




MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI



parità e lavoro

Rassegna di documentazione
bibliografica e normativa

ISFOL

Progetto grafico:
Conform S.r.l.

SOMMARIO

P refazione	pag. 4
E ditoriale:	
<i>Intervento di Isabella Rauti</i>	pag. 5
<i>Intervento di Daniela De Blasio</i>	pag. 9
F OCUS SU... <i>di Isabella Pitoni</i>	pag. 11
N ormativa e G iurisprudenza <i>a cura di Giuseppe Mariottini</i>	
■ Comunitaria	pag. 12
■ Nazionale	pag. 23
D ocumentazione <i>a cura di Monia De Angelis e Marzia Giovannetti</i>	
■ Nazionale	pag. 31
I n libreria <i>a cura di Silvia Mussolin</i>	pag. 37
N avigando in Internet <i>a cura di Federica Carboni</i>	pag. 39
I ndici ed E lenchi	
■ Indice per autori e titoli	pag. 41
■ Indice per soggetti	pag. 42
■ Elenco delle riviste prese in esame	pag. 44
■ Elenco delle case editrici prese in esame	pag. 44

Il CDS Isfol, nell'ambito del Progetto relativo alla catalogazione, informatizzazione ed elaborazione della documentazione 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

Apri il bollettino un "Editoriale" con due interventi a cura delle Consigliere Nazionali 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", corredate da una sezione "Elenchi" con i riferimenti delle case editrici, delle riviste sotto osservazione.

Per quanto riguarda la documentazione segnalata, si fa presente che essa è reperibile e consultabile presso il CDS Isfol. Il bollettino ha cadenza bimestrale e si trova full-text sul sito: <http://www.consiglieranazionaleparita.it>

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).

La rassegna è curata dal Centro di Documentazione Specializzato dell'ISFOL, nell'ambito del Piano di Attività Isfol in attuazione del Progetto relativo alla catalogazione, informatizzazione ed elaborazione della documentazione dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità, in base all'atto di concessione e contributo della DG Impiego del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prot. 2104/SOGI/2003 del 22 dicembre 2003: responsabilità in tema, in merito alle attività previste al punto 1 dell'art. 2.

Direzione scientifica:

Isabella Pitoni

Progetto grafico:

Conform S.r.l.

Si riporta di seguito l'intervento della Consigliera Nazionale di Parità, Isabella Rauti in occasione della terza riunione della Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, tenutasi a Roma il 23 novembre 2004

Saluto tutti i presenti, ringraziandoli per la loro partecipazione di oggi [...].

Abbiamo mantenuto l'impegno di intensificare gli incontri con la Rete, andando al di là dei due previsti dalla legge; infatti, dopo il decreto di nomina della Consigliera nazionale (dicembre 2003), questa è la terza convocazione della Rete, l'ultima per il 2004; credo che riusciremo a mantenere questa cadenza di tre riunioni l'anno, magari addirittura quattro, se i tempi lo consentiranno, perché - lo ribadisco - è troppo importante, per ogni organismo che voglia funzionare ed essere consapevole di se stesso, l'aspetto assembleare e di partecipazione. Nonostante si tratti dell'ultima convocazione per quanto riguarda il 2004, non utilizzerò questa circostanza per fare un bilancio dell'anno che si sta chiudendo; per questo vi rimando alla relazione annuale che presenteremo a marzo 2005. Mi limiterò, piuttosto, a fare - come si suol dire - il punto della situazione, a ricostruire quanto fatto dal mese di luglio ad oggi, e a delineare quelle che, secondo me, dovrebbero essere le nostre linee privilegiate, seppure non esclusive, di intervento.

A seguito di quanto assunto a luglio, nell'ultima riunione della Rete è stata avviata l'attività dei nostri otto Gruppi di lavoro, che costituiscono un vero e proprio "braccio operativo" per il funzionamento della Rete stessa. Il 10 novembre scorso si è tenuto l'incontro (che d'ora in poi dovrà avere una cadenza ricorrente) con le Referenti dei gruppi di lavoro per un aggiornamento sullo stato dell'opera. Ne è emerso che i Gruppi, per non incappare nel rischio della "autoreferenzialità", richiedono l'intervento di tecnici ed esperti in vari ambiti tematici di nostro interesse; questo è auspicabile ed utile, anche se allo stato attuale i Gruppi non dispongono di risorse economiche autonome e non possono quindi impegnarsi a sostenere spese di viaggio e di alloggio od eventuali compensi per consulenze e/o docenze. Per la stessa ragione, per i progetti e le attività proposte dobbiamo cercare - per quanto possibile ed opportuno - di utilizzare le convenzioni che stipuliamo con le nostre agenzie strumentali, anche per evitare inutili sovrapposizio-

ni con attività magari già affidate a tali Agenzie. Per quello che attiene in modo specifico le pubblicazioni frutto del lavoro dei Gruppi, è in cantiere l'idea di farne una collana editoriale disponibile in formato cartaceo ed elettronico - a cura dell'ISFOL - con l'intento di socializzare gli esiti dell'attività dei singoli Gruppi con il resto della Rete, nonché di arricchire il nostro Centro studi e documentazione.

Non entro nello specifico di ciò che è stato portato avanti finora dagli otto Gruppi, rimandando, per questo, agli interventi delle rispettive referenti.

Passo, piuttosto, ad illustrarvi le attività e le iniziative che l'Ufficio della Consigliera nazionale ha seguito in maniera più diretta.

Per quanto riguarda gli impegni di spesa relativi alle risorse 2003, possono considerarsi conclusi o, comunque, in fase di attuazione definitiva i progetti previsti dalle Convenzioni sottoscritte con Italia Lavoro ed ISFOL, alle quali accennavo poc'anzi ed i cui contenuti vi sono ormai ampiamente noti.

Relativamente agli impegni di spesa a valere sulle risorse 2004, invece, premetto che è stato firmato il Decreto di Riparto del Fondo 2004, per il quale ho partecipato all'istruttoria e a due riunioni preparatorie. Posso dire che qualche nostra richiesta, emersa anche nel corso delle precedenti plenarie della Rete, è stata accolta, altre no. Affinché il decreto sia il più "leggibile" possibile, comunque, ho già chiesto che, dopo la sua pubblicazione in Gazzetta, venga elaborata una circolare interpretativa che - tra gli altri aspetti - chiarisca quello del monte ore disponibile, specificando se questo sia cumulativo tra consigliera effettiva e supplente o spetti per intero tanto all'una quanto all'altra.

Tornando agli impegni di spesa previsti, per il momento posso dare solo indicazioni di massima e linee generiche. C'è l'intenzione di rinnovare la convenzione con il CDS ISFOL, per portare avanti il progetto informativo/documentale già avviato quest'anno, in modo che il Centro studi e documentazione dell'Ufficio della Consigliera divenga realmente fruibile anche dall'utenza esterna; si prevede inoltre di dar vita, all'interno del sito dell'Ufficio, ad una rubrica - magari intitolata "I quaderni dei gruppi" - per divulgare e far circolare la documentazione prodotta dai Gruppi di lavoro della Rete. L'ISFOL si occuperà altresì di monitorare le Relazioni delle Consigliere regionali e provinciali, anche al fine di agevolare la predisposizione del Rapporto annuale della Consigliera nazionale. A tal riguardo sottolineo l'opportunità di rispettare la scadenza del 31 dicembre per la consegna delle

vostre relazioni, in modo da consentire all'Ufficio di elaborare il Rapporto tenendo conto anche dell'attività svolta dalle Consigliere regionali e provinciali. Verranno, inoltre, monitorate le Relazioni effettuate annualmente dalle Direzioni Regionali e Provinciali del lavoro in attuazione della L. 903/77; promossi progetti di formazione per donne che provengono da situazioni di disagio sociale; condotte ricerche e rilevazioni sulle donne che lasciano il lavoro dopo la maternità e su altri temi rilevanti per i nostri interessi.

Per il 2005, sempre per il tramite dell'ISFOL, continuerà l'attività di monitoraggio sull'utilizzazione e sulla capacità di spesa del Fondo; sono previste, tuttavia, modalità leggermente diverse dal precedente anno, che vedranno, ad esempio, un maggiore coinvolgimento delle Consigliere provinciali. Italia Lavoro continuerà ad occuparsi delle nostre campagne di comunicazione, con alcuni incarichi specifici come quello - in risposta alle richieste del Gruppo che sta lavorando sulle questioni dei Rapporti biennali ex art. 9, L. 125/1991 - di predisporre un programma informatico per consentire di procedere al caricamento on line dei dati relativi ai Rapporti biennali delle aziende, in modo da agevolare i soggetti tenuti all'adempimento attraverso la standardizzazione, su tutto il territorio nazionale, delle modalità di presentazione dei dati. Tale operazione dovrebbe, inoltre, facilitare una lettura omogenea dei dati stessi, così da trarne il maggior numero possibile di indicazioni ed analisi. Per quanto riguarda l'Ufficio, sarà sicuramente necessario potenziarne la struttura. Ottenuta, infatti, la sede di via Flavia e ripresa tra non poche difficoltà l'attività effettiva, è emerso lo scarto esistente tra la mole di lavoro che l'Ufficio si trova a svolgere e le reali possibilità della struttura. Dovremo quindi riorganizzare e razionalizzare il nostro lavoro, anche attraverso un potenziamento dell'Ufficio in termini di risorse umane. Dal 2005 un avvocato, esperto in materia di lavoro, sarà presente presso l'Ufficio una volta la settimana, mettendo la propria consulenza ed esperienza a disposizione della Rete e dell'Ufficio stesso, relativamente a tutte le problematiche che possono emergere nelle nostre prassi di lavoro. Fino ad ora, infatti, l'Ufficio ha risposto direttamente, ove possibile, a quesiti, richieste di chiarimenti ecc. pervenuti da Consigliere, enti regionali e provinciali; ha inoltre recepito i quesiti raccolti dall'ISFOL - in occasione soprattutto dei seminari di studio destinati alle Consigliere - provvedendo poi ad inoltrarli all'Ufficio Legislativo,

il quale ha redatto alcuni pareri, di interesse generale, che sono stati poi messi a disposizione di tutti voi [...].

Sempre a proposito dell'Ufficio, colgo l'occasione per informarvi che, dopo una fitta corrispondenza con il Capo di Gabinetto e con altre strutture del nostro Ministero, l'Ufficio si farà carico di predisporre, insieme alla DG per l'Attività Ispettiva, una circolare informativa per le Direzioni Regionali e Provinciali del lavoro, al fine di fornire indicazioni per la raccolta delle relazioni riguardanti il monitoraggio dell'applicazione della normativa di parità, già prevista dalla L. 903/77. Questa attività costituirà un aggravio per l'Ufficio, ma sarà finalizzata al coordinamento dei rapporti e delle relazioni che, in applicazione della normativa di parità, afferiscono al Ministero del Lavoro. Passerei a questo punto in rapida rassegna i progetti e le iniziative cui l'Ufficio della Consigliera partecipa. Dopo l'approvazione - nell'ambito del V Programma Quadro Europeo - dei progetti del Ministero del Lavoro e del Dipartimento Pari Opportunità, volti al superamento degli stereotipi di genere, la Direzione Mercato del Lavoro del nostro Ministero è ora capofila del progetto "Gender news, good news": l'iniziativa coinvolge un partenariato internazionale costituito da Italia, Spagna, Francia e Malta, oltre ad una serie di enti ed organizzazioni, quali ISFOL, Italia Lavoro, Rai, Ascai, ed altre ancora; il primo incontro del Comitato di Gestione del progetto si è svolto il 12 novembre 2004: in qualità di membri, collaboriamo alla ricerca sugli stereotipi di genere nel mercato del lavoro, relativamente ai congedi parentali e alla conciliazione. Altra iniziativa che ci vede coinvolti, insieme al Dipartimento Pari Opportunità, è il Progetto "L'Europa per le donne" per la promozione e realizzazione di una democrazia paritaria nei governi; il progetto avrà la durata di quindici mesi e vede coinvolti Spagna, Portogallo, Grecia, Romania, Slovenia, unitamente ad una serie di strutture di supporto alla realizzazione della ricerca, quali il Censis e l'Unità Pari Opportunità dell'ISFOL; la prima riunione ufficiale del Comitato di Pilotaggio è fissata per il 3 dicembre. Un tema di grande ed attuale interesse è quello della Corporate Social Responsibility (CSR); a questo riguardo, partecipiamo al Forum sulla Responsabilità Sociale delle imprese che, dopo il 22 settembre scorso, tornerà a riunirsi il 26 gennaio 2005. Si pensa all'idea di conferire una targa di merito alle imprese che si rendono socialmente responsabili, attuando in particolare interventi volti a favorire la

conciliazione vita-lavoro, il miglioramento delle prospettive di carriera delle donne ed il loro reinserimento professionale a seguito di eventi che ne hanno provocato l'uscita dal mercato del lavoro.

La prossima Assemblea generale del Forum Italiano multi-stakeholder dovrebbe tenersi il 10 dicembre 2004: sul sito del Ministero del Lavoro, comunque, potete trovare, oltre ai verbali ed ai resoconti delle riunioni, tutte le informazioni ed i link di riferimento relativi alla CSR. Un accenno, infine, merita sicuramente il Progetto "WeMed Plus - Donne del Mediterraneo", del quale avevamo già parlato nel nostro meeting di luglio scorso; dopo una serie di incontri, il 6 dicembre 2004 si riunirà finalmente la Commissione per l'esame e per la valutazione dei progetti pervenuti; sarà così possibile procedere con le fasi ulteriori e conclusive dell'iniziativa.

Per quanto riguarda la partecipazione della Consigliera nazionale ad organismi collegiali o a gruppi di lavoro, vorrei sottolineare la nostra presenza al Comitato per l'emersione del lavoro non regolare (nell'ambito del quale la Consigliera nazionale è invitato permanente), al Gruppo di lavoro sul part-time, coordinato dal Sottosegretario Sacconi, alla Commissione Nazionale di Parità, nonché alla Commissione tecnica per la selezione e la valutazione dei progetti di azioni positive per la flessibilità. Come Consigliera nazionale, inoltre, partecipo all'Osservatorio tematico nazionale dell'Iniziativa Comunitaria EQUAL, nell'ambito del gruppo che si occupa del tema della conciliazione. Relativamente alle molte iniziative che vedono coinvolta la Consigliera nazionale, vorrei citare il Protocollo d'intesa sottoscritto tra il Ministero delle Pari Opportunità e l'INAIL, in considerazione dell'attività che il CPO di quest'Istituto si propone di implementare per rafforzare le azioni positive e le politiche attive di welfare e conciliazione; tale protocollo prevede la costituzione di una Commissione, presieduta dalla Consigliera nazionale di parità e costituita da due rappresentanti del Ministero Pari Opportunità e da due rappresentanti dell'INAIL, con il compito di monitorare e promuovere le attività previste.

La Consigliera nazionale, comunque, mantiene costantemente i rapporti con i CPO di molti altri Enti ed Istituti nazionali (INPS, IPSEMA, RAI, ecc.), intravedendo possibilità di collaborazione su molti fronti. Su sollecitazione anche del gruppo di lavoro "ex art. 9", è stata inoltrata una lettera al Ministro del Lavoro con la quale sono state segnalate alcune questioni che richiedono un coordinamento a livello centrale. In particolare, è emersa la necessità di

concordare con i vertici INPS modalità più snelle per l'accesso alla banca dati relativa alle aziende, al fine di consentire alle Consigliere di parità di effettuare la ricognizione delle imprese tenute alla presentazione del Rapporto biennale previsto dall'art. 9 della L. 125/91.

Vi è la necessità di accordarsi con la futura Direzione Generale dei Servizi Ispettivi (Ispettorati del Lavoro), su modalità operative che consentano lo scambio di informazioni e la collaborazione tra Consigliere di parità e Direzioni regionali e provinciali del lavoro, eventualmente anche in funzione delle nuove modalità di esecuzione della vigilanza sul lavoro. Sarebbe auspicabile, inoltre, poter concordare, sempre con la suddetta Direzione Generale, linee di indirizzo comuni per il coordinamento e la razionalizzazione dell'attività di monitoraggio sull'applicazione della normativa di parità prevista dalla L. 903/77. Proprio in considerazione di queste esigenze, in occasione di una delle prossime riunioni saranno invitati il futuro Direttore Generale dei Servizi Ispettivi, un rappresentante dell'INPS ed uno dell'INAIL. Tra gli appuntamenti per il prossimo anno, mi auguro possa andare in porto l'udienza con il Presidente della Repubblica, prevista per l'8 marzo 2005: il Capo dello Stato dovrebbe, infatti, ricevere tutte le Consigliere e la Commissione Nazionale Pari Opportunità, per un incontro sul tema della conciliazione. Una iniziativa che - credo - potrà essere utile per focalizzare maggiormente l'attenzione di tutti sulla figura delle Consigliere di parità, è quella che abbiamo in corso con le Poste Italiane; è stata, infatti, inoltrata al Presidente delle Poste una formale richiesta per l'emissione di un francobollo celebrativo del lavoro femminile, dedicato alla funzione di servizio svolta dalle Consigliere di parità; qualora la richiesta venisse accolta, il Consiglio di Amministrazione dovrebbe inserirla nel budget del 2005.

