



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI



parità e lavoro

Rassegna di documentazione
bibliografica e normativa

ISFOL

Progetto grafico:
Conform S.r.l.

SOMMARIO

P refazione	pag. 4
E ditoriale <i>di Isabella Rauti</i>	pag. 5
F ocus su... <i>di Isabella Pitoni</i>	pag. 9
N ormativa e G iurisprudenza <i>a cura di Giuseppe Mariottini</i>	
■ Comunitaria	pag. 10
■ Nazionale	pag. 23
D ocumentazione <i>a cura di Monia De Angelis e Marzia Giovannetti</i>	
■ Nazionale	pag. 34
I n libreria <i>a cura di Silvia Mussolin</i>	pag. 39
N avigando in I nternet <i>a cura di Federica Carboni</i>	pag. 41
I ndici ed E lenchi	
■ Indice per autori e titoli	pag. 43
■ Indice per soggetti	pag. 44
■ Elenco delle riviste prese in esame	pag. 46
■ Elenco delle case editrici prese in esame	pag. 46

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

Il presente bollettino prevede sei sezioni:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Direzione scientifica:
Isabella Pitoni

Progetto grafico:
Conform S.r.l.

Si riporta di seguito l'intervento della Consigliera Nazionale di Parità, Isabella Rauti, tenuto a Bagni di Tivoli (Roma), il 7 luglio 2004, in occasione della riunione della Rete delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità

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

Presento con l'occasione la nostra relazione annuale, nella quale si delinea l'attività svolta dall'Ufficio della Consigliera Nazionale - quale istituzione dotata di ruoli e funzioni propri - secondo una concezione di "impersonalità attiva", volutamente rispondente ad un'ottica di collaborazione tra effettiva e supplente [...].

Per quanto riguarda gli Atti di concessione di contributo effettuati sulla base delle risorse residue per l'esercizio finanziario 2003 e, quindi, le convenzioni stipulate con le agenzie strumentali del Ministero del Lavoro, Italia lavoro ed ISFOL, i lavori stanno proseguendo secondo i programmi concordati; i risultati man mano conseguiti hanno, talvolta, evidenziato delle criticità in fase d'attuazione, per cui si è reso necessario ridefinire alcuni obiettivi, sulla base di specifiche esigenze emerse in corso d'opera: si tratta, comunque, di esperienze che potranno essere messe a frutto nella pianificazione delle iniziative future. Italia lavoro oggi, l'Isfol domani, avranno modo di intervenire per illustrare il working progress in merito alle loro rispettive attività. Vi anticipo - e lo faccio perché ho cercato di seguire da vicino lo sviluppo dei lavori e delle iniziative - solo alcune informazioni.

Per l'Isfol, si è conclusa la fase di catalogazione della documentazione dell'Ufficio della Consigliera Nazionale e l'archivio documentario in tal modo costituito sarà fruibile nella forma di una banca dati informatizzata, la quale costituirà, tra l'altro, il fulcro del nostro Centro di studi e ricerca; saranno presto disponibili, inoltre, i prodotti di editoria elettronica (CD Rom e sito web) e cartacea (bollettini, newsletter, dossier e brochure) previsti nel progetto. Relativamente agli incontri formativi, invece, conclusosi il primo ciclo di seminari, è in corso di definizione anche il secondo. Avendo partecipato personalmente all'incontro svoltosi a Roma, ho potuto fare le mie valutazioni al riguardo - soprattutto sulla base del confronto diretto con molti di voi - e sono convinta che questo tipo di incontri

abbiano una valenza precisa: sono uno strumento che dobbiamo imparare ad utilizzare e gestire per cercare di rispondere a precise istanze di dialogo, aggiornamento ed approfondimento sui temi e le problematiche che riguardano il nostro ambito di azione. Anche in questo caso, assumendo queste prime esperienze seminariali come sperimentali di metodi e prassi suscettibili di essere "ritirati" in relazione alle nostre esigenze, credo che il risultato sia soddisfacente, anche in considerazione dei materiali formativi prodotti dall'Isfol per l'occasione, che costituiranno un kit documentale, consultabile anche su web, a supporto del nostro lavoro.

Per Italia lavoro, all'evento di presentazione della Rete organizzato all'Acquario Romano, è seguito l'appuntamento di Milano, nell'ambito dell'Expò dell'educazione, del lavoro e delle politiche sociali. In quel contesto Italia lavoro ha organizzato e con noi gestito ottimamente uno spazio di dibattito dedicato alla Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, nell'ambito del convegno del 29 aprile "Il lavoro delle donne: sicurezza strumenti, opportunità". Italia lavoro sta predisponendo un piano di comunicazione per la Rete, aspetto, questo, per noi molto importante, difficile e delicato; ci troviamo di fronte, infatti, non al "soffitto di cristallo" di cui siamo ormai abituati a sentir parlare, bensì al "muro di gomma" dell'informazione. Non andiamo sui giornali ed i nostri comunicati stampa, pur ripresi dalle agenzie, non arrivano quasi mai sui quotidiani perché la nostra notizia è poco "appetibile". Il nodo dell'informazione va spezzato: su questo dobbiamo puntare, investire e concentrare maggiormente le nostre energie, così come bisogna insistere per risolvere la questione del sito internet del Ministero, per ottenere un link immediatamente evidente, con la possibilità di un aggiornamento veloce delle pagine web che ci riguardano. Le nostre richieste e sollecitazioni in questo senso cominciano ad avere riscontro: nel frattempo cerchiamo di colmare queste lacune attraverso le convenzioni con l'Isfol ed Italia lavoro.

Per quanto riguarda la partecipazione della Consigliera Nazionale ad organismi collegiali o a gruppi di lavoro, vorrei sottolineare che ho riscontrato nel Comitato Nazionale di Parità, presieduto dal Ministro del Lavoro, un rinnovato interesse per la nostra attività ed il ruolo istituzionale che siamo chiamati a ricoprire, nonché la predisposizione ad un rapporto di collaborazione reciproca. Lo stesso posso dire per la Commissione Nazionale di Parità, presieduta dal Ministro per le Pari Opportunità, ed

anzi ribadisco la volontà di interrelazione tra i nostri due organismi istituzionali che, pur avendo finalità diverse e diverse origini, hanno quelle che si definiscono "competenze di intersezione". Più tardi Marina Porro, vice presidente del Comitato, e domani Ivette Cagliari, in rappresentanza della Commissione, credo potranno confermare questa mia linea di pensiero.

Altro lavoro importante è stato condotto all'interno della Commissione interministeriale per la gestione del Fondo destinato alle attività delle Consigliere e dei Consiglieri, principalmente con l'esame della tabella di riparto del Fondo alle Regioni, ma anche portando in luce alcune questioni che riguardano più da vicino la vostra; mi riferisco alle ormai annose problematiche, che conoscete tutti, connesse alle indennità o alle ore di permesso o ancora alla iscrizione agli albi professionali. Su questi aspetti, tuttavia, interverrà più propriamente, domani, il Consigliere Monticelli, responsabile dell'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro.

Per la rilevanza che ciò potrà avere per tutti noi, vi anticipo inoltre che, nelle prossime due settimane, la Consigliera Nazionale parteciperà alle riunioni della Commissione tecnica di valutazione dei progetti di azioni positive per la flessibilità.

Riguardo, invece, la partecipazione ad altri gruppi ed organismi, rinvio a quanto contenuto nella Relazione che vi è stata consegnata ed, anzi, con l'occasione sollecito le consigliere e i consiglieri, che ancora non avessero provveduto in tal senso, a predisporre la propria relazione annuale; questa non deve essere intesa solo come un mero adempimento di legge, bensì come strumento di rilevazione e di riflessione utile e condiviso, anche ai fini del monitoraggio sull'utilizzo delle risorse, previsto con decreto ministeriale del 12 gennaio 2004; al riguardo interverrà con maggiore competenza la responsabile del gruppo di lavoro dell'Isfol, con il quale stiamo cercando di elaborare una griglia semplificata ed efficace per la compilazione delle relazioni annuali; il fine è, appunto, quello di poter trarre dalle vostre relazioni dati omogenei e leggibili anche in chiave di monitoraggio sull'impiego delle risorse a voi destinate.

Non voglio sottrarre tempo prezioso al prosieguo dei lavori di queste due giornate; quindi per quanto riguarda l'elenco delle altre attività portate avanti dall'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, lascio spazio a quanto vorrà eventualmente aggiungere Daniela De Blasio nel suo intervento e rimando ancora alla lettura della Relazione che

l'Ufficio ha predisposto. In essa troverete anche notizia delle manifestazioni e dei convegni cui abbiamo preso parte; a tal proposito voglio solo puntualizzare l'importanza di essere presenti a tutti quegli appuntamenti in grado di metterci a confronto ed in relazione con realtà istituzionali diverse dalle nostre, con le quali dobbiamo comunque cercare di dialogare e cooperare, per farci conoscere meglio ed arrivare ad avere e ad esercitare quella autorevolezza che occorre per poter sedere ai tavoli decisionali: è questa l'unica strada da percorrere se si vuole incidere direttamente sulle politiche e gli interventi volti a risolvere i problemi reali che le donne incontrano nel lavoro e nell'arduo tentativo di conciliare questo con le loro vite familiari.

Rispetto ai contenuti della Relazione, che rende conto dell'attività condotta da dicembre a marzo, vorrei tuttavia spendere qualche parola in più per darvi notizia di ciò che si è svolto, o che è tuttora in corso, in questa seconda fase di attività, da marzo a giugno; mi riferisco, in particolare alla partecipazione alle riunioni per il progetto Wemed Plus, promosso dall'Associazione Donne del Mediterraneo e relativo ad azioni positive nella società dell'innovazione e dell'informazione; ai colloqui col Direttore Generale della RAI, Flavio Cattaneo, che ci ha indirizzato all'Avv. Comanducci, responsabile della Direzione Risorse Umane, col quale abbiamo avuto un incontro per delineare il quadro di un possibile rapporto di collaborazione; all'avvio dei contatti con il Comitato per le pari opportunità dell'INAIL, con il quale, probabilmente, troveremo una forma di partnership nell'ambito del progetto globale denominato "ANTARES", che riguarda una serie di progetti e di best practice sul tema della valorizzazione di genere; alla formulazione di due dichiarazioni di intenti per ciò che riguarda la nostra disponibilità a prendere parte ad altrettanti programmi finanziabili nell'ambito dell'Iniziativa Comunitaria Equal. Il primo è il progetto "Donne e Sport" promosso dal Sindacato Italiano Atlete (ASSIST) e finalizzato all'abbattimento delle discriminazioni nel settore sportivo ai danni delle atlete, per le quali, anche raggiunto un certo livello, si stenta a definire lo status di "professioniste", con evidenti ripercussioni, sia sul versante contrattuale, sia quello retributivo; il secondo, invece, è il progetto dell'INPS relativo alle progressioni di carriera ed al raggiungimento di posizioni apicali da parte delle donne.

La Rete, inoltre, risulta tra i partner non finanziatori di altri due progetti presentati nell'ambito del

quinto Programma d'Azione comunitaria in materia di parità uomo-donna (2001-2005); l'uno, elaborato dal Ministero del Welfare, è incentrato sui temi ed i canali della comunicazione, intesi quali strumenti e mezzi sui quali incidere e puntare per superare gli stereotipi di genere (soprattutto quelli costruiti attorno alla figura femminile dai media e da questi veicolati come cliché spesso davvero degradanti, che certo non favoriscono la giusta percezione e valorizzazione di quella cultura di genere cui tanto ambiamo); l'altro, presentato dal Dipartimento per le pari opportunità, è relativo alla rappresentanza femminile nelle istituzioni pubbliche.

Dopo la parentesi estiva verrà sottoposta alla vostra attenzione l'idea di sostenere, a livello territoriale e con il coinvolgimento degli enti locali di competenza, una nuova e più articolata edizione di "Cantieri e leadership", iniziativa promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica e finalizzata all'elaborazione di piani triennali di azioni positive. È auspicabile, inoltre, un rafforzamento del rapporto con le organizzazioni sindacali, soprattutto con le loro rappresentanze e componenti femminili, perché ci sono strade che possiamo percorrere insieme, mettendo in comune non solo le esperienze, ma anche le nostre rispettive potenzialità operative; così come sarebbe sicuramente proficuo riprendere il discorso, già avviato e visto favorevolmente anche dal Ministro Maroni, di collaborazione con gli Ispettorati del lavoro, nella direzione di favorire una formazione adeguata sui temi della parità a coloro che operano in quelle strutture, nonché di interfacciare il loro ruolo ed il loro operato con quelli che voi siete chiamati a svolgere sullo stesso territorio. Prima di concludere, vorrei richiamare la vostra attenzione su alcuni dati che possono confermarci, ancora una volta, le principali problematiche ed i paradossi che contraddistinguono la condizione e il lavoro delle donne nel nostro Paese.

Nonostante i segni di dinamicità ed il progressivo incremento dell'occupazione femminile, i tassi di partecipazione delle donne al lavoro in Italia - con una media di quattro occupate su dieci - sono più bassi rispetto alla media degli altri Paesi europei dell'Unione; per non parlare della coerenza con gli obiettivi di Lisbona, che fissano per il 2010, il raggiungimento del 60% di occupate; è stato, anzi, calcolato che per centrare tale traguardo sia necessario recuperare ben 18 punti percentuali!

Tale situazione permane nonostante il maggiore investimento femminile nella formazione e nell'istruzione: le ragazze diplomate, ma anche le

giovani laureate, trovano un'occupazione più tardi dei loro coetanei e, spesso, approdano a lavori meno qualificati (o comunque non adeguati al titolo di studio conferito), meno stabili e meno retribuiti. Questo gap d'ingresso, poi, si accentua nel posizionamento professionale, persistendo tuttora il fenomeno della segregazione verticale - nel lavoro dipendente come in quello autonomo - che si ripercuote direttamente sulla possibilità per le donne di ricoprire ruoli dirigenziali, o comunque ad alta qualificazione professionale. A ciò si aggiunga la sperequazione di trattamento economico tra lavoratrici e lavoratori, che investe in maniera trasversale tutte le tipologie di lavoro e le diverse posizioni professionali.

In linea di tendenza, in Italia come nel resto d'Europa, cresce l'occupazione femminile caratterizzata da orari di lavoro e modalità contrattuali non standard, in risposta alle istanze di flessibilità e conciliazione cui ormai si cerca di andare incontro. Con la riforma del mercato del lavoro, lo scenario italiano sta mutando e la flessibilità è stata assunta come un'imprescindibile opportunità per le donne di accedere al lavoro, uno strumento di garanzia, dunque, da utilizzare, però, con intelligenza e cautela per evitare che a forme contrattuali flessibili - come quelle genericamente definite "atipiche" - corrispondano subdole forme di segregazione professionale, per cui possano determinarsi due bacini occupazionali: uno, per gli uomini, a tempo indeterminato e ben remunerato; ed un altro, per le donne, precario, sotto remunerato e di basso rango. Per quanto riguarda la conciliazione, infine, non appare superfluo ribadire che il carico familiare, nonché i lavori di cura, non possono e non devono continuare a gravare quasi esclusivamente sulle donne, poiché le conseguenze di ciò limitano e condizionano fortemente le dinamiche della componente femminile nel mercato del lavoro; dall'accesso ad esso alla progressione di carriera, dall'ascesa ai luoghi decisionali al mantenimento del lavoro nel momento della maternità, o al ricollocamento all'occupazione qualora la donna sia stata costretta a lasciare il lavoro, appunto per maternità. Da un'indagine Istat-Cnel si evince, infatti, che il 20,1% delle madri occupate al momento della gravidanza, lascia il proprio impiego dopo la nascita del figlio; 6 neomadri lavoratrici su cento vengono licenziate dopo il parto, il 14 % di chi lavorava in gravidanza, abbandona il lavoro, perché complessivamente l'occupazione si rivela poco conveniente (soprattutto nel settore privato o

negli impieghi precari e poco remunerati) e comunque difficilmente conciliabile con i nuovi impegni familiari.

