



parità e lavoro

Rassegna di documentazione
bibliografica e normativa

ISFOL

Progetto grafico:
Conform S.r.l.

SOMMARIO

Prefazione	pag. 4
Editoriale <i>di Isabella Rauti</i>	pag. 5
Focus su... <i>di Isabella Pitoni</i>	pag. 7
Normativa e Giurisprudenza <i>a cura di Giuseppe Mariottini</i>	
n Comunitaria	pag. 8
n Nazionale	pag. 17
Documentazione <i>a cura di Valeria Cioccolo, Monia De Angelis, Marzia Giovannetti e Silvia Mussolin</i>	
n Nazionale	pag. 26
In libreria <i>a cura di Silvia Mussolin</i>	pag. 35
Navigando in Internet <i>a cura di Federica Carboni</i>	pag. 38
Indici ed Elenchi	
n Indice per autori e titoli	pag. 40
n Indice per soggetti	pag. 42
n Elenco delle riviste prese in esame	pag. 44
n Elenco delle case editrici prese in esame	pag. 44

*Si ringraziano Maria Salera
e Giuditta Tiberi*

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

Il presente bollettino prevede sei sezioni:

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

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

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

In "Normativa e giurisprudenza" vengono riportati a testo pieno, leggi, decreti, sentenze, ecc. 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.libriallice.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 e delle riviste sotto osservazione.

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

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

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

Direzione scientifica:
Isabella Pitoni

Progetto grafico:
Conform S.r.l.

Si riporta di seguito un estratto dell'intervento di Isabella Rauti, Consigliera nazionale di parità, in occasione del Convegno internazionale tenutosi a Modena il 30 settembre 2005, dal titolo "Le riforme del lavoro e il loro impatto sulla occupazione femminile: il caso italiano nella esperienza comparata"

Saluti e ringraziamenti [...]

La collocazione pomeridiana del contributo richiestomi e che volentieri ho accettato di portare al dibattito avviatosi oggi, su un tema a dir poco complesso, mi ha permesso di apprezzare gli interventi che mi hanno preceduto nella mattinata e che – fuori da ogni retorica – mi sento di definire originali e stimolanti, per la qualità degli spunti offerti in direzione di un livello di riflessione sicuramente elevato, imperniato su capacità analitiche non comuni che ci invitano ad una lettura "fra le righe" di dati ed elementi spesso controversi sugli esiti della Riforma del mercato del lavoro nel nostro Paese e, soprattutto, sulle conseguenti implicazioni per l'occupazione femminile. [...]

Dalle tante voci che mi hanno preceduto, abbiamo sentito parlare con soddisfazione di una Regione, l'Emilia-Romagna, che rappresenta una positiva eccezione rispetto alla situazione occupazionale italiana, una sorta di "isola felice" in cui gli obiettivi di Lisbona costituiscono un dato ormai acquisito, reale; eppure da quelle stesse voci provengono ancora accenni ad aree di insoddisfazione e di criticità che vanno oltre il dato quantitativo, rivelandosi un campanello d'allarme sociale da non trascurare. Come a dire che quantità e qualità dell'occupazione non sempre procedono di pari passo, concorrendo in tal modo ad una tutela piena di lavoratori e lavoratrici nei confronti di tutta una serie di elementi che possono determinarne esclusione sociale. Gli interventi diretti a creare posti di lavoro non possono essere fini a se stessi; l'occupazione va creata, ma soprattutto consolidata in termini di qualità e stabilità, onde evitare la penalizzazione dei gruppi e dei soggetti sociali più deboli, per i quali la permanenza nel mercato del lavoro può diventare spesso difficile. In tal senso, il riferimento più immediato, considerato anche il tema di questa giornata, va alle donne ed alle difficoltà che esse incontrano, ancora oggi, ad ottenere trattamenti paritari nei confronti dei colleghi uomini, anche in presenza di condizioni occupazionali fortemente favorevoli,

come nel caso della Regione che oggi ci ospita. Oltre alle "classiche" discriminazioni uomo-donna relativamente a progressione di carriera e trattamento economico, l'Assessore Bastico faceva poc'anzi notare un dato direttamente connesso alla Riforma Biagi: il 30% degli occupati nel territorio regionale, per il 2003, è inquadrato in forme di contratto cosiddette "non standard"; di questi, il 21% è costituito da donne! Ma se vogliamo riportare il discorso sul piano nazionale non possiamo che rilevare un aggravamento della situazione nel momento in cui i suddetti elementi di disparità e precarietà si coniugano con livelli di occupazione femminile ancora molto lontani da quelli dell'Agenda di Lisbona. E, tuttavia, si deve continuare a puntare sulle donne: è opinione ormai ampiamente condivisa, infatti, che il tasso di occupazione globale non potrà essere innalzato ai livelli richiesti in assenza di crescita e consolidamento della componente femminile del nostro mercato del lavoro.

Creare le condizioni per l'inserimento e, soprattutto, per la permanenza delle donne nel lavoro significa, tuttavia, agire su più fronti, integrando le politiche del lavoro con quelle sociali e di pari opportunità, puntando in particolare sullo sviluppo di servizi adeguati e di interventi mirati alla conciliazione dei tempi. È questa l'unica strada da tentare per dare concreto supporto alle donne nel loro doppio ruolo – speso tra famiglia e lavoro – determinando al contempo un'occupazione femminile più stabile, in quanto meno soggetta alle scelte "obbligate" di vita che le donne si trovano spesso a dover fare nel momento in cui si pone un'esigenza particolare di cura in seno alla famiglia (come l'accudire figli o genitori anziani, per dire solo i casi più frequenti) o, magari, in concomitanza con fasi particolari dell'esistenza femminile, primo fra tutti la maternità.

A questo proposito, non mi stanco mai di dire che il valore attribuito alla maternità deve essere assoluto, indiscutibile: non ci si può lamentare della flessione delle nascite se non si interviene per garantire alle donne una "scelta" di maternità incondizionata, soprattutto rispetto ai vincoli di un mondo del lavoro non ancora in grado di offrire tutele reali alle lavoratrici madri. E, per favorire un cambiamento significativo in questa direzione, dobbiamo andare a modificare la percezione sociale della condizione femminile nel lavoro, per valorizzarla sotto ogni punto di vista. Riuscire in questo intento significa aspirare ad un risultato di più ampia portata che riguarda direttamente la qualità

della vita delle donne. Non tralasciando una considerazione che ci porta a ragionare di benefici in termini generali: dal momento, infatti, che le donne costituiscono il perno del sistema-famiglia nella nostra società, il miglioramento della loro qualità di vita si traduce in un beneficio per l'intero tessuto sociale e, conseguentemente, in un risultato di vera e propria coesione sociale. [...]

Per concludere, vorrei puntare sulla necessità di agire al livello del sistema-Paese, con un intervento strutturale profondo e globale, in grado di integrare tutte quelle *policy* che possono essere messe in campo per creare e consolidare la coesione e l'inclusione sociale. Il fine ultimo deve essere, lo ribadisco, il miglioramento della qualità della vita, per uomini e donne; è questa probabilmente una delle sfide più impegnative che la contemporaneità pone ai nostri strumenti di *welfare*, che vanno sicuramente rivisti in direzione di un modello che si emancipi rispetto ai vecchi schemi di un assistenzialismo sterile ed ormai inadeguato. Occorre lavorare alla

definizione di un modello di *welfare* a carattere "familistico", condiviso cioè da tutte le parti che compongono un determinato organismo e che concorrono a determinarne il buon andamento: è in questo spirito, nella mia visione, che Regioni e Stato devono operare, sviluppando linee di attività coerenti sulla base di un dialogo costante e di reciproche modalità di raccordo. Sia a livello centrale, sia a livello locale, dunque, – con la consapevolezza, da parte dei decisori, che le scelte prese in questi ambiti vanno ad impattare inevitabilmente e direttamente sulla vita dei cittadini – vanno condotte in maniera sinergica tutte quelle politiche che, riguardando ambiti come il sociale, l'occupazione o le pari opportunità, possono determinare il livello di *welfare* di una nazione.

Isabella Rauti

Il quadro attuale della strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini è caratterizzato da una fase transitoria ed evolutiva, posta tra il completamento dei due programmi precedenti in scadenza prevista il 31.12. 2005, e l'adozione di un nuovo programma quadro pluriennale per il finanziamento di azioni nel settore sociale e dell'occupazione. Le attività in fase di completamento riguardano sostanzialmente l'attuazione di due programmi: il primo (previsto con decisione 2001/51/CE) concerne la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini al fine di aumentare la consapevolezza sui problemi connessi alla parità di genere, diffondere i valori e le pratiche di parità e sviluppare la capacità dei soggetti di promuovere efficacemente la parità. Il secondo (previsto con la Decisione n. 848/2004/CE del Parlamento europeo e del Consiglio) ha invece riguardato la promozione delle organizzazioni attive a livello europeo nel settore della parità tra donne e uomini che perseguono obiettivi ed azioni coerenti con la strategia europea. Tale visione settoriale specifica verrà, come noto, superata ed ampliata con l'adozione di un nuovo programma-quadro pluriennale per il periodo 2007-2013 che finanzierà azioni organiche nel settore sociale e dell'occu-

pazione, nel cui ambito sarà inclusa una linea d'intervento prioritaria relativa alla parità tra donne e uomini. Poiché la scadenza originariamente prevista per entrambi i programmi vigenti era il 31.12.2005 ed al fine di evitare una cesura tra queste due fasi della strategia comunitaria, è stata recentemente adottata una nuova Decisione (n. 1554/2005/CE del Parlamento europeo e del Consiglio) che posticipa la scadenza delle azioni vigenti al 31.12.2006 e ne garantisce l'adeguata copertura finanziaria. Il 2006, per quel che concerne le strategie comunitarie per la parità di genere, sarà pertanto caratterizzato da un intenso lavoro di completamento delle politiche attive e delle azioni intraprese e - parallelamente - di avvio da parte della Commissione del processo di valutazione d'efficacia dei risultati conseguiti. Sarà pertanto opportuno anticipare ed avviare nel contesto italiano, sia a livello centrale che soprattutto territoriale, un percorso di riflessione e di dibattito inter-istituzionale sulla conclusione dell'attuale generazione di programmi, volto non solo a garantire il contributo nazionale al processo di sintesi e valutazione ma, soprattutto, ad anticipare quanto prima possibile l'analisi degli scenari attuativi del nuovo programma-quadro.

Comunitaria

Sentenza della Corte (Seconda Sezione) 8 settembre 2005 (1)

"Parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile – Malattia sopravvenuta anteriormente al congedo di maternità – Malattia connessa allo stato di gravidanza – Assoggettamento al regime generale di congedo di malattia – Incidenza sulla retribuzione – Imputazione dell'assenza al numero complessivo massimo di giorni di congedo di malattia retribuiti nel corso di un periodo determinato"

Nel procedimento C-191/03, avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dalla Labour Court (Irlanda), con decisione in data 14 aprile 2003, pervenuta in cancelleria il 12 maggio 2003, nella causa tra:

North Western Health Board

e

Margaret McKenna,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. C.W.A. Timmermans, presidente di sezione, e dai sigg. C. Gulmann (relatore) e R. Schintgen, giudici,

avvocato generale: sig. P. Léger

cancelliere: sig.ra L. Hewlett, amministratore principale,

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 17 giugno 2004,

considerate le osservazioni presentate:

- per il North Western Health Board, dai sigg. A. Collins, SC, e A. Kerr, BL;
- per la sig.ra McKenna, dal sig. D. Connolly, SC, e dalla sig.ra M. Bolger, BL;
- per l'Irlanda, dal sig. E. Regan e dalla sig.ra S. Belshaw, BL;
- per il governo italiano, dal sig. I.M. Braguglia, in qualità di agente, assistito dal sig. A. Cingolo, avvocato dello Stato;
- per il governo austriaco, dal sig. E. Riedl, in qualità di agente;

- per il governo del Regno Unito, dalla sig.ra R. Caudwell, in qualità di agente, assistita dalla sig.ra K. Smith, barrister;
- per la Commissione delle Comunità europee, dalle sig.re M.-J. Jarczy e N. Yerrell, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 2 dicembre 2004,

HA PRONUNCIATO LA SEGUENTE

Sentenza

1. La presente domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'art. 141 CE, della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 45, pag. 19), nonché 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).

2. La detta domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia che oppone il North Western Health Board (in prosieguo: il «Board») ad una sua dipendente, la sig.ra McKenna, in merito all'ammontare della retribuzione da questa percepita durante un'assenza dovuta ad una malattia connessa ad una gravidanza, nonché in merito all'imputazione di tale assenza al numero complessivo massimo di giorni di congedo di malattia retribuiti ai quali un lavoratore ha diritto nel corso di un periodo determinato.

Contesto normativo

3. L'art. 141, nn. 1 e 2, CE così dispone:

«1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

2. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

(...).

4. L'art. 1, primo comma, della direttiva 75/117 stabilisce quanto segue:

«Il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'articolo [141] del trattato (...), implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni».

5. L'art. 3 della medesima direttiva è così formulato:

«Gli Stati membri sopprimono le discriminazioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile derivanti da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative e contrarie al principio della parità delle retribuzioni».

6. Il successivo art. 4 precisa quanto segue:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché le disposizioni contrarie al principio della parità delle retribuzioni e contenute in contratti collettivi, tabelle o accordi salariali o contratti individuali di lavoro siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate».

7. La finalità della direttiva 76/207 è, ai sensi del suo art. 1, n. 1, «l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra 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, alle condizioni di cui al paragrafo 2, la sicurezza sociale (...)»

8. L'art. 2 della direttiva 76/207 ha il seguente tenore:

«1. Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione basata 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.

(...)».

9. L'art. 5 della medesima direttiva disciplina nei seguenti termini la parità di trattamento quanto alle condizioni di lavoro:

«1. L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;

b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;

(...)».

10. Le direttive 75/117 e 76/207 sono state trasposte nell'ordinamento irlandese dalla legge in materia di parità nel lavoro (Employment Equality Act) del 1998.

Causa principale e questioni pregiudiziali

11. La sig.ra McKenna, impiegata del settore pubblico irlandese alle dipendenze del Board, si è trovata in stato di gravidanza nel mese di gennaio 2000. Per quasi tutta la durata della sua gravidanza essa è stata in congedo di malattia su parere medico, a causa di uno stato patologico connesso alla gravidanza stessa.

