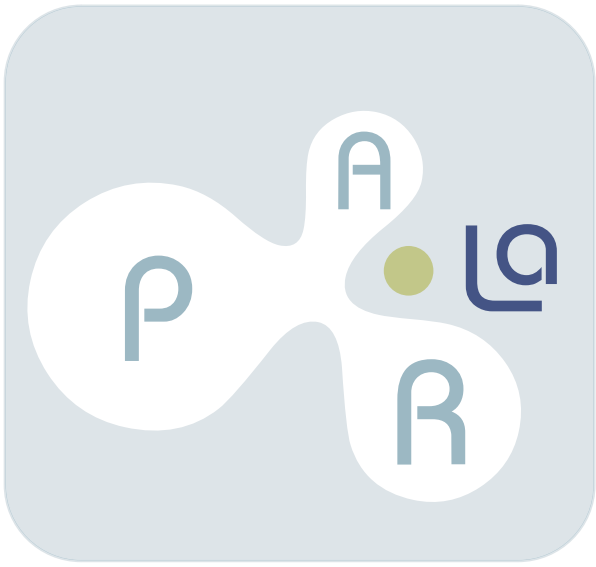
ufficio consigliera nazionale parità

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI



parità e lavoro

Rassegna di documentazione bibliografica e normativa

ISFOL

Anno 2005 n° 1 gennaio/marzo

ISSN 1824-4858

Progetto grafico:
Conform S.r.l.

SOMMARIO

Prefazione ..... pag. 2

Editoriale *di Isabella Rauti* ..... pag. 3

Focus su... *di Isabella Pitoni* ..... pag. 5

Normativa e Giurisprudenza
a cura di Giuseppe Mariottini

- Comunitaria ..... pag. 6
- Nazionale ..... pag. 28

Documentazione
a cura di Valeria Cioccolo, Monia De Angelis Marzia Giovannetti e Silvia Mussolin

- Nazionale ..... pag. 42

In libreria
a cura di Silvia Mussolin ..... pag. 50

Navigando in Internet
a cura di Federica Carboni ..... pag. 51

Indici ed Elenchi

- Indice per autori e titoli ..... pag. 52
- Indice per soggetti ..... pag. 54
- Elenco delle riviste prese in esame ..... pag. 56
- Elenco delle case editrici prese in esame ..... pag. 56

Si ringraziano: *Maria Salera e Giuditta Tiberi*

Prefazione

Il CDS Isfol, nell'ambito del Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, intende offrire uno strumento informativo volto ad aggiornare sulle novità bibliografiche pertinenti l'ambito delle pari opportunità nel mondo del lavoro, ed essere un mezzo di diffusione delle informazioni e della documentazione prodotta a tutti i livelli (comunitaria, nazionale e locale) e di diversa natura (cartacea e digitale), a supporto delle attività dell'Ufficio della Consigliera nazionale e della Rete delle Consigliere di parità.

Il presente bollettino prevede sei sezioni:

- *Editoriale*
- *Focus su*
- *Normativa e giurisprudenza*
- *Documentazione*
- *In libreria*
- *Navigando in Internet*

Apre il bollettino un "Editoriale" a cura della Dott.ssa Isabella Rauti, Consigliera nazionale di parità.

Il "Focus su" è uno spazio dedicato ad un tema o un evento di particolare importanza o di attualità, ma anche alla presentazione di commenti e di contributi esterni.

In "Normativa e giurisprudenza" vengono riportati a testo pieno leggi, decreti, sentenze, etc. in tema di pari opportunità, con riferimento sia al livello comunitario che a quello nazionale e regionale.

La sezione "Documentazione" contiene segnalazioni bibliografico-documentarie, corredate dai relativi abstract, realizzate prendendo in esame diverse tipologie di documenti: monografie, articoli di periodici, letteratura grigia, risorse elettroniche riguardanti le pari opportunità in ambito lavorativo.

"In libreria" è una rubrica che ospita la vetrina delle novità editoriali e si basa sul Catalogo dei libri in commercio edito dall'Editrice Bibliografica e sul sito http://www.alicelibri.it gestito da Informazioni Editoriali, nonché sui siti di specifiche case editrici.

"Navigando in Internet" propone una visita descrittiva ed un suggerimento all'uso di uno o più siti web riguardanti il tema delle pari opportunità.

Nelle ultime pagine si trovano un "Indice per autori e titoli" ed un "Indice per soggetti", corredati da una sezione "Elenchi" con i riferimenti delle case editrici e delle riviste sotto osservazione.

Per quanto riguarda la documentazione segnalata, si fa presente che essa è reperibile e consultabile, previa richiesta, presso l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità. Il bollettino ha cadenza bimestrale e si trova full-text sul sito: http://www.consiglieranazionaleparita.it

Il bollettino è curato dal Centro di Documentazione Specializzato dell'ISFOL, nell'ambito del Piano di Attività ISFOL in attuazione del Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo/documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, in base all'Atto di concessione di contributo della DG Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prot. 962/4/A del 20 dicembre 2004, in merito alle attività previste al punto c dell'art. 1.

Nell'augurarsi che questo strumento possa essere considerato in maniera positiva, si invita a manifestare suggerimenti volti ad indicare ulteriori fonti informative di particolare interesse (autori, collane, case editrici, indirizzi internet).

Direzione scientifica:
Isabella Pitoni

Progetto grafico:
Conform S.r.l.

A New York "Pechino + 10": bilancio decennale sulla condizione delle donne nel mondo

Dieci anni dopo la IV Conferenza mondiale di Pechino, nell'ambito della 49ma sessione della Commissione sulla condizione della donna, l'Organizzazione delle Nazioni Unite ha riunito a New York - dal 28 febbraio all'11 marzo 2005 - i Governi di 189 Paesi, al fine di valutare lo stato d'attuazione degli obiettivi contenuti nella Dichiarazione e nella Piattaforma d'Azione di Pechino (1995), nonché nel documento finale della XXIII sessione speciale dell'Assemblea Generale ONU, "Women 2000: gender equality, development and peace for the twenty-first century", svoltasi a New York nel 2000 e nota come "Pechino + 5". Il bilancio decennale tracciato in questa sede è stato sicuramente utile per definire i futuri obiettivi prioritari che la comunità internazionale si è proposta di perseguire per la piena realizzazione della parità tra uomo e donna. Relativamente alla prima settimana di lavori, ho avuto l'opportunità di partecipare personalmente all'evento, come componente della delegazione italiana guidata da Stefania Prestigiacomo, Ministro per le Pari opportunità. La Conferenza è stata aperta dal Segretario dell'ONU, Kofi Annan, il quale - al di là delle motivazioni celebrative indubbiamente connesse all'evento - ha rilevato la valenza programmatica del decennale di Pechino, con riferimento soprattutto al forte impegno richiesto ai Governi nell'attuazione di azioni positive per lo status femminile. Il 1 marzo, nel corso dell'Assemblea plenaria al Palazzo delle Nazioni Unite, Stefania Prestigiacomo, nel proprio intervento, ha sottolineato la totale conformità del nostro Paese alle posizioni degli altri Stati membri dell'Unione europea, così come espresse e rappresentate, in una visione comune, dalla Presidenza del Lussemburgo. Il Ministro ha quindi evidenziato il progressivo consolidamento del Ministero italiano per le Pari Opportunità, sviluppatosi proprio in seguito agli stimoli forniti dalla Piattaforma di Pechino, i cui obiettivi sono stati assunti dal nostro Paese con sempre maggiore impegno in direzione del pieno empowerment femminile. Parallelamente alle sessioni plenarie, in cui sono intervenuti Ministri e Capi delegazione, si sono svolti i lavori per l'esame di diversi progetti di risoluzione, sulla base dei seguenti testi:

- Economic Advancement for Women (su proposta USA);
- Mainstreaming a gender perspective into national policies and programmes (proposto congiuntamente da Bangladesh e Regno Unito);
- Situation of and Assistance to Palestinian Woman (sostenuto dai Paesi del G77 e dai Paesi Arabi);
- Trafficking of women and girls (ancora su proposta USA);
- Women and HIV/AIDS (elaborato dai Paesi della cosiddetta area SADC: South African DevelopmentCommunity);
- International Research and Training Institute of the UN -INSTRAW (sostenuto dai Paesi del G77).

Ho potuto seguire da vicino il dibattito internazionale in atto su tutti questi temi, partecipando alle riunioni di coordinamento comunitario per il negoziato su tali progetti di risoluzione, come membro di una delegazione tecnica costituita, tra gli altri, dal Consigliere Andrea Cavallari, della Rappresentanza Italiana all'ONU, e da rappresentanti del Ministero delle Pari opportunità.
Per quanto riguarda il testo della risoluzione relativa all'"Economic Advancement for Women", la posizione dell'UE ha mirato a rendere la materia proposta più omogenea, piuttosto che ad introdurre nuove argomentazioni. Entrando, comunque, nel merito di alcune questioni, la nostra delegazione si è resa promotrice di alcune integrazioni al testo, con particolare riferimento ai temi del work/life balance, della conciliazione tra lavoro di cura e lavoro extradomestico e dell'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei luoghi di lavoro. Inoltre, ha ritenuto opportuno proporre di includere nelle statistiche di genere alcuni settori strategici non menzionati nel documento in discussione, con la raccomandazione che le rilevazioni statistiche siano di pertinenza di istituti nazionali ufficiali.
Altro tema particolarmente delicato ed oggetto di attenzione da parte italiana è stato l'esame del progetto di risoluzione statunitense intitolato "Reducing demand for trafficked women and girls". Sul punto, in ambito UE, è emersa, in maniera maggioritaria, l'esigenza di affrontare la questione della tratta dal punto di vista della domanda, a condizione che tale approccio venga adeguatamente inquadrato nel contesto degli esistenti strumenti internazionali e tenga conto di tutti gli aspetti connessi al fenomeno (prevenzione, repressione, protezione delle vittime).
Da parte italiana, abbiamo espresso cautela in relazione ad un approccio settoriale della questione della tratta, indicando la necessità - in linea con quanto sostenuto tradizionalmente dall'Unione europea e con quanto stipulato dal Protocollo di Palermo - di dare adeguato rilievo alla questione della protezione e della riabilitazione delle vittime, secondo un approccio più ampio ed esaustivo al fenomeno della tratta, che non si concentri unicamente sulla domanda.
Tale posizione è stata riassunta in un appunto inviato alla Presidenza lussemburghese e alla delegazione svedese, incaricata di redigere un nuovo testo di risoluzione. Considerata l'importanza delle tematiche esaminate nel corso di questa 49ma sessione della CSW, nonché la partecipazione di esponenti governativi alla guida delle diverse delegazioni, anche in previsione del Major Event - previsto per il prossimo autunno e finalizzato al riesame della cosiddetta "Dichiarazione del Millennio" - è stato possibile approdare ad una Dichiarazione politica conclusiva in cui sono stati ribaditi e rafforzati gli impegni assunti nelle precedenti Conferenze sulla donna.

La posizione unitaria infine concordata ha fatto seguito ad un intenso negoziato, determinatosi soprattutto in relazione ad alcuni emendamenti sostenuti dagli USA e condivisi dalla Santa Sede; la posizione USA, in particolare, in un emendamento ritirato solo il 4 marzo, era tesa a sostenere che la riaffermazione di Pechino e di "Pechino + 5" - da tutti condivisa - non comporta "any new international human rights" e "do not include the right to abortion".
La delegazione italiana ha altresì seguito i lavori della riunione interparlamentare che, sulla base della Risoluzione adottata nella 111ma Assemblea plenaria dell'Unione Inter-Parlamentare (IPU) di Ginevra (1 ottobre 2004), ha affrontato il tema della rappresentanza femminile nelle Istituzioni politiche nazionali: "Women in Politics: 1945-2005"; infatti, nonostante i progressi registrati nel corso degli ultimi anni, in particolare in Europa (+6.1%), in America (+5.9%) e nell'Africa sub-Sahariana (+5.0%), la presenza delle donne in politica continua a rappresentare una situazione di squilibrio di genere.
Rispetto all'esigenza del riequilibrio, l'implementazione del meccanismo delle quote è stato definito uno strumento "necessario ma non sufficiente". Nella classifica stilata in base alla percentuale delle donne presenti in Parlamento, l'Italia risulta al 74mo posto.
Di particolare interesse, infine, è stata la partecipazione al Panel II, "Synergies beetween national-level implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (BPA) and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)".
In tale contesto, i relatori hanno sottolineato come i due strumenti, seppure di vocazione diversa, si rafforzino reciprocamente; come il CEDAW - non ancora ratificato da tutti i Paesi ma che ha visto aumentare il numero dei suoi aderenti - continui a costituire il cardine giuridico e concettuale di un effettivo sviluppo della condizione femminile. Inoltre, è stato sottolineato il rafforzamento del partenariato tra ONG e Governi, base necessaria per il radicamento del CEDAW e del BPA.
A tal riguardo, nei locali della Rappresentanza Permanente d'Italia presso le Nazioni Unite, insieme al Consigliere Andrea Cavallari, la delegazione italiana ha incontrato esponenti di alcune Organizzazioni Non Governative italiane presenti alla Conferenza.
Nel corso della riunione sono emerse da parte delle ONG alcune proposte, tra le quali l'individuazione di un luogo comune istituzionale di incontro permanente tra le ONG stesse ed il Governo; l'istituzione di un Portavoce ufficiale delle ONG che denunci le discriminazioni in tutti i Paesi; è stato, inoltre, sollecitato l'impegno dell'Italia affinché i Paesi non ancora firmatari del CEDAW lo sottoscrivano al più presto; è stato infine lanciato un appello al nostro Paese per la ratifica del Protocollo di Palermo sulla "tratta degli esseri umani".
La Conferenza di New York ha dimostrato - qualora ce ne fosse stato bisogno - che nonostante i passi avanti compiuti in questi ultimi dieci anni tra affermazioni ed acquisizioni femminili, non c'è gender mainstreaming (ovvero una politica mirante ad integrare, in maniera duratura, la prospettiva di parità in tutti gli ambiti e a tutti i livelli) senza empowerment delle donne… e il cammino da percorrere lungo questa strada è ancora lungo.

La Consigliera Nazionale di Parità
Dott.ssa Isabella Rauti

Il quadro delle politiche comunitarie in tema di parità offre un recente documento di particolare rilevanza: la "Relazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni sull'uguaglianza tra donne e uomini 2005", COM(2005)44, documento riportato full text in "Par.La Dossier informativo 1-2005".
La Comunicazione contiene la seconda Relazione annuale sull'uguaglianza tra le donne e gli uomini, realizzata in aderenza a quanto richiesto dai Capi di Stato e di Governo nel Consiglio europeo del marzo 2003, ed è la prima rivolta ai 25 membri dell'Unione allargata.
Essa ricorda che il principio dell'uguaglianza e della parità di condizioni tra i sessi è fortemente ribadito nel nuovo Trattato costituzionale dell'Unione, nel quale rappresenta non solo un principio giuridico - già assicurato nel vigente Trattato - ma soprattutto un parametro culturale ed un valore fondante dell'identità europea, da tutelare e promuovere sia all'interno dell'Unione ma anche nei rapporti con il resto del mondo.
I principali sviluppi della legislazione comunitaria in materia vanno tuttavia individuati nella "Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego" (2004/0084/COD).
La Proposta intende sviluppare e definire in modo univoco il principio della parità e mira a rifondere - attraverso un approccio generale al tema - le precedenti cinque direttive esistenti in un unico testo.
Nel Consiglio europeo di primavera del 2004 è stato infine riconosciuto alle politiche di uguaglianza tra donne e uomini un ruolo determinante di coesione sociale e di crescita economica. Se i principi teorici godono di buona stampa nella civiltà giuridica europea, tuttavia la realtà dei fenomeni socio-economici in atto nel più complesso scenario dell'Unione a 25 non è altrettanto positiva e rassicurante. Molti fattori contribuiscono infatti a rendere problematica la loro attuazione, come documentato dalla Relazione sopra citata sulla base di dati Eurostat; in primo luogo, i mutamenti demografici caratterizzati - nonostante l'allargamento - da invecchiamento della popolazione e calo della forza lavoro; in secondo luogo - con particolare rilevanza - influiscono i fattori economici di rallentamento della crescita, di basso incremento dell'occupazione e degli standard qualitativi di vita e di lavoro. In particolare, emergono la lieve diminuzione del divario tra i sessi nell'occupazione e la persistenza dei livelli differenziali di trattamento economico, a fronte di un'enorme crescita dei livelli di istruzione delle donne. La percentuale di laureate è infatti arrivata al 58% nel 2003, grazie all'alto livello di istruzione diffuso nei nuovi Paesi membri.
Complessivamente, tra il 2003 e il 2004, nell'Europa a 25 il tasso di occupazione femminile raggiunge 55,1%, ma il divario tra i sessi nell'occupazione rimane consistente (1,7 punti percentuali). Il tasso di occupazione femminile tende ad aumentare per tutte le fasce di età (ad eccezione delle giovani tra i 15 ed i 25 anni, le quali risentono in modo sensibile di difficoltà di primo ingresso), tuttavia le donne lavoratrici hanno una quota di impiego a tempo parziale di ben il 30,4% a fronte del solo 6,6% degli uomini. La prevalenza del lavoro flessibile femminile e la più bassa mobilità verticale di carriera spiegano dunque in buona parte la persistenza dei differenziali salariali tra lavoratori e lavoratrici.
Tale percentuale scende infatti al 15% nell'Europa a 25 a fronte del 16% dell'Europa a 15, a causa dei notevoli divari retributivi praticati negli Stati recentemente entrati nell'Unione. La ridotta partecipazione femminile al mercato del lavoro si ripercuote sulle condizioni pensionistiche delle donne anziane, le quali sono più esposte degli uomini al rischio povertà ed esclusione sociale.
Infine, la conciliazione tra vita lavorativa e familiare si conferma come la condizione forse più influente sulle dinamiche di uguaglianza di diritti e parità nel lavoro, e significativamente sembra incidere tanto sulla vita femminile che su quella maschile, sia pure con percentuali più marcate per le donne.
Sia uomini che donne con figli piccoli registrano infatti tassi di occupazione sensibilmente più bassi rispetto ai loro omologhi senza figli, pur restando le attività di custodia dei figli e la cura familiare a carico dell'universo femminile. Al termine di questa panoramica, la Relazione della Commissione individua specifiche linee politiche volte a sostenere le sfide che attendono la nuova Europa, puntando sui seguenti fattori:

- rafforzare la posizione delle donne nel mercaton del lavoro;
- migliorare le strutture di assistenza per i figli e i familiari;
- coinvolgere gli uomini nel raggiungimento della parità;
- allargare la prospettiva dell'uguaglianza tra isessi all'immigrazione ed alle azioni di integrazione culturale.

Comunitaria

Sentenza della Corte 13 gennaio 2004

"Principio di parità della retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile - Effetto diretto - Nozione di lavoratore - Docente di sesso femminile, lavoratrice autonoma, che svolge un lavoro che si presume di valore pari a quello dei colleghi di sesso maschile lavoratori subordinati, presso lo stesso istituto di istruzione superiore, ma in base ad un accordo con una società terza - Esclusione dei docenti lavoratori autonomi da un regime di pensione professionale"

Nel procedimento C-256/01, avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 234 CE, dalla Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Regno Unito), nella causa dinanzi ad essa pendente tra Debra Allonby

Contro

Accrington & Rossendale College, e Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, già Education Lecturing Services, Secretary of State for Education and Employment, domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 141 CE,

LA CORTE,

composta dai sigg. V. Skouris, presidente, P. Jann, C.W.A. Timmermans, C. Gulmann e J.N. Cunha Rodrigues, presidenti di sezione, A. La Pergola, J.-P. Puissochet e R. Schintgen, dalle sig.re F. Macken e N. Colneric (relatore), e dal sig. S. von Bahr, giudici, avvocato generale: sig. L.A. Geelhoed cancelliere: sig.ra L. Hewlett, amministratore principale viste le osservazioni scritte presentate:

- per la sig.ra Allonby, dalla sig.ra T. Gill, barrister, su incarico di Michael Scott & Co., solicitors;
- per la Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, dai sigg. D. Pannick, QC, e P. Nicholls, barrister, su incarico di Klegal, solicitors;
- per il governo del Regno Unito, dalla sig.ra G. Amodeo, in qualità di agente, assistita dal sig. N. Paines, QC, e dalla sig.ra M. Hall, barrister;
- per il governo tedesco, dai sigg. W.-D. Plessing e R. Stüwe, in qualità di agenti;
- per la Commissione delle Comunità europee, dal sig. J. Sack e dalla sig.ra N. Yerrel, in qualità di agenti,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali della sig.ra Allonby, rappresentata dalla sig.ra T. Gill e dal sig. R. Moretto, barrister, della Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, rappresentata da Lord Lester of Herne Hill, QC, del governo del Regno Unito, rappresentato dalla sig.ra P. Ormond, in qualità di agente, assistita dal sig. N. Paines, e della Commissione, rappresentata dalla sig.ra N. Yerrel, all'udienza del 28 gennaio 2003,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 2 aprile 2003,

HA PRONUNCIATO LA SEGUENTE

Sentenza

1. Con ordinanza 22 giugno 2001, pervenuta in cancelleria il 13 luglio successivo, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) ha proposto alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, due questioni pregiudiziali relative all'interpretazione dell'art. 141 CE.

2. Tali questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia che vede contrapposta la sig.ra Allonby, che lavora come docente, all'Accrington & Rossendale College (in prosieguo: il "college"), alla società Education Lecturing Service, trading as Protocol Professional (in prosieguo: l'"ELS") e al Secretary of State for Education and Employment (Segretario di Stato alla Pubblica Istruzione e al Lavoro; in prosieguo: il "Secretary of State"), in merito ad una pretesa di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile.

CONTESTO NORMATIVO

Diritto comunitario

3. Ai sensi dell'art. 2 CE la Comunità ha, tra gli altri, il compito di promuovere la parità tra uomini e donne.

4. L'art. 141, n. 1, CE prevede che ciascuno Stato membro assicuri l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

5. L'art. 141, n. 2, primo comma, CE dispone quanto segue: "Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo".

6. L'art. 5 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19), prevede quanto segue:

"Gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere i lavoratori contro i licenziamenti che rappresentino una reazione del datore di lavoro ad una rimostranza presentata a livello aziendale o ad un'azione giudiziaria volte a far osservare il principio della parità delle retribuzioni".

7. L'art. 6 della detta direttiva così recita:

"Conformemente alle loro situazioni nazionali ed ai loro sistemi giuridici, gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni.

Essi si rendono garanti della disponibilità di efficaci strumenti che consentano di provvedere all'osservanza di tale principio".

8. L'art. 2 n. 1, della direttiva del Consiglio 24 luglio

1986, 86/378/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale (GU L 225, pag. 40), come modificata dalla direttiva del Consiglio 20 dicembre 1996, 96/97/CE (GU 1997, L 46, pag. 20; in prosieguo: la "direttiva 86/378"), così dispone: "Sono considerati "regimi professionali di sicurezza sociale" i regimi non regolati dalla direttiva 79/7/CEE aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, subordinati o autonomi, raggruppati nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o di sostituirsi ad esse, indipendentemente dal fatto che l'affiliazione a questi regimi sia obbligatoria o facoltativa".

9. L'art. 5, n. 1, della direttiva 86/378 stabilisce quanto segue: "Nelle condizioni stabilite [n]elle disposizioni che seguono, il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, specificamente per quanto riguarda:

- il campo d'applicazione dei regimi e relative condizioni d'accesso;
- l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi; (...)".

10. L'art. 6, n. 1, della detta direttiva è del seguente tenore: "Nelle disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento sono da includere quelle che si basano direttamente o indirettamente sul sesso, in particolare con riferimento allo stato coniugale o di famiglia, per:

a. definire le persone ammesse a partecipare ad un regime professionale;
b. stabilire se la partecipazione ad un regime professionale sia obbligatoria o facoltativa; (...)".

Diritto nazionale

11. Nel Regno Unito il diritto alla parità delle retribuzioni tra uomini e donne è sancito dall'Equal Pay Act 1970 (legge del 1970 sulla parità delle retribuzioni), il cui art. 1 prevede quanto segue:

"Obbligo di parità di trattamento tra uomini e donne per lo stesso lavoro

1) Se le condizioni di un contratto in virtù del quale una donna è alle dipendenze di un'impresa in Gran Bretagna non includono (direttamente o con riferimento ad un contratto collettivo o altrimenti) una clausola di parità, esse saranno reputate includerla.

2) Una clausola di parità è una disposizione che concerne le condizioni (siano relative alla retribuzione o meno) di un contratto in virtù del quale una donna è impiegata (il contratto di assunzione di una donna) ed ha per effetto che,

(...)

c) qualora una donna sia impiegata in un lavoro che non sia un lavoro a cui si applicano i paragrafi a) o b) di cui sopra, ma che risulti per le esigenze che vi sono ricollegate (sotto diversi aspetti quali, ad esempio, l'impegno, l'esperienza e la capacità decisionale) di valore uguale a quello di un uomo nello stesso lavoro:

i) qualunque clausola del contratto di assunzione di una donna che (a prescindere dalla clausola di parità) sia o divenga meno favorevole alla donna rispetto ad una analoga clausola del contratto in forza del quale è assunto un uomo, si intende modificata in modo tale da non risultare meno favorevole; e

ii) il contratto di assunzione di una donna che in qualsiasi momento (a prescindere dalla clausola di parità) non risulti includere una clausola corrispondente ad una clausola favorevole che figuri nel contratto di assunzione di un uomo va inteso come se contenesse tale clausola.

(...)

6) Per l'applicazione della presente norma e fatte salve le disposizioni che seguono:

a) si considera alle dipendenze chi presta servizio in forza di un contratto di lavoro ("contract of service") o di apprendistato o di un contratto con cui s'è impegnato a svolgere personalmente un lavoro o un'attività. Nello stesso senso vanno intese le espressioni a questa collegate;

(...)

b) due datori di lavoro vanno considerati come associati se uno è una società di cui l'altro (direttamente o indirettamente) abbia il controllo o se entrambi siano società di cui un terzo (direttamente o indirettamente) abbia il controllo, e si deve considerare che un uomo e una donna svolgono lo stesso lavoro se l'uomo è impiegato dal datore di lavoro della donna o da un datore di lavoro associato nella stessa impresa o gruppo di imprese in Gran Bretagna di cui la prima fa parte e presso cui termini e condizioni comuni di lavoro vengono osservati sia generalmente sia per i lavoratori subordinati delle categorie interessate".

12. Il Pensions Act 1995 (legge del 1995 sulle pensioni) contiene disposizioni che, secondo l'ordinanza di rinvio, il Regno Unito è stato sollecitato a porre in essere per effetto della sentenza 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber (Racc. pag. I-1889) e di una serie di sentenze che vi hanno fatto seguito. L'art. 62 di tale legge, che, secondo l'art. 63, paragrafo 4, della stessa, va interpretato come parte integrante dell'art. 1 dell'Equal Pay Act 1970, dispone in particolare:

"La clausola relativa alla parità di trattamento

1) Un regime di pensione professionale che non contenga una clausola sulla parità di trattamento sarà considerato includerla.

2) Una clausola sulla parità di trattamento è una regola che concerne le condizioni in base a cui:

a) ci si può iscrivere al regime, e

b) gli iscritti al regime vengono trattati

(...)".

13. Il Secretary of State gestisce un regime di pensione professionale per insegnanti ("Teachers' Superannuation Scheme 1988", in prosieguo: il "TSS") istituito dai Teachers' Superannuation (Consolidation) Regulations 1988 (regolamento del 1988 recante coordinamento del regime di pensione per gli insegnanti) e dai "Teachers' Superannuation (Amendment) Regulations 1993" (Regolamento del 1993 che modifica il regolamento istitutivo del regime di pensione per gli insegnanti). Tale regolamentazione limita gli impieghi che attribuiscono un diritto a pensione a quelli risultanti da un contratto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, restringendo in tal modo l'iscrizione al TSS agli insegnanti titolari di un contratto di lavoro subordinato. Inoltre, solo determinate categorie di istituti rientrano nella sua sfera di applicazione.

14. Secondo le spiegazioni fornite dal governo del Regno Unito all'udienza, il TSS è un regime che riguarda le persone assunte da enti pubblici nel settore dell'insegnamento. È stato espressamente esteso a talune categorie di dipendenti di enti privati mediante assoggettamento ad una procedura che il datore di lavoro applica per essere accettato come datore di lavoro partecipante a tale fondo.

15. L'art. 9, nn. 1 e 2, del del Sex Discrimination Act 1975 (legge del 1975 contro le discriminazioni fondate sul sesso) così dispone:

"Discriminazione contro i lavoratori con contratto di lavoro autonomo

1. Il presente articolo si applica a qualsiasi lavoro a favore di una persona (il committente) svolto da singoli (lavoratori con contratto di lavoro autonomo) al servizio non del committente stesso ma di un terzo che li mette a disposizione del committente in virtù di un contratto stipulato con quest'ultimo.
2. È illegittimo per il principale, in rapporto al lavoro cui si applica il presente articolo, effettuare discriminazioni contro una donna che è una lavoratrice con contratto di lavoro autonomo

a) quanto alle condizioni a cui egli le consente di svolgere quel lavoro, o

b) non consentendole di svolgerlo o continuare a svolgerlo, o

c) quanto al modo con cui le permette di accedere a qualsiasi vantaggio, struttura o servizio, ovvero rifiuta o deliberatamente omette di consentirle l'accesso ai medesimi, o

d) facendole subire qualsivoglia altro pregiudizio".

Causa principale

16. La controversia principale trae origine dal licenziamento ad opera del college di un certo numero di docenti retribuiti a tariffa oraria, inclusa la sig.ra Allonby, via il mancato rinnovo dei rispettivi contratti di lavoro, e dalla decisione del medesimo College di assumere docenti retribuiti a tariffa oraria solo attraverso l'ELS, che offriva ai medesimi la possibilità di essere registrati in qualità di lavoratori autonomi per incarichi di insegnamento presso istituti di istruzione superiore.

17. La sig.ra Allonby era in origine alle dipendenze del College come docente a tempo parziale nel settore della tecnologia per ufficio. Esercitava tale attività dal 1990 al 1996 in forza di contratti successivi di un anno, ai sensi dei quali sarebbe stata retribuita su base oraria in funzione del numero di corsi dispensati.

18. Verso il 1996, gli obblighi finanziari del college divenivano sempre più onerosi per effetto di modifiche legislative che imponevano di accordare ai docenti a tempo parziale un trattamento uguale o equivalente a quelli a tempo pieno, in particolare in materia pensionistica. Il college occupava 341 docenti a tempo parziale. Al fine di ridurre le spese generali, veniva deciso di cessare o non rinnovare i loro contratti di lavoro e di avvalersi delle prestazioni di tali docenti come prestatori esterni di servizi. Ciò è avvenuto nel caso della sig.ra Allonby, il cui contratto di lavoro non veniva rinnovato a decorrere dal 29 agosto 1996 e a cui veniva offerta una nuova assunzione attraverso l'ELS.

19. L'ELS operava come agenzia, gestendo una banca dati di docenti. I college potevano ricorrervi per incarichi di insegnamento, designando la persona interessata per via nominativa, se lo desideravano. In tal modo, la sig.ra Allonby ed altri che si trovavano in una situazione simile si vedevano costretti a registrarsi presso l'ELS al fine di continuare a lavorare come docenti a tempo parziale, divenendo lavoratori autonomi. A quel punto, la loro retribuzione costituiva una frazione del compenso per la prestazione concordato tra l'ELS ed il college. Il loro reddito diminuiva ed essi perdevano una serie di benefici che andavano dalla retribuzione in caso di assenza per malattia allo sviluppo delle carriere. L'ELS non è un datore di lavoro parte del TSS.

20. Su 341 docenti assunti a tempo parziale pagati con tariffa oraria e licenziati nel 1996 dal college, si contavano 110 uomini e 231 donne. Tra i docenti impiegati a tempo pieno dal college, il rapporto uomini/donne passava da 74/40 nell'anno scolastico 1994-1995 a 55/50 nel 1995-1996.

21. La banca dati dell'ELS conteneva circa altrettanti uomini che donne: rispettivamente 18 050 e 19 909 nel rendiconto più recente di cui il giudice adito in primo grado nella causa principale poteva disporre.

22. La sig.ra Allonby, sostenuta dal suo sindacato, e, nell'ambito del ricorso in appello, dall'Equal Opportunities Commission (Commissione per le pari opportunità), avviava un procedimento avverso il college al fine di ottenere il pagamento di un'indennità per licenziamento economico e del risarcimento dei danni per licenziamento ingiustificato nonché per discriminazione indiretta fondata sul sesso conseguente al licenziamento stesso.

