

Rapporto del Governo Italiano ai sensi dell'art. 22 della Costituzione O.I.L. sull'applicazione delle disposizioni della Convenzione n. 100 del 1951 concernente " L'eguaglianza di retribuzione"

Nel richiamare il precedente rapporto si ritiene opportuno evidenziare che nel 2003, nel recepire la direttiva europea 2000/43/CE (*che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica – Allegato 1*) e la direttiva 2000/78/CE (*che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Allegato 2*), sono stati emanati:

- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica" (**Allegato 3**);
- il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" (**Allegato 4**).

Tali decreti, pur non riguardando specificamente il tema dell'eguaglianza di retribuzione, fanno entrambi riferimento (art. 1) alla necessità di rimuovere le c.d. *discriminazioni incrociate o multiple*, in virtù delle quali un soggetto viene discriminato per una molteplicità di caratteristiche che ne connotano l'identità personale e/o sociale (per esempio perché donna, anziana e disabile). Ciò in conformità a quanto richiesto dalle direttive sopra richiamate, che sottolineano come l'azione degli Stati membri debba mirare, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, non solo all'eliminazione delle inegualanze, ma anche alla promozione del principio della parità tra uomini e donne, soprattutto in considerazione del fatto che le donne risultano spesso vittime di discriminazioni plurime (cfr. considerando 14 della direttiva 2000/43/CE e considerando 3 della direttiva 2000/78/CE).

I decreti considerati istituiscono una procedura particolarmente rapida e snella, che riprende quella prevista dall'art. 44 del d. lgs. 286/1998 (**Allegato 5**), per la tutela giurisdizionale dei soggetti che lamentino la violazione del principio di parità di trattamento. Il Tribunale in composizione monocratica, infatti, sente le parti e omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili e provvede con ordinanza all'accoglimento o al rigetto della domanda.

In caso di accoglimento della domanda, emette i provvedimenti richiesti che sono immediatamente esecutivi.

Nei casi di urgenza il giudice può provvedere con decreto motivato, assunte sommarie informazioni; in questo caso nello stesso decreto fissa l'udienza di comparizione delle parti entro un termine non superiore a 15 giorni, assegnando un termine non superiore a 8 giorni per la notificazione del ricorso e del decreto.

In detta udienza il giudice, con ordinanza, conferma, modifica o revoca i provvedimenti emanati nel decreto.

In merito alle osservazioni formulate dalla Commissione nella **domanda diretta** si precisa quanto segue:

Punto 1

Sin dal 1977 con la legge n. 903 (**Allegato 6**) art. 2 la legislazione italiana ha stabilito che, a parità di prestazioni lavorative, uomini e donne hanno diritto alla stessa retribuzione. La stessa norma sancisce anche il divieto di discriminazione per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e delle progressioni di carriera.

Successivamente la legge 10 aprile 1991 n. 125 (**Allegato 7**) e il decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000 (**Allegato 8**) hanno 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.

Sono state inoltre previste sia misure promozionali per il perseguitamento della parità sostanziale tra i sessi, sia azioni repressive mirate alla rimozione delle discriminazioni di genere.

La figura 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 è la/il Consigliera/e di parità.

Tale figura è presente a livello nazionale, regionale e provinciale, con Uffici ubicati rispettivamente presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, presso le Regioni e le Province. L'insieme delle Consigliere di parità costituisce, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 196 del 2000, la Rete Nazionale delle Consigliere/i di parità.

Ciascuna Consigliera, per il rispettivo livello di competenza, intraprende ogni utile iniziativa ai fini del rispetto dei principi citati.

In particolare ai sensi dell'art. 3 del citato D. Lgs. provvede a:

- rilevare situazioni di squilibrio in genere;
- promuovere azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse necessarie;
- promuovere la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- sostenere, a livello nazionale, le politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;
- promuovere l'attuazione di politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- individuare, in collaborazione con il Ministero del Lavoro, procedure efficaci per la rilevazione di violazioni della normativa di parità.