12. Nell'ambito del regime di congedo di malattia del Board, i membri del personale di tale ente hanno diritto a 365 giorni di congedo di malattia retribuiti per ogni periodo di quattro anni. La retribuzione piena viene corrisposta per un massimo di 183 giorni di incapacità lavorativa per ogni periodo di dodici mesi. Per gli ulteriori giorni di congedo di malattia nell'arco di questo stesso periodo di dodici mesi viene corrisposta soltanto la metà della retribuzione, entro il limite massimo dei 365 giorni di congedo di malattia retribuiti per ciascun periodo di quattro anni.

13. Il regime in questione non distingue tra gli stati patologici connessi alla gravidanza e le malattie non afferenti ad una gravidanza. Esso assimila le incapacità lavorative conseguenti agli stati patologici del primo tipo ai congedi di malattia concessi in ragione delle malattie del secondo tipo, in

quanto le disposizioni generali del detto regime prevedono che «qualsiasi incapacità lavorativa derivante da uno stato patologico connesso alla gravidanza, insorto prima delle quattordici settimane del congedo di maternità, verrà considerata come rientrante nell'ambito di applicazione del regime di congedo di malattia del Board».

14. In applicazione di tali disposizioni, si è ritenuto che la sig.ra McKenna avesse esaurito il suo diritto alla retribuzione piena il 6 luglio 2000. La sua retribuzione è stata dunque ridotta della metà a partire da tale data fino al 3 settembre 2000, data di inizio del suo congedo di maternità, che è durato fino all'11 dicembre 2000.

15. Nel corso del suo congedo di maternità, la sig.ra McKenna ha percepito la retribuzione piena, in conformità della disciplina applicata agli Health Boards dal Ministero per la salute e per l'infanzia.

16. Al termine del suo congedo di maternità, essa era ancora inabile al lavoro per ragioni mediche. In base al regime di congedo di malattia, la sua retribuzione è stata nuovamente dimezzata.

17. La sig.ra McKenna ha contestato dinanzi all'Equality Officer l'applicazione del regime di congedo di malattia effettuata nel suo caso.

18. Essa ha sostenuto di essere stata oggetto di una discriminazione contraria alla direttiva 76/207, per il fatto che lo stato patologico connesso alla sua gravidanza era stato equiparato ad una malattia e che i suoi giorni di assenza erano stati imputati al numero complessivo di giorni di congedo di malattia ai quali aveva diritto.

19. La sig.ra McKenna ha inoltre sostenuto che la riduzione a metà della sua retribuzione successivamente al periodo di 183 giorni durante i quali aveva avuto diritto alla retribuzione piena costituiva un trattamento meno favorevole sotto il profilo retributivo, in violazione dell'art. 141 CE e della direttiva 75/117.

20. Con decisione in data 13 agosto 2001, l'Equality Officer ha accolto le tesi della sig.ra McKenna, ordinando il pagamento a quest'ultima degli arretrati retributivi in questione. L'organo suddetto ha altresì concesso alla ricorrente un risarcimento danni a motivo della discriminazione subita.

21. Il Board ha interposto appello contro tale decisione dinanzi alla Labour Court.

22. Tale giudice constata, anzitutto, che l'ente datore di lavoro è un'emanazione dello Stato, sic-

ché una direttiva può essere fatta valere nei suoi confronti.

23. Il detto giudice sottolinea poi come la controversia dinanzi ad esso pendente presenti due aspetti. Da un lato, occorre stabilire se la sig.ra McKenna abbia subito una disparità di trattamento a motivo del fatto che al numero complessivo di giorni ad essa spettanti a titolo di congedo di malattia sono stati imputati i giorni di assenza dovuti ad una malattia connessa al suo stato di gravidanza, con la conseguenza che i suoi diritti a prestazioni potrebbero ridursi od esaurirsi nel corso degli anni successivi qualora essa dovesse ammalarsi nuovamente. Dall'altro lato, occorre verificare se la sig.ra McKenna abbia costituito l'oggetto di una discriminazione sotto il profilo retributivo in ragione del dimezzamento del suo salario dopo i suoi primi 183 giorni di assenza.

24. Alla luce di tali fatti, la Labour Court ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:

- «1) Se un regime di congedo di malattia che riserva lo stesso trattamento ai dipendenti affetti da malattia connessa con la gravidanza e a quelli affetti da altra malattia rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 76/207.
- 2) In caso di soluzione affermativa della prima questione, se sia contrario alla direttiva 76/207 il fatto che un datore di lavoro imputi ai diritti complessivi a prestazioni, spettanti ad un dipendente in base ad un regime lavorativo di congedo di malattia, un periodo di assenza dal lavoro dovuto ad una incapacità causata da una malattia connessa con la gravidanza e insorta durante quest'ultima.
- 3) In caso di soluzione affermativa della prima questione, se la direttiva 76/207 imponga a un datore di lavoro di predisporre un regime speciale per disciplinare le ipotesi di assenza dal lavoro dovuta ad una incapacità lavorativa causata da una malattia connessa con la gravidanza e insorta durante quest'ultima.
- 4) Se un regime di congedo di malattia che riserva [lo stesso trattamento] ai dipendenti affetti da malattia connessa con la gravidanza e a quelli affetti da altra malattia rientri nell'ambito di applicazione dell'art. 141 CE e della direttiva 75/117.

- 5) In caso di soluzione affermativa della quarta questione, se sia contrario all'art. 141 CE e alla direttiva 75/117 il fatto che un datore di lavoro riduca la retribuzione di una lavoratrice dopo che questa sia stata assente dal lavoro per un determinato periodo, qualora l'assenza sia dovuta a un'incapacità lavorativa causata da una malattia connessa con la gravidanza e insorta durante quest'ultima, in circostanze nelle quali una donna non incinta o un uomo, assenti dal lavoro per lo stesso periodo di tempo perché inabili al lavoro a causa di uno stato puramente patologico, subirebbero la medesima riduzione».

Questioni pregiudiziali

Quanto alla prima e alla quarta questione pregiudiziale

25. Con la prima e la quarta questione, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se un regime di congedo di malattia che tratti in modo identico le lavoratrici affette da una malattia connessa ad una gravidanza e gli altri lavoratori colpiti da una malattia non afferente ad uno stato di gravidanza rientri nell'ambito di applicazione della direttiva 76/207 oppure in quello dell'art. 141 CE e della direttiva 75/117.

26. La sig.ra McKenna ed il governo italiano ritengono che un regime quale quello in questione nella causa principale ricada sotto la direttiva 76/207, in quanto esso prevede l'imputazione delle assenze derivanti da una malattia connessa ad una gravidanza ai giorni spettanti a titolo di congedo di malattia per altra causa, ma anche sotto l'art. 141 CE e la direttiva 75/117, in quanto esso determina una riduzione della retribuzione dopo 183 giorni di assenza dovuta ad una malattia connessa ad una gravidanza.

27. Il Board, nonché i governi irlandese, austriaco e del Regno Unito, sostengono che un regime di questo tipo ricade unicamente sotto l'art. 141 CE e la direttiva 75/117, posto che l'elemento in questione nella causa principale costituisce una retribuzione ai sensi dei detti testi normativi e che la diminuzione di reddito contestata dalla sig.ra McKenna è la conseguenza diretta ed automatica dell'applicazione di tale regime.

28. La Commissione delle Comunità europee ritiene, al contrario, che la controversia riguardi condizioni di lavoro. Le conseguenze sulla retribuzione

sarebbero soltanto indirette. Pertanto, soltanto la direttiva 76/207 sarebbe applicabile.

29. In proposito, occorre ricordare che il mantenimento della retribuzione del lavoratore in caso di malattia rientra nella nozione di «retribuzione» ai sensi dell'art. 141 CE (v. sentenza 13 luglio 1989, causa 171/88, Rinner-Kühn, Racc. pag. 2743, punto 7), la quale comprende tutti i vantaggi, in contanti o in natura, attuali o futuri, purché siano concessi, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo, in forza di un contratto di lavoro, di disposizioni di legge ovvero a titolo volontario (sentenza 19 novembre 1998, causa C-66/96, Høj Pedersen e a., Racc. pag. I-7327, punto 32).

30. Una retribuzione ai sensi dell'art. 141 CE e della direttiva 75/117 non può ricadere anche sotto la direttiva 76/207. Infatti, dal secondo 'considerando' di quest'ultima risulta che essa non riguarda la «retribuzione» ai sensi dei suddetti testi normativi (v. sentenza 13 febbraio 1996, causa C-342/93, Gillespie e a., Racc. pag. I-475, punto 24).

31. Un regime quale quello in questione nella causa principale definisce i presupposti per il mantenimento della retribuzione del lavoratore in caso di assenza per malattia. Esso subordina il mantenimento integrale della retribuzione al non superamento di un periodo di tempo massimo nell'arco di un anno e, ove si verifichi tale superamento, prevede il mantenimento della retribuzione in misura pari al 50% del suo ammontare, entro i limiti di un determinato periodo massimo complessivo in un arco di quattro anni.

32. Un sistema siffatto, che porta in un primo momento ad una riduzione della retribuzione e successivamente ad una perdita integrale della stessa, funziona in modo automatico, sulla base di una contabilizzazione aritmetica dei giorni di assenza per malattia.

33. Le norme adottate rientrano dunque nell'ambito di applicazione dell'art. 141 CE e della direttiva 75/117 (v., per analogia, in merito ad un sistema di acquisizione di diritti ad una maggiore retribuzione in base a regole di anzianità, sentenza 7 febbraio 1991, causa C-184/89, Nimz, Racc. pag. I-297, punti 9 e 10).

34. Il fatto che una riduzione o la soppressione del diritto al mantenimento di una retribuzione non sia immediata, bensì si verifichi dopo il decorso di periodi di tempo massimi, non priva le norme sud-

dette del loro carattere automatico una volta che siano soddisfatte le condizioni richieste.

35. Pertanto, occorre risolvere la prima e la quarta questione pregiudiziale dichiarando che un regime di congedo di malattia che tratti in maniera identica le lavoratrici affette da una malattia connessa ad una gravidanza e gli altri lavoratori colpiti da una malattia non afferente ad uno stato di gravidanza rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 141 CE e della direttiva 75/117.

Quanto alla seconda, alla terza ed alla quinta questione pregiudiziale

36. Vista la soluzione fornita alla prima ed alla quarta questione, e considerati gli elementi della causa principale che debbono essere valutati dal giudice del rinvio, occorre esaminare congiuntamente la seconda, la terza e la quinta questione.

37. Con tali tre questioni il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'art. 141 CE e la direttiva 75/117 debbano essere interpretati nel senso che configurano discriminazioni fondate sul sesso:

- una norma di un regime di congedo di malattia che preveda, nei confronti delle lavoratrici assenti dal lavoro anteriormente ad un congedo di maternità a motivo di una malattia connessa al loro stato di gravidanza, come pure nei confronti dei lavoratori maschi assenti dal lavoro per qualsiasi altra malattia, una riduzione della retribuzione qualora l'assenza superi una certa durata;
- una norma di un regime di congedo di malattia che preveda l'imputazione delle assenze per malattia ad un numero complessivo massimo di giorni di congedo di malattia retribuiti ai quali un lavoratore ha diritto nel corso di un periodo determinato, indipendentemente dal fatto che la malattia sia o no connessa ad uno stato di gravidanza.

38. Il Board, nonché i governi irlandese e del Regno Unito, ritengono, quanto alla retribuzione, che la lavoratrice non abbia diritto al mantenimento integrale della propria retribuzione e che una norma quale quella controversa nella causa principale non sia discriminatoria. Il Board e il governo del Regno Unito non hanno presentato osservazioni in merito all'imputazione delle assenze per malattia. Il governo irlandese ritiene, in generale, che gli Stati membri non siano obbligati ad adottare disposizioni

specifiche applicabili alle assenze dovute a malattia insorta durante la gravidanza.

39. La sig.ra McKenna, i governi italiano e austriaco, nonché la Commissione, sostengono che una riduzione della retribuzione quale quella in questione nella causa principale configura una discriminazione fondata sul sesso. La sig.ra McKenna, il governo italiano e la Commissione affermano che lo stesso vale per quanto riguarda l'imputazione delle assenze per malattia ad un numero complessivo massimo di giorni di congedo di malattia ai quali un lavoratore ha diritto. Il governo austriaco asserisce, in generale, che ad un'incapacità lavorativa connessa ad una gravidanza debbono applicarsi disposizioni diverse da quelle applicabili alle incapacità lavorative non afferenti a tale stato.

Quanto alla ratio ed all'evoluzione delle norme comunitarie disciplinanti la parità tra i sessi nel settore dei diritti delle donne incinte o puerpere

40. Occorre constatare che, nella causa principale, la riduzione della retribuzione e l'imputazione dell'assenza dovuta a malattia connessa allo stato di gravidanza sono la conseguenza dell'applicazione alle donne incinte o puerpere del regime generale applicabile a tutti i lavoratori in caso di malattia.

41. Le questioni sollevate vanno esaminate alla luce della ratio e dell'evoluzione delle norme comunitarie disciplinanti la parità tra i sessi nel settore dei diritti delle donne incinte o puerpere.

42. In tale settore, l'obiettivo perseguito dalle norme suddette è di tutelare le lavoratrici prima e dopo il parto (v., in merito al congedo di maternità, sentenza Gillespie e a., cit., punto 20).

43. Il diritto comunitario garantisce anzitutto una tutela specifica contro il licenziamento per tutto il periodo fino alla fine del congedo di maternità.

44. La Corte ha statuito che, durante il congedo di maternità, la donna è tutelata contro i licenziamenti motivati dalla sua assenza (sentenza 8 novembre 1990, causa C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Racc. pag. I-3979, punto 15).

45. Per contro, nel caso di una malattia che si manifesti dopo il congedo di maternità, la Corte ha statuito che non vi era motivo di distinguere la malattia causata dalla gravidanza o dal parto da qualsiasi altra malattia, in quanto un siffatto stato patologico rientra nel regime generale applicabile alle ipotesi di malattia. Con riferimento ad una situa-

zione siffatta, la Corte ne ha inferito che il diritto comunitario non ostava ai licenziamenti per assenze dovute ad una malattia causata dalla gravidanza o dal parto (sentenza Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, cit., punti 16 e 19).

46. La Corte, pronunciandosi in un caso di licenziamento di una lavoratrice a motivo di una malattia connessa alla gravidanza sopravvenuta anteriormente al congedo di maternità, ha rilevato che lo stato di gravidanza non è in alcun modo assimilabile ad uno stato patologico, rilevando però che la gravidanza corrisponde ad un periodo nel corso del quale possono presentarsi disturbi e complicazioni che possono costringere la donna ad uno stretto controllo medico e, se del caso, all'osservanza di un riposo assoluto per tutta la durata della gravidanza o parte di questa. La Corte ha affermato che tali disturbi e complicazioni, che possono comportare un'incapacità lavorativa, rientrano nei rischi inerenti allo stato di gravidanza e partecipano quindi della specificità di tale stato (sentenza 30 giugno 1998, causa C-394/96, Brown, Racc. pag. I-4185, punto 22).