Tra le nostre priorità per il prossimo anno, ci sarà l'impegno a tenere alta la soglia di attenzione al recepimento in Italia della Direttiva 2002/73/CE del Consiglio europeo del 23 settembre 2002 - che modifica la Direttiva 76/207/CE - relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, la formazione professionale e le condizioni di lavoro.

Per assicurare parità effettiva alle donne nel mondo lavorativo, un nodo centrale appare quello della conciliazione, inteso come sistema integrato di politiche attive, sociali, lavorative e del territorio e

come intreccio di interventi sugli aspetti strutturali del sistema-lavoro italiano. Per usare le parole dell'ultimo rapporto CNEL, relativo al mercato del lavoro 2003, sarebbe auspicabile realizzare un "Patto sociale della conciliazione" che si riferisce all'interazione necessaria di tre sistemi: le imprese, che regolano intensità, tempi e forme di organizzazione del lavoro; le famiglie, al cui interno si definiscono le forme di condivisione del lavoro di cura; e la società che imposta le modalità di erogazione dei servizi. La conciliazione è l'unica strada praticabile per recepire appieno la spinta positiva all'occupazione che la componente femminile è in grado di imprimere al mercato del lavoro; anche e soprattutto in direzione degli obiettivi di Lisbona, che attualmente sembrano ancora molto lontani dall'essere raggiunti.

Dopo la Riforma del mercato del lavoro - operata dalla L. 30/2003 e dal rispettivo Decreto attuativo, il 276/2003 - lo scenario sta mutando e la flessibilità può rappresentare una responsabilità sociale, accettata e condivisa. I contratti di flessibilità e la rivalutazione del part-time, lanciano, infatti, una sfida al problema delle politiche attive di conciliazione, intese come reti di servizi a supporto delle famiglie e come gestione diversa del sistema dei tempi di lavoro. Non ci si può, infatti, fermare a quella che gli esperti definiscono "conciliazione soggettiva o di genere" basata sui funambolismi delle donne e sui loro tentativi diversificati per rendere compatibili le diverse funzioni che esercitano tra tessuto sociale e mondo lavorativo. L'approdo dovrebbe essere costituito da una "conciliazione oggettiva e di sistema", che si lasci alle spalle ogni approccio settoriale per basarsi sul proficuo intreccio che può nascere tra le politiche di conciliazione e dei servizi con le nuove modalità, sempre più flessibili, offerte dal mondo del lavoro.

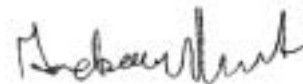
Per provare, comunque, a risolvere concretamente le questioni conciliative è - prima di tutto - impensabile che i cosiddetti "lavori di cura" continuino a gravare quasi esclusivamente sulle donne; sappiamo, infatti, quanto tutto ciò possa incidere negativamente sull'accesso al mercato del lavoro, sulla progressione di carriera, sull'ascesa ai luoghi decisionali politici ed economici, sul mantenimento del lavoro nel momento in cui nascono i figli e sul ricollocamento lavorativo dopo l'uscita per maternità. Questo evento, centrale nella vita di una donna, continua a rappresentare un fattore di esclusione dal mondo del lavoro; la maternità risulta conseguentemente svuotata del suo valore e della sua

centralità sociale, scaricata interamente sulle spalle delle donne e delle famiglie, come un fatto privato cui privatamente "fare fronte". In questi termini la maternità non può essere vissuta come scelta autentica ed i desideri di procreazione si scontrano, per di più, con la carenza dei servizi per la prima infanzia, con la scarsità di politiche organiche per la famiglia e con un atteggiamento del mondo del lavoro che tende a penalizzare la lavoratrice. In un contesto sociale come quello attuale, in cui si impongono nuove e mutate esigenze, il sistema del cosiddetto welfare state non può continuare a chiedere alle famiglie ed alle reti parentali - i nonni costituiscono oltre la metà del welfare locale in termini di servizi! - di fare gli ammortizzatori sociali, colmando le lacune di uno stato sociale ormai inadeguato.

Non a caso la discussione sui nuovi modelli di welfare è centrale e quanto mai attuale; in tutti i Paesi a sviluppo economico avanzato si cercano nuove vie per superare la crisi che ha strangolato la vecchia concezione di welfare state.

La crisi di questo modello - interventista e paternalista - ha prodotto disgregazione e recessione sociale, prima che economica, ed appare con evidenza empirica una nuova "questione sociale" di cui le difficoltà del ceto medio e l'emergere delle "nuove povertà" sono nient'altro che la punta dell'iceberg. In questo panorama le donne, così come i gruppi cosiddetti "svantaggiati", rischiano di pagare i costi esistenziali più alti. Si impone, dunque, un rinnovato modello di stato sociale, di tipo "familistico", ispirato ai principi di sussidiarietà e di sostenibilità, in un'ottica di solidarietà, ma fuori da ogni sterile assistenzialismo, per creare uno sviluppo centrato sulla persona, in grado di arginare le sperequazioni sociali ed economiche, realizzando la parità di genere in ogni campo.

*La Consigliera Nazionale di Parità effettiva
Dott.ssa Isabella Rauti*



Si riporta di seguito l'intervento della Consigliera Nazionale di Parità, Daniela De Blasio in occasione della terza riunione della Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, tenutasi a Roma il 23 novembre 2004

Un saluto a tutti voi con un ringraziamento per la vostra presenza alla terza riunione della Rete [...]. Ad un anno di distanza dal nostro insediamento, appare naturale avviare alcune riflessioni, di carattere generale, su quanto è stato realizzato e, in particolare, sugli obiettivi che possono essere raggiunti a medio e lungo termine.

Ci sono già state altre occasioni per parlare in dettaglio dell'attività svolta nel corso del 2004, ed oggi Isabella ha illustrato puntualmente quali sono state le attività intraprese e i risultati ottenuti.

In linea generale, possiamo condividere l'idea dell'anno trascorso come "periodo di rodaggio" che ha ulteriormente ampliato la nostra capacità di lavorare in un'ottica di "Rete".

Per il futuro, la nostra attività dovrà contribuire al raggiungimento di un obiettivo per così dire "globale", quale è quello della coesione economica e sociale, per inserirci nel più vasto contesto dell'Unione europea.

La recente stipula del Trattato, avvenuta il 29 ottobre 2004, qui a Roma, punta l'attenzione su un momento di grandi trasformazioni - quale è quello che stiamo appunto vivendo - che coinvolge tutti gli Stati membri dell'Unione; e proprio nell'ambito di tali trasformazioni rileviamo, con piacere, che alcuni principi hanno subito trasposizioni ed ampliamenti nei nuovi accordi.

Lo stesso Trattato individua, tra gli obiettivi dell'Unione, lo sviluppo sostenibile per l'Europa, il raggiungimento della piena occupazione e il progresso sociale; ed è in questo contesto che sono stati confermati i principi relativi alla dignità umana, alla libertà, all'uguaglianza dei diritti delle persone - con particolare riguardo alle minoranze - al principio di non discriminazione e al principio della parità di trattamento tra uomini e donne. L'attenzione verso le questioni di parità emerge come prioritaria; con particolare riguardo al mondo del lavoro, il testo costituzionale europeo offre l'opportunità di adottare misure, da parte degli Stati membri, che prevedano vantaggi specifici in favore del sesso sottorappresentato, dando quindi ulteriore legittimità a quanto previsto nel nostro ordinamento dalla L. 125/1991 e dalle prassi at-

tuitive in materia di azioni positive. È quindi evidente che le pari opportunità costituiscono uno strumento per combattere l'esclusione sociale e le discriminazioni in generale, ma anche per tutelare la maternità e l'infanzia - mi limito a citare solo alcuni dei punti in questione.

Mi preme insistere su questi aspetti del Trattato perché l'attenzione che in esso è prestata ai temi della parità e delle pari opportunità - in particolar modo al rispetto di tali principi in ambito lavorativo - di fatto ci deve far capire che il nostro operato si innesta in un contesto più ampio, in cui la funzione delle/dei Consigliere/i di parità si collega in modo diretto agli obiettivi fissati a livello comunitario: la nostra attività di promozione di pari opportunità, di controllo sul rispetto del principio di non discriminazione tra i sessi, corre dunque su un binario parallelo a quelli che sono gli indirizzi comunitari in tal senso.

Sul tema della lotta alle discriminazioni - limitandoci a circoscrivere le stesse negli ambiti di nostra competenza, tralasciando quindi quelle oggetto delle due Direttive comunitarie 2000/43/CE e 2000/78/CE, ormai recepite nell'ordinamento nazionale con i Decreti Legislativi 215/2003 e 216/2003 - sono certa che potremmo fornire, forti delle nostre esperienze maturate sul campo, un prezioso contributo nella fase di recepimento della Direttiva 2002/73/CE che ha modificato la precedente Direttiva del 1976 riguardante le discriminazioni di genere. La riformulazione della nozione di discriminazione diretta e indiretta, l'introduzione del concetto di molestia sessuale sui luoghi di lavoro (che è a tutti gli effetti considerata alla stessa stregua delle discriminazioni basate sul sesso), sono questioni che non possono essere sottovalutate ed omologate alle altre diverse fattispecie di discriminazioni (quali ad esempio di razza, religione, tendenza sessuale, ecc...).

La peculiarità della discriminazione basata sul sesso ci spinge a ritenere che questa debba continuare ad essere oggetto di tutela specifica, e soprattutto ad evitare che nella fase di recepimento della Direttiva possa verificarsi, magari involontariamente, un abbassamento del livello di tutela.

Sarebbe troppo lungo, e fuori luogo, affrontare in questa sede un dibattito sui contenuti e sugli sviluppi conseguenti all'attuazione della Direttiva; mi limito pertanto a ricordare che è necessario il nostro contributo e che esso può essere sicuramente di qualità. Tralasciando la questione delle discriminazioni e tornando all'obiettivo della coesione

economica e sociale - che considero il filo conduttore del mio intervento di oggi - dobbiamo pensare che essa non appartiene ad una categoria astratta impostaci dagli accordi comunitari; andrebbe intesa, piuttosto, come il risultato della convergenza di azioni che provengono dal basso.

Le attività svolte a livello locale, anche attraverso il coinvolgimento nella programmazione delle Consigliere di parità, nonché la loro presenza nei comitati di sorveglianza ed ai tavoli di partenariato locale, possono fortemente incidere sulla creazione di una sinergia di impegni ed obiettivi, in linea con quelli fissati a livello programmatico dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il 28 ottobre è stato approvato il NAP occupazione, la cui redazione è stata coordinata dal Ministero del Lavoro; esso rappresenta il documento programmatico mediante il quale gli Stati membri dell'Unione illustrano le linee guida delle politiche del lavoro adottate nel corso dell'anno precedente ed indicano le linee di azione per il triennio successivo. Tra queste ultime, una parte rilevante occupa la crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro, la conciliazione, il sostegno alla famiglia e l'emersione del lavoro irregolare. Dobbiamo quindi considerare utili i suggerimenti che ci provengono dal NAP e, soprattutto, accentuare con il nostro impegno l'importanza della partecipazione delle Consigliere alla fase di programmazione dei POR (Programmi Operativi Regionali) in considerazione dell'impegno, assunto dalle Regioni, nel promuovere e finanziare, attraverso Misure specifiche, iniziative volte a favorire l'occupazione femminile e la conciliazione.

Il NAP costituisce, di fatto, il punto di partenza che condiziona l'entità degli strumenti messi a disposizione con il FSE per l'adozione di misure specifiche in campo nazionale volte al sostegno delle politiche di occupazione.

La riflessione finale più naturale che scaturisce dal mio intervento è che tutte le questioni accennate si devono incontrare con l'attività svolta sul territorio dalle Consigliere di parità.

È necessario, quindi, utilizzando tutti gli strumenti che la legge ci mette a disposizione, cogliere le opportunità e gli stimoli esterni che ci vengono of-

ferti per ottenere uno sviluppo sostenibile delle pari opportunità e poter contribuire, con questo nostro "tassello", al raggiungimento dell'obiettivo globale della coesione economica e sociale.

*La Consigliera Nazionale di Parità supplente
Dott.ssa Daniela De Blasio*

Si è conclusa con il 2004 la prima fase del progetto che l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità ha affidato al Centro di Documentazione Specializzato dell'Isfol, concernente la progettazione e l'avvio di un sistema informativo-documentale volto a potenziare le attività ed il funzionamento dell'Ufficio e della Rete.

Gli obiettivi generali alla base del progetto erano:

- migliorare la visibilità della documentazione dell'Ufficio e valorizzarne i contenuti;
- facilitare la fruizione degli stessi e l'accesso alle informazioni tramite la progettazione di sistemi integrati di documentazione a supporto telematico, con l'ausilio di basi di dati e di metodiche di gestione delle conoscenze;
- favorire lo sviluppo della Rete stessa attraverso una politica di condivisione dei saperi e di arricchimento reciproco delle esperienze desumibili dai documenti e dalle fonti normative e bibliografiche.

Con tali intenti, il progetto ha in primo luogo svolto attività di catalogazione, informatizzazione ed elaborazione della documentazione a carattere normativo e tecnico in possesso dell'Ufficio. Sono stati inoltre progettati e realizzati materiali e strumenti di fruizione delle informazioni acquisite attraverso la creazione di un sistema informativo integrato on line. Si è infatti costituito il sito www.consiglieranazionaleparita.it, che raccoglie e rende disponibili i risultati dell'intero progetto. Su tali basi è stata infine delineata e realizzata una linea editoriale che prevede diversi prodotti di informazione ed approfondimento: un Bollettino di documentazione bibliografica e normativa, un Dossier informativo di approfondimenti tematici ed una Newsletter dell'Ufficio. Poiché il sito web rappresenta l'ambiente prioritario e peculiare di realizzazione del progetto, lo illustriamo di seguito come guida alla presentazione delle attività e dei prodotti realizzati. La sezione pubblica, dedicata a chi opera nell'ambito del lavoro e delle pari opportunità in istituzioni, organizzazioni professionali e sindacali, è fruibile anche da un'utenza generica. Sono presenti notizie e riferimenti sull'Ufficio

della Consigliera nazionale, un elenco di link utili, i nominativi ed i riferimenti delle Consigliere regionali e provinciali (cartina Italia), una bacheca con notizie per e dalla Rete, i prodotti editoriali disponibili on line e le banche dati Par.La Juris e Par.La Biblio. In particolare, la prima, a carattere giuridico-normativo, è specializzata sui temi delle pari opportunità e delle discriminazioni tra uomo e donna sul luogo di lavoro. Contiene schede descrittive relative alla normativa comunitaria, nazionale e regionale, nonché le sentenze comunitarie e nazionali più significative, riguardanti le decisioni sulle discriminazioni di genere in ambito lavorativo; ad ogni record corrisponde il testo completo del documento ricercato. Par.La Biblio, a carattere bibliografico, contiene invece schede relative a diverse tipologie di documenti (monografie, periodici, letteratura grigia, risorse elettroniche) presenti presso l'Ufficio della Consigliera nazionale dalla sua istituzione. Ad uso esclusivo della Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, sono stati progettati ed implementati strumenti informativi ad hoc, disponibili nell'area riservata, alla quale ogni Ufficio regionale e provinciale può accedere attraverso una password univocamente assegnata.

All'interno dell'area l'utente, oltre ad una serie di funzioni e strumenti specificamente approntati, ha la possibilità di consultare la banca dati archivistica Par.La Doc, costituita dalle pratiche trattate dall'Ufficio della Consigliera nazionale, dall'inizio della sua attività ad oggi.



Comunitaria

Sentenza della Corte 3 febbraio 2000

"Parità di trattamento tra uomini e donne - Accesso al lavoro - Rifiuto di assumere una donna incinta"

Nel procedimento C-207/98, avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CE (divenuto art. 234 CE), dal Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Repubblica federale di Germania), nella causa dinanzi ad esso pendente tra Silke-Karin Mahlburg Contro Land Mecklenburg-Vorpommern, domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 2, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40), LA CORTE (Sesta Sezione), composta dai signori P.J.G. Kapteyn (relatore), facente funzione di presidente della Sesta Sezione, G. Hirsch e H. Ragnemalm, giudici, avvocato generale: A. Saggio cancelliere: H. von Holstein, cancelliere aggiunto viste le osservazioni scritte presentate:

- per la signora Mahlburg, dall'avv. K. Bertelsmann, del foro di Amburgo;
- per il governo finlandese, dalla signora T. Pynnä, consigliere giuridico presso il ministero degli Affari esteri, in qualità di agente;
- per la Commissione delle Comunità europee, dal signor P. Hillenkamp, consigliere giuridico principale, e dalla signora M. Wolfcarius, membro del servizio giuridico, in qualità di agenti, assistiti dall'avv. T. Eilmansberger, del foro di Bruxelles, vista la relazione d'udienza, sentite le osservazioni orali della signora Mahlburg e della Commissione, all'udienza del 3 giugno 1999, sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 7 ottobre 1999,

HA PRONUNCIATO LA SEGUENTE

Sentenza

1. Con ordinanza 16 aprile 1998, pervenuta in cancelleria il 2 giugno successivo, il Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Pomerania occidentale ha sottoposto a questa Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CE (divenuto art. 234 CE), una questione pregiudiziale vertente sull'interpretazione dell'art.

2, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40; in prosieguo: la "direttiva").

2. Tale questione è sorta nell'ambito di una controversia che oppone la signora Mahlburg al Land Mecklenburg-Pomerania occidentale riguardo al rifiuto opposto da quest'ultimo ad assumerla con un contratto a tempo indeterminato per il fatto che era incinta e pertanto impossibilitata ad esercitare fin dall'inizio le mansioni previste dall'impiego in questione.