La Consigliera di parità, in caso di accertata discriminazione, ha la facoltà di agire in giudizio in nome e per conto delle lavoratrici, ovvero di intervenire *ad adiuvandum*, nei giudizi eventualmente promossi dalle lavoratrici; 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 ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs. 196/2000.

Per quanto concerne le informazioni relative alle misure adottate per incrementare il tasso di occupazione femminile nell'ambito del lavoro a tempo pieno ed indeterminato, nonché in posizioni di maggior responsabilità, si rinvia a quanto illustrato nel rapporto alla Convenzione 122 (cfr. in particolare pagg. 6-8), già inviato a questa Organizzazione. Si sottolinea, al riguardo come per il raggiungimento di tali finalità siano fondamentali, oltre a politiche di incentivazione dell'occupazione femminile, anche politiche di supporto di vario genere, quali quelle miranti alla riconciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al miglioramento dei livelli d'istruzione e dei percorsi di qualificazione professionale.

Con specifico riferimento alla richiesta relativa agli **andamenti salariali nel settore del lavoro atipico**, si fa presente che vige in Italia il divieto di qualsiasi discriminazione salariale tra i

lavoratori assunti con contratto di lavoro temporaneo e quelli assunti con contratto a tempo indeterminato.

E' noto, tuttavia, come anche a parità di trattamento salariale tra i due sessi, le retribuzioni di lavoratori e lavoratrici possono in concreto differenziarsi in base ad una pluralità di fattori, quali il grado di istruzione, l'esperienza e l'anzianità lavorativa, la distribuzione dei due sessi tra le diverse qualifiche professionali e tra i diversi settori produttivi.

Per verificare l'eventuale esistenza di un differenziale retributivo di fatto tra uomini e donne, in assenza di rilevazioni statistiche sistematiche, si è ritenuto utile prendere in esame i dati elaborati da EBITEMP – ente bilaterale per il lavoro temporaneo – sulla base della banca dati costituita dallo stesso ente per il funzionamento di un fondo di garanzia per i prestiti in favore dei lavoratori interinali (**Allegato 9**). Si tratta, quindi, di dati di natura amministrativa basati su un *campione casuale* e non di una indagine fondata sul rispetto di criteri statistici predeterminati; inoltre i dati consentono di esaminare l'andamento delle retribuzioni esclusivamente in relazione a due elementi:

- **la distribuzione di uomini e donne fra i diversi settori produttivi;**
- **la ripartizione dei due sessi fra le diverse qualifiche professionali.**

Il campione, riferito al solo 2004, è composto da 863 individui, di cui 138 donne, pari al 16% del totale, e 725 uomini, pari all'84% dell'intero campione. Le retribuzioni sono ricavate dalla copia del contratto di assunzione che i richiedenti dei prestiti devono consegnare ad EBITEMP ai fini dell'istruttoria per la concessione del prestito.

Da tali dati risulta che di fatto le retribuzioni delle lavoratrici risultano in media del 14, 9% inferiori a quelle dei lavoratori di sesso maschile: tale dato si spiega in prevalenza con l'esistenza tra le diverse qualifiche professionali di differenziali non adeguatamente bilanciati da un effetto settoriale che sembra invece favorire la componente femminile. Infatti la maggiore presenza femminile nel settore terziario, con livelli salariali più elevati rispetto all'industria, è controbilanciato dallo scarso ricorso a rapporti di lavoro interinale nel settore dei servizi: questo tipo di rapporti trova, infatti, il suo ambito d'elezione nel settore meccanico, all'interno del quale quella maschile risulta la componente occupazionale prevalente.