47. Di conseguenza, dopo aver sottolineato che un eventuale licenziamento fa incombere un rischio sullo stato fisico e psichico delle lavoratrici incinte o puerpere, ivi compreso il rischio particolarmente grave di spingere la lavoratrice incinta ad interrompere volontariamente la gravidanza, la Corte ha statuito che una protezione contro il licenziamento doveva essere riconosciuta alla donna non soltanto durante il congedo di maternità, ma anche per l'intero periodo della gravidanza. La Corte ha constatato che il licenziamento di una lavoratrice che avviene nel corso della gravidanza a seguito di assenze dovute all'incapacità lavorativa derivante da quest'ultima è connesso al verificarsi dei rischi inerenti alla gravidanza stessa e deve quindi ritenersi sostanzialmente basato su di essa. La Corte ne ha inferito che un licenziamento del genere può riguardare solo le donne e costituisce quindi una discriminazione diretta basata sul sesso (v. sentenza Brown, cit., punti 18 e 24).

48. In considerazione degli effetti dannosi che un rischio di licenziamento potrebbe produrre sullo stato fisico e psichico delle lavoratrici incinte, puerpere o in periodo di allattamento, l'art. 10 della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in

periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) (GU L 348, pag. 1), ha sancito un divieto di licenziamento durante il periodo che va dall'inizio della gravidanza fino al termine del congedo di maternità.

49. Oltre ad una tutela contro la perdita del posto di lavoro, il diritto comunitario garantisce, entro certi limiti, la salvaguardia del reddito della lavoratrice incinta o puerpera.

50. Al riguardo, la Corte ha osservato che le donne che fruiscono di un congedo di maternità si trovano in una situazione specifica, la quale esige che venga loro concessa una tutela speciale, ma che non può venir assimilata a quella di un lavoratore maschio effettivamente presente sul posto di lavoro (sentenza Gillespie e a., cit., punto 17). Essa ha quindi statuito che né l'art. 119 del Trattato CEE [divenuto art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136-143 CE)], né l'art. 1 della direttiva 75/117 prescrivevano l'obbligo di conservare la retribuzione integrale delle lavoratrici durante il loro congedo di maternità, fermo restando però che l'importo delle prestazioni erogate non poteva esser così esiguo da vanificare lo scopo del congedo di maternità, che è quello di tutelare le lavoratrici prima e dopo il parto (sentenza Gillespie e a., cit., punto 20).

51. Sempre riguardo al congedo di maternità, la direttiva 92/85 – che non era applicabile *ratione temporis* alla controversia su cui si è pronunciata la citata sentenza Gillespie e a. – prevede, all'art. 11, punto 2, lett. b), che debba essere garantito «il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata alle lavoratrici». Il punto 3 del medesimo art. 11 precisa che «l'indennità di cui al punto 2), lettera b) è ritenuta adeguata se assicura redditi almeno equivalenti a quelli che la lavoratrice interessata otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute».

52. La Corte ha inoltre statuito – con un'interpretazione resa nel contesto di un licenziamento, ma valida anche per la retribuzione corrisposta ad una lavoratrice – che, qualora sopraggiungano dopo la fine del congedo di maternità, gli stati patologici che trovano la loro origine nella gravidanza o nel parto rientrano nel regime generale applicabile al caso di malattia. Essa ha aggiunto che l'unico problema è quello di stabilire se le assenze di una lavoratrice che avvengono dopo il congedo di mater-

nità per un'incapacità lavorativa dovuta a tali disturbi siano trattate allo stesso modo delle assenze di un lavoratore maschio a seguito di un'incapacità lavorativa della stessa durata, tenendo presente che, in caso di risposta affermativa, non vi è discriminazione basata sul sesso (v. sentenza Brown, cit., punto 26). La Corte ha così riconosciuto che uno stato patologico connesso alla gravidanza o al parto, manifestatosi dopo il congedo di maternità, può determinare una riduzione della retribuzione alle stesse condizioni previste nel caso di malattia di altro tipo.

53. Pronunciandosi nel caso di una malattia connessa a gravidanza che aveva colpito una lavoratrice anteriormente al congedo di maternità, la Corte ha ricordato, al punto 33 della citata sentenza Høj Pedersen e a., riprendendo i termini già utilizzati al punto 22 della sentenza Brown, sopra menzionata, che i disturbi e le complicazioni connessi a una gravidanza, che possono comportare un'incapacità lavorativa, rientrano nei rischi inerenti a tale stato e partecipano quindi della specificità del medesimo. La Corte ha poi rilevato che, nella fattispecie oggetto della causa nazionale, una donna perdeva, anteriormente al congedo di maternità, il beneficio di percepire integralmente la propria retribuzione qualora l'incapacità lavorativa da cui essa fosse stata colpita derivasse da uno stato patologico connesso alla gravidanza, quando invece, in base alla normativa nazionale in questione, ciascun lavoratore aveva diritto, in linea di principio, a conservare l'intera retribuzione in caso di incapacità lavorativa. Sulla scorta di tali premesse, la Corte ha stabilito che l'applicazione di disposizioni legislative quali quelle che venivano in questione nella causa nazionale comportava una discriminazione nei confronti delle lavoratrici (sentenza Høj Pedersen e a., cit., punti 34, 35 e 37).

54. Risulta da quanto sopra che, allo stato attuale del diritto comunitario, una lavoratrice:

- non può, durante il suo congedo di maternità, essere oggetto di licenziamento a motivo del suo stato, né, anteriormente a tale congedo, essere oggetto di licenziamento a motivo di una malattia connessa alla gravidanza e insorta prima del congedo stesso;
- può, eventualmente, essere licenziata a motivo di una malattia connessa alla gravidanza o al parto e insorta dopo il congedo di maternità;

- può, eventualmente, subire una riduzione della retribuzione, durante o dopo il congedo di maternità, in caso di malattia connessa alla gravidanza o al parto e insorta dopo il detto congedo.

55. Da quanto sopra risulta altresì che la Corte non è stata, fino ad oggi, indotta a precisare se la lavoratrice abbia comunque diritto al mantenimento integrale della propria retribuzione in caso di malattia connessa al suo stato di gravidanza anteriormente al congedo di maternità, anche qualora la norma nazionale contestata preveda l'applicazione di una riduzione di pari entità alla retribuzione corrisposta ad un lavoratore in caso di malattia non afferente ad uno stato di gravidanza.

56. Risulta infine da quanto precede che lo stato di gravidanza non è assimilabile ad uno stato patologico, e che i disturbi e le complicazioni insorgenti durante la gravidanza e comportanti un'incapacità lavorativa rientrano nei rischi inerenti allo stato di gravidanza stesso e partecipano quindi della specificità del medesimo (v. punti 46 e 53 della presente sentenza).

Quanto alla retribuzione della lavoratrice nel corso della gravidanza

57. Dalla constatazione della specificità delle malattie connesse alla gravidanza non deriva necessariamente che una lavoratrice assente a causa di una malattia connessa alla sua gravidanza abbia diritto al mantenimento integrale della sua retribuzione, quando invece un lavoratore assente a motivo di una malattia non connessa a una gravidanza non benefici di un tale diritto.

58. In proposito, occorre anzitutto rilevare che, per quanto riguarda i licenziamenti, la specificità di una malattia connessa ad una gravidanza può essere presa in considerazione soltanto negando al datore di lavoro il diritto di licenziare una lavoratrice per tale motivo. Per contro, per quanto riguarda la retribuzione, il mantenimento integrale di quest'ultima non è l'unico modo di tener conto della specificità di una malattia connessa alla gravidanza. Infatti, non è escluso che tale specificità venga presa in considerazione nell'ambito di un regime che, in caso di assenza di una lavoratrice a motivo di una malattia connessa alla gravidanza, preveda una riduzione della retribuzione.

59. Occorre poi ricordare che, allo stato attuale del diritto comunitario, nessuna disposizione né alcun principio generale di quest'ultimo impongono il

mantenimento integrale della retribuzione di una lavoratrice durante il suo congedo di maternità, a condizione che l'ammontare delle prestazioni corrisposte non sia talmente esiguo da pregiudicare la finalità, perseguita dal diritto comunitario, di tutelare le lavoratrici, in particolare, prima del parto (v., in tal senso, sentenza Gillespie e a., cit., punto 20).

60. Orbene, se una norma che prevede, entro certi limiti, una riduzione delle prestazioni corrisposte ad una lavoratrice nel corso del suo congedo di maternità non configura una discriminazione basata sul sesso, neppure può ritenersi che configuri una discriminazione siffatta una norma che preveda, entro gli stessi limiti, una riduzione delle prestazioni corrisposte a tale lavoratrice assente durante la sua gravidanza a motivo di una malattia connessa a quest'ultima.

61. Stanti tali premesse, occorre concludere che il diritto comunitario, al suo stato attuale, non impone il mantenimento integrale della retribuzione di una lavoratrice assente durante la sua gravidanza a motivo di una malattia connessa a quest'ultima.

62. Durante l'assenza causata da una malattia siffatta, una lavoratrice può dunque subire una riduzione della sua retribuzione, a condizione, da un lato, che essa venga trattata in maniera identica rispetto ad un lavoratore maschio assente per malattia e, dall'altro, che l'ammontare delle prestazioni corrisposte non sia talmente esiguo da pregiudicare la finalità di tutela delle lavoratrici incinte.

Quanto all'imputazione delle assenze per malattia ad un numero complessivo massimo di giorni di congedo di malattia retribuiti ai quali un lavoratore ha diritto nel corso di un periodo determinato

63. Il regime in questione nella causa principale prevede l'imputazione delle assenze per malattia al numero complessivo di giorni di congedo di malattia retribuiti ai quali un lavoratore ha diritto durante un periodo determinato. Il detto regime tratta pertanto in maniera identica tutte le malattie, siano esse connesse o no ad uno stato di gravidanza.

64. Un regime siffatto non tiene alcun conto della specificità delle malattie connesse alla gravidanza.

65. Tuttavia, tale specificità non esclude che delle assenze dovute ad una malattia connessa ad una gravidanza vengano, entro certi limiti, imputate al numero complessivo di giorni di congedo di malattia retribuiti.

66. Infatti, l'esclusione, in qualsiasi caso, di un'imputazione siffatta non sarebbe conciliabile con la possibilità di una riduzione della retribuzione nel corso della gravidanza. La detta esclusione sarebbe inoltre difficilmente conciliabile con la giurisprudenza risultante dalle citate sentenze Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund e Brown, in base alla quale, posteriormente al congedo di maternità, una malattia causata dalla gravidanza o dal parto rientra nel regime generale applicabile in caso di malattia.

67. Nondimeno, l'imputazione delle assenze durante la gravidanza dovute a malattia connessa a quest'ultima ad un numero complessivo massimo di giorni di congedo di malattia retribuiti ai quali un lavoratore ha diritto nel corso di un periodo determinato non può avere come effetto che, durante l'assenza oggetto della detta imputazione posteriormente al congedo di maternità, la lavoratrice percepisca prestazioni inferiori all'ammontare minimo al quale essa aveva diritto nel corso della malattia insorta durante la sua gravidanza (v. punto 62 della presente sentenza).

68. Pertanto, debbono essere adottate norme speciali volte ad impedire una conseguenza siffatta.

69. Occorre dunque risolvere la seconda, la terza e la quinta questione pregiudiziale dichiarando che l'art. 141 CE e la direttiva 75/117 debbono essere interpretati nel senso che non costituiscono discriminazioni fondate sul sesso:

- una norma di un regime di congedo di malattia che preveda, nei confronti delle lavoratrici assenti dal lavoro anteriormente ad un congedo di maternità a motivo di una malattia connessa al loro stato di gravidanza, come pure nei confronti dei lavoratori maschi assenti dal lavoro per qualsiasi altra malattia, una riduzione della retribuzione qualora l'assenza superi una certa durata, a condizione, da un lato, che la lavoratrice venga trattata in maniera identica rispetto ad un lavoratore maschio assente per malattia e, dall'altro, che l'ammontare delle prestazioni corrisposte non sia talmente esiguo da pregiudicare la finalità di tutela delle lavoratrici incinte;
- una norma di un regime di congedo di malattia che preveda l'imputazione delle assenze per malattia ad un numero complessivo massimo di giorni di congedo di malattia retribuiti ai quali un lavoratore ha diritto nel corso di un periodo determinato, indipendentemente

dal fatto che la malattia sia o no connessa ad uno stato di gravidanza, a condizione che l'imputazione delle assenze dovute a malattia connessa alla gravidanza non abbia come effetto che, durante l'assenza oggetto della detta imputazione posteriormente al congedo di maternità, la lavoratrice percepisca prestazioni inferiori all'ammontare minimo al quale essa aveva diritto nel corso della malattia insorta durante la sua gravidanza.

Sulle spese

70. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi

LA CORTE (Seconda Sezione)

dichiara:

1) Un regime di congedo di malattia che tratti in maniera identica le lavoratrici affette da una malattia connessa ad una gravidanza e gli altri lavoratori colpiti da una malattia non afferente ad uno stato di gravidanza rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 141 CE e della direttiva del Consiglio 10 febbraio 1975, 75/117/CEE, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.

2) L'art. 141 CE e la direttiva 75/117 debbono essere interpretati nel senso che non costituiscono discriminazioni fondate sul sesso:

- una norma di un regime di congedo di malattia che preveda, nei confronti delle lavoratrici assenti dal lavoro anteriormente ad un congedo di maternità a motivo di una malattia connessa al loro stato di gravidanza, come pure nei confronti dei lavoratori maschi assenti dal lavoro per qualsiasi altra malattia, una riduzione della retribuzione qualora l'assenza superi una certa durata, a condizione, da un lato, che la lavoratrice venga trattata in maniera identica rispetto ad un lavoratore maschio assente per malattia e, dall'altro, che l'ammontare delle prestazioni corrisposte non sia talmente esiguo da pregiudicare la finalità di tutela delle lavoratrici incinte;
- una norma di un regime di congedo di malattia che preveda l'imputazione delle assenze per malattia ad un numero complessivo massimo di giorni di congedo di malattia retribuiti ai quali un lavoratore ha diritto nel corso di un periodo determinato, indipendentemente dal fatto che la malattia sia o no connessa ad uno stato di gravidanza, a condizione che l'imputazione delle assenze dovute a malattia connessa alla gravidanza non abbia come effetto che, durante l'assenza oggetto della detta imputazione posteriormente al congedo di maternità, la lavoratrice percepisca prestazioni inferiori all'ammontare minimo al quale essa aveva diritto nel corso della malattia insorta durante la sua gravidanza.