23. La sig.ra Allonby ha avviato un'ulteriore serie di procedimenti facendo valere, innanzi tutto, che il college

stava ponendo in essere una discriminazione nei suoi confronti quale lavoratrice con contratto di lavoro autonomo in violazione dell'art. 9 del Sex Discrimination Act 1975; inoltre, che l'ELS aveva l'obbligo per legge di retribuirla allo stesso livello - cioè pro rata - di un insegnante assunto dal college a tempo pieno e, infine, che lo Stato, rappresentato dal Secretary of State, agiva in maniera illegittima negandole l'accesso, in qualità di lavoratrice autonoma, al regime TSS. Tali procedimenti potrebbero costituire un precedente giurisprudenziale per altre persone che si trovassero in situazioni analoghe.

24. La richiesta di pagamento di un'indennità di licenziamento economico tra le parti formava oggetto di un accordo transattivo.

25. Nel luglio 1997, l'Employment Tribunal (Tribunale del lavoro) (Regno Unito) decideva, in via preliminare, che la sig.ra Allonby non aveva il diritto di far riferimento alla situazione di un docente di sesso maschile occupato a tempo pieno presso il college per un raffronto con la propria situazione. Nell'aprile 1998 lo stesso giudice decideva che il licenziamento ad opera del college era ingiustificato ma non dava luogo ad alcun risarcimento, e che costituiva una discriminazione indiretta fondata sul sesso, seppur giustificabile. Esso dichiarava altresì che il motivo relativo ad una presunta violazione dell'art. 9 del Sex Discrimination Act 1975 e i motivi dedotti avverso l'ELS e il Secretary of State non potevano essere accolti. Queste decisioni erano confermate nel marzo 2000 dall'Employment Appeal Tribunal (Regno Unito), il quale tuttavia autorizzava il ricorso in appello.

26. A termini dei primi due motivi dedotti dinanzi al giudice del rinvio, il licenziamento della sig.ra Allonby da parte del college costituirebbe una discriminazione indiretta fondata sul sesso e il college, rifiutando successivamente all'interessata i benefici di cui potevano fruire i docenti stipendiati, avrebbe posto in essere nei suoi confronti una discriminazione in quanto lavoratrice con contratto di lavoro autonomo. Le questioni afferenti a questi due motivi sono state rinviate all'Employment Tribunal per riesame.

27. Quanto agli altri motivi, il giudice del rinvio ha dichiarato quanto segue.

28. Nei confronti dell'ELS la sig.ra Allonby fa valere che l'art. 141 CE le conferisce, quando lavora per il college, il diritto alla medesima retribuzione di un docente di sesso maschile, assunto dal college, per un lavoro che deve essere considerato equivalente. Essa chiede che la detta società sia condannata a versarle tale retribuzione comparando la propria situazione a quella di un docente da lei nominativamente indicato, il sig. R. Johnson.

29 Secondo il giudice del rinvio, le circostanze di fatto rilevanti nell'ambito dell'esame di tale domanda di uguale retribuzione sono le seguenti:

- La sig.ra Allonby ed il sig. Johnson svolgono un lavoro di insegnamento presso il college, benché non sempre nel medesimo luogo, che si presumono equivalenti.
- Il sig. Johnson è assunto dal college in qualità di docente ed è stipendiato dal college alle condizioni stabilite dal medesimo.
- La sig.ra Allonby collabora con l'ELS in quanto lavoratrice autonoma. Essa lavora sulla base di specifici incarichi affidatile dall'ELS, presso il college o altri istituti. Essa non ha alcun rapporto contrattuale con il college.
- Il college decide insieme con l'ELS la retribuzione che gli verserà per gli incarichi di ciascun docente. L'ELS concorda con la sig.ra Allonby il compenso che questa riceverà per ogni incarico e fissa le condizioni di lavoro dei suoi docenti. Il college non ha il diretto controllo sull'ELS su questa o su altre materie.
- Il college e l'ELS occupano personale sia maschile che femminile.

30. Nei confronti dell'ELS, del college e del Secretary of State la sig.ra Allonby rivendica il suo diritto di iscriversi al TSS. Reclama tale diritto sia in virtù del raffronto con la situazione di un docente di sesso maschile assunto dal college sia, dal momento che il detto regime è stato istituito per via legislativa, senza la necessità di un siffatto raffronto potendo dimostrare statisticamente che, tra gli insegnanti che possiedono tutti gli altri requisiti per l'iscrizione, una proporzione considerevolmente più ridotta di docenti di sesso femminile, rispetto a quelli di sesso maschile, è in grado di soddisfare il requisito di essere assunti in base ad un contratto di lavoro subordinato per potersi iscrivere al detto regime pensionistico. Nella causa principale, i giudici aditi non si sono ancora pronunciati sull'esistenza di una tal prova né sulla questione di una giustificazione oggettiva. Ciononostante, il giudice del rinvio considera necessario, al fine di evitare sforzi inutili, sottoporre alcune questioni alla Corte prima di disporre, ove la soluzione delle questioni lo rendesse necessario, l'accertamento dei fatti.

31. Secondo il giudice del rinvio, le circostanze di fatto rilevanti nell'ambito dell'esame della domanda relativa al TSS sono le seguenti:

- Il regime è stato istituito dal Secretary of State grazie a poteri conferitigli da una legge.
- Uno dei presupposti prescritti per l'iscrizione al TSS è che si tratti di lavoratore subordinato assunto in qualità di docente da un istituto appartenente ad una categoria specifica. Il college rientra in una di tali categorie.
- Nessun lavoratore autonomo può iscriversi al detto regime pensionistico.
- Il TSS garantisce la corresponsione di pensioni ed altri benefici principalmente in funzione della durata della carriera degli iscritti e di un "salario di riferimento" percepito in un impiego rientrante in tale regime; non deve trattarsi necessariamente dello stesso impiego per tutto il periodo, ma l'attività deve essersi svolta presso gli istituti che possono partecipare al TSS.
- I livelli di retribuzione che formano la base per determinare le prestazioni a norma del detto regime pensionistico possono differire da un datore di lavoro all'altro.

- Le prestazioni pagate dal TSS sono finanziate da contributi a carico degli iscritti e dei loro datori di lavoro.
- Nessuno dei docenti reclutati dall'ELSè lavoratore subordinato. Di conseguenza, nessuno di loro può pretendere di iscriversi al TSS.

32. Dalle spiegazioni fornite dal governo del Regno Unito discende che l'ELS può partecipare al TSS per i docenti che siano suoi lavoratori subordinati.

Questioni pregiudiziali

33. La Court of Appeal afferma che si deve determinare in primo luogo se si debba considerare che due persone che lavorano nello stesso servizio od istituto, seppure in virtù di contratti conclusi con datori di lavoro distinti, svolgono lo stesso lavoro ai sensi dell'art. 141 CE, per lo meno se il lavoro viene svolto per i fini e a profitto del datore di lavoro nella cui competenza rientra il servizio o l'istituto. Secondo il giudice del rinvio, solo in caso di risposta negativa a tale questione non vi sarebbe conflitto tra la citata disposizione e l'art. 1, n. 6, dell'Equal Pay Act 1970.

34. Da un lato sarebbe evidente che il contratto della sig.ra Allonby controverso nella causa principale non è stato concluso col college, ma con l'ELS e, dall'altro, che tale società ed il college non sono datori di lavoro associati ai sensi dell'art. 1, n. 6, lett. c), dell'Equal Pay Act 1970. Il sig. Johnson non sarebbe quindi "impiegato dal datore di lavoro [della sig.ra Allonby] (...) nella stessa impresa" ai sensi di tale norma, bensì assunto dal college, benché nell'ambito dello stesso istituto.

35. Secondo la Court of Appeal, il modo in cui l'art. 1, n. 6, dell'Equal Pay Act 1970 è redatto consentirebbe di interpretare eventualmente l'espressione "lo stesso lavoro" di cui al n. 2, lett. c), dello stesso articolo nel senso che questo ricomprende anche il lavoro svolto nello stesso servizio o istituto. Tuttavia, la versione iniziale di tale legge osterebbe a una simile interpretazione e la sig.ra Allonby dovrebbe quindi basare la propria azione sul diritto comunitario, sia mediante l'interpretazione dell'Equal Pay Act 1970 sia avvalendosi dell'effetto diretto di tale normativa.

36. Il giudice del rinvio non dubita affatto che, se si dovesse effettuare un confronto tra la situazione della sig.ra Allonby e quella del sig. Johnson, ne risulterebbero numerose disuguaglianze: in particolare il secondo beneficierebbe, contrariamente alla prima, di una garanzia contro il licenziamento ingiustificato e quello economico, nonché di una retribuzione in caso di assenza per malattia. La sig.ra Allonby non sosterrebbe che il diritto alla parità con il sig. Johnson debba applicarsi al di fuori delle occasioni in cui l'ELS propone a quest'ultima degli incarichi presso il college. Tuttavia, se il suo argomento dovesse essere accolto in relazione al college, lo sarebbe - o potrebbe esserlo - in rapporto ad altri istituti che ottengono le sue prestazioni con l'intermediazione dell'ELS.

37. In secondo luogo, la Court of Appeal si chiede se la sig.ra Allonby possa aspirare ad un'iscrizione al TSS sulla base dell'art. 141 CE. A questo proposito, spiega che la sig.ra Allonby, nel suo rapporto di lavoro con l'ELS, essendo vincolata a tale società soltanto da un contratto di prestazione di servizi, non può pretendere di iscriversi al detto regime di pensione.

38. Il giudice del rinvio afferma che, se la sig.ra Allonby potrà fondarsi sulla situazione del sig. Johnson come elemento di raffronto, in linea di principio otterrà soddisfazione per quest'aspetto e che, in ogni caso, l'interessata fa valere di aver diritto alla parità di trattamento senza che sia necessario operare un raffronto con una determinata persona di sesso maschile. La sig.ra Allonby rinvierebbe alla decisione dell'Employment Appeal Tribunal - con cui il giudice del rinvio dichiara di concordare - secondo cui, contrariamente a quanto statuito dall'Employment Tribunal, il contratto tra la sig.ra Allonby e l'ELS è, in forza dell'art. 1, n. 6, lett. a), dell'Equal Pay Act 1970, un contratto di lavoro subordinato ai fini della pensione.

39. Di conseguenza, la Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

"1) Se l'art. 141 abbia effetto diretto, così da consentire ad una donna di esigere una retribuzione eguale a quella di un uomo nelle circostanze del presente caso.

2) Se l'art. 141 abbia effetto diretto, così da conferire alla sig.ra Allonby il diritto di rivendicare l'accesso al regime di pensione, sia i) ponendosi a raffronto con il sig. Johnson, sia ii) dimostrando statisticamente che, rispetto ai docenti di sesso maschile, una percentuale considerevolmente più ridotta di docenti di sesso femminile, altrimenti in possesso dei requisiti per essere iscritti al regime, è in grado di soddisfare il requisito dell'assunzione in base ad un contratto di lavoro subordinato e provando che tale requisito non è obiettivamente giustificato".

40. All'udienza del 28 gennaio 2003, la sig.ra Allonby ha informato la Corte che le domande rinviate dinanzi all'Employment Tribunal avevano formato oggetto di transazione tra lei e il college con il pagamento di un'indennità senza riconoscimento di responsabilità.

Sulla prima questione

41. Il giudice del rinvio ha proposto la prima questione per poter statuire sulla domanda della sig.ra Allonby diretta ad ottenere dall'ELS una retribuzione pari a quella di un docente di sesso maschile assunto dal college.

42. Pertanto, tale questione deve essere intesa come diretta a stabilire se, in circostanze come quelle di cui alla causa principale, l'art. 141, n. 1, CE debba essere interpretato nel senso che una donna il cui contratto di lavoro con un'impresa non sia stato rinnovato e che sia subito messa a disposizione del suo precedente datore di lavoro con l'intermediazione di un'altra impresa per fornire le stesse prestazioni abbia il diritto di avvalersi, nei confronti

dell'impresa intermediaria, del principio della parità di retribuzione ponendo a raffronto la la retribuzione percepita per uno stesso lavoro di pari valore da un uomo assunto dal precedente datore di lavoro della donna.

43. In via preliminare, occorre ricordare che l'art. 141, n. 1, CE non può essere invocato solamente da lavoratori ai sensi di questa stessa norma.

44. Tuttavia, anche ammesso che tale condizione sia soddisfatta, non si può risolvere la prima questione in senso affermativo.

45. È vero che nella formulazione dell'art. 141, n. 1, CE nulla lascia intendere che l'applicabilità di tale disposizione sia limitata a situazioni in cui uomini e donne svolgono la propria attività lavorativa per un medesimo datore di lavoro. Il principio sancito da questo articolo può essere fatto valere dinanzi ai giudici nazionali, in particolare nel caso di discriminazioni che traggono direttamente origine da norme di legge o da contratti collettivi di lavoro, nonché nel caso in cui il lavoro venga svolto nella stessa azienda o nello stesso ufficio, privati o pubblici (v., in particolare, sentenze 8 aprile 1976, causa 43/75, Defrenne II, Racc. pag. 455, punto 40, e 17 settembre 2002, causa C-320/00, Lawrence e a., Racc. pag. I-7325, punto 17).

46. Qualora, tuttavia, le differenze rilevate nelle condizioni retributive di lavoratori che svolgono uno stesso lavoro ovvero un lavoro di identico valore non possano essere ricondotte ad un'unica fonte, manca un soggetto che sia responsabile della diseguaglianza e che possa ristabilire la parità di trattamento. Una situazione di tal genere non rientra nell'ambito d'applicazione dell'art. 141, n. 1, CE. Il lavoro e la retribuzione di tali lavoratori non possono in questo caso essere raffrontati sulla base di tale disposizione (sentenza Lawrence e a., cit., punto 18).

47. Orbene, dall'ordinanza di rinvio risulta che il lavoratore di sesso maschile a cui si riferisce sig.ra Allonby è retribuito dal college a condizioni determinate da quest'ultimo, mentre l'ELS ha convenuto con la sig.ra Allonby la retribuzione che questa percepirà per ogni singolo incarico.

48. Il fatto che il livello della retribuzione precepita dalla sig.ra Allonby sia influenzato dall'importo che il college paga all'ELS non è sufficiente per concludere che il college e l'ELS costituiscano una fonte unica a cui possono essere imputate le differenze riscontrate tra le condizioni retributive della sig.ra Allonby e quelle del lavoratore di sesso maschile retribuito dal college.

49. Inoltre, dall'ordinanza di rinvio emerge che l'ELS e il college non sono datori di lavoro associati ai sensi dell'art. 1, n. 6, lett. c), dell'Equal Pay Act 1970.

50. Conseguentemente, la prima questione comedev'essere risolta dichiarando che, in circostanze come quelle di cui alla causa principale, l'art. 141, n. 1, CE dev'essere interpretato nel senso che una donna il cui contratto di lavoro con un'impresa non sia stato rinnovato e che sia subito messa a disposizione del suo precedente datore di lavoro con l'intermediazione di un'altra impresa per fornire le stesse prestazioni non ha il diritto di avvalersi, nei confronti dell'impresa intermediaria, del principio della parità di retribuzione ponendo a raffronto la retribuzione percepita per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore da un uomo assunto dal precedente datore di lavoro della donna.

Sulla seconda questione

51. La seconda questione, che comprende diverse sezioni, riguarda l'iscrizione al TSS.

52. Occorre preliminarmente ricordare che, secondo una costante giurisprudenza, un regime pensionistico, come il TSS di cui alla causa principale, che dipende essenzialmente dal posto ricoperto dall'interessato si ricollega alla retribuzione che quest'ultimo percepiva e rientra nelle previsioni dell'art. 141 CE (v. in particolare, in questo senso, sentenze 13 maggio 1986, causa 170/84, Bilka, Racc. pag. 1607, punto 22; 17 maggio 1990, causa C-262/88, Barber, Racc. pag. I-1889, punto 28; 28 settembre 1994, causa C-7/93, Beune, Racc. pag. I-4471, punto 46, e 10 febbraio 2000, cause riunite C-234/96 e C-235/96, Deutsche Telekom, Racc. pag. I-799, punto 32).

53. Inoltre, rientrano nell'ambito d'applicazione dell'art. 141 CE non solo il diritto alle prestazioni fornite da un regime pensionistico professionale, ma anche il diritto ad essere iscritto a detto regime (v., in particolare, in questo senso, sentenza 28 settembre 1994, causa C-128/93, Fisscher, Racc. pag. I-4583, punto 12).

Sulla seconda questione, lett. a)

54. *La seconda questione, lett. a)*, è volta a stabilire se l'art. 141, n. 1, CE debba essere interpretato nel senso che una donna che si trovi in una situazione quale quella di cui alla causa principale abbia il diritto di avvalersi, nei confronti dell'impresa intermediaria e/o del suo precedente datore di lavoro, del principio della parità di retribuzione al fine di potersi iscrivere ad un regime pensionistico professionale per insegnanti, istituito da una normativa statale, al quale possono iscriversi solamente gli insegnanti titolari di un contratto di lavoro subordinato, prendendo a confronto la retribuzione, comprensiva di tale diritto di iscrizione, percepita per lo stesso lavoro o per un lavoro dello stesso valore da un uomo assunto dal precedente datore di lavoro della donna.

55. Per quanto concerne il rapporto tra la sig.ra Allonby e l'ELS, occorre seguire lo stesso ragionamento applicato alla prima questione.

56. Quanto al rapporto con il college, si deve constatare che, a seguito dell'accordo transattivo concluso tra la sig.ra Allonby e il college nel corso del procedimento dinanzi alla Corte, non è più necessario stabilire se la sig.ra Allonby abbia subito una discriminazione indiretta fondata sul sesso derivante dal licenziamento e se possa eventualmente ancora rivendicare, sul fondamento dell'art. 141, n. 1, CE, talune voci della retribuzione nei

confronti del college.
57. Pertanto, si deve risolvere la seconda questione, lett. a), dichiarando che l'art. 141, n. 1, CE dev'essere interpretato nel senso che una donna che si trovi in una situazione quale quella di cui alla causa principale non ha il diritto di avvalersi del principio della parità di retribuzione al fine di potersi iscrivere ad un regime pensionistico professionale per insegnanti, istituito da una normativa statale, al quale possono iscriversi solamente gli insegnanti titolari di un contratto di lavoro, prendendo a confronto la retribuzione, comprensiva di tale diritto di iscrizione, percepita per lo stesso lavoro o per un lavoro dello stesso valore da un uomo assunto dal precedente datore di lavoro della donna.

Sulla seconda questione, lett. b)
58. La seconda questione, lett. b), riguarda da un lato lo Stato, rappresentato dal Secretary of State, e, dall'altro, l'ELS quale impresa intermediaria.
59. Essa verte su un'eventuale discriminazione a livello normativo.

Sulla seconda questione, lett. b), prima parte
60. Per i profili che interessano lo Stato, il giudice del rinvio intende sapere, in sostanza, se il requisito di essere assunti in base ad un contratto di lavoro subordinato al fine di potersi iscrivere ad un regime pensionistico per insegnanti, istituito da una normativa statale, debba restare inapplicato qualora si dimostri che tra gli insegnanti che sono in possesso degli altri requisiti per essere iscritti al regime, una proporzione considerevolmente più ridotta di docenti di sesso femminile, rispetto a quelli di sesso maschile, è in grado di soddisfare il detto requisito e che è provato che quest'ultimo non è obiettivamente giustificato.
61. Per rispondere a tale questione, occorre innanzi tutto interpretare la nozione di "lavoratore" ai sensi dell'art. 141, n. 1, CE, per poi precisare la cerchia di soggetti che possono essere ricompresi nel raffronto e, infine, esaminare le conseguenze di un'eventuale incompatibilità del requisito controverso con la detta norma.

• La nozione di "lavoratore" ai sensi dell'art. 141, n. 1, CE
62. Il criterio di riferimento posto alla base dell'art. 141, n. 1, CE è la possibilità di confrontare le prestazioni lavorative fornite dai lavoratori dell'uno o dell'altro sesso (v., in questo senso, sentenza 15 giugno 1978, causa 149/77, Defrenne III, Racc. pag. 1365, punto 22). Pertanto, possono essere presi in considerazione nell'ambito del confronto previsto dall'art. 141, n. 1, CE solamente uomini e donne che siano lavoratori ai sensi di tale articolo.
63. A questo proposito, si deve ricordare che la nozione di lavoratore nel diritto comunitario non è univoca, ma varia a seconda del settore di applicazione considerato (sentenza 12 maggio 1998, causa C-85/96, Martínez Sala, Racc. pag. I-2691, punto 31).
64. L'espressione "lavoratore" ai sensi dell'art. 141, n. 1, CE non è espressamente definita nel Trattato CE. Onde determinare il suo significato è quindi duopo avvalersi dei principi interpretativi generalmente ammessi, tenendo conto, in particolare, del suo contesto e delle finalità del Trattato.
65. Secondo l'art. 2 CE, la Comunità ha l'obiettivo di promuovere, tra l'altro, l'uguaglianza tra gli uomini e le donne. L'art. 141, n. 1, CE costituisce un'espressione specifica del principio di uguaglianza tra uomo e donna, che fa parte dei principi fondamentali tutelati dall'ordinamento giuridico comunitario (v., in questo senso, sentenza 10 febbraio 2000, cause riunite C-270/97 e C-271/97, Deutsche Post, Racc. pag. I-929, punto 57). Come già dichiarato dalla Corte nella citata sentenza Defrenne II (punto 12), il principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici è uno dei principi fondamentali della Comunità.
66. Pertanto, il termine "lavoratore" di cui all'art. 141, n. 1, CE non può definirsi mediante rinvio al diritto degli Stati membri, bensì ha una portata comunitaria. Inoltre, non può essere interpretato restrittivamente.
67. Ai fini di quest'ultima norma, dev'essere considerata lavoratore la persona che fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceve una retribuzione (v., in relazione alla libera circolazione dei lavoratori, in particolare, sentenze 3 luglio 1986, causa 66/85, Lawrie-Blum, Racc. pag. 2121, punto 17, e Martínez Sala, cit., punto 32).
68. Ai sensi dell'art. 141, n. 2, primo comma, CE, per "retribuzione" si intende, ai fini di questo stesso articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. Da tale definizione risulta che gli autori del Trattato non hanno voluto includere nel termine "lavoratore" ai sensi dell'art. 141, n. 1, CE i prestatori autonomi di servizi, che non sono legati al beneficiario dei servizi da un nesso di subordinazione (v. altresì, nell'ambito della libera circolazione dei lavoratori, sentenza 8 giugno 1999, causa C-337/97, Meeusen, Racc. pag. I-3289, punto 15).
69. La soluzione al problema di stabilire se vi sia un simile nesso deve essere trovata in ogni caso specifico in funzione di tutti elementi e di tutte le circostanze che caratterizzano i rapporti tra le parti.
70. Nel momento in cui una persona è un lavoratore ai sensi dell'art. 141, n. 1, CE, la natura del nesso giuridico che la lega all'altra parte del rapporto di lavoro è irrilevante ai fini dell'applicazione di tale articolo (v., nell'ambito della libera circolazione dei lavoratori, sentenze 31 maggio 1989, causa 344/87, Bettray, Racc. pag. 1621, punto 16, e 26 febbraio 1992, causa C-357/89, Raulin, Racc. pag. I-1027, punto 10).
71. La qualificazione formale di lavoratore autonomo ai

sensi del diritto nazionale non esclude che una persona debba essere qualificata come lavoratore ai sensi dell'art. 141, n. 1, CE se la sua indipendenza è solamente fittizia e nasconde in tal modo un rapporto di lavoro ai sensi del citato articolo.

72. Per quanto riguarda gli insegnanti che, nei confronti di un'impresa intermediaria, abbiano l'obbligo di svolgere un incarico presso un college, si deve esaminare, in particolare, in quale misura sia ristretta la loro libertà di determinare l'orario, il luogo e il contenuto del loro lavoro. Il fatto che su di loro non gravi alcun obbligo di accettare un incarico è irrilevante nel contesto in esame (v., in questo senso, in relazione alla libera circolazione dei lavoratori, sentenza Raulin, cit., punti 9 e 10).

• La cerchia di soggetti che possono essere ricompresi nel raffronto

73. Allorché si deve verificare se una normativa sia conforme a quanto disposto dall'art. 141, n. 1, CE, in linea di principio è la sfera di applicazione di tale normativa che determina la cerchia delle persone che possono essere incluse nel raffronto.

74. Così, in materia di regimi pensionistici aziendali la cui sfera di applicazione è limitata all'impresa interessata, la Corte ha dichiarato che un lavoratore non può far valere l'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE-143 CE) per rivendicare la retribuzione cui potrebbe aver diritto se appartenesse all'altro sesso, in mancanza, nella detta impresa, di lavoratori dell'altro sesso che svolgano al momento o abbiano svolto anteriormente un lavoro analogo (sentenza 28 settembre 1994, causa C-200/91, Coloroll Pension Trustees, Racc. pag. I-4389, punto 103). Invece, in relazione a una normativa nazionale, nella sentenza 13 luglio 1989, causa 171/88, Rinner-Kühn (Racc. pag. 2743, punto 11), la Corte ha fondato il suo ragionamento su statistiche relative al numero di lavoratori e lavoratrici a livello nazionale.

75. Al fine di dimostrare che il requisito di essere assunti in base ad un contratto di lavoro subordinato per potersi iscrivere al TSS, requisito che scaturisce da una normativa statale, costituisce una violazione del principio della parità delle retribuzioni tra lavoratori e lavoratrici sotto forma di discriminazione indiretta nei confronti delle donne, una lavoratrice può avvalersi di statistiche che dimostrino che, tra gli insegnanti, che sono lavoratori ai sensi dell'art. 141, n. 1, CE e che possiedono tutti i requisiti per l'iscrizione al regime pensionistico tranne quello di essere assunti in base ad un contratto di lavoro subordinato ai sensi del diritto nazionale, figura una percentuale molto più elevata di donne che di uomini.

76. Se così è, la disparità di trattamento in relazione all'iscrizione al regime pensionistico controverso deve essere oggettivamente giustificata.

Sotto questo profilo, dalla qualificazione formale di lavoratore autonomo ai sensi del diritto nazionale non può derivare alcun motivo di giustificazione.

• Conseguenze giuridiche

77. Qualora risulti che il requisito di essere assunti in base ad un contratto di lavoro subordinato al fine di potersi iscrivere ad un regime pensionistico è in contrasto con l'art. 141, n. 1, CE, la clausola interessata dev'essere disapplicata, in virtù del primato del diritto comunitario (v., in questo senso, sentenza 9 marzo 1978, causa 106/77, Simmenthal, Racc. pag. 629, punto 24).

78. Alla luce delle osservazioni presentate dal governo del Regno Unito all'udienza del 28 gennaio 2003, occorre aggiungere che, ai sensi dell'art. 6, n. 1, lett. b), della direttiva 86/378, che esplicita la portata dell'art. 141 CE per quel che riguarda i lavoratori subordinati, anche il carattere obbligatorio o facoltativo della partecipazione a un regime professionale deve essere fissato senza discriminazioni fondate sul sesso.

79. Stante quanto precede, la seconda questione, lett. b), prima parte, deve essere risolta dichiarando che, in mancanza di qualsiasi giustificazione obiettiva, il requisito, fissato da una normativa statale, di essere assunti in base ad un contratto di lavoro subordinato al fine di potersi iscrivere ad un regime pensionistico per insegnanti non è applicabile qualora si dimostri che tra gli insegnanti, che sono lavoratori ai sensi dell'art. 141, n. 1, CE e che possiedono tutti gli altri requisiti per l'iscrizione, una proporzione considerevolmente più ridotta di donne che di uomini è in grado di soddisfare il detto requisito. La qualificazione formale di lavoratore autonomo ai sensi del diritto nazionale non esclude che una persona debba essere qualificata come lavoratore ai sensi del citato articolo se la sua indipendenza è solamente fittizia.

Sulla seconda questione, lett. b), seconda parte

80. In relazione all'ELS, il giudice del rinvio intende verificare, in sostanza, se l'applicabilità dell'art. 141, n. 1, CE nei confronti di un'impresa sia subordinata alla condizione che il lavoratore interessato possa essere paragonato ad un lavoratore dell'altro sesso che è o è stato assunto dallo stesso datore di lavoro e che ha ricevuto, per lo stesso lavoro o per un lavoro dello stesso valore, una retribuzione più elevata e che una donna non possa quindi far valere delle statistiche al fine di pretendere, sul fondamento di tale disposizione, il diritto di potersi iscrivere a un regime pensionistico istituito da una normativa statale.

81. A questo proposito, si deve constatare che una donna può avvalersi di statistiche per dimostrare che una clausola contenuta in una normativa statale è in contrasto con l'art. 141, n. 1, CE per via del suo carattere discriminatorio nei confronti dei lavoratori di sesso femminile. Quando tale norma non è applicabile, le conseguenze che ne derivano non si impongono solamente alle pubbliche autorità o agli organismi sociali, ma anche al da-

tore di lavoro interessato.
82. Se, per esempio, un datore di lavoro assume solo lavoratori per i quali l'orario di lavoro normale non eccede le 10 ore settimanali o le 45 ore mensili e che, a prescindere dal sesso del lavoratore, non versa la retribuzione in caso di malattia perché una legge indirettamente discriminatoria nei confronti delle donne, come quella controversa nella causa conclusasi con la citata sentenzaRinner-Kühn, lo consente, le lavoratrici possono tuttavia invocare l'art. 141, n. 1, CE nei confronti del loro datore di lavoro, al fine di far valere i diritti derivanti dalla legislazione nazionale a favore dei lavoratori il cui orario di lavoro normale è più lungo e far disapplicare la clausola discriminatoria.
83. In tale caso, è il legislatore l'unica fonte della disparità di trattamento di cui al punto 18 della citata sentenza Lawrence e a.
84. La seconda questione, lett. b), seconda parte, deve essere quindi risolta dichiarando che l'art. 141, n. 1, CE deve essere interpretato nel senso che, quando si tratti di una normativa nazionale, l'applicabilità di tale norma nei confronti di un'impresa non è subordinata alla condizione che il lavoratore interessato possa essere paragonato ad un lavoratore dell'altro sesso che è o è stato assunto dallo stesso datore di lavoro e che ha ricevuto, per lo stesso lavoro o per un lavoro dello stesso valore, una retribuzione più elevata.

Sulle spese
85. Le spese sostenute dai governi britannico e tedesco, nonché dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,
LA CORTE,
pronunciandosi sulle questioni sottopostele dalla Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) con ordinanza 22 giugno 2001, dichiara:
1. In circostanze come quelle di cui alla causa principale, l'art. 141, n. 1, CE dev'essere interpretato nel senso che una donna il cui contratto di lavoro con un'impresa non sia stato rinnovato e che sia subito messa a disposizione del suo precedente datore di lavoro con l'intermediazione di un'altra impresa per fornire le stesse prestazioni non ha il diritto di avvalersi, nei confronti dell'impresa intermediaria, del principio della parità di retribuzione ponendo a raffronto la retribuzione percepita per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore da un uomo assunto dal precedente datore di lavoro della donna.
2. L'art. 141, n. 1, CE dev'essere interpretato nel senso che una donna che si trovi in una situazione quale quella di cui alla causa principale non ha il diritto di avvalersi del principio della parità di retribuzione al fine di potersi iscrivere ad un regime pensionistico professionale per insegnanti, istituito da una normativa statale, al quale possono iscriversi solamente gli insegnanti titolari di un contratto di lavoro subordinato, prendendo a confronto la retribuzione, comprensiva di tale diritto di iscrizione, percepita per lo stesso lavoro o per un lavoro dello stesso valore da un uomo assunto dal precedente datore di lavoro della donna.
3. In mancanza di qualsiasi giustificazione obiettiva, il requisito, fissato da una normativa statale, di essere assunti in base ad un contratto di lavoro subordinato al fine di potersi iscrivere ad un regime pensionistico per insegnanti non è applicabile qualora si dimostri che tra gli insegnanti, che sono lavoratori ai sensi dell'art. 141, n. 1, CE e che possiedono tutti gli altri requisiti per l'iscrizione, una proporzione considerevolmente più ridotta di donne che di uomini è in grado di soddisfare il detto requisito. La qualificazione formale di lavoratore autonomo ai sensi del diritto nazionale non esclude che una persona debba essere qualificata come lavoratore ai sensi del citato articolo se la sua indipendenza non è fittizia.
4. L'art. 141, n. 1, CE deve essere interpretato nel senso che, quando si tratti di una normativa nazionale, l'applicabilità della detta norma nei confronti di un'impresa non è subordinata alla condizione che il lavoratore interessato possa essere paragonato ad un lavoratore dell'altro sesso che è o è stato assunto dallo stesso datore di lavoro e che ha ricevuto, per lo stesso lavoro o per un lavoro dello stesso valore, una retribuzione più elevata. Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 13 gennaio 2004.
Il cancelliere
R. Grass
Il presidente
V. Skouris

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE L.A. GEELHOED

presentate il 2 aprile 2003
Causa C-256/01
Debra Allonby

Contro

Accrington & Rossendale College e Education Lecturing Services, operante come Protocol Professional (già Education Lecturing Services)
Secretary of State for Education and Employment (Segretario di Stato alla Pubblica Istruzione e al Lavoro)

[Domanda di pronuncia pregiudiziale, proposta dalla Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Corte d'Appello civile d'Inghilterra e del Galles)]

"Principio di parità della retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile - Effetto diretto dell'art. 141 CE - Docente di sesso femminile, lavoratrice

autonoma, che presumibilmente svolge un lavoro di pari valore, presso lo stesso istituto di istruzione superiore, ma in base ad un accordo con una terza parte, rispetto a quello dei colleghi di sesso maschile lavoratori subordinati - Esclusione di docenti lavoratori autonomi da un regime di pensione professionale"

I - Introduzione

1. Un istituto di istruzione superiore (in prosieguo: l'"istituto") licenzia i propri docenti che lavorano a tempo parziale, per la maggior parte di sesso femminile. Quindi si assicura nuovamente le loro prestazioni grazie all'intervento di un'agenzia presso la quale essi sono registrati come lavoratori autonomi. Per questa via l'istituto intende realizzare risparmi sul costo del lavoro. Per i docenti in questione, tale procedura comporta una riduzione della retribuzione rispetto a quella che percepivano nell'originario rapporto di lavoro con l'istituto. Nel suddetto contesto sono state sollevate le seguenti questioni:

- se le docenti di sesso femminile di cui sopra si possano paragonare, relativamente alla loro retribuzione, comprese le condizioni di iscrizione a un regime di pensione, a un docente di sesso maschile rimasto dipendente dell'istituto;
- se le docenti di cui sopra possano pretendere di essere iscritte al regime pensionistico, qualora risulti che la condizione di accesso che limita l'iscrizione al regime a docenti assunti in base ad un rapporto di lavoro subordinato dia adito ad una disparità di trattamento non oggettivamente giustificata.