Nonostante il carattere non scientifico di tali dati, gli stessi appaiono sostanzialmente in linea con quelli prodotti a livello nazionale dall'**ISTAT** (Istituto Nazionale di Statistica) nel **Rapporto 2004 (Allegato 10)**, che rileva di fatto un differenziale grezzo di genere tra le retribuzioni orarie lorde pari al 16% **indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro**. Dal che si desume la conferma che il settore atipico non presenta differenze significative rispetto agli altri segmenti del mercato del lavoro, sotto il profilo delle retribuzioni.

Punto 2

Con riferimento alle specifiche richieste della Commissione, riguardo alle **eventuali misure intraprese per favorire l'accesso delle donne in posti di direzione all'interno della amministrazione pubblica** si evidenzia che a livello internazionale il Governo Italiano, per sensibilizzare il mondo politico e la società civile ad una sempre maggiore rappresentatività politica delle donne, ha dedicato estrema attenzione al tema delle *“donne nei processi decisionali e politici”* durante il semestre in cui ha rappresentato la presidenza del Consiglio dell'Unione Europea.

In collaborazione con la precedente Presidenza greca, ha elaborato una ricerca sulla rappresentanza di donne e uomini nei centri economici decisionali, formulando - per il conseguimento di dati statistici utili a promuovere interventi strategici da parte degli Stati Membri dell'Unione Europea – nove indicatori quantitativi:

- 1) la proporzione e il numero di donne e uomini tra Governatori e vice-governatori delle Banche Centrali;
- 2) la proporzione e il numero di donne e uomini tra i membri degli organi decisionali delle Banche centrali;
- 3) la proporzione e il numero di donne e uomini tra i Ministri e i sottosegretari dei Ministeri economici;
- 4) la proporzione e il numero di donne e uomini tra presidenti e vice-presidenti dei Sindacati;
- 5) la proporzione e il numero di donne e uomini tra i membri degli organi direttivi dei Sindacati;
- 6) la proporzione e il numero di donne e uomini tra presidenti e vice-presidenti delle Associazioni imprenditoriali di categoria;
- 7) la proporzione e il numero di donne e uomini tra i membri degli organi direttivi delle Associazioni imprenditoriali di categoria;
- 8) la proporzione e il numero di donne e uomini tra i presidenti dei consigli di amministrazione delle 50 imprese più grandi, pubblicamente quotate in borsa;
- 9) la proporzione e il numero di donne e uomini tra i membri dei consigli di amministrazione delle 50 imprese più grandi, pubblicamente quotate in borsa.

A livello nazionale, si segnala la modifica dell'**articolo 51** della **Costituzione**, apportata dalla Legge Costituzionale n. 1 del 30/5/2003 (**Allegato 11**). Al testo originale del comma 1 dell'articolo in esame – che prevedeva che “tutti i cittadini dell’uno e dell’altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elette **in condizioni di egualianza**, secondo i requisiti stabiliti dalla legge” – è stato aggiunto il seguente periodo: “A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini”.

In tal modo si è inteso fornire una copertura, a livello della suprema fonte dell’ordinamento giuridico italiano, alle politiche attive per le pari opportunità e per la promozione dell’egualianza sostanziale tra uomini e donne.

La prima importante attuazione delle modifiche all’art. 51 è stata la Legge n.90 dell’8 aprile 2004 (**Allegato 12**), che ha inteso promuovere la presenza femminile ad alto livello all’interno delle istituzioni europee, disponendo che, in occasione delle elezioni dei membri del Parlamento Europeo:

- a) nessuno dei due sessi possa essere rappresentato all’interno di una medesima lista, in misura superiore ai 2/3 dei candidati;
- b) che all’interno di qualunque lista con più di un candidato devono essere rappresentati entrambi i sessi.

Tali previsioni sono corredate da sanzioni volte a garantirne l’effettività, in particolare:

- 1) la riduzione, fino alla metà, del contributo statale versato a titolo di rimborso delle spese elettorali, nel caso di violazione della disposizione di cui al precedente punto a);
- 2) l’assoluta inammissibilità della lista (con conseguente esclusione del relativo simbolo dalle schede per la consultazione elettorale).