Firme

1) Lingua processuale: l'inglese.

DECRETO LEGISLATIVO 30 maggio 2005 n. 145

(pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2005)

Attuazione della Direttiva 2002/72/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;
 Vista la direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
 Visto l'articolo 17 della legge 31 ottobre 2003, n. 306, ed in particolare l'allegato B;
 Vista la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento;
 Vista la legge 9 dicembre 1977, n. 903, e successive modificazioni, recante parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro;
 Vista la legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni, recante azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;
 Visto il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, recante disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144;
 Visto il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
 Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 24 marzo 2005;
 Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;
 Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adotta nella riunione del 27 maggio 2005;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del Ministro per la funzione pubblica e del Ministro per le pari opportunità, di concerto con il Ministro degli affari esteri, con il Ministro della giustizia e con il Ministro dell'economia e delle finanze;
 Emana il seguente decreto legislativo:

Art. 1.

Ambito di applicazione

1. Il presente decreto integra le disposizioni già vigenti in materia di attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne e di promozione della parità attraverso azioni positive, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

Art. 2. (note)

Modifiche alla legge 10 aprile 1991, n. 125, in materia di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

1. All'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a. il comma 1 è sostituito dal seguente:
 «1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.»;
- b. il comma 2 è sostituito dal seguente:
 «2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.»;
- c. dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-ter. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-quater. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 2-bis e 2-ter sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.»;

- d. al comma 9 dopo le parole: «comma 8,» sono inserite le seguenti: «oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale,»;
- e. al comma 10 dopo le parole: «immediatamente esecutivo», sono inserite le seguenti: «, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita,»;
- f. al comma 12, le parole: «dei commi 1 e 2» sono sostituite dalle seguenti: «del presente articolo».

Art. 3. (note)

Modifiche alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, in materia di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro

1. All'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a. al primo comma dopo la parola: «lavoro» sono inserite le seguenti: «, in forma su-

bordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma,»;

- b. al terzo comma dopo la parola: «contenuti» sono aggiunte, in fine, le seguenti: «nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni».

2. Al primo comma dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, dopo le parole: «di cui al ricorso,» sono inserite le seguenti: «oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita,».

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

NOTE

Avvertenza: Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto dall'amministrazione competente per materia, ai sensi dell'art. 10, commi 2 e 3 del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge modificate o alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti. Per le direttive CEE vengono forniti gli estremi di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee (GUCE).

Note alle premesse:

L'art. 76 della Costituzione stabilisce che l'esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al Governo se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti.

L'art. 87 della Costituzione conferisce, tra l'altro, al Presidente della Repubblica il potere di promulgare le leggi e di emanare i decreti aventi valore di legge ed i regolamenti.

La direttiva 2002/73/CE è pubblicata in GUCE n. L 269 del 5 ottobre 2002.

La direttiva 76/207/CEE è pubblicata in GUCE n. L 39 del 14 febbraio 1976.

Si riporta il testo dell'art. 17 e dell'allegato B della legge 31 ottobre 2003, n. 306, recante: «Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2003», e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 15 novembre 2003, n. 266, S.O.: «Art. 17 (Delega al Governo per l'attuazione della direttiva 2002/73/CE che modifica la direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro).

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro il termine e con le modalità di cui all'art. 1, commi 1, 2 e 3, uno o più decreti legislativi al fine di dare organica attuazione alla direttiva 2002/73/CE che modifica la direttiva 76/207/CEE, apportando le modifiche strettamente necessarie alle disposizioni vigenti in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, facendo salve le disposizioni vigenti compatibili con la citata direttiva 2002/73/CE, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a. garantire l'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, assicurando che le differenze di genere non siano causa di discriminazione diretta o indiretta, in un'ottica che tenga conto delle condizioni relative allo stato matrimoniale o di famiglia, per quanto attiene alle seguenti aree: condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale; svolgimento del rapporto di lavoro, comprese le condizioni di lavoro, la retribuzione, le promozioni e le condizioni del licenziamento; accesso a tutti i tipi e i livelli di orientamento e di formazione, di perfezionamento e di riqualificazione professionale, inclusi i tirocini; attività prestata presso le organizzazioni dei lavoratori o dei datori di lavoro e accesso alle prestazioni erogate da tali organizzazioni;

- b. definire la nozione di discriminazione come «diretta» quando una persona è trattata meno favorevolmente, in base al sesso, di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
definire la nozione di discriminazione «indiretta» quando una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, mettono o possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, salvo che, nel caso di attività di lavoro, caratteristiche specifiche di sesso costituiscano requisiti essenziali al loro svolgimento;
definire la nozione di «molestie» quando viene posto in essere, per ragioni connesse al sesso, un comportamento indesiderato e persistente, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un clima intimidatorio, ostile e degradante, tenuto conto delle circostanze, anche ambientali;
definire la nozione di «molestie sessuali» quando il suddetto comportamento abbia in maniera manifesta una connotazione sessuale; considerare le molestie e le molestie sessuali come discriminazioni;
- c. prevedere l'applicazione del principio di parità di trattamento senza distinzione di sesso in tutti i settori di lavoro, sia pubblici che privati, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1, commi quarto e quinto, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, assicurando che, ferma restando la normativa di settore, sia azionabile da parte di coloro che si ritengono lesi una tutela giurisdizionale o amministrativa, con la garanzia di una riparazione o di un equo indennizzo;
- d. attuare quanto previsto dal paragrafo 3 dell'art. 6 e dagli articoli 8-bis, 8-ter, 8-quater e 8-quinquies della direttiva 76/207/CEE, come modificata dalla direttiva 2002/73/CE, tenuto conto della normativa nazionale vigente, e, in particolare, di quanto previsto dagli articoli 15 e 16 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, e dalla disciplina relativa alla istituzione degli organismi di parità;

- e. prevedere misure adeguate per incoraggiare il dialogo fra le parti sociali al fine di promuovere il principio della parità di trattamento anche attraverso accordi nell'ambito della contrattazione collettiva, codici di comportamento, scambi di esperienze e pratiche nonché il monitoraggio della prassi sui luoghi di lavoro.».

«Allegato B

(Art. 1, commi 1 e 3)

96/61/CE del Consiglio, del 24 settembre 1996, sulla prevenzione e la riduzione integrate dell'inquinamento.

1999/22/CE del Consiglio, del 29 marzo 1999, relativa alla custodia degli animali selvatici nei giardini zoologici.

1999/63/CE del Consiglio, del 21 giugno 1999, relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST).

2000/60/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2000, che istituisce un quadro per l'azione comunitaria in materia di acque.

2000/76/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 dicembre 2000, sull'incenerimento dei rifiuti.

2000/79/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, relativa all'attuazione dell'accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo nell'aviazione civile concluso da Association of European Airlines (AEA), European Transport Workers' Federation (ETF), European Cockpit Association (ECA), European Regions Airline Association (ERA) e International Air Carrier Association (IACA).

2001/16/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 marzo 2001, relativa all'interoperabilità del sistema ferroviario transeuropeo convenzionale.

2001/86/CE del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che completa lo statuto della Società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.

2002/30/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 marzo 2002, che istituisce norme e procedure per l'introduzione di restrizioni operative ai fini del contenimento del rumore negli aeroporti della Comunità.

2002/44/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 giugno 2002, sulle prescrizioni mini-

me di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (vibrazioni) (sedicesima direttiva particolare ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE).

2002/49/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 giugno 2002, relativa alla determinazione e alla gestione del rumore ambientale.

2002/58/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 luglio 2002, relativa al trattamento dei dati personali e alla tutela della vita privata nel settore delle comunicazioni elettroniche (direttiva relativa alla vita privata e alle comunicazioni elettroniche).

2002/65/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, concernente la commercializzazione a distanza di servizi finanziari ai consumatori e che modifica la direttiva 90/619/CEE del Consiglio e le direttive 97/7/CE e 98/27/CE.

2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

2002/74/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 80/987/CEE del Consiglio concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro.

2002/84/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 novembre 2002, che modifica le direttive in materia di sicurezza marittima e di prevenzione dell'inquinamento provocato dalle navi.

2002/87/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 2002, relativa alla vigilanza supplementare sugli enti creditizi, sulle imprese di assicurazione e sulle imprese di investimento appartenenti ad un conglomerato finanziario e che modifica le direttive 73/239/CEE, 79/267/CEE, 92/49/CEE, 92/96/CEE, 93/6/CEE e 93/22/CEE del Consiglio e le direttive 98/78/CE e 2001/2/CE del Parlamento europeo e del Consiglio.

2002/89/CE del Consiglio, del 28 novembre 2002, che modifica la direttiva 2000/29/CE concernente le misure di protezione contro l'introduzione nella Comunità di organismi nocivi ai vegetali o ai prodotti vegetali e contro la loro diffusione nella Comunità.

2002/90/CE del Consiglio, del 28 novembre 2002, volta a definire il favoreggiamento dell'ingresso, del transito e del soggiorno illegali.

2002/92/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 dicembre 2002, sulla intermediazione assicurativa.

2002/95/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 gennaio 2003, sulla restrizione dell'uso di determinate sostanze pericolose nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche.

2002/96/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 gennaio 2003, sui rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE).

2003/4/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, sull'accesso del pubblico all'informazione ambientale e che abroga la direttiva 90/313/CEE del Consiglio, del 7 giugno 1990.

2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato (abusi di mercato).

2003/17/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 3 marzo 2003, che modifica la direttiva 98/70/CE relativa alla qualità della benzina e del combustibile diesel.

2003/24/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 aprile 2003, che modifica la direttiva 98/18/CE del Consiglio, del 17 marzo 1998, relativa alle disposizioni e norme di sicurezza per le navi da passeggeri.

2003/25/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 aprile 2003, concernente requisiti specifici di stabilità per le navi ro/ro da passeggeri.

2003/33/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 maggio 2003, sul ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri in materia di pubblicità e di sponsorizzazione a favore dei prodotti del tabacco.».

2003/43/CE del Consiglio, del 26 maggio 2003, recante modifica della direttiva 88/407/CEE che stabilisce le esigenze di polizia sanitaria applicabili agli scambi intracomunitari e alle importazioni di sperma di animali della specie bovina.

2003/44/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 giugno 2003, che modifica la direttiva 94/25/CE sul ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri riguardanti le imbarcazioni da diporto.

2003/50/CE del Consiglio, dell'11 giugno 2003, che modifica la direttiva 91/68/CEE per quanto riguarda il rafforzamento dei controlli sui movimenti di ovini e caprini.».

La legge 20 maggio 1970, n. 300, reca: «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori,

della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.».

La legge 9 dicembre 1977, n. 903, reca: «Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.».

La legge 10 aprile 1991, n. 125, reca: «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.».

Il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, reca: «Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.».

Si riporta il testo dell'art. 15, della legge 8 marzo 2000, n. 53, recante: «Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città», pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 13 marzo 2000, n. 60:

«Art. 15 (Testo unico).

1. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo è delegato ad emanare un decreto legislativo recante il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:
 - a. puntuale individuazione del testo vigente delle norme;
 - b. esplicita indicazione delle norme abrogate, anche implicitamente, da successive disposizioni;
 - c. coordinamento formale del testo delle disposizioni vigenti, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;
 - d. esplicita indicazione delle disposizioni, non inserite nel testo unico, che restano comunque in vigore;
 - e. esplicita abrogazione di tutte le rimanenti disposizioni, non richiamate, con espressa indicazione delle stesse in apposito allegato al testo unico;
 - f. esplicita abrogazione delle norme secondarie incompatibili con le disposizioni legislative raccolte nel testo unico.

2. Lo schema del decreto legislativo di cui al comma 1 é deliberato dal Consiglio dei Ministri ed é trasmesso, con apposita relazione cui é allegato il parere del Consiglio di Stato, alle competenti Commissioni parlamentari permanenti, che esprimono il parere entro quarantacinque giorni dall'assegnazione.
3. Entro due anni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1 possono essere emanate, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al medesimo comma 1 e con le modalità di cui al comma 2, disposizioni correttive del testo unico.».

Nota all'art. 2:

Per la legge 10 aprile 1991, n. 125, vedi note alle premesse. Il testo dell'art. 4, così come modificato dal decreto qui pubblicato, é il seguente:

«Art. 4 (Azioni in giudizio).

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.
 2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
- 2 bis.** Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- 2 ter.** Sono discriminazioni le molestie sessuali, ovvero, altresì, considerate come quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non ver-

bale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio ostile, degradante, umiliante o offensivo.

- 2-quater.** Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 2-bis e 2-ter sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sotmissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.
3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'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'art. 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'art. 69-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, anche tramite la Consigliera o il Consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.
 5. Le Consigliere o i Consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio, ferme restando le azioni in giudizio di cui ai commi 8 e 10, hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.
 6. 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 car-

riera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

7. Qualora le Consigliere o i Consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, il Consigliere o la Consigliera nazionale, rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 8 e 10, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la Consigliera o il Consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.
8. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 7 le Consigliere o i Consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.
9. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 8, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria

maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la Consigliera o il Consigliere di parità regionale competente per territorio o il Consigliere o la Consigliera nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

10. Ferma restando l'azione di cui al comma 8, la Consigliera o il Consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 9. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.
11. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 9, al decreto di cui al comma 10 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'art. 650 del codice penale e comporta altresì la revoca dei benefici di cui al comma 12 ed il pagamento di una somma di lire centomila per ogni giorno di ritardo da versarsi al Fondo di cui all'art. 9.
12. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi del presente articolo posti in essere da soggetti 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 forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente 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 la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi dei commi 4 e 7.

13. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni dell'art. 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla Consigliera o dal Consigliere provinciale o regionale di parità.
14. Qualora venga presentato un ricorso in via di urgenza ai sensi del comma 10 o ai sensi dell'art. 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come modificato dal comma 13, non trova applicazione l'art. 410 del codice di procedura civile.».

Nota all'art. 3:

Per la legge 9 dicembre 1977, n. 903, vedi note alle premesse. Il testo degli articoli 1 e 15, così come modificati dal decreto qui pubblicato, è il seguente:

«Art. 1. - È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale. La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:

1. attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
2. in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi

come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.».

«Art. 15. - Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli articoli 1 e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al pretore che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di oppo-

sizione é punita ai sensi dell'art. 650 del codice penale.

Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino

dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'art. 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.».

B093***A scuola di parità***

in "Rivista dell'istruzione e della cultura", n. 25, 2005, p. 8-9

Istruzione; Programmi comunitari

I programmi comunitari Socrates e Leonardo da Vinci offrono possibilità concrete di far progredire la parità tra uomini e donne nel mondo dell'istruzione e della formazione professionale. Tale azione, fondamentale nel quadro della strategia di Lisbona, ha potenziato i risultati che ci si aspettava dalla cooperazione politica tra gli Stati membri. Riuscire a stabilire il riequilibrio tra i sessi, sia nell'istruzione che nel mondo del lavoro, presuppone la partecipazione attiva di tutti i protagonisti, anche se, a tale riguardo, i buoni risultati già raggiunti lasciano intravedere tutto quello che rimane da fare.

B094***Ancora poco al femminile il mercato del lavoro nelle Regioni Ob. 1***

in "Sud news. La newsletter dei Fondi strutturali", n. 23, 2005, p. 17-18

Mercato del lavoro; Occupazione; Politica comunitaria

Nel quadro della Strategia europea per l'occupazione, il Consiglio europeo di Lisbona del 2000 ha invitato la Commissione europea e gli Stati membri a favorire tutti gli aspetti delle pari opportunità nelle politiche dell'occupazione. Il Consiglio ha inoltre definito obiettivi quantitativi intesi a far raggiungere il 57% al tasso di occupazione delle donne entro il 2005 (e il 60% entro il 2010). L'Italia, nonostante i progressi compiuti, rimane ancora lontana dagli obiettivi individuati a Lisbona. Tale forbice tende ad allargarsi se si considerano i livelli territoriali del nord e del sud del Paese: nel Mezzogiorno il tasso di attività della componente femminile presenta una differenza del 19,7% rispetto al Nord. Se invece ci si limita a considerare le sole aree settentrionali e centrali, il gap italiano rispetto agli obiettivi di Lisbona risulta attenuato. Dall'analisi emergono anche dei segnali di miglioramento: i tassi di occupazione e di attività femminili tra il 2000 e il 2004 sono cresciuti infatti in misura maggiore rispetto a quelli degli uomini.

B095***Atti della tavola rotonda "Flessibilità e precarietà dell'occupazione nel lavoro pubblico e privato", Roma, 24 giugno 2004***

in "Iter legis", 6/2004-1/2005, p. 19-51
Lavoro flessibile; Occupazione

Vengono riportati gli esiti della tavola rotonda, organizzata in collaborazione con il Centro studi di diritto del lavoro "Domenico Napoletano" di Roma, svoltasi nella sede di Iter legis il 24 giugno 2004 e coordinata dall'av. Antonino Freni. Il tema è ruotato intorno al dilemma se "flessibilità e precarietà" in materia di lavoro sia o non sia una endiadi, i cui termini rispettivamente rappresentano la visione ottimista e quella pessimista di uno stesso fenomeno.

B096***Bravo Elmina***

Orientamento al lavoro per donne disoccupate
in "Forum", n. 33, 2005, p. 22-23
Disoccupazione femminile; Orientamento

Il Progetto "Orientamento donne" realizzato dal C.P.F.P. "Altiero Spinelli" di Genova, ha realizzato dal 1999 49 edizioni con 657 partecipanti. Gli interventi orientativi, su donne di età compresa tra i 35 e i 45 anni con scolarità medio-bassa e disoccupate, hanno ottimizzato con successo la loro ricerca di lavoro. Attivati in diversi quartieri genovesi e località della provincia, tali interventi hanno permesso di raggiungere fasce di utenza talvolta sensibilmente differenti tra loro e con diverse esigenze formative. Una novità è rappresentata dalla rete dei CIP, Informalavoro, Distretti sociali e Associazionismo, che rilevano i bisogni delle donne e indirizzano alla frequenza dei moduli di orientamento.

B097***Buonfiglio Monica, Madera Maria Luisa***

Quadro evolutivo delle funzioni della Consigliera di parità e normativa di sostegno. L'eguaglianza nella differenza: il diritto diseguale. Brevi osservazioni sui decreti legislativi nn. 215 e 216 del 2003 in materia di parità di trattamento
in "Lavoro e previdenza oggi", n. 5, 2005, p. 768-794

Consigliera/e di parità; Normativa nazionale; Parità di trattamento

Viene tracciato il quadro evolutivo delle funzioni della Consigliera di parità e della normativa di

sostegno, soffermandosi in particolare sui decreti legislativi nn. 215 e 216 del 2003, che hanno recepito due direttive comunitarie stabilendo il divieto di discriminare al momento dell'assunzione e durante la vigenza del contratto di lavoro, sia nel settore pubblico che in quello privato, in base alla religione, alle convinzioni personali, alla presenza di handicap, all'età e all'orientamento sessuale. Vengono poi affrontati l'ambito applicativo delle azioni positive e la riforma del part-time, riportando in conclusione le fonti, suddivise in normativa comunitaria, giurisprudenza comunitaria e normativa nazionale.

B098

Cecconi Sofia

Il lavoro a tempo parziale e le esigenze di cura: il caso delle banche

in "D&L Rivista critica di diritto del lavoro", n. 14, 2005, p. 35-42

Conciliazione vita/lavoro; Lavoro a tempo parziale

I dati statistici confermano come l'Italia sia il Paese "più vecchio" del mondo. Fra le cause di tale situazione si pone l'interazione maternità-lavoro. Le dimensioni del problema hanno indotto il legislatore ad intervenire per individuare misure di incentivazione per le imprese, che consentano ai lavoratori con figli di poter conciliare tempi di vita e di lavoro. La possibilità di usufruire dell'orario ridotto come strategia di conciliazione non viene valutato positivamente dalle aziende. Un tentativo di porre rimedio a tale situazione arriva dalla recente riforma introdotta dalla "legge Biagi". In particolare, per migliorare la competitività delle banche negli ultimi anni si è ricorsi al lavoro flessibile (ma con introduzione assai scarsa del part-time); tuttavia, si evidenzia un maggiore interesse degli operatori del settore, specialmente a livello datoriale.

B099

Chiusolo Stefano

L'avvocato del lavoratore di fronte alle cause del mobbing

in "D&L Rivista critica di diritto del lavoro", n. 14, 2005, p. 15-26

Mobbing

Quando la sociologia e la psicologia hanno elaborato il concetto di mobbing, la giurisprudenza non ha faticato molto per far proprio tale concetto, definito come vessazioni psicologiche inflitte ad un

lavoratore con la finalità di isolare il dipendente o di espellerlo dall'azienda. D'altra parte, per un avvocato le ipotesi di mobbing sono le più delicate, poiché il "comportamento" coinvolge aspetti estranei alla scienza giuridica strettamente intesa. Inoltre l'avvocato del lavoratore, prima di decidere se tradurre in azione giudiziaria il problema, deve valutare i numerosi e delicati problemi probatori, in quanto il lavoratore stesso è tenuto a fornire la prova dell'esistenza dei singoli episodi di persecuzione, dovendo in pratica dimostrare sia il danno che il nesso di causalità. Il lavoratore ha comunque una serie di tutele giudiziarie che vanno dal risarcimento dei danni subiti, alla reintegrazione del posto di lavoro.

B100

Cinti Sonia

L'Osservatorio tematico nazionale Equal gruppo conciliazione vita/lavoro

in "Osservatorio ISFOL", n. 1, 2005, p. 119-124

Conciliazione vita/lavoro; Iniziative comunitarie

Obiettivo dell'Area di Equal dedicata alle pari opportunità, in quanto parte di un'iniziativa sperimentale di lotta a discriminazioni e disuguaglianze nel mercato del lavoro, è il miglioramento della qualità dell'occupazione esistente e di quella aggiuntiva in una prospettiva di lunga durata e in funzione inclusiva, con particolare attenzione ai fattori discriminanti e originanti i gap di partecipazione e permanenza in un mercato del lavoro che dovrebbe essere aperto a tutti. Vista la complessità del tema oggetto della Misura, le sperimentazioni proposte dalle Partnership di sviluppo si riferiscono a uno o più dei seguenti ambiti di intervento: a) contrastare le forme di segregazione verticale e valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi; b) contrastare le forme di segregazione orizzontale, favorendo, in particolare, il decremento di genere del digital divide; c) favorire la conciliazione vita/lavoro di uomini e donne. Dalla lettura dei dati raccolti in occasione della prima rilevazione tematica alle Partnership di sviluppo Equal Asse Pari opportunità (coincisa con l'attivazione del Gruppo sulla conciliazione vita/lavoro), l'articolo presenta una prima analisi dei risultati in relazione alla composizione dei partenariati, alla scelta degli ambiti tematici e alle attività, alla tipologia dei servizi. Successivamente, viste le forti interrelazioni tra il tema della segregazione professionale e quello della conciliazione vita/lavoro, durante il primo incontro in pre-

senza con le Partnership di sviluppo del dicembre 2004, sono stati presi in esame due temi di approfondimento per l'Osservatorio Tematico Nazionale: Misure di conciliazione e servizi territoriali, e Conciliazione/desegregazione professionale.

B101

Circolare - Corresponsione dell'indennità di maternità oltre il termine del rapporto lavorativo

in "Lavoro e previdenza oggi", n. 2, 2005, p. 326-332

Congedo di maternità; Tutela della maternità e della paternità

A seguito di un provvedimento di interdizione dal lavoro da parte della Direzione Provinciale del lavoro, e sulla base di un parere espresso dalla seconda Sezione del Consiglio di Stato n. 460/2003 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, il MLPS fornisce chiarimenti circa la corresponsione dell'indennità di maternità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante i periodi di congedo. Viene analizzata la fattispecie riguardante il caso della concessione del congedo successivamente alla scadenza del contratto entro i successivi sessanta giorni. Secondo il Consiglio di Stato, il diritto al congedo di maternità "... spetta anche in assenza della costanza ed attualità del rapporto di lavoro", purché ne ricorrano i presupposti; occorre in ogni caso distinguere tra i vari casi di estensione del periodo obbligatorio di congedo. Al completamento della disposizione in oggetto il Ministero fornisce una casistica delle diverse fattispecie.

B102

Consigliera di parità della Provincia di Novara

Le Agenzie di somministrazione del lavoro operanti nel territorio di Novara e Provincia

Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, 2005, 30 p.

Inserimento lavorativo; Mercato del lavoro; Ricerca di lavoro

Con la L. 196/1997 (legge Treu) è stato introdotto il lavoro interinale. Il dispositivo contrattuale è stato poi ampliato dalla legge Biagi, che lo ha trasformato in "disciplina della somministrazione di lavoro", ovvero fornitura professionale di manodopera a tempo indeterminato o a termine così come trasformato dal decreto 276/2003. Le Agenzie di somministrazione di lavoro sono diventate così strumenti

per il potenziamento della ricerca del lavoro stesso, sia in qualità di mediatori tra lavoratori e aziende, sia come servizio in grado di garantire agli utenti continuità ed una vasta gamma di opportunità lavorative. Proprio per rispondere a tali interrogativi si è proceduto alla somministrazione di un questionario ai responsabili delle filiali delle agenzie presenti nel territorio della Provincia di Novara, ponendo particolare attenzione alle valutazioni delle differenze di genere, per comprendere se le nuove disposizioni siano effettivamente in grado di garantire e favorire l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro. Si è cercato inoltre di capire quanto vengano proposti lavori precari e meno remunerativi alle donne rispetto agli uomini, favorendo in questo caso un'ulteriore precarizzazione tra i lavoratori e le lavoratrici.

B103

Corradi Cristina

Il Gruppo di Ricerca Attiva di Lavoro

in "Forum", n. 33, 2005, p. 23-24

Disoccupazione femminile; Orientamento; Ricerca di lavoro

Il "Gruppo di Ricerca Attiva di Impiego" è un servizio rivolto a gruppi di donne in cerca di occupazione che si attivano in maniera organizzata e sistematica in un contesto solidale e strumentato. L'obiettivo è quello di supportare la ricerca attiva di lavoro; per il gruppo, che dura sei settimane, sono previsti dodici incontri con un Facilitatore che ha il ruolo di monitoraggio e di sollecitazione, e con un Formatore, che apporta contributi tecnici e di supporto alla ricerca di impiego. La Prima fase del gruppo prevede che le persone si conoscano tra loro e articolino un calendario delle attività; la Seconda fase prevede invece la messa a punto della situazione fino ad elaborare il proprio bilancio professionale e a dinamizzare la ricerca di lavoro, mettendo in atto misure concrete di ricerca.

B104

D'Onofrio Mafalda, Gilli Diana

Il sostegno all'occupazione femminile da parte dei servizi pubblici per l'impiego

in "Osservatorio ISFOL", n. 6, 2004, p. 167-174

Accesso al lavoro; Lavoro femminile; Occupazione femminile; Servizi per l'impiego

L'attività di monitoraggio sui Servizi per l'impiego, condotta dall'Area "Mercato del lavoro" dell'ISFOL,

dà conto delle modalità di intervento messe in atto dai diversi attori a sostegno dell'occupazione femminile; l'analisi degli esiti di tale rilevazione consente di ottenere una visione d'insieme dei diversi interventi attuati dai Centri per l'impiego per sostenere e promuovere l'occupazione delle donne, suggerendo nuovi percorsi di lettura. In particolare, osservando il ventaglio delle iniziative attuate dalle varie Regioni italiane, è possibile ipotizzare una categorizzazione delle diverse azioni, legate alla necessità di rispondere alle esigenze peculiari del contesto di riferimento e alle specifiche caratteristiche dell'offerta di lavoro femminile locale. Tale ventaglio può essere classificato nelle seguenti "tipologie": a) interventi a favore della conciliazione tra lavoro e vita familiare, diretti alle donne e alla sfera datoriale; b) interventi a favore del reinserimento lavorativo, che si traducono in progetti di orientamento, formazione, o in piani di inserimento attraverso stage e tirocini; c) interventi rivolti ai "sistemi"; d) interventi di promozione della cultura di genere.

B105

Di Gravio Tiba

Come può cambiare il lavoro

in "Noi Donne", n. 8/9, 2005, p. 14

Accesso al lavoro; Conciliazione vita/lavoro; Mercato del lavoro

Assegni formativi per i lavoratori e incentivi alle imprese, misure per sostenere l'occupabilità e stabilizzare le condizioni di lavoro: sono queste alcune delle novità introdotte dalla legge n. 17/2005 approvata dalla Regione Emilia-Romagna. I punti salienti della legge riguardano la concessione di assegni formativi individuali per la frequenza di attività formative (con il fine di permettere il rafforzamento delle competenze dei lavoratori) e l'erogazione di assegni di servizio per la conciliazione tra lavoro e impegni familiari (con l'obiettivo di favorire l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro): contributi che le lavoratrici potranno ottenere per acquisire quei servizi che sarebbero altrimenti obbligate a svolgere, visti anche come impegno a rafforzare e qualificare il sistema regionale dei servizi per il lavoro necessari ad accompagnare i soggetti nel mercato del lavoro.

