull'attuazione della Direttiva emanata il 23 maggio 2007 ("Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche"), pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità nell'anno 2010 .

Dal Rapporto risulta che su 65 Amministrazioni che hanno risposto alla rilevazione 32 hanno redatto i **Piani triennali di azioni positive**, tra queste vi sono gli Enti di previdenza, le

Università, Enti di ricerca ed Enti pubblici non economici; i Ministeri sono quelli che in minor misura hanno elaborato i rispettivi piani triennali.

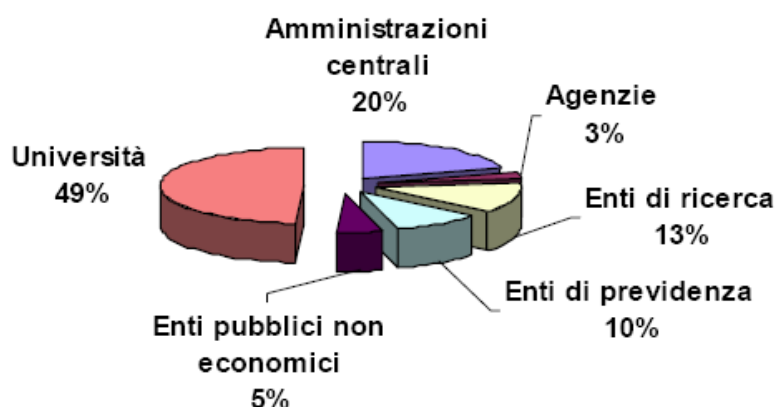


Per quanto riguarda le **azioni positive**, delle 65 amministrazioni che hanno aderito al format di monitoraggio, 15 non hanno segnalato azioni. L'analisi riguarda pertanto le azioni segnalate da 50 amministrazioni.

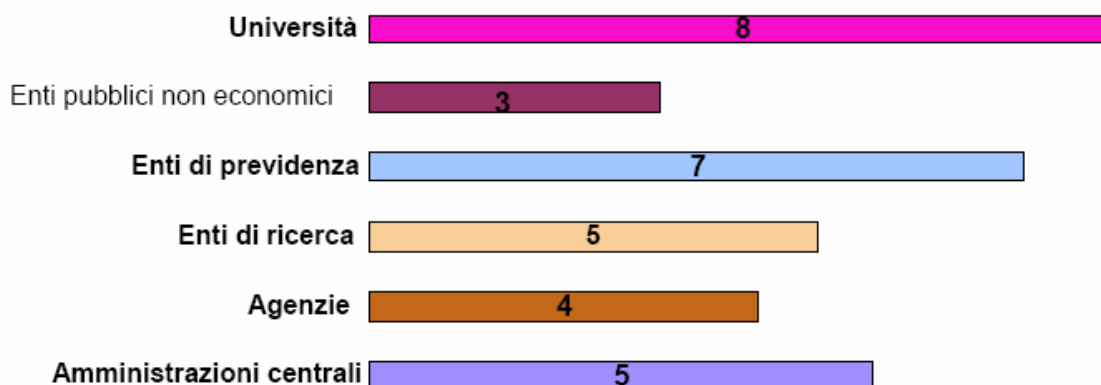
In totale le azioni segnalate sono 282 di cui 160 (il 57%) relative al 2010, 72 (pari al 25%) riguardano il 2009 e le restanti 50 (18%) sono relative agli anni precedenti.

La metà delle azioni sono state segnalate dalle Università che con 8 azioni in media ciascuna sono tra le amministrazioni più attive. Un altro 20% di azioni riguarda le amministrazioni centrali che hanno segnalato in media 5 azioni ciascuna.