II - Contesto normativo

A - Diritto comunitario

2. Ai sensi dell'art. 2 CE la Comunità ha, tra gli altri, il compito di promuovere la parità tra uomini e donne.
3. Il principio della parità della retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è sancito dall'art. 141 CE, il cui n. 2, primo comma, così recita:
"Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo".
4. Il primo comma dell'art. 1 della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, che concerne il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, stabilisce:
"Il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'art. 119 del Trattato, denominato in appresso principio della parità delle retribuzioni, implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni".

B - Il diritto nazionale

5. Nel Regno Unito il principio della parità delle retribuzioni è sancito dall'Equal Pay Act (legge sulla parità delle retribuzioni) 1970. Il capitolo 1 di tale legge dispone:
1) Se le condizioni di un contratto in virtù del quale una donna è alle dipendenze di un'impresa in Gran Bretagna non includono (direttamente o con riferimento ad un contratto collettivo o altrimenti) una clausola di parità, esse saranno reputate includerla.
2) Una clausola di parità è una disposizione che concerne le condizioni (siano relative alla retribuzione o meno) di un contratto in virtù del quale una donna è impiegata (il contratto di assunzione di una donna) ed ha per effetto che,
(...)
c) qualora una donna sia impiegata in un lavoro che non sia un lavoro a cui si applicano i paragrafi a) o b) di cui sopra, ma che risulti per le esigenze che vi sono ricollegate (sotto diversi aspetti quali, ad esempio, l'impegno, l'esperienza e la capacità decisionale) di valore uguale a quello di un uomo nello stesso lavoro:
i) qualunque clausola del contratto di assunzione di una donna che (a prescindere dalla clausola di parità) sia o divenga meno favorevole alla donna rispetto ad una analoga clausola del contratto in forza del quale è assunto un uomo, si intende modificata in modo tale da non risultare meno favorevole;
e
ii) il contratto di assunzione di una donna che in qualsiasi momento (a prescindere dalla clausola di parità) non risulti includere una clausola corrispondente ad una clausola che figuri nel contratto di assunzione di un uomo va inteso come se contenesse tale clausola.
(...)
6. Per l'applicazione della norma di cui sopra ed in base alle disposizioni che seguono:
a) si considera alle dipendenze chi presta servizio in forza di un contratto di lavoro subordinato di apprendistato o di un contratto con cui s'è impegnato a svolgere personalmente un lavoro o un'attività. Nello stesso senso vanno intese le espressioni a questa collegate;
(...)
b) due datori di lavoro vanno considerati come associati se uno è una società di cui l'altro (direttamente o indirettamente) abbia il controllo o se entrambi siano società di cui un terzo (direttamente o indirettamente) abbia il controllo, e si deve considerare che un uomo e una donna svolgono lo stesso lavoro se l'uomo cui si fa riferimento è impiegato dal datore di lavoro della donna o da un datore di lavoro associato nella stessa impresa o gruppo di imprese in Gran Bretagna

e presso cui termini e condizioni comuni di lavoro vengono osservati sia generalmente, sia per i lavoratori subordinati delle categorie interessate".

6. Il Pensions Act (legge sulle pensioni) del 1995 contiene nuove disposizioni che il Regno Unito è stato sollecitato a porre in essere per effetto della sentenza Barber e di una serie di sentenze che vi hanno fatto seguito.Il capitolo 62, che, secondo il capitolo 63, paragrafo 4, va interpretato in collegamento con il capitolo 1 dell'Equal Pay Act del 1970 (avendo la Corte di giustizia dichiarato che le pensioni professionali sono retribuzioni), dispone nelle prime quattro sezioni:

"62. La clausola relativa alla parità di trattamento

1) Un regime di pensione professionale che non contenga una clausola sulla parità di trattamento sarà considerato includerla.

2) La clausola sulla parità di trattamento riguarda:

a) le condizioni di iscrizione al regime pensionistico e

b) le condizioni di trattamento degli iscritti.

3) Secondo la sezione 6), una clausola sulla parità di trattamento ha per effetto che laddove:

a) una donna sia impiegata per svolgere prestazioni lavorative analoghe a quelle di un uomo nello a quelle di un uomo nello stesso lavoro,

b) una donna sia assunta per svolgere prestazioni lavorative considerate equivalenti a quelle di un uomo nello stesso lavoro,

c) qualora una donna sia impiegata in un lavoro che non sia un lavoro a cui si applicano i paragrafi a) o b), ma che risulti per le esigenze che vi sono ricollegate (sotto certi aspetti, quali ad esempio l'impegno, l'esperienza e la capacità decisionale), di valore uguale a quello di un uomo nello stesso lavoro, qualsiasi clausola di cui alla sezione 2) che (facendo astrazione della clausola di parità) sia o divenga meno favorevole per una donna che per un uomo si intende modificata in modo tale da non risultare meno favorevole.

4) La clausola sulla parità di trattamento non si applica a differenze di trattamento fra un uomo ed una donna in attuazione di una delle condizioni di cui alla sezione 2) se i trustees (fondi pensione) o gli amministratori del regime provano che la differenza è realmente dovuta ad un fattore materiale che:

a) non è la differenza di sesso, ma

b) è una differenza sostanziale tra il caso della donna ed il caso dell'uomo".

7. Il regime di pensione professionale per insegnanti è previsto dal "Teachers' Superannuation Scheme 1988" (regime di pensione per i docenti) (in prosieguo: il "TSS") ed è stato posto in essere dal "Teachers' Superannuation Scheme [Consolidation] 1988" (Regolamento [consolidato] 1988 sul regime di pensione per i docenti) e dai "Teachers' Superannuation [Amendment] Regulations 1993" (Regolamento [modificato] 1993 sul regime di pensione per i docenti) (in prosieguo: il "Regolamento TSS"). Il TSS è amministrato dal Segretario di Stato. Secondo le norme che regolano il TSS, possono iscriversi a questo regime pensionistico docenti con un contratto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale.

III - Descrizione dei fatti della causa principale e svolgimento del procedimento

8. Le questioni pregiudiziali sono state sollevate nell'ambito del procedimento promosso dalla sig.ra Allonby avverso l'Accrington and Rossendale College (in prosieguo: il "College"), l'Education Lecturing Services Ltd (in prosieguo: l'"ELS") e il Secretary of State for Education and Employment (Segretario di Stato alla Pubblica Istruzione e al Lavoro) (in prosieguo: il "Secretary of State"). Il procedimento è stato originato dal licenziamento, via il mancato rinnovo deirispettivi contratti di lavoro, di un certo numero di docenti retribuiti a tariffa oraria alle dipendenze del College, inclusa la sig.ra Allonby, e dalla decisione del medesimo College di assumere in futuro docenti retribuiti a tariffa oraria solo attraverso l'ELS, che offriva ai medesimi la possibilità di essere registrati in qualità di lavoratori autonomi per incarichi di insegnamento presso istituti di istruzione superiore.

9. La sig.ra Allonby era in origine alle dipendenze del College come docente a tempo parziale nel settore della tecnologia per ufficio. Ella veniva assunta dal 1990 al 1996 in forza di contratti successivi della durata di un anno, che prevedevano una tariffa oraria variabile in funzione del livello dei corsi. Non è controverso che tali contratti costituivano contratti continuativi di lavoro subordinato, che implicavano per il datore di lavoro il rispetto di obblighi legali.

10. Siffatti obblighi divenivano, a partire dal 1996, finanziariamente più onerosi, per effetto di modifiche legislative che imponevano di accordare ai docenti a tempo parziale benefici uguali o equivalenti a quelli dei docenti a tempo pieno. Il College, che impiegava 341 docenti a tempo parziale, decideva di non rinnovare i loro contratti di lavoro subordinato e di mantenere le loro prestazioni lavorative soltanto come lavoro in subappalto per ridurre le spese generali. Il contratto di lavoro della sig.ra Allonby veniva risolto a decorrere dal 29 agosto 1996. Le veniva comunicato che avrebbe potuto continuare a svolgere l'attività di insegnamento presso il College con contratto di lavoro autonomo. A tal fine avrebbe dovuto farsi registrare presso l'ELS, società a responsabilità limitata fino a concorrenza della garanzia fornita dai soci ("company limited by guarantee") che opera come un'agenzia e che gestisce una banca dati di docenti disponibili, cui i college possono attingere, se lo desiderano per via nominativa, per incarichi di insegnamento. La sig.ra Allonby ed altri nella sua situazione, che avevano dovuto farsi registrare presso l'ELS per continuare a lavorare come docenti a tempo parziale, di-

venivano così lavoratori autonomi, retribuiti con una parte del compenso concordato tra l'ELS ed il College. Il loro reddito diminuiva ed essi perdevano una serie di benefici connessi al loro precedente rapporto di lavoro. Il College, che come la maggior parte degli istituti di istruzione superiore versava in ristrettezze finanziarie, ha stimato che per tale via avrebbe economizzato 13. 000 sterline inglesi (GBP) all'anno.

11. Su 341 docenti a tempo parziale, retribuiti ad ore, che erano stati licenziati dal College ed a cui venne nuovamente offerto lavoro nel 1996 tramite l'EFS, 110 erano uomini e 231 erano donne. Inoltre il College aveva alle proprie dipendenze, nel 1996, 105 docenti stipendiati a tempo pieno, di cui 55 uomini e 50 donne, e 23 docenti a tempo parziale, di cui 12 uomini e 11 donne.

12. Lo squilibrio tra uomini e donne quanto ai contratti a tempo parziale retribuiti con tariffa oraria, conclusi dal College nel 1996, rifletteva il quadro nazionale nel Regno Unito, dove il lavoro a tempo parziale era svolto in modo di gran lunga predominante da donne. D'altro canto, la banca dati dell'ELS contenevaquasi altrettanti uomini che donne: 18 050 contro 19 909 nell'elenco più recente a disposizione del Tribunal (il giudice di prima istanza), con una differenza inferiore al 5%.

13. A fine agosto 1996 la sig.ra Allonby, sostenuta dal suo sindacato, ha avviato un procedimento avverso il College. Ella affermava di avere diritto ad un'indennità di licenziamento, e che il suo licenziamento era illegale per illegittima discriminazione fondata sul sesso. Nel dicembre 1996 ha avviato un'ulteriore serie di procedimenti: - avverso il College, perché, in contrasto con il Sex Discrimination Act (legge contro le discriminazioni fondate sul sesso), poneva in essere una discriminazione nei suoi confronti, quale lavoratrice con contratto di lavoro autonomo, nel conferimento di incarichi di insegnamento;

- avverso l'ELS, perché questa agenzia aveva per legge l'obbligo di retribuirla allo stesso livello - pro rata - di un docente del College a tempo pieno e di sesso maschile;
- avverso lo Stato, rappresentato dal "Department for Education and Employment" (Ministero della Pubblica Istruzione e del Lavoro), perché agiva in maniera illegittima negandole l'accesso, in qualità di lavoratrice autonoma, al TSS. Dagli atti della causa principale risulta che entrambe le serie di procedimenti sono state promosse come casi pilota anche per gli altri docenti che hanno ricevuto un analogo trattamento.

14. Sulla richiesta di pagamento di un'indennità di licenziamento le parti sono addivenute ad un reciproco accordo. In una decisione preliminare del 20 agosto 1997, l'Employment Tribunal (giudice del lavoro) ha sentenziato che la sig.ra Allonby non poteva correttamente scegliere, come persona di riferimento per il raffronto ai fini di un'uguale retribuzione, un docente di sesso maschile occupato a tempo pieno presso il College. In una serie di pronunce dell'8 luglio 1998 il Tribunal ha deciso che il licenziamento della sig.ra Allonby era privo di giustificato motivo, ma non dava luogo ad alcun risarcimento, e che, pur costituendo una discriminazione indiretta fondata sul sesso, era giustificabile per cause oggettive. Esso ha altresì respinto l'azione promossa contro il Department for Education and Employment (Ministero della Pubblica Istruzione e del Lavoro) per l'ammissione al TSS, come pure la domanda fondata sul capitolo 9 del Sex Discrimination Act, dal momento che tutti i prestatori di servizi messi dall'ELS a disposizione del College erano trattati allo stesso modo indipendentemente dal loro sesso. Tutte queste decisioni sono state confermate il 29 marzo 2000 in una serie di sentenze dell'Employment Appeal Tribunal (giudice di secondo grado in materia di lavoro), il quale, tuttavia, autorizzava la sig.ra Allonby a ricorrere in appello su tutte le questioni litigiose.

15. Dinanzi alla Court of Appeal (Corte d'appello) la sig.ra Allonby ha affermato quanto segue:

a) che il suo licenziamento da parte del College costituisce un'illegittima discriminazione indiretta fondata sul sesso; tale questione è stata rinviata all'Employment Tribunal per un riesame;
b) che il College, rifiutandole i benefici di cui possono fruire i docenti regolarmente stipendiati, la discrimina in base al sesso, in quanto impiegata sula base di un contratto d'opera ("contract worker"); anche tale punto è stato rinviato per riesame all'Employment Tribunal;
c) che l'ELS deve retribuirla esattamente come un docente di sesso maschile alle dipendenze del College; questo aspetto è oggetto del presente rinvio pregiudiziale;
d) che la sua esclusione dal regime TSS costituisce una discriminazione illegittima fondata sul sesso; anche su questo aspetto è stata posta una questione pregiudiziale.

Per ciò che concerne le lett. c) e d), il giudice del rinvio ha rilevato quanto segue (paragrafi dal 17 al 20 compreso).

16. Nei confronti dell'ELS la sig.ra Allonby fa valere che l'art. 141 CE le conferisce il diritto alla medesima retribuzione di un docente di sesso maschile, assunto dal College, per il proprio lavoro presso il College, che deve essere considerato di uguale valore. Ella esige dall'ELS una retribuzione di un docente di sesso maschile, assunto dal College, per il proprio lavoro presso il College, che deve essere considerato di uguale valore. Ella esige dall'ELS una retribuzione pari a quella dei docenti assunti dal College, operando a tal fine un confronto con la retribuzione di un docente stipendiato nominativamente indicato, il sig. Ross Johnson.

17. Le circostanze di fatto relative alla domanda di uguale retribuzione sono le seguenti:

a) La sig.ra Allonby ed il sig. Johnson svolgono un lavoro di insegnamento - che si asserisce dello stesso valore - presso il College, benché non sempre nel medesimo luogo.
b) Il sig. Johnson è impiegato dal College in qualità di docente e riceve una retribuzione stabilita dal College stesso.

c) La sig.ra Allonby è a disposizione dell'ELS in quanto lavoratrice autonoma e svolge specifici incarichi, da lei concordati con l'ELS, presso il College o altrove.
d) Il College decide insieme con l'ELS il compenso che pagherà per ciascun docente. L'ELS concorda con la sig.ra Allonby il compenso che questariceverà per ogni incarico e fissa le condizioni a cui i docenti devono prestare la loro attività. Non vi è a questo riguardo, né sotto altri aspetti, alcun controllo diretto del College sull'ELS.
e) Il College e l'ELS occupano sia personale maschile sia personale femminile.

18. Nei confronti dell'ELS, del College e del Secretary of State la sig.ra Allonby rivendica l'accesso al regime di pensione, sia i) mediante raffronto con un docente di sesso maschile assunto dal College, sia ii) senza un raffronto siffatto, in base alla dimostrazione statistica che, rispetto ai docenti di sesso maschile, una percentuale considerevolmente più ridotta di docenti di sesso femminile, altrimenti in possesso dei requisiti per essere iscritti al TSS, è in grado di soddisfare il requisito dell'assunzione in base ad un contratto di lavoro subordinato. Nel caso in esame non vi è però stata finora alcuna pronuncia né in merito a tale dimostrazione né sull'esistenza di una giustificazione obiettiva. Ciononostante, la Court of Appeal ritiene che, per motivi di economia processuale, risulti più funzionale porre prima le questioni e successivamente, ove la soluzione delle questioni lo rendesse necessario, accertare i fatti concreti.

19. Le circostanze di fatto su cui si fondano le pretese della sig.ra Allonby in merito al trattamento pensionistico sono le seguenti:
a) Il regime è stato istituito dal Secretary of State grazie a poteri conferiti dalla legislazione.
b) Presupposto per l'iscrizione al regime è che l'iscritto sia un lavoratore subordinato e sia assunto in qualità di docente in una categoria specifica di istituti di istruzione. Il College rientra in una di tali categorie.
c) Nessun lavoratore autonomo può essere ammesso al regime.
d) Il regime prevede pensioni di vecchiaia ed altri benefici calcolati principalmente con riferimento alla durata dell'impiego dell'iscritto e ad un "salario di riferimento" guadagnato nel corso del rapporto di lavoro assoggettato al regime; non deve trattarsi necessariamente dello stesso rapporto di lavoro per tutto il periodo, ma l'attività deve essersi svolta presso gli istituti a cui si applica il suddetto regime.
e) Le retribuzioni che determinano il livello dei benefici a norma del regime possono differire da un datore di lavoro all'altro.
f) I benefici pagabili ai sensi del regime sono finanziati da contributi a carico degli iscritti e dei loro datori di lavoro.
g) Nessun dei docenti che prestano la loro opera attraverso l'ELS è lavoratore subordinato. Di conseguenza, nessuno di essi possiede i requisiti per essere iscritto al regime.

Le questioni pregiudiziali

20. Con decisione 23 marzo 2001, pervenuta alla Cancelleria della Corte di giustizia il 3 luglio 2001, la Court of Appeal ha chiesto una pronuncia pregiudiziale sulle seguenti questioni:
«1) Se l'art. 141 abbia effetto diretto, così da consentire ad una donna di esigere una retribuzione eguale a quella di un uomo nelle circostanze del presente caso.
2) Se l'art. 141 abbia effetto diretto, così da conferire alla sig.ra Allonby il diritto di rivendicare l'accesso al regime di pensione, sia i) ponendosi a raffronto con il sig. Johnson, sia ii) dimostrando statisticamente che, rispetto ai docenti di sesso maschile, una percentuale considerevolmente più ridotta di docenti di sesso femminile, altrimenti in possesso dei requisiti per essere iscritti al regime, è in grado di soddisfare il requisito dell'assunzione in base ad un contratto di lavoro subordinato e provando che tale requisito non è obiettivamente giustificato».

Procedimento dinanzi alla Corte

21. Nel procedimento dinanzi alla Corte hanno presentato osservazioni scritte la sig.ra Allonby, l'ELS, il governo del Regno Unito, il governo tedesco e la Commissione. La sig.ra Allonby, l'ELS, il governo del Regno Unito e la Commissione hanno illustrato più dettagliatamente le proprie tesi in occasione della discussione orale del 28 gennaio 2003.

IV - Valutazione

La prima questione pregiudiziale

22. La sig.ra Allonby rileva come i fatti che stanno alla base della presente controversia siano indicativi di una tendenza che si sta sviluppando nei rapporti di lavoro, e che può avere conseguenze considerevoli per l'applicazione del principio della parità di trattamento di uomini e donne sul mercato del lavoro, stabilito dall'art. 141 CE. Sempre più frequentemente i datori di lavorodanno in appalto una parte delle loro attività ad appaltatori ed agenzie, quali le agenzie di lavoro interinale. I lavoratori assunti per le attività date in appalto si trovano quindi a lavorare nella medesima impresa, istituzione o servizio, e frequentemente a svolgere mansioni simili a quelle di lavoratori rimasti dipendenti dell'impresa in questione. La retribuzione che percepiscono per tale attività può tuttavia essere notevolmente più ridotta, e anche il loro status può essere diverso, nel senso che essi svolgono le proprie attività come lavoratori autonomi incaricati della prestazione di alcuni servizi, anziché come lavoratori assunti con un contratto di lavoro dipendente. Questa diversità di status può comportare, per coloro che svolgono in qualità di lavoratori autonomi le attività date in appalto, conseguenze sfavorevoli.

23. Quando i datori di lavoro danno in appalto, con le connesse conseguenze sfavorevoli per i rapporti retributivi, attività svolte prevalentemente da donne, ne risulta il venir meno della tutela offerta dall'art. 141 CE, in quanto in una tale situazione non sembra - più - potersi invocare tale disposizione. Ciò è ancora più significativo per il fatto che i datori di lavoro ricorrono a tali sistemi proprio per eludere le conseguenze del principio di parità delle retribuzioni di cui all'art. 141 CE. E' quindi di importanza fondamentale per la sig.ra Allonby che l'art. 141 venga interpretato in modo tale da rimanere efficace anche quando istituzioni, servizi o imprese diano interamente o parzialmente in appalto le proprie attività.

24. La sig.ra Allonby sottolinea che nel caso in esame il College ha licenziato il personale con contratto di lavoro a tempo parziale per poi assicurarsene nuovamente le prestazioni, in via indiretta, tramite l'ELS. In questo modo esso risparmia le spese che deriverebbero dal dover applicare ai lavoratori a tempo parziale la legislazione in materia di parità di trattamento. La sig.ra Allonby segnala di continuare a svolgere le medesime mansioni presso il College, tuttavia a condizioni notevolmente meno favorevoli di quelle di cui gode la persona da lei scelta per il raffronto. Ella aggiunge che, in queste circostanze, dovrebbe poter confrontare il proprio lavoro e la propria retribuzione con quelli di tale persona.

25. Il fatto che il suo datore di lavoro diretto (l'ELS) ed il suo datore di lavoro indiretto (il College) siano, ai sensi del diritto nazionale, due soggetti giuridici distinti non impedisce, secondo la sig.ra Allonby, l'applicare l'art. 141 CE. A differenza di quanto disposto dal capitolo 1 (6) (c) dell'Equal Pay Act, dove è previsto che la persona scelta per il raffronto deve lavorare per il medesimo datore di lavoro o un datore di lavoro collegato con quest'ultimo, nella medesima impresa o nel medesimo gruppo di imprese, tale requisito non si ritrova nella giurisprudenza della Corte. La sig.ra Allonby sostiene che, per dare piena efficacia al principio della parità delle retribuzioni tra uomini e donne per lavori uguali, si deve potersi basare sul lavoro svolto, e sulla retribuzione percepita da uomini e donne presso la medesima impresa o servizio, indipendentemente dall'identità del datore di lavoro e senza che debba trattarsi del medesimo datore di lavoro. Dalla sentenza Defrenne II si può infatti dedurre che è sufficiente che una donna ed una persona di sesso maschile scelta per il raffronto si trovino "nella medesima impresa o servizio". Nel caso in esame, tanto il sig. Johnson quanto la sig.ra Allonby lavorano nel medesimo istituto.

26. In udienza, la sig.ra Allonby ha rilevato come la recente sentenza Lawrence e a. non indichi che, per richiamarsi all'art. 141 CE, è necessario che la disparità di trattamento sia riconducibile ad una sola fonte. La Corte non ha disposto che l'art. 141 CE si applichi soltanto a uomini e donne che lavorano per il medesimo datore di lavoro. Nella causa Lawrence la disparità non era riconducibile ad una sola fonte. La sig.ra Allonby sostiene che nel caso in esame è invece così. La discriminazione trae infatti origine dalla decisione del College di utilizzare come tramite l'ELS. Questa decisione ha obbligato la sig.ra Allonby ad iscriversi quale lavoratrice autonoma presso l'ELS, per poter continuare ad insegnare al College. A seguito di ciò il College ha potuto utilizzare le sue prestazioni in maniera più economica tramite l'ELS. La sig.ra Allonby, tuttavia, di fatto lavora ancora per il College, e sotto la direzione e secondo le istruzioni di tale istituzione. Il fatto che l'ELS in sé non sia la fonte della discriminazione non impedisce, secondo la sig.ra Allonby, di applicare l'art. 141 CE, che è, infatti, applicabile anche quando la fonte della discriminazione può farsi risalire alla direzione di un gruppo di imprese, ad un contratto collettivo di lavoro o ad una misura legislativa. In tutti questi casi, la discriminazione non è opera del singolo datore di lavoro, ma questi dovrà alla fine sicuramente pagare di più le proprie lavoratrici se si tratta di discriminazione.

27. Un'altra differenza rispetto al caso Lawrence sta, secondo la sig.ra Allonby, nel fatto che in quel caso si trattava della cessione di un'impresa. Nel caso suddetto non è neanche stato affermato che la cessione di lavoratori fosse di tipo tale che il North Yorkshire County Council potesse impedire la disparità di trattamento, visto che, dopo la cessione, non era neppure più in grado di accertare il salario individuale dei lavoratori ceduti. Nel presente caso, invece, non si tratta della cessione di un'impresa. Inoltre il College, grazie all'accordo con l'ELS, può di certo influire concretamente sul livello del compenso che l'ELS corrisponde alla sig.ra Allonby. Infatti il College e l'ELS concordano, entro la fascia che l'ELS prevede per varie categorie, una tariffa oraria per i docenti che prestano i propri servizi presso il College. Il College ha dunque, grazie all'accordo con l'ELS, una forte influenza sulla retribuzione dei docenti. Nel rapporto contrattuale che intrattiene con l'ELS, il College dovrebbe essere tenuto ad applicare il principio della parità di retribuzione per lavori uguali tra uomini e donne che lavorano per il medesimo e presso le sue scuole, a prescindere dal fatto che siano assunti con contratto di lavoro subordinato o che lavorino indirettamente per il College, a seguito dell'accordo con l'ELS.

28. Secondo l'ELS, il governo del Regno Unito, il governo tedesco e la Commissione l'art. 141 CE non ha effetto diretto nel caso in esame.

29. L'ELS rileva che si può parlare di discriminazione salariale solo se si può individuare un unico soggetto che pone in essere la discriminazione, cioè un'unica fonte che si può chiamare a rispondere della disparità retributiva tra uomini e donne. Tale fonte può essere una persona giuridica o anche un certo numero di persone giuridiche, purché vi sia un potere decisionale comune. Se quest'ultima condizione non è soddisfatta, e se i singoli soggetti corrispondono retribuzioni differenti ai loro rispettivi lavoratori, allora manca il fondamento per pretendere una pari remunerazione in base all'art. 141 CE.

Solo quando la differenza tra le retribuzioni è riconducibile ad una singola fonte il giudice è in grado di stabilire se questa differenza sia collegata al sesso del ricorrente, e solo quando c'è un datore di lavoro comune questi può dare una spiegazione della disparità retributiva.

30. L'ELS espone che esso offre le proprie prestazioni ad istituti di istruzione (in prosieguo: gli "istituti") nell'intero Regno Unito. I docenti iscritti nei suoi elenchi possono dichiarare quale scuola preferiscono ed in quali orari sono disponibili. Una delle condizioni poste dall'ELS è che i docenti iscritti prestino la loro attività come lavoratori autonomi. Se il docente accetta un determinato incarico - ma non è tenuto a farlo - il relativo compenso è pattuito tra lui e l'ELS. Il docente può accettare incarichi presso più istituti. In tal caso, l'ELS concorda con ciascun istituto, su base annuale, un compenso per le prestazioni da effettuare. Il livello di tale compenso viene determinato su base commerciale. Secondo l'ELS, infine, il College non ha alcuna influenza sul compenso che l'ELS corrisponde alla sig.ra Allonby, così come l'ELS non ha alcuna influenza sulla remunerazione che il College corrisponde al sig. Johnson.

31. L'ELS spiega che, benché tutti i docenti iscritti nella sua banca dati svolgano i propri incarichi in qualità di lavoratori autonomi, esso stesso risulta essere datore di lavoro per quanto riguarda gli obblighi posti dall'Equal Pay Act. Ciò dipende dalla definizione, contenuta nel capitolo 1 (6) (a) della legge, del concetto "alle dipendenze". Tale definizione ricomprende anche gli accordi volti allo svolgimento di prestazioni o lavoro personali. Per questo motivo la sig.ra Allonby ha agito anche nei confronti dell'ELS, benché a quest'ultimo non possa rimproverarsi alcuna discriminazione.

32. L'ELS sostiene anche che lo scopo dell'art. 141 CE, la parità di retribuzione, richiede un'analisi della remunerazione che un determinato datore di lavoro corrisponde alla sua forza lavoro di sesso maschile e di sesso femminile. Inoltre, il concetto di "retribuzione" non si può interpretare nel senso che si riferisca anche a retribuzioni corrisposte da diversi datori di lavoro. In tale contesto l'ELS ricorda che un elemento centrale del concetto di remunerazione, nella giurisprudenza della Corte, è che si tratti di benefici che discendono da un rapporto di impiego.

33. L'ELS rileva che la sig.ra Allonby si rivolge all'ELS stesso, e non al proprio ex datore di lavoro, per ciò che concerne la differenza tra il proprio stipendio e quello della persona di sesso maschile, dipendente del College, presa a paragone. Se la sig.ra Allonby ottenesse l'equiparazione richiesta, le conseguenze pratiche trascenderebbero i confini del caso in esame. Ciò significherebbe, tra l'altro, che ella dovrebbe altresì poter fare un paragone con una persona di sesso maschile assunta da un altro istituto di insegnamento. Anche per gli uffici di consulenza al management e per altri intermediari di servizi le conseguenze non sarebbero trascurabili.

34. Anche il governo del Regno Unito segnala conseguenze simili, che l'art. 141 CE non intenderebbe generare. Un aumento di stipendio, concordato da un datore di lavoro con il proprio personale, darebbe automaticamente luogo ad un'azione fondata sulla discriminazione retributiva, nei confronti di altri datori di lavoro che non aumentassero anch'essi le retribuzioni del proprio personale. Per giunta non è detto che un datore di lavoro sarebbe al corrente di tali incrementi retributivi, a prescindere dal fatto che ciò sia desiderabile, particolarmente nel settore privato. Per le agenzie di lavoro interinale questo significherebbe che esse sarebbero tenute a corrispondere al loro personale con contratto di lavoro temporaneo una retribuzione pari a quella che percepisce il personale del committente. Un'agenzia di lavoro interinale non potrebbe quindi fornire personale prima di conoscere il livello retributivo e le altre condizioni del contratto di lavoro - tra cui assicurazione malattia o benefici pensionistici, che di solito vengono pagati tramite terzi - vigenti presso il committente. L'agenzia di lavoro interinale dovrebbe di conseguenza garantire il medesimo livello retributivo a tutto il proprio personale, indipendentemente, quindi, dal cliente. E viceversa i dipendenti di un cliente dovrebbero poter pretendere la medesima retribuzione che viene corrisposta al personale con contratto di lavoro interinale.

35. Il governo tedesco rileva inoltre che, se l'art. 141 CE avesse effetto diretto anche nei casi di differenze retributive tra diversi datori di lavoro, ciò comporterebbe un serio pregiudizio al margine di contrattazione per i negoziati collettivi sulle retribuzioni tra le organizzazioni dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro.