B106

Diritto UE in materia di parità di genere. Dalla questione salariale all'applicazione a 360°

in "Sud news. La newsletter dei Fondi strutturali", n. 23, 2005, p. 11-16

Azioni positive; Pari opportunità; Unione europea

Molti sono i progressi conseguiti in materia di pari opportunità grazie alle iniziative dell'Ue. Il contributo evidenzia un'evoluzione, per il diritto comunitario, distinguendo tre fasi temporali. Mentre il principio di pari opportunità si è inizialmente sviluppato come principio di uguaglianza retributiva fra uomini e donne sul lavoro (Trattato istitutivo della CEE del 1957), la seconda fase è stata caratterizzata per il ricorso a direttive di armonizzazione della legislazione degli Stati membri in tema di divieto di discriminazione sul lavoro, e per l'introduzione del concetto di "discriminazione indiretta" (direttiva 76/207/CEE). La stessa direttiva ha introdotto anche le cosiddette "azioni positive", con un'impostazione che non si limita a sancire divieti formali ma tende a eliminare svantaggi sostanziali. A partire da tale contesto, negli anni Ottanta la Comunità europea ha previsto programmi d'intervento in materia. La terza fase di sviluppo, iniziata nel 1992 con i Trattati di Maastricht prima e di Amsterdam poi (1997), ha formalizzato l'impegno dell'UE nei confronti dell'integrazione delle pari opportunità nell'insieme delle politiche comunitarie, accogliendo il principio del mainstreaming come strumento strategico/politico prioritario. La promozione delle pari opportunità è tra le finalità fondamentali della Strategia di Lisbona, e la Commissione ha altresì proclamato il 2007 anno europeo delle pari opportunità.

B107

Garofalo Mario Giovanni, Recchia Giuseppe Antonio

Le sanzioni contro le discriminazioni per orientamento sessuale

in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", n. 3, 2005, p. 615-640

Discriminazione sul lavoro; Parità di trattamento

Il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, ha attuato nell'ordinamento italiano la direttiva quadro 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizione di lavoro ed ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, una disciplina relativa al divieto di discriminazione fon-

data sull'orientamento sessuale. A tal proposito, vengono esaminate numerose questioni giuridiche sollevate dal decreto: dopo una breve introduzione, si affronta il tema, all'interno della trasposizione della direttiva, della sanzione civilistica della nullità e dell'ampliamento delle fattispecie dell'art. 15 dello Statuto dei lavoratori, per poi passare ad illustrare il provvedimento inibitorio, il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale, e la discriminazione come reazione ad un'azione giudiziale o stragiudiziale volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento. Vengono quindi trattate le sanzioni accessorie e gli strumenti di coazione indiretta e la sanzione penale, e tratteggiate le conclusioni.

B108

Gasperoni Giancarlo, Trentini Marco

Le nuove generazioni tra orientamento, studio e lavoro. Ragazze, ragazzi e istruzione secondaria superiore in Emilia-Romagna

Bologna, Istituto Carlo Cattaneo, 2005 (Misure / Materiali di ricerca dell' Istituto Carlo Cattaneo), p. 150

Formazione professionale; Orientamento

Il progetto "Le nuove generazioni tra orientamento, studio e lavoro", attuato da Enaip Emilia-Romagna e finanziato dalla Regione Emilia-Romagna e dal FSE, sviluppa azioni nell'ambito delle pari opportunità, in concomitanza con quanto espresso dal P.O. e dal Complemento di programmazione della Regione Emilia-Romagna Ob. 3 2000-2006. Lo scopo è quello di realizzare modalità di orientamento e didattico-formative differenziate per il superamento della segregazione orizzontale, di stereotipi di genere e per indirizzare le ragazze a reali condizioni di pari opportunità nella formazione e nel lavoro. Il progetto prevede una serie di azioni, fra le quali diverse attività di ricerca affidate all'Istituto Carlo Cattaneo, aventi l'obiettivo di raccogliere un insieme sistematico di informazioni per meglio comprendere le differenze fra ragazze e ragazzi in merito alle loro scelte scolastiche, al fine di rendere più efficaci le azioni di orientamento e di prevenzione dell'abbandono scolastico. La prima parte del volume consiste in una rassegna della letteratura di riflessione e di ricerca sulle scelte formative, con particolare riguardo alle problematiche di genere; nella seconda parte vengono esposti i risultati tratti dai dati raccolti mediante la somministrazione di un ques-

tionario strutturato (anonimo) a classi prime di un campione di oltre 50 istituti secondari superiori, mentre nella terza parte, sono presentati i risultati dei focus group e delle interviste individuali.

B109

Il governo delle pari opportunità nei Paesi UE

in "Sud news. La newsletter dei Fondi strutturali", n. 23, 2005, p. 28-29

Pari opportunità; Politiche di genere

Tra i Paesi aderenti all'Ue, le funzioni concernenti le politiche di genere e le pari opportunità sono attribuite per la maggior parte dei casi al Ministero del Lavoro, Politiche sociali, Welfare e simili. Solo pochi Paesi registrano la presenza di un ministro/ministero che si occupa esclusivamente di tali tematiche. In alcuni casi (Lussemburgo) esiste una struttura che opera indipendentemente e con un proprio budget; in altri (Francia, Italia) ci si trova di fronte ad un ente che opera sotto la direzione di un ministro ad hoc, ma senza portafoglio. In altri casi ancora, nonostante la presenza di apposite strutture, ciascun ministero è responsabile della diffusione ed implementazione delle politiche di genere, relativamente alla propria area di competenza.

B110

L'integrazione delle politiche di genere nei Fondi strutturali

in "Sud news. La newsletter dei Fondi strutturali", n. 23, 2005, p. 24-26

Fondi strutturali; Programmazione comunitaria

Nell'ambito della programmazione 2000-2006 il Dipartimento per le pari opportunità svolge attività di supporto alle diverse amministrazioni coinvolte nella gestione dei Fondi strutturali. L'obiettivo è quello di attivare una forte azione di indirizzo, orientamento, individuazione e trasferimento di buone pratiche, nonché di raccolta ed elaborazione di dati ed informazioni statistiche, in modo da assicurare la necessaria omogeneità ed efficacia alle attività svolte. In particolare, le finalità specifiche del progetto operativo Obiettivo 1 sono: permettere il continuo adeguamento delle linee guida VISPO; contribuire ad implementare, monitorare, valutare l'efficacia e il controllo delle misure e delle azioni adottate dal QCS al fine di perseguire il principio di pari opportunità per uomini e donne; sviluppare una rete di interlocutori e un'azione di sensibilizza-

zione a cascata sul territorio; alimentare un costruttivo percorso di scambi di esperienze e di crescita.

B111

Le nuove figure di genere nelle Regioni

in "Sud news. La newsletter dei Fondi strutturali", n. 23, 2005, p. 27

Mainstreaming; Programmazione comunitaria

Nel corso della prima fase della programmazione 2000-2006, molte Regioni hanno provveduto a dotare le proprie strutture amministrative di due nuove figure dedicate alla diffusione dell'attenzione alle pari opportunità nell'azione amministrativa: le Autorità per le Politiche di genere e le Animatrici di pari opportunità. Mentre la prima rappresenta una proposta di soluzione organizzativo/gestionale ai fini di una corretta ed efficace integrazione del principio di mainstreaming di genere in tutti gli interventi messi in atto dal POR, la seconda nasce su impulso della DG Occupazione e affari sociali della Commissione europea, con il compito di supportare le Autorità di gestione nell'attuazione dei programmi e contribuire allo sviluppo del principio di mainstreaming.

B112

La parità tra i generi

in "Rivista dell'istruzione e della cultura", n. 25, 2005, p. 10-11

Pari opportunità; Programmi comunitari

La rete Athena raggruppa un centinaio di istituzioni universitarie con sede in trenta paesi e propone, attraverso tale sinergia, di stimolare la cooperazione e il dibattito nell'ambito dell'analisi delle diverse questioni sociali legate alla problematica della parità tra uomini e donne. Questa rete telematica, coordinata dall'Università di Utrecht, nei Paesi Bassi, trova sostegno nel quadro del Programma Socrates attraverso l'azione Erasmus. Uno dei compiti di Athena consiste nel valutare le conseguenze del processo di Bologna per gli studi legati alla parità di genere; la rete, inoltre, stimola e potenzia legami tra l'ambiente universitario e il mondo della ricerca attraverso lo sviluppo e il miglioramento di corsi di formazione europei a livello di dottorato, incoraggiando le collaborazioni con i centri studio e di documentazione della condizione femminile, le biblioteche pubbliche e gli enti che organizzano corsi di formazione dedicati alle donne.

B113

Pesce Adele

Le pagine gialle delle nuove professioni per le ragazze (e anche per i ragazzi), nuova ed. aggiornata e ampliata

Bologna, Enaip Emilia Romagna, 2005, p. 312

Inserimento lavorativo; Professioni; Società dell'informazione

Il volume è il risultato del progetto "Be.li.eWe in genders: Between Life and Work", che si rivolge, come suggerisce il titolo, prioritariamente alle ragazze (ma non solo) che stanno ancora studiando ma pensano già al loro futuro professionale. L'opera, scandita in tre parti, offre una selezione di quelle che vengono definite "le nuove professioni o le professioni cambiate dall'innovazione tecnologica ICT". Con la diffusione delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT, appunto) secondo l'autrice, si sono aperte nuove prospettive di impiego per i giovani. Queste nuove tecnologie non richiedono solo saperi e competenze di tipo tecnico, ma anche di tipo umanistico, comunicativo e sociale. Ed è proprio a partire da tale intreccio che viene individuata ed illustrata una gamma di professioni caratterizzate da queste nuove competenze.

B114

Pesce Adele, Cavaleri Sonia D. (a cura di)

I tempi delle donne e degli uomini

Bologna, Enaip Emilia Romagna, 2005, risorsa elettronica (CD Rom)

Conciliazione vita/lavoro; Cura dei familiari; Lavoro di cura

Nel prodotto multimediale, risultato del progetto "Be.li.eWe in genders: Between Life and Work" l'inequale distribuzione del tempo fra donne e uomini viene affrontata inserendo la strategie politiche per la conciliazione dei tempi (e per una più equa condivisione del lavoro di cura) tra donne e uomini, in un contesto molto ampio di riflessione e di analisi sul tempo. Nella prima sezione, "i saperi per conoscere", Adele Pesce ha composto "il puzzle del tempo": con il progredire dell'analisi e del racconto, i "pezzi del puzzle" si sono fatti sempre più complessi, e si è cercato di ordinarli in un disegno che rendesse conto delle donne e degli uomini, sia per quanto riguarda le concezioni del tempo che l'organizzazione dei tempi sociali e i diversi tipi di lavoro nella produzione e nella riproduzione, in dif-

ferenti epoche e società. Nella seconda sezione, "i dati per confrontare", le due autrici hanno documentato le differenze tra donne e uomini nell'uso del tempo, attraverso le principali statistiche disponibili a livello internazionale, europeo, nazionale e regionale. Nella terza sezione, "le politiche per agire", la Cavaleri ha costruito un quadro delle politiche europee, nazionali e regionali, per la conciliazione dei tempi e per una più equa condivisione del lavoro di cura tra donne e uomini, attraverso un'esposizione sintetica delle leggi e delle normative. Queste ultime sono disponibili integralmente all'interno del CD Rom alla sezione Documenti. Nella quarta sezione, "le risorse per cambiare", le due autrici hanno collocato due tipi di supporto operativo: gli strumenti e i percorsi di lettura.

B115

Più rosa il QCS post revisione

in "Sud news. La newsletter dei Fondi strutturali", n. 23, 2005, p. 23

Fondi strutturali; Mainstreaming; Pari opportunità; Programmazione comunitaria

L'aumento di consapevolezza delle amministrazioni pubbliche riguardo il principio di pari opportunità di genere ha avuto un forte impatto nella revisione di metà periodo del QCS e dei PO Ob. 1. Con l'obiettivo di favorire una revisione di medio termine maggiormente sensibile al mainstreaming di genere, il Dipartimento per le pari opportunità ha predisposto una specifica analisi di quanto prodotto nel periodo 2000-2006, volta a fornire indicazioni operative a supporto delle amministrazioni titolari di PO per ottimizzare, in ottica di genere, la fase di riprogrammazione; a livello di Programmi Operativi la revisione di metà periodo ha consentito di delineare meglio le politiche a favore delle pari opportunità.

B116

Programmazione 2000-2006, la svolta delle pari opportunità in Italia

in "Sud news. La newsletter dei Fondi strutturali", n. 23, 2005, p. 19-20

Mainstreaming; Pari opportunità; Programmazione comunitaria

A causa della situazione di forte svantaggio della popolazione femminile italiana (soprattutto al Sud), l'attuazione di politiche di pari opportunità ha assunto un importante ruolo nella programma-

zione 2000-2006. L'impostazione dell'attuale programmazione è basata infatti sul dual approach, con la differenziazione di politiche di pari opportunità (dirette) e politiche di mainstreaming (indirette). A livello nazionale, la strategia del dual approach è stata promossa mediante l'adozione di una metodologia generale, le Linee Guida VISPO, che, offrendo un supporto sia in termini di definizione dei programmi, che di approccio valutativo rispetto a tutte le fasi della programmazione comunitaria, hanno "stimolato" l'internazionalizzazione dell'ottica di genere, rendendo sempre più efficace il principio del mainstreaming a tutti i livelli e campi d'intervento.