Azioni positive per tipologia di ente (% sul totale)



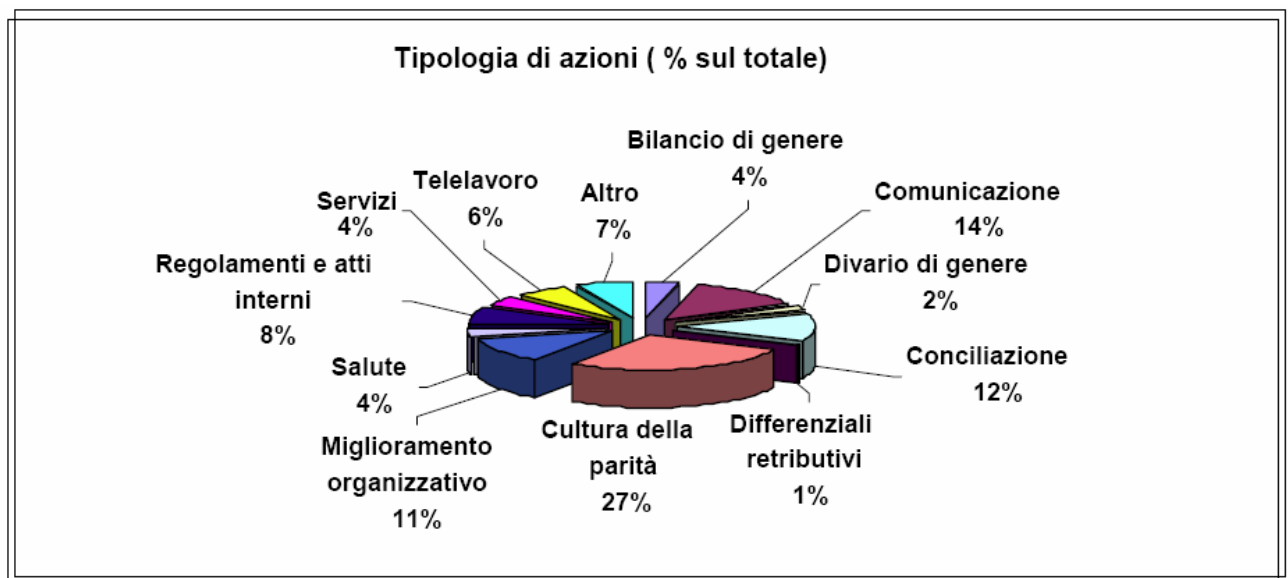
numero medio di azioni per tipologia di ente



Solo la metà delle azioni (141 su 282) sono state inserite all'interno dei Piani triennali di azioni positive. Le altre sono state presentate da Enti che ancora non hanno redatto i Piani (20 amministrazioni) e da Enti che, pur avendoli redatti hanno effettuato azioni e progetti su tematiche di pari opportunità anche al di fuori dei Piani stessi (14 Enti).

I soggetti che risultano fare maggior uso dello strumento risultano essere le Agenzie, con tutte le Azioni inserite nei Piani triennali di azioni positive. Gli Enti di previdenza ne confermano la consuetudine, con il 66% di azioni (18 su 27 azioni) inserite, così come le Università con il 60% (83 su 138 azioni).

Per quanto riguarda la **tipologia delle azioni**, i temi prevalenti sono quelli della cultura della parità, della comunicazione e del miglioramento organizzativo. Nel 2010, rispetto agli anni passati è aumentata la quota di azioni sulla conciliazione. Pochi gli interventi sui differenziali retributivi, sul bilancio di genere e sui servizi.



Per ulteriori informazioni sull'attuazione della Direttiva 2007 si rimanda al Rapporto 2011 sull'applicazione della Convenzione n.111 del 1958 su "Discriminazioni(Impiego e professioni)".

Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare il sito:

http://www.innovazionepa.gov.it/media/604547/rapporto%202010_diretti_destinatari.pdf

VALUTAZIONE OGGETTIVA DEL LAVORO

La ricerca condotta dall'ISFOL sui Differenziali salariali di genere, di cui al precedente Rapporto (2009) ha individuato cinque aree tematiche sulle quali si ritiene necessario intervenire per favorire la riduzione degli scarti salariali tra uomini e donne, tra le quali i “processi, metodi e contenuti della valutazione”. Per ciascuna di tali aree l'ISFOL segnala l'opportunità di valutare l'incidenza di diversi fattori, tra i quali la “cultura aziendale ed individuale”. Il Comitato chiede di indicare le misure prese, con le parti sociali, per promuovere l'utilizzazione di metodi di valutazione oggettiva del lavoro esente da qualsiasi pregiudizio sessista, nel settore pubblico e privato.

Tra le iniziative e le prassi promosse a livello nazionale per garantire il rispetto del principio delle pari opportunità e del divieto di discriminazione nel mondo del lavoro, con riguardo alla necessità di promuovere una cultura aziendale adeguata, si segnala la “*Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro*” destinata ad Aziende, Associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, Enti, ecc, promossa nel 2009 e sostenuta dal Ministro del Lavoro e dal Ministro per le Pari Opportunità (All.2)

La Carta è stata sottoscritta da numerose aziende private, organizzazioni sindacali, associazioni ecc, al fine di valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro. I numerosi organismi che hanno aderito alla Carta hanno condiviso l'impegno diretto nella lotta a qualsiasi forma di discriminazione sui luoghi di lavoro (legata al genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale) impegnandosi, contestualmente, a valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna. La Carta, nei suoi dieci punti, tra i quali si segnala l'impegno a “fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro....anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali”, è attualmente al centro di una fittissima organizzazione coordinata a livello nazionale da un Comitato Promotore cui partecipa la Consigliera nazionale di Parità, che ha studiato e sviluppato un modello operativo di diffusione della Carta stessa attraverso la costituzioni di appositi Tavoli regionali, nonché, di criteri di valutazione/validazione delle prassi messe in atto a seguito della sottoscrizione della suddetta Carta.

In ordine alla tematica in oggetto si segnala, infine, la legge 4 marzo 2009, n.15 (c.d.legge Brunetta) pubblicata in Gazzetta Ufficiale 5 marzo 2009, n.53 (All.3) che introduce

nell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, secondo le modalità attuative stabilite dalla contrattazione collettiva, anche mediante l'affermazione del principio di selettività e di concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

PUNTO V DEL FORMULARIO DEL RAPPORTO

In ordine alla richiesta di fornire informazioni statistiche aggiornate relative alle retribuzioni di uomini e donne per settore economico e categoria professionale, nei settori sia pubblico che privato, con riguardo a quanto comunicato nel precedente Rapporto si producono, in allegato, le tavole da 1 a 8 elaborate dall'Istituto Nazionale di Statistica nel febbraio 2011³ relative, rispettivamente, alle retribuzioni contrattuali annue, di cassa e di competenza, per dipendente a tempo pieno, per contratto- operai, impiegati e quadri (Tavole da 1 a 6) e alle retribuzioni di cassa e di competenza per dipendente a tempo pieno, per comparto della Pubblica Amministrazione e tipologia di dipendente (Tavole 7 e 8), riferite agli Anni 2005-2010 (All.4), con il relativo indice (All.5).

Sempre riguardo all'aggiornamento dei dati forniti con l'ultimo rapporto si trasmette, altresì, la Tav.23.9 relativa alle retribuzioni annue pro capite per sesso e principali caratteristiche del dipendente-Anno 2006, pubblicata nell'Annuario statistico Italiano 2009, diffuso il 20 novembre 2009, successivamente alla presentazione del Rapporto (All.6).

Con l'occasione si rappresenta che la nuova indagine quadriennale sulla "Struttura delle retribuzioni", da cui è possibile ricavare il dato aggiornato relativo alle retribuzioni annue pro-capite per sesso, è ancora in corso e che i relativi risultati saranno disponibili non prima del mese di luglio 2012.

Per quanto riguarda le informazioni richieste in ordine all'attività ispettiva svolta sul territorio per contrastare le discriminazioni in materia di retribuzione si richiama, preliminarmente, la normativa di riferimento.