Ambito normativo

Diritto comunitario

3. La direttiva dispone all'art. 2: "1. Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia (...)

3. La presente direttiva non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità (...)"

Diritto tedesco

4. L'art. 611a del Bürgerliches Gesetzbuch (codice civile tedesco; in prosieguo: il "BGB"), introdotto nel 1980 allo scopo di assicurare la trasposizione nel diritto tedesco della direttiva, prevede in particolare: "Il datore di lavoro non può svantaggiare un dipendente a causa del suo sesso nell'ambito di un contratto o in occasione dell'adozione di disposizioni, in particolare per quanto riguarda l'instaurarsi di un rapporto di lavoro, la promozione professionale, l'istruzione o un licenziamento".

5. Le disposizioni rilevanti nella specie del Mutterschutzgesetz del 24 gennaio 1952 (legge sulla tutela della maternità, BGBl. I, pag. 315) sono gli artt. 3-5.

6. L'art. 3 del Mutterschutzgesetz prevede:

"1) L'attività di una futura madre dev'essere interrotta qualora, alla luce di un certificato medico, la vita o la salute della madre o del bambino siano messe a repentaglio in caso di continuazione

dell'attività. (...)"

7. L'art. 4 del Mutterschutzgesetz, che elenca gli altri divieti di lavoro, precisa:

"1) È vietato affidare a donne incinte lavori che comportino gravosi sforzi fisici e che le sottopongano agli effetti nocivi di sostanze o di radiazioni dannose alla salute, della polvere, di gas o di vapori, del calore, del freddo o dell'umidità, delle vibrazioni o del rumore.

2) È vietato in particolare affidare alle donne incinte
1. lavori che comportino costantemente il sollevamento, il movimento o il trasporto a mano e senza ausilio meccanico di carichi di peso superiore a 5 kg oppure occasionalmente carichi superiori a 10 kg. Se carichi maggiori devono essere sollevati, mossi o trasportati a mano, con l'aiuto di strumenti meccanici, lo sforzo fisico della donna incinta non deve essere superiore a quello richiesto per lavori indicati nella prima frase, (...)

3. lavori che le obblighino spesso ad allungarsi o chinarsi in modo spesso accentuato o ad accosciarsi o rimanere chinate in modo costante, (...)

6. lavori che le esponcano in modo particolare, a causa dello stato di gravidanza, al rischio di contrarre una malattia professionale, o che, a causa di tale rischio, rappresentino per la futura mamma un pericolo ancora maggiore o un pericolo per il feto, (...)

8. lavori che le esponcano a maggiori rischi di incidente, in particolare al rischio di scivolare o di cadere. (...)"

8. L'art. 5, n. 1, del Mutterschutzgesetz dispone:

"Le donne incinte sono tenute, fin dal momento in cui vengono a conoscenza della loro condizione, ad informare il loro datore di lavoro del loro stato di gravidanza e della presunta data del parto. Su richiesta del datore di lavoro, devono presentare un certificato di un medico o di una ostetrica.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare immediatamente l'autorità di sorveglianza di quanto ad esso comunicato dalle future madri. Egli non può informarne terze persone senza esserne stato a ciò autorizzato".

I fatti e la causa principale

9. Dal 26 agosto 1994 al 31 agosto 1995 la signora Mahlburg ha lavorato come infermiera presso la clinica universitaria di chirurgia cardiaca dell'Università di Rostock, che dipende dal Land Meclemburgo-Pomerania occidentale, con un con-

tratto di lavoro a tempo determinato. A partire dal febbraio 1995 si è adoperata allo scopo di poter beneficiare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Poteva contare sull'appoggio della capoinfermiera, la quale aveva chiesto al servizio del personale dell'Università di trasformare il contratto di lavoro della signora Mahlburg in contratto a tempo indeterminato. Dopo essere stata informata che un impiego a tempo indeterminato sarebbe stato possibile solo in caso di effettiva vacanza di un posto di tale tipo, la ricorrente nella causa principale presentava il 1 giugno 1995 la sua candidatura a due posti a tempo indeterminato disponibili all'interno dell'istituto.

10. Tali posti erano da coprire immediatamente, oppure il più presto possibile.

I corrispondenti avvisi descrivevano in questo modo i posti da coprire:

- l'impiego è presso la sala operatoria; il lavoro si svolge a turni;
- preparazione e controllo, secondo le istruzioni, di tutti gli oggetti sterilizzati e dei medicinali necessari alle operazioni;
- presentazione degli strumenti nel corso dell'operazione.

11. Inoltre, uno dei posti offerti richiedeva una formazione di infermiera o di aiuto infermiera in sala operatoria, attestata con diploma, mentre l'altro richiedeva una formazione professionale nell'assistenza ai malati, attestata con diploma, ed esperienza in sala operatoria.

12. Il 1 giugno 1995, data di presentazione della candidatura, la ricorrente era in stato di gravidanza, accertato il 6 aprile 1995. Il 13 luglio 1995 ne informava per iscritto il suo datore di lavoro, al quale aveva già presentato domanda per un impiego a tempo indeterminato. A seguito di tale lettera, il convenuto nella causa principale, per conformarsi al Mutterschutzgesetz, procedeva ad un trasferimento interno. A partire da quel momento e fino al termine del suo contratto di lavoro a tempo determinato, la ricorrente non era più impiegata come infermiera in sala operatoria, ma veniva assegnata ad altre attività di infermiera, vale a dire ad attività che non comportassero un rischio di infezione.

13. Il 18 settembre 1995 il convenuto nella causa principale decideva di non accogliere la candidatu-

ra della signora Mahlburg per il seguente motivo:
"Si tratta di due posti di infermiera presso la sala operatoria; il rifiuto di prendere in considerazione candidature di donne incinte per tali posti è dovuto a esigenze di natura giuridica e non ad una discriminazione a causa dello stato di gravidanza. Gli art. 3-5 del Mutterschutzgesetz vietano espressamente ai datori di lavoro di impiegare donne incinte in settori che le esponano all'influenza dannosa di sostanze nocive. A causa di tali divieti giuridici, la sua candidatura al posto di infermiera presso la sala operatoria non ha potuto essere presa in considerazione".

14. La ricorrente contestava il rigetto della sua candidatura dinanzi all'Arbeitsgericht Rostock (Tribunale del lavoro di Rostock), facendo valere che il rifiuto di concludere un contratto di lavoro a tempo indeterminato e i relativi motivi costituivano una discriminazione illegittima fondata sul sesso ai sensi degli artt. 611 a del BGB e 2 della direttiva.

15. Con decisione 15 aprile 1997 l'Arbeitsgericht di Rostock respingeva la domanda della signora Mahlburg. Quest'ultima presentava appello contro tale decisione dinanzi al giudice di rinvio, cui la signora Mahlburg reiterava i suoi argomenti, mentre il convenuto nella causa principale faceva valere che il suo diniego di concludere il contratto di lavoro non costituiva una discriminazione illegittima fondata sul sesso, poiché la decisione di non stipulare il contratto in questione era dovuta a disposizioni del Mutterschutzgesetz che gli vietavano di occupare la ricorrente alle condizioni proprie dei posti vacanti. Il convenuto ritiene che, in tali circostanze, non potesse essere tenuto a stipulare con essa un contratto di lavoro.

16. Dal fascicolo della causa principale emerge che il Landesarbeitsgericht condivide il punto di vista dell'Arbeitsgericht secondo cui dalla giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht risulta che il convenuto non viola il principio della parità di trattamento tra uomo e donna di cui all'art. 611a del BGB. Secondo tale giurisprudenza, l'art. 611a del BGB non impedisce ad un datore di lavoro di rifiutare l'assunzione di una candidata in stato di gravidanza per il motivo che il divieto di lavorare a causa di tale stato gli impedirebbe di occuparla fin dall'inizio nel posto da coprire.

17. Il Landesarbeitsgericht ha tuttavia aggiunto

che l'art. 611a del BGB, che garantisce la trasposizione in diritto tedesco della direttiva, deve essere interpretato in conformità con il diritto comunitario. A tale proposito, manifesta dubbi riguardo alla compatibilità della costante interpretazione data all'art. 611a del BGB con l'art. 2 della direttiva.

La questione pregiudiziale

18. Stando così le cose, il Landesarbeitsgericht Mecklenburgo-Pomerania occidentale ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

"Se rappresenti un'illecita discriminazione fondata sul sesso, ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, il fatto che un datore di lavoro non assuma una candidata di per sé idonea a svolgere l'attività prevista per un posto vacante per il motivo che la candidata stessa, che è in stato interessante, non può, durante la gravidanza, essere assunta fin dall'inizio per il posto di lavoro previsto a tempo indeterminato a causa del divieto di impiego in determinate attività, sancito dalla legge per la tutela della maternità".

Sulla questione pregiudiziale

19. Con la sua questione il giudice di rinvio chiede in sostanza se l'art. 2, n. 1, della direttiva osti al rifiuto di assumere una donna incinta per un posto a tempo indeterminato a causa di un divieto di lavoro stabilito dalla legge in connessione a tale stato che ne impedisca, fin dall'inizio e per tutta la durata dello stato di gravidanza, l'impiego in detto posto.

20. Occorre ricordare che un rifiuto d'assunzione per motivo di gravidanza può essere opposto solo alle donne e rappresenta quindi una discriminazione diretta basata sul sesso (sentenza 8 novembre 1990, causa C-177/88, Dekker, Racc. pag. I-3941, punto 12).

21. Occorre tuttavia rilevare che, a differenza della precitata causa Dekker, l'ineguaglianza di trattamento, in un caso come quello della causa principale, non si fonda direttamente sullo stato di gravidanza della lavoratrice, ma risulta da un divieto giuridico di lavoro connesso a tale stato.

22. Tale divieto, imposto dal Mutterschutzgesetz, si basa sull'art. 2, n. 3, della direttiva, secondo cui questa non impedisce l'adozione di disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità.

23. Occorre dunque esaminare se la direttiva permetta ad un datore di lavoro di non concludere un contratto di lavoro a tempo indeterminato poiché l'osservanza del divieto di lavoro per le donne incinte impedisce alla lavoratrice di effettuare fin dall'inizio il lavoro nel posto da coprire.

24. A questo proposito occorre rilevare anzitutto come la Corte abbia considerato che il licenziamento di una donna incinta, assunta per una durata indeterminata, non può trovare fondamento su motivi attinenti all'incapacità dell'interessata a soddisfare una delle condizioni essenziali del suo contratto di lavoro. La disponibilità del lavoratore è necessariamente, per il datore di lavoro, un presupposto essenziale della buona esecuzione del contratto di lavoro. Tuttavia la tutela garantita dal diritto comunitario alla donna durante la gravidanza, e dopo il parto, non può dipendere dalla circostanza che la presenza dell'interessata, nel periodo corrispondente al suo congedo di maternità, sia indispensabile al buon funzionamento dell'impresa in cui essa lavora. Un'interpretazione opposta priverebbe le disposizioni della direttiva della loro pratica efficacia (sentenza 14 luglio 1994, causa C-32/93, Webb, Racc. pag. I-3567, punto 26).

25. Occorre poi rilevare che un divieto di lavoro notturno stabilito dalla legge per le donne incinte, in linea di principio compatibile con l'art. 2, n. 3, della direttiva, non può tuttavia servire come base per porre fine al contratto di lavoro a durata indeterminata già esistente (v., in tal senso, sentenza 5 maggio 1994, causa C-421/92, Habermann-Beltermann, Racc. pag. I-1657, punti 18 e 25). Infatti, tale divieto ha effetto soltanto per un periodo di tempo limitato rispetto alla durata totale del contratto (sentenza Habermann-Beltermann, citata, punto 23).

26. Infine, la Corte ha affermato nella sentenza 30 aprile 1998, causa C-136/95, Thibault, (Racc. pag. I-2011, punto 26), che l'esercizio dei diritti conferiti alle donne in conformità dell'art. 2, n. 3, della direttiva non può essere oggetto di un trattamento sfavorevole per quanto riguarda l'accesso al lavoro e le condizioni di lavoro e che, sotto questo profilo, la direttiva mira al conseguimento di un'uguaglianza sostanziale e non formale.

27. Da tale giurisprudenza risulta che l'applicazione delle disposizioni relative alla tutela delle donne

incinte non può comportare un trattamento sfavorevole per quanto riguarda l'accesso al lavoro di una donna incinta, di modo che impedisce ad un datore di lavoro di rifiutare l'assunzione di una candidata incinta per il fatto che un divieto di lavoro dovuto a tale stato di gravidanza gli impedirebbe di assegnarla, fin dall'inizio e per il periodo di gravidanza, al posto a tempo indeterminato da coprire.

28. All'udienza sono state formulate osservazioni riguardo alle conseguenze finanziarie che potrebbero derivare dall'obbligo di assumere donne incinte, in particolare per piccole e medie imprese.

29. A tale proposito occorre ricordare come la Corte abbia già affermato che il rifiuto di assunzione a causa dello stato di gravidanza non può trovare giustificazione in motivi relativi al danno finanziario a carico del datore di lavoro in caso di assunzione di una donna incinta, durante tutto il periodo di assenza per maternità (sentenza Dekker, citata, punto 12). La stessa conclusione si impone rispetto al danno finanziario causato dal fatto che la donna assunta non possa occupare, durante il periodo della sua gravidanza, il posto in questione.

30. Occorre quindi risolvere la questione nel senso che l'art. 2, nn. 1 e 3, della direttiva osta al rifiuto di assumere una donna incinta per un posto a tempo indeterminato a causa di un divieto di lavoro previsto dalla legge in connessione a tale stato che ne impedisca, fin dall'inizio e per la durata della gravidanza, l'impiego in detto posto.

Sulle spese

31. Le spese sostenute dal governo finlandese e dalla Commissione, 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 (Sesta Sezione), pronunciandosi sulla questione sottoposta dal Landesarbeitsgericht Mecklenburgo-Pomerania occidentale con ordinanza 16 aprile 1998, dichiara:

L'art. 2, nn. 1 e 3, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, osta al rifiuto di

assumere una donna in stato interessante per un posto a tempo indeterminato a causa di un divieto di lavoro previsto dalla legge in connessione a tale stato che ne impedisca, fin dall'inizio e per la durata della gravidanza, l'impiego in detto posto.

Conclusioni dell'avvocato generale

A. Saggio del 7 ottobre 1999. Causa C-207/98. raccolta della giurisprudenza 2000 pagina I-00549 Silke-Karin Mahlburg contro Land Mecklenburg-Vorpommern. Domanda di pronuncia pregiudiziale: Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern - Germania. Parità di trattamento tra uomini e donne - Accesso al lavoro - Rifiuto di assumere una donna incinta.

1. Con ordinanza del 16 aprile 1998 il Landesarbeitsgericht del Mecleburgo-Pomerania occidentale ha sottoposto alla Corte di giustizia una questione pregiudiziale riguardante l'interpretazione dell'art. 2, n. 1, della direttiva 76/207/CEE¹. Ciò allo scopo di sapere se il rifiuto di un datore di lavoro di assumere una donna incinta, motivato dal fatto che, sulla base della normativa nazionale di tutela della maternità, essa non potrebbe svolgere fin dall'inizio le mansioni previste per il posto di lavoro, debba essere considerata una discriminazione basata sul sesso incompatibile con il diritto comunitario.

Il quadro normativo comunitario

2. La direttiva del Consiglio del 9 febbraio 1976, 76/207/CEE (in prosieguo: la "direttiva")², ha provveduto a dare attuazione, negli Stati membri, al principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compreso la promozione e l'accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e la sicurezza sociale³.

3. L'art. 2, n. 1, della suddetta direttiva definisce il concetto di parità di trattamento, specificando che esso implica "(...) l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia". Il n. 3 dello stesso articolo introduce una sorta di deroga secondo la quale "la presente direttiva non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità".

4. Ai fini della presente controversia rileva anche

quanto è stabilito nell'art. 3 della direttiva, secondo il quale "l'applicazione del principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le condizioni di accesso, compresi i criteri di selezione, agli impieghi o posti di lavoro qualunque sia il settore o il ramo di attività, e a tutti i livelli della gerarchia professionale".

Il quadro normativo nazionale

5. La normativa nazionale rilevante per il caso oggi in discussione è contenuta anzitutto nell'art. 611a del BGB (codice civile tedesco). Secondo tale disposizione il datore di lavoro non può sfavorire un dipendente a causa del sesso sia nell'ambito di un accordo o di una disposizione, specialmente al momento della formazione del rapporto di lavoro, sia in caso di promozione professionale oppure nell'ambito di un'istruzione o di un licenziamento. Tuttavia, un trattamento differente può considerarsi legittimo nella misura in cui un determinato sesso costituisca una condizione imperativa per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

6. Sono inoltre importanti gli artt. 3-5 del Mutterschutzgesetz (legge sulla tutela della maternità). L'art. 3 prevede che durante la gravidanza la donna non debba lavorare se risulta accertato da un certificato medico che lo svolgimento di un'attività lavorativa può mettere in pericolo la vita o la salute della madre o del nascituro. In ogni caso, le donne in stato interessante non devono lavorare durante le sei settimane precedenti il parto a meno che esse dichiarino espressamente di voler continuare la loro attività. Tale dichiarazione può essere revocata in ogni momento. L'art. 4 specifica le mansioni che non possono essere svolte durante la gravidanza. Esse consistono nelle attività fisiche pesanti ed in quelle che comportano l'esposizione della donna agli effetti di sostanze o radiazioni nocive per la salute, alla polvere, a gas o vapori, al calore, al freddo, all'umidità, alle vibrazioni o al rumore. Inoltre, è espressamente vietato far svolgere alle donne incinte, tra le altre cose, dopo il quinto mese di gestazione attività che le costringano a stare costantemente in piedi per più di quattro ore al giorno, nonché affidare loro mansioni che, a causa dello stato di gravidanza, possano esporle ad un rischio maggiore di contrarre una malattia professionale o che comunque, in ragione di questo rischio, rappresentino un pericolo accresciuto per la futura madre od il nascituro. L'art. 5, n. 1, infine,

prevede che la lavoratrice, appena venuta a conoscenza del suo stato di gravidanza, ne dia notizia al datore di lavoro, informandolo anche sulla data presunta del parto.