Per incentivare condotte conformi al dettato normativo, le somme eventualmente derivanti dalla riduzione dei contributi saranno, invece, ripartite tra le liste che abbiano avuto tra gli eletti una quota con più di 1/3 di candidati di sesso femminile: ciò per evitare che gli schieramenti politici si

limitino all'inserimento di candidate donne per mero ossequio formale alla legge, senza promuoverne fattivamente la partecipazione alla vita politica europea.

Tale legge ha avuto un notevole impatto sull'indicatore di riferimento: la percentuale della componente femminile tra gli eletti nelle ultime elezioni europee del giugno 2004 è passata infatti al 18,5%, con un aumento di ben 7 punti percentuali rispetto al precedente periodo di riferimento.

Membri Parlamento Europeo (luglio 2004)				Membri Parlamento Europeo (1999-2004)		
Uomini	Donne	Totale	%Donne	Donne	Totale	%Donne
66	15	81	18,51	10	87	11,49

Questo risultato positivo riscontrato alle elezioni europee ha confermato la validità della strada intrapresa dal Governo che ha approvato in Consiglio dei Ministri un analogo provvedimento normativo - Disegno di legge AS3051 “Misure per promuovere le pari opportunità tra uomini e donne nell’accesso alle cariche elettive” attualmente in discussione in Parlamento.

Tra le azioni positive, previste dall’art. 51 della Costituzione, un ulteriore passo in avanti, si individua nella firma della Convenzione per la realizzazione del **progetto “Donne, politica e istituzioni”**.

Questo programma, realizzato dal Ministero per le pari opportunità in collaborazione con alcune Università di tutto il territorio nazionale, si inserisce nell’ambito dei percorsi formativi dedicati alle donne per favorirne l’accesso alle assemblee politiche ed alle cariche elettive.

L’obiettivo è quello di fornire un insieme di conoscenze, volte a promuovere l’affermazione e l’inserimento della donna nella vita politica e nei centri decisionali, sia a livello nazionale che locale, nelle assemblee elettive, nei Consigli e Comitati Consultivi, dove le donne sono in genere in una posizione minoritaria.

In tale contesto si evidenzia inoltre che l’art. 7 del citato D. Lgs.196/2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, fra l’altro, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Circa i dati sullo stato di attuazione di tale norma e sulla valutazione degli effetti prodotti è stato costituito, nell’ambito delle attività della Rete delle Consigliere/i di parità, un Gruppo di Lavoro per lo studio e l’approfondimento delle tematiche relative a tutte le fattispecie di azioni positive previste dalle leggi, ai fini di un monitoraggio rivolto agli enti territoriali (regioni, province e comuni).

Nella Pubblica Amministrazione si constata un netto miglioramento rispetto al passato del numero delle donne nei ruoli decisionali di vertice.

Si registra un incremento di donne dirigenti nella misura del 65% nel periodo 1993-2003, passando da 48 mila (1993) a 79 mila unità (2003).

Rispetto al totale dei dirigenti, la componente femminile è quindi passata dal 15% al 23%.

Ugualmente, nel periodo 1993-2003, si registra una crescita delle donne tra i funzionari direttivi e quadri pari al 60%. Le donne occupate in questa posizione professionale sono infatti aumentate da 234 mila nel 1993 a 374 mila unità nel 2003, ovvero da una quota del 32% all'attuale 37%.

Nei Ministeri, tra i dirigenti di prima fascia le donne sono il 16,6%, in aumento rispetto alla percentuale del 4,7% rilevata nel 1993.

Anche il numero delle donne magistrato è aumentato notevolmente raggiungendo il 38% del totale del personale della magistratura ordinaria rispetto al solo 27% del 1993.

Va segnalato, infine, che nel marzo del 2005, il Governo italiano ha conferito il rango di Ambasciatore a due donne, chiamate a ricoprire detto incarico nell'Oman ed in Afghanistan.