La maternità, insomma, è stata svuotata del suo valore e della sua centralità sociale, scaricata interamente sulle spalle delle donne e delle famiglie, come un fatto privato affrontato in un deserto sociale ed economico; in questi termini essa non può essere vissuta come scelta autentica; in più i desideri di procreazione si scontrano con la carenza dei servizi per la prima infanzia, con la scarsità di politiche organiche per la famiglia, oltre che con un atteggiamento del mondo del lavoro - difficile da sradicare - che tende ancora a penalizzare la lavoratrice madre.

Sono convinta che il lavoro femminile sia il nodo fondamentale del mercato del lavoro; e che la conciliazione ed il work-life balance non siano un "affare di donne", riguardando, invece, l'intera società. Solo in quest'ottica si può dare nuovo valore al tema della conciliazione, inteso come sistema che deve integrare le politiche del lavoro con le politiche sociali, nonché con interventi di tipo strutturale da attuare sul territorio e nel settore dei servizi; e la soluzione passa necessariamente attraverso la proposizione di un welfare "familistico" e comunitario.

Concludendo, relativamente alla condizione femminile in generale, e in particolare nel mondo del lavoro, mi sembra che emerga un paradosso, ossia che la legittimazione sociale che le donne hanno pur conquistato, sia la classica condizione necessaria ma non sufficiente.

C'è bisogno di riconsiderare le politiche di pari opportunità nella loro globalità, considerando anche che sta maturando un'interpretazione estensiva di tale concetto, che non riguarda più solo questioni di parità in relazione al genere: l'accezione, infatti, tende a dilatarsi progressivamente, fino a comprendere le pari opportunità in relazione a qualsiasi soggetto o gruppo che presenti elementi di svantaggio in seno al tessuto sociale.

Tornando più strettamente alla "questione femminile", senza dare per scontato quello che sembra garantito in quanto stabilito per legge, serve un passaggio da una parità formale e garantita in linea di principio ad una parità sostanziale, basata su prassi giuste e consolidate.

La "legittimazione collettiva" e teorica deve essere trasferita e declinata sul piano dell'empowerment reale e della diffusione, orizzontale e verticale, della cosiddetta ottica di mainstreaming.

A distanza di nove anni dalla Conferenza mondiale sulle donne, infatti, molti "soffitti di cristallo" sono stati raggiunti ed infranti, ma molto resta ancora da fare, per colmare soprattutto la lacuna femminile nel sistema della rappresentanza politica, nei luoghi delle scelte e delle decisioni, e rafforzare così il principio di un'efficace governance delle pari opportunità.

Tuttavia, mai come oggi tutto questo appare realizzabile, non solo per la maturazione legislativa cui siamo giunti - che non può ammettere la sopravvivenza di alcuna forma discriminatoria - ma anche perché, aldilà del femminismo e dopo "i rivoli" post femministi, sono possibili nuove alleanze tra le donne; oltre gli schieramenti di partito e le barriere ideologiche, a costo di qualche semplificazione, si può dare vita ad una "rete" femminile che individui alcuni nodi di fondo su cui lavorare e attorno ai quali fare fronte comune.

Ci sono i presupposti per cui le donne possano, su alcuni temi condivisi, agire con la forza del network e la nostra Rete, al riguardo, può essere un esempio ed un concreto e fattivo punto di riferimento.

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



Il panorama attuale presenta alcune rilevanti novità, sia sotto il profilo normativo che più ampiamente documentale e saggistico. Nella sezione "Normativa e giurisprudenza nazionale", segnaliamo un recente provvedimento del 21 aprile 2004 del Ministro Maroni in qualità di Presidente del comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro, che concerne un "Programma-obiettivo per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, per il consolidamento di imprese femminili e per la creazione di progetti integrati di rete". Il provvedimento sostiene, nel solco della L. 125/1991, la realizzazione di azioni positive volte a promuovere la presenza delle donne in ruoli di vertice nei contesti lavorativi.

La strategia d'intervento si esplica a più livelli:

- a) formativo, attraverso specifici percorsi per l'acquisizione di competenze dirigenziali e per il consolidamento professionale delle lavoratrici a tempo parziale o impegnate in lavori atipici;
- b) organizzativo, attraverso interventi di modificazione dell'organizzazione del lavoro e la sperimentazione di formule di gestione del personale in ottica di parità;
- c) di consolidamento delle imprese femminili attraverso studi di fattibilità per lo sviluppo delle strategie di mercato, azioni di mentoring all'imprenditrice, ecc;
- d) di sviluppo di progetti integrati tra almeno tre soggetti eleggibili, volti a prevedere azioni di informazione, sensibilizzazione, scambio di buone pratiche, ecc.

I progetti finanziabili potranno avere una durata massima di ventiquattro mesi e saranno presentati da datori di lavoro pubblici e privati, cooperative, centri di formazione professionale accreditati, organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, associazioni di varia natura. Destinatarie/i delle azioni sono invece le donne occupate, iscritte o associate alle organizzazioni od imprese proponenti.

L'iniziativa potrà dunque riaprire - ad oltre tredici anni dalla L. 125/1991 - il dibattito e la progettualità reale sulle "azioni positive" per la parità, collocandole nel presente, e più complesso, contesto socio-economico.

Altri contributi molto stimolanti per la riflessione ed il confronto sono reperibili nelle segnalazioni bibliografico/documentarie e nella vetrina delle novità in libreria.

Emergono in primo luogo le analisi, via via sempre più approfondite e di ampio spettro applicativo,

sull'attuazione del mainstreaming di genere nel processo di programmazione, attuazione e valutazione delle azioni cofinanziate dal FSE.

Il principio delle pari opportunità come uno dei criteri-guida della presente programmazione di FSE ha rappresentato indubbiamente una delle novità più rilevanti e potenzialmente innovative delle politiche comunitarie e nazionali per la formazione e lo sviluppo occupazionale. Comincia ora il percorso difficile - sia sotto il profilo tecnico/metodologico che culturale - della valutazione dei risultati in progress e di quelli conseguibili a (ormai) breve termine. Data la rilevanza quanti-qualitativa dei risultati emergenti e del loro impatto reale sulle politiche di pari opportunità, appare opportuno richiamare l'attenzione sulle tappe di questo processo analitico, al fine di avviare una riflessione più generale e condivisa su successi e criticità, su efficacia e dispersione e soprattutto sulla revisione in ottica potenziatrice della "prospettiva di genere" per le azioni cofinanziate.

Le proposte di documentazione e di novità editoriali offrono, per l'appunto, contributi per un allargamento di prospettiva e di orizzonte sui temi di nostro interesse in questa sede. Da citare in particolare due volumi che tracciano, con diverse angolazioni, il difficile percorso delle donne verso i diritti di cittadinanza e la rappresentanza nelle istituzioni. "La donna italiana. 1861-2000 il lungo cammino verso i diritti" di Emilia Sarogni ed "Istituzioni politiche e rappresentanza femminile.

Il caso italiano" di Isabella Rauti. I due testi sono un contributo alla consapevolezza della molta strada fatta e di quella da percorrere.

Comunitaria

Sentenza della Corte 25 maggio 2000

"Politica sociale - Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Parità di retribuzione - Regime pensionistico integrativo interprofessionale privato a contributi definiti gestito col sistema a ripartizione - Pensioni di reversibilità le cui condizioni relative all'età di attribuzione variano in funzione del sesso"

Nel procedimento C-50/99, avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del Trattato CE (divenuto art. 234 CE), dal Tribunal de grande instance di Parigi (Francia), nella causa dinanzi ad esso pendente tra Jean-Marie Podesta contro Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) e a., domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE-143 CE),

LA CORTE (Quinta Sezione), composta dai signori D.A.O. Edward, presidente di sezione, L. Sevón, P.J.G. Kapteyn (relatore), P. Jann e M. Wathelet, giudici, avvocato generale: J. Mischo cancelliere: signora L. Hewlett, amministratore viste le osservazioni scritte presentate:

- per il signor Podesta, dall'avv. B. Canciani, del foro di Parigi;
- per la Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) e a., dall'avv. B. Serizay, del foro di Parigi;
- per la Commissione delle Comunità europee, dal signor A. Aresu, membro del servizio giuridico, in qualità di agente, vista la relazione d'udienza, sentite le osservazioni orali del signor Podesta, con l'avv. S. Formé, del foro di Parigi, della Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) e a., con l'avv. B. Serizay, e della Commissione, rappresentata dalla signora H. Michard, membro del servizio giuridico, in qualità di agente, all'udienza del 9 dicembre 1999, sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 20 gennaio 2000,

HA PRONUNCIATO LA SEGUENTE

Sentenza

1. Con sentenza 12 gennaio 1999, giunta in cancelleria il 16 febbraio successivo, il Tribunal de gran-

de instance di Parigi ha sottoposto alla Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CE (divenuto art. 234 CE), una questione pregiudiziale sull'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE-143 CE).

2. Tale questione è sorta nell'ambito di una controversia tra il signor Podesta, da un lato, e, dall'altro, la Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA), l'Union interprofessionnelle de retraite de l'industrie et du commerce (UIRIC), la Caisse générale interprofessionnelle de retraite pour salariés (CGIS), l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) e l'Association des régimes de retraite complémentaire (Arrco) (in prosieguo: le "casse di previdenza").

La normativa comunitaria

3. La direttiva del Consiglio 24 luglio 1986, 86/378/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale (GU L 225, pag. 40), è stata modificata dalla direttiva del Consiglio 20 dicembre 1996, 96/97/CE (GU 1997, L 46, pag. 20).

4. Ai sensi del quattordicesimo 'considerando della direttiva 96/97, con la sentenza della Corte 17 maggio 1990, causa 262/88, Barber (Racc. pag. I-1889), "risultano necessariamente annullate talune disposizioni della direttiva 86/378 (...) per quanto riguarda i lavoratori subordinati".

5. L'art. 2, n. 1, della direttiva 86/378, come modificata dalla direttiva 96/97, dispone:

"Sono considerati regimi professionali di sicurezza sociale i regimi non regolati dalla direttiva 79/7/CEE aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, subordinati o autonomi, raggruppati nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o a sostituirsi ad esse, indipendentemente dal fatto che l'affiliazione a questi regimi sia obbligatoria o facoltativa".

6. L'art. 2, n. 1, prima frase, della direttiva 96/97 prevede:

"Qualsiasi misura di attuazione della presente



direttiva, per quanto riguarda i lavoratori subordinati, deve comprendere tutte le prestazioni derivanti dai periodi di occupazione successivi al 17 maggio 1990 e ha effetto retroattivo a tale data, fatta eccezione per i lavoratori o i loro aventi diritto che, prima di questa data, abbiano promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale".

7. Ai sensi dell'art. 3 della direttiva 96/97, gli Stati membri dovevano adottare le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi a tale direttiva entro il 1° luglio 1997 e informarne immediatamente la Commissione.

La normativa nazionale

8. L'art. L.921-1 del code de la sécurité sociale (codice della previdenza sociale) prevede che "Le categorie di lavoratori dipendenti soggetti obbligatoriamente all'assicurazione vecchiaia del regime generale di previdenza sociale o delle assicurazioni sociali agricole e gli ex dipendenti della stessa categoria, che non rientrano in un regime pensionistico integrativo gestito da un ente di previdenza integrativa autorizzato in forza del presente titolo o dell'art. 1050, sub I, del code rural (codice agricolo), sono obbligatoriamente iscritti ad uno di tali enti".

9. Conformemente all'art. L. 921-4 del code de la sécurité sociale, i regimi pensionistici integrativi dei lavoratori dipendenti vengono istituiti tramite accordi nazionali interprofessionali e vengono applicati da enti di previdenza integrativa e da federazioni che raggruppano tali enti. Inoltre, le federazioni garantiscono una compensazione delle operazioni effettuate dagli enti di previdenza integrativa ad esse aderenti.

10. L'art. L.922-4 di tale codice prevede:

"Le federazioni che raggruppano enti di previdenza integrativa sono persone giuridiche di diritto privato senza scopo di lucro e che adempiono ad una funzione di interesse generale, amministrate pariteticamente da membri aderenti e da membri partecipanti, come definiti all'art. L.922-2, oppure da loro rappresentanti.

Esse sono autorizzate a svolgere la loro attività con decreto del ministro incaricato della previdenza sociale. Esse hanno come scopo quello di applicare le disposizioni previste dagli accordi di cui

all'art. L. 921-4 nonché delle decisioni adottate per la loro applicazione dalle rappresentanze dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti firmatarie di tali accordi, riunite a tale scopo in una commissione paritetica, e, in particolare, quello di realizzare una compensazione delle operazioni effettuate dagli enti di previdenza integrativa ad esse aderenti".

11. L'art. L. 913-1 del code de la sécurité sociale prevede che nessuna disposizione comportante una discriminazione fondata sul sesso può essere introdotta, a pena di nullità, nei contratti, negli accordi o nelle decisioni unilaterali che rientrano nel campo di applicazione dell'art. L. 911-1. Tuttavia, tale divieto non osta alle disposizioni relative alla tutela della donna per maternità e non si applica alle disposizioni relative alla determinazione dell'età pensionabile e alle condizioni di attribuzione delle pensioni di reversibilità.

12. Ai sensi dell'art. 2 del contratto collettivo nazionale sulle pensioni e sulla previdenza dei quadri del 14 marzo 1947 (nel prosieguo: il "contratto collettivo del 1947") come modificato il 9 febbraio 1994:

"A far data dal 1° aprile 1947, tutte le imprese appartenenti ad una federazione aderente al MEDEF (Mouvement des entreprises de France) [associazione delle imprese francesi] devono - (...) versare all'ente in questione l'insieme dei contributi definiti agli artt. 6 del contratto collettivo e 36 dell'allegato I del detto contratto, e i partecipanti sono assoggettati alla trattenuta dai loro salari dei contributi posti a loro carico da tali articoli".

13. Ai sensi dell'art. 12, primo comma, dell'allegato I del contratto collettivo del 1947, come modificato:

"La vedova di un partecipante ha diritto (...) a. in caso di decesso intervenuto prima del 1° marzo 1994, ad un assegno di reversibilità, a partire dall'età di 50 anni, calcolato in base ad un numero di punti corrispondente al 60% di quelli del partecipante deceduto. b. In caso di decesso intervenuto dal 1° marzo 1994, ad un assegno di reversibilità, a partire dall'età di 60 anni, calcolato in base ad un numero di punti corrispondente al 60% di quelli del partecipante deceduto".

14. L'art. 13 quater, primo comma, dello stesso allegato precisa:

"Il vedovo di una partecipante ha diritto

a. in caso di decesso intervenuto prima del 1 marzo 1994, ad un assegno di reversibilità, a partire dall'età di 65 anni, calcolato in base ad un numero di punti corrispondente al 60% di quelli della partecipante deceduta (...)

b. in caso di decesso intervenuto dal 1° marzo 1994, ad un assegno di reversibilità calcolato conformemente all'art. 12, primo comma, lett. b)".

15. Dall'art. 1 dell'accordo 8 dicembre 1961 risulta: "Le aziende partecipanti ad una organizzazione aderente al MEDEF, alla CGPME o all'UPA, nonché le aziende alle quali il presente accordo sarà reso applicabile in forza di decreti di estensione o di ampliamento dell'ambito di applicazione (...) devono iscrivere i propri lavoratori dipendenti ad un ente di previdenza integrativa (...)".

16. In forza di un accordo di revisione intervenuto nel 1994, la vedova ed il vedovo di un partecipante al regime AGIRC possono, in base al decesso sopravvenuto a partire dal 1° marzo 1994, ottenere la pensione di reversibilità ad aliquota piena quando raggiungono i 60 anni di età (o ad aliquota ridotta sin dai 55 anni). Un accordo del 1996 ha anche provveduto a parificare le condizioni di liquidazione delle pensioni di reversibilità nell'ambito del regime Arrco a 55 anni in base ai decessi sopravvenuti a partire dal 1° luglio 1996.