36. La Commissione ha elaborato, nelle proprie osservazioni scritte, due ipotesi alternative. Secondo la prima, l'ELS non è il datore di lavoro, mentre continua ad esserlo, di fatto, il College. Occorrerebbe leggere tra le righe del meccanismo architettato da quest'ultimo, meccanismo volto unicamente ad evitare un rapporto contrattuale diretto con la sig.ra Allonby, al fine di eludere così la legislazione giuslavoristica applicabile. Nel corso dell'udienza la Commissione ha tuttavia mostrato di prendere le distanze da questa linea interpretativa. Pur disapprovando che un datore di lavoro possa, attraverso vie alternative, recare pregiudizio a diritti spettanti ai lavoratori ai sensi dell'art. 141 CE (o di altre disposizioni giuslavoristiche), la Commissione ritiene tuttavia che la soluzione a questo problema non sia da ricercarsi in un'artificiosa estensione dell'art. 141 CE, tramite la teoria di una costruzione fittizia del datore di lavoro, con tutte le problematiche connesse.

37. La seconda teoria, quella alla fine scelta dalla Commissione, implica che, indipendentemente dal fatto che l'ELS sia, o meno, il datore di lavoro ai sensi dell'art. 141 CE, un raffronto tra "lavoratori dipendenti" e "lavoratori autonomi" non sia possibile con riferimento a tale articolo. La seconda categoria, infatti, non rientra nel campo di applicazione dell'articolo in questione. Il diritto ad una pari retribuzione può essere esteso solamente a lavoratori subordinati la cui situazione sia gestita dal medesimo soggetto che gestisce quella della persona scelta per il raffronto, perché solo in tal caso esiste una fonte comune del

differente trattamento retributivo. È inerente al concetto di discriminazione che ci sia, alla fine dei conti, un'unica fonte che causa la disparità di trattamento o ne è responsabile.

Valutazione

38. Nella mia valutazione prendo le mosse dal fatto che la sig.ra Allonby continua a lavorare presso la medesima scuola, anche se in qualità di lavoratrice autonoma attraverso l'ELS, e che vi svolge le medesime mansioni che già svolgeva in precedenza. La questione è se, quale lavoratrice autonoma (self employed), possa raffrontarsi ad un lavoratore dipendente del College, presumendo anche che la docente abbia un impegno didattico di pari valore. La sig.ra Allonby sostiene che la risposta debba essere affermativa. Il fatto che formalmente non vi sia un unico datore di lavoro è, a suo parere, irrilevante. Peraltro ella pretende tale pari remunerazione dall'ELS. Su questo aspetto mi soffermerò separatamente.
39. Nella recente sentenza Lawrence la Corte ha rilevato che non vi è nulla, nel tenore letterale dell'art. 141, n. 1, CE, che faccia ritenere che tale disposizione sia applicabile unicamente in situazioni in cui uomini e donne lavorino per il medesimo datore di lavoro. A tal punto dovrebbe quindi essere possibile un raffronto tra la sig.ra Allonby ed un membro del personale del College scelto per il paragone.
40. La Corte ha tuttavia altresì deciso in tale sentenza, ed anch'io ho concluso in tal senso in quell'occasione, che, quando le disparità di retribuzione constatate tra lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore non sono riconducibili ad un'unica fonte, viene a mancare un soggetto "che sia responsabile della diseguaglianza e che possa ristabilire la parità di trattamento". Una situazione siffatta non ricade nell'ambito di applicazione dell'art. 141, n. 1, CE.
41. Applicando tale sentenza al caso in esame, si ottiene il quadro che segue. Dall'ordinanza di rinvio e dalla documentazione contenuta nel fascicolo processuale si evince che la sig.ra Allonby svolge incarichi nell'ambito dell'accordo per la prestazione di servizi che ha concluso con l'ELS. E' ben vero che ella svolge tali incarichi presso il College, alle cui dipendenze lavora la persona che ha scelto per il raffronto, ma tra lei ed il College non sussiste più un rapporto di lavoro. Quest'ultimo è stato sciolto, come ha accertato il giudice nazionale, dal licenziamento. Inoltre, il College e l'ELS prevedono condizioni di lavoro diverse, che fissano anche in modo indipendente l'uno dall'altro. In questo contesto, l'ELS stabilisce la controprestazione finanziaria per la sig.ra Allonby, ed il College quella per il sig. Johnson. Benché la sig.ra Allonby ed il sig. Johnson insegnino presso la medesima scuola, la differenza di retribuzione tra loro non è riconducibile ad un'unica fonte. La giurisprudenza in precedenza citata conferma che l'art. 141, n. 1, CE non si applica a questa situazione, cosicché la sig.ra Allonby non può avanzare alcuna pretesa di raffronto con il sig. Johnson nei confronti dell'ELS o, eventualmente, del College.
42. Potrei limitarmi a questa constatazione, che discende incontestabilmente dalla giurisprudenza della Corte nel caso Lawrence. Mi domando però se il giudice debba qui chiudere gli occhi dinanzi al fatto che i dati della causa principale mostrano l'esistenza di una costruzione giuridica realizzata, si noti bene, proprio al fine di sottrarsi alle conseguenze del principio di parità di trattamento sancito dall'art. 141 CE. La modifica della forma giuridica del rapporto intercorrente tra la sig.ra Allonby ed il suo originario datore di lavoro, il College, comporta così il venir meno della tutela prevista per la medesima, in quanto lavoratrice di sesso femminile, dall'art. 141 CE.
43. Il caso in questione rientra in una più ampia tendenza che va affermandosi nei rapporti di lavoro all'interno della Comunità europea, pur se in maniera più evidente in alcuni Stati membri che in altri. Essa implica da un lato che i datori di lavoro danno in appalto sempre più attività, che non considerano centrali per la propria impresa, ad appaltatori o subappaltatori specializzati. In quanto espressione di una sempre maggiore specializzazione nei rapporti economici, tale sviluppo non è da considerarsi di per sé indesiderabile dal punto di vista sociale o aziendale. D'altro canto, si verifica il fenomeno che in determinate professioni la classica relazione contrattuale tra datore di lavoro e lavoratore, cioè il rapporto di lavoro subordinato, viene sostituita da contratti di prestazione di servizi, in cui i prestatori dei servizi si presentano come lavoratori autonomi. Anche qui va osservato che i vantaggi offerti dalla specializzazione e diversificazione tecnica e funzionale non rendono a priori indesiderabile, da un punto di vista sociale o aziendale, tale evoluzione.
44. Ciononostante, le costruzioni giuridiche che risultano da tale evoluzione possono anche essere utilizzate per sottrarsi alle conseguenze della normativa giuspubblicistica volta alla tutela del fattore lavoro o, come nel caso dell'art. 141 CE, all'applicazione di principi giuridici fondamentali sul mercato del lavoro. I fatti che sono alla base del caso in esame, quali risultano pacificamente dal fascicolo della causa principale, puntano fortemente in quella direzione. Nelle funzioni di docenza della sig.ra Allonby e nel contesto in cui, dopo l'agosto 1996, quest'ultima continua ad esercitare la propria attività professionale è cambiato, dal punto di vista sostanziale, ben poco: ella opera sotto la direzione e la responsabilità del College, che per di più ha conservato l'onere dell'organizzazione della sua attività lavorativa. Il College rimane responsabile, nei confronti dei propri studenti, della qualità dell'insegnamento impartito dalla sig.ra Allonby. In breve, la medesima è di fatto tenuta ad attenersi, nel complesso della propria attività lavorativa, alle istruzioni della direzione del College, che agisce come suo principale. C'è solo un'unica, rilevante differenza. La sig.ra Allonby riceve il compenso relativo alla propria at-

tività lavorativa, in qualità di subappaltatrice, dall'ELS, che si è impegnato come appaltatore nei confronti del College e fornisce i servizi di insegnamento necessari a tale istituzione.

45. A margine segnalo che tanto l'ELS quanto il governo del Regno Unito ammettono implicitamente che le modifiche verificatesi dopo l'agosto 1996 nello status giuridico della sig.ra Allonby hanno mutato ben poco nelle sue funzioni di docente presso il College.

46. La Commissione ha riconosciuto il dilemma che si presenta in questo caso, cioè se il cambiamento verificatosi nello status giuridico della sig.ra Allonby dia adito ad un'estensione della giurisprudenza della Corte in merito alla riconducibilità di discriminazioni - indirette - a una sola fonte, oppure se il legislatore debba intervenire contro costruzioni giuridiche che mirano ad eludere o finiscono per eludere la tutela offerta dall'art. 141 CE.

47. Inizialmente, nelle sue osservazioni scritte, la Commissione ha espresso la sua preferenza per una soluzione giudiziale, sostenendo che il College, pur non essendo formalmente il datore di lavoro, dovrebbe ancora considerarsi tale per ciò che concerne l'applicazione dell'art. 141 CE. Essa intendeva così contrastare, considerandolo abuso di diritto, l'atteggiamento dei datori di lavoro che licenziano il proprio personale con contratto di lavoro a tempo parziale, per assicurarsi poi nuovamente i suoi servizi a mezzo di un'agenzia, e cercano in tal modo di sottrarsi alle disposizioni applicabili in materia di tutela dei lavoratori, quali quelle che prevedono pari retribuzione per lo stesso lavoro o lavoro di pari valore, nonché altri diritti sociali riconosciuti ai lavoratori a tempo parziale con contratto di lavoro dipendente. Un "abuso" siffatto recherebbe pregiudizio al principio di uguaglianza sancito dall'art. 141 CE. Pertanto, in casi come quello in esame, sarebbero determinanti non già i rapporti giuridici tra il datore di lavoro originario ed i suoi dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, bensì le relazioni di fatto - rimaste pressoché immutate.

48. In udienza, la Commissione ha preso espressamente le distanze da questa posizione, poggiante su di una finzione giuridica. In primo luogo non esisterebbe una fonte comune - nel senso della sentenza Lawrence - che possa considerarsil'unica responsabile della disparità di trattamento, e che sia in grado di ristabilire la parità. Il licenziamento sarebbe comunque un dato di fatto; perciò non sussisterebbe più, tra il College e la sig.ra Allonby, alcun collegamento giuslavoristico che possa servire da appiglio per ricostituire un pari rapporto retributivo. Di conseguenza, ci si domanderebbe per quanto tempo la finzione giuridica possa ancora servire per tenere il datore di lavoro originario responsabile di disparità retributive. Il semplice decorso del tempo potrebbe ampliare sempre di più questa differenza di retribuzione. Inizialmente, la Commissione avrebbe cercato un collegamento con il soggetto che a suo parere era il responsabile per eccellenza del sorgere della disparità, vale a dire il College, in quanto questo aveva deciso di ristrutturare il proprio sistema organizzativo. Tuttavia - e questo è il problema - il College non potrebbe essere considerato pienamente responsabile della disparità sorta tra la sig.ra Allonby e la persona da lei scelta per il raffronto. Il compenso che la sig.ra Allonby percepisce per i servizi resi verrebbe, infatti, concordato tra lei e l'ELS. Il College non potrebbe esserne considerato responsabile, nemmeno se cercasse, nell'ambito dei propri rapporti con l'ELS, di mantenere a pari livello i compensi dei propri dipendenti e quelli dei subcontraenti dell'ELS. Sarebbe d'altronde ovvio che con il mero trascorrere del tempo diventa sempre più difficile mantenere un siffatto parallelismo nei rapporti retributivi. Anche qui si evidenzia il problema della mancanza di un'unica fonte che possa considerarsi responsabile del mantenimento e del ristabilimento della parità.

49. Per di più, sottolineo ancora che nel giudizio a quo la sig.ra Allonby ha agito nei confronti dell'ELS. Non sono d'accordo con quanto la sig.ra Allonby ha sostenuto in udienza, che cioè esista un'unica fonte cui è riconducibile la disparità retributiva (il College) e che quindi ella dovrebbe essere autorizzata ad operare un raffronto con il sig. Johnson per dimostrare la fondatezza della pretesa di pari retribuzione avanzata nei confronti dell'ELS. La causa della disparità tra il compenso che la sig.ra Allonby percepiva quando era ancora dipendente del College e quello che percepisce ora dall'ELS per gli incarichi affidatile può forse rimproverarsi al College, ma certamente non all'ELS. L'ELS non è quindi, nelle parole della Corte, "il soggetto che sia responsabile della diseguaglianza e che possa ristabilire la parità di trattamento". Avere opinione diversa significherebbe affermare che un datore di lavoro (l'ELS) deve sopportare le conseguenze causate da un altro datore di lavoro (il College), senza che sussista alcun collegamento tra il soggetto che ha causato la discriminazione e quello che è tenuto a ristabilire la parità di trattamento.

50. La Commissione ha ancora rilevato, a mio avviso giustamente, che nel caso in esame era impugnabile il licenziamento stesso, poiché la riorganizzazione dei rapporti giuridici con il personale a tempo parziale, cui era mirato, aveva per effetto conseguenze discriminatorie per le donne. Così in effetti è stato, e la sig.ra Allonby ha ottenuto un risarcimento.

51. Infine, la Commissione ha rilevato che il nocciolo del problema sta nella flessibilità dei rapporti di lavoro. Contro le conseguenze, indesiderabili dal punto di vista della tutela sociale, della medesima è opportuno l'intervento del legislatore. A questo proposito la Commissione ha preannunciato una direttiva volta ad offrire maggiore protezione ai lavoratori collocati tramite le agenzie di lavoro interinale, in analogia con la tutela di cui gode il personale stabilmente assunto.

52. Condivido la valutazione - non facile - qui espressa dalla Commissione. Partendo dal presupposto che in ambito comunitario si stanno innegabilmente verificando spostamenti dai rapporti di lavoro più tradizionali a rela-

zioni più flessibili, quali talune forme di "lavoro autonomo", emerge in via più generale la questione delle conseguenze che il legislatore comunitario dovrebbe trarne per la specifica tutela che il diritto comunitario accorda ai lavoratori - siano essi subordinati o autonomi. Il principio della parità di trattamento, quale principio fondamentale del diritto sancito dagli artt. 13 e 141 CE e confermato dagli artt. 21, n. 1, e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, è un elemento essenziale della suddetta tutela. Ciò giustifica un intervento apposito del legislatore comunitario ai sensi dell'art. 141, n. 3, CE. Un intervento siffatto può, a mio parere, precedere ulteriori disposizioni volte a garantire la tutela dei lavoratori, per le quali, ai sensi dell'art. 137, n. 2, lett. b), è richiesto il consenso unanime del Consiglio.

53. Concludo pertanto che, allo stato attuale del diritto comunitario, nelle circostanze che stanno alla base della causa principale non è possibile appellarsi all'art. 141 CE per pretendere per le donne una retribuzione pari a quella corrisposta agli uomini.

La seconda questione pregiudiziale

54. Con la seconda questione il giudice del rinvio vuole sapere se l'art. 141 CE abbia effetto diretto, così che la sig.ra Allonby possa rivendicare l'accesso al TSS, sia ponendo se stessa a raffronto con il sig. Johnson, sia in base ad una dimostrazione statistica.

55. Come già emerge da quanto detto, lo status dei docenti a tempo parziale che inizialmente erano dipendenti del College e che ora vengono collocati tramite l'ELS è mutato. Presso il College lavoravano in base ad un contratto di impiego ("contract of service"), presso l'ELS operano come lavoratori autonomi in base ad un contratto per la prestazione di alcuni servizi ("contract for services").

56. L'iscrizione al TSS è ammessa solo se l'impiego dell'interessato è un impiego che dà diritto ad accedere a tale regime di pensione ("pensionable employment"). Nel concetto di "pensionable employment", ai sensi dei TSS-Regulations (Regolamento sul regime di pensione per i docenti), rientra sì un rapporto di lavoro basato su un contratto di impiego o di lavoro, ma non un rapporto basato su un contratto per la prestazione di alcuni servizi.

57. Anche la seconda questione è collegata al fatto che la sig.ra Allonby non può indicare una persona scelta per il raffronto, mentre ciò costituisce un requisito della legislazione nazionale in materia pensionistica. L'interessata afferma che tale requisito ostacola l'accesso al regime di pensione. Ella sostiene che deve poter raffrontare, a sostegno della propria richiesta di ammissione al regime pensionistico, la propria posizione con quella del sig. Johnson, e che, in caso di soluzione negativa della prima questione pregiudiziale, e quindi anche della prima parte della seconda questione, deve poter provare in base a dimostrazioni statistiche che l'esclusione dei lavoratori autonomi ("self-employed workers") dalla partecipazione al regime pensionistico colpisce le donne in misura considerevolmente maggiore rispetto agli uomini. Questo svantaggio è dovuto al fatto che i lavoratori assunti in base ad un contratto di prestazione di servizi non rientrano nella definizione dei lavoratori ammessi al regime di pensione. Qualora la sig.ra Allonby riuscisse a portare questa prova, e non sussistesse alcuna giustificazione obiettiva, il Secretary of State, nella sua veste di legislatore e gestore del regime di pensione, dovrebbe modificare le condizioni di ammissione al regime, con il risultato finale che i docenti operanti in qualità di lavoratori autonomi in base ad un accordo per la prestazione di servizi potrebbero iscriversi al medesimo, ed il loro datore di lavoro, l'ELS, sarebbe tenuto a contribuirvi.

58. La sig.ra Allonby sostiene (1) che la discriminazione consegue alla definizione delle persone da prendersi in considerazione per l'iscrizione al TSS, (2) che, ammettendo che tale definizione costituisce una discriminazione indiretta a svantaggio delle donne, essa può essere individuata attraverso un'analisi puramente giuridica, e (3) che la possibilità o meno per l'interessata di indicare presso il suo attuale datore di lavoro, l'ELS, una persona alla quale paragonarsi per individuare l'asserita discriminazione è irrilevante, poiché la discriminazione consegue alle condizioni di accesso, sulle quali l'ELS non ha alcuna influenza.

59. La sig.ra Allonby rileva che in casi concernenti disparità di trattamento la Corte si accontenta delle statistiche quando in base ad esse si può dimostrare che una prassi o l'applicazione di una determinata condizione è sproporzionatamente svantaggiosa per le donne. In situazioni siffatte non è necessario individuare come termine di paragone una persona che svolga lo stesso lavoro per la medesima impresa o istituzione.

60. La sig.ra Allonby richiama, in proposito la giurisprudenza Rinner-Kühn e Seymour-Smith e Perez, relativa a casi di discriminazione derivanti dalla legge. Ella segnala che anche per regimi pensionistici aziendali settoriali è stato seguito un simile approccio, come nella sentenza Fisscher , in cui la Corte ha deciso cheil diritto all'iscrizione ricade anch'esso nella sfera di applicazione dell'art. 141 CE, che i gestori di un regime pensionistico sono tenuti alla stregua dei datori di lavoro al rispetto di quanto disposto da tale articolo, e che il lavoratore oggetto della discriminazione può far valere i propri diritti direttamente nei confronti dei gestori.

61. La sig.ra Allonby nota che la sentenza Fisscher, ed anche la sentenza Bilka, riguardavano l'accesso a un regime pensionistico. Perciò le attività svolte dalle donne interessate non erano direttamente rilevanti. La questione è diversa in casi riguardanti uguali prestazioni pensionistiche. In tali casi può sembrare necessario stabilire se la donna riceve una pensione inferiore per lo stesso lavoro, o un lavoro di pari valore, da lei svolto. Tuttavia, anche in casi siffatti la Corte non ha ritenuto necessario limitare la propria valutazione alle ipotesi in cui si può indicare concretamente una persona per il raffronto, quando dalle condizioni del regime stesso discende già che uomini o donne

ricevano prestazioni pensionistiche diverse per lavoro uguale che abbiano svolto in passato.

62. La sig.ra Allonby dichiara che ai sensi del TSS un docente che svolge lo stesso lavoro in base a un contratto di lavoro subordinato percepisce dal proprio datore di lavoro, attraverso la propria pensione, una retribuzione più elevata di quella che lei percepisce dal suo datore di lavoro. Ella rimanda alla sentenza Liefting ed asserisce risultare da quel caso che, proprio come nel caso in esame, il datore di lavoro di un uomo e di una donna può essere diverso. In entrambi i casi il soggetto che pone in essere la discriminazione è il legislatore e gestore del regime pensionistico. La sig.ra Allonby ritiene comunque che la pensione, in entrambi i casi, sia retribuzione, in quanto deriva dal lavoro ed è pagata dal datore di lavoro. Ella sostiene che il medesimo principio si può ricavare dalla sentenza Beune.

63. La sig.ra Allonby ritiene che non abbia senso un rimando alla sentenza Coloroll, alla quale il governo del Regno Unito si richiama per dichiarare che l'art. 141 CE è limitato a situazioni in cui nel personale sono rappresentati entrambi i sessi. A suo parere in quel caso si trattava di un particolare regime pensionistico aziendale, collegato ad una specifica azienda, in cui lavoravano esclusivamente uomini. Proprio per questo motivo, quindi, non poteva esservi discriminazione. Il TSS è invece un regime nazionale, applicabile a docenti di entrambi i sessi.

64. Il governo del Regno Unito ritiene che si debba risolvere negativamente la prima parte della seconda questione pregiudiziale, per le medesime ragioni addotte in merito alla prima questione. Il sig. Johnson ed i suoi colleghi possono accedere al regime perché il College ha deciso di assumerli in base ad un contratto di lavoro subordinato. La sig.ra Allonby ed i suoi colleghi, invece, non possono accedervi perché l'ELS preferisce stipulare con loro un contratto di prestazione di servizi. Il giudice ha già appurato che il College non esercita alcuna influenza sul livello del compenso che esso corrisponde; quindi non si può certo supporre che il College stabilisca quali persone, tra quelle che lavorano per l'ELS, possano essere prese in considerazione per l'iscrizione al TSS. Secondo il governo del Regno Unito, l'intera forza lavoro dell'ELS opera in base a un contratto di prestazione di servizi, ed è perciò esclusa dal TSS. La sig.ra Allonby non può pertanto richiamarsi all'art. 141, perché non è possibile indicare una persona con cui operare il raffronto.

65. Il governo del Regno Unito segnala anche le conseguenze dell'opinione espressa dalla sig.ra Allonby. Un'agenzia di lavoro interinale, come l'ELS, dovrebbe allora, ai sensi dell'art. 141 CE, essere tenuta a garantire che le medesime condizioni di pensione che valgono per i dipendenti di suoi clienti vengano applicate anche al proprio personale. Ciò diverrebbe ingestibile. Tale obbligo dovrebbe valere non solo nel caso di regimi pensionistici settoriali, ma anche nel caso che i clienti avessero un proprio regime pensionistico professionale, cosa che è comune, nel settore privato, nel Regno Unito. Le agenzie di lavoro interinale non sarebbero quindi in grado di garantire che il personale da esse gestito abbia accesso al regime pensionistico di un cliente. Sarebbe altresì impossibile istituire un proprio regime pensionistico in cui i vantaggi connessi a diversi periodi di prestazione di servizi fossero calcolati in modi diversi, a seconda delle condizioni dei regimi pensionistici di ogni cliente dell'ELS.

66. Per ciò che concerne la seconda parte della questione pregiudiziale, il governo del Regno Unito rileva che nel procedimento nazionale non sono ancora state presentate statistiche in base alle quali il giudice nazionale possa valutare se si tratti di discriminazione. Il Regno Unito dubita che la sig.ra Allonby possa dimostrarlo, dal momento che già l'ELS tratta in modo uguale gli uomini e le donne, cosicché non si può affermare che l'appalto dei servizi interessi un numero sostanzialmente maggiore di donne che di uomini. Inoltre il governo del Regno Unito non è sicuro che la giurisprudenza della Corte nelle sentenze Rinner-Kühn, Liefting e Beune riconosca alla sig.ra Allonby il diritto di iscriversi al TSS - e che ciò obblighi l'ELS a pagare i relativi contributi - anche se l'ELS non applica alcuna disparità di trattamento in base al sesso ai docenti di sesso maschile e di sesso femminile iscritti nella sua banca dati. Secondo il governo del Regno Unito la soluzione della questione è negativa.

67. Il governo del Regno Unito rimanda alla giurisprudenza della Corte in cui è chiarito che i benefici pensionistici possono essere retribuzione ai sensi dell'art. 141 CE se provengono (indirettamente) dal datore di lavoro. Ne discende che vi è discriminazione se un datore di lavoro attua una differenziazione tra i sessi nel pagare le pensioni. Il gestore di un regime pensionistico condivide, in in quest'ottica, gli obblighi del datore di lavoro per prevenire tale risultato. Egli è comunque espressamente incaricato di adempiere gli obblighi del datore di lavoro. Un gestore deve quindi pagare in maniera corrispondente all'obbligo del datore di lavoro, ma non più di questo.

68. Il governo del Regno Unito segnala che l'affermazione della sig.ra Allonby implica che le norme di un regime pensionistico possono risultare in contrasto con l'art. 141 CE anche ove non sussista disparità di retribuzione basata sul sesso ad opera di un datore di lavoro che vi prende parte. Questo modo di vedere non corrisponde, secondo il governo del Regno Unito, ai motivi per i quali le pensioni aziendali ricadono nel campo di applicazione dell'art. 141 CE. A detta di tale governo, un regime pensionistico ed il suo gestore non possono violare l'art. 141, se tale articolo non è violato dal datore di lavoro in questione, che partecipa al regime.

69. Il governo del Regno Unito segnala ancora un'altra, illogica conseguenza della tesi della sig.ra Allonby. Un datore di lavoro, nel caso in esame l'ELS, che riserva il medesimo trattamento a tutti i suoi docenti, uomini e donne, in base a condizioni che non danno loro il diritto di iscriversi al TSS, sarebbe quindi tenuto, certamente nell'ottica del

principio della parità di trattamento, a versare contributi pensionistici per tutti gli insegnanti, di entrambi i sessi, facenti parte del suo corpo docente. Secondo il governo del Regno Unito, con ciò si invertirebbe il rapporto intercorrente tra un datore di lavoro ed un gestore, come la Corte ha specificato nella sentenza Coloroll. Ciò che in realtà la sig.ra Allonby tenta di ottenere è di obbligare in base all'art. 141 CE il datore di lavoro, per il tramite di un gestore, a partecipare ad un regime pensionistico, benché il datore di lavoro non attui alcuna discriminazione salariale e non desideri neppure partecipare ad un regime pensionistico.

70. Il suddetto governo rimarca che il TSS è organizzato come regime pensionistico per lavoratori subordinati di istituti pubblici di insegnamento, che tuttavia offre la possibilità di partecipare anche a lavoratori di istituti privati, purché il datore di lavoro interessato abbia presentato domanda in tal senso tramite una particolare procedura da seguirsi. Istituti come l'ELS, che impiegano docenti in base ad un contratto per la prestazione di alcuni servizi, non hanno però ancora reso noto di volervi partecipare. Oltre a ciò, il governo suddetto rileva che il Regno Unito conosce una forma di pensione statale, e che i datori di lavoro sono liberi di istituire un regime pensionistico sostitutivo, ma che non è assolutamente auspicabile che vengano obbligati a farlo.

71. Per quel che concerne la citata definizione "in servizio", il governo del Regno Unito ha ricordato che ai sensi del diritto nazionale c'è differenza tra un contratto di lavoro subordinato e un contratto per la prestazione di servizi. Il fatto che l'Equal Pay Act abbia inteso creare una possibilità di ricorso sia per le persone che lavorano in base ad un contratto di lavoro subordinato, sia per quelle che lavorano in base ad un contratto di prestazione di servizi, non implica affatto, secondo tale governo, una politica per la quale chi lavora in base ad un contratto per la prestazione di servizi debba sempre essere trattato allo stesso modo dei lavoratori subordinati.

72. Anche la Commissione sostiene che, se la sig.ra Allonby non può invocare l'art. 141 CE nell'ambito della sua pretesa a pari retribuzione, non può farlo neppure con riferimento alla pensione. Le pensioni professionali ricadono comunque nel campo di applicazione dell'art. 141 CE, poiché si tratta di un pagamento da parte del datore di lavoro. I due elementi non possono essere esaminati separatamente.

Essa rileva che la scelta dell'ELS di assumere tutti i docenti in base ad un contratto di prestazione di servizi, con la conseguenza che essi non sono ammessi al TSS, non ha nulla a che fare con una discriminazione in base al sesso. Anche la Commissione segnala che la pretesa della sig.ra Allonby è volta ad ottenere non soltanto una modificazione nei suoi riguardi, bensì una modificazione per l'intero personale. La Commissione ritiene che l'art. 141 CE non abbia tale scopo.

Valutazione

73. In merito alla questione se la sig.ra Allonby possa, a supporto della propria richiesta di iscrizione al TSS, confrontarsi con il sig. Johnson, o se abbia comunque bisogno di individuare una persona con cui attuare il raffronto, osservo quanto segue.

74. Per ciò che concerne la prima parte della seconda questione, concordo con l'opinione della sig.ra Allonby, della Commissione e del governo del Regno Unito, cioè che la risposta debba coincidere con la soluzione della prima questione. Nel concetto di retribuzione ai sensi dell'art. 141 CE rientrano tutti i benefici, attuali o futuri, in denaro o in natura, purché corrisposti , anche indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in applicazione di un contratto di lavoro. La Corte ha chiarito nella propria giurisprudenza che rientrano in questo concetto anche i benefici pensionistici. Ne consegue che se la sig.ra Allonby non può raffrontarsi ad una determinata persona per una componente della sua retribuzione, non può farlo neppure per un'altra componente della medesima.

75. Dal momento che i pagamenti a titolo di pensione ricadono nel concetto di retribuzione, ne discende: (1) che su questo punto non può essere attuata, con riferimento al diritto di iscrizione, alcuna discriminazione basata sul sesso e (2) che ciò non può essere fatto neppure con riferimento al riconoscimento della pensione. Un datore di lavoro che si comportasse così opererebbe in contrasto con l'art. 141 CE.

76. Nell'affrontare la prima questione si è già constatato che, a causa del licenziamento, la sig.ra Allonby attualmente non insegna più presso il College in base ad un contratto di lavoro subordinato stipulato con il medesimo, bensì insegna in qualità di lavoratrice autonoma, tramite l'ELS, in base ad un contratto di prestazione di servizi. Se fosse ancora stata al servizio del College in qualità di lavoratrice a tempo parziale, avrebbe avuto il diritto di iscriversi al TSS. A causa della modificazione dello status in base al quale svolge la propria attività, tuttavia, la situazione è mutata.

77. Indipendentemente dallo status di lavoratore subordinato o di lavoratore autonomo, per stabilire se si è al cospetto di una discriminazione basata sul sesso è necessario individuare una persona, o una cornice, di raffronto. Ciò vale anche per il diritto all'iscrizione. Nell'affrontare la prima questione ho già rilevato che, pur potendo la situazione essere insoddisfacente, in base allo stato attuale del diritto la sig.ra Allonby non può, richiamandosi all'effetto diretto dell'art. 141 CE, raffrontarsi ad un lavoratore subordinato del College.

78. Anche se la sig.ra Allonby non può richiamarsi direttamente all'art. 141 CE per raffrontare la propria situazione a quella del sig. Johnson, ciò non toglie che si possa essere al cospetto di una discriminazione indiretta, derivante da una regolamentazione settoriale o legislativa. Nel caso in questione i TSS-Regulations escludono i docenti

che insegnano in base ad un contratto di prestazione di servizi. Può trattarsi di discriminazione (indiretta) se risulta che tale condizione di accesso colpisca le donne in misura significativamente superiore rispetto agli uomini. Se sia così, e se sussista per questo una giustificazione obiettiva, è tuttavia lasciato alla valutazione del giudice nazionale.

79. A questo proposito desidero ancora segnalare quanto segue. Il primo punto è che con l'Equal Pay Act il Regno Unito ha adempiuto le obbligazioni che gli derivano dalla direttiva 75/117. In secondo luogo, a seguito della sentenza Barber e delle sentenze successive il Regno Unito ha modificato il Pensions Act per radicarvi anche il principio della parità di trattamento. Il regime di pensione professionale per docenti, un regime nazionale, è istituito dallo Stato, e il suo funzionamento è disciplinato dal Pensions Act e dai TSS-Regulations. Quest'ultima normativa, ora, esclude i rapporti di lavoro basati su un contratto di prestazione di servizi, riferendosi unicamente a rapporti di lavoro fondati su un contratto di lavoro subordinato. Tale esclusione solleva una serie di problemi, che vengono presi in considerazione qui di seguito.