I fatti ed il quesito pregiudiziale

7. La signora Silke-Karin Mahlburg (in prosieguo: la "ricorrente") è un'infermiera che ha lavorato con un contratto di lavoro a tempo determinato, dal 26 agosto 1994 al 31 agosto 1995, presso la clinica di chirurgia cardiaca dell'ospedale universitario di Rostock.

8. Nel febbraio 1995 la ricorrente chiedeva di essere assunta a tempo indeterminato in detta struttura ospedaliera. Il servizio del personale dell'Università le comunicava, però, che una simile procedura di assunzione non era corretta in quanto era necessaria la presentazione di un atto di candidatura relativo ad un posto previamente messo a concorso.

9. Il 1 giugno 1995 la ricorrente presentava la propria candidatura in merito a due posti, a tempo indeterminato, resisi vacanti nella struttura ospedaliera. Tali posti erano relativi a due impieghi, da occupare immediatamente, per la sala operatoria di chirurgia nel servizio a turno. Le mansioni previste erano di fatto equivalenti a quelle che la ricorrente già svolgeva nell'ambito del suo contratto di lavoro a tempo determinato. Esse consistevano nella preparazione e nel controllo, su indicazione, di tutti gli strumenti sterili e dei medicinali necessari all'operazione e nella presentazione degli strumenti nel corso dell'operazione. Per quanto riguarda i requisiti, uno dei due posti richiedeva una formazione completa di "infermiere di sala/infermiere di sala operatoria", mentre l'altro necessitava di una "formazione professionale completa nell'assistenza ai malati" e di "esperienza in sala operatoria".

10. Nel frattempo la ricorrente si accorgeva di essere incinta. Essendo ancora in corso il contratto a tempo determinato, il 13 luglio 1993 essa provvedeva a comunicare all'Università il suo stato di gravidanza, conformemente a quanto previsto dall'art. 5, primo comma, del Mutterschutzgesetz⁴. In seguito a tale comunicazione, ed in ottemperanza alle disposizioni ugualmente contenute nel Mutterschutzgesetz, la ricorrente non veniva più assegnata alla sala operatoria, bensì impiegata in lavori di ufficio fino alla scadenza del contratto.

11. Come ulteriore conseguenza della suddetta comunicazione, il 18 settembre 1995 l'Università di Rostock informava la ricorrente che la sua candidatura per i due posti disponibili era stata rifiutata. Tale rifiuto era motivato dal fatto che questi posti richiedevano lo svolgimento di attività in sala operatoria vietate alle lavoratrici incinte, ai sensi degli artt. 3-5 del Mutterschutzgesetz.

12. Si deve altresì rilevare che per i due posti di cui si parla era stata presentata, oltre a quella della ricorrente, solo un'altra candidatura proveniente anch'essa da una donna incinta, che egualmente era stata rifiutata. In conseguenza di ciò i due impieghi venivano assegnati solo nell'autunno 1995 dopo lo svolgimento di una selezione aperta anche all'esterno.

13. In seguito al rifiuto ricevuto, la ricorrente si rivolgeva all'Arbeitsgericht Rostock (Tribunale del lavoro di Rostock) chiedendo che quest'ultimo constatasse che il rapporto di lavoro che la legava all'Università di Rostock continuava ad esistere anche dopo il 31 agosto 1995 (data prevista per la fine del contratto a tempo determinato), oppure, a titolo sussidiario, che condannasse l'Università di Rostock al pagamento in suo favore di un risarcimento.

14. Il giudice adito rigettava il ricorso il 15 aprile 1997. Contro tale decisione la ricorrente presentava appello al Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Tribunale regionale del lavoro; in prosieguo: il "LAG") chiedendo a quest'ultimo di constatare che dal 1 settembre 1995 si era venuto a creare un rapporto di lavoro in virtù del quale essa era stata impiegata a tempo indeterminato in qualità di infermiera in sala operatoria. Come si legge nelle osservazioni presentate dalla ricorrente, tale domanda si fonderebbe sulla circostanza che, in seguito alla discriminazione subita a causa del suo sesso, la ricorrente avrebbe acquisito nei confronti dell'Università il diritto ad essere assunta.

15. Secondo quanto risulta dall'ordinanza di rinvio, il LAG parte dalla considerazione che il fatto che la ricorrente abbia o meno diritto all'assunzione dipende dall'interpretazione che si dà all'art. 611a del BGB. Secondo il giudice di rinvio, da quanto emerge dalla giurisprudenza del Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro) si può giungere alla conclusione che l'art. 611a non osta a che un datore di lavoro rifiuti l'assunzione di una lavoratrice

incinta quando, a causa del suo stato, quest'ultima non è in grado di svolgere il lavoro al quale aspira.

16. Tuttavia, il LAG sostiene anche che il suddetto articolo del codice civile tedesco, in quanto misura di recepimento nell'ordinamento nazionale della direttiva, deve comunque essere interpretato in modo conforme a quest'ultima.

17. Ritenendo che sussistano dei fondati dubbi sul fatto che l'interpretazione dell'art. 611a del BGB appena ricordata sia conforme alla direttiva ed in particolare al suo art. 2, n. 1, il LAG ha posto alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

"Se rappresenti una discriminazione inammissibile fondata sul sesso, ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, il fatto che un datore di lavoro non assuma una candidata di per sé idonea a svolgere l'attività prevista per un posto vacante per il motivo che la candidata stessa che è in stato interessante non può, durante la gravidanza, essere assunta fin dall'inizio sul posto di lavoro previsto a tempo indeterminato a causa del divieto di impiego in determinate attività sancito dalla legge per la tutela della maternità".

La questione pregiudiziale

18. Ancora una volta la Corte è chiamata a pronunciarsi sulla questione, già ampiamente affrontata dalla giurisprudenza, dell'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomo e donna nel caso particolare di donne in stato interessante.

19. Nella specie il giudice nazionale chiede alla Corte se debba considerarsi una discriminazione basata sul sesso il rifiuto di un datore di lavoro di assumere una donna incinta nel caso in cui tale rifiuto venga motivato con il fatto che quest'ultima non potrebbe svolgere le mansioni richieste per il posto di lavoro durante tutta la gravidanza. Ciò a causa di un divieto in tal senso posto dalla normativa nazionale in materia di tutela della maternità.

20. A tale proposito, anzitutto si deve sottolineare che, come risulta in particolare dalla sentenza Dekker⁵, il rifiuto di un datore di lavoro di assumere una donna deve essere considerato un comportamento direttamente discriminatorio a causa del sesso se il suo motivo essenziale vale solo per le lavoratrici e non anche per i lavoratori. In applicazione di tale principio, la Corte ha ripetutamente sottolineato che "(...) un rifiuto d'assunzione per

motivo di gravidanza può opporsi solo alle donne e rappresenta quindi una discriminazione diretta a motivo del sesso"⁶.

21. Più di recente nella sentenza Brown⁷, riguardante la legittimità di un provvedimento di licenziamento adottato nei confronti di una dipendente incinta e motivato da prolungate assenze per malattie connesse alla gravidanza, la Corte ha ulteriormente precisato che "(...) il licenziamento a motivo di gravidanza o per un motivo basato sostanzialmente su tale stato può riguardare solo le donne e costituisce quindi una discriminazione fondata direttamente sul sesso".

Risulta evidente che con tale pronuncia - pienamente estendibile anche al caso di rifiuto di assunzione⁸ - la Corte abbia voluto sottolineare che per considerare direttamente discriminatorio un provvedimento adottato nei confronti di una donna incinta non è necessario che esso abbia come motivazione esplicita lo stato di gravidanza.

È sufficiente, infatti, che la motivazione sia sostanzialmente riferibile a tale stato⁹.

22. Non mi sembra possa sussistere alcun dubbio sul fatto che, nella causa oggi in discussione, ci troviamo in quest'ultimo caso. È vero che il rifiuto di prendere in considerazione la candidatura proposta dalla ricorrente è stato giustificato con l'impossibilità per quest'ultima di svolgere fin dall'inizio le mansioni previste per il posto di lavoro. Tuttavia, è altresì evidente che tale situazione è chiaramente riconducibile alla gravidanza e che quindi, almeno in linea di principio, il comportamento dell'Università di Rostock deve ritenersi in contrasto con gli artt. 2, n. 1, e 3 della direttiva.

23. Ciò considerato, è però anche necessario valutare se il suddetto comportamento possa trovare una giustificazione alla luce della normativa nazionale a tutela della maternità contenuta nel Mutterschutzgesetz. Come ho già ricordato¹⁰, infatti, l'Università di Rostock sostiene che tale normativa, vietando alle donne incinte di svolgere durante la gravidanza determinate attività considerate pericolose, determinerebbe un vero e proprio divieto legale di assunzione della ricorrente.

24. Per affrontare tale questione bisogna partire da due premesse. In primo luogo, il Mutterschutzgesetz rappresenta, in Germania, l'attuazione della possibilità di deroga alla parità di trattamento

prevista dall'art. 2, n. 3, della direttiva. Come si evince facilmente dal testo¹¹, tale disposizione autorizza gli Stati membri ad emanare oppure a mantenere in vigore disposizioni nazionali che implicano trattamenti differenti a seconda del sesso, se tali disposizioni sono dirette a proteggere la donna durante il periodo della gravidanza e del puerperio. In secondo luogo, come risulta da una giurisprudenza oramai consolidata¹², quando un giudice nazionale è chiamato a giudicare su una controversia il cui oggetto rientra nell'ambito di applicazione di una direttiva, egli è tenuto ad interpretare il diritto interno alla luce di quest'ultima.

25. Deriva da ciò che, nel caso oggi in discussione, la possibilità di giustificare il rifiuto di assunzione di una donna incinta facendo ricorso al divieto di svolgere determinate mansioni previsto dalla normativa nazionale in materia di tutela della maternità, di fatto, dipende dall'interpretazione dell'art. 2, n. 3, della direttiva.

In altri termini, per risolvere la questione posta dal giudice di rinvio è necessario chiedersi se la deroga al principio della parità di trattamento prevista dalla suddetta disposizione comunitaria possa legittimamente applicarsi al caso che ci interessa.

26. A mio parere, la risposta a tale quesito deve essere negativa. Secondo quanto stabilito dalla Corte nella sentenza Hoffman¹³, l'art. 2, n. 3 della direttiva, "(...) riservando agli Stati membri il diritto di mantenere in vigore o di istituire norme destinate a proteggere la donna per quel che riguarda "la gravidanza e la maternità", (...) riconosce la legittimità, in relazione al principio della parità della protezione della donna sotto due aspetti.

Si tratta di garantire, in primo luogo, la protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la gravidanza, fino al momento in cui le sue funzioni fisiologiche e psichiche si sono normalizzate dopo il parto e, in secondo luogo, la protezione delle particolari relazioni tra la donna ed il bambino, durante il periodo successivo alla gravidanza ed al parto, evitando che queste relazioni siano turbate dal cumulo dei pesi derivanti dal fatto di dover contemporaneamente svolgere un'attività lavorativa".

27. Nella sentenza Thibault¹⁴, inoltre, la Corte ha precisato che "(...) l'esercizio dei diritti conferiti alle donne in conformità dell'art. 2, n. 3, non può essere oggetto di un trattamento sfavorevole per

quanto riguarda l'accesso al lavoro e le condizioni di lavoro. Sotto questo profilo, la direttiva mira al conseguimento di un'eguaglianza sostanziale e non formale".

28. Mi sembra che dalla giurisprudenza citata emerga chiaramente che lo scopo principale della disposizione comunitaria di cui si parla è quello di lasciare agli Stati membri la possibilità di porre in essere o mantenere in vigore normative nazionali che, sebbene implicanti trattamenti differenti tra i due sessi, siano necessarie per "compensare" le situazioni svantaggiate nelle quali possono trovarsi le donne a causa della gravidanza.

Ciò in modo da raggiungere una reale parità anche in quei casi nei quali una semplice eguaglianza formale, realizzata attraverso trattamenti identici, non sarebbe sufficiente.

Si deve ritenere, pertanto, che l'art. 2, n. 3, della direttiva autorizzi deroghe al principio della parità di trattamento solo se ricorrono due condizioni, e precisamente se alla donna viene garantita una maggiore protezione, e quindi un trattamento più favorevole rispetto all'uomo, e se tale trattamento ha lo scopo specifico di realizzare una parità sostanziale altrimenti non raggiungibile.

29. È evidente che nel caso oggi in discussione queste due condizioni non sussistono. L'eventuale applicazione della normativa nazionale adottata in ottemperanza all'art. 2, n. 3, della direttiva, in primo luogo, non offrirebbe alla ricorrente un trattamento più favorevole ma, al contrario, la penalizzerebbe negandole l'accesso all'impiego.

In secondo luogo, non avrebbe come conseguenza il raggiungimento di una vera parità, diventando piuttosto essa stessa causa di un comportamento discriminatorio. Ritengo, quindi, che una simile applicazione delle disposizioni del Mutterschutzgesetz si porrebbe in netto contrasto con la ratio stessa della normativa comunitaria.

30. In questo senso, peraltro, la Corte si è già pronunciata nella sentenza Habermann-Beltermann¹⁵. Oggetto della controversia era la presunta natura discriminatoria di un provvedimento con il quale un datore di lavoro aveva risolto un contratto stipulato con una lavoratrice risultata, subito dopo l'inizio dell'attività lavorativa, incinta.

Anche tale provvedimento, come quello oggetto del presente caso, era stato motivato dal fatto che, sulla base delle disposizioni contenute sem-

pre nel Mutterschutzgesetz, la suddetta lavoratrice non avrebbe potuto svolgere, durante tutto il periodo della gravidanza e del puerperio, il lavoro notturno previsto dal contratto¹⁶.

In quel caso la Corte ha stabilito che "(...) ammettere che il contratto possa essere dichiarato nullo ovvero risolto a causa dell'impedimento temporaneo della dipendente incinta ad effettuare il lavoro notturno per il quale è stata assunta sarebbe in contrasto con l'obiettivo di tutela perseguito dall'art. 2, n. 3, della direttiva, e priverebbe di efficacia pratica detta norma".

Ed ancora che "la cessazione di un contratto a tempo indeterminato a causa della gravidanza della lavoratrice, a prescindere dal fatto che tale cessazione consegua alla nullità ovvero alla risoluzione, non può quindi essere giustificata adducendo che un divieto di legge, imposto a causa della gravidanza, impedisce temporaneamente alla lavoratrice di effettuare un lavoro notturno"¹⁷.

31. Dalla sentenza appena citata emerge anche un ulteriore elemento di particolare rilevanza. Come ho già avuto modo di notare¹⁸, nel caso oggi in discussione i due posti di lavoro per i quali la ricorrente ha presentato domanda di assunzione erano entrambi a tempo indeterminato.

Ora, nella sentenza Habermann-Beltermann¹⁹ la Corte ha ritenuto che il comportamento discriminatorio tenuto nei confronti della donna incinta non poteva trovare una giustificazione sulla base dell'art. 2, n. 3, della direttiva, tenuto conto del fatto che "(...) le questioni pregiudiziali fanno riferimento ad un contratto a tempo indeterminato" e che "il divieto di lavoro notturno per le donne incinte ha effetto soltanto per un periodo limitato rispetto alla durata totale del contratto".

Tale aspetto ha assunto un'importanza ancora maggiore nella sentenza Webb²⁰. In quel caso oggetto del contendere era un provvedimento di licenziamento opposto ad una lavoratrice che, subito dopo l'assunzione, aveva scoperto di essere incinta.

La motivazione addotta consisteva, appunto, nel fatto che la lavoratrice, per il periodo corrispondente al congedo di maternità, non avrebbe potuto svolgere il compito principale per il quale era stata assunta: sostituire un'altra impiegata anch'essa incinta. Nonostante tale mansione fosse temporanea, il datore di lavoro aveva chiaramente dato assicurazione alla lavoratrice che il rapporto sarebbe proseguito anche dopo il periodo di sostituzione. Di conseguenza, il posto doveva essere considera-

to a tempo indeterminato. Sulla base di questi elementi la Corte ha statuito che "(...) il licenziamento di una donna incinta, assunta per una durata indeterminata, non può trovare fondamento su motivi attinenti all'incapacità dell'interessata a soddisfare una delle condizioni essenziali del suo contratto di lavoro. La disponibilità del lavoratore è necessariamente, per il datore di lavoro, un presupposto essenziale della buona esecuzione del contratto di lavoro.