Fatti e questione pregiudiziale

17. La signora Podesta, quadro superiore nel settore farmaceutico, versava contributi ai fini della pensione integrativa presso casse di previdenza per 35 anni.

18. A seguito del suo decesso, avvenuto il 3 dicembre 1993, il signor Podesta ha chiesto a tali casse, in quanto avente causa, il versamento della pensione di reversibilità, ossia la metà della pensione di vecchiaia dovuta alla moglie.

19. Gli enti destinatari della domanda hanno respinto quest'ultima in quanto l'interessato non aveva ancora raggiunto l'età di 65 anni, età fissata per gli uomini vedovi per poter fruire della reversibilità della pensione di vecchiaia del coniuge.

20. Il signor Podesta si è pertanto rivolto, con ricorso 18 novembre 1996, al giudice a quo chiedendo la condanna delle casse di previdenza al versa-

mento a suo favore della pensione di reversibilità con effetto retroattivo alla data del decesso del coniuge, nonché gli interessi e accessori previsti dalla legge. Egli ha sostenuto che le disposizioni dell'allegato I del contratto collettivo del 1947, come modificato, secondo cui un vedovo deve aver compiuto l'età di 65 anni per poter fruire della reversibilità della pensione di vecchiaia del coniuge, mentre per le vedove l'età fissata è di 60 anni, costituiscono una violazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne.

21. Le casse di previdenza hanno ribattuto che il regime pensionistico integrativo di cui trattasi non rientrava nell'ambito di applicazione dell'art. 119 del Trattato. Infatti, si tratterebbe, a loro parere, di un regime interprofessionale, gestito secondo il sistema a ripartizione, che si applica obbligatoriamente a tutti i lavoratori subordinati e che risponde a considerazioni di politica sociale e non tecniche (ossia l'imperativo di solidarietà tra dipendenti in attività e pensionati).

22. Ritenendo che la soluzione della controversia di cui era investito dipendesse dall'interpretazione dell'art. 119 del Trattato, il Tribunal de grande instance ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

"Se l'art. 119 del Trattato di Roma che sancisce il principio della parità delle retribuzioni tra uomini e donne sia applicabile ai regimi pensionistici integrativi AGIRC e Arrco e imponga loro di non operare discriminazioni tra uomini e donne riguardo all'età in cui essi possono fruire di una pensione di reversibilità, a seguito del decesso del loro coniuge".

Sulla prima parte della questione pregiudiziale

23. Con la prima parte della sua questione, il giudice a quo chiede, in sostanza, se l'art. 119 del Trattato si applichi ai regimi pensionistici integrativi, come quello controverso nella causa a qua.

24. In via preliminare, occorre ricordare che, secondo una costante giurisprudenza, la nozione di retribuzione, così com'è definita all'art. 119 del Trattato, non si estende ai regimi o alle prestazioni previdenziali, in ispecie alle pensioni di vecchiaia, direttamente disciplinate dalla legge (sentenze Barber, citata, punto 22, e 28 settembre 1994, causa C-7/93, Beune, Racc. pag. I-4471, punto 44).

25. Per contro, le prestazioni concesse in forza di un regime pensionistico il quale dipende essenzialmente dal posto coperto dall'interessato, si ricollegano alla retribuzione che quest'ultimo percepiva e rientrano nelle previsioni dell'art. 119 del Trattato (v. in particolare, in questo senso, sentenze 13 maggio 1986, causa 170/84, *Bilka*, Racc. pag. 1607, punto 22; *Barber*, citata, punto 28; *Beune*, citata, punto 46 e 10 febbraio 2000, cause riunite C-234/96 e C-235/96, *Deutsche Telekom*, Racc., pag. I-0000, punto 32).

26. Come la Corte ha ripetutamente precisato, soltanto il criterio relativo alla constatazione che la pensione è corrisposta al lavoratore per il rapporto di lavoro tra l'interessato ed il suo ex datore di lavoro, vale a dire il criterio dell'impiego desunto dalla lettera stessa dell'art. 119 del Trattato, può avere carattere determinante (sentenza *Beune*, citata, punto 43, e 17 aprile 1997, causa C-147/95, *Evrenopoulos*, Racc. pag. I-2057, punto 19).

27. Inoltre la Corte ha altresì precisato che una pensione di reversibilità prevista da un regime pensionistico aziendale è un beneficio che trae origine dall'iscrizione al regime del coniuge del superstite e rientra quindi nel campo di applicazione dell'art. 119 del Trattato (sentenza *Evrenopoulos*, citata, punto 22).

28. Infine, la direttiva 86/378, come modificata dalla direttiva 96/97, esclude la facoltà per gli Stati membri di differire l'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quel che concerne l'età pensionabile dei lavoratori dipendenti e le pensioni dei loro superstiti.

29. Alla luce di tali considerazioni occorre risolvere la prima parte della questione sottoposta.

30. Le casse di previdenza sostengono che il regime pensionistico integrativo controverso nella causa a qua non rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 119 del Trattato. A tal proposito esse fanno valere, anzitutto, che si tratta di un regime quasi legale che si applica obbligatoriamente a tutti i lavoratori dipendenti e che risponde a considerazioni di politica sociale e non tecniche.

31. Occorre ricordare che, ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva 86/378, come modificato dalla direttiva 96/97, sono considerati regimi professionali di

sicurezza sociale i regimi non regolati dalla direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978, 79/7/CEE, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU 1979, L 6, pag. 24), aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, subordinati o autonomi, raggruppati nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimilegali di sicurezza sociale o a sostituirsi ad esse, indipendentemente dal fatto che l'affiliazione a questi regimi sia obbligatoria o facoltativa.

32. Anzitutto, emerge dal tenore stesso di tale disposizione che un regime professionale di previdenza sociale può essere caratterizzato dall'iscrizione obbligatoria.

33. Inoltre, dal fascicolo della causa principale emerge che, nella fattispecie, non si tratta di regimi di previdenza sociale destinati all'insieme della popolazione o dei lavoratori. Infatti, nel caso dell'AGIRC, sono considerati solo i quadri delle imprese iscritte ad un regime a sua volta incluso in tale federazione, mentre l'Arrco raggruppa regimi ai quali sono iscritti solo lavoratori subordinati.

34. Come precisato dall'avvocato generale ai paragrafi 48-50 delle sue conclusioni, il fatto che il legislatore nazionale estenda l'applicabilità dei regimi professionali a categorie diverse di lavoratori subordinati non è sufficiente ad escludere tali regimi dall'ambito di applicazione dell'art. 119 del Trattato o dell'art. 2 della direttiva 86/378, come modificato dalla direttiva 96/97, qualora sia pacifico che tali regimi sono destinati in via di principio ai dipendenti presenti o passati delle imprese interessate.

35. Infine, per quanto riguarda l'argomento secondo cui il regime pensionistico integrativo in questione nella causa principale risponde a considerazioni di politica sociale e non tecniche, occorre ricordare che, secondo una costante giurisprudenza, le considerazioni di politica sociale, di organizzazione dello Stato, di etica o anche le preoccupazioni di bilancio, che hanno avuto o hanno potuto avere un ruolo nella determinazione da parte del legislatore nazionale di un regime, non possono considerarsi prevalenti se la pensione interessa

soltanto una categoria particolare di lavoratori, se è direttamente funzione degli anni di servizio prestati e se il suo importo è calcolato in base all'ultimo stipendio (citate sentenze Beune, punto 45, e Evrenopoulos, punto 21).

36. D'altra parte, le casse di previdenza fanno valere che il regime controverso nella causa a qua è gestito secondo il sistema a ripartizione, il che comporta un equilibrio necessario tra l'importo dei contributi e quello delle prestazioni.

37. A questo proposito, è sufficiente rilevare che il criterio relativo alle modalità di finanziamento e di gestione di un regime pensionistico non consente di stabilire se un tale regime rientri nel campo d'applicazione dell'art. 119 (v. citata sentenza Beune, punto 38).

38. Inoltre, come affermato dalla Corte nella sentenza Evrenopoulos, citata, l'art. 119 si applica ad un regime professionale gestito col sistema a ripartizione.

39. In ultimo luogo, le casse di previdenza fanno valere che il regime controverso nella causa a qua è un regime in cui sono definiti i contributi, ma non le prestazioni, dal che consegue che il datore di lavoro non ha alcun obbligo di garantire ai suoi ex dipendenti un livello di prestazioni determinato o determinabile, calcolato in funzione della durata dell'impiego e dell'ultimo stipendio.

40. A questo proposito, è sufficiente rilevare, come ha fatto l'avvocato generale ai paragrafi 57 e 58 delle sue conclusioni, che, secondo le spiegazioni fornite dalle casse di previdenza stesse e dagli opuscoli di queste ultime allegati alla memoria del signor Podesta, le prestazioni concesse sono in relazione con l'ultimo stipendio.

41. Da tutto quanto precede risulta che l'art. 119 del Trattato si applica ai regimi pensionistici integrativi, come quello controverso nella causa a qua.

Sulla seconda parte della questione pregiudiziale

42. Con la seconda parte della questione, il giudice nazionale chiede se l'art. 119 del Trattato osti ad una discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile riguardo all'età alla quale il coniuge può beneficiare di una

pensione di reversibilità a seguito del decesso di tali lavoratori.

43. È pacifico che, nella fattispecie, non avendo ancora compiuto i 65 anni di età, il ricorrente nella causa a qua non può pretendere il versamento di una pensione di reversibilità per la morte del coniuge, mentre, per le vedove, tale diritto sorge all'età di 60 anni.

44. A questo proposito, si deve ricordare che, secondo una costante giurisprudenza, la parità di trattamento in materia di pensioni erogate da regimi convenzionali privati richiesta dall'art. 119 del Trattato, può essere fatta valere soltanto con riferimento alle prestazioni dovute per periodi lavorativi successivi al 17 maggio 1990, data della citata sentenza Barber (v. in tal senso, sentenza 28 settembre 1994, causa C-28/93, Van den Akker e a., Racc. pag. I-4527, punto 12).

45. Ne consegue che i regimi pensionistici professionali dovevano ripristinare la parità di trattamento a decorrere dal 17 maggio 1990 (sentenza Van den Akker, citata, punto 14).

46. Occorre dunque risolvere la questione nel senso che l'art. 119 del Trattato si applica ai regimi pensionistici integrativi, come quello controverso nella causa a qua, e osta a che tali regimi operino, successivamente al 17 maggio 1990, una discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile riguardo all'età alla quale il coniuge può beneficiare di una pensione di reversibilità a seguito del decesso di tali lavoratori.

Sulle spese

47. Le spese sostenute dalla Commissione, che ha presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione.

Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi, LA CORTE (Quinta Sezione), pronunciandosi sulla questione sottoposta dal Tribunal de grande instance di Parigi con sentenza 12 gennaio 1999, dichiara:

L'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE-143 CE) si applica ai regimi pensionistici integrativi, come quello controverso nella causa a qua, e

osta a che tali regimi operino, successivamente al 17 maggio 1990, una discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile riguardo all'età alla quale il coniuge può beneficiare di una pensione di reversibilità a seguito del decesso di tali lavoratori. Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 25 maggio 2000.

Il cancelliere

Il presidente della Quinta Sezione

R. Grass

D.A.O. Edward

Conclusioni dell'avvocato generale

J. Mischo del 20 gennaio 2000. Causa C-50/99 raccolta della giurisprudenza 2000 pagina I-04039

Jean-Marie Podesta contro Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) e a., e a. Domanda di pronuncia pregiudiziale: Tribunal de grande instance de Paris - Francia.

Politica sociale - Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Parità di retribuzione - Regime pensionistico integrativo interprofessionale privato a contributi definiti gestito col sistema a ripartizione - Pensioni di reversibilità le cui condizioni relative all'età di attribuzione variano in funzione del sesso.

Fatti e procedimento

1. La signora Podesta, alta dirigente nell'industria farmaceutica, aveva versato per 35 anni contributi per la pensione integrativa presso la Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA), l'Union interprofessionnelle de retraite de l'industrie et du commerce (UIRIC) e la Caisse générale interprofessionnelle de retraite pour salariés (CGIS), casse affiliate all'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) o all'Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) (in prosieguo: le "casse").

2. A seguito del decesso di sua moglie, avvenuto il 3 dicembre 1993, il signor Podesta chiedeva alle casse il versamento di una pensione di reversibilità corrispondente alla metà della pensione dovuta a sua moglie.

Le casse rifiutavano la sua richiesta in quanto egli non aveva diritto a tale pensione non avendo ancora raggiunto l'età di 65 anni, fissata per gli uomini in istato di vedovanza per poter fruire della reversibilità della pensione della consorte.

3. Pertanto il signor Podesta, con atto 18 novem-

bre 1996, citava le casse in giudizio per vederle condannare a versargli, in particolare, la pensione di reversibilità con effetto retroattivo alla data del decesso di sua moglie.

4. Con ordinanza 12 gennaio 1999, il tribunal de grande instance di Parigi, ritenendo che la soluzione della controversia dipendesse dall'interpretazione dell'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136-143 CE), ha sospeso il procedimento e sottoposto alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

"Se l'art. 119 del Trattato di Roma che sancisce il principio della parità delle retribuzioni tra uomini e donne sia applicabile ai regimi pensionistici integrativi AGIRC e Arrco e imponga loro di non operare discriminazioni tra uomini e donne riguardo all'età in cui essi possono fruire di una pensione di reversibilità, a seguito del decesso del loro coniuge".

Disposizioni nazionali

5. Le principali disposizioni nazionali applicabili sono le seguenti.

6. L'art. L. 921-1 del codice francese di previdenza sociale, come modificato dalla legge 29 dicembre 1972, detta "legge che generalizza le pensioni integrative", impone l'iscrizione di tutti i lavoratori ai regimi pensionistici integrativi ARRCO e AGIRC.

7. L'art. L. 921-4 del medesimo codice è redatto come segue:

"I regimi pensionistici integrativi dei lavoratori subordinati che rientrano nell'ambito del presente capitolo sono istituiti mediante accordi nazionali interprofessionali, estesi ed ampliati in conformità alle disposizioni del titolo 1 del presente libro.

Essi sono attuati da enti pensionistici integrativi e da federazioni che raggruppano tali enti. Le federazioni garantiscono una compensazione delle operazioni effettuate dagli enti pensionistici integrativi che vi aderiscono."

8. L'art. L. 913-1 di detto codice stabilisce che nessuna disposizione che comporti una discriminazione fondata sul sesso può essere inserita, a pena di nullità, nelle convenzioni, accordi o decisioni unilaterali di cui all'art. L. 911-1. Tuttavia, tale divieto non osta alle disposizioni relative alla protezione della donna in caso di maternità e non si applica alle disposizioni relative alla fissazione dell'età

per il collocamento a riposo e alle condizioni per l'attribuzione delle pensioni di reversibilità.

9. Ai sensi dell'art. 12, primo comma, dell'allegato I del contratto collettivo nazionale per il pensionamento e per la previdenza dei dirigenti del 14 marzo 1947, come modificato il 9 febbraio 1994:

"La vedova di un iscritto ha diritto (...)

a. nel caso di decesso avvenuto prima del 1 marzo 1994, ad un'indennità di reversibilità, a partire da 50 anni, calcolata sulla base di un numero di punti corrispondente al 60% di quelli dell'iscritto deceduto,

b. nel caso di decesso avvenuto a decorrere dal 1 marzo 1994, ad un'indennità di reversibilità, a partire da 60 anni, calcolata sulla base di un numero di punti corrispondente al 60% di quelli dell'iscritto deceduto".

10. Ai sensi dell'art. 13 quater, primo comma, del medesimo allegato:

"Il vedovo di una iscritta ha diritto

a. nel caso di decesso avvenuto prima del 1 marzo 1994, ad un'indennità di reversibilità, a partire da 65 anni, calcolata sulla base di un numero di punti corrispondente al 60% di quelli dell'iscritta deceduta (...);

b. nel caso di decesso avvenuto a decorrere dal 1 marzo 1994, ad un'indennità di reversibilità calcolata in conformità alla lett. b), 1 comma, dell'art. 12".