80. Il Regno Unito non mi convince quando argomenta che non sussiste alcuna discriminazione. Concordo naturalmente con l'opinione che non la si possa rimproverare all'ELS o al College, ma questo non è il problema. Il problema sta, infatti, nella legislazione stessa. È anche per questo motivo che la sig.ra Allonby agisce in primo luogo nei confronti del Secretary of State, non tanto nella sua veste di gestore, quanto nella sua veste di legislatore. Le osservazioni del governo del Regno Unito, sul fatto che la posizione del gestore di un fondo pensione riflette gli obblighi gravanti sul datore di lavoro ai sensi dell'art. CE, sono senz'altro in sé corrette, ma trascurano il fatto che la discriminazione può anche derivare dal disposto legislativo stesso.

81. A sostegno di ciò, aggiungo quanto segue. Nell'ipotesi che il College avesse cercato di risolvere i propri problemi finanziari stipulando d'ora in poi, con il proprio personale assunto a tempo parziale, soltanto contratti per la prestazione di alcuni servizi, il College avrebbe dovuto continuare a corrispondere a tale personale - pro rata parte - la medesima remunerazione spettante al suo personale assunto a tempo pieno. Ciò è infatti previsto dall'Equal Pay Act. Tuttavia il personale a tempo parziale non in servizio presso il College non avrebbe potuto iscriversi al TSS, non soddisfacendo le condizioni di accesso. Ne sarebbe dunque nata una situazione in cui i lavoratori con contratto di lavoro subordinato ed i lavoratori "autonomi" non avrebbero potuto essere trattati allo stesso modo, poiché i secondi non possono essere presi in considerazione per la remunerazione futura consistente nel pagamento della pensione. Qualora dunque si possa provare con dati statistici che da questa disparità di trattamento le donne sono colpite più severamente degli uomini, è possibile appellarsi direttamente, contro tale discriminazione, all'art. 141 CE.

82. In quest'ottica considero intrinsecamente contraddittoria la motivazione addotta dal governo del Regno Unito, resa qui sopra al paragrafo 72. Se si afferma da un lato che l'Equal Pay Act persegue il medesimo scopo dell'art. 141 CE, cioè il divieto di discriminazioni retributive basate sul sesso, e che a garanzia dell'efficacia di tale divieto pone sullo stesso piano lavoratori subordinati e lavoratori "autonomi", è difficile sostenere che con riferimento alla pensione quale remunerazione posticipata tale equiparazione non debba valere.

83. Dall'ordinanza di rinvio, punti 50 e 109, risulta poi che l'Employment Appeal Tribunal (giudice d'appello in materia di lavoro) ha stabilito che in un caso siffatto il contratto di prestazione di alcuni servizi deve essere considerato, ai sensi dell'Equal Pay Act, come contratto di lavoro per ciò che attiene al riconoscimento della pensione aziendale. In tale ipotesi la sig.ra Allonby avrebbe comunque dovuto avervi accesso in base al Pensions Act. Ciò non toglie tuttavia che il TSS, in quanto regime sovrasettoriale, tratti in maniera disuguale i docenti titolari di un rapporto di lavoro subordinato e quelli che prestano i propri servizi in qualità di lavoratori autonomi. Con ciò, tale regime contribuisce proprio a far sì che gli istituti di insegnamento siano indotti a ricorrere a meccanismi quale quello che sta alla base della causa principale. Il fatto che l'Equal Pay Act equipari espressamente le duecategorie di lavoratori per ciò che attiene alla retribuzione, e che il TSS attui una differenziazione, dà quindi adito ad una situazione in cui, presupponendo che ne vengano colpite relativamente più donne che uomini, si viene a ledere l'effetto sostanziale dell'art. 141 CE. In un caso siffatto grava sul legislatore nazionale l'obbligo giuridico di far sì che entrambe le categorie di lavoratori possano accedere al regime pensionistico alle medesime condizioni.

84. L'argomentazione, addotta dal governo del Regno Unito, che i datori di lavoro non sono tenuti ad istituire un proprio regime pensionistico aziendale, o ad aderire a quello in esame, in questo momento non rileva. Per di più, la sig.ra Allonby sostiene che anche gli istituti di insegnamento privati sono tenuti a contribuire ai fondi pensione professionali in questione, ma che tali istituti, come l'ELS, a causa della definizione attualmente adottata non hanno possibilità di scelta. La questione che qui emerge è se la sig.ra Allonby possa dimostrare in base a dati statistici che la definizione adottata dai TSS-Regulations è indirettamente discriminatoria. Se ella riesce a dimostrarlo, e non sussiste un'obiettiva giustificazione, il legislatore dovrà modificare il sistema. Altra questione è se di conseguenza la sig.ra Allonby vedrà accogliere la pretesa, avanzata nei confronti dell'ELS che questo versi per lei contributi al TSS. Come già risulta evidente da quanto detto, ritengo che si debba rispondere in senso affermativo.

V - Conclusione

85. In base alle considerazioni di cui sopra suggerisco alla Corte di risolvere come segue le questioni poste dalla

Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division): "1. In una situazione come quella su cui verte la causa principale, in cui si riscontrano disparità tra la retribuzione corrisposta a docenti alle dipendenze del College e quella corrisposta a docenti che prestano servizi al College nell'ambito di un contratto di prestazione di servizi da loro stipulato con un terzo, non si può invocare l'art. 141, n. 1, CE nei confronti del College o del terzo, poiché le disparità di retribuzione, compreso il diritto di iscriversi a un regime pensionistico, non sono riconducibili ad un'unica fonte, e pertanto viene a mancare un soggetto che si possa considerare responsabile di tali disparità e della loro eliminazione. 2. E' possibile invocare l'art. 141, n. 1, CE contro un regime pensionistico professionale disciplinato dalla legge, che sia accessibile unicamente ai soggetti che prestano servizi di docenza nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, e non sia accessibile a docenti che prestano alcuni servizi, se le donne risultano colpite da tale limitazione in misura considerevolmente maggiore rispetto agli uomini, e se non sussiste per questo alcuna obiettiva giustificazione".

Nazionale

Legge 8 novembre 2000, n. 328

"Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali" pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2000 - Supplemento ordinario n. 186

Capo I
PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA INTEGRATO DI INTERVENTI E SERVIZI SOCIALI

Art. 1.
(Principi generali e finalità)
1. La Repubblica assicura alle persone e alle famiglie un sistema integrato di interventi e servizi sociali, promuove interventi per garantire la qualità della vita, pari opportunità, non discriminazione e diritti di cittadinanza, previene, elimina o riduce le condizioni di disabilità, di bisogno e di disagio individuale e familiare, derivanti da inadeguatezza di reddito, difficoltà sociali e condizioni di non autonomia, in coerenza con gli articoli 2, 3 e 38 della Costituzione.
2. Ai sensi della presente legge, per "interventi e servizi sociali" si intendono tutte le attività previste dall'articolo 128 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112.
3. La programmazione e l'organizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali compete agli enti locali, alle regioni ed allo Stato ai sensi del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, e della presente legge, secondo i principi di sussidiarietà, cooperazione, efficacia, efficienza ed economicità, omogeneità, copertura finanziaria e patrimoniale, responsabilità ed unicità dell'amministrazione, autonomia organizzativa e regolamentare degli enti locali.
4. Gli enti locali, le regioni e lo Stato, nell'ambito delle rispettive competenze, riconoscono e agevolano il ruolo degli organismi non lucrativi di utilità sociale, degli organismi della cooperazione, delle associazioni e degli enti di promozione sociale, delle fondazioni e degli enti di patronato, delle organizzazioni di volontariato, degli enti riconosciuti delle confessioni religiose con le quali lo Stato ha stipulato patti, accordi o intese operanti nel settore nella programmazione, nella organizzazione e nella gestione del sistema integrato di interventi e servizi sociali.
5. Alla gestione ed all'offerta dei servizi provvedono soggetti pubblici nonché, in qualità di soggetti attivi nella progettazione e nella realizzazione concertata degli interventi, organismi non lucrativi di utilità sociale, organismi della cooperazione, organizzazioni di volontariato, associazioni ed enti di promozione sociale, fondazioni, enti di patronato e altri soggetti privati. Il sistema integrato di interventi e servizi sociali ha tra gli scopi anche la promozione della solidarietà sociale, con la valorizzazione delle iniziative delle persone, dei nuclei familiari, delle forme di auto-aiuto e di reciprocità e della solidarietà organizzata.
6. La presente legge promuove la partecipazione attiva dei cittadini, il contributo delle organizzazioni sindacali, delle associazioni sociali e di tutela degli utenti per il raggiungimento dei fini istituzionali di cui al comma 1.
7. Le disposizioni della presente legge costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono, nell'ambito delle competenze loro attribuite, ad adeguare i propri ordinamenti alle disposizioni contenute nella presente legge, secondo quanto previsto dai rispettivi statuti.

Art. 2.
(Diritto alle prestazioni)
1. Hanno diritto di usufruire delle prestazioni e dei servizi del sistema integrato di interventi e servizi sociali i cittadini italiani e, nel rispetto degli accordi internazionali, con le modalità e nei limiti definiti dalle leggi regionali, anche i cittadini di Stati appartenenti all'Unione europea ed i loro familiari, nonchè gli stranieri, individuati ai sensi dell'articolo 41 del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.
Ai profughi, agli stranieri ed agli apolidi sono garantite le misure di prima assistenza, di cui all'articolo 129, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112.
2. Il sistema integrato di interventi e servizi sociali ha carattere di universalità. I soggetti di cui all'articolo 1, comma 3, sono tenuti a realizzare il sistema di cui alla presente legge che garantisce i livelli essenziali di prestazioni, ai sensi dell'articolo 22, e a consentire l'esercizio del diritto soggettivo a beneficiare delle prestazioni economiche di cui all'articolo 24 della presente legge, nonchè delle pensioni sociali di cui all'articolo 26 della legge 30 aprile 1969, n. 153, e successive modificazioni, e degli assegni erogati ai sensi dell'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335.
3. I soggetti in condizioni di povertà o con limitato reddito o con incapacità totale o parziale di provvedere alle proprie esigenze per inabilità di ordine fisico e psichico, con difficoltà di inserimento nella vita sociale attiva e nel mercato del lavoro, nonchè i soggetti sottoposti a provvedimenti dell'autorità giudiziaria che rendono necessari interventi assistenziali, accedono prioritariamente ai servizi e alle prestazioni erogati dal sistema integrato di interventi e servizi sociali.
4. I parametri per la valutazione delle condizioni di cui al comma 3 sono definiti dai comuni, sulla base dei criteri generali stabiliti dal Piano nazionale di cui all'articolo 18.
5. Gli erogatori dei servizi e delle prestazioni sono tenuti, ai sensi dell'articolo 8, comma 3, della legge 7 agosto 1990, n. 241, ad informare i destinatari degli stessi sulle diverse prestazioni di cui possono usufruire, sui requisiti per l'accesso e sulle modalità di erogazione per effettuare le scelte più appropriate.

Art. 3.
(Principi per la programmazione degli interventi e delle risorse del sistema integrato di interventi e servizi sociali)
1. Per la realizzazione degli interventi e dei servizi sociali, in forma unitaria ed integrata, è adottato il metodo della programmazione degli interventi e delle risorse, dell'operatività per progetti, della verifica sistematica dei risultati in termini di qualità e di efficacia delle prestazioni, nonchè della valutazione di impatto di genere.
2. I soggetti di cui all'articolo 1, comma 3, provvedono, nell'ambito delle rispettive competenze, alla programmazione degli interventi e delle risorse del sistema integrato di interventi e servizi sociali secondo i seguenti principi:
a) coordinamento ed integrazione con gli interventi sanitari e dell'istruzione nonchè con le politiche attive di formazione, di avviamento e di reinserimento al lavoro;
b) concertazione e cooperazione tra i diversi livelli istituzionali, tra questi ed i soggetti di cui all'articolo 1, comma 4, che partecipano con proprie risorse alla realizzazione della rete, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale nonchè le aziende unità sanitarie locali per le prestazioni sociosanitarie ad elevata integrazione sanitaria comprese nei livelli essenziali del Servizio sanitario nazionale.
3. I soggetti di cui all'articolo 1, comma 3, per le finalità della presente legge, possono avvalersi degli accordi previsti dall'articolo 2, comma 203, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, anche al fine di garantire un'adeguata partecipazione alle iniziative ed ai finanziamenti dell'Unione europea.
4. I comuni, le regioni e lo Stato promuovono azioni per favorire la pluralità di offerta dei servizi garantendo il diritto di scelta fra gli stessi servizi e per consentire, in via sperimentale, su richiesta degli interessati, l'eventuale scelta di servizi sociali in alternativa alle prestazioni economiche, ad esclusione di quelle di cui all'articolo 24, comma 1, lettera a), numeri 1) e 2), della presente legge, nonchè delle pensioni sociali di cui all'articolo 26 della legge 30 aprile 1969, n. 153, e successive modificazioni, e degli assegni erogati ai sensi dell'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Art. 4.
(Sistema di finanziamento delle politiche sociali)
1. La realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali si avvale di un finanziamento plurimo a cui concorrono, secondo competenze differenziate e con dotazioni finanziarie afferenti ai rispettivi bilanci, i soggetti di cui all'articolo 1, comma 3.
2. Sono a carico dei comuni, singoli e associati, le spese di attivazione degli interventi e dei servizi sociali a favore della persona e della comunità, fatto salvo quanto previsto ai commi 3 e 5.
3. Le regioni, secondo le competenze trasferite ai sensi dell'articolo 132 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, nonchè in attuazione della presente legge, provvedono alla ripartizione dei finanziamenti assegnati dallo Stato per obiettivi ed interventi di settore, nonchè, in forma sussidiaria, a cofinanziare interventi e servizi sociali derivanti dai provvedimenti regionali di trasferimento agli enti locali delle materie individuate dal citato articolo 132.
4. Le spese da sostenere da parte dei comuni e delle regioni sono a carico, sulla base dei piani di cui agli articoli 18 e 19, delle risorse loro assegnate del Fondo nazionale per le politiche sociali di cui all'articolo 59, comma 44, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, nonchè degli autonomi stanziamenti a carico dei propri bilanci.
5. Ai sensi dell'articolo 129 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, competono allo Stato la definizione e la ripartizione del Fondo nazionale per le politiche sociali, la spesa per pensioni, assegni e indennità considerati a carico del comparto assistenziale quali le indennità spettanti agli invalidi civili, l'assegno sociale di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335, il reddito minimo di inserimento di cui all'articolo 59, comma 47, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, nonchè eventuali progetti di settore individuati ai sensi del Piano nazionale di cui all'articolo 18 della presente legge.

Art. 5.
(Ruolo del terzo settore)
1. Per favorire l'attuazione del principio di sussidiarietà, gli enti locali, le regioni e lo Stato, nell'ambito delle risorse disponibili in base ai piani di cui agli articoli 18 e 19, promuovono azioni per il sostegno e la qualificazione dei soggetti operanti nel terzo settore anche attraverso politiche formative ed interventi per l'accesso agevolato al credito ed ai fondi dell'Unione europea.
2. Ai fini dell'affidamento dei servizi previsti dalla presente legge, gli enti pubblici, fermo restando quanto stabilito dall'articolo 11, promuovono azioni per favorire la trasparenza e la semplificazione amministrativa nonchè il ricorso a forme di aggiudicazione o negoziali che consentano ai soggetti operanti nel terzo settore la piena espressione della propria progettualità, avvalendosi di analisi e di verifiche che tengano conto della qualità e delle caratteristiche delle prestazioni offerte e della qualificazione del personale.
3. Le regioni, secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 4, e sulla base di un, atto di indirizzo e coordinamento del Governo, ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59, da emanare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con le modalità previste dall'articolo 8, comma 2, della presente legge, adottano specifici indirizzi per regolamentare i rapporti tra enti locali e terzo settore, con particolare riferimento ai sistemi di affidamento dei servizi alla persona.
4. Le regioni disciplinano altresì, sulla base dei principi della presente legge e degli indirizzi assunti con le modalità previste al comma 3, le modalità per valorizzare l'apporto del volontariato nell'erogazione dei servizi.

Capo II
ASSETTO ISTITUZIONALE E ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA INTEGRATO DI INTERVENTI E SERVIZI SOCIALI

Art. 6.
(Funzioni dei comuni)
1. I comuni sono titolari delle funzioni amministrative concernenti gli interventi sociali svolti a livello locale e concorrono alla programmazione regionale. Tali funzioni sono esercitate dai comuni adottando sul piano territoriale gli assetti più funzionali alla gestione, alla spesa ed al rapporto con i cittadini, secondo le modalità stabilite dalla legge 8 giugno 1990, n. 142, come da ultimo modificata dalla legge 3 agosto 1999, n. 265.
2. Ai comuni, oltre ai compiti già trasferiti a norma del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, ed alle funzioni attribuite ai sensi dell'articolo 132, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, spetta, nell'ambito delle risorse disponibili in base ai piani di cui agli articoli 18 e 19 e secondo la disciplina adottata dalle regioni, l'esercizio delle seguenti attività:
a) programmazione, progettazione, realizzazione del sistema locale dei servizi sociali a rete, indicazione delle priorità e dei settori di innovazione attraverso la concertazione delle risorse umane e finanziarie locali, con il coinvolgimento dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 5;
b) erogazione dei servizi, delle prestazioni economiche diverse da quelle disciplinate dall'articolo 22, e dei titoli di cui all'articolo 17, nonché delle attività assistenziali già di competenza delle province, con le modalità stabilite dalla legge regionale di cui all'articolo 8, comma 5;
c) autorizzazione, accreditamento e vigilanza dei servizi sociali e delle strutture a ciclo residenziale e semiresidenziale a gestione pubblica o dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 5, secondo quanto stabilito ai sensi degli articoli 8, comma 3, lettera f), e 9, comma 1, lettera c);
d) partecipazione al procedimento per l'individuazione degli ambiti territoriali, di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a);
e) definizione dei parametri di valutazione delle condizioni di cui all'articolo 2, comma 3, ai fini della determinazione dell'accesso prioritario alle prestazioni e ai servizi.
3. Nell'esercizio delle funzioni di cui ai commi 1 e 2 i comuni provvedono a:
a) promuovere, nell'ambito del sistema locale dei servizi sociali a rete, risorse delle collettività locali tramite forme innovative di collaborazione per lo sviluppo di interventi di auto-aiuto e per favorire la reciprocità tra cittadini nell'ambito della vita comunitaria;
b) coordinare programmi e attività degli enti che operano nell'ambito di competenza, secondo le modalità fissate dalla regione, tramite collegamenti operativi tra i servizi che realizzano attività volte all'integrazione sociale ed intese con le aziende unità sanitarie locali per le attività socio-sanitarie e per i piani di zona;
c) adottare strumenti per la semplificazione amministrativa e per il controllo di gestione atti a valutare l'efficienza, l'efficacia ed i risultati delle prestazioni, in base alla programmazione di cui al comma 2, lettera a);
d) effettuare forme di consultazione dei soggetti di cui all'articolo 1, commi 5 e 6, per valutare la qualità e l'efficacia dei servizi e formulare proposte ai fini della predisposizione dei programmi;
e) garantire ai cittadini i diritti di partecipazione al controllo di qualità dei servizi, secondo le modalità previste dagli statuti comunali.
4. Per i soggetti per i quali si renda necessario il ricovero stabile presso strutture residenziali, il comune nel quale essi hanno la residenza prima del ricovero, previamente informato, assume gli obblighi connessi all'eventuale integrazione economica.

Art. 7.
(Funzioni delle province)
1. Le province concorrono alla programmazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali per i compiti previsti dall'articolo 15 della legge 8 giugno 1990, n. 142, nonché dall'articolo 132 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, secondo le modalità definite dalle regioni che disciplinano il ruolo delle province in ordine:
a) alla raccolta delle conoscenze e dei dati sui bisogni e sulle risorse rese disponibili dai comuni e da altri soggetti istituzionali presenti in ambito provinciale per concorrere all'attuazione del sistema informativo dei servizi sociali;
b) all'analisi dell'offerta assistenziale per promuovere approfondimenti mirati sui fenomeni sociali più rilevanti in ambito provinciale fornendo, su richiesta dei comuni e degli enti locali interessati, il supporto necessario per il coordinamento degli interventi territoriali;
c) alla promozione, d'intesa con i comuni, di iniziative di formazione, con particolare riguardo alla formazione professionale di base e all'aggiornamento;
d) alla partecipazione alla definizione e all'attuazione dei piani di zona.

Art. 8.
(Funzioni delle regioni)
1. Le regioni esercitano le funzioni di programmazione, coordinamento e indirizzo degli interventi sociali nonché di verifica della rispettiva attuazione a livello territoriale e disciplinano l'integrazione degli interventi stessi, con particolare riferimento all'attività sanitaria e socio-sanitaria ad elevata integrazione sanitaria di cui all'articolo 2, comma 1, lettera n), della legge 30 novembre 1998, n. 419.
2. Allo scopo di garantire il costante adeguamento alle esigenze delle comunità locali, le regioni programmano gli interventi sociali secondo le indicazioni di cui all'articolo 3, commi 2 e 5, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, promuovendo, nell'ambito delle rispettive competenze, modalità di collaborazione e azioni coordinate con gli enti locali, adottando strumenti e procedure di raccordo e di concertazione, anche permanenti, per dare luogo a for-

me di cooperazione. Le regioni provvedono altresì alla consultazione dei soggetti di cui agli articoli 1, commi 5 e 6, e 10 della presente legge.
3. Alle regioni, nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, spetta in particolare l'esercizio delle seguenti funzioni:
a) determinazione, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, tramite le forme di concertazione con gli enti locali interessati, degli ambiti territoriali, delle modalità e degli strumenti per la gestione unitaria del sistema locale dei servizi sociali a rete. Nella determinazione degli ambiti territoriali, le regioni prevedono incentivi a favore dell'esercizio associato delle funzioni sociali in ambiti territoriali di norma coincidenti con i distretti sanitari già operanti per le prestazioni sanitarie, destinando allo scopo una quota delle complessive risorse regionali destinate agli interventi previsti dalla presente legge;
b) definizione di politiche integrate in materia di interventi sociali, ambiente, sanità, istituzioni scolastiche, avviamento al lavoro e reinserimento nelle attività lavorative, servizi del tempo libero, trasporti e comunicazioni;
c) promozione e coordinamento delle azioni di assistenza tecnica per la istituzione e la gestione degli interventi sociali da parte degli enti locali;
d) promozione della sperimentazione di modelli innovativi di servizi in grado di coordinare le risorse umane e finanziarie presenti a livello locale e di collegarsi altresì alle esperienze effettuate a livello europeo;
e) promozione di metodi e strumenti per il controllo di gestione atti a valutare l'efficacia e l'efficienza dei servizi ed i risultati delle azioni previste;
f) definizione, sulla base dei requisiti minimi fissati dallo Stato, dei criteri per l'autorizzazione, l'accreditamento e la vigilanza delle strutture e dei servizi a gestione pubblica o dei soggetti di cui all'articolo 1, commi 4 e 5;
g) istituzione, secondo le modalità definite con legge regionale, sulla base di indicatori oggettivi di qualità, di registri dei soggetti autorizzati all'esercizio delle attività disciplinate dalla presente legge;
h) definizione dei requisiti di qualità per la gestione dei servizi e per la erogazione delle prestazioni;
i) definizione dei criteri per la concessione dei titoli di cui all'articolo 17 da parte dei comuni, secondo i criteri generali adottati in sede nazionale;
l) definizione dei criteri per la determinazione del concorso da parte degli utenti al costo delle prestazioni, sulla base dei criteri determinati ai sensi dell'articolo 18, comma 3, lettera g);
m) predisposizione e finanziamento dei piani per la formazione e l'aggiornamento del personale addetto alle attività sociali;
n) determinazione dei criteri per la definizione delle tariffe che i comuni sono tenuti a corrispondere ai soggetti accreditati;
o) esercizio dei poteri sostitutivi, secondo le modalità indicate dalla legge regionale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, nei confronti degli enti locali inadempienti rispetto a quanto stabilito dagli articoli 6, comma 2, lettere a), b) e c), e 19.
4. Fermi restando i principi di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241, le regioni disciplinano le procedure amministrative, le modalità per la presentazione dei reclami da parte degli utenti delle prestazioni sociali e l'eventuale istituzione di uffici di tutela degli utenti stessi che assicurino adeguate forme di indipendenza nei confronti degli enti erogatori.
5. La legge regionale di cui all'articolo 132 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, disciplina il trasferimento ai comuni o agli enti locali delle funzioni indicate dal regio decreto - legge 8 maggio 1927, n. 798, convertito dalla legge 6 dicembre 1928, n. 2838, e dal decreto-legge 18 gennaio 1993, n. 9, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 marzo 1993, n. 67. Con la medesima legge, le regioni disciplinano, con le modalità stabilite dall'articolo 3 del citato decreto legislativo n. 112 del 1998, il trasferimento ai comuni e agli enti locali delle risorse umane, finanziarie e patrimoniali per assicurare la copertura degli oneri derivanti dall'esercizio delle funzioni sociali trasferite utilizzate alla data di entrata in vigore della presente legge per l'esercizio delle funzioni stesse.

Art. 9.
(Funzioni dello Stato)
1. Allo Stato spetta l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 129 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, nonché dei poteri di indirizzo e coordinamento e di regolazione delle politiche sociali per i seguenti aspetti:
a) determinazione dei principi e degli obiettivi della politica sociale attraverso il Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali di cui all'articolo 18;
b) individuazione dei livelli essenziali ed uniformi delle prestazioni, comprese le funzioni in materia assistenziale, svolte per minori ed adulti dal Ministero della giustizia, all'interno del settore penale;
c) fissazione dei requisiti minimi strutturali e organizzativi per l'autorizzazione all'esercizio dei servizi e delle strutture a ciclo residenziale e semiresidenziale; previsione di requisiti specifici per le comunità di tipo familiare con sede nelle civili abitazioni;
d) determinazione dei requisiti e dei profili professionali in materia di professioni sociali, nonché dei requisiti di accesso e di durata dei percorsi formativi;
e) esercizio dei poteri sostitutivi in caso di riscontrata inadempienza delle regioni, ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e dell'articolo 5 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112;
f) ripartizione delle risorse del Fondo nazionale per le politiche sociali secondo i criteri stabiliti dall'articolo 20, comma 7.
2. Le competenze statali di cui al comma 1, lettere b) e c), del presente articolo sono esercitate sentita la Conferenza

unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281; le restanti competenze sono esercitate secondo i criteri stabiliti dall'articolo 129, comma 2, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112.

Art. 10.
(Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza)
1. Il Governo è delegato ad emanare, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo recante una nuova disciplina delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB) di cui alla legge 17 luglio 1890, n. 6972, e successive modificazioni, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:
a) definire l'inserimento delle IPAB che operano in campo socio-assistenziale nella programmazione regionale del sistema integrato di interventi e servizi sociali di cui all'articolo 22, prevedendo anche modalità per la partecipazione alla programmazione, secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, lettera b);
b) prevedere, nell'ambito del riordino della disciplina, la trasformazione della forma giuridica delle IPAB al fine di garantire l'obiettivo di un'efficace ed efficiente gestione, assicurando autonomia statutaria, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica compatibile con il mantenimento della personalità giuridica pubblica;
c) prevedere l'applicazione ai soggetti di cui alla lettera b):
1) di un regime giuridico del personale di tipo privatistico e di forme contrattuali coerenti con la loro autonomia;
2) di forme di controllo relative all'approvazione degli statuti, dei bilanci annuali e pluriennali, delle spese di gestione del patrimonio in materia di investimenti, delle alienazioni, cessioni e permute, nonché di forme di verifica dei risultati di gestione, coerenti con la loro autonomia;
d) prevedere la possibilità della trasformazione delle IPAB in associazioni o in fondazioni di diritto privato fermo restando il rispetto dei vincoli posti dalle tavole di fondazione e dagli statuti, tenuto conto della normativa vigente che regolamenta la trasformazione dei fini e la privatizzazione delle IPAB, nei casi di particolari condizioni statutarie e patrimoniali;
e) prevedere che le IPAB che svolgono esclusivamente attività di amministrazione del proprio patrimonio adeguino gli statuti, entro due anni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, nel rispetto delle tavole di fondazione, a principi di efficienza, efficacia e trasparenza ai fini del potenziamento dei servizi; prevedere che negli statuti siano inseriti appositi strumenti di verifica della attività di amministrazione dei patrimoni;
f) prevedere linee di indirizzo e criteri che incentivino l'accorpamento e la fusione delle IPAB ai fini della loro riorganizzazione secondo gli indirizzi di cui alle lettere b) e c);
g) prevedere la possibilità di separare la gestione dei servizi da quella dei patrimoni garantendo comunque la finalizzazione degli stessi allo sviluppo e al potenziamento del sistema integrato di interventi e servizi sociali;
h) prevedere la possibilità di scioglimento delle IPAB nei casi in cui, a seguito di verifica da parte delle regioni o degli enti locali, risultino essere inattive nel campo sociale da almeno due anni ovvero risultino esaurite le finalità previste nelle tavole di fondazione o negli statuti; salvaguardare, nel caso di scioglimento delle IPAB, l'effettiva destinazione dei patrimoni alle stesse appartenenti, nel rispetto degli interessi originari e delle tavole di fondazione o, in mancanza di disposizioni specifiche nelle stesse, a favore, prioritariamente, di altre IPAB del territorio o dei comuni territorialmente competenti, allo scopo di promuovere e potenziare il sistema integrato di interventi e servizi sociali;
i) esclusione di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
2. Sullo schema di decreto legislativo di cui al comma 1 sono acquisiti i pareri della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e delle rappresentanze delle IPAB. Lo schema di decreto legislativo è successivamente trasmesso alle Camere per l'espressione del parere da parte delle competenti Commissioni parlamentari, che si pronunciano entro trenta giorni dalla data di assegnazione.
3. Le regioni adeguano la propria disciplina ai principi del decreto legislativo di cui al comma 1 entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto legislativo.

Art. 11.
(Autorizzazione e accreditamento)
1. I servizi e le strutture a ciclo residenziale e semiresidenziale a gestione pubblica o dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 5, sono autorizzati dai comuni. L'autorizzazione è rilasciata in conformità ai requisiti stabiliti dalla legge regionale, che recepisce e integra, in relazione alle esigenze locali, i requisiti minimi nazionali determinati ai sensi dell'articolo 9, comma 1, lettera c), con decreto del Ministro per la solidarietà sociale, sentiti i Ministri interessati e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.
2. I requisiti minimi nazionali trovano immediata applicazione per servizi e strutture di nuova istituzione; per i servizi e le strutture operanti alla data di entrata in vigore della presente legge, i comuni provvedono a concedere autorizzazioni provvisorie, prevedendo l'adeguamento ai requisiti regionali e nazionali nel termine stabilito da ciascuna regione e in ogni caso non oltre il termine di cinque anni.
3. I comuni provvedono all'accreditamento, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera c), e corrispondono ai soggetti accreditati tariffe per le prestazioni erogate nell'ambito della programmazione regionale e locale sulla base delle determinazioni di cui all'articolo 8, comma 3, lettera n).
4. Le regioni, nell'ambito degli indirizzi definiti dal Piano nazionale ai sensi dell'articolo 18, comma 3, lettera e), di-

sciplinano le modalità per il rilascio da parte dei comuni ai soggetti di cui all'articolo 1, comma 5, delle autorizzazioni alla erogazione di servizi sperimentali e innovativi, per un periodo massimo di tre anni, in deroga ai requisiti di cui al comma 1. Le regioni, con il medesimo provvedimento di cui al comma 1, definiscono gli strumenti per la verifica dei risultati.

Art. 12.
(Figure professionali sociali)
1. Con decreto del Ministro per la solidarietà sociale, da emanare entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale, della pubblica istruzione e dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, sulla base dei criteri e dei parametri individuati dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, ai sensi dell'articolo 129, comma 2, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, sono definiti i profili professionali delle figure professionali sociali.
2. Con regolamento del Ministro per la solidarietà sociale, da emanare di concerto con i Ministri della sanità e dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica e d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti:
a) le figure professionali di cui al comma 1 da formare con i corsi di laurea di cui all'articolo 6 del regolamento recante norme concernenti l'autonomia didattica degli atenei, adottato con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509;
b) le figure professionali di cui al comma 1 da formare in corsi di formazione organizzati dalle regioni, nonché i criteri generali riguardanti i requisiti per l'accesso, la durata e l'ordinamento didattico dei medesimi corsi di formazione;
c) i criteri per il riconoscimento e la equiparazione dei profili professionali esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge.
3. Gli ordinamenti didattici dei corsi di laurea di cui al comma 2, lettera a), sono definiti dall'università ai sensi dell'articolo 11 del citato regolamento adottato con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509.
4. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 3-octies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, introdotto dall'articolo 3 del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, relative ai profili professionali dell'area socio-sanitaria ad elevata integrazione socio-sanitaria.
5. Ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, con decreto dei Ministri per la solidarietà sociale, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e per la funzione pubblica, da emanare entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono individuate, per le figure professionali sociali, le modalità di accesso alla dirigenza, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
6. Le risorse economiche per finanziare le iniziative di cui al comma 2 sono reperite dalle amministrazioni responsabili delle attività formative negli stanziamenti previsti per i programmi di formazione, avvalendosi anche del concorso del Fondo sociale europeo e senza oneri aggiuntivi a carico dello Stato.