L'art.28 del D.Lgs.n.198/2006 (c.d.Codice delle Pari Opportunità) stabilisce che *“la lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o*

³ Fonte: Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali. Periodo di riferimento: Anni 2005-2010

di pari valore” e, ancora, il comma 2 del medesimo articolo sancisce che “i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne”. In violazione dell’articolo 28 del D.Lgs.n.198/2006, sia nell’ipotesi di discriminazione nella corresponsione della retribuzione che in quella di discriminazione nella determinazione della retribuzione, l’art.41 comma 2 del medesimo decreto prevede l’ammenda da € 103 a € 516.

Tale norma ripete l’identico precetto contenuto nell’art.2 della Legge n.903/77 e nell’art.3, co.3 del D.Lgs. n.151/2001 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art.15 della L.8.3.2000,n.53) che recita *“E’ vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l’attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione in carriera, secondo quanto previsto dagli articoli 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n.903”.*

La contravvenzione, inoltre, come visto nel precedente Rapporto, può essere fatta oggetto di apposita prescrizione obbligatoria da parte del personale ispettivo del Ministero del Lavoro, a norma dell’art.15 del D.Lgs.n.124/2004, che può ordinare la corresponsione della giusta retribuzione, ovvero, l’adozione di criteri di calcolo egualitari e paritari, garantendo per tale via l’adeguamento e il ripristino della legalità nell’impresa ispezionata.

Si sottolinea che quanto disposto si riferisce sia all’attività lavorativa resa in “forma subordinata” che a quella “autonoma”, ovvero al lavoro reso “in qualsiasi altra forma”, tipica o atipica, come stabilito dall’art.3, comma 1, lett.a) del D.Lgs. 30 maggio 2005, n.145.

Ciò premesso, in ordine all’attività di vigilanza amministrativa svolta sul territorio in materia di parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro si rappresenta che, in base al Protocollo d’Intesa del 27 giugno 2007 siglato dalla Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e dal Ministero del Lavoro - Direzioni Generali per l’attività Ispettiva e del Mercato del Lavoro, le attività predisposte, per l’anno in corso come per i precedenti, sono state orientate alla repressione di fenomeni discriminatori contrastanti la disciplina delle pari opportunità, con particolare attenzione all’effettività della tutela delle lavoratrici madri.

Si riportano, in allegato, i report relativi all’attività ispettiva per l’anno 2010 che ha accertato su 148.694 aziende ispezionate su tutto il territorio nazionale, suddivise per Regioni e nei settori agricoltura, industria edilizia e terziario, 2.856 casi di violazione nell’ambito della tutela delle gestanti e delle lavoratrici madri, della parità uomo donna e dei fenomeni discriminatori, di cui 2.117 nel settore terziario, 497 nell’industria, 229 in agricoltura e 13 in edilizia (All.7).

In relazione, poi, alle violazioni amministrative ed alle ipotesi di reato, suddivise per le singole Regioni, nell'anno 2010 sono state riscontrate 1.247 violazioni amministrative e 29 ipotesi di reato per quanto riguarda la tutela economica delle lavoratrici madri. Per quanto riguarda la tutela fisica delle medesime sono state accertate 629 violazioni amministrative e 342 ipotesi di reato (All.8).

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

ALLEGATI:

1. Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n.5 *“Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego(refusione)”*;
2. Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro;
3. Legge 4 marzo 2009, n.15;
4. Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali. Anni 2005-2010. Tavole da 1 a 8;
5. Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali. Anni 2005-2010. Indice delle tavole statistiche;
6. Istat, Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni. Tavola 23.9;
7. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per l'attività ispettiva. Riepilogo nazionale attività ispettiva. Anno 2010;
8. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per l'attività ispettiva. Violazioni amministrative ed ipotesi di reato. Periodo 1 gennaio-31 dicembre 2010.