11. In forza di un accordo di revisione siglato nel 1994, la vedova ed il vedovo di un iscritto al regime AGIRC possono, per i decessi avvenuti a decorrere dal 1 marzo 1994, ottenere la pensione di reversibilità a tasso intero quando raggiungono l'età di 60 anni (o a tasso ridotto a partire da 55 anni). Un accordo del 1996 ha del pari operato la parificazione delle condizioni di liquidazione delle pensioni di reversibilità nell'ambito del regime ARRCO a 55 anni per i decessi avvenuti a decorrere dal 1 luglio 1996.

Disposizioni comunitarie

12. L'art. 2, n. 1, della direttiva del Consiglio 24 luglio 1986, 86/378/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale¹, è così redatto:

"Sono considerati regimi professionali di sicurezza sociale i regimi non regolati dalla direttiva

79/7/CEE aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, salariati o indipendenti, riuniti nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o a sostituirsi ad esse, a seconda che l'affiliazione a detti regimi sia obbligatoria o facoltativa."

13. Al momento del decesso della signora Podesta, l'art. 9 stabiliva:

"Gli Stati membri possono differire l'attuazione obbligatoria del principio della parità di trattamento per quanto riguarda: a. la fissazione del limite d'età per la concessione di pensioni di vecchiaia o di collocamento a riposo e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni, a loro scelta: fino alla data alla quale tale parità è realizzata nei regimi legali; o al più tardi fino a quando una direttiva imporrà tale parità; b. le pensioni di superstiti finché una direttiva imponga il principio della parità di trattamento nei regimi legali di sicurezza sociale in materia."

14. L'art. 1, punto 5, della direttiva del Consiglio 20 dicembre 1996, 96/97/CE, che modifica la direttiva 86/378², ha ristretto l'ambito d'applicazione dell'art. 9 ai lavoratori autonomi.

15. Peraltro l'art. 2, n. 1, della direttiva 96/97 è redatto nel modo seguente:

"Qualsiasi misura di attuazione della presente direttiva, per quanto riguarda i lavoratori subordinati, deve comprendere tutte le prestazioni derivanti dai periodi di occupazione successivi al 17 maggio 1990 e ha effetto retroattivo a tale data, fatta eccezione per i lavoratori o i loro aventi diritto che, prima di questa data, abbiano promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale".

16. L'art. 3 stabilisce che "[g]li Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 1 luglio 1997. Essi ne informano immediatamente la Commissione".

Argomenti dedotti dalle parti

17. Le casse sostengono in via principale che i regimi che esse gestiscono non rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 119 del Trattato.

18. A tal proposito, esse fanno valere, in primo luogo, una serie di argomenti volti a dimostrare la natura "quasi legale" dei regimi di cui trattasi, che non sarebbero pertanto regimi professionali, ai sensi di tale disposizione.

19. In tal senso, fanno notare che l'iscrizione a detti regimi è stata resa obbligatoria dalla legge. Questi ultimi non sarebbero stati istituiti per farne beneficiare una categoria specifica di lavoratori aventi uno status omogeneo, ma una categoria generale di lavoratori. Non sarebbe il rapporto di lavoro con un determinato datore di lavoro a condizionare l'iscrizione a tali regimi, ma il semplice fatto che una persona rientri nell'ambito del regime generale di previdenza sociale.

20. Le casse fanno notare, a tal proposito, che oltre il 10% dei partecipanti ai regimi ARRCO e AGIRC acquisiscono diritti in situazioni particolari pur non potendo vantare, in quel momento, un rapporto di lavoro con un datore di lavoro.

21. Esse aggiungono che i procedimenti "di estensione" e "di ampliamento" previsti dal codice di previdenza sociale comportano un processo di generalizzazione delle pensioni integrative ad una categoria generale di lavoratori che non hanno tutti uno status omogeneo e non sono tutti legati ad un'impresa da un rapporto di lavoro.

22. Esse deducono che, garantendo una solidarietà comune tra i lavoratori di tale categoria generale, la legge francese attua una politica sociale, il che sarebbe peraltro dimostrato dal fatto che la legge ha espressamente attribuito agli enti e alle federazioni di gestione dei regimi pensionistici integrativi una missione di interesse generale. Inoltre, la pubblica amministrazione interverrebbe in modo rilevante nel finanziamento di tali regimi.

23. Orbene, risulterebbe chiaramente dalla giurisprudenza della Corte³ che un regime pensionistico rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 119 del Trattato solo se si tratta di un regime professionale le cui caratteristiche principali sarebbero le seguenti: un tale regime risulta da una concertazione tra le parti sociali o da una decisione unilaterale del datore di lavoro, è finanziato dal datore di lavoro e/o dal lavoratore subordinato ma in nessun caso dalla pubblica amministrazione, non è obbligatoriamente applicabile a categorie generali di

lavoratori in quanto l'iscrizione a detti regimi risulta necessariamente dal rapporto di lavoro con un determinato datore di lavoro.

24. Ne conseguirebbe, pertanto, a giudizio delle casse, che, tenuto conto delle caratteristiche dei regimi di cui trattasi, sopra ricordate, questi ultimi non potrebbero essere considerati come regimi professionali e sarebbero, di conseguenza, necessariamente esclusi dall'ambito di applicazione dell'art. 119 del Trattato.

25. Le casse fanno valere, in secondo luogo, un argomento relativo alla nozione di "retribuzione" per dimostrare che i regimi da esse gestiti non rientrano nell'ambito dell'art. 119 del Trattato. A loro giudizio, in effetti, risulterebbe dalla giurisprudenza della Corte che le prestazioni pensionistiche rientrano nell'ambito di tale disposizione solo quando possono essere considerate come una retribuzione differita.

26. Così averrebbe nel caso dei regimi cosiddetti "a prestazioni definite", che istituiscono un diritto per i pensionati a ricevere una prestazione per un livello predeterminato o predeterminabile. Il datore di lavoro ha pertanto l'obbligo di garantire al suo dipendente un livello di prestazione determinato, o determinabile, calcolato in funzione della durata del lavoro e dell'ultimo stipendio. In tale ipotesi vi sarebbe un nesso diretto tra il lavoro, dal punto di vista tanto della sua durata quanto della sua retribuzione, e la prestazione pensionistica. Di conseguenza, sarebbe logico considerare quest'ultima come una parte, certamente differita, della retribuzione, che pertanto rientrerebbe necessariamente nell'ambito dell'art. 119 del Trattato.

27. Completamente diversa sarebbe la situazione nella fattispecie.

28. I regimi ARRCO e AGIRC sarebbero dei regimi "a contributi definiti", che non impongono al datore di lavoro alcun obbligo di garantire agli ex dipendenti un qualsiasi livello di prestazioni. I lavoratori subordinati non avrebbero pertanto diritto ad ottenere una prestazione determinata. Non si potrebbe quindi parlare nella fattispecie di retribuzione differita.

29. Inoltre, tali regimi sarebbero gestiti in ripartizione, vale a dire che le prestazioni pagate ai

pensionati sarebbero finanziate dai lavoratori subordinati attivi grazie al versamento dei loro contributi.

30. L'importo della prestazione non dipenderebbe pertanto dai contributi versati per il pensionato ma dalla capacità degli attivi di creare il finanziamento. In tal senso, la condizione, posta dalla Corte nelle sentenze *Neath e Coloroll Pension Trustees*⁴, di un nesso diretto tra "i contributi periodici" e gli "importi da pagare in futuro" non sarebbe soddisfatta.

31. La Commissione giunge alla conclusione diametralmente opposta rispetto a quella enunciata dalle casse. A suo giudizio, risulta chiaramente dalla giurisprudenza che i regimi AGIRC e ARRCO soddisfano tutte le condizioni poste dal diritto comunitario per l'applicazione dell'art. 119 del Trattato.

32. Sono regimi - essa precisa - che non costituiscono regimi generali di previdenza sociale, che si applicano a lavoratori subordinati e hanno un ambito di applicazione interprofessionale, e che forniscono prestazioni destinate ad integrare quelle dell'assicurazione vecchiaia e della previdenza sociale.

33. Essa fa notare inoltre che l'iscrizione obbligatoria al regime non è un valido motivo per sottrarsi all'ambito di applicazione del diritto comunitario.

34. Infine, la Commissione nega la correttezza delle considerazioni sviluppate dalle casse a proposito della natura specifica dei regimi gestiti mediante ripartizione. Risulterebbe chiaramente dalla sentenza *Evrenopoulos*⁵ che l'art. 119 del Trattato è applicabile anche ai regimi gestiti mediante ripartizione.

Valutazione

35. Condivido l'analisi della Commissione. È vero che i regimi controversi presentano, come fanno notare, a ragione, le casse, tutta una serie di caratteristiche che li accomuna ai regimi legali. Ritengo tuttavia che esse non siano determinanti, tenuto conto dell'importanza degli indizi che depongono nell'altro senso.

36. Nella citata sentenza *Barber* e nelle successive sentenze, la Corte ha dedotto dall'art. 119 del Trattato il principio che i lavoratori subordinati di ses-

so maschile devono poter beneficiare dei loro diritti in materia di pensione o di pensione di reversibilità alla stessa età dei loro colleghi di sesso femminile, escludendo così, per quanto riguarda i lavoratori subordinati, l'applicazione dell'art. 9 della direttiva 86/378. Ciò ha indotto il giudice nazionale a sollevare la questione con riferimento all'art. 119 del Trattato.

37. Ciò non toglie che è la direttiva 86/378 che disciplina, a livello comunitario, la materia dei regimi professionali di previdenza sociale.

38. Pertanto occorre fare riferimento sia alla giurisprudenza della Corte sia a tale direttiva.

39. Ricordo, peraltro, che, dall'entrata in vigore della direttiva 96/97, le regole della direttiva 86/378 corrispondono completamente ai principi che la Corte ha tratto dall'art. 119 nelle summenzionate sentenze. In effetti, da quel momento, tale direttiva non concede più agli Stati membri la possibilità di differire l'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'età della pensione dei lavoratori subordinati e le pensioni dei loro superstiti.

40. Inoltre, l'art. 2 della direttiva 96/97 stabilisce che "[q]ualsiasi misura di attuazione della presente direttiva, per quanto riguarda i lavoratori subordinati, deve comprendere tutte le prestazioni derivanti dai periodi di occupazione successivi al 17 maggio 1990"⁶.

41. Il nostro problema si riassume pertanto nella questione se i regimi pensionistici dei superstiti, come quelli di cui trattasi nella causa in esame, costituiscono, come sostengono le casse, regimi legali di previdenza sociale, il che li farebbe rientrare nell'ambito di applicazione della direttiva 79/7/CEE⁷, o se si tratti di regimi professionali che rientrano nell'ambito dell'art. 119 del Trattato e della direttiva 86/378.

42. Ricordo che ai sensi dell'art. 2 della direttiva 86/378, "sono considerati regimi professionali di sicurezza sociale i regimi non regolati dalla direttiva 79/7/CEE aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, salariati o indipendenti, riuniti nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le

prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o a sostituirsi ad esse, a seconda che l'affiliazione a detti regimi sia obbligatoria o facoltativa".

43. Deriva da tale definizione che i regimi pensionistici i quali non siano limitati ad una sola impresa, ma che riguardino un gruppo di imprese, tutto un ramo economico o persino tutto un settore professionale o interprofessionale, costituiscono nondimeno "regimi professionali".

44. L'oggetto di tali regimi è di integrare le prestazioni dei regimi legali o di sostituirvisi. Orbene, è pacifico che in Francia esiste, peraltro, un regime legale di assicurazione per la vecchiaia che viene integrato dalle prestazioni versate dalle convenute nella causa a qua.

45. Come risulta del pari dalla citata definizione il carattere obbligatorio dell'iscrizione a tali regimi non li trasforma in regimi legali.

46. Inoltre, la direttiva 86/378 non esclude che tali regimi siano direttamente disciplinati dalla legge. La stessa Corte, che aveva dato rilievo a tale criterio nella sentenza Defrenne I⁸, lo ha tralasciato nella sentenza Bilka⁹.

47. La Corte ha inoltre giudicato, al punto 38 della citata sentenza Beune, che un "criterio relativo alle modalità di finanziamento e di gestione di un regime pensionistico non consente nemmeno di stabilire se il regime rientri nel campo d'applicazione dell'art. 119". Orbene, nemmeno la definizione della direttiva 86/378 stabilisce alcun criterio a tal proposito.

48. Infine, a partire dal momento in cui si accetta che regimi professionali possano essere direttamente disciplinati dalla legge, il fatto che il legislatore nazionale estenda l'applicabilità del regime a categorie diverse di lavoratori subordinati non è neanche sufficiente ad escludere i regimi controversi dall'ambito di applicazione dell'art. 119 o della direttiva 86/378, qualora sia evidente che tali regimi sono destinati in via di principio ai lavoratori subordinati presenti o passati delle imprese interessate.

49. Orbene, così è nella fattispecie. Le stesse casse, infatti, ammettono che solo il 10% dei parteci-

panti non ha un rapporto di lavoro attuale con l'impresa. Tra questi si trovano i disoccupati e le persone di cui sia stata constatata l'inidoneità fisica, perciò due categorie di cui non si dice che non abbiano avuto un rapporto di lavoro con i datori di lavoro partecipanti.

50. Certamente, è vero che i mandatarî, categoria anch'essa soggetta ai regimi interessati, non hanno in via di principio un rapporto di lavoro con l'impresa, ai sensi del diritto del lavoro. Ciò non toglie che la loro attività presenti un nesso evidente e immediato con quella di dette imprese. Inoltre, è dubbio che si tratti di una categoria significativa riguardo al numero di persone interessate, rispetto al numero totale degli iscritti al regime.

51. L'argomento che le casse traggono dalla generalizzazione del regime solleva tuttavia una domanda. Emerge infatti dalla giurisprudenza citata da queste ultime che un regime non può essere considerato come un regime professionale se è applicabile "a categorie generali di lavoratori". Ora, è del tutto ammissibile che un regime inizialmente destinato a categorie specifiche di lavoratori sia stato esteso, con il tempo, ad un tale numero di categorie diverse di persone da aver finito per acquisire un carattere generale, tale da farne uno strumento di politica sociale analogo al regime legale di previdenza sociale, piuttosto che un regime professionale, anche nel senso più ampio di tale nozione.

52. Diversi indizi mi inducono tuttavia a concludere che così non è nella fattispecie.

53. In tal senso, la documentazione proveniente dalle stesse casse, allegata alle osservazioni del ricorrente nella causa a qua, sottolinea che non si tratta di regimi destinati a tutta la popolazione, e nemmeno a tutti gli attivi. Nel caso dell'AGIRC, infatti, sono contemplati solo i dirigenti delle imprese affiliate ad un regime, esso stesso incluso in tale federazione. Riguardo all'ARRCO, sembra che riunisca regimi ai quali sono iscritti unicamente lavoratori subordinati, con esclusione pertanto degli autonomi. Inoltre, occorre far notare che i due enti riuniscono numerosi regimi. Non ne deriva che tali regimi, presi individualmente, non si indirizzino a categorie specifiche di lavoratori.

54. Infine, si deve ricordare l'iter seguito dalla Corte nella citata sentenza Beune. Essa vi esamina in

ordine successivo diversi criteri derivanti dalla sua giurisprudenza, come il grado di intervento dell'amministrazione pubblica, il finanziamento, o ancora l'origine legale, per concludere che soltanto il criterio relativo al rapporto di lavoro può avere un valore determinante.

55. La Corte ha infatti giudicato al punto 43 della sentenza che "solo il criterio relativo alla constatazione che la pensione è corrisposta al lavoratore per il rapporto di lavoro tra l'interessato e il suo ex datore di lavoro, vale a dire il criterio dell'impiego desunto dalla lettera stessa dell'art. 119, può avere carattere determinante". Ora, come visto al paragrafo 48, quest'ultimo nella fattispecie esiste, in quanto si tratta di regimi applicabili a lavoratori subordinati, attuali o passati, di imprese affiliate.