Punto 3

Da uno studio effettuato dalla Società Italia lavoro, Agenzia del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è risultato che il dislivello nei redditi si è ridotto nell'ultimo decennio, parallelamente all'aumento dei tassi di attività femminili. Le professioni in cui il gap è più marcato sono quelle con reddito medio più elevato: tra i lavoratori dipendenti, i dirigenti uomini hanno un salario pari a oltre una volta e mezzo quello delle donne con pari qualifica, mentre nel lavoro autonomo il dislivello maggiore si registra tra gli imprenditori e i titolari di impresa familiare.

Le distanze si riducono leggermente per impiegati, compreso il livello direttivo, ed insegnanti.

Parte delle differenze registrate sono imputabili al minor numero di ore mediamente lavorate dalle donne.

Nel lavoro dipendente il differenziale del reddito orario si riduce pur rimanendo a favore degli uomini, mentre nel lavoro autonomo la situazione appare più variegata (cfr. Tabella – **Allegato 13**).

Per bilanciare situazioni di squilibrio di genere e sopprimere le disuguaglianze di fatto, il **D. Lgs. 196/2000** all'**art. 7** ha previsto **i piani triennali di azioni positive**.

Inoltre, il Piano di Azione Nazionale per l'occupazione (NAP) dedica generalmente una intera sezione alle strategie di pari opportunità, proponendo interventi volti ad accrescere l'occupazione femminile e a migliorarne la qualità.

La Presidenza del Consiglio - Dipartimento per le Pari Opportunità ha promosso come obiettivo generale, da raggiungere tramite il cofinanziamento con fondi nazionali e comunitari, provenienti essenzialmente dal Fondo Sociale Europeo (FSE), il **“miglioramento delle condizioni di vita e dell'indipendenza delle donne”**. Tale obiettivo si articola nelle seguenti quattro variabili/obiettivo prioritarie:

1. migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne; nell'ambito di tale obiettivo possono essere finanziate dal FSE le azioni finalizzate a:
 - migliorare il sistema di welfare a livello territoriale;
 - creare e potenziare reti in grado di rispondere ai bisogni delle persone e di offrire servizi alle famiglie;
 - potenziare e sostenere i servizi, i piani degli orari e dei tempi delle città;
 - favorire l'innovazione e il trasferimento di conoscenze in tema di servizi di prossimità.

2. migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione; nell'ambito di tale obiettivo possono essere finanziate dal FSE le azioni finalizzate a:
 - aumentare l'occupabilità femminile;
 - promuovere un approccio orientato al genere dell'insieme dei soggetti istituzionali con competenze nelle politiche del lavoro;
 - sostenere e promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, sia nei settori produttivi ad alta concentrazione femminile, sia in quelli innovativi ed emergenti;
 - integrare i sistemi dell'istruzione, della formazione e della ricerca.
3. migliorare la condizione delle donne sul lavoro e retribuire il lavoro di cura; nell'ambito di tale obiettivo possono essere finanziate dal FSE le azioni finalizzate a:
 - promuovere azioni di sostegno a favore di donne occupate con modalità contrattuali atipiche e/o discontinue al fine di stabilizzare le condizioni di lavoro e accrescere la conciliabilità tra vita lavorativa ed extra-professionale;
 - promuovere la partecipazione delle donne nei ruoli decisionali;
 - promuovere forme di incentivazione e/o criteri preferenziali nell'attribuzione di incentivi per le aziende che adottino orari, tempi e organizzazione del lavoro *family friendly*;
 - promuovere forme di accompagnamento per il rientro delle lavoratrici e dei lavoratori nei periodi di assenza per lavoro di cura.
4. promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche; nell'ambito di tale obiettivo possono essere finanziate dal FSE le azioni finalizzate a:
 - migliorare l'accessibilità e la fruizione per le donne delle leggi di incentivazione e sostegno alla creazione d'impresa;
 - creare un fondo di garanzia pubblico/privato finalizzato al credito per imprese e al lavoro autonomo femminile;
 - orientare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo;
 - favorire la nascita, la localizzazione e la stabilizzazione di imprese femminili legate in particolare, allo sviluppo locale;
 - predisporre misure di accompagnamento alla creazione di impresa da parte di donne e diffondere la cultura dell'imprenditorialità.