Ma la tutela garantita dal diritto comunitario alla donna durante la gravidanza, e dopo il parto, non può dipendere dalla circostanza che la presenza dell'interessata, nel periodo corrispondente al suo congedo di maternità, sia indispensabile al buon funzionamento dell'impresa in cui essa lavora. Un'interpretazione opposta priverebbe le disposizioni della direttiva della loro pratica efficacia".

La Corte, pertanto, ha concluso che "(...) la risoluzione di un contratto a tempo indeterminato a motivo della gravidanza della lavoratrice non può essere giustificata per il fatto che l'impiegata si trova, in via meramente temporanea, nell'impossibilità di svolgere il lavoro per il quale era stata assunta"²¹. Mi sembra che quanto stabilito nella sentenza appena citata possa essere trasposto nel caso oggi in discussione escludendo, anche da questo punto di vista, l'applicabilità della deroga prevista dall'art. 2, n. 3, della direttiva.

32. Per tutte le considerazioni svolte in precedenza e tenuto conto della giurisprudenza richiamata, ritengo che si debba concludere nel senso che, per quanto riguarda il caso che qui interessa, una normativa nazionale, adottata in applicazione dell'art. 2, n. 3, della direttiva, che impedisce ad una donna incinta di svolgere determinate mansioni considerate pericolose per la sua salute o quella del nascituro non può essere utilmente invocata per giustificare un comportamento direttamente discriminatorio quale un rifiuto di assunzione motivato dal fatto che tale donna temporaneamente non potrebbe svolgere l'attività per la quale verrebbe assunta a tempo indeterminato.

Un simile impiego della normativa nazionale sarebbe in netto contrasto con le finalità della disposizione comunitaria di cui rappresenta l'applicazione e priverebbe di qualsiasi efficacia la protezione accordata dalla direttiva alla maternità.

33. Ciò detto, ritengo opportuno fare a questo punto qualche osservazione su una questione sol-

levata durante l'udienza.

Essa riguarda il problema degli oneri, a volte anche ingenti, che i datori di lavoro possono essere costretti a sopportare per assicurare alle donne incinte la parità di trattamento e garantire così la tutela della maternità.

A tale proposito, infatti, ci si è chiesti se sia sempre necessario privilegiare il principio di non discriminazione oppure se, in determinate circostanze, possano giustificarsi delle eccezioni dirette a tenere conto anche delle esigenze dei datori di lavoro più deboli.

34. Indubbiamente, il fatto che, spesso, buona parte del peso della tutela della maternità ricada sui datori di lavoro è un problema reale e merita attenzione.

Tuttavia, non ritengo che esso possa in qualche modo influenzare le conclusioni alle quali sono giunto in precedenza.

La parità di trattamento tra uomo e donna, specie in situazioni come quelle che stiamo trattando, rappresenta un principio fondamentale dell'ordinamento comunitario che non può essere soggetto a restrizioni per la salvaguardia di tale tipo di esigenze.

35. Tra l'altro, almeno per quanto riguarda gli aspetti di natura economica, la giurisprudenza della Corte è molto chiara.

La sentenza Dekker prevede espressamente che "(...) un rifiuto di assunzione dovuto alle conseguenze finanziarie di un'assenza per causa di gravidanza deve essere considerato fondato essenzialmente sull'elemento della gravidanza.

Siffatta discriminazione non può giustificarsi con il danno finanziario subito dal datore di lavoro, in caso di assunzione di una donna incinta, durante tutto il periodo d'assenza per maternità"²².

36. A mio parere, quindi, la questione sollevata durante l'udienza dovrebbe trovare risposta in azioni "positive" di tutela delle posizioni dei datori di lavoro più deboli da realizzarsi nell'ambito della politica sociale degli Stati membri; magari con il sostegno di un'attività di coordinamento a livello comunitario. Voglio solo aggiungere, a questo proposito, che la previsione di simili azioni non si porrebbe in necessaria contrapposizione con la tutela della donna.

Anzi ritengo che, in tal modo, si rafforzerebbe la posizione di quest'ultima eliminando la ragione d'essere di molti comportamenti discriminatori.

Conclusioni

37. Sulla base delle considerazioni svolte in precedenza suggerisco alla Corte di rispondere nel modo seguente al quesito proposto dal Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern: "Deve essere considerato una discriminazione inammissibile fondata sul sesso ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, il fatto che un datore di lavoro non assuma una candidata di per sé idonea a svolgere l'attività prevista per un posto vacante per il motivo che la candidata stessa, che è in stato interessante, durante la gravidanza non può essere assegnata fin dall'inizio al posto di lavoro previsto a tempo indeterminato a causa del divieto di impiego in determinate attività sancito dalla legge per la tutela della maternità".

Note

¹ GU L 39, pag. 40.

² Citata.

³ Art. 1, n. 1.

⁴ V. paragrafo 3 delle presenti conclusioni.

⁵ Sentenza 8 novembre 1990, causa C-177/88, Dekker (Racc. pag. I-3941, punto 10).

⁶ Sentenza Dekker, citata, punto 12. V. inoltre le sentenze 8 novembre 1990, causa 179/88, Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund (Racc. pag. I-3979, punto 13); 5 maggio 1994, causa C-421/92, Habermann-Beltermann (Racc. pag. I-1657, punto 15), e 14 luglio 1994, causa C-32/93, Webb (Racc. pag. I-3567, punto 19).

⁷ Sentenza 30 giugno 1998, causa C-394/96, Brown (Racc. pag. I-4185, punto 16, corsivo aggiunto).

⁸ Mi sembra pacifico che, per quanto riguarda gli aspetti che qui interessano, il rifiuto di assunzione sia equivalente al licenziamento. In entrambi i casi, infatti, ci troviamo di fronte ad un provvedimento con il quale la donna incinta viene privata del posto di lavoro.

⁹ Cfr. a questo proposito le conclusioni dell'avvocato generale Tesouro nella causa Webb, citata, in particolare i paragrafi 9 e 10.

¹⁰ V. paragrafo 11 delle presenti conclusioni.

¹¹ V. paragrafo 3 delle presenti conclusioni.

¹² In merito v. sentenza 20 maggio 1976, causa 111/75, Mazzalai (Racc. pag. 657, punto 10); sentenza 10 aprile 1984, causa 14/83, Von Colon (Racc. pag. 1891, punto 26), e sentenza 13 novembre 1990, causa C-106/89, Marleasing (Racc. pag. I-4135, punti 7 e 8).

- ¹³ Sentenza 12 luglio 1984, causa 184/83, Hofmann (Racc. pag. 3047, punto 25). V., in merito, anche le sentenze Habermann-Beltermann, citata, punto 21; Brown, citata, punto 17; e Webb, citata, punto 20.
- ¹⁴ Sentenza 30 aprile 1998, causa C-136/95, Thibault (Racc. pag. I-2011, punto 26). V. inoltre, su questo punto, le conclusioni dell'avvocato generale Tesaro nella causa Habermann-Beltermann, citata, in particolare il paragrafo 11.
- ¹⁵ Sentenza Habermann-Beltermann, citata.
- ¹⁶ Le similitudini che tale causa presenta con quella oggi in discussione aumentano notevolmente se si accoglie l'opinione sostenuta dall'avvocato generale Tesaro nelle conclusioni sul caso Habermann-Beltermann, secondo il quale "(...) la dichiarazione di nullità, in quanto produce effetti *ex tunc* e dunque esattamente lo stesso effetto di un contratto mai concluso, equivarrebbe ad un rifiuto di assunzione" (paragrafo 7).
- ¹⁷ Sentenza Habermann-Beltermann, citata, punti 24 e 25.
- ¹⁸ V. paragrafo 9 delle presenti conclusioni.
- ¹⁹ Sentenza Habermann-Beltermann, citata, punto 23.
- ²⁰ Sentenza Webb, citata.
- ²¹ Sentenza Webb, citata, punti 26 e 27.
- ²² Sentenza Dekker, citata, punto 12.

Legge 10 aprile 1991, n. 125

"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 88 del 15 aprile 1991.

Art. 1.

Finalità

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di

formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 2.

Attuazione di azioni positive, finanziamenti

1. Le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale che adottano i progetti di azioni positive di cui all'articolo 1, possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione dei predetti progetti ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese.

L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. Con decreto emanato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione dei fondi e dei tempi di realizzazione del progetto.

In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive, o di singole parti, in relazione alla complessità del progetto stesso. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse.

In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.

4. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1. 5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5. 6.

Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, an-

che ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Art. 3.

Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del Fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica.

In sede di prima applicazione la predetta quota è fissata nella misura del dieci per cento.

2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego.

Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 5.

3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

Art. 4.

Azioni in giudizio

1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso.

2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente

maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da imprese private e pubbliche la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile anche tramite il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 2, competente per territorio.

5. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.

6. Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere proposto dal consigliere di parità istituito a livello regionale, previo parere non vincolante del collegio istruttorio di cui all'articolo 7, da allegare al ricorso stesso, e sentita la commissione regionale per l'impiego.

Decorso inutilmente il termine di trenta giorni dalla richiesta del parere al collegio istruttorio, il ricorso può essere comunque proposto.

7. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 6, ordina al datore di lavoro di definire, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il consigliere regionale per la parità competente per territorio, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nella sentenza il giudice fissa un termine per la definizione del piano.

8. In caso di mancata ottemperanza alla sentenza di cui al comma 7 si applica l'articolo 650 del codice penale richiamato dall'articolo 15 della legge 9 dicem-

bre 1977, n. 903.

9. Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da imprenditori ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, viene comunicato immediatamente dall'ispettorato del lavoro ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto.

Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste.

10. Resta fermo quanto stabilito dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 5.

Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici

1. Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

2. Fanno parte del Comitato:

- a) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;
- b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano

nazionale;

e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;

f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;

b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del Dipartimento della funzione pubblica;

c) cinque funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente, in rappresentanza delle Direzioni generali per l'impiego, dei rapporti di lavoro, per l'osservatorio del mercato del lavoro, della previdenza ed assistenza sociale nonché dell'ufficio centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.

5. Il Comitato è convocato, oltre che ad iniziativa del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

6. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 7, nonché in ordine alle relative spese.

7. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 6.

Compiti del Comitato

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 5, comma 1, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:

a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;

b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le don-

- ne nella formazione e nella vita lavorativa;
- c) promuove l'adozione di azioni positive da parte delle istituzioni pubbliche preposte alla politica del lavoro, nonché da parte dei soggetti di cui all'articolo 2;
 - d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;
 - e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
 - f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
 - g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di piani di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse e la creazione di pari opportunità per le lavoratrici;
 - h) può richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;
 - i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
 - l) redige il rapporto di cui all'articolo 10.

Art. 7.

Collegio istruttorio e segreteria tecnica

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'articolo 5 e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

- a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 5, che lo presiede;
- b) un magistrato designato dal Ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzioni di giudice del lavoro;
- c) un dirigente superiore del ruolo dell'ispettorato del lavoro;
- d) gli esperti di cui all'articolo 5, comma 3, lettera a);
- e) il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 4.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 5 possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha

compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta di personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero.

La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato.

4. Il Comitato ha facoltà di deliberare in ordine alla stipula di convenzioni per la effettuazione di studi e ricerche.

Art. 8.

Consiglieri di parità

1. I consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726¹, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, sono componenti a tutti gli effetti delle rispettive commissioni regionali per l'impiego.

2. A livello provinciale è nominato un consigliere di parità presso la commissione circoscrizionale per l'impiego che ha sede nel capoluogo di provincia, con facoltà di intervenire presso le altre commissioni circoscrizionali per l'impiego operanti nell'ambito della medesima provincia.

3. I consiglieri di parità di cui ai commi 1 e 2 sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico professionale di durata almeno triennale nelle materie concernenti l'ambito della presente legge.

4. Il consigliere di parità di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56², è componente con voto deliberativo della commissione centrale per l'impiego.

5. Qualora si determini parità di voti nelle commissioni di cui ai commi 1, 2 e 4 prevale il voto del presidente.

6. Oltre ai compiti ad essi assegnati dalla legge nell'ambito delle competenze delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, i consiglieri di parità svolgono ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della presente legge. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, i consiglieri di parità sono pubblici funzionari e hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni medesime. I consiglieri di parità, ai rispettivi livelli, sono componenti degli organismi di parità presso gli

enti locali regionali e provinciali.

7. Per l'espletamento dei propri compiti i consiglieri di parità possono richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale.

8. I consiglieri di parità di cui al comma 2 e quelli regionali competenti per territorio, ferma restando l'azione in giudizio di cui all'articolo 4, comma 6, hanno facoltà di agire in giudizio sia nei procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che davanti al tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima ai sensi dell'articolo 4.

9. I consiglieri di parità ricevono comunicazioni sugli indirizzi dal Comitato di cui all'articolo 5 e fanno ad esso relazione circa la propria attività. I consiglieri di parità hanno facoltà di consultare il Comitato e il consigliere nazionale di parità su ogni questione ritenuta utile.

10. I consiglieri di parità di cui ai commi 1, 2 e 4, per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e presso una direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Tali uffici assicurano la sede, l'attrezzatura, il personale e quanto necessario all'espletamento delle funzioni dei consiglieri di parità. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può modificare la collocazione del consigliere di parità nell'ambito del Ministero.

11. Oltre al gettone giornaliero di presenza per la partecipazione alle riunioni delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, spettano ai consiglieri di parità gettoni dello stesso importo per le giornate di effettiva presenza nelle sedi dove sono domiciliati in ragione del loro ufficio, entro un limite massimo fissato annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. L'onere relativo fa carico al bilancio del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

12. Il consigliere di parità ha diritto, se lavoratore dipendente, a permessi non retribuiti per l'espletamento del suo mandato. Quando intenda esercitare questo diritto, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola tre giorni prima.

Art. 9.

Rapporto sulla situazione del personale

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.

3. Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni.

In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 10.

Relazione al Parlamento

1. Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale riferisce, entro trenta giorni, alle competenti commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati sull'attuazione della legge stessa, sulla base di un rapporto redatto dal Comitato di cui all'articolo 5.

Art. 11.

Copertura finanziaria

1. Per il funzionamento degli organi di cui agli articoli 5 e 7, a decorrere dal 1991, è autorizzata la spesa di lire 1.000 milioni annui.

Per il finanziamento degli interventi previsti dall'articolo 2 è autorizzata, a decorrere dal 1991, la spesa di lire 9.000 milioni annui.

Con decreto del Ministro del lavoro e della previ-

denza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, viene stabilita la misura del compenso da corrispondere ai componenti del Comitato nazionale di cui all'articolo 5 e del Collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 7³.

2. All'onere di lire 10.000 milioni annui nel triennio 1991-1993 si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1991-1993, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1991 utilizzando l'accantonamento "Finanziamento del Comitato nazionale per la parità presso il Ministero e delle azioni positive per le pari opportunità".

3. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Note

¹ Il D.L. n. 726/1984 reca: "Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali".

² Il testo dell'articolo 4, comma 2, della legge n. 56/1987 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro) è il seguente: "La commissione centrale per l'impiego, è integrata da un membro, con voto consultivo, nominato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con funzioni di consigliere per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro".

³ Periodo introdotto dall'articolo 4 del D.L. 20 maggio 1993 n. 148, convertito con Legge 19 luglio 1993, n. 236.

Legge 25 febbraio 1992, n. 215

"Azioni positive per l'imprenditoria femminile" pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 56 del 7 marzo 1992.

Art. 1.

Principi generali

1. La presente legge è diretta a promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità per uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale.

2. Le disposizioni di cui alla presente legge sono, in particolare, dirette a:

- a) favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;
- b) promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;
- c) agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;
- d) favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;
- e) promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

Art. 2.

Beneficiari

1. Possono accedere ai benefici previsti dalla presente legge i seguenti soggetti:

- a) le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne, le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne, nonché le imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi;
- b) le imprese, o i loro consorzi, le associazioni, gli enti, le società di promozione imprenditoriale anche a capitale misto pubblico e privato, i centri di formazione e gli ordini professionali che promuovono corsi di formazione imprenditoriale o servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale riservati per una quota non inferiore al 70 per cento a donne.

Art. 3.

Fondo nazionale per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile

1. È istituito il Fondo nazionale per lo sviluppo

dell'imprenditoria femminile, di seguito denominato "Fondo", con apposito capitolo nello stato di previsione della spesa del Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato. La dotazione finanziaria del Fondo è stabilita in lire trenta miliardi per il triennio 1992-1994, in ragione di lire dieci miliardi annui.

Art. 4.

Incentivazioni per la promozione di nuove imprenditorialità femminili e per l'acquisizione di servizi reali

1. A valere sulle disponibilità del Fondo di cui all'articolo 3, ai soggetti indicati all'articolo 2, comma 1, lettera a), costituiti in data successiva a quella di entrata in vigore della presente legge, possono essere concessi:

a) contributi in conto capitale per impianti ed attrezzature sostenute per l'avvio o per l'acquisto di attività commerciali e turistiche o di attività nel settore dell'industria, dell'artigianato, del commercio o dei servizi, nonché per i progetti aziendali connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione di prodotto, tecnologica od organizzativa;

b) contributi per l'acquisizione di servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché per lo sviluppo di sistemi di qualità.