56. Inoltre, contrariamente a quanto deducono le casse, il funzionamento dei regimi gestiti mediante ripartizione non è incompatibile con la nozione di retribuzione differita. Infatti, anche se il nesso tra contributi versati e prestazioni ottenute non ha un carattere assoluto, resta comunque d'importanza capitale.

57. Emerge, infatti, dalle spiegazioni fornite dalle stesse casse, come sottolinea peraltro il ricorrente nella causa a qua, che le prestazioni corrisposte al lavoratore subordinato iscritto dipendono, certamente, in parte dal valore dei punti accumulati da quest'ultimo, valore la cui fissazione non è predefinita né predeterminabile, ma anche dal numero di tali punti che, invece, è funzione del valore delle somme versate a titolo di contributi. Gli opuscoli illustrativi delle casse allegati alla sua memoria dal ricorrente sono peraltro del tutto espliciti a tal proposito, in quanto vi si legge che le prestazioni sono in relazione con l'ultimo stipendio.

58. Esiste, di conseguenza, un nesso sufficiente con la retribuzione del lavoratore subordinato, anche se le prestazioni dovute non sono, per esempio, esattamente determinate dal livello dell'ultimo stipendio.

59. È peraltro interessante far notare, incidentalmente, l'evoluzione dell'argomento delle casse, che minimizzano dapprima l'importanza, nell'ambito dei loro regimi, della durata di contribuzione, per affrettarsi poi a sottolineare che, se si dovesse applicare ai fatti di causa l'art. 119 del

Trattato, si dovrebbe ben inteso limitare rigorosamente i periodi contributivi che possono essere presi in considerazione (...).

60. Infine, come ricorda la Commissione, nella citata sentenza Evrenopoulos la Corte ha già dichiarato l'art. 119 del Trattato applicabile ad un regime professionale gestito mediante ripartizione.

61. Tenuto conto di quanto precede, ritengo che si debba dichiarare che le caratteristiche dei regimi AGIRC e ARRCO non sono tali da escludere questi ultimi dall'ambito di applicazione dell'art. 119 del Trattato.

62. In subordine, le convenute nella causa a qua sostengono che i regimi di cui esse garantiscono la gestione osservano il principio di parità di trattamento in materia di previdenza sociale. Esse rilevano che, tenuto conto delle formule utilizzate dal legislatore comunitario nelle direttive 79/7, 86/378, e persino 96/97, gli operatori potevano legittimamente ritenere che la questione delle pensioni di reversibilità rientrasse nell'ambito del principio della parità di trattamento in materia di previdenza sociale. Sarebbe solo a partire dall'adozione della direttiva 96/97 che il legislatore comunitario si sarebbe pronunciato in senso contrario e avrebbe fissato la data limite del 1 luglio 1997 per l'adeguamento dei regimi oramai considerati come soggetti al principio di parità di retribuzione.

63. Ora, i regimi ARRCO e AGIRC avrebbero osservato tale scadenza. In forza del principio della tutela del legittimo affidamento, l'art. 119 del Trattato non dovrebbe poter essere loro opposto prima di tale data.

64. A tal proposito, si deve ricordare innanzi tutto che un operatore non può addurre il fatto che talune direttive del Consiglio hanno accolto una certa interpretazione del Trattato, diversa da quella che la Corte ha in definitiva fornito, per far valere l'esistenza nei suoi confronti di un legittimo affidamento. In effetti, un tale affidamento può essere riposto solo in una situazione conforme al diritto¹⁰.

65. Vero è che, come ha sottolineato la stessa Corte nella citata sentenza Barber¹¹, le disposizioni dell'art. 7, n. 1, della direttiva 79/7, nonché dell'art. 9 della direttiva 86/378 (precedente



versione) possono aver indotto i settori interessati a ritenere che prestazioni come quelle di cui trattasi nella causa a qua esulassero dall'ambito di applicazione dell'art. 119 del Trattato.

66. L'iter logico seguito dalla Corte in tale sentenza dimostra tuttavia in modo incontestabile le conseguenze che occorre trarre dal fatto che gli operatori possono essere indotti in errore riguardo alla portata di tale disposizione. Infatti, non è tramite il ricorso alla nozione di legittimo affidamento che si deve affrontare il problema.

67. Gli interessi degli operatori, a fronte dell'ambiguità che può essere esistita riguardo alla situazione giuridica, sono presi in considerazione dal fatto che la Corte ha limitato la portata nel tempo della sua sentenza.

68. È in questo modo che la Corte tiene conto dell'insieme delle circostanze, ivi compresa la lettera delle citate direttive, esplicitamente menzionate a tal proposito nella citata sentenza Barber, che hanno potuto indurre gli enti interessati a ritenere di aver adempiuto i loro obblighi alla luce del diritto comunitario.

69. Aggiungo che, nella fattispecie, le casse sono tanto meno autorizzate a far valere il principio della tutela del legittimo affidamento in quanto la sentenza Barber, in data, lo ricordo, 17 maggio 1990, avrebbe dovuto dissipare qualsiasi incertezza che esse potessero nutrire circa l'incidenza dell'art. 119 sui regimi che gestiscono.

70. Occorre pertanto respingere l'argomento che le casse cercano di trarre dal principio della tutela del legittimo affidamento.

71. Esse stesse, peraltro, menzionano la questione dell'efficacia nel tempo dell'interpretazione dell'art. 119 del Trattato.

72. A tal proposito, le casse ritengono, "estremamente in subordine", che, tenuto conto dell'effetto che l'applicazione del principio della parità di retribuzione potrebbe avere sull'equilibrio finanziario dei regimi di cui trattasi, occorrerebbe far agire nella fattispecie la limitazione nel tempo degli effetti della citata sentenza Barber, di cui la giurisprudenza della Corte nonché il "protocollo sull'art. 119 del Trattato che istituisce la Comunità

europea" allegato al Trattato di Maastricht avrebbero chiarito la portata.

73. Tale giurisprudenza avrebbe limitato la possibilità di far valere l'art. 119 del Trattato operando una distinzione a seconda che il fatto generatore del diritto alla pensione si collochi prima o dopo la data del 17 maggio 1990.

Nei regimi gestiti mediante ripartizione, come quelli di cui trattasi nella fattispecie, il fatto generatore del diritto alla pensione sarebbe il decesso del partecipante.

74. Pertanto si dovrebbe consentire di far valere l'art. 119 del Trattato qualora l'iscritto sia deceduto dopo il 17 maggio 1990, come avvenuto nella fattispecie. Inoltre, conformemente alla giurisprudenza della Corte¹², il principio potrebbe essere fatto valere soltanto per le prestazioni dovute per i periodi di lavoro successivi al 17 maggio 1990.

75. Ne conseguirebbe che, in concreto, il signor Podesta potrebbe fruire nella fattispecie di una pensione, calcolata tuttavia soltanto sulla base dei periodi di lavoro successivi al 17 maggio 1990.

76. Tale argomento deve essere accolto.

77. Innanzi tutto occorre ricordare, come ha sottolineato la Corte al punto 37 della citata sentenza Barber, che l'art. 119 del Trattato produce un effetto diretto allorché una discriminazione può essere rilevata in base ai soli criteri di identità di lavoro e di parità di retribuzione indicati da detto articolo.

78. Così è nella fattispecie, in quanto non v'è dubbio riguardo al fatto che solo perché egli è un uomo il ricorrente nella causa a qua non può ancora ottenere il versamento della pensione di reversibilità per il decesso del coniuge.

Nella medesima situazione, una donna avrebbe avuto il diritto di ottenere tale versamento.

79. Come risulta dalla giurisprudenza della Corte¹³ i regimi pensionistici che fanno parte, come quelli di cui trattasi nella fattispecie, della categoria dei regimi professionali ai sensi di tale giurisprudenza dovevano ripristinare la parità di trattamento a decorrere dal 17 maggio 1990.

80. Come ha precisato più volte la Corte¹⁴, tale obbligo riguarda perciò tutte le prestazioni dovute

per periodi di lavoro successivi al 17 maggio 1990.

81. Nel caso di specie, ciò significa che il ricorrente nella causa a qua può farsi attribuire la pensione che richiede solo per la parte dovuta per periodi di lavoro successivi al 17 maggio 1990.

Conclusione

82. Per i motivi che precedono, propongo di risolvere la questione sollevata dal tribunal de grande instance di Parigi nel modo seguente:

"L'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato CE sono stati sostituiti dagli artt. 136-143 CE) si applica ai regimi pensionistici integrativi del tipo di quelli gestiti dall'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) e dall'Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) e vieta loro, dal 17 maggio 1990, di operare una discriminazione tra uomini e donne rispetto all'età in cui possono fruire di una pensione di reversibilità, a seguito del decesso del coniuge.

La parità di trattamento s'impone pertanto per tutte le prestazioni dovute per periodi di lavoro successivi al 17 maggio 1990".

Note

¹ GU L 225, pag. 40.

² GU L 46, pag. 20.

³ Esse citano, in particolare, le sentenze 28 settembre 1994, causa C-7/93, *Beune* (Racc. pag. I-4471); 17 maggio 1990, causa C-262/88, *Barber* (Racc. pag. I-1889) e 6 ottobre 1993, causa C-109/91, *Ten Oever* (Racc. pag. I-4879).

⁴ Sentenze 22 dicembre 1993, causa C-152/91 (Racc. pag. I-6935) e 28 settembre 1994, causa C-200/91 (Racc. pag. I-4389).

⁵ Sentenza 17 aprile 1997, causa C-147/95 (Racc. pag. I-2057).

⁶ Data della citata sentenza *Barber*.

⁷ Direttiva del Consiglio 19 dicembre 1978 relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU L 6, pag. 24). L'art. 7 di tale direttiva stabilisce quanto segue: " La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escludere dal suo campo di applicazione: b) la fissazione del limite di età per la concessione della pensione di vecchiaia e di fine lavoro e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni; (...) c) la concessione di diritti a prestazioni di vecchiaia o di invalidità in base ai diritti derivati della consorte".

⁸ Sentenza 25 maggio 1971, causa 80/70 (Racc. pag. 445).

⁹ Sentenza 13 maggio 1986, causa 170/84 (Racc. pag. 1607).

¹⁰ V. sentenza 16 novembre 1983, causa 188/82, *Thyssen/Commissione* (Racc. pag. 3721).

¹¹ Punto 42.

¹² V. citata sentenza *Ten Oever*.

¹³ V. sentenza 28 settembre 1994, causa C-28/93, *Van den Akker e a.* (Racc. pag. I-4527, punti 12 e segg.).

¹⁴ V. citata sentenza *Ten Oever*.

Nazionale

Legge 8 marzo 2000, n. 53

"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 n. 60 del 13 marzo 2000.

Capo I - PRINCIPI GENERALI

Art. 1.

Finalità

1. La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

- a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;
- b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;
- c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

Art. 2.

Campagne informative

1. Al fine di diffondere la conoscenza delle disposizioni della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale è autorizzato a predisporre, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, apposite campagne informative, nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio destinati allo scopo.

Capo II - CONGEDI PARENTALI, FAMILIARI E FORMATIVI

Art. 3.

Congedi dei genitori

1. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dopo il terzo comma è inserito il seguente: "Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'articolo 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 7 e al comma 2 dell'articolo 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'articolo 7 e dal comma 2 dell'articolo 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino".

2. L'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

Art. 7. - 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della

legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo".

3. All'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

"Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera b), dell'articolo 15.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre".

4. L'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

"Art. 15. - 1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

2. Per i periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;

b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta:

a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;

b) successivamente al terzo anno di vita del bam-

bino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dal comma 2, lettera b).

4. Il reddito individuale di cui al comma 2, lettera b), è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore della malattia presso il quale la lavoratrice o il lavoratore è assicurato e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa".

5. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.

Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Nei confronti delle lavoratrici a domicilio e delle addette ai servizi domestici e familiari, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dal comma 4 del presente articolo, si applicano limitatamente al comma 1.

Art. 4.

Congedi per eventi e cause particolari

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere ad

riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

Art. 5.

Congedi per la formazione

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differire l'accoglimento nel caso di comprovate esigen-

ze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Art. 6.

Congedi per la formazione continua

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.

2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.

4. Le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annue, del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20

maggio 1993, n.148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede annualmente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la predeterminata quota, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Art. 7.

Anticipazione del trattamento di fine rapporto

1. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

2. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n. 124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge.

3. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, sono definite le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 8.

Prolungamento dell'età pensionabile

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro

con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

Capo III - FLESSIBILITÀ DI ORARIO

Art. 9.

Misure a sostegno della flessibilità di orario

1. Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è destinata una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, ed in particolare:

a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri per la solidarietà sociale e per le pari opportunità, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

Capo IV - ULTERIORI DISPOSIZIONI A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

Art. 10.

Sostituzione di lavoratori in astensione

1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificata dalla

presente legge, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificati dalla presente legge, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

3. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di un lavoratore a tempo determinato, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 2.

Art. 11.

Parti prematuri

1. All'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

"Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto".

Art. 12.

Flessibilità dell'astensione obbligatoria

1. Dopo l'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è inserito il seguente:

"Art. 4-bis. - 1. Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nasci-

turo".

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce, con proprio decreto da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni dell'articolo 4-bis della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, introdotto dal comma 1 del presente articolo.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, provvede, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ad aggiornare l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

Art. 13.

Astensione dal lavoro del padre lavoratore

1. Dopo l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono inseriti i seguenti:

"Art. 6-bis. - 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

3. Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli articoli 6 e 15, commi 1 e 5, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni.

4. Al padre lavoratore si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, per il periodo di astensione dal lavoro di cui al comma 1 del presente articolo e fino al compimento di un anno di età del bambino. Art. 6-ter. - 1. I periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice

dipendente".

Art. 14.

Estensione di norme a specifiche categorie di lavoratrici madri

1. I benefici previsti dal primo periodo del comma 1 dell'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, sono estesi, dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche alle lavoratrici madri appartenenti ai corpi di polizia municipale.

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 è deliberato dal Consiglio dei ministri ed è trasmesso, con apposita relazione cui è allegato il parere del Consiglio di Stato, alle competenti Commissioni parlamentari permanenti, che esprimono il parere entro quarantacinque giorni dall'assegnazione.

3. Entro un anno 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.

Art. 16.

Statistiche ufficiali sui tempi di vita

1. L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) assicura un flusso informativo quinquennale sull'organizzazione dei tempi di vita della popolazione attraverso la rilevazione sull'uso del tempo, disaggregando le informazioni per sesso e per età.

Art. 17.

Disposizioni diverse

1. Nei casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla presente legge, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta di astensione o di congedo o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. All'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

"Al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge le lavoratrici hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gestazione o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti".

3. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla presente legge.

4. Sono abrogate le disposizioni legislative incompatibili con la presente legge ed in particolare l'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 18.

Disposizioni in materia di recesso

1. Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 3, 4, 5, 6 e 13 della presente legge è nullo.

2. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

Capo V - MODIFICHE ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104

Art. 19.

Permessi per l'assistenza a portatori di handicap

1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 3, dopo le parole: "permesso mensile" sono inserite le seguenti: "coperti da contribuzione figurativa";
- b) al comma 5, le parole: "con lui convivente" sono soppresse;
- c) al comma 6, dopo le parole: "può usufruire" è inserita la seguente: "alternativamente".

Art. 20.

Estensione delle agevolazioni per l'assistenza a portatori di handicap

1. Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente.

Capo VI - NORME FINANZIARIE

Art. 21.

Copertura finanziaria

1. All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni degli articoli da 3 a 20, esclusi gli articoli 6 e 9, della presente legge, valutato in lire 298 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede, quanto a lire 273 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, concernente il Fondo per l'occupazione; quanto a lire 25 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1 della legge 28 agosto 1997, n. 285.

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

Capo VII - TEMPI DELLE CITTÀ

Art. 22.