Art. 13.
(Carta dei servizi sociali)
1. Al fine di tutelare le posizioni soggettive degli utenti, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la solidarietà sociale, d'intesa con i Ministri interessati, è adottato lo schema generale di riferimento della carta dei servizi sociali. Entro sei mesi dalla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del citato decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ciascun ente erogatore di servizi adotta una carta dei servizi sociali ed è tenuto a darne adeguata pubblicità agli utenti.
2. Nella carta dei servizi sociali sono definiti i criteri per l'accesso ai servizi, le modalità del relativo funzionamento, le condizioni per facilitarne le valutazioni da parte degli utenti e dei soggetti che rappresentano i loro diritti, nonché le procedure per assicurare la tutela degli utenti. Al fine di tutelare le posizioni soggettive e di rendere immediatamente esigibili i diritti soggettivi riconosciuti, la carta dei servizi sociali, ferma restando la tutela per via giurisdizionale, prevede per gli utenti la possibilità di attivare ricorsi nei confronti dei responsabili preposti alla gestione dei servizi.
3. L'adozione della carta dei servizi sociali da parte degli erogatori delle prestazioni e dei servizi sociali costituisce requisito necessario ai fini dell'accreditamento.

Capo III
DISPOSIZIONI PER LA REALIZZAZIONE DI PARTICOLARI INTERVENTI DI INTEGRAZIONE E SOSTEGNO SOCIALE

Art. 14.
(Progetti individuali per le persone disabili)
1. Per realizzare la piena integrazione delle persone disabili di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nell'ambito della vita familiare e sociale, nonché nei percorsi dell'istruzione scolastica o professionale e del lavoro, i comuni, d'intesa con le aziende unità sanitarie locali, predispongono, su richiesta dell'interessato, un progetto individuale, secondo quanto stabilito al comma 2.
2. Nell'ambito delle risorse disponibili in base ai piani di cui agli articoli 18 e 19, il progetto individuale comprende, oltre alla valutazione diagnostico-funzionale, le prestazioni di cura e di riabilitazione a carico del Servizio sanitario nazionale, i servizi alla persona a cui provvede il comune in forma diretta o accreditata, con particolare riferimento al recupero e all'integrazione sociale, nonché le

misure economiche necessarie per il superamento di condizioni di povertà, emarginazione ed esclusione sociale. Nel progetto individuale sono definiti le potenzialità e gli eventuali sostegni per il nucleo familiare.
3. Con decreto del Ministro della sanità, di concerto con il Ministro per la solidarietà sociale, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite, nel rispetto dei principi di tutela della riservatezza previsti dalla normativa vigente, le modalità per indicare nella tessera sanitaria, su richiesta dell'interessato, i dati relativi alle condizioni di non autosufficienza o di dipendenza per facilitare la persona disabile nell'accesso ai servizi ed alle prestazioni sociali.

Art. 15.
(Sostegno domiciliare per le persone anziane non autosufficienti)
1. Ferme restando le competenze del Servizio sanitario nazionale in materia di prevenzione, cura e riabilitazione, per le patologie acute e croniche, particolarmente per i soggetti non autosufficienti, nell'ambito del Fondo nazionale per le politiche sociali il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, emanato di concerto con i Ministri della sanità e per le pari opportunità, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, determina annualmente la quota da riservare ai servizi a favore delle persone anziane non autosufficienti, per favorirne l'autonomia e sostenere il nucleo familiare nell'assistenza domiciliare alle persone anziane che ne fanno richiesta.
2. Il Ministro per la solidarietà sociale, con il medesimo decreto di cui al comma 1, stabilisce annualmente le modalità di ripartizione dei finanziamenti in base a criteri ponderati per quantità di popolazione, classi di età e incidenza degli anziani, valutando altresì la posizione delle regioni e delle province autonome in rapporto ad indicatori nazionali di non autosufficienza e di reddito. In sede di prima applicazione della presente legge, il decreto di cui al comma 1 è emanato entro novanta giorni dalla data della sua entrata in vigore.
3. Una quota dei finanziamenti di cui al comma 1 è riservata ad investimenti e progetti integrati tra assistenza e sanità, realizzati in rete con azioni e programmi coordinati tra soggetti pubblici e privati, volti a sostenere e a favorire l'autonomia delle persone anziane e la loro permanenza nell'ambiente familiare secondo gli indirizzi indicati dalla presente legge. In sede di prima applicazione della presente legge le risorse individuate ai sensi del comma 1 sono finalizzate al potenziamento delle attività di assistenza domiciliare integrata.
4. Entro il 30 giugno di ogni anno le regioni destinatarie dei finanziamenti di cui al comma 1 trasmettono una relazione al Ministro per la solidarietà sociale e al Ministro della sanità in cui espongono lo stato di attuazione degli interventi e gli obiettivi conseguiti nelle attività svolte ai sensi del presente articolo, formulando anche eventuali proposte per interventi innovativi. Qualora una o più regioni non provvedano all'impegno contabile delle quote di competenza entro i tempi indicati nel riparto di cui al comma 2, il Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, provvede alla rideterminazione e riassegnazione dei finanziamenti alle regioni.

Art. 16.
(Valorizzazione e sostegno delle responsabilità familiari)
1. Il sistema integrato di interventi e servizi sociali riconosce e sostiene il ruolo peculiare delle famiglie nella formazione e nella cura della persona, nella promozione del benessere e nel perseguimento della coesione sociale; sostiene e valorizza i molteplici compiti che le famiglie svolgono sia nei momenti critici e di disagio, sia nello sviluppo della vita quotidiana; sostiene la cooperazione, il mutuo aiuto e l'associazionismo delle famiglie; valorizza il ruolo attivo delle famiglie nella formazione di proposte e di progetti per l'offerta dei servizi e nella valutazione dei medesimi. Al fine di migliorare la qualità e l'efficienza degli interventi, gli operatori coinvolgono e responsabilizzano le persone e le famiglie nell'ambito dell'organizzazione dei servizi.
2. I livelli essenziali delle prestazioni sociali erogabili nel territorio nazionale, di cui all'articolo 22, e i progetti obiettivo, di cui all'articolo 18, comma 3, lettera b), tengono conto dell'esigenza di favorire le relazioni, la corresponsabilità e la solidarietà fra generazioni, di sostenere le responsabilità genitoriali, di promuovere le pari opportunità e la condivisione di responsabilità tra donne e uomini, di riconoscere l'autonomia di ciascun componente della famiglia.
3. Nell'ambito del sistema integrato di interventi e servizi sociali hanno priorità:
a) l'erogazione di assegni di cura e altri interventi a sostegno della maternità e della paternità responsabile, ulteriori rispetto agli assegni e agli interventi di cui agli articoli 65 e 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, alla legge 6 dicembre 1971, n. 1044, e alla legge 28 agosto 1997, n. 285, da realizzare in collaborazione con i servizi sanitari e con i servizi socio - educativi della prima infanzia;
b) politiche di conciliazione tra il tempo di lavoro e il tempo di cura, promosse anche dagli enti locali ai sensi della legislazione vigente;
c) servizi formativi ed informativi di sostegno alla genitorialità, anche attraverso la promozione del mutuo aiuto tra le famiglie;
d) prestazioni di aiuto e sostegno domiciliare, anche con benefici di carattere economico, in particolare per le famiglie che assumono compiti di accoglienza, di cura di disabili fisici, psichici e sensoriali e di altre persone in difficoltà, di minori in affidamento, di anziani;
e) servizi di sollievo, per affiancare nella responsabilità del lavoro di cura la famiglia, ed in particolare i compo-

nenti più impegnati nell'accudimento quotidiano delle persone bisognose di cure particolari ovvero per sostituirli nelle stesse responsabilità di cura durante l'orario di lavoro;
f) servizi per l'affido familiare, per sostenere, con qualificati interventi e percorsi formativi, i compiti educativi delle famiglie interessate.
4. Per sostenere le responsabilità individuali e familiari e agevolare l'autonomia finanziaria di nuclei monoparentali, di coppie giovani con figli, di gestanti in difficoltà, di famiglie che hanno a carico soggetti non autosufficienti con problemi di grave e temporanea difficoltà economica, di famiglie di recente immigrazione che presentino gravi difficoltà di inserimento sociale, nell'ambito delle risorse disponibili in base ai piani di cui agli articoli 18 e 19, i comuni, in alternativa a contributi assistenziali in denaro, possono concedere prestiti sull'onore, consistenti in finanziamenti a tasso zero secondo piani di restituzione concordati con il destinatario del prestito. L'onere dell'interesse sui prestiti è a carico del comune; all'interno del Fondo nazionale per le politiche sociali è riservata una quota per il concorso alla spesa destinata a promuovere il prestito sull'onore in sede locale.
5. I comuni possono prevedere agevolazioni fiscali e tariffarie rivolte alle famiglie con specifiche responsabilità di cura. I comuni possono, altresì, deliberare ulteriori riduzioni dell'aliquota dell'imposta comunale sugli immobili (ICI) per la prima casa, nonché tariffe ridotte per l'accesso a più servizi educativi e sociali.
6. Con la legge finanziaria per il 2001 sono determinate misure fiscali di agevolazione per le spese sostenute per la tutela e la cura dei componenti del nucleo familiare non autosufficienti o disabili.
Ulteriori risorse possono essere attribuite per la realizzazione di tali finalità in presenza di modifiche normative comportanti corrispondenti riduzioni nette permanenti del livello della spesa di carattere corrente.

Art. 17.
(Titoli per l'acquisto di servizi sociali)
1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, comma 2, i comuni possono prevedere la concessione, su richiesta dell'interessato, di titoli validi per l'acquisto di servizi sociali dai soggetti accreditati del sistema integrato di interventi e servizi sociali ovvero come sostitutivi delle prestazioni economiche diverse da quelle correlate al minimo vitale previste dall'articolo 24, comma 1, lettera a), numeri 1) e 2), della presente legge, nonché dalle pensioni sociali di cui all'articolo 26 della legge 30 aprile 1969, n. 153, e successive modificazioni, e dagli assegni erogati ai sensi dell'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335.
2. Le regioni, in attuazione di quanto stabilito ai sensi dell'articolo 18, comma 3, lettera i), disciplinano i criteri e le modalità per la concessione dei titoli di cui al comma 1 nell'ambito di un percorso assistenziale attivo per la integrazione o la reintegrazione sociale dei soggetti beneficiari, sulla base degli indirizzi del Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali.

Capo IV
STRUMENTI PER FAVORIRE IL RIORDINO DEL SISTEMA INTEGRATO DI INTERVENTI E SERVIZI SOCIALI

Art. 18.
(Piano nazionale e piani regionali degli interventi e dei servizi sociali)
1. Il Governo predispone ogni tre anni il Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali, di seguito denominato "Piano nazionale", tenendo conto delle risorse finanziarie individuate ai sensi dell'articolo 4 nonché delle risorse ordinarie già destinate alla spesa sociale dagli enti locali.
2. Il Piano nazionale è adottato previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la solidarietà sociale, sentiti i Ministri interessati. Sullo schema di piano sono acquisiti l'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nonché i pareri degli enti e delle associazioni nazionali di promozione sociale di cui all'articolo 1, comma 1, lettere a) e b), della legge 19 novembre 1987, n. 476, e successive modificazioni, maggiormente rappresentativi, delle associazioni di rilievo nazionale che operano nel settore dei servizi sociali, delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e delle associazioni di tutela degli utenti. Lo schema di piano è successivamente trasmesso alle Camere per l'espressione del parere da parte delle competenti Commissioni parlamentari, che si pronunciano entro trenta giorni dalla data di assegnazione.
3. Il Piano nazionale indica:
a) le caratteristiche ed i requisiti delle prestazioni sociali comprese nei livelli essenziali previsti dall'articolo 22;
b) le priorità di intervento attraverso l'individuazione di progetti obiettivo e di azioni programmate, con particolare riferimento alla realizzazione di percorsi attivi nei confronti delle persone in condizione di povertà o di difficoltà psico-fisica;
c) le modalità di attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali e le azioni da integrare e coordinare con le politiche sanitarie, dell'istruzione, della formazione e del lavoro;
d) gli indirizzi per la diffusione dei servizi di informazione al cittadino e alle famiglie;
e) gli indirizzi per le sperimentazioni innovative, comprese quelle indicate dall'articolo 3, comma 4,e per le azioni di promozione della concertazione delle risorse umane, economiche, finanziarie, pubbliche e private, per la costruzione di reti integrate di interventi e servizi sociali;
f) gli indicatori ed i parametri per la verifica dei livelli di integrazione sociale effettivamente assicurati in rapporto a quelli previsti nonché gli indicatori per la verifica del rapporto costi - benefici degli interventi e dei servizi sociali;

g) i criteri generali per la disciplina del concorso al costo dei servizi sociali da parte degli utenti, tenuto conto dei principi stabiliti dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109;
h) i criteri generali per la determinazione dei parametri di valutazione delle condizioni di cui all'articolo 2, comma 3;
i) gli indirizzi ed i criteri generali per la concessione dei prestiti sull'onore di cui all'articolo 16, comma 4, e dei titoli di cui all'articolo 17;
l) gli indirizzi per la predisposizione di interventi e servizi sociali per le persone anziane non autosufficienti e per i soggetti disabili, in base a quanto previsto dall'articolo 14;
m) gli indirizzi relativi alla formazione di base e all'aggiornamento del personale;
n) i finanziamenti relativi a ciascun anno di vigenza del Piano nazionale in coerenza con i livelli essenziali previsti dall'articolo 22, secondo parametri basati sulla struttura demografica, sui livelli di reddito e sulle condizioni occupazionali della popolazione;
o) gli indirizzi per la predisposizione di programmi integrati per obiettivi di tutela e qualità della vita rivolti ai minori, ai giovani e agli anziani, per il sostegno alle responsabilità familiari, anche in riferimento all'obbligo scolastico, per l'inserimento sociale delle persone con disabilità e limitazione dell'autonomia fisica e psichica, per l'integrazione degli immigrati, nonché per la prevenzione, il recupero e il reinserimento dei tossicodipendenti e degli alcoldipendenti.
4. Il primo Piano nazionale è adottato entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.
5. Il Ministro per la solidarietà sociale predispone annualmente una relazione al Parlamento sui risultati conseguiti rispetto agli obiettivi fissati dal Piano nazionale, con particolare riferimento ai costi e all'efficacia degli interventi, e fornisce indicazioni per l'ulteriore programmazione. La relazione indica i risultati conseguiti nelle regioni in attuazione dei piani regionali. La relazione dà conto altresì dei risultati conseguiti nei servizi sociali con l'utilizzo dei finanziamenti dei fondi europei, tenuto conto dei dati e delle valutazioni forniti dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale.
6. Le regioni, nell'esercizio delle funzioni conferite dagli articoli 131 e 132 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, e dalla presente legge, in relazione alle indicazioni del Piano nazionale di cui al comma 3 del presente articolo, entro centoventi giorni dall'adozione del Piano stesso adottano nell'ambito delle risorse disponibili, ai sensi dell'articolo 4, attraverso forme di intesa con i comuni interessati ai sensi dell'articolo 3 della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, il piano regionale degli interventi e dei servizi sociali, provvedendo in particolare all'integrazione socio-sanitaria in coerenza con gli obiettivi del piano sanitario regionale, nonché al coordinamento con le politiche dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro.

Art. 19.
(Piano di zona)
1. I comuni associati, negli ambiti territoriali di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), a tutela dei diritti della popolazione, d'intesa con le aziende unità sanitarie locali, provvedono, nell'ambito delle risorse disponibili, ai sensi dell'articolo 4, per gli interventi sociali e socio-sanitari, secondo le indicazioni del piano regionale di cui all'articolo 18, comma 6, a definire il piano di zona, che individua:
a) gli obiettivi strategici e le priorità di intervento nonché gli strumenti e i mezzi per la relativa realizzazione;
b) le modalità organizzative dei servizi, le risorse finanziarie, strutturali e professionali, i requisiti di qualità in relazione alle disposizioni regionali adottate ai sensi dell'articolo 8, comma 3, lettera h);
c) le forme di rilevazione dei dati nell'ambito del sistema informativo di cui all'articolo 21;
d) le modalità per garantire l'integrazione tra servizi e prestazioni;
e) le modalità per realizzare il coordinamento con gli organi periferici delle amministrazioni statali, con particolare riferimento all'amministrazione penitenziaria e della giustizia;
f) le modalità per la collaborazione dei servizi territoriali con i soggetti operanti nell'ambito della solidarietà sociale a livello locale e con le altre risorse della comunità;
g) le forme di concertazione con l'azienda unità sanitaria locale e con i soggetti di cui all'articolo 1, comma 4.
2. Il piano di zona, di norma adottato attraverso accordo di programma, ai sensi dell'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, è volto a:
a) favorire la formazione di sistemi locali di intervento fondati su servizi e prestazioni complementari e flessibili, stimolando in particolare le risorse locali di solidarietà e di auto-aiuto, nonché a responsabilizzare i cittadini nella programmazione e nella verifica dei servizi;
b) qualificare la spesa, attivando risorse, anche finanziarie, derivate dalle forme di concertazione di cui al comma 1, lettera g);
c) definire criteri di ripartizione della spesa a carico di ciascun comune, delle aziende unità sanitarie locali e degli altri soggetti firmatari dell'accordo, prevedendo anche risorse vincolate per il raggiungimento di particolari obiettivi;
d) prevedere iniziative di formazione e di aggiornamento degli operatori finalizzate a realizzare progetti di sviluppo dei servizi.
3. All'accordo di programma di cui al comma 2, per assicurare l'adeguato coordinamento delle risorse umane e finanziarie, partecipano i soggetti pubblici di cui al comma 1 nonché i soggetti di cui all'articolo 1, comma 4, e all'articolo 10, che attraverso l'accreditamento o specifiche forme di concertazione concorrono, anche con proprie risorse, alla realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali previsto nel piano.

Art. 20.
(Fondo nazionale per le politiche sociali)
1. Per la promozione e il raggiungimento degli obiettivi di politica sociale, lo Stato ripartisce le risorse del Fondo nazionale per le politiche sociali.
2. Per le finalità della presente legge il Fondo di cui al comma 1 è incrementato di lire 106.700 milioni per l'anno 2000, di lire 761.500 milioni per l'anno 2001 e di lire 922.500 milioni a decorrere dall'anno 2002. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2000-2002, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica per l'anno 2000, allo scopo utilizzando quanto a lire 56.700 milioni per l'anno 2000, a lire 591.500 milioni per l'anno 2001 e a lire 752.500 milioni per l'anno 2002, l'accantonamento relativo al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica; quanto a lire 50.000 milioni per l'anno 2000 e a lire 149.000 milioni per ciascuno degli anni 2001 e 2002, l'accantonamento relativo al Ministero della pubblica istruzione; quanto a lire 1.000 milioni per ciascuno degli anni 2001 e 2002, le proiezioni dell'accantonamento relativo al Ministero dell'interno; quanto a lire 20.000 milioni per ciascuno degli anni 2001 e 2002, le proiezioni dell'accantonamento relativo al Ministero del commercio con l'estero.
3. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.
4. La definizione dei livelli essenziali di cui all'articolo 22 è effettuata contestualmente a quella delle risorse da assegnare al Fondo nazionale per le politiche sociali tenuto conto delle risorse ordinarie destinate alla spesa sociale dalle regioni e dagli enti locali, nel rispetto delle compatibilità finanziarie definite per l'intero sistema di finanza pubblica dal Documento di programmazione economico-finanziaria.
5. Con regolamento, da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, il Governo provvede a disciplinare modalità e procedure uniformi per la ripartizione delle risorse finanziarie confluite nel Fondo di cui al comma 1 ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:
a) razionalizzare e armonizzare le procedure medesime ed evitare sovrapposizioni e diseconomie nell'allocazione delle risorse;
b) prevedere quote percentuali di risorse aggiuntive a favore dei comuni associati ai sensi dell'articolo 8, comma 3, lettera a);
c) garantire che gli stanziamenti a favore delle regioni e degli enti locali costituiscano quote di cofinanziamento dei programmi e dei relativi interventi e prevedere modalità di accertamento delle spese al fine di realizzare un sistema di progressiva perequazione della spesa in ambito nazionale per il perseguimento degli obiettivi del Piano nazionale;
d) prevedere forme di monitoraggio, verifica e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati degli interventi, nonché modalità per la revoca dei finanziamenti in caso di mancato impegno da parte degli enti destinatari entro periodi determinati;
e) individuare le norme di legge abrogate dalla data di entrata in vigore del regolamento.
6. Lo schema di regolamento di cui al comma 5, previa deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è trasmesso successivamente alle Camere per l'espressione del parere da parte delle competenti Commissioni parlamentari, che si pronunciano entro trenta giorni dalla data di assegnazione. Decorso inutilmente tale termine, il regolamento può essere emanato.
7. Il Ministro per la solidarietà sociale, sentiti i Ministri interessati, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, provvede, con proprio decreto, annualmente alla ripartizione delle risorse del Fondo nazionale per le politiche sociali, tenuto conto della quota riservata di cui all'articolo 15, sulla base delle linee contenute nel Piano nazionale e dei parametri di cui all'articolo 18, comma 3, lettera n). In sede di prima applicazione della presente legge, entro novanta giorni dalla data della sua entrata in vigore, il Ministro per la solidarietà sociale, sentiti i Ministri interessati, d'intesa con la Conferenza unificata di cui al citato articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, adotta il decreto di cui al presente comma sulla base dei parametri di cui all'articolo 18, comma 3, lettera n). La ripartizione garantisce le risorse necessarie per l'adempimento delle prestazioni di cui all'articolo 24.
8. A decorrere dall'anno 2002 lo stanziamento complessivo del Fondo nazionale per le politiche sociali è determinato dalla legge finanziaria con le modalità di cui all'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, assicurando comunque la copertura delle prestazioni di cui all'articolo 24 della presente legge.
9. Alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui all'articolo 24, confluiscono con specifica finalizzazione nel Fondo nazionale per le politiche sociali anche le risorse finanziarie destinate al finanziamento delle prestazioni individuate dal medesimo decreto legislativo.
10. Al Fondo nazionale per le politiche sociali affluiscono, altresì, somme derivanti da contributi e donazioni eventualmente disposti da privati, enti, fondazioni, organizzazioni, anche internazionali, da organismi dell'Unione europea, che sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere assegnate al citato Fondo nazionale.
11. Qualora le regioni ed i comuni non provvedano all'impegno contabile della quota non specificamente finalizzata ai sensi del comma 9 delle risorse ricevute nei tempi indicati dal decreto di riparto di cui al comma 7, il

Ministro per la solidarietà sociale, con le modalità di cui al medesimo comma 7, provvede alla rideterminazione e alla riassegnazione delle risorse, fermo restando l'obbligo di mantenere invariata nel triennio la quota complessiva dei trasferimenti a ciascun comune o a ciascuna regione.

Art. 21.
(Sistema informativo dei servizi sociali)
1. Lo Stato, le regioni, le province e i comuni istituiscono un sistema informativo dei servizi sociali per assicurare una compiuta conoscenza dei bisogni sociali, del sistema integrato degli interventi e dei servizi sociali e poter disporre tempestivamente di dati ed informazioni necessari alla programmazione, alla gestione e alla valutazione delle politiche sociali, per la promozione e l'attivazione di progetti europei, per il coordinamento con le strutture sanitarie, formative, con le politiche del lavoro e dell'occupazione.
2. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge è nominata, con decreto del Ministro per la solidarietà sociale, una commissione tecnica, composta da sei esperti di comprovata esperienza nel settore sociale ed in campo informativo, di cui due designati dal Ministro stesso, due dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, due dalla Conferenza Stato-città e autonomie locali. La commissione ha il compito di formulare proposte in ordine ai contenuti, al modello ed agli strumenti attraverso iquali dare attuazione ai diversi livelli operativi del sistema informativo dei servizi sociali. La commissione è presieduta da uno degli esperti designati dal Ministro per la solidarietà sociale. I componenti della commissione durano in carica due anni. Gli oneri derivanti dall'applicazione del presente comma, nel limite massimo di lire 250 milioni annue, sono a carico del Fondo nazionale per le politiche sociali.
3. Il Presidente del Consiglio dei ministri, con proprio decreto, su proposta del Ministro per la solidarietà sociale, sentite la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, definisce le modalità e individua, anche nell'ambito dei sistemi informativi esistenti, gli strumenti necessari per il coordinamento tecnico con le regioni e gli enti locali ai fini dell'attuazione del sistema informativo dei servizi sociali, in conformità con le specifiche tecniche della rete unitaria delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 15, comma 1, della legge 15 marzo 1997, n. 59, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 6 del citato decreto legislativo n. 281 del 1997, in materia di scambio di dati ed informazioni tra le amministrazioni centrali, regionali e delle province autonome di Trento e di Bolzano. Le regioni, le province e i comuni individuano le forme organizzative e gli strumenti necessari ed appropriati per l'attivazione e la gestione del sistema informativo dei servizi sociali a livello locale.
4. Gli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono a carico del Fondo nazionale per le politiche sociali. Nell'ambito dei piani di cui agli articoli 18 e 19, sono definite le risorse destinate alla realizzazione del sistema informativo dei servizi sociali, entro i limiti di spesa stabiliti in tali piani.

Capo V
INTERVENTI, SERVIZI ED EMOLUMENTI ECONOMICI DEL SISTEMA INTEGRATO DI INTERVENTI E SERVIZI SOCIALI

Sezione I
Disposizioni generali

Art. 22.
(Definizione del sistema integrato di interventi e servizi sociali)
1. Il sistema integrato di interventi e servizi sociali si realizza mediante politiche e prestazioni coordinate nei diversi settori della vita sociale, integrando servizi alla persona e al nucleo familiare con eventuali misure economiche, e la definizione di percorsi attivi volti ad ottimizzare l'efficacia delle risorse, impedire sovrapposizioni di competenze e settorializzazione delle risposte.
2. Ferme restando le competenze del Servizio sanitario nazionale in materia di prevenzione, cura e riabilitazione, nonché le disposizioni in materia di integrazione socio-sanitaria di cui al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, gli interventi di seguito indicati costituiscono il livello essenziale delle prestazioni sociali erogabili sotto forma di beni e servizi secondo le caratteristiche ed i requisiti fissati dalla pianificazione nazionale, regionale e zonale, nei limiti delle risorse del Fondo nazionale per le politiche sociali, tenuto conto delle risorse ordinarie già destinate dagli enti locali alla spesa sociale:
a) misure di contrasto della povertà e di sostegno al reddito e servizi di accompagnamento, con particolare riferimento alle persone senza fissa dimora;
b) misure economiche per favorire la vita autonoma e la permanenza a domicilio di persone totalmente dipendenti o incapaci di compiere gli atti propri della vita quotidiana;
c) interventi di sostegno per i minori in situazioni di disagio tramite il sostegno al nucleo familiare di origine e l'inserimento presso famiglie, persone e strutture comunitarie di accoglienza di tipo familiare e per la promozione dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza;
d) misure per il sostegno delle responsabilità familiari, ai sensi dell'articolo 16, per favorire l'armonizzazione del tempo di lavoro e di cura familiare;
e) misure di sostegno alle donne in difficoltà per assicurare i benefici disposti dal regio decreto-legge 8 maggio 1927, n. 798, convertito dalla legge 6 dicembre 1928, n. 2838, e dalla legge 10 dicembre 1925, n. 2277, e loro successive modificazioni, integrazioni e norme attuative;
f) interventi per la piena integrazione delle persone disabili ai sensi dell'articolo 14; realizzazione, per i soggetti di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, dei centri socio-riabilitativi e delle comunità allog-

gio di cui all'articolo 10 della citata legge n. 104 del 1992, e dei servizi di comunità e di accoglienza per quelli privi di sostegno familiare, nonché erogazione delle prestazioni di sostituzione temporanea delle famiglie;
g) interventi per le persone anziane e disabili per favorire la permanenza a domicilio, per l'inserimento presso famiglie, persone e strutture comunitarie di accoglienza di tipo familiare, nonché per l'accoglienza e la socializzazione presso strutture residenziali e semiresidenziali per coloro che, in ragione della elevata fragilità personale o di limitazione dell'autonomia, non siano assistibili a domicilio;
h) prestazioni integrate di tipo socio-educativo per contrastare dipendenze da droghe, alcol e farmaci, favorendo interventi di natura preventiva, di recupero e reinserimento sociale;
i) informazione e consulenza alle persone e alle famiglie per favorire la fruizione dei servizi e per promuovere iniziative di auto-aiuto.
3. Gli interventi del sistema integrato di interventi e servizi sociali di cui al comma 2, lettera c), sono realizzati, in particolare, secondo le finalità delle eggi 4 maggio 1983, n. 184, 27 maggio 1991, n. 176, 15 febbraio 1996, n. 66, 28 agosto 1997, n. 285, 23 dicembre 1997, n. 451, 3 agosto 1998, n. 296, 31 dicembre 1998, n. 476, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e delle disposizioni sul processo penale a carico di imputati minorenni, approvate con decreto del Presidente della Repubblica 22 settembre 1988, n. 448, nonché della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per i minori disabili. Ai fini di cui all'articolo 11 e per favorire la deistituzionalizzazione, i servizi e le strutture a ciclo residenziale destinati all'accoglienza dei minori devono essere organizzati esclusivamente nella forma di strutture comunitarie di tipo familiare.
4. In relazione a quanto indicato al comma 2, le leggi regionali, secondo i modelli organizzativi adottati, prevedono per ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), tenendo conto anche delle diverse esigenze delle aree urbane e rurali, comunque l'erogazione delle seguenti prestazioni:
a) servizio sociale professionale e segretariato sociale per informazione e consulenza al singolo e ai nuclei familiari;
b) servizio di pronto intervento sociale per le situazioni di emergenza personali e familiari;
c) assistenza domiciliare;
d) strutture residenziali e semiresidenziali per soggetti con fragilità sociali;
e) centri di accoglienza residenziali o diurni a carattere comunitario.

Sezione II
Misure di contrasto alla povertà e riordino degli emolumenti economici assistenziali

Art. 23.
(Reddito minimo di inserimento)
1. L'articolo 15 del decreto legislativo 18 giugno 1998, n. 237, è sostituito dal seguente:
"Art. 15. - (Estensione del reddito minimo di inserimento). - 1. Il Governo, sentite la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, riferisce al Parlamento, entro il 30 maggio 2001, sull'attuazione della sperimentazione e sui risultati conseguiti. Con successivo provvedimento legislativo, tenuto conto dei risultati della sperimentazione, sono definiti le modalità, i termini e le risorse per l'estensione dell'istituto del reddito minimo di inserimento come misura generale di contrasto della povertà, alla quale ricondurre anche gli altri interventi di sostegno del reddito, quali gli assegni di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e le pensioni sociali di cui all'articolo 26 della legge 30 aprile 1969, n. 153, e successive modificazioni".
2. Il reddito minimo di inserimento di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 18 giugno 1998, n. 237, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, è definito quale misura di contrasto della povertà e di sostegno al reddito nell'ambito di quelle indicate all'articolo 22, comma 2, lettera a), della presente legge.