2. (Abrogato)¹

3. A valere sulle disponibilità di cui al comma 1 sono concessi contributi fino ad un ammontare pari al 50 per cento delle spese sostenute dai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), per le attività ivi previste.

Art. 5. (Abrogato)²

Art. 6. (Abrogato)³

Art. 7. (Abrogato)⁴

Art. 8. (Abrogato)⁵

Art. 9. (Abrogato)⁶

Art. 10.

Comitato per l'imprenditoria femminile

1. Presso il Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato è istituito il Comitato per

l'imprenditoria femminile composto dal Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato o, per sua delega, da un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, dal Ministro dell'agricoltura e delle foreste, dal Ministro del tesoro, o da loro delegati; da una rappresentante degli istituti di credito, da una rappresentante per ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale della cooperazione, della piccola industria, del commercio, dell'artigianato, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi.

2. I membri del Comitato sono nominati con decreto del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, su designazione delle organizzazioni di appartenenza, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, e restano in carica tre anni. Per ogni membro effettivo viene nominato un supplente.

3. Il Comitato elegge nel proprio ambito uno o due vicepresidenti; per l'adempimento delle proprie funzioni esso si avvale del personale e delle strutture messe a disposizione dai Ministri di cui al comma 1.

4. Il Comitato ha compiti di indirizzo e di programmazione generale in ordine agli interventi previsti dalla presente legge; promuove altresì lo studio, la ricerca e l'informazione sull'imprenditorialità femminile.

5. Per le finalità di cui al presente articolo il Comitato stabilisce gli opportuni collegamenti con il Servizio centrale per la piccola industria e l'artigianato di cui all'articolo 39, comma 1, lettera a), della legge 5 ottobre 1991, n. 317, e si avvale di consulenti, individuati tra persone aventi specifiche competenze professionali ed esperienze in materia di imprenditoria femminile.

6. Per lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo, è autorizzata la spesa annua di lire cinquecento milioni a valere sulle disponibilità del Fondo di cui all'articolo 3.

Art. 11.

Relazione al Parlamento

1. Il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato verifica lo stato di attuazione della presente legge, presentando a tal fine una relazione annuale al Parlamento.

Art. 12.

Iniziative delle regioni

1. Le regioni a statuto speciale, nonché le province autonome di Trento e di Bolzano, attuano per le finalità coerenti con la presente legge, in accordo con le associazioni di categoria, programmi che prevedano

la diffusione di informazioni mirate, nonché la realizzazione di servizi di consulenza e di assistenza tecnica, di progettazione organizzativa, di supporto alle attività agevolate dalla presente legge.

2. Per la realizzazione di tali programmi, le regioni possono stipulare apposite convenzioni con enti pubblici e privati che abbiano caratteristiche di affidabilità e consolidata esperienza in materia e che siano presenti sull'intero territorio regionale.

3. (Abrogato)⁷

Art. 13.

Copertura finanziaria

1. All'onere derivante dalla presente legge, pari a lire dieci miliardi per l'anno 1992, lire dieci miliardi per l'anno 1993 e lire dieci miliardi per l'anno 1994, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1992-1994, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1992, all'uopo utilizzando l'accantonamento "Interventi vari nel campo sociale (Imprenditorialità femminile)".

2. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Abrogazioni

¹ Articolo modificato dall'articolo 23, comma 1, del Decreto del Presidente della Repubblica 28 luglio 2000, n. 314, "Regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile".

² Articolo abrogato dall'articolo 23, comma 1, del Decreto del Presidente della Repubblica 28 luglio 2000, n. 314, "Regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile".

³ Articolo abrogato dall'articolo 23, comma 1, del Decreto del Presidente della Repubblica 28 luglio 2000, n. 314, "Regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile".

⁴ Articolo abrogato dall'articolo 23, comma 1, del Decreto del Presidente della Repubblica 28 luglio 2000, n. 314, "Regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile".

⁵ Articolo abrogato dall'articolo 23, comma 1, del Decreto del Presidente della Repubblica 28 luglio 2000, n. 314, "Regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli

interventi a favore dell'imprenditoria femminile".

⁶ Articolo abrogato dall'articolo 23, comma 1, del Decreto del Presidente della Repubblica 28 luglio 2000, n. 314, "Regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile".

⁷ Articolo modificato dall'articolo 23, comma 1, del Decreto del Presidente della Repubblica 28 luglio 2000, n. 314, "Regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile".

A032

Avvio di una collaborazione strutturata tra Inail e Ministero delle pari opportunità

in "Lavoro e previdenza oggi", n. 12, 2004, p. 1921-1927

Dal 1990 l'Inail ha costituito al proprio interno il Comitato per le pari opportunità, il quale ha da subito posto in essere progetti e azioni positive idonee a favorire il passaggio dalla parità all'uguaglianza sostanziale, intervenendo in particolare su tematiche di rilevanza sociale e lavorativa. Nello specifico, il Comitato ha individuato cinque macro aree di intervento nell'ambito delle quali proporre azioni positive: conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; riequilibrio della presenza femminile nelle carriere; salute e sicurezza sul lavoro; dignità e autostima; comunicazione. Con la sottoscrizione del protocollo riportato integralmente nell'articolo, il Ministero per le pari opportunità e l'Inail avviano il progetto globale "EOWYN", consistente nello sviluppo di una forma di collaborazione strutturata. Definendo la propria attività progettuale nelle suddette cinque macro aree di intervento, l'Inail si impegna ad avviare al proprio interno progetti ed azioni positive che costituiranno un laboratorio di buone pratiche, un punto di riferimento per la valorizzazione delle differenze di genere e per un pieno sviluppo ed utilizzo delle risorse del lavoro al femminile, non solo per la Pubblica Amministrazione ma come modello generale del mondo del lavoro.

Azioni positive; CPO (Comitati Pari Opportunità); Lavoro femminile

A033

**Bergantino Elio, Brancati Daniela (a cura di)
Oltre il tetto di cristallo. Donne e carriera: la scalata difficile**

Roma, Isfol, 2000 (I libri del Fondo sociale europeo), 136 p.

La realizzazione della parità nel lavoro e nelle carriere non è più solo una questione etica e civile, ma sta diventando una esigenza sociale ed economica, dal momento che la componente femminile costituisce ormai la maggiore fonte di risorse umane per un'industria che ha sempre più bisogno di qualità, innovazione e creatività per poter essere competitiva nel mercato globale; qualità sicuramente declinabili al femminile, alle quali le donne possono aggiungere il primato ormai raggiunto in

tutti i gradi dell'istruzione, anche in quelle discipline tecnico-scientifiche tradizionalmente dominate dagli uomini. Molte sono dunque le ragioni che dovrebbero indurre al superamento e all'abbattimento di tutta una serie di ostacoli, spesso invisibili e perciò ormai comunemente ricondotti sotto l'espressione "tetto di cristallo". Oggetto della pubblicazione, condotta in collaborazione con la DG Occupazione ed Affari Sociali della Commissione Europea, è appunto la difficoltà di carriera delle donne in tutte le sfere della vita pubblica, laddove cioè la discriminazione tra i sessi è paradossalmente più celata e subdola. La ricerca si propone, dunque, di analizzare il fenomeno del cosiddetto "tetto di cristallo", indagando gli elementi culturali - oggettivi ma anche soggettivi - che ancora si frappongono allo sviluppo delle carriere femminili nei luoghi decisionali e cercando, altresì, di evidenziare le possibili strategie da mettere in campo per "infrangere" il tetto. Gli interrogativi fondamentali da cui muove la ricerca sono essenzialmente due: in cosa consiste e come si configura, nella fattispecie in Italia, il "tetto di cristallo" e cosa si può concretamente fare per "infrangerlo" una volta per tutte. Lo screening proposto - realizzato attraverso la somministrazione di un questionario per la rilevazione di alcune esperienze femminili - ha fornito delle tracce importanti per la definizione di linee di intervento praticabili e realmente efficaci. Il volume riporta infine alcune interviste somministrate a sette donne di successo che sono riuscite ad andare oltre il "tetto" affermandosi ciascuna nella propria carriera.

Glass ceiling; Progressione di carriera; Segregazione occupazionale

A034

Ciriec (a cura del)

Lavoro e pari opportunità. Proposta di un sistema informativo per l'empowerment femminile

Pisa, Edizioni Plus, 2004 (Lavoro. Studi e Ricerche, 45), 132 p.

Vengono presentati i risultati di un'indagine svolta dal Centro italiano di ricerche e d'informazione sull'economia pubblica, sociale e cooperativa, per conto del settore lavoro della Regione Toscana. L'oggetto principale è stato la definizione dei parametri progettuali fondamentali per la realizzazione di una banca dati sulle competenze femminili, utile ad agevolare il processo di empowerment nel mercato del lavoro in Toscana. L'indagine ha, inol-

tre, raccolto ed elaborato la base documentale fondante di tutte le attività, realizzate nel corso dell'incarico, che hanno condotto alla definizione dei suddetti parametri. La progettazione della banca dati sulle competenze femminili è orientata al raggiungimento di alcuni obiettivi tra i quali, soprattutto: agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per l'attuazione del principio delle pari opportunità nelle assunzioni e nelle nomine; fungere da strumento per lo studio e la conoscenza del fenomeno della ridotta presenza delle donne in ruoli decisionali; utilizzare le informazioni reperibili nel database come possibile strumento di autovalutazione oltre che di autovalorizzazione.

Competenze professionali femminili; Empowerment

A035

Cnel (a cura del)

Donne e previdenza

Roma, 2004 (Documento, 37), 123 p.

Sono raccolti gli atti del seminario sul tema "Donne e previdenza. Presentazione di una ricerca del CNEL", approfondimento sulla previdenza obbligatoria e su quella complementare utile per tracciare un quadro accurato della condizione previdenziale delle donne in Italia, dal quale emergono notevoli differenze rispetto a quella degli uomini. Lo studio ha rilevato che le donne pensionate sono numericamente superiori rispetto agli uomini pensionati, ma percepiscono mediamente importi inferiori. Un altro aspetto che la ricerca ha evidenziato è la scarsa anzianità contributiva raggiunta dalla maggioranza delle donne pensionate. L'analisi di tutti questi fattori ha portato ad evidenziare il forte gap ancora esistente in Italia relativamente al lavoro femminile e alla sua qualificazione; gap che si ripropone poi pesantemente anche nelle vicende previdenziali e pensionistiche femminili.

Analisi di genere; Parità retributiva uomo-donna; Pensionamento; Previdenza sociale

A036

Cnel (a cura del)

La trasformazione silenziosa. Donne, ICT, innovazione

Roma, 2004 (Documento, 38), 206 p.

Viene presentata la ricerca bibliografica/webgrafica, condotta su fonti italiane, relativamente al rapporto che le donne hanno con l'innovazione e, in particolare, con le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione. La ricerca, compresa in un arco cronologico che copre gli anni 2000-2003, ha

preso in esame raccolte bibliografiche, curate da significative istituzioni femminili, e siti web in lingua italiana. Lo studio ha raccolto oltre 200 schede, divise in capitoli tematici riguardanti: formazione, dimensioni occupazionali di carriera, conciliazione, istruzione scolastica e universitaria, imprenditoria femminile e partecipazione delle donne all'innovazione ed alla cultura dell' ICT (Information and Communication Technologies). Con questo studio la Commissione Attività produttive e risorse ambientali, nell'ambito del Forum delle Tecnologie e dell'Informazione (FTI) ha inteso non solo approfondire il rapporto che le donne hanno con le tecnologie dell'informazione e della comunicazione nel nostro Paese, ma anche fornire un punto di vista "diverso" per una lettura delle suddette dinamiche femminili, che si riveli utile per promuovere un utilizzo maggiore delle nuove tecnologie da parte delle donne.

Conciliazione vita-lavoro; Formazione professionale; ICT (Information and communication technology); Imprenditoria femminile

A037

Comunico Donna (a cura di)

Comunicazione istituzionale e pari opportunità.

Linee guida per orientarsi

Piacenza, Eredi Gutenberg, 2004, 94 p.

Il progetto Comunico Donna ha sviluppato un'indagine qualitativa sulla comunicazione istituzionale, commerciale e dei servizi, nel contesto delle istituzioni lombarde. L'attenzione è stata rivolta ai tipi di rappresentazioni maschili e femminili e all'evoluzione dei ruoli di genere legati sia al mercato del lavoro sia alla conciliazione dei tempi di vita. L'obiettivo che si è voluto raggiungere è quello di introdurre una prospettiva di genere nella comunicazione istituzionale, per promuovere una rappresentazione maschile e femminile coerente e in linea con l'evoluzione dei ruoli, superando gli stereotipi di genere. Dallo studio sono nate le Linee Guida "Comunicazione istituzionale e pari opportunità", uno strumento destinato a coloro che si occupano generalmente di comunicazione pubblica - ma non solo - con lo scopo di guidarli nell'ideazione di messaggi istituzionali che tengano conto della prospettiva di genere. Il fulcro della pubblicazione è rappresentato appunto dalle Linee Guida, all'interno delle quali si trovano raccomandazioni, principi e indicazioni agli operatori della comunicazione con lo scopo di ridurre i rischi di una rappresentazione stereotipata, o peggio discriminatoria tra i generi, all'interno della co-

municazione istituzionale. Quello che si vuole proporre è la promozione di un processo positivo di inserimento organico e trasversale del tema delle pari opportunità nella comunicazione istituzionale, favorendo quindi un cambiamento politico, culturale e professionale. Le Linee Guida sono articolate in due ambiti: raccomandazioni per la comunicazione istituzionale in generale, e raccomandazioni per la comunicazione dei servizi che si rivolgono alle donne.

Comunicazione istituzionale; Mainstreaming di genere; Pari opportunità

A038

Depolo Marco (a cura di)

Mobbing: quando la prevenzione è intervento

Milano, Franco Angeli, 2003 (Lavoro e società, 55), 206 p.

Le vessazioni sul luogo di lavoro non sono una novità; solo che oggi abbiamo le parole per etichettare e deplorare certi comportamenti di prevaricazione o di violenza morale, che si verificano in ambito lavorativo, come inaccettabili per la dignità umana. Il termine mobbing, dunque, è relativamente nuovo e può forse segnare - rispetto al passato - gradi di consapevolezza e sensibilità maggiori su tutta una serie di problematiche che, comunque, ruotano attorno al tema centrale dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, pesantemente messi in discussione tutte le volte in cui capi o colleghi arrivano a praticare aggressioni, vessazioni ed intimidazioni nei confronti di chi spesso non è in grado di difendersi efficacemente. Chiunque appaia non competitivo oppure inadeguato nelle proprie capacità di risposta o, ancora, obsoleto nelle sue competenze, diviene più facilmente vittima dell'insofferenza di capi e colleghi; chi ha meno risorse, in generale, è più esposto al mobbing e questo spiega anche come mai, affrontando queste tematiche, il discorso vada spesso a cadere su temi trasversali, quali le pari opportunità e le azioni positive: non perché le donne, in quanto tali, siano più vulnerabili o necessitino di particolare tutela, ma perché in molte organizzazioni occupano posizioni "deboli". All'origine del fenomeno mobbing, dunque, sembrerebbe possibile intravedere tutta una serie di "fattori di rischio" riconducibili anche ad una cattiva organizzazione del lavoro, che si rivela strutturalmente incapace di tutelare adeguatamente quei soggetti che, per le ragioni più diverse, si trovano o vengono a trovarsi in situazione di "debolezza". Sulla base di queste premesse, il volume si propone di contribuire alla co-

noscenza dei suddetti "fattori di rischio", offrendo anche una panoramica sugli aspetti giuridici, organizzativi e psicologici del mobbing. La pubblicazione riporta anche i dati di ricerche empiriche che suffragano il legame tra condizioni psicosociali di lavoro e di funzionamento organizzativo e rischio di episodi di mobbing. Lo scopo principale è quello di contribuire a diffondere una "cultura della prevenzione", l'unica in grado di arginare - attraverso la conoscenza dei rischi connessi - alcuni deficit strutturali e sociali dell'organizzazione del lavoro, che forniscono spesso terreno fertile al verificarsi e al diffondersi di aggressioni e vessazioni.

Mobbing

A039

Di Pietro Maria Elisa, Zemiti Giancarla

La Consigliera di Parità ha vent'anni ma non li dimostra

Milano, ComEdit 2000, 2004, 311 p.