Compiti delle regioni

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le regioni definiscono, con proprie leggi, ai sensi dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, qualora non vi abbiano già provveduto, norme per il coordinamento da parte dei comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché per la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale, secondo i principi del presente capo.

2. Le regioni prevedono incentivi finanziari per i comuni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse del Fondo di cui all'articolo 28, ai fini della predisposizione e dell'attuazione dei piani territoriali degli orari di cui all'articolo 24 e della costituzione delle banche dei tempi di cui all'articolo 27.

3. Le regioni possono istituire comitati tecnici, composti da esperti in materia di progettazione urbana, di analisi sociale, di comunicazione sociale e di gestione organizzativa, con compiti consultivi in ordine al coordinamento degli orari delle città e per la valutazione degli effetti sulle comunità locali dei piani territoriali degli orari.

4. Nell'ambito delle proprie competenze in materia di formazione professionale, le regioni promuovono corsi di qualificazione e riqualificazione del personale impiegato nella progettazione dei piani territoriali degli orari e nei progetti di riorganizzazione dei servizi.

5. Le leggi regionali di cui al comma 1 indicano:

- a) criteri generali di amministrazione e coordinamento degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici della pubblica amministrazione, dei pubblici esercizi commerciali e turistici, delle attività culturali e dello spettacolo, dei trasporti;
- b) i criteri per l'adozione dei piani territoriali degli orari;
- c) criteri e modalità per la concessione ai comuni di finanziamenti per l'adozione dei piani territoriali degli orari e per la costituzione di banche dei tempi, con priorità per le iniziative congiunte dei comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti.

6. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono secondo le rispettive competenze.

Art. 23.

Compiti dei comuni

1. I comuni con popolazione superiore a 30.000

abitanti attuano, singolarmente o in forma associata, le disposizioni dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, secondo le modalità stabilite dal presente capo, nei tempi indicati dalle leggi regionali di cui all'articolo 22, comma 1, e comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. In caso di inadempimento dell'obbligo di cui al comma 1, il presidente della giunta regionale nomina un commissario ad acta.

3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono attuare le disposizioni del presente capo in forma associata.

Art. 24.

Piano territoriale degli orari

1. Il piano territoriale degli orari, di seguito denominato "piano", realizza le finalità di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), ed è strumento unitario per finalità ed indirizzi, articolato in progetti, anche sperimentali, relativi al funzionamento dei diversi sistemi orari dei servizi urbani e alla loro graduale armonizzazione e coordinamento.

2. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti sono tenuti ad individuare un responsabile cui è assegnata la competenza in materia di tempi ed orari e che partecipa alla conferenza dei dirigenti, ai sensi della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni.

3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono istituire l'ufficio di cui al comma 2 in forma associata.

4. Il sindaco elabora le linee guida del piano. A tale fine attua forme di consultazione con le amministrazioni pubbliche, le parti sociali, nonché le associazioni previste dall'articolo 6 della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, e le associazioni delle famiglie.

5. Nell'elaborazione del piano si tiene conto degli effetti sul traffico, sull'inquinamento e sulla qualità della vita cittadina degli orari di lavoro pubblici e privati, degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, delle attività commerciali, ferme restando le disposizioni degli articoli da 11 a 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, nonché delle istituzioni formative, culturali e del tempo libero.

6. Il piano è approvato dal consiglio comunale su proposta del sindaco ed è vincolante per l'amministrazione comunale, che deve adeguare

l'azione dei singoli assessorati alle scelte in esso contenute. Il piano è attuato con ordinanze del sindaco.

Art. 25.

Tavolo di concertazione

1. Per l'attuazione e la verifica dei progetti contenuti nel piano di cui all'articolo 24, il sindaco istituisce un tavolo di concertazione, cui partecipano:

a) il sindaco stesso o, per suo incarico, il responsabile di cui all'articolo 24, comma 2;

b) il prefetto o un suo rappresentante;

c) il presidente della provincia o un suo rappresentante;

d) i presidenti delle comunità montane o loro rappresentanti;

e) un dirigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni non statali coinvolte nel piano;

f) rappresentanti sindacali degli imprenditori della grande, media e piccola impresa, del commercio, dei servizi, dell'artigianato e dell'agricoltura;

g) rappresentanti sindacali dei lavoratori;

h) il provveditore agli studi ed i rappresentanti delle università presenti nel territorio;

i) i presidenti delle aziende dei trasporti urbani ed extraurbani, nonché i rappresentanti delle aziende ferroviarie.

2. Per l'attuazione del piano di cui all'articolo 24, il sindaco promuove accordi con i soggetti pubblici e privati di cui al comma 1.

3. In caso di emergenze o di straordinarie necessità dell'utenza o di gravi problemi connessi al traffico e

all'inquinamento, il sindaco può emettere ordinanze che prevedano modificazioni degli orari.

4. Le amministrazioni pubbliche, anche territoriali, sono tenute ad adeguare gli orari di funzionamento degli uffici alle ordinanze di cui al comma 3.

5. I comuni capoluogo di provincia sono tenuti a concertare con i comuni limitrofi, attraverso la conferenza dei sindaci, la riorganizzazione territoriale degli orari. Alla conferenza partecipa un rappresentante del presidente della provincia.

Art. 26.

Orari della pubblica amministrazione

1. Le articolazioni e le scansioni degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione devono tenere conto delle esigenze dei cittadini che risiedono, lavorano ed utilizzano il territorio di riferimento.

2. Il piano di cui all'articolo 24, ai sensi del decreto

legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, può prevedere modalità ed articolazioni differenziate degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione.

3. Le pubbliche amministrazioni, attraverso l'informatizzazione dei relativi servizi, possono garantire prestazioni di informazione anche durante gli orari di chiusura dei servizi medesimi e, attraverso la semplificazione delle procedure, possono consentire agli utenti tempi di attesa più brevi e percorsi più semplici per l'accesso ai servizi.

Art. 27.

Banche dei tempi

1. Per favorire lo scambio di servizi di vicinato, per facilitare l'utilizzo dei servizi della città e il rapporto con le pubbliche amministrazioni, per favorire l'estensione della solidarietà nelle comunità locali e per incentivare le iniziative di singoli e gruppi di cittadini, associazioni, organizzazioni ed enti che intendano scambiare parte del proprio tempo per impieghi di reciproca solidarietà e interesse, gli enti locali possono sostenere e promuovere la costituzione di associazioni denominate "banche dei tempi".

2. Gli enti locali, per favorire e sostenere le banche dei tempi, possono disporre a loro favore l'utilizzo di locali e di servizi e organizzare attività di promozione, formazione e informazione. Possono altresì aderire alle banche dei tempi e stipulare con esse accordi che prevedano scambi di tempo da destinare a prestazioni di mutuo aiuto a favore di singoli cittadini o della comunità locale. Tali prestazioni devono essere compatibili con gli scopi statutari delle banche dei tempi e non devono costituire modalità di esercizio delle attività istituzionali degli enti locali.

Art. 28.

Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città

1. Nell'elaborare le linee guida del piano di cui all'articolo 24, il sindaco prevede misure per l'armonizzazione degli orari che contribuiscano, in linea con le politiche e le misure nazionali, alla riduzione delle emissioni di gas inquinanti nel settore dei trasporti. Dopo l'approvazione da parte del consiglio comunale, i piani sono comunicati alle regioni, che li trasmettono al Comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE) indicandone, ai soli fini del presente articolo, l'ordine di priorità.

2. Per le finalità del presente articolo è istituito un

Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città, nel limite massimo di lire 15 miliardi annue a decorrere dall'anno 2001. Alla ripartizione delle predette risorse provvede il CIPE, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

3. Le regioni iscrivono le somme loro attribuite in un apposito capitolo di bilancio, nel quale confluiscono altresì eventuali risorse proprie, da utilizzare per spese destinate ad agevolare l'attuazione dei progetti inclusi nel piano di cui all'articolo 24 e degli interventi di cui all'articolo 27.

4. I contributi di cui al comma 3 sono concessi prioritariamente per:

a) associazioni di comuni;

b) progetti presentati da comuni che abbiano attivato forme di coordinamento e cooperazione con altri enti locali per l'attuazione di specifici piani di armonizzazione degli orari dei servizi con vasti bacini di utenza;

c) interventi attuativi degli accordi di cui all'articolo 25, comma 2.

5. La Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è convocata ogni anno, entro il mese di febbraio, per l'esame dei risultati conseguiti attraverso l'impiego delle risorse del Fondo di cui al comma 2 e per la definizione delle linee di intervento futuro. Alle relative riunioni sono invitati i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, per la solidarietà sociale, per la funzione pubblica, dei trasporti e della navigazione e dell'ambiente, il presidente della società Ferrovie dello Stato spa, nonché i rappresentanti delle associazioni ambientaliste e del volontariato, delle organizzazioni sindacali e di categoria.

6. Il Governo, entro il mese di luglio di ogni anno e sulla base dei lavori della Conferenza di cui al comma 5, presenta al Parlamento una relazione sui progetti di riorganizzazione dei tempi e degli orari delle città.

7. All'onere derivante dall'istituzione del Fondo di cui al comma 2 si provvede mediante utilizzazione delle risorse di cui all'articolo 8, comma 10, lettera f), della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI Provvedimento 21 Aprile 2004

Programma-obiettivo per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete

Il **presidente** del comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro Vista la legge 10 aprile 1991, n. 125, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 88 del 15 aprile 1991, concernente "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

Visto il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 166 del 18 luglio 2000, concernente "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";

Visto in particolare l'art. 7, primo comma, sostitutivo dell'art. 2, primo comma, della legge 10 aprile 1991, n. 125, nel quale si prevede che a partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive;

Visto l'art. 7, secondo comma del suddetto decreto legislativo, che modifica l'art. 6, primo comma, lettera c), della legge citata, nel quale si stabilisce che il Comitato formuli entro il 31 maggio di ogni anno un programma-obiettivo nel quale vengano indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie e i criteri di valutazione;

Visto il decreto interministeriale 15 marzo 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 132 del 9 giugno 2001, concernente "Disciplina delle modalità di finanziamento dei progetti di azioni positive per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125";

Considerato che le caratteristiche del programma-obiettivo riguardano:

- un investimento qualitativo su un numero più limitato di progetti di azioni positive;
- la ripresa di azioni positive all'interno delle aziende e delle organizzazioni rivolte alle donne entrate in questi ultimi anni nel mondo del lavoro;

- la promozione di azioni positive nell'ambito di interventi di sviluppo locale e derivanti dalla programmazione negoziata;

considerato che per quanto riguarda gli aspetti di qualità e la necessaria ottica di genere e' necessario incidere sui fattori che creano condizioni di disparità al fine di eliminarli per favorire la permanenza, il consolidamento e l'avanzamento professionale delle donne attraverso:

- azioni di sistema che tengano conto del complesso contesto in cui le donne agiscono;
- azioni intensive che continuino nel tempo;
- azioni innovative rispetto agli obiettivi che si vogliono perseguire;

il Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro formula:

per il 2004 il programma-obiettivo "Per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete".

Si tratta di azioni positive che hanno l'obiettivo di:

1) promuovere, al proprio interno, la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali attraverso specifici percorsi formativi volti all'acquisizione di competenze dirigenziali;

2) progettare la modifica dell'organizzazione del lavoro e sperimentare l'attuazione di processi innovativi collegati con la gestione del personale in un'ottica di parità ad esempio con l'adozione di politiche di conciliazione, di responsabilità sociale delle imprese, di bilanci di genere, sistemi di equality e percorsi formativi rivolti ai vertici e ai quadri sull'applicazione delle pari opportunità;

3) sperimentare processi di sviluppo e consolidamento professionale delle lavoratrici a tempo parziale e/o impegnate nei lavori atipici;

4) consolidare imprese femminili attive (con documentazione probante) da almeno due anni (titolarità e/o prevalenza femminile nella compagine societaria) attraverso:

- studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e mercati;
- azioni di supervisione, supporto e accompagnamento (secondo la tecnica del mentoring) al ruolo di imprenditrice;

● formazione altamente professionalizzante rivolta alla titolare o alla compagine societaria;

5) promuovere le pari opportunità attraverso progetti integrati concordati ed attuati da almeno tre soggetti, ognuno secondo le proprie specificità:

un'associazione di genere, un'organizzazione sindacale o datoriale o ordine professionale, un ente pubblico.

Tali progetti possono, per esempio, prevedere azioni di informazione, sensibilizzazione, diffusione di buone prassi e strategie di implementazione dell'ottica di genere in tutte le politiche e tutti i livelli della società (Gender Mainstreaming).

Destinatario/i delle azioni sono:

- per il **punto 1**
occupate/i
iscritte/i
associate/i
- per il **punto 2**
occupate/i
- per il **punto 3**
occupate
- per il **punto 4**
imprese femminili
- per il **punto 5**
persone che insistono nell'ambito territoriale dell'ente pubblico proponente.

I soggetti finanziabili sono i datori di lavoro pubblici e privati, le cooperative e i loro consorzi, i centri di formazione professionale accreditati, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, le associazioni di varia natura.

La durata massima dei progetti non potrà essere superiore a ventiquattro mesi.

Nella valutazione dei progetti si terrà conto dei seguenti criteri:

- qualità e logica progettuale;
- congruità economico-finanziaria;
- efficacia delle azioni;
- trasversalità rispetto alle politiche organizzative;
- capacità di produrre effetti di sistema;
- competenze specifiche documentate del personale impegnato nei progetti (in particolare formatori e mentor), rilevabili dai curricula allegati;
- congruità e specificità degli studi di fattibilità; definizione delle competenze in entrata e in uscita nei processi formativi.

Roma, 21 aprile 2004

Il presidente del comitato: Maroni

A021

Angotti Roberto, Frigo Franco

*Lavoro femminile, lavoro notturno e in azienda e formazione continua.**Una lettura dei comportamenti femminili attraverso i dati delle indagini Isfol-Abacus 2001-2002*

in "Osservatorio Isfol", n. 2/3, 2003, p. 86-101

Il contributo riporta i principali risultati di due indagini campionarie realizzate attraverso 8.000 interviste a lavoratori occupati (5000 uomini e 3000 donne), nell'ambito del Progetto Formazione Continua). Nel primo paragrafo si presenta la descrizione delle principali caratteristiche che assumono i processi formativi della componente femminile occupata, dipendente di aziende del settore privato; si analizzano, in particolare, la propensione alla formazione, il profilo delle lavoratrici formate, il vissuto formativo e gli atteggiamenti verso le politiche. Per ognuna delle variabili prese in esame si presenta il confronto con la componente maschile. Il secondo paragrafo tratta dei medesimi temi ma il contesto è, in questo caso, il lavoro autonomo o indipendente, analizzato e declinato nelle seguenti categorie professionali: imprenditori, professionisti, commercianti, artigiani, soci di cooperative e coadiuvanti. Nel terzo paragrafo, infine, viene proposta un'analisi di confronto tra i due sistemi (occupati dipendenti e indipendenti) precedentemente delineati, secondo un'ottica di genere che tende a mettere in relazione le differenze uomo-donna nei comportamenti e negli atteggiamenti formativi.