Art. 24.
(Delega al Governo per il riordino degli emolumenti derivanti da invalidità civile, cecità e sordomutismo)
1. Il Governo è delegato ad emanare, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto del principio della separazione tra spesa assistenziale e spesa previdenziale, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un decreto legislativo recante norme per il riordino degli assegni e delle indennità spettanti ai sensi delle leggi 10 febbraio 1962, n. 66, 26 maggio 1970, n. 381, 27 maggio 1970, n. 382, 30 marzo 1971, n. 118, e 11 febbraio 1980, n. 18, e successive modificazioni, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:
a) riclassificazione delle indennità e degli assegni, e dei relativi importi, che non determini una riduzione degli attuali trattamenti e, nel complesso, oneri aggiuntivi rispetto a quelli determinati dall'andamento tendenziale degli attuali trattamenti previsti dalle disposizioni richiamate dal presente comma. La riclassificazione tiene inoltre conto delle funzioni a cui gli emolumenti assolvono, come misure di contrasto alla povertà o come incentivi per la rimozione delle limitazioni personali, familiari e sociali dei portatori di handicap, per la valorizzazione delle capacità funzionali del disabile e della sua potenziale autonomia psico-fisica, prevedendo le seguenti forme di sostegno economico:
1) reddito minimo per la disabilità totale a cui fare afferire pensioni e assegni che hanno la funzione di integrare, a seguito della minorazione, la mancata produzione di reddito. Il reddito minimo, nel caso di grave disabilità, è cumulabile con l'indennità di cui al numero 3.1) della presente lettera;

2) reddito minimo per la disabilità parziale, a cui fare afferire indennità e assegni concessi alle persone con diversi gradi di minorazione fisica e psichica per favorire percorsi formativi, l'accesso ai contratti di formazione e lavoro di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, e successive modificazioni, alla legge 29 dicembre 1990, n. 407, e al decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, ed a borse di lavoro di cui al decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, da utilizzare anche temporaneamente nella fase di avvio al lavoro e da revocare al momento dell'inserimento definitivo;
3) indennità per favorire la vita autonoma e la comunicazione, commisurata alla gravità, nonché per consentire assistenza e sorveglianza continue a soggetti con gravi limitazioni dell'autonomia. A tale indennità afferiscono gli emolumenti concessi, alla data di entrata in vigore della presente legge, per gravi disabilità, totale non autosufficienza e non deambulazione, con lo scopo di rimuovere l'esclusione sociale, favorire la comunicazione e la permanenza delle persone con disabilità grave o totale non autosufficienza a domicilio, anche in presenza di spese personali aggiuntive. L'indennità può essere concessa secondo le seguenti modalità tra loro non cumulabili:
3.1) indennità per l'autonomia di disabili gravi o pluriminorati, concessa a titolo della minorazione;
3.2) indennità di cura e di assistenza per ultrasessantacinquenni totalmente dipendenti;
b) cumulabilità dell'indennità di cura e di assistenza di cui alla lettera a), numero 3.2), con il reddito minimo di inserimento di cui all'articolo 23;
c) fissazione dei requisiti psico-fisici e reddituali individuali che danno luogo alla concessione degli emolumenti di cui ai numeri 1) e 2) della lettera a) del presente comma secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109;
d) corresponsione dei nuovi trattamenti per coloro che non sono titolari di pensioni e indennità dopo centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, prevedendo nello stesso la equiparazione tra gli emolumenti richiesti nella domanda presentata alle sedi competenti ed i nuovi trattamenti;
e) equiparazione e ricollocazione delle indennità già percepite e in atto nel termine massimo di un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo;
f) disciplina del regime transitorio, fatti salvi i diritti acquisiti per coloro che già fruiscono di assegni e indennità;
g) riconoscimento degli emolumenti anche ai disabili ospitati in strutture residenziali, in termini di pari opportunità con i soggetti non ricoverati, prevedendo l'utilizzo di parte degli emolumenti come partecipazione alla spesa per l'assistenza fornita, ferma restando la conservazione di una quota, pari al 50 per cento del reddito minimo di inserimento di cui all'articolo 23, a diretto beneficio dell'assistito;
h) revisione e snellimento delle procedure relative all'accertamento dell'invalidità civile e alla concessione delle prestazioni spettanti, secondo il principio della unificazione delle competenze, anche prevedendo l'istituzione di uno sportello unico; revisione dei criteri e dei requisiti che danno titolo alle prestazioni di cui al presente articolo, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, dal decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 157, nonché dalla Classificazione internazionale dei disturbi, disabilità ed handicap - International classification of impairments, disabilities and handicaps (ICIDH), adottata dall'Organizzazione mondiale della sanità; definizione delle modalità per la verifica della sussistenza dei requisiti medesimi.
2. Sullo schema di decreto legislativo di cui al comma 1 sono acquisiti l'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nonché i pareri degli enti e delle associazioni nazionali di promozione sociale di cui all'articolo 1, comma 1, lettere a) e b), della legge 19 novembre 1987, n. 476, e successive modificazioni, delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e delle associazioni di tutela degli utenti. Lo schema di decreto legislativo è successivamente trasmesso alle Camere per l'espressione del parere da parte delle competenti Commissioni parlamentari, che si pronunciano entro trenta giorni dalla data di assegnazione.

Art. 25.
(Accertamento della condizione economica del richiedente)
1. Ai fini dell'accesso ai servizi disciplinati dalla presente legge, la verifica della condizione economica del richiedente è effettuata secondo le disposizioni previste dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, come modificato dal decreto legislativo 3 maggio 2000, n. 130.

Art. 26.
(Utilizzo di fondi integrativi per prestazioni sociali)
1. L'ambito di applicazione dei fondi integrativi previsti dall'articolo 9 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, comprende le spese sostenute dall'assistito per le prestazioni sociali erogate nell'ambito dei programmi assistenziali intensivi e prolungati finalizzati a garantire la permanenza a domicilio ovvero in strutture residenziali o semiresidenziali delle persone anziane e disabili.

Capo VI
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 27.
(Istituzione della Commissione di indagine sulla esclusione sociale)
1. È istituita, presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, la Commissione di indagine sulla esclusione sociale, di seguito denominata "Commissione".

2. La Commissione ha il compito di effettuare, anche in collegamento con analoghe iniziative nell'ambito dell'Unione europea, le ricerche e le rilevazioni occorrenti per indagini sulla povertà e sull'emarginazione in Italia, di promuoverne la conoscenza nelle istituzioni e nell'opinione pubblica, di formulare proposte per rimuoverne le cause e le conseguenze, di promuovere valutazioni sull'effetto dei fenomeni di esclusione sociale. La Commissione predispone per il Governo rapporti e relazioni ed annualmente una relazione nella quale illustra le indagini svolte, le conclusioni raggiunte e le proposte formulate.
3. Il Governo, entro il 30 giugno di ciascun anno, riferisce al Parlamento sull'andamento del fenomeno dell'esclusione sociale, sulla base della relazione della Commissione di cui al comma 2, secondo periodo.
4. La Commissione è composta da studiosi ed esperti con qualificata esperienza nel campo dell'analisi e della pratica sociale, nominati, per un periodo di tre anni, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la solidarietà sociale. Le funzioni di segreteria della Commissione sono assicurate dal personale del Dipartimento per gli affari sociali o da personale di altre pubbliche amministrazioni, collocato in posizione di comando o di fuori ruolo nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti. Per l'adempimento dei propri compiti la Commissione può avvalersi della collaborazione di tutte le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, degli enti pubblici, delle regioni e degli enti locali. La Commissione può avvalersi altresì della collaborazione di esperti e può affidare la effettuazione di studi e ricerche ad istituzioni pubbliche o private, a gruppi o a singoli ricercatori mediante convenzioni.
5. Gli oneri derivanti dal funzionamento della Commissione, determinati nel limite massimo di lire 250 milioni annue, sono a carico del Fondo nazionale per le politiche sociali.

Art. 28.
(Interventi urgenti per le situazioni di povertà estrema)
1. Allo scopo di garantire il potenziamento degli interventi volti ad assicurare i servizi destinati alle persone che versano in situazioni di povertà estrema e alle persone senza fissa dimora, il Fondo nazionale per le politiche sociali è incrementato di una somma pari a lire 20 miliardi per ciascuno degli anni 2001 e 2002.
2. Ai fini di cui al comma 1, gli enti locali, le organizzazioni di volontariato e gli organismi non lucrativi di utilità sociale nonché le IPAB possono presentare alle regioni, secondo le modalità e i termini definiti ai sensi del comma 3, progetti concernenti la realizzazione di centri e di servizi di pronta accoglienza, interventi sociosanitari, servizi per l'accompagnamento e il reinserimento sociale.
3. Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con atto di indirizzo e coordinamento deliberato dal Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la solidarietà sociale, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti i criteri di riparto tra le regioni dei finanziamenti di cui al comma 1, i termini per la presentazione delle richieste di finanziamento dei progetti di cui al comma 2, i requisiti per l'accesso ai finanziamenti, i criteri generali di valutazione dei progetti, le modalità per il monitoraggio degli interventi realizzati, i comuni delle grandi aree urbane per i quali gli interventi di cui al presente articolo sono considerati prioritari.
4. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo, pari a lire 20 miliardi per ciascuno degli anni 2001 e 2002, si provvede mediante corrispondente riduzione delle proiezioni per gli anni 2001 e 2002 dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2000-2002, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica per l'anno 2000, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

Art. 29.
(Disposizioni sul personale)
1. La Presidenza del Consiglio dei ministri è autorizzata a bandire concorsi pubblici per il reclutamento di cento unità di personale dotate di professionalità ed esperienza in materia di politiche sociali, per lo svolgimento, in particolare, delle funzioni statali previste dalla presente legge, nonché in materia di adozioni internazionali, politiche di integrazione degli immigrati e tutela dei minori non accompagnati. Al predetto personale non si applica la disposizione di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), della legge 15 marzo 1997, n. 59. Le assunzioni avvengono in deroga ai termini ed alle modalità di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.
2. All'onere derivante dall'attuazione del comma 1, pari a lire 2 miliardi per l'anno 2000 e a lire 7 miliardi annue a decorrere dall'anno 2001, si provvede a valere sul Fondo nazionale per le politiche sociali, come rifinanziato ai sensi dell'articolo 20 della presente legge.

Art. 30.
(Abrogazioni)
1. Alla data di entrata in vigore della presente legge sono abrogati l'articolo 72 della legge 17 luglio 1890, n. 6972, e il comma 45 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449.
2. Alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui all'articolo 10 è abrogata la disciplina relativa alle IPAB prevista dalla legge 17 luglio 1890, n. 6972. Alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui all'articolo 24 sono abrogate le disposizioni sugli emolumenti economici previste dalle leggi 10 febbraio 1962, n. 66, 26 maggio 1970, n. 381, 27 maggio 1970, n. 382, 30 marzo 1971, n. 118, e 11 febbraio 1980, n. 18, e successive modificazioni.

B001

Barbera Marzia
Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario
in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", n. 99/100, 2003, p. 399-421

Il diritto comunitario sembra aver inaugurato una nuova "età dell'oro" della legislazione antidiscriminatoria. Tali interventi si situano a ridosso di una stagione del diritto comunitario del lavoro in cui le linee di sviluppo della materia seguono un duplice percorso.
Da una parte, si assiste ad un deciso slittamento dell'attenzione dei decisori pubblici dalle politiche sociali a quelle per l'occupazione, e al passaggio da un'ottica micro, che privilegia quale area di intervento il rapporto di lavoro, ad un'ottica macro, che privilegia invece quella del mercato del lavoro.
Parallelamente va imponendosi, anche negli interventi del primo tipo, un approccio di soft law, nella forma di una regolazione di contenuto prevalentemente procedurale, il cui perno sembra essere costituito dalla tutela antidiscriminatoria. Tuttavia, questa nuova era della legislazione antidiscriminatoria comincia all'insegna non solo della continuità, ma anche della rottura con l'esperienza precedente, come si deduce dalle disposizioni che riguardano l'individuazione stessa dei comportamenti vietati, le quali arrivano a delineare una nozione di discriminazione che si discosta in modo significativo da quella di genere costruita nel corso del tempo, prevalentemente ad opera della Corte di giustizia. Nel complesso, la tutela antidiscriminatoria si conferma come una delle forme centrali di regolazione del diritto comunitario attuale, e non solo del lavoro, alternativa a quella costituita dal riconoscimento di diritti di natura sostanziale.
Diritto comunitario; Principio di uguaglianza; Tutela antidiscriminatoria

B002

Bell Mark, Waddington Lisa
Diversi eppure uguali. Riflessioni sul diverso trattamento delle discriminazioni nella normativa europea in materia di eguaglianza
in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", n. 99/100, 2003, p. 373-398

Vengono esaminati i due fattori generali potenzialmente in grado di spiegare il trattamento previsto dalla Direttiva 2000/43/CE del 29 giugno 2000 e dalla Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000.
Mentre nella prima sezione si analizza una gamma di modelli di eguaglianza che potrebbero avere influenzato il legislatore europeo, nella seconda sezione sono trattate le differenze potenzialmente rilevanti tra i motivi di discriminazione presi in considerazione dalle Direttive.
La sezione finale evidenzia invece alcune specifiche aree, coperte dalle Direttive, in cui risultano evidenti delle differenze di trattamento, per stabilire se tali differenze possano essere giustificate sulla base di alcuni fattori esaminati nelle precedenti sezioni.
Diritto comunitario; Principio di uguaglianza; Tutela antidiscriminatoria

B003

Bonucchi Rita (a cura di)
Come valorizzare e potenziare il contributo femminile allo sviluppo e al benessere. Un percorso di formazione per le piccole e medie imprese
Milano, Assoservizi, 2003, 95 p.

Vengono raccolti ed analizzati i risultati di "Benessere", un progetto di formazione rivolto a donne imprenditrici, attivato durante il 2002 da Assoservizi nell'ambito di un progetto-quadro promosso da Assolombarda con finanziamenti FSE. Il progetto trae le sue motivazioni da alcune considerazioni di fondo: in Italia, così come in altri Paesi sviluppati, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è ormai una realtà consolidata; eppure, in particolare in ambito imprenditoriale, la presenza femminile continua a rappresentare una componente minoritaria, quanto meno legata a quei settori di attività in cui la vocazione di relazione e di cura è più importante della necessità di utilizzare competenze tecniche e manageriali specifiche; le imprenditrici e le dirigenti, inoltre, proprio a causa della loro scarsità numerica, hanno maggiori difficoltà ad incontrare modelli femminili di successo con cui confrontarsi e dai quali imparare.
L'intervento formativo alla base del progetto si è perciò posto l'obiettivo di fornire alle partecipanti un percorso di empowerment, che potenziasse cioè le loro capacità tecniche e manageriali, rafforzando l'autostima ed accrescendo l'autonomia decisionale.
Il tutto anche attraverso uno scambio con le altre donne con le quali si condivide una scelta professionale così ricca ed impegnativa, in una logica di confronto che diventa essa stessa occasione di arricchimento. D'interesse pure la metodologia formativa attuata, con il ricorso a programmi non standardizzati e non applicati a priori, bensì adattati alla vita aziendale attraverso il trasferimento della formazione dall'aula all'impresa.
La prassi formativa sperimentata risponde in particolare alle esigenze delle PMI, per le quali ottimizzare i tempi dedicati alla formazione utilizzando, come in questo caso, interventi in house, diventa sempre più essenziale e produttivo. Con le caratteristiche appena delineate, il progetto "Benessere" si propone, dunque, come buona pratica di riferimento per la definizione di azioni strutturali orientate alla valorizzazione della "risorsa donna" in azienda.
Buone prassi; Empowerment; Fondo sociale europeo; Formazione professionale; Piccole e medie imprese

B004

Calafà Laura

Modello antidiscriminatorio e licenziamento dei genitori-lavoratori

in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", n. 99/100, 2003, p. 499-528

Il percorso interpretativo proposto, segnato dalla valorizzazione dell'integrazione tra dimensione di tutela ed eguaglianza nell'ambito particolare del recesso dei genitori, arriva a produrre in termini teorici generali un allontanamento dal diritto comune, cui era tradizionalmente ancorato il modello di tutela della lavoratrice madre - quello civile - e un ampliamento della disciplina specifica del licenziamento discriminatorio propria del diritto del lavoro. La teoria sostenuta è che, pur rimanendo nel complesso il modello di tutela nel recesso dei genitori-lavoratori apparentemente immutato rispetto a quello costruito per la lavoratrice madre nel 1950, le modifiche apportate dal legislatore e l'impatto interpretativo che queste arrivano a produrre, rappresentino l'occasione per ripensare (e passare oltre) le separazioni tra normativa antidiscriminatoria generale e disciplina speciale della lavoratrice madre, per attuare quindi un ripensamento che si manifesta nell'opportunità di riconoscere una convergenza tra normative fino ad oggi considerate parallele.

Licenziamento; Tutela antidiscriminatoria

B005

La città differente. Indagine sulla percezione della violenza alle donne nei quartieri Urban della città di Cosenza. Rete antiviolenza tra le città Urban-Italia

Soveria Mannelli, Rubbettino, 2004, 131 p.

Il Progetto pilota "Rete antiviolenza tra le città Urban d'Italia", nato nell'ambito dell'Iniziativa Comunitaria Urban Italia, è stato realizzato in 26 città della Rete Urban Italia. La rete Antiviolenza si propone come obiettivo prioritario lo studio della percezione sociale e degli atteggiamenti culturali sul fenomeno della violenza contro le donne da parte di un campione significativo di uomini-donne operatori/trici. Il Centro contro la violenza delle donne "Roberta Lanzino" ha l'obiettivo di valutare la percezione della violenza nella città di Cosenza e di ipotizzare una lettura del fenomeno per costruire politiche di prevenzione e di sostegno alle donne maltrattate.

Azioni positive; Diritti delle donne; Iniziative comunitarie

B006

Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna

I diritti delle donne sono diritti umani. La Conferenza mondiale sulle donne di Pechino del 1995 e il Pechino + 5

Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 2003, 452 p.

Vengono riportati i documenti conclusivi della IV Conferenza mondiale delle donne, svoltasi a Pechino dal 4 al 15 settembre 1995, per sottolineare come i testi della piattaforma d'azione, approvata in tale occasione, siano ancora oggi i più rilevanti ed i più consultati dalle donne di tutto il mondo.

I testi delle dodici aree tematiche (donne e povertà; istruzione e formazione delle donne; donne e salute; la violenza contro le donne; donne e conflitti armati; donne ed economia; donne, potere e processi decisionali; meccanismi istituzionali per favorire il progresso delle donne; diritti umani delle donne; donne e media; donne e ambiente; le bambine) pur non essendo documenti giuridicamente vincolanti, dal momento che non creano diritti e obblighi diretti fra gli stati, valgono tuttavia come norme programmatiche e rappresentano importanti strumenti politici, utilizzati da governi e da movimenti delle donne, sia a livello internazionale sia nelle proposte politiche a livello nazionale e locale.

Diritti delle donne; Pari opportunità; Uguaglianza sostanziale tra i sessi

B007

Cruz-Villalón Jesús

Lo sviluppo della tutela antidiscriminatoria nel diritto comunitario

in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", n. 99/100, 2003, p. 351-371

La rilevanza costituzionale del principio di uguaglianza, con o senza la formale consacrazione di una Costituzione europea, pone diversi problemi giuridici tipici dell'assetto costituzionale: l'autore indaga sulle implicazioni di tale prospettiva, riconoscendo che l'Unione europea, fin dalla sua istituzione, ha affrontato in un modo paradossale il riconoscimento e la tutela dei diritti fondamentali e delle libertà pubbliche.

Da una parte, sotto il profilo politico, li ha considerati come elementi forti che identificano il modello sociale, sul quale si basa lo sviluppo dei diversi Stati membri dell'Unione; dall'altra, sotto il profilo giuridico, la normativa comunitaria era in pratica orfana di qualcosa che somigliasse ad una classica dichiarazione dei diritti dei cittadini, sia nei Trattati istitutivi, sia nel diritto derivato.

La situazione così descritta ha avuto moltissime contraddizioni; in effetti, se si analizza il diritto interno dei diversi Stati membri come un insieme, si può affermare che i relativi sistemi giuridici accolgono un riconoscimento dei diritti fondamentali e delle libertà pubbliche con una profondità ed un'efficacia superiore al resto degli Stati del contesto internazionale.

Diritto comunitario; Principio di uguaglianza; Tutela antidiscriminatoria

B008

Dondi Anna (a cura di)

Società, arte e parità di genere. Analisi di una

realtà locale
Milano, Franco Angeli, 2004 (Economia. Ricerche, 273), 279 p.

Nell'ambito del progetto "Contributo alle pari opportunità", promosso dalla Consigliera di parità della Provincia di Alessandria, finanziato dal FSE ed attuato dall'Ente provinciale, si sviluppa il lavoro di ricerca di cui il volume raccoglie gli esiti. Lo studio, focalizzato sulla realtà alessandrina - di cui rileva ed elabora i più significativi parametri statistici attraverso specifici indici di settore - analizza la presenza di genere nel lavoro privato (soprattutto attraverso i rapporti biennali redatti dalle aziende ai sensi della legge 125/91), nel pubblico impiego, nonché all'interno di sindacati ed ordini professionali. La ricerca ha avuto un duplice obiettivo: il primo è stato quello di indagare quali sono i dati relativi alle differenze di genere nel mercato del lavoro sul territorio provinciale, individuando alcune direzioni di ricerca prioritarie e poco conosciute; in secondo luogo, sulla base dei dati disponibili ma anche delle rilevazioni compiute sul campo, si è tentato di fornire una descrizione della situazione di uomini e donne nel mercato del lavoro locale, con il fine di evidenziare i nodi critici di cui tener conto in sede di programmazione delle politiche attive per l'occupazione, nonché di svolgimento della contrattazione collettiva anche a livello decentrato.
In conclusione figurano due contributi incentrati sulle implicazioni che i concetti di parità e di contrapposizione di genere hanno avuto nell'arte, in cui la stilizzazione e la sublimazione artistica dei ruoli costituiscono proiezione passata e futura dell'immaginario sociale.
Analisi di genere; Fondo sociale europeo; Statistiche di genere; Stereotipi di genere

B009

Donna, salute e lavoro. La lavoratrice in gravidanza. Il rischio, la prevenzione, la tutela
Milano, INAIL, 2002, 191 p.

La pubblicazione, realizzata nell'ambito del più ampio progetto istituzionale "Donna, salute e lavoro", promosso dal Comitato per le pari opportunità dell'INAIL e nel cui ambito è stata realizzata la "Banca Dati al femminile", affronta tematiche riguardanti non solo la normativa attualmente vigente (D.Lgs. n. 151/01) e le procedure ad essa connesse, ma effettua anche un'analisi dei profili di rischio dei comparti delle lavorazioni in cui sono maggiormente occupate le donne, con particolare riguardo alla prevenzione della patologia della riproduzione. Vengono inoltre fornite indicazioni dirette non solo ai datori di lavoro e agli operatori della sicurezza, ma anche alle lavoratrici ed ai lavoratori, nell'ottica di una piena applicazione delle procedure operative di prevenzione e di protezione i cui principi sono sanciti dalla legge.
Gravidanza; Normativa a tutela della gravidanza

B010

Eurema (a cura di)
Il lavoro delle donne in provincia di Firenze. L'impatto della flessibilità sull'occupazione
Firenze, Tip. La Marina, 2004, 111 p.

La ricerca, promossa dalla Consigliera di parità della Provincia di Firenze, ha dato modo a quest'ultima di fornire indicazioni concrete (misurate sul territorio) in relazione alle numerose problematiche di conciliazione vita-lavoro registrate frequentemente nell'esercizio della propria attività istituzionale. L'indagine - condotta su 1000 donne residenti nella Provincia di Firenze in età compresa tra i 18 e i 54 anni - analizza uno spaccato significativo dell'occupazione femminile locale, ricostruendo le caratteristiche quantitative e qualitative del lavoro delle donne fiorentine nel suo complesso e, soprattutto, esaminando quelle situazioni particolari di inserimento parziale o precario nel mondo del lavoro che oggi vengono etichettate come "flessibili". Oltre al dato meramente quantitativo, la ricerca rivela anche un risvolto sociologico, nel momento in cui si appresta a definire con più chiarezza le implicazioni e le criticità che la flessibilità può avere sul lavoro femminile, in relazione alle aspirazioni personali, professionali e sociali che le donne intendono perseguire attraverso la propria attività lavorativa. Da un lato, infatti, appare evidente che le forme di lavoro flessibile - considerata l'assenza di forti vincoli contrattuali e la possibilità di orari meno rigidi - possono rappresentare una notevole opportunità di conciliare la vita professionale e lavorativa con le esigenze della famiglia. Al tempo stesso, tuttavia, proprio per le stesse ragioni, le modalità di lavoro flessibile possono costituire un limite all'occupazione femminile dal punto di vista dello sviluppo della partecipazione delle donne al mondo del lavoro, sia per quanto riguarda l'intensità di partecipazione, sia per quanto attiene alla sua qualità, da valutare in termini di qualificazione e prestigio delle posizioni professionali occupate, nonché di remunerazione economica e di possibilità di crescita professionale.
Analisi di genere; Conciliazione vita-lavoro; Flessibilità

B011

Foggia Raffaele
L'attuazione giurisprudenziale del diritto comunitario del lavoro
Padova, CEDAM, 2002 (Il diritto del lavoro nella dottrina e nella giurisprudenza, 13), 408 p.

Viene esaminato il diritto comunitario quale fonte di integrazione e di armonizzazione del diritto nazionale, in special modo nel settore della politica sociale; in particolare, si pone in risalto il ruolo creativo e promozionale della giurisprudenza comunitaria che, in un ambito caratterizzato da condizionamenti economici, politici e sociali, conferisce al dialogo tra le varie Corti un rilievo estremamente interessante. In

un'ampia casistica concernente la libertà di circolazione dei lavoratori, è analizzata la parità di trattamento tra uomo e donna e, in generale, i fenomeni legati alle ristrutturazioni e alle crisi d'impresa, sui quali la normativa comunitaria è intervenuta a tutela dei lavoratori sin dalle prime direttive degli anni '70 (sui licenziamenti collettivi, sui trasferimenti d'azienda e sull'insolvenza del datore di lavoro), anticipando orientamenti e soluzioni che ancora oggi sono presenti nella nostra più recente normativa lavoristica e nel dibattito dottrinario e giurisprudenziale.
Diritto del lavoro; Normativa comunitaria

B012

Fontanesi Andrea
L'altra metà del cielo: la donna nel lavoro
in "Spinn", 2004 , n. 3, p. 13-17

Le donne rappresentano oltre il 50% della popolazione mondiale ma sono sottorappresentate a livello politico e lavorativo. Qualcosa sta cambiando, ma si tratta di un cammino che viene da lontano. Nel 1948, l'Assemblea generale della Nazioni Unite proclamò la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dove si afferma l'uguaglianza dei diritti dell'uomo e della donna. Nel 1975 le Nazioni Unite convocano a Città del Messico la Prima Conferenza mondiale sulle donne e proclamano aperto il Decennio della donna. La Quarta Conferenza mondiale sulle donne, aperta a Pechino nel 1995, ha approvato una dichiarazione in cui si invitano i Governi, la comunità internazionale e la società civile ad adottare le misure strategiche intese all'eliminazione di ogni forma di discriminazione. La stessa Unione europea prevede, dal Trattato di Maastricht alla Carta di Nizza fino alla Risoluzione del 14 gennaio 2004, la necessità di garantire le pari opportunità e la presenza delle donne nei luoghi decisionali del mondo politico ed economico, pubblico e privato.
Diritti umani delle donne - tutela; Normativa comunitaria; Normativa internazionale

B013

Giusti Stefania, Barbara Elisabetta (a cura di)
I diritti delle donne. Guida pratica
stampa 2004, 112 p.

La guida raccoglie il quadro generale delle leggi nazionali varate in favore delle donne, nel tentativo di fornire loro risposte alle domande più ricorrenti in tema di tutela, lavoro e famiglia, fornendo uno strumento di conoscenza utile per cogliere opportunità e fruire delle tutele previste dalla legislazione. La prima sezione pone particolare rilievo al mondo del lavoro, ai cambiamenti intervenuti a livello sociale, economico e normativo che hanno condotto a nuove forme di presenza delle donne nell'organizzazione del lavoro, al manifestarsi di contraddizioni e violazioni di diritti (mobbing, discriminazioni di genere, difficoltà di conciliazione tra responsabilità familiari ed impegni professionali), mentre un'ulteriore sezione riporta approfondimenti sul diritto di famiglia e sulla tutela dei minori, in tutte le sue componenti e manifestazioni. In conclusione viene fornito un elenco di riferimenti ed indirizzi utili della Provincia di Massa Carrara.
Conciliazione vita/lavoro; Diritto di famiglia; Occupazione femminile

B014

González Ortega Santiago
La tutela antidiscriminatoria nel diritto e nella pratica giudiziaria spagnola
in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", n. 99/100, 2003, p. 475-498

Il lavoro, circoscritto allo studio della tutela antidiscriminatoria nel diritto e nella pratica giudiziaria spagnola, illustra in primo luogo lo stato della giurisprudenza costituzionale sul principio di parità e sul divieto di discriminazione sanciti dall'art. 14 della CE, sia per quanto concerne i loro tratti distintivi, sia per ciò che riguarda il concreto metodo di avvicinamento interpretativo a tale norma. In secondo luogo, viene analizzata la giurisprudenza costituzionale ed ordinaria esclusivamente rispetto alle cause vietate di discriminazione, in generale e in relazione ad alcuni concreti motivi di discriminazione. Infine, un riferimento più dettagliato riguarda gli strumenti processuali previsti allo scopo di rafforzare la tutela antidiscriminatoria.
Discriminazione di genere; Tutela antidiscriminatoria

B015

Gottardi Donata
Dalle discriminazioni di genere alle discriminazioni doppie o sovrapposte: le transizioni
in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", n. 99/100, 2003, p. 447-473

L'autrice, dando per scontata la conoscenza della normativa di tutela contro le discriminazioni - di genere e di razza/origine etnica - mette in luce taluni aspetti che riguardano i loro incroci o sovrapposizioni, richiamando in tale prospettiva alcuni contenuti delle direttive sulla parità di trattamento tra uomini e donne, sui congedi parentali, sulla parità di trattamento a prescindere dalla razza/origine etnica e sul quadro generale in materia di discriminazione, e quelli della disciplina interna, anche per la parte derivante dalla loro trasposizione nel nostro ordinamento.
Discriminazione di genere; Tutela antidiscriminatoria

B016

Grecchi Ada
Globalizzazione e pari opportunità. Una conciliazione possibile
Milano, Franco Angeli, 2001 (Lavoro e società, 40), 145 p.

Anche se la crescita della presenza femminile nel mercato

del lavoro è un fenomeno consolidato e costante, le donne italiane rappresentano poco più di 1/3 degli occupati del Paese, e il 60% delle nuove occupate è atipico.
Nonostante ciò, le donne stanno crescendo tra i quadri, dove oggi sono l'8%, nell'imprenditoria e nelle libere professioni. Le leggi hanno svolto certamente una funzione di rottura culturale sul tema delle pari opportunità, non influenzando però significativamente né l'accesso delle donne nel mercato del lavoro, né la loro progressione di carriera (che resta un percorso individuale): energia e potenzialità che nel mondo dell'economia globalizzata risultano indispensabili. Il senso della conciliazione tra globalizzazione e pari opportunità è: scegliere i migliori indipendentemente dal sesso; il passaggio fondamentale è quello che si dovrà compiere tra le pari opportunità e la gestione delle diversità, ciò che gli anglosassoni definiscono "diversity management".
Disparità tra i generi; Mercato del lavoro; Occupazione femminile

B017

Inail, Anmil (a cura di)
Tracce di Eva in percorsi operosi [risorsa elettronica]
2004; note: consultabile on line all'URL:
www.inail.it/pubblicazionieriviste/tuttititoli/pariopportunita/TracceDiEva_55_108.pdf

Sono raccolti gli elaborati dei primi tre classificati e del premio speciale del concorso - edizione 2004 - per la stesura di testi teatrali sul tema "Donne e sicurezza sul lavoro". I partecipanti hanno accettato la sfida di cimentarsi con un'opera per il teatro, raccogliendo l'invito di portare sul palcoscenico la carica umana delle donne che lavorano e che, quotidianamente, affrontano allo stesso tempo le problematiche che la famiglia e la società pongono sulla loro strada.
Sicurezza sul luogo lavoro

B018

Izzi Daniela
Discriminazione senza comparazione? Appunti sulle direttive comunitarie "di seconda generazione"
in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", n. 99/100, 2003, p. 423-432

Viene esaminato il giudizio comparativo nelle Direttive 2000/43, 2000/78 e 2002/73.
Rispetto sia alla correttezza che all'opportunità di letture inclini a rimarcare gli elementi di "rottura" col passato piuttosto che quelli di continuità, e a presentare comparazioni puramente ipotetiche o raffronti superflui della situazione dell'individuo (o gruppo) penalizzato con quella dell'individuo (o gruppo) favorito come ineludibili segnali di new deal della legislazione antidiscriminatoria, può avanzarsi qualche perplessità. É questo il tema su cui l'autrice intende riflettere, svolgendo alcune considerazioni di valenza generale che tuttavia, in quanto suggerite dall'esperienza maturata in sede di applicazione della normativa antidiscriminatoria "di prima generazione", riguardano più da vicino le disparità basate sul vecchio "fattore di rischio" del sesso di appartenenza.
Diritto comunitario; Principio di uguaglianza; Tutela antidiscriminatoria

B019

Jaspers Teun
Le soluzioni non giudiziali delle controversie in tema di parità di trattamento
in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", n. 99/100, 2003, p. 529-546

Nel campo della parità di trattamento, l'attenzione alle procedure applicative è solitamente limitata a quelle giudiziali. In tale ambito, e in quello della lotta alle discriminazioni, il problema della sufficiente chiarezza delle norme da un lato, e della effettiva applicazione e realizzazione del principio della parità di trattamento dall'altro, risulta particolarmente acuto. L'incerta osservanza, nella prassi, del principio di parità di trattamento giustifica la ricerca di strade alternative che consentano di conseguire un miglior risultato. Tenendo presente che l'obiettivo della lotta contro le discriminazioni è l'effettiva attuazione del principio di parità, può essere utile considerare le potenzialità di procedure alternative che consentano di evitare le manchevolezze e le insidie del loro omologo giudiziale. A questo scopo viene ricostruita la rassegna delle procedure alternative di risoluzione delle controversie in alcuni paesi europei (Germania, Regno Unito, Italia ed Olanda), mostrando, tra l'altro, che tale genere di modalità di soluzione dei casi in materia di discriminazioni non è molto diffusa.
Lotta alle discriminazioni; Parità di trattamento

B020

Le Friant Martine
Le tecniche giuridiche di lotta alle discriminazioni: la situazione francese
in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", n. 99/100, 2003, p. 433-445

Le pratiche discriminatorie sono state oggetto di grande attenzione e di pubblico dibattito in Francia, con le imprese che cominciano a temere una moltiplicazione del contenzioso giudiziario e un'eventuale "deriva all'americana". Al nuovo fenomeno possono essere date due chiavi di lettura: da un lato, un certo miglioramento della congiuntura economica, che sembra ridare ai lavoratori la forza di agire in giudizio, ma anche la debolezza della rappresentanza sindacale. A fronte della frantumazione delle strutture di rappresentanza dei lavoratori previste dal Codice del lavoro, emergono nuove forme di solidarietà basate sul riconoscimento di identità comuni o sull'appartenenza ad una stessa comunità. Tali associazioni, istituite al di fuori

delle istanze sindacali tradizionali, rivendicano parità di trattamento. Le imprese sono spaventate di fronte ad una tale evoluzione, che potrebbe costare cara in termini economici e di immagine; alcune cercano di giocare la carta della prevenzione: specifiche attività formative riguardanti le pratiche discriminatorie vengono destinate alle direzioni aziendali e ai responsabili del personale. La legge francese non definisce la nozione di discriminazione ed alcuni testi normativi (leggi, direttive comunitarie) e decisioni giudiziali sembrano non distinguere i concetti di parità di trattamento e di non discriminazione. Tuttavia, sotto la pressione del diritto comunitario, il legislatore francese è intervenuto in materia a più riprese negli ultimi anni. Esiste infatti un'influenza reale della normativa europea sul diritto francese, una sorta di "irrigazione del diritto nazionale da parte del diritto comunitario".
Diritto comunitario; Lotta alle discriminazioni; Tutela antidiscriminatoria

B021

Morra Grazia (a cura di)
Guida ai piani di azioni positive
Padova, CLEUP, 2004 (I Quaderni della Consigliera di Parità, 1/2004), 159 p.