Tutte le misure sopra elencate si inquadrano nell'insieme delle politiche di supporto, già citate al precedente punto 1, e possono contribuire alla riduzione del gap retributivo attualmente esistente di fatto tra uomini e donne.

Da ultimo il Governo, in attuazione della Legge 30 del 2003, con il D. Lgs. 276 del 2003 (**Allegato 14**) ha previsto misure che hanno come obiettivo prioritario l'innalzamento del tasso di occupazione femminile e, in particolare, l'inserimento o il reinserimento delle donne, che siano uscite dal mercato del lavoro per ragioni diverse (in genere si tratta di ragioni connesse al lavoro di cura, ed in particolare alla maternità), così da eliminare barriere che di fatto ostacolano maggiormente proprio la componente femminile dell'occupazione.

Punto 4

In merito alle osservazioni circa l'assenza di dati statistici a livello nazionale sui salari e redditi, diversificati per sesso e livello di responsabilità, si allega al presente rapporto, come richiesto dalla Commissione di esperti, la pubblicazione **“I differenziali salariali per sesso in Italia” (Allegato 15)**, che illustra i risultati conclusivi di una ricerca *ad hoc* commissionata dal Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità del Ministero del Lavoro. Va, tuttavia, sottolineato come la pubblicazione risalga ormai al 2001: non fornisce, di conseguenza, un quadro aggiornato della situazione attuale, fortemente influenzata dalla più recente evoluzione legislativa che, come evidenziato, ha avuto tra le sue primarie finalità anche quella della promozione dell'occupazione e della qualità del lavoro femminile.

Più utile in proposito può risultare il **Rapporto statistico 2004** elaborato dall'**ISTAT** (cfr. allegato 10), che dedica ai differenziali retributivi di genere un'ampia attenzione.

Per quanto riguarda altre e più specifiche iniziative, si segnala la partecipazione della **Consigliera nazionale** all'attività di un gruppo di lavoro, coordinato dall'**ISFOL**, avente per oggetto una ricerca sui differenziali retributivi basata sull'attivazione di una indagine campionaria (esempio: stima del reddito di gruppi specifici di donne occupate) che sarà presentata in occasione di un seminario pubblico di prossima realizzazione.

Punto 5

Dal punto di vista giuridico nell'ordinamento italiano non sussistono differenze sul piano retributivo tra uomini e donne; l'aspetto retributivo è rimesso alla disciplina dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, che sono soggetti ad una rinegoziazione, per la parte economica, ogni due anni, per garantire l'adeguamento dei salari al costo della vita.

A completamento di quanto richiesto dalla Commissione si allega:

- copia di sentenza della **Cassazione Civile n. 12076 del 18 agosto 2003**, nella quale, tra i motivi posti a fondamento della decisione, viene ribadito che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano all'uomo lavoratore (**Allegato 16**);
- copia della sentenza della **Corte Costituzionale n. 17 del 22 gennaio 1987**, che nel ribadire il principio della parità di diritti e di retribuzione a parità di lavoro, afferma il principio non solo nei confronti del datore di lavoro, ma altresì nei confronti di terzi, con la conseguente nullità di eventuali clausole comportanti discriminazione sulla base del sesso (**Allegato 17**);
- copia della sentenza della **Corte Costituzionale n. 137 dell'11 giugno 1986**, che ribadisce nelle motivazioni della sentenza, il divieto di discriminazione della donna lavoratrice, sottolineando come non possano essere ritenute costituzionalmente legittime norme che ne limitino le possibilità di più elevati sviluppi della professionalità (**Allegato 18**).