Analisi di genere, Formazione professionale

A022

Capobianco Laura (a cura di)

Donne e lavoro

in "Meridione. Sud e Nord nel Mondo", n. 6, 2003, p. 131-146

Il contributo raccoglie i lavori del laboratorio di approfondimento "Donne e lavoro", condotto nell'ambito del Seminario "Identità, qualità sociale del sistema di sviluppo locale, democrazia", promosso da Rete Meridione e tenutosi a Napoli il 3 dicembre 2002. L'approccio metodologico proposto all'interno del laboratorio è stato quello di evidenziare, a partire dal quadro generale della condizione femminile nel mercato del lavoro, la situazione particolare in cui le donne - le lavoratrici in misura maggiore - si trovano a vivere nel Sud del nostro

Paese, dove permangono strutture burocratiche di tipo "personalistico" con ampie ricadute anche nella gestione pubblica. Il welfare meridionale, inoltre, lungi dall'essere produttore di "ricchezza sociale", non è riparativo o contenitivo dei divari e degli squilibri esistenti, limitandosi ad erogare sussidi sterili in luogo di servizi realmente efficaci nella soddisfazione di precise esigenze sociali. Un tale contesto sicuramente non facilita l'ingresso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro; ma ciò che soprattutto manca alle donne del Sud è la scarsa rappresentanza politica: ancora oggi esse, nonostante mostrino di possedere uno "spirito pubblico", continuano a mantenersi lontane dai luoghi delle decisioni. Con questa premessa, Laura Capobianco introduce le relazioni dei partecipanti al laboratorio, condensate nei seguenti scritti: "Le contraddizioni del lavoro domestico" di M. I. D'Autilia; "Donne e agricoltura" di F. Vitelli; "Donne e lavoro al Sud: la ricchezza del modello cooperativo" di N. Monda; "Le donne tra precarietà e nuove opportunità" di G. Martano.

Italia meridionale, Occupazione femminile, Pari opportunità, Politiche sociali

A023

Ciampi Silvia

Le donne nel FSE. La valutazione intermedia del QCS Obiettivo 3

in "Osservatorio Isfol", n. 1/2, 2004, p. 1-21

Nell'ambito della programmazione del Fondo sociale europeo per il 2000-2006, l'Italia ha messo a punto un sistema nazionale di valutazione per supportare in modo continuativo le scelte dei decisori, nazionali e regionali, dalla programmazione, alla gestione ed alla valutazione delle politiche e degli interventi cofinanziati. Per quanto riguarda, in particolare, quest'ultimo aspetto, si va nella direzione di un tipo di valutazione che sempre meno si limita alla mera analisi dei risultati conseguiti rispetto ad obiettivi preventivati, per concentrarsi sempre più - secondo un tipo di approccio mutuato dalla ricerca sociale applicata - sulla "ricostruzione dal basso" degli interventi, in grado di rilevare diversi livelli di impatto delle azioni intraprese. Tale indirizzo si è rivelato particolarmente rispondente alle caratteristiche dell'attuale programmazione, la quale - soprattutto in conseguenza del processo di decentramento istituzionale, tuttora in corso nel nostro Paese - è stata "negoziata" tra una molteplicità di

attori e decisori, politici e sociali, dislocati a livello locale, regionale e centrale. Ne è scaturito un percorso valutativo anch'esso di tipo "partecipato", caratterizzato dalla condivisione delle responsabilità con tutti i diversi soggetti coinvolti e dalla elaborazione di strumenti e metodologie specifici per i diversi ambiti di valutazione. Collocandosi in questo contesto, il contributo mette a fuoco alcune delle variabili esaminate per la valutazione intermedia del Quadro Comunitario di Sostegno (QCS) Obiettivo 3, relativamente alla priorità trasversale delle pari opportunità; applicare la "prospettiva di genere" all'interno di ogni obiettivo e misura promossa dai Fondi strutturali, implica, infatti, una ricaduta sull'intero ciclo di vita della spesa strutturale, dalla programmazione alla valutazione. Gli aspetti oggetti di valutazione sono stati: l'analisi degli orientamenti prevalenti delle Autorità di Gestione dei POR sul mainstreaming di genere, attraverso l'esame della programmazione attuativa; l'analisi del ruolo assunto dall'Asse E (Pari Opportunità) nelle politiche di genere cofinanziate dal FSE; valutazione dei risultati in ordine a tassi di copertura e tassi di inserimento occupazionale conseguiti.

Fondo sociale europeo, Pari opportunità, Programmazione comunitaria 2000-2006, Valutazione di genere, Valutazione intermedia

A024

Ciampi Silvia, Indiretto Giovanna,
Murtas Elena, Natoli Gabriella

Lettura di genere. Programmazione FSE Ob. 3 2000-2006

in "Osservatorio Isfol", n. 2/3, 2002, p. 162-189

La richiesta comunitaria di rendere trasversale e prioritaria, durante la programmazione attuale (2000-2006), la politica di pari opportunità, secondo una logica di mainstreaming, ha indotto il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri a commissionare all'Unità Pari Opportunità dell'Isfol un lavoro di ricerca e riflessione sulle modalità con cui i documenti di programmazione nazionali e regionali hanno declinato tale principio negli Assi e nelle Misure del QCS (Quadro Comunitario di Sostegno), PON (Programmi Operativi Nazionali), POR (Programmi Operativi Regionali) e CdP (Complementi di Programmazione). L'Isfol, in risposta all'esigenza espressa dal Dipartimento, ha elaborato tale contributo, con l'intento ulteriore di definire un'ipotesi di modello per la valutabilità degli interventi e la

valutazione intermedia delle politiche di pari opportunità e di mainstreaming coerente con l'impianto metodologico di valutazione previsto nel QCS Obiettivo 3 e con le indicazioni contenute nel documento "VISPO. Linee guida di attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa", redatto nel 1999 a cura dello stesso Dipartimento.

Analisi di genere, Fondo sociale europeo, Pari opportunità, Programmazione comunitaria 2000-2006, Valutazione di genere

A025

Comitato regionale campano di esperte per il mainstreaming e l'empowerment nei processi educativi e formativi (a cura del)

Trame di lavoro. Strumenti per il mainstreaming e l'empowerment nei processi educativi e formativi
Napoli, Regione Campania, 2003, 144 p.

L'idea di questa pubblicazione nasce all'interno del Comitato di esperte - istituito nel 2001 dalla Regione Campania - con l'intento di elaborare, promuovere e diffondere delle linee-guida per l'integrazione del punto di vista di genere nelle prassi educative e formative. Se è vero, infatti, che gli "studi delle donne" hanno prodotto elaborazioni concettuali e ricerche notevoli, fornendo un valido supporto teorico alle azioni di mainstreaming ed empowerment, è altrettanto vero che tale supporto da solo non può più bastare: si impone uno sforzo ulteriore, in grado di avvicinare la ricerca alla didattica, al fare scuola quotidiano. Consapevoli di ciò, le esperte del Comitato hanno raccolto le esperienze già realizzate in territorio campano, al fine di metterle a sistema ed offrire, così, a tutti gli operatori dell'istruzione e della formazione, delle trame di lavoro da seguire, riprodurre e sviluppare nella pratica didattica. La ricerca ha condotto ad evidenziare e sintetizzare tutta una serie di azioni che è possibile mettere in campo, in un'ottica di genere, nei processi educativo/formativi; tali azioni sono state ricondotte all'interno di sette aree tematiche: genere, differenza, autorità; orientamento ed empowerment; educazione sentimentale/sexuale; approccio di genere ai saperi; genere e cittadinanza; fare mainstreaming; educare all'imprenditorialità.

Il volume, inoltre, è corredato da un CD-Rom, la cui consultazione permette di approfondire la comprensione delle tematiche che sono alla base della

ricerca realizzata dal Comitato.

Empowerment, Formazione professionale, Istruzione, Mainstreaming di genere, Pari Opportunità

A026

Dui Pasquale (a cura di)

"Mobbing" in attesa di punti fermi. Emarginazione, dequalificazione, accuse e sanzioni immotivate: così si caratterizza il fenomeno per il quale, però, manca la legge

in "Il Sole 24 Ore", n. 239, 2004, p. 15

L'articolo esamina il controverso tema delle vessazioni, anche psicologiche e morali, nei luoghi di lavoro, sottolineando come, pur essendo un fenomeno antico, solo negli ultimi anni sia venuto alla ribalta, determinando una vera e propria proliferazione di studi e ricerche, nonché un crescente numero di cause contro aziende, imprese e datori di lavoro in genere.

Dopo un excursus sull'etimologia del termine e sul significato che esso ha assunto col tempo nella sociologia del lavoro, viene fornita una panoramica sui tratti caratteristici del fenomeno e sulle conseguenze che esso ingenera nei confronti del soggetto coinvolto.

Riconosciuto ormai come questione dai gravi risvolti sociali, il mobbing non ha ancora trovato sufficiente attenzione a livello normativo: molte sono le proposte al vaglio del legislatore, ma una legge in grado di regolamentare e sanzionare adeguatamente questo fenomeno è ancora lontana dall'essere approvata.

Mobbing, Pari opportunità-normativa

A027

Iacobelli Cristina (a cura di)

Le pari opportunità da Treviso a Catania: una questione aperta

in "QT. Quaderni di Tecnostruttura", n. 12, 2003, p. 30-35

Il contributo analizza un intero anno - il 2003 - di iniziative ed attività condotte in tema di occupazione femminile e pari opportunità nelle politiche del lavoro, collocando l'argomento non solo cronologicamente, tra due eventi fondamentali: da una parte il Convegno sull'occupazione femminile, tenutosi a febbraio nelle due sessioni di Treviso e Lecce, dall'altra la Conferenza europea sulle politiche del lavoro e dell'emersione, riunitasi a Catania nel

mezzo di dicembre, hanno rappresentato un momento davvero significativo per gli operatori, impegnati tanto a mettere in discussione quanto a verificare la tenuta di un modello territoriale di governance delle pari opportunità, alla cui costruzione concorrono, sul piano delle rispettive competenze, Governo, Regioni e Province.

Tra i due eventi si colloca tutta una serie di tappe importanti, prima fra tutte la partecipazione ed il coinvolgimento operativo delle Regioni/P.A. nella stesura - rispettivamente a luglio e ad ottobre - del NAP (Piano d'Azione Nazionale) 2003-2005 contro la povertà e l'esclusione sociale e del NAP 2003 per l'Occupazione; si tratta di due documenti di indirizzo fondamentali nel processo di concertazione tra i differenti livelli di governo, relativamente alle linee future di policy in materia di pari opportunità. Su tutto, si è inserito il complesso percorso della cosiddetta "riprogrammazione" comunitaria, nell'ambito della verifica di metà periodo, che sta culminando nel generale rafforzamento del mainstreaming di genere su tutti gli assi, nonché nel potenziamento delle risorse finanziarie del Fondo sociale europeo destinate all'asse E (pari opportunità).

Conclude l'exkursus una proposta di lettura di genere relativamente alla riforma del mercato del lavoro italiano - che è in corso sulla base del D.lgs. 276/2003, attuativo della legge delega 30/2003 - nel tentativo di focalizzare l'attenzione sui nodi della parità che la riforma è potenzialmente in grado di sciogliere.

Come si evince dal titolo dell'articolo, la questione delle pari opportunità rimane ancora aperta, ma è indubbia la positività e la propositività dei passi finora compiuti; soprattutto la Conferenza di Catania ha rappresentato un momento di disamina, conferma e socializzazione di un complesso di metodologie e strumenti rivolti all'utenza femminile - riguardanti l'accoglienza, l'orientamento, il tutoraggio, la formazione e la riqualificazione professionale, la consulenza normativa, gli incentivi al lavoro autonomo e l'assistenza tecnica all'impresa femminile - che le Regioni/P.A. stanno sperimentando per fronteggiare lo squilibrio di genere.

Occupazione femminile, Pari opportunità-governance territoriale, Politiche del lavoro, Politiche sociali, Riforma del mercato del lavoro, Riprogrammazione comunitaria

A028

Isfol

Il tanto ed il poco del lavoro flessibile

Milano, Franco Angeli, 2002 (Strumenti e ricerche, 112), 174 p.

La linea di confine tra un lavoro stabile e un lavoro precario passa attraverso dinamiche complesse che attengono alla capacità del sistema produttivo di trasformarsi ed innovarsi, alla sfera delle competenze individuali e alla spendibilità delle stesse, all'ambiente socio economico le cui variabili e i cui andamenti immanabilmente si intrecciano con quelle del mercato del lavoro.

Il dibattito sulla flessibilità, in corso tra forze politiche, parti sociali e vasti segmenti dell'opinione pubblica vede anche letture molto diversificate della situazione attuale: alcuni sostengono che il quantum di flessibilità del lavoro sia modesto e molto poco in ascesa; altri, viceversa, parlano di ampi segmenti di flessibilità e precariato, rilevabili anche "storicamente" quasi fossero elementi strutturalmente tipici del nostro mercato del lavoro.

In questo volume il fenomeno della flessibilizzazione del mercato del lavoro è visto da diverse angolature: quella dei lavoratori coinvolti, quella delle imprese e quella degli economisti. In particolare vengono presentati i risultati di un'indagine Isfol-Unioncamere, condotta presso le imprese italiane, per comprendere i meccanismi e le caratteristiche della domanda di lavoro flessibile in Italia.

A corredo della ricerca, è disponibile all'inizio del volume un inquadramento del tema della flessibilità all'interno delle dinamiche globali che hanno investito e trasformato il sistema economico e produttivo dal post-fordismo in poi, con particolare attenzione all'ultimo trentennio.

Viene proposta anche un'analisi di confronto tra Europa e Stati Uniti per quanto riguarda lo sviluppo economico e sociale del mercato del lavoro, fino ad approdare al tema del lavoro atipico in Italia, per il quale non solo si evidenziano criticità in relazione a qualsivoglia tentativo classificatorio - data l'estrema eterogeneità del fenomeno - ma si pone, altresì, la questione dell'efficacia effettiva in ordine a una riduzione duratura dei tassi di disoccupazione.

Flessibilità, Lavoro atipico, Politica economica, Politiche del lavoro

A029

Manueddu Elena

Tra mestoli e scrivanie: il lavoro delle donne. Attori, problemi, norme e pratiche della conciliazione
Torino, Trauben edizioni, 2004 (Quaderni di donne

e ricerca, 7), 60 p.

Il quaderno risponde alle linee editoriali che il CIR-SDe (Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne) ha impresso alla propria collana editoriale, i cui responsabili hanno privilegiato per lo più i lavori di ricerca delle tesi di laurea, offrendo uno spazio di pubblicazione a coloro che, affacciandosi al mondo della ricerca, incontrano difficoltà a far circolare i risultati del proprio studio; l'obiettivo più lungimirante è di promuovere nuove leve di ricercatrici/tori nel campo dei Gender/Women's Studies. Il volume riporta la sintesi di una tesi dal titolo "Carriera, vincoli familiari, orari di lavoro: un'analisi del progetto "TIM Valore Donna", basata su una ricerca commissionata dalla Telecom Italia Mobile, per ottenere una valutazione, scientificamente fondata, degli esiti di un progetto di azione positiva finanziata nell'ambito della L. 125/91 e diretta a favorire il rientro nel mercato del lavoro di donne ultraquarantenni, impiegandole presso i call-center TIM, con un contratto part-time a tempo indeterminato.

Al fine di collocare l'esperienza oggetto della ricerca nel contesto sociale e normativo in cui si è realizzata, l'analisi del caso TIM viene preceduta da una riflessione sui nodi problematici che caratterizzano la questione della conciliazione lavoro-famiglia e sulle innovazioni normative in questo campo.

Azioni positive, Conciliazione vita-lavoro, Pari opportunità-progetti

A030

Ministero per le Pari Opportunità

Azioni in favore del reinserimento socio-lavorativo delle vittime della tratta

Siracusa, Emanuele Romeo Editore, 2004 (Demetra. Atti e interventi, 8), 175 p.

Il volume raccoglie gli atti della Conferenza europea (Torino, 24-25/10/2003) sulle problematiche relative al reinserimento sociale e lavorativo delle vittime della tratta. All'origine della Conferenza sta la consapevolezza di quanto, in Italia come negli altri paesi dell'UE, il fenomeno del traffico di esseri umani, per gli scopi più diversi, sia aumentato negli ultimi anni, correlandosi con altri aspetti della nostra società, che vanno dalla povertà alla disoccupazione, dalla carenza di educazione al mancato accesso alle risorse, o comunque ad altri deficit strutturali della nostra organizzazione sociale. Le donne, in particolare, sono maggiormente sog-

gette a divenire vittime della tratta per cause specifiche: da un lato la caratterizzazione sempre più femminile della povertà; dall'altro la forte discriminazione di genere e la carenza di formazione e di opportunità professionali nei rispettivi Paesi di origine. La Conferenza di Torino ha voluto, nello specifico, prendere in esame il ruolo che la normativa, prodotta a livello nazionale ed europeo, e le azioni realizzate sulla sua scia, hanno giocato nella progettazione ed attuazione di percorsi di emersione dalla schiavitù della tratta, finalizzati all'inclusione socio-lavorativa delle vittime. Tale approccio si rintraccia chiaramente nei tre capitoli in cui si articola la pubblicazione, posti di seguito agli interventi dei relatori alla Conferenza. In appendice al volume viene fornita una sintesi della legislazione sulla tratta e sulla prostituzione nei Paesi dell'UE, seguita dal testo integrale della Legge 11 agosto 2003, n. 228, "Misure contro la tratta di persone".