Viene presentato uno strumento di supporto alla compilazione dei Piani di azioni positive per le pubbliche amministrazioni e le aziende private. Le azioni positive, misure preferenziali per rimuovere gli effetti di discriminazioni, rimediare a svantaggi, rompere la segregazione verticale e orizzontale e valorizzare le differenze, sono divenute obbligatorie per le amministrazioni dello Stato con il D.Lgs. 196/2000, che ha introdotto anche le sanzioni per inadempimento. La preparazione e la realizzazione dei Piani triennali di azioni positive sottolineano ed evidenziano il ruolo sociale di traino che le amministrazioni pubbliche sono chiamate a svolgere sul territorio. Per le aziende private, infatti, i Piani di azioni positive rimangono una misura volontaria, sostenuta però dallo Stato con appositi finanziamenti. Le sanzioni applicate dal Giudice a seguito del ricorso proposto dalla Consigliera di parità, costituiscono un ulteriore strumento di pressione in luoghi di lavoro ancora non attraversati da una cultura del rispetto o da pratiche di attenzione per i bisogni e i diritti dei diversi soggetti. L'Ufficio della Consigliera di parità è a disposizione degli enti pubblici e delle aziende private per la predisposizione dei Piani e la richiesta dei finanziamenti.
Azioni positive - piani triennali

B022

Natoli Gabriella
La conciliazione conveniente
in "Spinn", 2004 , n. 3, p. 7-12

La necessità di rendere flessibili le organizzazioni deriva dal bisogno, da parte delle donne, di conciliare vita familiare e vita lavorativa. A disposizione delle imprese propense ad innovare in favore della conciliazione, vi sono ingenti risorse economiche regolate dalla legge 53/2000. In particolare, l'art. 9 focalizza l'attenzione sull'introduzione di forme di flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, e sul momento del rientro delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo. I soggetti finanziabili sono le aziende pubbliche, private e miste che attuino azioni positive per la flessibilità.
I soggetti destinatari delle azioni sono i soggetti con impegni di cura familiare. Dal 2001 al 2004 si è registrato un notevole aumento del numero delle richieste e dei progetti approvati.
Conciliazione vita/lavoro; Congedi parentali; Flessibilità orario lavorativo

B023

Natoli Gabriella (a cura di)
Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia. Guida ragionata al finanziamento di azioni di flessibilità in favore della conciliazione lavoro e famiglia (ex articolo 9 Legge 53/2000)
Roma, 2005 (Quaderni Spinn, 12), 256 p.

La guida ha come obiettivo il pieno utilizzo delle risorse economiche stanziate dall'art. 9 della Legge 8 marzo 2000, n. 53 in favore della conciliazione; per accrescere la conoscenza e l'utilizzo di tali risorse viene proposto uno strumento che, attraverso una serie di indicazioni, può essere di stimolo e di aiuto alla progettazione. Si parte da una riflessione sul concetto di conciliazione, sugli errori da evitare e sui tanti benefici connessi alla realizzazione di azioni di flessibilità per la conciliazione. Vengono fornite risposte ai quesiti che le aziende, interessate ai contributi in loro favore, pongono sempre più di frequente alla Direzione Generale del Mercato del Lavoro del MLPS, e si indicano possibili correttivi alle lacune emerse in fase progettuale, fornendo anche esempi di azioni di conciliazione finanziate, da utilizzare in fase di avvio e da sviluppare autonomamente in altri contesti organizzativi e territoriali. Per la richiesta dei contributi, sono riportate le istruzioni per la formulazione delle richieste di finanziamento e la predisposizione del budget, con l'elenco dei costi ammissibili cui fare riferimento ed una lista di controllo da utilizzare per verificare la conformità e la completezza della richiesta prima dell'inoltro. Il quadro informativo è completato da riferimenti normativi, bibliografia e compendium degli interventi finanziati.
Conciliazione vita/lavoro; Pari opportunità - progetti

B024

Palici di Suni Elisabetta
Tra parità e differenza. Dal voto alle donne alle quote elettorali
Torino, Giappichelli, 2004 (Le frontiere del diritto, 12), 238 p.

Se è vero che ormai i principi di parità e pari opportunità tra i generi possono considerarsi riconosciuti ed affermati sul piano formale (voto, diritti umani e civili, uguali opportunità di studio e di lavoro, etc.), è altrettanto vero che da un punto di vista effettivo e sostanziale permangono ancora una serie di discriminazioni che contribuiscono ad alimentare il cosiddetto gap di genere. La legislazione è talvolta incapace di assicurare una parità effettiva e, all'inizio del terzo millennio, il problema della parità uomo-donna continua a porsi, a livello giuridico, soprattutto con riferimento a tre ambiti specifici: tutela della maternità; conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa; sottorappresentanza in politica e nelle professioni più qualificate. L'autrice affronta tali questioni con approccio globale, ponendo specifica attenzione al diritto di voto e alla legislazione paritaria adottata con tempi e modalità diverse da paese a paese. La trattazione si svolge, dunque, in un'ottica di diritto comparato, senza tralasciare gli apporti provenienti dalla storia, dalla filosofia e dalla sociologia, che possono aiutare a comprendere meglio il senso delle trasformazioni giuridiche realizzatesi o in atto. L'analisi si concentra anche sull'adozione di misure differenziate utili a ridurre gli squilibri in quei settori in cui la presenza delle donne è scarsa. Tali misure, adottate in molti ordinamenti europei sul modello delle affermative actions, sviluppatesi negli USA per combattere la discriminazione razziale, vengono esaminate alla luce del principio di eguaglianza, con l'obiettivo di verificarne l'applicabilità e la legittimità anche nel campo della rappresentanza elettorale. Ne emerge che le azioni positive e le misure di promozione della rappresentanza femminile - in qualità di interventi correttivi disposti a sostegno delle politiche ordinarie, in ordine alla realizzazione del principio di eguaglianza - sono ancora necessarie, in quanto possono favorire un cambiamento effettivo, abituando uomini e donne ad una società in cui anche queste ultime siano protagoniste, in cui madri e padri possano godere allo stesso modo delle gioie della maternità e della paternità, in cui i tempi e l'organizzazione del lavoro siano conciliabili per tutti (e non solo per le donne) con la vita familiare o, comunque, con una vita qualitativamente soddisfacente anche al di fuori del lavoro.

Azioni positive; Conciliazione vita/lavoro; Discriminazione di genere; Quote riservate alle donne; Rappresentanza femminile

B025

Pani Mariangela

Congedo parentale: un diritto acquisito ma poco conosciuto

in "Spinn", 2004 , n. 3, p. 5-6

La legge 53/2000 ha ampliato le tutele per i genitori lavoratori già previste dalla legge 1204/1971: anche i padri possono stare a casa a prendersi cura dei figli. Filo conduttore della legge è la promozione di un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura e di relazione. L'Osservatorio Nazionale sulla Famiglia del MLPS ha analizzato l'andamento dei congedi parentali su un campione di oltre 300.000 lavoratori dipendenti di enti pubblici. Il numero di lavoratori che hanno usufruito del congedo è aumentato del 45% rispetto al 2000/2001. Tra uomini e donne restano però sostanziali differenze nella qualità di fruizione del congedo, sulla scelta delle modalità di retribuzione, in relazione all'età del figlio e al numero di giorni utilizzati.

Conciliazione vita/lavoro; Congedi parentali; Legge 53/2000

B026

Piazza Marina (a cura di)

Ingressi riservati. Donne e uomini nelle carriere politiche

Grosseto, 2005, 140 p.

Vengono presentati i risultati di una ricerca, realizzata dalla Commissione Pari Opportunità della Provincia di Grosseto, sulla conoscenza dei diversi ostacoli che si frappongono alla presenza femminile in ruoli di governance del territorio, fornendo nuovi stimoli alla riorganizzazione della società per uno sviluppo completo di tutte le risorse presenti a livello locale, anche attraverso la creazione di un "Albo delle competenze femminili".

Le domande rivolte agli intervistati fanno riferimento alle attitudini e alle competenze richieste a consiglieri, assessori, sindaci e presidenti ed ai meccanismi in base ai quali un uomo viene nominato ed eletto con maggiore facilità rispetto ad una donna. Il panorama che emerge per la provincia di Grosseto non si discosta da quello nazionale: gli intervistati, soprattutto uomini, concordano sulla necessità della presenza di un maggior numero di donne nella pratica di governo, ma di fatto le vie di accesso, nonostante capacità e competenze dimostrate, risultano ancora molto difficoltose.

Occupazione femminile; Progressione di carriera; Rappresentanza politica femminile

B027

Regione autonoma della Sardegna-Agenzia regionale del lavoro

Donna e lavoro. Una guida pratica per le donne dalla ricerca del lavoro alla pensione

Cagliari, stampa 2005, 206 p.

La guida è uno strumento informativo e di orientamento per le donne che si muovono alla ricerca di un lavoro e che intendono perseguire la loro personale realizzazione anche attraverso l'attività professionale. Il testo, strutturato per sezioni corrispondenti alle diverse fasi della vita lavorativa, propone indicazioni e suggerimenti utili ai fini della formazione, dell'inserimento e dell'uscita dal mondo del lavoro, insieme a diversi spunti di riflessione sul progressivo avanzare delle donne nei contesti professionali, formativi e di specializzazione, sui problemi di conciliazione tra

lavoro e vita privata, su questioni legate alla tutela della donna lavoratrice. Il filo conduttore è seguire un ipotetico percorso lavorativo femminile, dal momento della formazione in vista della scelta del lavoro a quello dell'uscita dal mercato del lavoro al termine della carriera, corredando il tutto con una serie di approfondimenti sui temi più legati alla specificità femminile.
Diritti delle donne; Formazione professionale; Occupazione femminile

B028

Regione Toscana
Sicurezza mobbing e molestie. Indagine in ambito FS sul territorio della regione Toscana
Firenze, Regione Toscana, 2004 (TCR. Sicurezza sociale, 17), 159 p.

Sono riportati gli atti del seminario "Sicurezza, mobbing e molestie", tenutosi a Firenze il 29 gennaio 2003, con il patrocinio dalla Regione Toscana, durante il quale sono stati presentati gli esiti di una indagine compiuta in ambito ferroviario locale. Il volume vuole rappresentare, in particolare, un segnale di attenzione che il Sistema sanitario regionale - coinvolto direttamente nell'iniziativa - rivolge alle lavoratrici ed ai lavoratori vittime, o potenziali vittime, di mobbing e molestie sul luogo di lavoro. Trattare questi temi significa, infatti, stimolare un maggior grado di consapevolezza sociale sull'argomento, attivando quella sensibilità comune che è il presupposto irrinunciabile per lo sviluppo e la diffusione della cosiddetta "cultura della prevenzione". Nel testo sono riportati gli interventi degli esperti che hanno lavorato alla ricerca oggetto del seminario, nata dalle numerose segnalazioni di aggressioni e di molestie verbali e fisiche, raccolte dal Comitato per le Pari Opportunità Toscana di FS S.p.A. L'indagine è stata realizzata sulla base di due questionari distribuiti al personale FS: il primo realizzato e personalizzato da Harald Ege - fondatore dell'associazione "PRIMA. Associazione Italiana contro mobbing e stress psico-sociale" - con il fine di tracciare le linee generali di un possibile percorso preventivo e risolutivo della conflittualità sul posto di lavoro; il secondo curato invece da Franco Simonini, psicoterapeuta e psicologo del lavoro e delle organizzazioni, il quale ha sperimentato l'applicazione del metodo statistico per la valutazione del rischio psico-sociale. L'indagine ha rivelato, nel complesso, la necessità di un approccio globale al fenomeno del mobbing e delle molestie sul luogo di lavoro; il che significa affrontare una complessità di aspetti nell'ambito di strategie coordinate ed integrate con le politiche sociali, sanitarie e del lavoro.
Mobbing; Molestie sul luogo di lavoro

B029

Scarponi Stefania, Stenico Eleonora
Pari opportunità nei confronti delle donne e strumenti di flessibilità del tempo di lavoro. Il rapporto di lavoro a tempo parziale nella Provincia di Trento nel settore privato
Trento, Provincia autonoma di Trento - Commissione per le pari opportunità, 2003, 176 p.

Vengono riportati i risultati di una ricerca relativa alla flessibilità del tempo di lavoro e alla disciplina del lavoro a tempo parziale, dedicata in particolare al settore privato, approfondendo la cornice giuridica ed i problemi applicativi dal punto di vista della promozione delle pari opportunità, della salvaguardia dell'occupazione femminile e del rispetto delle esigenze connesse alla domanda di flessibilità proveniente dalle lavoratrici, comparata con quella dei lavoratori, nonché del rispetto dei divieti di discriminazione, alla luce del quadro europeo di riferimento, onde trarne indicazioni utili per la valutazione della disciplina applicata nel territorio nazionale e provinciale di Trento. La ricerca è stata effettuata prendendo in considerazione i settori maggiormente significativi dal punto di vista della diffusione della presenza femminile, riferiti all'ambito territoriale della provincia di Trento, in cui si conferma l'ampia diffusione del lavoro a tempo parziale.
Flessibilità; Lavoro a tempo parziale

B030

Stenico Eleonora
Eguaglianza di genere e pari opportunità. Nuovi spunti di riflessione offerti dalla sentenza della Corte costituzionale n. 49 del 2003
in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2003, n. 4, p. 675-710

La sentenza della Corte costituzionale è particolarmente rilevante al fine dell'elaborazione del concetto di eguaglianza e pari opportunità tra uomini e donne. Nel cambiamento del quadro normativo italiano si era posta, infatti, in primo luogo, la questione della violazione del principio universalistico di uguaglianza, soprattutto sul piano della rappresentanza politica rispetto a quella lavorativa, e in secondo luogo la legittimità stessa della equitable representation. La sentenza non solo ammette tale legittimità, ma lascia intravedere l'idea che si dovrebbero prevedere nuovi e più incisivi strumenti rispetto a quelli in esame per garantire la non discriminazione delle donne.
Nel mutato quadro interpretativo pare emergere una concezione delle pari opportunità che postula la doverosità stessa delle azioni positive e che si colloca in una dimensione più avanzata rispetto a quella fatta propria anche in ambito europeo.
Azioni positive; Pari opportunità; Quote riservate alle donne

Auteri Enrico
Management delle risorse umane. Fondamenti professionali
Milano, Guerini e Associati, 2004 (Isvor Fiat), 423 p.

Di fronte ad una disciplina recente ed esposta a continui mutamenti, il testo coniuga gli aspetti più istituzionali e consolidati della gestione con le profonde innovazioni che pervadono l'organizzazione e il funzionamento delle imprese. Giunto alla quarta edizione, il volume si presenta aggiornato e arricchito da contributi relativi ai cambiamenti introdotti dalla Riforma Biagi, nonché da ulteriori riflessioni sulla funzione del personale, sulle relazioni industriali e sulle pari opportunità. È stato inoltre sviluppato il tema delle competenze e della formazione e sono stati aggiunti due capitoli riguardanti, rispettivamente, "azienda corta" ed "azienda rete".

Buonanno Milly
Visibilità senza potere. Le sorti progressive ma non magnifiche delle donne giornaliste in Italia
Napoli, Liguori, 2005 (Media e cultural studies), 123 p.

Il volume, scritto dalla sociologa che per prima e in modo continuativo nel tempo ha osservato e analizzato i media secondo l'approccio degli studi di genere, fa il punto della situazione. Dalla prospettiva degli anni duemila, si ripercorre in modo documentato e alla luce di ipotesi interpretative l'evoluzione degli accessi e delle carriere femminili nel giornalismo italiano nell'ultimo quarto di secolo, facendo emergere gli innegabili progressi e le persistenti zone di criticità, le asimmetrie tra la visibilità della presenza nell'esercizio del mestiere e l'assenza relativa nell'esercizio del potere.

D'Ignazi Paola, Persi Rosella
Migrazione femminile. Discriminazione e integrazione tra teoria e indagine sul campo
Milano, Franco Angeli, 2005 (Sociologia), 208 p.

Le protagoniste sono le donne straniere residenti in Italia, che raccontano la propria esperienza di immigrate, esplicitando problemi comuni agli individui "migranti", in una società sempre più marcatamente multiculturale e multietnica, ed aspetti relativi alla faticosa e a volte conflittuale ridefinizione di un'identità femminile che si colloca tra due diverse culture, quella della comunità di appartenenza e quella di accoglienza. Il testo, che rappresenta un momento di ascolto ed incontro con le protagoniste di una realtà silente, sempre più ampia nel tessuto sociale del nostro paese, illustra in chiave problematica le molteplici sfaccettature di questo universo femminile. L'intento della ricerca, che si avvale della testimonianza diretta delle donne immigrate, è quello di mettere a fuoco le modalità attraverso cui le stesse compiono il difficile processo di adattamento ed integrazione nel tessuto sociale di un paese straniero, conciliando in modo personale valori, abitudini, stili di vita, attese e delusioni, difficoltà e progetti di vita. Il ruolo e le problematiche propriamente femminili attraverso il racconto autobiografico rendono possibile l'individuazione dei problemi di inserimento, discriminazione e integrazione, che talvolta possono sfuggire alle indagini basate sui dati quantitativi ufficiali. L'indagine, dando voce alle donne, fa risaltare la loro storia e il loro vissuto personale nello scenario ormai planetario della migrazione di popolazioni in tempi di globalizzazione.

Malone Valeria (a cura di)
Lavoro doc. Qualità del lavoro, qualità della vita
Milano, Franco Angeli, 2004 (Economia), 192 p.

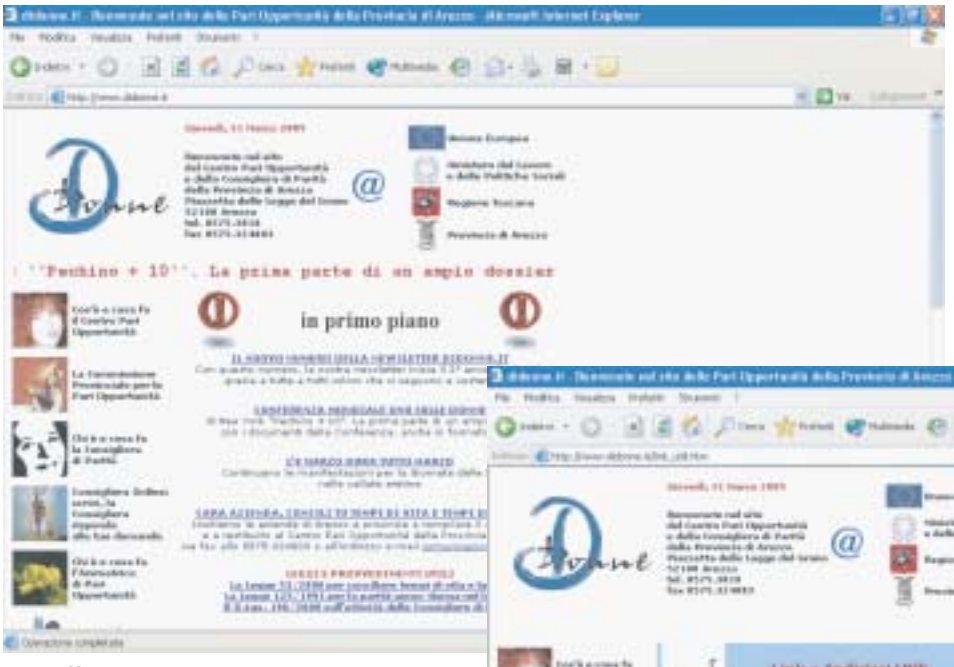
Il successo delle aziende e il benessere delle persone che vi lavorano sono due fattori strettamente connessi, ma non ancora sufficientemente percepiti e valorizzati dalle imprese e dagli stessi lavoratori. Ogni azienda affronta problemi che dipendono dalla sua specifica posizione sul mercato, ma, nel lungo periodo, la qualità del prodotto è affidata a donne e uomini che lavorano con piacere e che sanno immettere nella professione anche qualità tipiche della cura domestica e familiare (accoglienza, relazione, flessibilità nell'uso del tempo, capacità di risolvere i problemi, attenzione ai dettagli). Il progetto Lavoro Doc, sulla linea guida del "piacere di lavorar bene", ha individuato buone prassi di conciliazione tra lavoro e vita in un gruppo di aziende liguri - operanti nei settori della florovivaistica (a Imperia e Savona), dell'informatica e net-economy (a Genova), dell'agriturismo e del bed and breakfast (a La Spezia) - con la finalità di metterle in luce, divulgarle e favorirne la propagazione. A partire dalla sua metodologia, basata sul "Racconto personale" e sulla redazione di "Bilanci Sociali di genere", Lavoro Doc si inserisce a pieno titolo nel filone delle ricerche sulla Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI).

Werblowsky Alice, Chelo Carla
Siamo così. Un giorno nella vita dell'Italia attraverso le storie di ventiquattro donne
Milano, TEA, 2005 (Esperienze), 214 p.

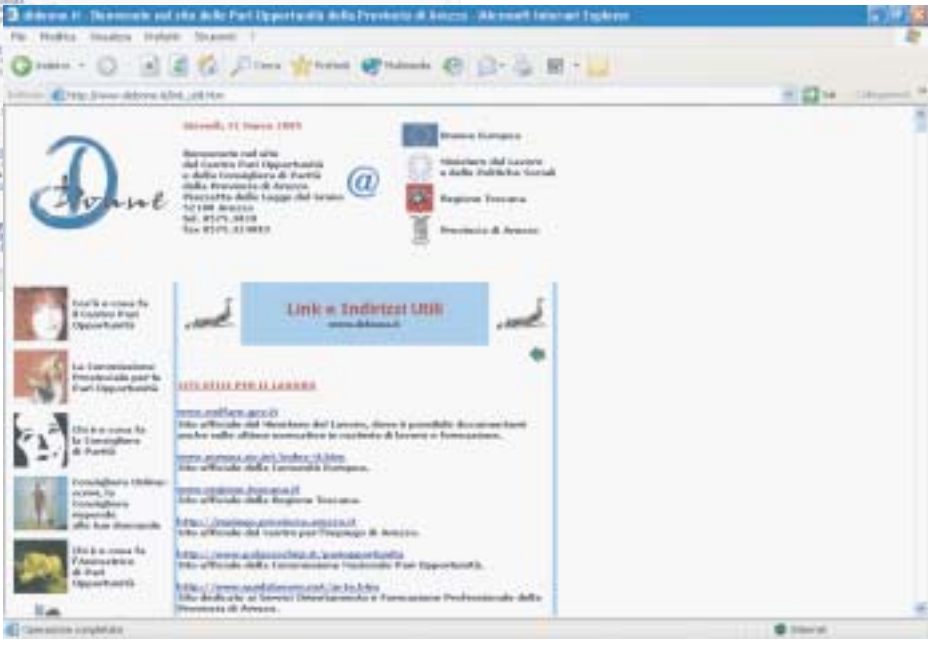
Ventiquattro storie di donne, una per ogni ora del giorno, per raccontare altrettanti modi diversi di essere donna, oggi, di affrontare una sfida nella vita: l'amore, il lavoro, la malattia, i figli... Raccolte in luoghi diversi, dal sud al nord Italia, sono storie che sembrano avere poco in comune ma che, invece, danno vita spontaneamente a un quadro più generale. Lontano dalle urla della cronaca nera e dalle deformazioni di quella rosa, le due giornaliste Mediaset Alice Werblowsky e Carla Chelo offrono un ritratto intimo e moderno delle donne italiane, che giornali e televisioni sembrano ignorare.

Il portale DiDonne.it

Il Centro delle pari opportunità e la Consigliera di parità della provincia di Arezzo hanno realizzato il sito **http://www.didonne.it**, volto alla promozione della cultura e delle politiche di pari opportunità. Sull'home page è presente la sezione "In primo piano", che focalizza l'interesse su notizie e fatti di notevole importanza nei dibattiti sulle pari opportunità. Da questa sezione è possibile scaricare alcune "Leggi e provvedimenti utili" per la diffusione della parità tra uomo e donna. A partire dall'home page si può anche accedere alla sezione informativa sul Centro, costituito per elaborare e concretizzare le proprie politiche femminili, *con e per* le donne di tutto il territorio provinciale; un'ulteriore sezione è riservata alla Consigliera di parità e alla Commissione provinciale per le pari opportunità.



http://www.didonne.it



http://www.didonne.it/link_utili.htm

Un apposito spazio è stato destinato al "Forum", che permette di instaurare un rapporto diretto ed immediato con i creatori del sito sui temi trattati. Didonne, inoltre, realizza una newsletter mensile, in cui è possibile reperire notizie dal mondo e dal nostro Paese, oltre a tutto quel che riguarda le donne e le loro iniziative ad Arezzo e provincia, con inserti, rubriche e "voci di donne". Interessante è anche la sezione dedicata alle segnalazioni e alle recensioni di libri di donne, con proposte di lettura al femminile ed estratti da magazine e riviste che parlano di donne, insieme ad una lista completa di link a siti di diversi organismi di riferimento.

Indice per autori e titoli

I codici di seguito al nome dell'autore (o, in mancanza di questo, al titolo) fanno riferimento al numero progressivo di segnalazione bibliografica all'interno del bollettino

A
Anmil B017

B
Barbana Elisabetta B013
Barbera Marzia B001
Bell Mark B002
Bonucci Rita B003

C
Calafà Laura B004
La città differente A005
Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna B006
Cruz-Villalón Jesus B007

D
Dondi Anna B008
Donna, salute lavoro B009

E
Eurema B010

F
Foggia Raffaele B011
Fontanesi Andrea B012

G
Giusti Stefania B013
Gonzaléz Ortega Santiago B014
Gottardi Donata B015
Grecchi Ada B016

I
Inail B017
Izzi B018

J
Jaspers Teun B019

L
Le Friant Martine B020

M
Morra Grazia B021

N
Natoli Gabriella B022,B023

P
Palici di Suni Elisabetta B024
Pani Mariangela B025
Piazza Marina B026

S
Sardegna <Regione> B027
Scarponi Stefania B029
Stenico Eleonora B029,B030

T
Toscana <Regione> B028

W
Weddington Lisa B002

Indice per soggetti

I codici di seguito ai descrittori fanno riferimento al numero progressivo di segnalazione bibliografica all'interno del bollettino

A

Analisi di genere B008,B010
Azioni positive B005,B021, B024,B030
Azioni positive - piani triennali B021

B

Buone prassi B003

C

Conciliazione vita lavoro B010,B013, B022,B023, B024,B025
Congedi parentali B022,B025

D

Diritti delle donne B005,B006 B027
Diritti umani delle donne - tutela B012
Diritto comunitario B001,B002, B007,B018, B020
Diritto del lavoro B011
Diritto di famiglia B013

Discriminazione di genere B005,B006, B027
Disparità tra i generi B016

E

Empowerment B003

F

Flessibilità B010,B029
Flessibilità orario lavorativo B022
Formazione professionaleondo sociale europeo B003,B027
Fondo sociale europeo B003,B008

G

Gravidanza B009

I

Iniziative comunitarie B005

L
Lavoro a tempo parziale B029
Legge 53/2000 ..... B025
Licenziamento B004
Lotta alle discriminazioni B019,B020

M
Mercato del lavoro B008,B016
Mobbing B028
Molestie sul luogo di lavoro B028

N
Normativa comunitaria B011,B012
Normativa internazionale B012

O
Occupazione femminile B013,B016, B026,B027

P
Pari opportunità B006,B030
Pari opportunità - progetti B023
Parità di trattamento B019
Piccola e media impresa B003
Principio di uguaglianza B001,B002, B007,B018,
Progressione di carriera B026

Q
Quote riservate alle donne B024,B030

R
Rappresentanza femminile B024
Rappresentanza politica femminile B027

S
Sicurezza sul luogo di lavoro B017

T
Tutela antidiscriminatoria B001,B002, B004,B007, B014,B015, B018,B020

U
Uguaglianza sostanziale tra i sessi B006

Elenco delle riviste prese in esame

Aggiornamenti sociali
Alla pari
Animazione sociale
L'assistenza sociale
Economia & Lavoro
Europa e Mezzogiorno
Fop
Forma & Informa
Formation Emploi
Formation professionelle
Formazione domani
Innovazione educativa
Io Lavoro Forum
Italia Lavoro
Labour market trends
Lavoro e Diritto
Lavoro e previdenza oggi
Lavoro e relazioni industriali
Orientaziende
Orientamento scolastico e professionale
Osservatorio ISFOL
Percorsi
Personale e Lavoro
Politiche sociali
Psicologia e lavoro
QT - Quaderni di Tecnostruttura
Rassegna italiana di sociologia
Rassegna di servizio sociale
Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale
Rivista internazionale di scienze sociali
Rivista italiana di diritto del lavoro
Rivista italiana di scienza politica
Servizi sociali
Sociologia del lavoro
Spinn
Travail et employ

Elenco delle case editrici prese in esame

Armando
Baldini e Castaldi
Bulzoni
Bureau International du Travail
Cacucci
Carocci
CEDEFOP
CEDAM
CEDIS
Cleup
CNEL
ComEdit
Dedalo
Ediesse
Editoriale Aesse
Editori Riuniti
Edizioni Lavoro
Edizioni Plus
Edizioni Simone
Egea
Eredi Gutenberg
Esselibri
ETAS Libri
Feltrinelli
Franco Angeli
Giappichelli
Giunti
Guaraldi
ISEDI
ISFOL
ISTAT
Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato
ISU Università Cattolica
Italia Lavoro
Laterza
Liguori
Maggioli
Marsilio
Mondadori
Le Monnier
Il Mulino
La Nuova Italia
Rosemberg & Sellier
Rubbettino
La Scuola

Finito di stampare nel mese di giugno 2005

da OLIMPICA POLIGRAFICA

Via Tiburtina, 1321

00131 Roma

ufficio consigliera nazionale parità
Via Flavia n° 6
00187 Roma

www.consiglieranazionaleparita.it