Punto 6

La riforma del mercato del lavoro attuata dalla Legge 30 del 2003 e dal successivo Decreto Legislativo 276/2003 ha pienamente liberalizzato l'istituto della somministrazione nel lavoro agricolo, che prima si caratterizzava per l'applicazione di uno speciale regime articolato sulla base di intese sindacali di livello nazionale, come previsto dall'art. 1 comma 3 della legge 196/1997 (“Nei settori dell'agricoltura, privilegiando le attività rivolte allo sviluppo dell'agricoltura biologica, e dell'edilizia i contratti di fornitura di lavoro temporaneo potranno essere introdotti in via sperimentale previa intesa tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale circa le aree e le modalità della sperimentazione”).

In virtù della riforma, sostanzialmente, anche in questo ambito l'agenzia di somministrazione provvede al versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi nella misura prevista per il settore agricolo; per rafforzare la tutela del lavoratore in somministrazione, sussiste una responsabilità solidale congiunta dell'utilizzatore e dell'agenzia di somministrazione per il pagamento sia delle retribuzioni, che dei contributi (art. 23 del d. lgs. 276/2003 – cfr. allegato 14).

Con questa modifica si è, quindi, attribuito un ruolo importante nella regolamentazione dell'accesso al lavoro agricolo alle agenzie autorizzate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, contribuendo, per questa via, a combattere il fenomeno del lavoro nero, nell'ambito del quale i lavoratori sono più esposti a situazioni di sfruttamento quali il c.d. “caporalato”.

Nell'ottica della piena integrazione tra pubblico e privato per migliorare il sistema del collocamento dei lavoratori, l'attività di tali agenzie è soggetta ad un regime regolatorio particolarmente stringente che si articola tanto sul sistema dell'autorizzazione preventiva all'esercizio dell'attività di somministrazione da parte del Ministero del lavoro (art. 4 del d. lgs. 276/2003), quanto su un sistema di sanzioni penali ed amministrative. Queste ultime, in particolare, sono previste a carico sia dei soggetti che esercitino abusivamente l'attività di intermediazione, sia a carico dei soggetti che utilizzino agenzie abusive per il reperimento di manodopera (cfr. art. 18, commi 1 e 2, del d. lgs. 276/2003).

Si comunica, infine, che il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato (**Allegato 19**) e che al momento nessuna organizzazione ha inviato le proprie osservazioni.

Allegati

1. Direttiva 2000/43/CE *che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*
2. Direttiva 2000/78/CE *che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*
3. Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 *"Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"*

4. Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 *"Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"*
5. Art. 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 *"Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero"*
6. Legge 9 dicembre 1977 n. 903 *"Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"*
7. Legge 10 aprile 1991, n. 125 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*
8. Decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000 *"Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144"*
9. Ricerca EBITEMP
10. Rapporto 2004 – ISTAT
11. Legge Costituzionale del 30 maggio 2003, n.1 *"Modifica dell'art. 51 della Costituzione"*
12. Legge dell'8 aprile 2004, n. 90 *"Norme in materia di elezioni dei membri del Parlamento Europeo e altre disposizioni inerenti ad elezioni da svolgersi nell'anno 2004"*
13. Tabella relativa a *"Reddito medio da lavoro degli occupati (in euro) secondo il genere ed altre caratteristiche individuali"*
14. Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 *"Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30"*
15. ***"I differenziali salariali per sesso in Italia"*** – Ministero del Lavoro – Comitato Nazionale di parità
16. Sentenza della **Cassazione Civile n. 12076 del 18 agosto 2003**
17. Sentenza della **Corte Costituzionale n. 17 del 22 gennaio 1987**
18. Sentenza della **Corte Costituzionale n. 137 dell'11 giugno 1986**
19. Elenco Organizzazioni datoriali e sindacali

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.