Realizzata nell'ambito del progetto FSE "Innovazione nella promozione di una cultura di genere: strumenti, risorse, percorsi", la pubblicazione, in occasione del ventesimo anniversario dell'istituzione delle Consigliere e dei Consiglieri di parità in Italia, propone una riflessione sul percorso che questa figura ha compiuto lungo l'arco dei suoi vent'anni di esistenza e sul ruolo che essa si è faticosamente "ritagliato" nel panorama istituzionale del nostro Paese. Al fine di individuarne le origini, viene preliminarmente fornita una panoramica sui modelli originari rintracciabili negli altri Paesi europei, a partire già dagli anni Settanta. Il resto della pubblicazione è invece dedicato alla vicenda più propriamente italiana delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, che viene ripercorsa attraverso tre fasi principali, contraddistinte dagli interventi normativi che hanno disciplinato, nel tempo, regime giuridico, ruolo ed attività di questi importanti garanti della parità, soprattutto in ambito lavorativo. La prima fase - corrispondente alle Leggi n. 863/1984 e n. 56/1987 - la vede come "una funzione senza poteri", poiché il legislatore, ispirandosi ai già diffusi modelli continentali, ha frettolosamente introdotto questa figura all'interno degli organi collegiali di gestione del mercato del lavoro, senza tuttavia disciplinarne compiti e funzioni. La seconda fase - relativa alla Legge n. 125/1991 - è stata invece quella dei "molti poteri senza strumenti": la legge, infatti, attribuendogli autonomi ed importanti poteri e prevedendone la presenza articolata a livello nazionale, regionale e provinciale

ha rafforzato estremamente il ruolo delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, senza tuttavia assicurare loro gli strumenti operativi e le risorse finanziarie necessari all'effettivo svolgimento del ruolo. La terza fase, infine, è quella attuale, caratterizzata dal "decentramento e potenziamento delle funzioni in rete"; il Decreto Legislativo n. 196/2000, infatti, ha razionalizzato e potenziato le funzioni ed i compiti delle Consigliere e dei Consiglieri di parità anche attraverso un incremento delle dotazioni operative e finanziarie; ha inoltre istituito la Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, al fine di rafforzarne le funzioni ed accrescere l'efficacia della loro azione attraverso lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. Volendo trarre una visione d'insieme di ciò che è stata l'evoluzione di tale figura nel nostro Paese, ne emerge un profilo giuridico che, prendendo le mosse da un generico "tecnico della parità" - con funzioni per lo più consultive - evolve progressivamente verso una sorta di "mini authority" o "garante per le pari opportunità" con una funzione pubblica da svolgere, nell'interesse generale, per la realizzazione della parità sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Consigliera di parità; Pari opportunità

A040

Grecchi Ada (a cura di)

Diversity management. Valorizzare le differenze: nuovi modelli di pari opportunità

Milano, Franco Angeli, 2002 (Lavoro e società, 50) 94 p.

Sono raccolti gli atti dell'omonimo convegno promosso da Ada Grecchi, Assessore della Provincia di Milano delegata alle Politiche Femminili, nonché curatrice della pubblicazione stessa. Le tematiche affrontate ruotano attorno al percorso che è stato compiuto in Italia e all'estero, in direzione di una valorizzazione del potenziale femminile nelle organizzazioni, secondo una logica di mainstreaming delle pari opportunità e di diversity management. Quest'ultimo concetto, in particolare, fa riferimento ad un tipo di inserimento delle donne nella gestione d'impresa che, tenendo conto dello specifico e del particolare femminile, sia in grado di rimuovere gli ostacoli che esse continuano ad incontrare nel mondo del lavoro, dal semplice ingresso alle progressioni di carriera, dai divari retributivi tra i generi alle più complesse questioni di conciliazione vita-lavoro. Attraverso la lettura di alcune significative esperienze, riportate in qualità di best practi-

ces, è possibile trarre le ragioni che portano le organizzazioni ad investire nella valorizzazione delle differenze, nonché individuare le azioni adottate in concreto, rilevando i dati del contesto che ne hanno facilitato o, di contro, ostacolato la realizzazione. Si tratta dei casi Ikea, Philip Morris, Dupont, Conad, Royal Bank, ma anche di esperienze, forse meno eclatanti, condotte in ambito nazionale. Il fine ultimo è quello di contribuire a diffondere una visione delle pari opportunità come insieme di strumenti da utilizzare per una migliore e maggiore produttività aziendale, non come "costo sociale" cui l'azienda si rassegna magari per essere in linea con i tempi. Le esperienze concrete descritte mostrano come la chiave delle problematiche di parità nel lavoro risieda nel diversity management, ossia in una corretta gestione delle differenze in grado di dar vita ad ambienti produttivi dove ciascuno si senta valorizzato al meglio e possa esprimere le proprie attitudini, coerentemente e funzionalmente agli obiettivi che l'azienda o l'istituzione si propone. In chiusura si trovano i risultati di una ricerca Datamedia su bisogni ed le aspettative delle donne della Provincia di Milano; mentre l'Appendice riporta la descrizione del progetto di ricerca Istud sui possibili cambiamenti dell'organizzazione quotidiana della vita sociale, per una autentica valorizzazione delle differenze di genere nel lavoro e nella vita.

Conciliazione vita-lavoro; Diversity management; Mainstreaming di genere

A041

Isfol

Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O.

Soveria Mannelli, Rubettino, 2004 (I Libri del Fondo sociale europeo), 231 p.

Il volume propone indirizzi, metodologie e strumenti per favorire l'integrazione del mainstreaming di genere nel ciclo di programmazione, attuazione e valutazione delle azioni cofinanziate dal Fondo sociale europeo. Attraverso i quattro capitoli e l'allegato vengono identificati: finalità generale del documento e quadro logico-concettuale di riferimento; indicazioni per realizzare un'analisi di contesto ed una valutazione di scenario maggiormente pertinenti in chiave di genere; criteri di pari opportunità e di mainstreaming di genere per la selezione dei progetti; indicatori di realizzazione e di risultato che consentono una valutazione in itinere mirata in termini di pari opportunità e di mainstreaming di

genere; principali termini comunemente utilizzati negli ambiti della valutazione dei Fondi Strutturali e delle politiche di pari opportunità.

Fondi strutturali; FSE (Fondo Sociale Europeo); Mainstreaming di genere; Valutazione di genere

A042

Morra Grazia (a cura di)

Guida ai Piani di Azioni Positive

Padova, Cleup, 2004 (I Quaderni della Consigliera di Parità, 1), 159 p.

Il D.lgs. 196/2000 "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", non modifica sostanzialmente natura e caratteristiche delle azioni positive delineate dalla L. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro". Il decreto segna semmai un passo in avanti nella direzione della concreta attuazione delle azioni positive, che diventano obbligatorie in due casi: per le amministrazioni pubbliche ed in qualità di sanzione applicata dal giudice. L'introduzione - per le Amministrazioni dello Stato - dell'obbligo della predisposizione e realizzazione dei piani triennali di azioni positive, di cui all'art. 7, comma 5 del D.lgs. 196/2000, sottolinea il ruolo sociale di traino che le amministrazioni pubbliche sono chiamate a svolgere affinché le pari opportunità assurgano finalmente a principio sostanziale e non più meramente formale, in grado di abbattere ogni forma di segregazione professionale e di favorire l'aumento del tasso di occupazione femminile, così come auspicato, in ultima istanza, nell'ambito del Consiglio europeo di Lisbona del 2000. In tale contesto si inserisce la Guida, curata dalla Consigliera di parità della Provincia di Venezia, quale segno del proprio impegno attivo sul territorio di competenza. Dal momento, infatti, che i piani triennali preparati dalle amministrazioni pubbliche con sede nella Provincia di Venezia devono essere presentati all'Ufficio della Consigliera provinciale di parità per la loro verifica ed approvazione, la Consigliera ha inteso predisporre una guida che sia in grado di facilitare i soggetti obbligati - ma anche le aziende private che vogliano concretamente applicare una cultura di pari opportunità - nella compilazione dei cosiddetti PAP (Piani di Azioni Positive). A tale scopo la Guida, dopo aver fornito una complessiva panoramica sulla storia e sull'evoluzione del concetto di "azioni positive", dedica un intero capitolo ai PAP, soffermandosi su riferimenti normativi e

soggetti interessati, scadenze e sanzioni, per poi presentare una serie di istruzioni operative da seguire preliminarmente all'ideazione di qualsiasi piano anti-discriminazioni. Vengono inoltre forniti modelli di azione da inserire nei PAP, così come esempi di PAP realizzati in enti pubblici e in aziende private. Le possibilità di finanziamento delle azioni positive sono delineate attraverso schede sintetiche relative alla L. 53/2000, alla L. 125/1991 e al Fondo sociale europeo. In una sezione conclusiva sono riportati i testi dei principali riferimenti legislativi in materia di azioni positive, ed una serie di allegati tra i quali una "Proposta di Codice di condotta contro le molestie sessuali e morali".

Azioni positive; Azioni positive-finanziamento; Azioni positive-piani triennali; FSE (Fondo sociale europeo)

A043

Pescarolo Alessandra (a cura di)

Carriere femminili con tempi maschili. Uno studio sulle imprese multimediali e sulla nuova realtà delle ferrovie.

Pisa, Edizioni Plus, 2004 (Lavoro. Studi e Ricerche, 42), 202 p.

Sono riportati gli esiti di una ricerca affidata all'Irpet dal Dipartimento politiche formative e beni culturali - Servizio lavoro della Regione Toscana; che ha analizzato la presenza delle donne in posizioni di responsabilità e in professioni tradizionalmente dominate dagli uomini. Viene inizialmente tracciato un quadro dei processi di segregazione e segmentazione di genere riscontrabili nel mercato del lavoro degli ultimi anni: i risultati confermano le tendenze storiche dell'occupazione femminile, ma evidenziano anche alcuni cambiamenti; nei decenni scorsi vi è stata, infatti, un'ulteriore mascolinizzazione del mondo dell'industria, mentre la femminilizzazione del terziario è proseguita aprendo una forbice, maggiore che in passato, tra professioni intellettuali e professioni dequalificate. Proprio sul terziario si concentra gran parte della ricerca, con la scelta di confrontare un settore tradizionale, quale quello dei trasporti, con un settore innovativo, quale il multimediale. Ne sono emersi risultati interessanti e per certi versi disorientanti: il settore trasporti che ci si aspettava tradizionale, è apparso sottoposto, soprattutto nel comparto ferroviario, ad un intenso processo di ristrutturazione che ha "rimescolato" l'organizzazione aziendale ed i meccanismi di reclutamento. Il settore multimedia-

le è apparso invece diviso, al suo interno, fra due fondamentali linee di attività: da una parte, il mondo legato a siti, portali e, in generale, ad Internet, fino ad oggi prevalentemente maschile; dall'altra, quello della creazione di prodotti legati a banche dati di immagine, globali e virtuali, fino ad oggi prevalentemente femminile, anche se non nelle posizioni di vertice. Sulla base di queste considerazioni, sono state somministrate interviste ad un campione di lavoratrici di tre aziende rientranti nei profili sopra delineati: Dada e Scala Group, per il settore multimediale; RFI per il settore dei trasporti.

Discriminazione di genere; Progressione di carriera; Segregazione occupazionale verticale

A044

Pizzoferrato Alberto

Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela

Padova, Cedam, 2000, 415 p.

Lo studio si propone di colmare la lacuna dottrinale riscontrabile attorno al tema delle molestie sessuali sul luogo di lavoro; l'ottica applicata è di tipo multidisciplinare, con l'intento di fornire un quadro complessivo delle diverse implicazioni giuridiche del fenomeno sociale. Le motivazioni dell'opera sono così sintetizzabili: diffondere la coscienza dell'illegittimità di certe prassi, alimentando una riflessione su più fronti, in grado di attivare una disciplina legislativa organica ed innovativa sul tema in questione; accreditare una nozione unitaria di molestie, sulla base dei dati normativi attualmente a disposizione; mettere in luce pregi e lacune dell'azione di supplenza giurisprudenziale e contrattuale/sindacale realizzata nel nostro paese nell'ultima decade, come reazione al dinamismo comunitario ed alla contrapposta inerzia del legislatore interno; valorizzare gli ambiti di applicazione delle tecniche di tutela esistenti, il loro bilanciamento attuale ed il grado di effettività; prefigurare aree di intervento del legislatore e nuovi scenari di tutela possibili. Date queste premesse, il volume si struttura in una prima parte dedicata, da un lato, alla ricostruzione delle implicazioni sociologiche ed economiche del fenomeno e delle sue interazioni con l'ordinamento giuridico; dall'altro all'individuazione della fattispecie giuridica attraverso il ricorso alle definizioni normative contenute negli atti comunitari di soft law, nel diritto internazionale e nell'attuale progettazione legislativa interna. Un intero capitolo è dedicato all'analisi del rapporto, bidirezionale ma non univoco, fra molestie sessuali e discriminazione

sessuale, proponendo anche un raffronto con le recenti dinamiche in atto nell'ordinamento degli USA. Una terza parte si sofferma sul ruolo propositivo - ed in certa misura di supplenza - svolto dalla giurisprudenza e dalla contrattazione collettiva nella disciplina delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

L'analisi del fenomeno viene quindi spostata sulle diverse tecniche di tutela cui concretamente si può far ricorso (dalle modalità compensative, a quelle in forma specifica, dalle tutele di tipo demolitorio a quelle con intento prevenzionistico), cercando di evidenziare il reale grado di effettività ed efficacia di ciascuna tipologia. Particolare attenzione viene rivolta, inoltre, alla collocazione sistematica del danno da molestia sessuale, del danno da mobbing, del danno esistenziale, nel quadro di una revisione delle funzioni tipiche del risarcimento e della sua predominanza fattuale sia sotto il profilo della deterrenza sia sotto quello dell'effettivo ristoro.

L'ultimo capitolo è riservato alla tutela penale con la disamina delle diverse fattispecie criminose astrattamente applicabili alla molestia sessuale (dai delitti contro l'onore a quelli contro la libertà personale, dal disturbo alle persone al reato di violenza sessuale) e dei limiti strutturali e funzionali dell'intervento repressivo criminale.

Danno esistenziale; Danno psicologico; Molestie sessuali sul luogo di lavoro

A045

Roncarati Floriano

L'attuazione delle pari opportunità nel mondo della scuola

in "Innovazione educativa", n. 7/8, 2004, p. 65-67

In ogni contratto nazionale del lavoro degli ultimi anni, particolare attenzione è stata costantemente dedicata alla tematica delle "pari opportunità"; in particolare, nell'ultimo contratto, recentemente rinnovato, all'argomento è dedicato l'art. 11. La reale parità uomini-donne è un obiettivo ancora da perseguire nella nostra società, a maggior ragione nella scuola.

A tal proposito, viene sottolineata l'attenzione prestata a queste tematiche sia a livello comunitario, con le indicazioni normative e le linee di politica generale dell'Unione europea, sia a livello nazionale, attraverso il Comitato pari opportunità istituito presso il MIUR e quelli, aventi la stessa denominazione, costituiti presso l'Amministrazione scolastica regionale, non tralasciando qualche accenno alle materie trattate nell'ambito delle relazioni sindacali.

Istruzione; Pari opportunità

Boccia Artieri Giovanni, Antonioni Stefania,
Gemini Laura
*Comunicazione e luoghi del vissuto. Osservare
un territorio al femminile*

Milano, Franco Angeli, 2004 (Consumo comunicazione innovazione. Testi), 192 p.

Può la comunicazione divenire uno strumento - e non un oggetto - di ricerca? È ciò che il volume intende provare investendo di valenza metodologica la comunicazione, al fine di condurre un'indagine dei vissuti che faccia emergere quel sapere quotidiano, quell'universo simbolico condiviso che diamo per scontato, ma che fa da sfondo alla biografia di ciascuno.

Pertanto nell'analisi dei percorsi vitali, imprevedibili nelle loro scelte, decisioni, dipendenze ed interdipendenze intrecciate, la narrazione biografica, in forma verbale ed iconica, riveste una valenza euristica non sottovalutabile.

Da una sfida di tale portata nasce la ricerca, i cui risultati sono uno degli oggetti del volume, che si propone di dar voce e visibilità alle storie vitali nella loro significativa quotidianità in un territorio quale quello della Provincia di Pesaro e Urbino.

Le biografie raccolte in forma di narrazione riguardano, in particolare, la realtà al femminile della Provincia, costruita a partire dalla comunicazione prodotta dalla stampa locale (che rende conto della produzione mediale e quindi sociale di una realtà al femminile), e dalle osservazioni delle donne che in questo territorio vivono e che questo territorio contribuiscono a far vivere.

Bravo Anne

*Comune di donna. Sindache in provincia
di Bologna. Percorsi di vita e stili politici*

Bologna, CLUEB, 2004 (Studi sociali e territoriali, 3)

Nonostante la conquista dei diritti civili, la partecipazione delle donne alla vita politica è ancora assai scarsa, come dimostra il fatto che dei sindaci degli 8102 comuni di Italia, solo il 7,2% sono donne. Come dimostrano queste cifre, non basta legiferare per promuovere la presenza femminile nella vita pubblica; è necessario creare delle condizioni economiche, di tempo e di spazio, che permettano alle donne di "occupare" un luogo nella vita pubblica. Nel mandato 1999-2004, i sindaci donna nella provincia di Bologna hanno governato ben 11 comuni, amministrando circa 134.400 cittadini.

L'Unità speciale Studi per la programmazione, in

collaborazione con l'Assessorato alle Pari Opportunità della Provincia di Bologna, ha voluto conoscere e dare visibilità all'esperienza di queste undici Prime cittadine, attraverso i racconti in prima persona ottenuti da colloqui su diverse tematiche, tra cui: le caratteristiche socio-demografiche e di appartenenza dell'intervistata; il percorso politico-sociale; la gestione del potere; il rapporto con le donne, con gli apparati amministrativi, con la classe politica locale, nonché con i cittadini; l'impegno per politiche volte a corrispondere ai bisogni delle donne; il senso femminile nella politica; gli ostacoli e le fratture sperimentate nelle relazioni politiche; la concezione e il rapporto con la politica e il potere; il bilancio ricavato e le prospettive immaginate; l'autopercezione del carattere e della propria immagine; gli stili di vita al di fuori del ruolo.