B117

Santuari Alceste

La costruzione del sistema welfare in Italia. Il moderno quadro normativo di riferimento e analisi di alcuni modelli gestionali dei servizi socio-assistenziali

in "Forum", n. 9, 2005, p. 16-31

Politiche sociali; Servizi sociali

La sentenza della Corte costituzionale n. 396 del 1998 aveva sollecitato il Parlamento ad approvare una normativa organica sui servizi sociali. Successivamente a tale sentenza, il settore dei servizi alla persona è stato interessato da numerosi ed importanti provvedimenti legislativi, che hanno ridisegnato l'assetto istituzionale complessivo del comparto. Le novità di maggior rilievo riguardano il ruolo dei soggetti attori del sistema, con particolare riferimento ai Comuni, i rapporti tra i soggetti deputati alla produzione e alla gestione dei servizi sul territorio, le modalità gestionali ed organizzative di erogazione dei servizi. Con l'articolo 14 d.l. 269/03 convertito dalla l. 326/03, il legislatore nazionale ha inteso adeguare la normativa interna sui servizi pubblici locali alle norme dettate dal Trattato Ue in materia di servizi sociali in generale. Tale quadro normativo ha, tra l'altro, evidenziato la necessità di ricercare nuovi modelli giuridico-organizzativi capaci di assicurare/garantire un'efficace, integrata e programmata soluzione di istanze provenienti dalle comunità locali. Le recenti riforme della pubblica amministrazione e la legislazione in tema di organizzazioni non profit hanno, nel corso degli ultimi anni, moltiplicato le forme di gestione disponibili per la produzione di beni e servizi di interesse collettivo.

B118

Spada Carmen

Donne e lavoro. Esperienza nel Distretto di Ponente in "Forum", n. 33, 2005, p. 25-26

Conciliazione vita/lavoro; Inclusione sociale; Reinserimento lavorativo

Nel Distretto sociale di Ponente di Genova è stato sperimentato, tra il 1999 e il 2003, il Reddito Minimo di inserimento, misura di contrasto alla povertà che legava il beneficio economico ad un progetto di inclusione sociale. Tra il 2004 e il 2005, il Distretto ha dato corso ad una nuova modalità di erogazione per consolidare l'esperienza di reddito minimo. Per i contratti di inserimento sociale ci si è avvalsi della collaborazione di diversi soggetti pubblici e privati al fine di raggiungere l'autonomia economica dei soggetti. La maggior parte dei beneficiari sono stati i nuclei familiari composti da donne sole con figli a carico, di età medio alta e scarsa scolarizzazione. Dal 2003, il Distretto si è avvalso della collaborazione dell'Ufficio delle Pari opportunità e della Provincia, cercando di rispondere ai bisogni emersi tramite l'assegnazione di voucher per il pagamento di baby-sitter o con l'affiancamento di figure professionali con il ruolo di orientatori. Dal 2003 ad oggi il Distretto ha avviato 50 donne, la maggior parte delle quali ha potuto inserirsi positivamente nel mondo del lavoro.

B119

Gli sportelli donna nei Servizi per l'Impiego

in "Sud news. La newsletter dei Fondi strutturali", n. 23, 2005, p. 33-37

Inserimento lavorativo; Servizi per l'impiego

Nel 2000 è stata avviata la riforma dei Centri per l'impiego, che attualmente dipendono direttamente dalle Province e svolgono funzioni e compiti atti ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. A supporto della messa a regime dei nuovi Centri è inclusa, nel PON ATAS, una linea gestita dalla DG Impiego del MUP, nel cui ambito è stato promosso un progetto finalizzato ad attività di consulenza, informazione e scambio per favorire l'attuazione di azioni specifiche rivolte alle donne. Tale iniziativa ha permesso la sperimentazione di azioni di orientamento e bilancio di competenze di gruppo rivolte alle donne di alcune province del Sud. La sperimentazione ha consentito, tra l'altro, di diversificare l'offerta di servizi specifici rivolti all'utenza femminile, contribuendo a rafforzare le

metodologie di intervento di operatrici e operatori delle strutture per l'impiego.

B120

Strutture ad hoc per il coordinamento delle politiche di genere

in "Sud news. La newsletter dei Fondi strutturali", n. 23, 2005, p. 3

Pari opportunità; Politiche comunitarie; Politiche di genere

Le strutture competenti in materia di pari opportunità dei diversi Stati membri interagiscono, a livello europeo, attraverso appositi organismi con funzioni di coordinamento ed indirizzo per l'elaborazione delle politiche comunitarie. Il Gruppo di Alto Livello per l'integrazione della dimensione di genere, istituito nel 2000, è composto da alti rappresentanti delle strutture governative competenti in materia degli Stati membri competenti. La sua missione è quella di svolgere attività di raccordo tra Stati e Commissione per gli ambiti di alto profilo amministrativo pertinenti le pari opportunità. Dal 2003 supporta la Commissione nella stesura del rapporto annuale sulle pari opportunità. Il Gruppo di Alto Livello per il gender mainstreaming nei Fondi strutturali riunisce invece i responsabili del coordinamento dei Fondi strutturali negli Stati membri. Scopo del Gruppo, tra gli altri, è consolidare i rapporti tra i singoli membri al fine di facilitare il flusso di informazioni, best practice, esperienze, documenti.

B121

La valutazione in ottica di genere

in "Sud news. La newsletter dei Fondi strutturali", n. 23, 2005, p. 21-22

Fondi strutturali; Valutazione di genere

Il QCS Ob. 1 assegna un ruolo importante alla valutazione in tutte le tre fasi previste dai Regolamenti UE sui Fondi strutturali (ex ante, in itinere ed ex post). In fase di valutazione ex ante, le Linee Guida VISPO hanno fornito un sistema specifico di valutazione dei Programmi Operativi Regionali e/o Provinciali. Per la valutazione intermedia, il Dipartimento Pari Opportunità ha predisposto un apposito modulo che esplicita i principali obiettivi per una valutazione in ottica di genere: il monitoraggio ha lo scopo di verificare come alcuni progetti abbiano in concreto attuato le pari opportunità nello svolgimento delle attività. Oltre ad indagare le attività realizzate e i risultati raggiunti, grande importanza

è stata attribuita a variabili di tipo "processuale", volte a valorizzare in ottica di genere la presenza/creazione di reti e l'implementazione di procedure di programmazione partecipata.

B122

Verso una società maggiormente caratterizzata da una maggiore parità tra i due sessi

in "Rivista dell'istruzione e della cultura", n. 25, 2005, p. 4-5

Discriminazioni; Pari opportunità

La parità tra uomini e donne è stata al centro di numerose lotte sociali e politiche nell'Europa del

dopoguerra. La discriminazione sessuale è in contraddizione con i principi e i valori alla base della costituzione, e la discriminazione verso le donne rappresenta un ostacolo allo sviluppo della democrazia dell'Unione europea. Nei testi legislativi e in molti dibattiti politici la parità di genere ha raggiunto una priorità ragguardevole, ma dalla teoria alla pratica c'è ancora molto da fare, intraprendendo un cammino che passa attraverso la scuola e prosegue nella cultura, nella vita politica e in quella cittadina. Sono stati fatti progressi innegabili sotto molti aspetti, ma talune disparità restano e sono ancora molto radicate.

Barbagli Marzio, Kertzer, David I. (a cura di)
Storia della famiglia in Europa. Il Novecento
 Roma/Bari, Laterza, 2005 (Storia e Società), 592 p.

Definito come il secolo breve, il più violento e terribile, il Novecento ha ospitato eventi e trasformazioni senza precedenti: due guerre mondiali, ideologie e regimi totalitari, lager, stermini, armi di distruzione di massa e la più grave crisi economica che la storia ricordi. Ma anche l'avvento del welfare state, i diritti civili e la crescita economica più rapida mai verificatasi. Vere rivoluzioni politiche e sociali che, tra il 1914 e il 2000, hanno avuto un enorme impatto sulla vita privata degli europei, modificando radicalmente la condizione delle donne e i loro diritti, il sistema del lavoro, la legislazione familiare, i modi e i tempi con cui le famiglie si formano, si trasformano, si dividono in un processo di progressiva convergenza fra gli stili di vita nazionali. Nelle pagine del volume, vengono ripercorse le tappe che hanno dato forma al nostro privato e plasmato la nostra società.

Bertozzi Paride, Giovani Riccardo

Il rapporto di lavoro domestico. Vademecum completo ed aggiornato per datori di lavoro, colf, consulenti, operatori di patronato e funzionari sindacali
 Roma, CieRe, 2005, 200 p.

Il rapporto con il personale domestico, che presta la propria opera con continuità ai fini del funzionamento della vita di comunità familiari e di convivenza, ha rappresentato una delle aree storicamente più risalenti e quantitativamente a maggior rilevanza dell'ipotesi di prestazione di attività lavorativa. La principale peculiarità del rapporto di lavoro domestico sta nel fatto che la prestazione avviene a favore di una famiglia (ovvero di una dimensione non produttivistico-aziendale in senso stretto, bensì di convivenza), ma esso può anche assumere un profilo di contenuto impiegatizio o "di concetto". La concezione paternalistica tradizionale spingeva a ritenere che la tutela della personalità del "famulus" non fosse un problema all'interno delle convivenze familiari in senso lato considerate, conseguentemente poche e limitate erano le prescrizioni inderogabili. La particolarità residuale del rapporto è dimostrata anche dall'obbligo di riservatezza, posto a carico del lavoratore domestico per quanto concerne gli accadimenti interni alla comunità familiare.

Decimo Francesca

Quando emigrano le donne. Percorsi e reti femminili della mobilità transnazionale
 Bologna, Il Mulino, 2005 (Ricerca), 248 p.

Nei complessi scenari delle migrazioni internazionali contemporanee, la presenza femminile costituisce uno dei tratti più rilevanti e solleva molteplici interrogativi. Delle donne migranti, in effetti, sappiamo molto poco. Vediamo colf, badanti, baby sitter, accompagnatrici, prostitute occupare i vuoti che si aprono nel nostro mercato del lavoro, ma restano nell'ombra sia i cambiamenti della loro posizione sociale, sia le trasformazioni che la loro affluenza determina nel processo migratorio. Alla luce di un'ampia rassegna della letteratura scientifica sull'argomento e, soprattutto, di una ricca documentazione di ricerca raccolta con metodi qualitativi tra donne somale e marocchine immigrate a Bologna, il libro offre un'analisi della vicenda migratoria in chiave femminile. Vengono ripercorsi i primi passi delle emigranti "pioniere" e ricostruiti i modi in cui la scelta di lasciare il paese di origine si è lentamente diffusa, fino a divenire accessibile canale di mobilità. In questa prospettiva sono studiate nel dettaglio le reti di aiuto tessute dalle stesse migranti per sostenere e incentivare l'impresa migratoria, che però agiscono anche come trame di controllo sociale dal carattere vincolante e spesso costrittivo.

Osservatorio nazionale sulla famiglia

Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche. Vol. I e II
 Bologna, Il Mulino, 2005 (Fuori collana), 2 vol., 456 p. e 392 p.

I due volumi continuano la serie di pubblicazioni espressione delle attività di ricerca e documentazione dell'Osservatorio nazionale sulla famiglia. I temi affrontati nel volume I sono in buona misura caratterizzati da un interesse pratico: la prima parte presenta al pubblico i risultati di una serie di ricerche originali che mettono in luce, all'interno del contesto europeo, alcune delle principali coordinate che rendono nuova e urgente la questione-famiglia in Italia. Si tratta soprattutto dei profondi squilibri demografici della popolazione (bassa natalità, rapido invecchiamento) e delle correlate nuove mappe dei bisogni e della povertà nelle famiglie del nostro Paese. La seconda parte analizza invece la situazione dal punto di vista delle politi-

che pubbliche che, a livello centrale e locale, cercano di far fronte agli squilibri esistenti. Nella terza parte vengono affrontati alcuni temi d'attualità: le politiche di sostegno alla natalità (i primi dati sul "bonus" per il secondo figlio ex legge 326/2003), le misure di sostegno all'occupazione femminile, l'attuazione della legge 53/2000 sui congedi parentali, le buone pratiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, il servizio di mediazione familiare, le banche del tempo quale sostegno alla famiglia. Anche i temi affrontati nel volume II sono in buona misura caratterizzati da un interesse pratico: mentre la prima parte presenta i risultati di una serie di ricerche sui bisogni della famiglia italiana, con particolare riguardo alle condizioni di povertà, la seconda affronta questioni di attualità circa il sostegno della famiglia lungo il ciclo di vita (le reti informali di solidarietà, il lavoro di cura con attenzione al genere e agli immigrati, i servizi alle coppie con figli piccoli, i congedi parentali -con l'aggiornamento dei dati sull'attuazione della legge 53/2000 per gli anni 2002-03-). Viene poi presentata l'indagine sulle "Consulte", organismi delle famiglie e/o delle associazioni familiari esistenti nei comuni e nelle regioni italiane, ipotizzandone nuovi compiti. La terza parte presenta una sintesi dei due volumi, dai quali emerge come l'Italia abbia un urgente bisogno di creare quelle condizioni societarie che permettano alla famiglia di operare come sfera equa e solidale di mediazione fra le generazioni.

Reyneri Emilio

Sociologia del mercato del lavoro. Vol. I. Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare e Vol. II Le forme dell'occupazione

Bologna, Il Mulino, 2005 (Itinerari), 264 p. e 276 p.

Le questioni dell'occupazione e della disoccupazione sono da sempre al centro dell'attenzione della società italiana e dell'analisi socioeconomica. Mutamenti tecnologici, organizzativi e culturali senza precedenti stanno investendo profondamente i modi in cui viene scambiata o lasciata inutilizzata quella "merce molto particolare" che è il lavoro umano. L'opera analizza il mercato del lavoro italiano in una prospettiva comparata, che tiene conto delle esperienze dei diversi paesi europei, mantenendo costante l'attenzione per le trasformazioni avvenute nel corso del tempo, nel tentativo di delineare tendenze destinate a proseguire o a cambiare nel futuro. Il primo volume si articola intorno al funzionamento del mercato del lavoro tra fami-

glia e welfare, affrontando tra gli altri temi rilevanti la presunta rigidità del mercato del lavoro italiano, il ruolo dell'istruzione nel ridurre il rischio di disoccupazione e la "doppia presenza" delle donne a casa e sul lavoro. Il secondo volume esamina invece le forme dell'occupazione, affrontando in particolare le conseguenze sulla struttura occupazionale, per settori e livelli professionali, sia della crescente terzizzazione sia dei sempre più numerosi flussi migratori. Sono considerate poi le nuove forme di impiego instabile ed è discusso criticamente il luogo comune secondo cui l'aumento dell'occupazione deriva da una maggiore precarizzazione.

Revelli Nuto

L'anello forte. La donna: storie di vita contadina
Torino, Einaudi, 2005 (ET Scrittori), 524 p.

Dai racconti di cui si compone il volume emerge con forza la centralità della figura femminile. I racconti fotografano vicende, generazioni, mondi diversi, e fanno conoscere quale straordinaria varietà di significati possano assumere parole quali lavoro, maternità, matrimonio. In tutte le storie c'è un identico carattere di vitalità e di forza: le testimonianze raccolte dall'autore mostrano come la famiglia e la stessa società contadina, attraversate da emigrazioni e da guerre, debbano a queste donne la loro continuità e la loro sopravvivenza. Il volume segna un'altra tappa dell'impegno civile di Revelli: sette anni di lavoro e centinaia di testimonianze, per dare voce alla donna della campagna povera e meno povera perché finalmente scriva la sua storia.