Le testimonianze riflettono esperienze attraversate da sforzi, gioie, frustrazioni, successi, sconfitte, ostacoli, tenacia: testimonianze dell'intreccio fra storia politica e storia di vita, testimonianze di donne che si sono rese "visibili" e hanno occupato un spazio nella "cultura oggettiva", superando il pregiudizio della condizione naturale ascritta, e che offrono un prezioso materiale di studio e di conoscenza. Quali ostacoli hanno dovuto superare queste donne? Riescono, e come, a conservare e promuovere gli spazi conquistati? La differenziazione dei ruoli condiziona o no il loro successo nella vita pubblica? C'è un "senso femminile" nell'esercitare il ruolo di Sindaco e sono state in grado di creare "qualcosa" di diverso da ciò che hanno prodotto gli uomini nello stesso ruolo? Queste sono solo alcune delle domande che hanno orientato il lavoro di ricerca.

Frankel Lois P.

*Le brave ragazze non fanno carriera. 101 errori che
le donne fanno sul lavoro*

Milano, Corbaccio, 2004 (Saggi), 274 p.

Le donne che lavorano sperimentano ogni giorno sulla propria pelle quanto sia difficile guadagnare un avanzamento di carriera, ottenere una promozione o comunque vedere pienamente apprezzati i propri talenti. Non è semplice venire a capo dei tanti motivi che sono all'origine di questa situazione di difficoltà.

Quel che è certo è che una parte di responsabilità è delle donne stesse, le quali tendono ad adottare comportamenti non professionali e non valorizzanti: si tratta di veri e propri autosabotaggi, dagli effetti devastanti sulla propria autostima e sulla consi-

derazione di chi è chiamato a scegliere i candidati per posizioni di maggior rilievo. Per molte donne di valore è arrivato il momento di dismettere il ruolo di "brave ragazze", per affrontare il rischio di essere adulte a tutti gli effetti.

Sbano Nicola (a cura di)

Donne e diritti. Dalla sentenza Mortara del 1906 alla prima avvocatessa italiana

Bologna, Il Mulino, 2004 (Storia avvocatura in Italia), 254 p.

Come scrive nella presentazione Guido Alpa, presidente del Consiglio Nazionale Forense, il "diritto al femminile è una lunga storia di una deminutio innanzitutto sociale, poi politica, e in definitiva morale subita dalle donne nel corso dei secoli".

Si sa che nel 1945-46 il Governo Bonomi estese il diritto di voto e di elettorato passivo alle donne; si sa meno che il diritto di voto fu riconosciuto nel 1906 da una sentenza - poi annullata in Cassazione - della Corte di Appello di Ancona, allora presieduta da un grande giurista quale Lodovico Mortara; è ancor meno noto che il caso ha voluto che nel 1919 Mortara sia stato il guardasigilli che fece approvare dal Parlamento la legge che riconobbe la capacità giuridica delle donne con abrogazione dell'istituto della autorizzazione maritale e le ammise alle professioni.

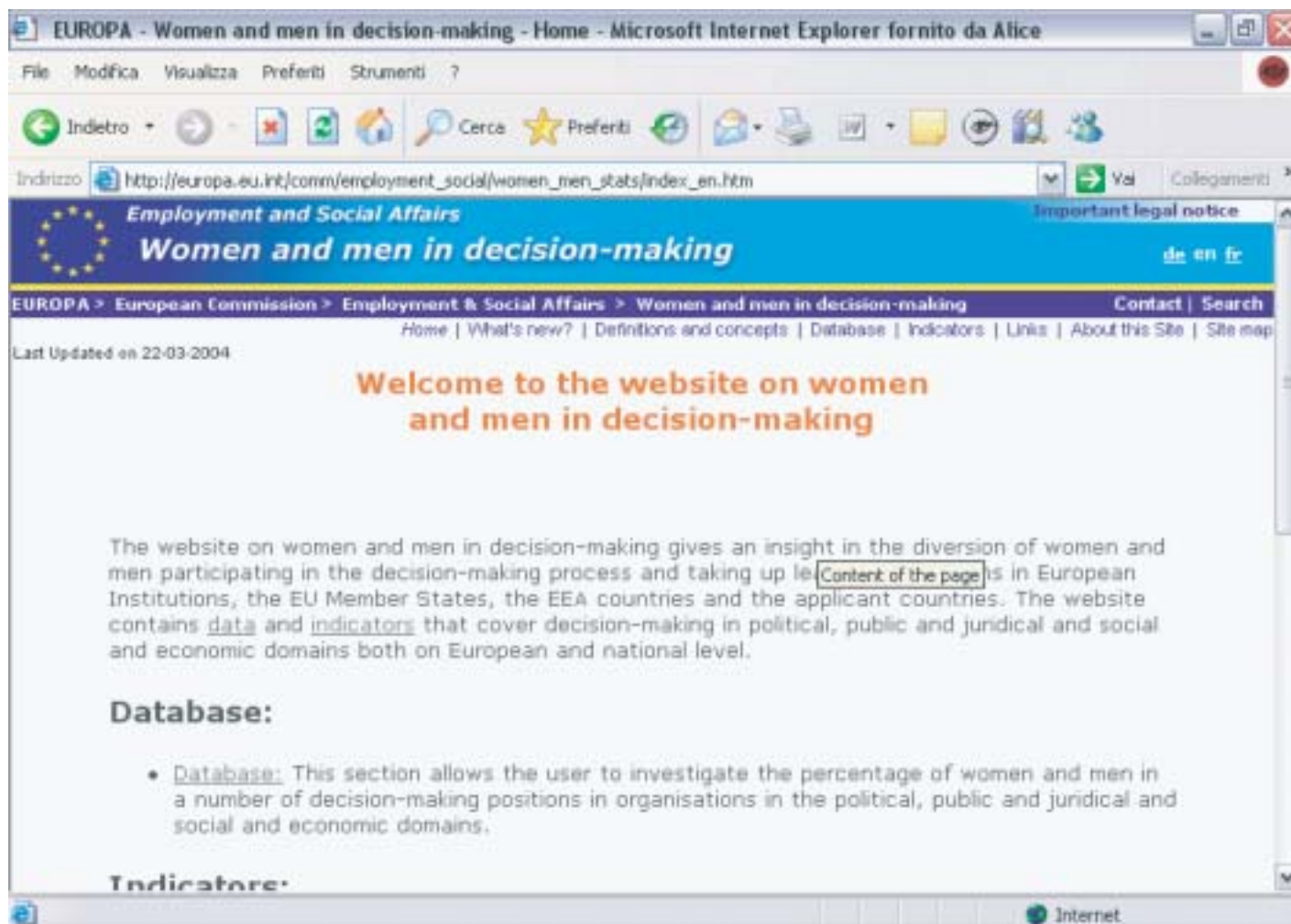
La prima avvocatessa fu Elisa Comani di Ancona, subito difensore nel 1920 in un grande processo politico frutto dei turbamenti sociali che precedettero il fascismo. Nell'introduzione, il curatore Nicola Sbano scopre il filo rosso che lega la sentenza del 1906 alla successiva legge del 1919, una delle ultime alte espressioni dello stato liberale prima del suo travolgimento. Il volume, corredato di un'appendice documentale, si compone di quattro saggi a firma di Franco Cipriani, giurista e storico dei patres del diritto processuale italiano, di Marco Severini, storico della politica, di Luigi Lacchè, storico del diritto, di Francesca Tacchi, storica.

Women and men in decision-making: la distribuzione di genere nelle posizioni decisionali

Dal sito della Commissione europea si può accedere ad una banca dati finalizzata alla rilevazione della distribuzione di genere nei governi e nei parlamenti europei, nelle amministrazioni centrali nazionali,

all'interno delle più importanti società quotate in borsa, nelle banche centrali e nelle maggiori organizzazioni non governative.

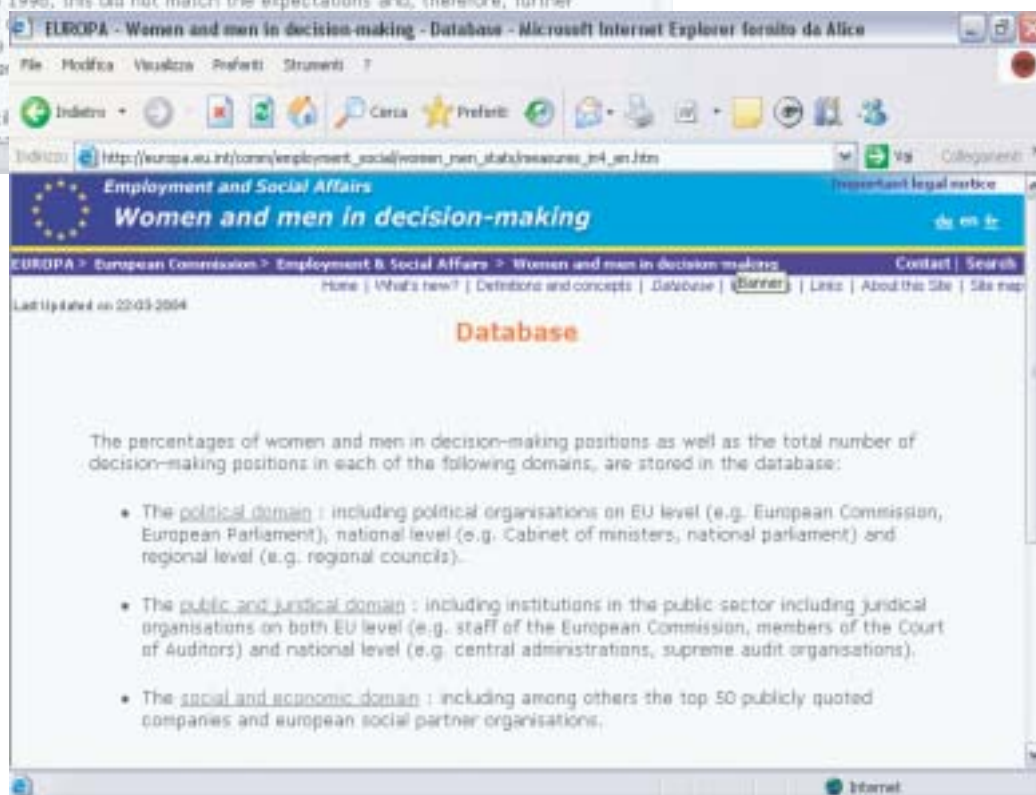
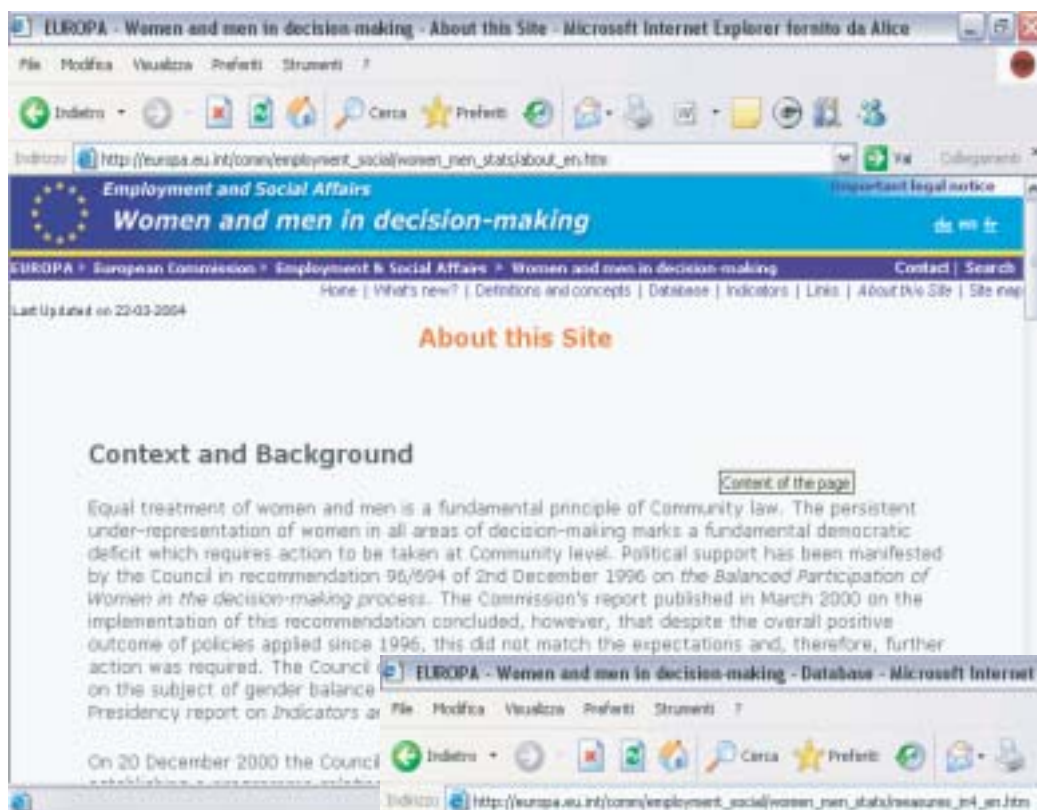
La banca dati nasce nel contesto di un progetto promosso dalla Commissione europea per la raccolta e l'analisi dei dati sulla presenza di uomini e donne in posizioni decisionali, con l'intento di monitorare la dinamica ed il progresso della componente femminile da questo punto di vista.



http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/index_en.htm

Nella sezione "About this Site" viene fornita una presentazione complessiva del contesto in cui si colloca il progetto, con un focus sulle finalità del sito e sul target cui esso si rivolge. Vengono delineate le tappe fondamentali del percorso comunitario in tema di pari opportunità e di tutela del principio di equo trattamento tra uomo e donna, fino ad arrivare alla Decisione 2001/51 del Consiglio dell'Unione euro-

pea, che stabilisce il Programma di Azione comunitaria (2001-2005) per le pari opportunità. In attuazione soprattutto di quest'ultimo provvedimento, la Commissione europea - per il tramite della DG Employment and Social Affairs - ha intrapreso il progetto di rilevazione della distribuzione di genere nelle posizioni decisionali, che ha portato alla realizzazione del sito e della banca dati.



L'elemento di maggior interesse del sito è, dunque, il database sulla distribuzione di genere, cui è riservata un'area specifica. Nella nota metodologica riportata nell'introduzione, si legge che la rilevazione di uomini e donne in posizioni decisionali è strutturata secondo tre sfere di appartenenza: politica, pubblico-giuridica e socio-economica.

Tra gli altri elementi costitutivi del web site si segnalano il "Glossario" (con le definizioni dei concetti,

delle organizzazioni e delle istituzioni che ricorrono frequentemente nel sito), e la sezione "Indicatori" (che dà conto dei criteri fondamentali cui risponde la rilevazione di genere). Completa il sito una lista di link ad altri progetti di gender equality in decision-making, mentre un'accurata "Mappa del sito" permette all'utente di navigare agevolmente attraverso le diverse sezioni. Il sito è attualmente disponibile nelle versioni in lingua inglese, francese e tedesca.

● 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		
Avvio di una collaborazione strutturata tra Inail e Ministero delle pari opportunità	A032	
B		
Bergantino Elio	A033	
Brancati Daniela	A033	
C		
Ciriec	A034	
Cnel	A035 - A036	
Comunico Donna	A037	
D		
Depolo Marco	A038	
Di Pietro Maria Elisa	A039	
G		
Grecchi Ada	A040	
I		
Isfol	A041	
M		
Morra Grazia	A042	
P		
Pescarolo Alessandra	A043	
Pizzoferrato Alberto	A044	
R		
Roncarati Floriano	A045	
Z		
Zemiti Giancarla	A039	

● 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	A035
Azioni positive	A032 - A042
Azioni positive - finanziamento	A042
Azioni positive - piani triennali	A042

C

CPO (Comitati Pari Opportunità	A032
Competenze professionali femminili	A034
Comunicazione istituzionale	A037
Conciliazione vita-lavoro	A036 - A040
Consigliera di parità	A039

D

Danno psicologico	A044
Danno esistenziale	A044
Decreto legislativo 196/2000	A041
Discriminazione di genere	A043
Diversity management	A040

E

Empowerment	A034
-------------------	------

F

Fondi strutturali	A041
Formazione professionale	A036
FSE (Fondo sociale europeo)	A041 - A042

G

Glass ceiling	A033
---------------------	------

I

ICT (Information and communication technology)	A036
Imprenditoria femminile	A036
Istruzione	A045

L

Lavoro femminile	A032
Legge 53/2000	A041
Legge 125/1991	A041

M

Mainstreaming di genere	A037 - A040 - A041
Mobbing	A038
Molestie sessuali sul luogo di lavoro	A044

P

Pari opportunità	A037 - A039 - A045
Parità retributiva uomo-donna	A035
Pensionamento	A035
Previdenza sociale	A035
Progressione di carriera	A033 - A043

S

Segregazione occupazionale	A033
Segregazione occupazionale verticale	A043

V

Valutazione di genere	A041
-----------------------------	------

● 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 professionnelle
Formazione domani
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 Aesae
Editori Riuniti
Edizioni Lavoro
Edizioni Plus
Edizioni Simone
Egea
Eredi Gutenberg
Esselibri
ETAS Libri
Feltrinelli
Franco Angeli
Giappichelli
Giunti
Guaraldi
ISED
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 dicembre 2004

da I.G.€R. S.r.l.

Viale Carlo Tommaso Odescalchi, 67/a

00147 Roma

ufficio consiglieri nazionale parità

Via Flavia n° 6

00187 Roma

www.consiglieranazionaleparita.it