Ricchiardi Paola, Venera Anna Maria

Giochi da maschi, da femmine e... da tutti e due. Studi e ricerche sul gioco e le differenze di genere
Azzano San Paolo (BG), Edizioni Junior, 2005, 208 p.

Quando si intende acquistare un giocattolo, il primo aspetto che si tiene in considerazione, di norma, oltre all'età del bambino, è il sesso dello stesso: "si tratta di un gioco da maschio, da femmina o da tutti e due?". La produzione di giochi e giocattoli presente sul mercato è, infatti, assai differenziata, come si può constatare anche semplicemente osservandone la disposizione nelle vetrine dei negozi specializzati e negli scaffali dei grandi magazzini, ma anche le pubblicità che intervallano sistematicamente la proiezione di programmi per l'infanzia. Bambole, passeggini, trucchi, popolano gli

spazi rivolti alle bambine, mentre macchinine, supereroi, armi giocattolo occupano quelli maschili. Si tratta di una differenziazione considerata assolutamente normale e auspicabile, perché rispecchia ruoli e qualità classicamente attribuiti a maschi e femmine. Le difficoltà emergono nel momento in cui le trasformazioni delle figure maschili e femminili nella società sono tali da entrare in conflitto con i valori trasmessi da tali giocattoli. Diventa difficile, per esempio, continuare a sostenere l'importanza che un maschio non giochi con il bamboletto, in una società come quella attuale, in cui i padri sempre più assumono comportamenti di cura nei confronti dei propri figli. Di fronte a tale realtà nascono una serie di interrogativi a livello educativo a cui il testo tenta di dare alcune linee di risposta attraverso un'analisi del gioco differenziato per genere nel tempo, una ricognizione della letteratura di ricerca e un'indagine su un ampio campione piemontese.

Smuraglia Carlo

Le discriminazioni di genere sul lavoro. Dall'Europa all'Italia

Roma, Ediesse, 2005 (Saggi), 208 p.

L'incontro che ha dato vita ai saggi e ai contributi presentati nel volume è nato dalla constatazione della tendenza sempre più diffusa a lasciar cadere il tema delle discriminazioni di genere (con particolare riferimento a quelle che si attuano, in varie forme, sul lavoro), tema d'attualità diversi anni orsono, che poi ha finito per scomparire quasi del tutto dall'agenda delle priorità. Eppure dall'Unione europea sono arrivati e arrivano segnali del tutto diversi, dei quali si è dovuto prendere atto, sia pure senza entusiasmo, con i decreti legislativi 215 e 216 e con l'inserimento, nella legge comunitaria 2003, di un'ampia delega al governo per la concreta attuazione del principio della parità di trattamento nel lavoro. Ma anche questi provvedimenti sono passati sotto silenzio, rivelando così la reale sostanza del problema, ossia quella di un vero e proprio deficit politico-culturale. I contributi raccolti

nel volume cercano di riaprire il confronto e la riflessione su queste tematiche e su alcuni fenomeni, come le molestie sessuali sul lavoro, le persecuzioni, il mobbing, spesso determinati da intenti discriminatori. Una riflessione non fine a se stessa, ma destinata a stimolare confronti e iniziative, per sollecitare un rinnovato impegno collettivo e diffuso su una questione che riguarda la democrazia nel nostro paese.

Vincenti Alessandra

Relazioni responsabili. Un'analisi critica delle politiche di pari opportunità

Roma, Carocci, 2005 (Biblioteca di testi e studi), 200 p.

Compiuta a partire da una ricerca sul campo, l'analisi presentata ha avuto come obiettivo la ricostruzione del processo di introduzione ed evoluzione delle politiche di pari opportunità in Italia; trasversale alle discipline, ha adottato un'ottica interpretativa di genere, inteso quale principio organizzatore delle relazioni di potere nella società. Viene affrontato il tema dei mutamenti del mercato del lavoro, con particolare attenzione al contesto in cui si muovono la legislazione giuslavoristica e le politiche di pari opportunità nei loro aspetti di innovazione, fino alle recenti riforme della regolazione del mercato. La relazione tra i mutamenti di quest'ultimo (e del diritto che lo regola) e le politiche di pari opportunità viene letta attraverso il concetto di responsabilità, intesa come categoria atta a spiegare le tendenze dell'attuale produzione normativa italiana ed europea relativa alla equal opportunity. Tale concetto si lega all'idea di una partecipazione da garantire come opportunità per prendere parte al processo decisionale, rispondendone delle conseguenze. Il concetto di responsabilità risulta operativamente proficuo attraverso le idee di cura, autonomia, relazione e scelta, centrali nel pensiero femminista e negli studi di genere.

Si fornisce una ricognizione dei siti e delle pagine web delle Consigliere di parità regionali con il fine di darne ulteriore visibilità. In tutti i siti esaminati¹ sono presenti i recapiti e le competenze delle Consigliere di parità, ed è possibile accedere ai vari servizi disponibili: pagine riservate, database normativi, database per la compilazione dei rapporti biennali (art. 9 legge 125/91), ecc.

Nel prossimo numero del bollettino verrà invece pubblicata un'analoga panoramica riguardante i siti delle Consigliere di parità provinciali.

Tramite l'indirizzo di posta elettronica par.la@ifol.it, è possibile segnalare alla redazione eventuali altri siti ufficiali non rilevati, dei quali verrà tempestivamente data notizia.

Consigliera di parità della regione Abruzzo

<http://aquiloni.regione.abruzzo.it/>

Consigliera di parità della regione Basilicata

<http://www.regione.basilicata.it/dipformazione/default.cfm?di=756&doc=Efuseaction=dir>

Consigliera di parità della regione Calabria

<http://www.regione.calabria.it/parita/>

Consigliera di parità della regione Campania

<http://www.ipathia.it/forma/index.php>

Consigliera di parità della regione Emilia Romagna

<http://www.consiglierediparitaer.it/index.asp>

Consigliera di parità della regione Friuli Venezia Giulia

Sezione in fase di allestimento

Consigliera di parità della regione Lazio

http://213.175.14.98/ente_regione/pari_opportunita/pari_opportunita.shtml

Consigliera di parità della regione Liguria

[http://www.regione.liguria.it/MenuSezione.asp?Parametri=10 20 39 223\\$10 20 39 223 \\$Pari opportunita\\$10 20 39 223 -0\\$ufficio.htm\\$](http://www.regione.liguria.it/MenuSezione.asp?Parametri=10 20 39 223$10 20 39 223 $Pari opportunita$10 20 39 223 -0$ufficio.htm$)

Consigliera di parità della regione Lombardia

http://www.consiglieradiparita-regionelombardia.it/index.asp?p_c=compiti.asp

Consigliera di parità della regione Marche

<http://www.donne.marche.it/r04.htm>

Consigliera di parità della regione Molise

<http://www.consiglieraparitamolise.it/>

Consigliera di parità della regione Piemonte

<http://www.regione.piemonte.it/lavoro/consigliera/>
<http://www.kila.it/>

Consigliera di parità della regione Puglia

<http://www.regione.puglia.it/quiregione/schede.php?op=vedischeda&artid=98>

Consigliera di parità della regione Sardegna

<http://www.regione.sardegna.it/regione/pariopportunita/>

Consigliera di parità della regione Sicilia

<http://www.regione.sicilia.it/lavoro/uffici/ConsPari/>

Consigliera di parità della regione Toscana

http://www.rete.toscana.it/sett/lavoro/pariopportunita/c_parity/c_parity_present.htm

Consigliera di parità della regione trentino Alto Adige

Provincia Autonoma di Bolzano: http://www.provincia.bz.it/lavoro/consiglieraiparita_i.htm

Provincia Autonoma di Trento: <http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/>

¹ La ricognizione è stata effettuata nel corso del mese di ottobre 2005.

Consigliera di parità della regione Umbria
<http://www.regione.umbria.it/consparita/default.asp#top>

Consigliera di parità della regione Valle d'Aosta
Sezione in fase di allestimento

Consigliera di parità della regione Veneto
<http://www.regione.veneto.it/Temi+Istituzionali/Organismi+di+Garanzia/PariOpportunita/Consigliera++Parita%20C3%A0.htm>

■ 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	
<i>A scuola di parità</i>	B093
<i>Ancora poco al femminile il mercato del lavoro nelle Regioni Ob. 1</i>	B094
<i>Atti della tavola rotonda "Flessibilità e precarietà dell'occupazione nel lavoro pubblico e privato",</i>	B095
B	
Bravo Elmina	B096
Buonfiglio Monica	B097
C	
Cavalieri Sonia D.	B114
Cecconi Sofia	B098
Chiusolo Stefano	B099
Cinti Sonia	B100
<i>Circolare – Corresponsione dell'indennità di maternità oltre il termine del rapporto lavorativo</i>	B101
Consigliera di parità della Provincia di Novara	B102
Corradi Cristina	B103
D	
D'Onofrio Mafalda	B104
Di Gravio Tiba	B105
<i>Diritto UE in materia di parità di genere. Dalla questione salariale all'applicazione a 360°</i>	B106
G	
Garofalo Mario Giovanni	B107
Gasperoni Giancarlo	B108
Gilli Diana	B104
<i>Il governo delle pari opportunità nei Paesi UE</i>	B109
I	
<i>L'integrazione delle politiche di genere nei Fondi strutturali</i>	B110
M	
Madera Maria Luisa	B097
N	
<i>Le nuove figure di genere nelle Regioni</i>	B111
P	
<i>LA PARITÀ TRA I GENERI</i>	B112
PESCE ADELE	B113, B114
<i>PIÙ ROSA IL QCS POST REVISIONE</i>	B115
<i>PROGRAMMAZIONE 2000-2006, LA SVOLTA DELLE PARI OPPORTUNITÀ IN ITALIA</i>	B116
R	
Recchia Giuseppe Antonio	B107

S

Santuari Alceste	B117
Spada Carmen	B118
<i>Gli sportelli donna nei Servizi per l'Impiego</i>	B119
<i>Strutture ad hoc per il coordinamento delle politiche di genere</i>	B120

V

<i>La valutazione in ottica di genere</i>	B121
<i>Verso una società maggiormente caratterizzata da una maggiore parità tra i due sessi</i>	B122

■ Indice per soggetti

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

A	
Accesso al lavoro	B104, B105
Azioni positive	B106
C	
Conciliazione vita/lavoro	B098, B100, B105, B114, B118
Congedo di maternità	B101
Consigliera/e di parità	B097
Cura dei familiari	B114
D	
Discriminazione sul lavoro	B107
Discriminazioni	B122
Disoccupazione femminile	B096, B103
F	
Fondi strutturali	B110, B115, B121
Formazione professionale	B108
I	
Inclusione sociale	B118
Iniziative comunitarie	B100
Inserimento lavorativo	B102, B113, B119
Istruzione	B093
L	
Lavoro a tempo parziale	B098
Lavoro di cura	B114
Lavoro femminile	B104
Lavoro flessibile	B095
M	
Mainstreaming	B111, B115, B116
Mercato del lavoro	B094, B102, B105
Mobbing	B099
N	
Normativa nazionale	B097
O	
Occupazione	B094, B095
Occupazione femminile	B104
Orientamento	B096, B103, B108
P	
Parità di trattamento	B097
Professioni	B113
Programmazione comunitaria	B110, B111, B115, B116

Programmi comunitari	B093, B112
Pari opportunità	B106, B107, B109, B112, B115, B116, B120, B122
Pari opportunità – normativa	B094
Politiche comunitarie	B120
Politiche di genere	B109, B120
Politiche del lavoro	
Politiche sociali	B117

R

Ricerca di lavoro	B102, B103
Reinserimento lavorativo	B118

S

Servizi per l'impiego	B104, B119
Servizi sociali	B117
Società dell'informazione	B113

T

Tutela della maternità e della paternità	B101
--	------

U

Unione europea	B106
----------------------	------

V

Valutazione di genere	B121
-----------------------------	------

■ Elenco delle riviste prese in esame

Aggiornamenti sociali
 Alla pari
 Animazione sociale
 L'assistenza sociale
 Censis note & commenti
 D&L Rivista critica di diritto del lavoro
 Economia & lavoro
 Europa e Mezzogiorno
 Fop
 Forma & Informa
 Formamente
 Formation Emploi
 Formation professionnelle
 Formazione domani
 Forum
 Innovazione educativa
 Io Lavoro Forum
 Italia Lavoro
 Iter legis
 Labour market trends
 Lavoro e diritto
 Lavoro e previdenza oggi
 Lavoro e relazioni industriali
 Noi donne
 Orientaziende
 Orientamento scolastico e professionale
 Osservatorio ISFOL
 Percorsi
 Personale e Lavoro
 Politiche sociali
 Psicologia e lavoro
 QT - Quaderni di Tecnostruttura
 Rassegna di servizio sociale
 Rassegna italiana di sociologia
 Rassegna italiana di valutazione
 Rivista dell'istruzione e della cultura
 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
 Sud news
 Travail et employ

■ Elenco delle case editrici prese in esame

Abaco
 Abi2ue
 Arcidonna
 Armando
 Baldini e Castaldi
 Bulzoni
 Bureau International du Travail
 Cacucci
 Carocci
 CEDEFOP
 CEDAM
 CEDIS
 Cittàcalabriaedizioni
 Cleup
 CNEL
 ComEdit
 La Cremeria
 Dedalo
 Dibatte
 Ediesse
 Editoriale Aesae
 Editori Riuniti
 Edizioni Lavoro
 Edizioni Plus
 Edizioni Simone
 Egea
 Enaip
 Eredi Gutenberg
 Esselibri
 ETAS Libri
 Feltrinelli
 Franco Angeli
 Giappichelli
 Giunti
 Guaraldi
 ISEDI
 ISFOL
 ISTAT
 Istituto Carlo Cattaneo
 Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato
 ISU Università Cattolica
 Italia Lavoro
 Laterza
 Liguori
 Maggioli
 Marsilio
 Mondadori
 Le Monnier
 Il Mulino
 La Nuova Italia
 Opigraf
 Rosenberg & Sellier
 Rubbettino
 La Scuola
 UP Communication
 Vita

Finito di stampare nel mese di novembre 2005

dalla GRAFICA 891 s.r.l.

Via Melbourne, 10

00139 Roma



ufficio consiglieri nazionale parità
Via Flavia n° 6
00187 Roma

www.consiglieranazionaleparita.it