Inclusione sociale, Politiche sociali, Reinserimento lavorativo, Soggetti e gruppi svantaggiati, Tratta di esseri umani

A031

Rauti Isabella

Istituzioni politiche e rappresentanza femminile.

Il caso italiano

Roma, Editoriale Pantheon, 2004 (Periscopio), 238 p.

Il volume ripercorre l'iter evolutivo della rappresentanza femminile nelle istituzioni, con particolare riferimento a quelle politiche, alla luce della normativa europea e nazionale di parità e di pari opportunità.

Nel quadro così delineato, vengono posti in evidenza alcuni nodi cruciali - ancor più evidenti oggi in un contesto di globalizzazione - del rapporto problematico delle donne italiane con i luoghi decisionali. In tale quadro, la scarsa partecipazione e rappresentanza femminile alla vita delle istituzioni politiche viene considerato un limite alla piena attuazione della sfera democratica, di fatto definibile come "democrazia incompiuta".

Condizione da rimuovere con impegno più culturale e valoriale che normativo, attraverso l'affermazione di una cultura del "fare rete" e del networking, volta a valorizzare e condividere i saperi e le sensibilità specifiche.

Istituzioni politiche, Pari opportunità, Rappresentanza femminile

OBR Veneto (a cura di)
Nuove frontiere. Valorizzazione dei ruoli femminili nei processi di delocalizzazione produttiva
 Milano, Franco Angeli, 2004 (Economia e politica industriale), 192 p.

Il titolo del volume fa riferimento ad un fenomeno dai risvolti socio-economici non trascurabili. La cosiddetta delocalizzazione, ossia tutta una serie di dinamiche che intervengono quando una intera attività economica viene trasferita in un altro Paese; nel Veneto, in particolare, questo fenomeno ha coinvolto in maniera significativa il personale femminile impiegato a vari livelli: operativo, tecnico, ma anche imprenditoriale. Gli autori esaminano le conseguenze e gli effetti dei processi di delocalizzazione secondo una prospettiva di genere, sostenuta da alcuni interrogativi di fondo: per quale motivo le donne scelgono (o sono costrette a seguire) l'attività che si delocalizza? E inoltre: come interagiscono le donne con le nuove realtà in cui sono catapultate e come le vivono in rapporto alla loro quotidianità? E ancora: come si possono leggere ed analizzare le diverse culture in una prospettiva di confronto e non di dominanza? Il libro avanza una proposta di interpretazione dell'impatto della delocalizzazione sulle donne, basata sul modello a cinque dimensioni del prof. Gert Hofstede, puntando a superare le gerarchie del passato sul grado di sviluppo dei singoli paesi, secondo lo spirito non dell'omogeneizzazione, ma della valorizzazione delle differenze e delle particolarità.

Pellegrino Mara, Spaggiari Dimma, Spagni Rina
Tra storia e memoria. La costruzione del welfare reggiano nel racconto delle donne
 Reggio Emilia, Aliberti, 2004, 280 p.

Dodici interviste a donne che hanno avuto parte attiva nelle amministrazioni locali della provincia di Reggio Emilia fra il 1946 e il 1975, e che hanno contribuito in maniera significativa alla nascita di quel welfare per cui il modello Reggio è divenuto famoso e imitato: Iria Alberti, Jone Baitoli, Eletta Bertani, Giacomina Castagnetti, Carla Corbelli Miotto, Maria Cristina Costa, Edda Ferretti, Maria Livia Fornaciari, Loretta Giaroni, Lidia Greci, Nive Veroni, Maria Luisa Zani. Il volume, nato per iniziativa del Centro Donna Velia Vallini e del Laboratorio universitario Gabriela degli Albeti della Fondazione Studium Regiense, è una dettagliata ricerca

storica di rigoroso impianto metodologico, arricchita da una presentazione del sindaco di Reggio Emilia Antonella Spaggiari, da un saggio della studiosa Elisa Bussi e da una cronologia generale e locale dal 1945 al 1975.

Salvatici Silvia, Tomassini Luigi
Posa di lavoro. Donne al lavoro nelle immagini degli Archivi Alinari
 Firenze, Fratelli Alinari, 2004 (IDEA), 80 p.

Le ottanta immagini raccolte nel volume ripercorrono le molteplici espressioni del lavoro femminile in Italia, lungo un arco cronologico che si estende tra la fine dell'Ottocento e la metà del Novecento. Circa sessant'anni di storia segnati da profonde e significative trasformazioni per le attività delle donne, già a partire dalla fine del secolo scorso: è il momento in cui il lavoro delle donne, fino allora confinato soprattutto entro la sfera domestica, tende ad emergere e ad essere visibile anche all'esterno. Il lavoro delle donne in realtà è stato sempre ben presente e importante per l'economia italiana, e le fotografie ci mostrano tutto un universo di occupazioni minori, di carattere tradizionale e a volte arcaico, che coesistono accanto alle nuove occupazioni nelle industrie e nel commercio, o nei servizi. Il libro è organizzato per settori lavorativi, dai lavori nei campi a quelli nell'industria. Particolarmente interessante poi il settore dei servizi e quello dell'assistenza e delle attività legate all'istruzione. Le linee fondamentali di sviluppo della storia del lavoro femminile in quell'epoca sono esaminate da due saggi introduttivi di Silvia Salvatici e Luigi Tomassini.

Sarogni Emilia
La donna italiana. 1861-2000 Il lungo cammino verso i diritti
 Milano, Il Saggiatore, 2004 (Nuove edizioni tascabili), 246 p.

Viene narrato il difficile percorso delle donne italiane per diventare cittadine a pieno titolo, dall'unificazione del Paese, nel 1861, sino alla fine del secondo millennio.

Si parte dalle parole di Mazzini, Crispi, Giolitti, Nititi, Mussolini sull'emancipazione femminile, fino ad arrivare alla descrizione delle posizioni dei partiti moderni in occasione dell'approvazione delle leggi fondamentali, dal diritto di voto acquisito nel 1945 fino all'ingresso nelle Forze armate.

Una storia inedita, documentata soprattutto sugli atti parlamentari, che ripercorre la lunga marcia delle donne verso i diritti della persona umana; il riscatto della donna italiana, infatti, è arrivato tardi, anche se due pensatori dell'Italia appena unificata, Salvatore Morelli, un pugliese dalla vita romanzesca, formatosi nell'ambiente culturale di Napoli, e la lombarda Anna Maria Mozzoni, sono stati all'avanguardia nel rivendicarne i diritti.

Schiavazzi Vera

Il lavoro è il miglior amico delle donne.

Vantaggi (e svantaggi) di un tempo pienissimo

Milano, Sperling & Kupfer Editori, 2004 (Sperling Paperback - Open Space), 128 p.

Il lavoro, soprattutto per le donne, è fondante per la propria identità, fonte di autonomia economica (e quindi familiare e sociale), antidoto contro la depressione e la solitudine.

Eppure può essere anche un coacervo di dolori e problemi inestricabili, se non riesce a essere flessibile e conciliabile con la famiglia, se è retribuito ingiustamente, se è discriminatorio o frustrante, se assurge a divinità o diventa un'idrovora ossessivante alla quale sacrificare ogni altro ambito ed energia. Come farci, dunque, la pace? Come venire a patti con il proprio lavoro, ottenere il riconoscimento dei propri diritti, trasformarlo in fonte di gratificazione o almeno ridurne lo stress?

L'autrice ha accettato di effettuare un "viaggio impossibile" dentro un rapporto cruciale, quello tra le donne e il loro lavoro, per farne affiorare le contraddizioni e i punti di forza, le luci e le ombre.

Le Consigliere e l'Associazione Ancorpari

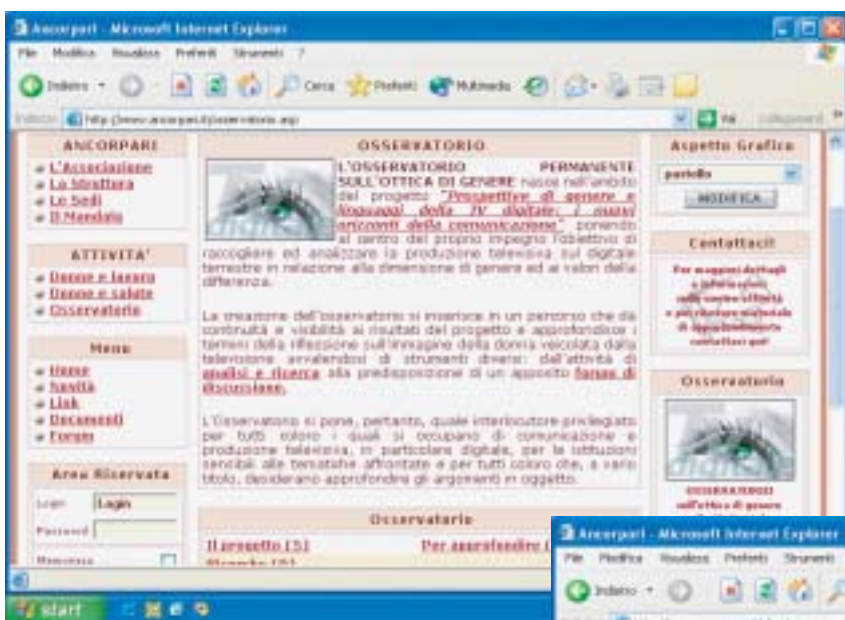
Ancorpari - Associazione Nazionale delle Consigliere di Parità - è stata costituita nel 1992 da alcune Consigliere di Parità come associazione professionale senza fini di lucro, politicamente indipendente ed economicamente autonoma.

Scopo dell'associazione è quello di valorizzare e divulgare la figura della Consigliera di Parità, realizzare uno scambio di informazioni tra Consigliere e rafforzare il loro operato, diffondere principi di parità e di pari opportunità, progettare piani di azioni positive.

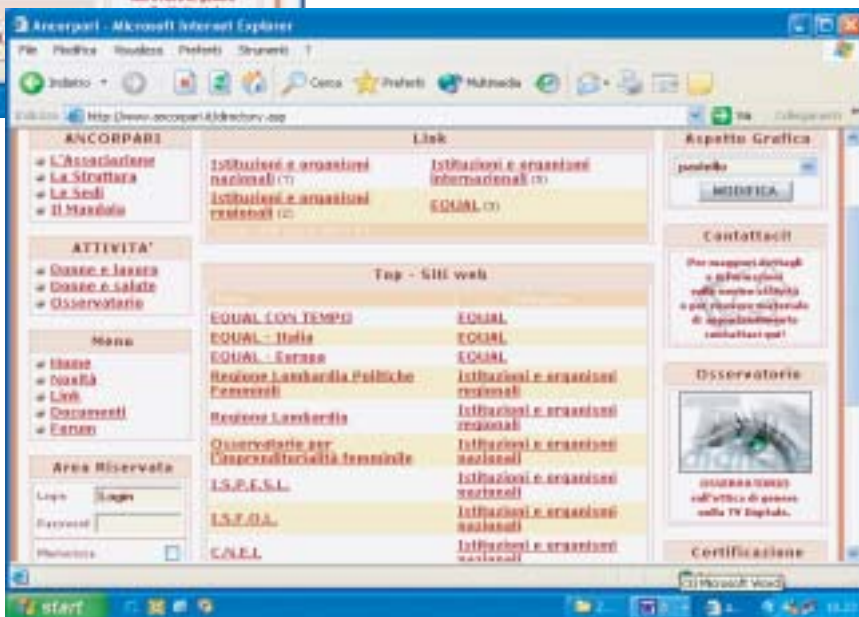
Attraverso l'home page si accede alle varie sezioni del sito. La prima sezione spiega le finalità dell'Associazione, la sua struttura e le sedi sociali. Segue la sezione denominata "Attività", che informa sulle iniziative atte a promuovere i principi di parità.

Dal "Menù" si accede alla sezione "Novità", dove vengono fornite notizie e informazioni su:

- attività, progetti e iniziative dell'Associazione;
- sezione Link da cui si accedere a varie istituzioni;
- sezione "Documenti", che contiene bandi di partecipazione a corsi di formazione, pubblicazioni e ricerche realizzate dall'Associazione nell'ambito dei progetti cui partecipa, relazioni, raccomandazioni e direttive europee sui temi della parità tra donne e uomini, leggi nazionali su parità, pari opportunità e conciliazione, atti dei convegni organizzati dall'associazione, materiale di approfondimento;
- sezione "Forum" a cui si accede attraverso una registrazione gratuita.



<http://www.ancorpari.it>



Contempo

Contempo è un progetto nato per realizzare una Rete tra le città di Pavia, Lodi, Cremona e Mantova il cui obiettivo è facilitare la partecipazione delle donne al lavoro cercando di conciliare l'attività lavorativa con le responsabilità della vita familiare. Negli ultimi anni, infatti, la partecipazione femminile al mercato del lavoro è strutturalmente cambiata, e andrebbe accompagnata da un modello paritario ed equilibrato di divisione sociale del lavoro all'interno della coppia e della famiglia nei compiti domestici e nelle attività di cura.

Attraverso l'home page del sito si accede alle informazioni sul progetto nell'area "Presentazione", dove viene introdotto il tema della conciliazione tra i vita familiare e carichi di lavoro.

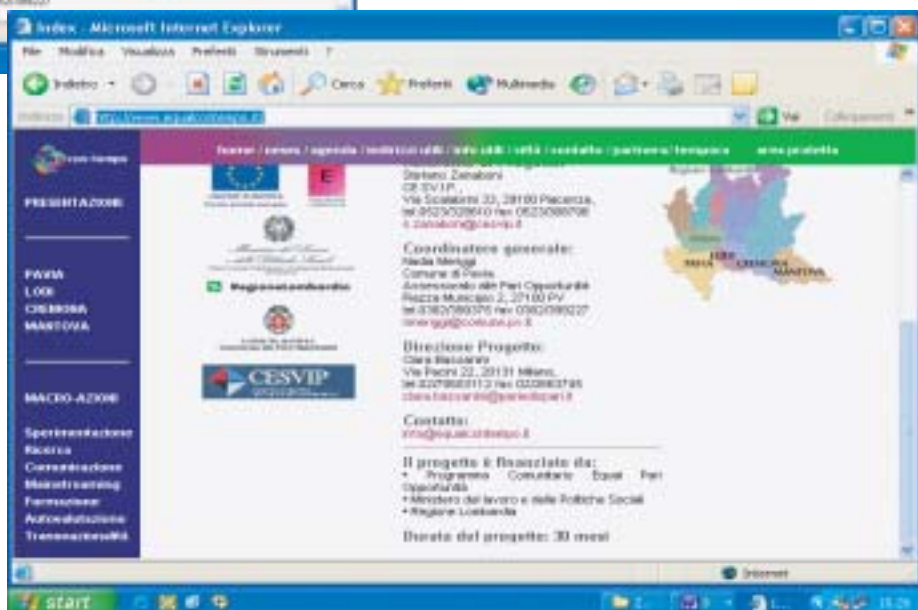
Segue la sezione dedicata alle città interessate, che fornisce un elenco degli Enti coinvolti nel progetto e gli obiettivi prefissati.

Nella sezione "Macro azioni" vengono descritte in dettaglio le azioni previste dal progetto. Cliccando sulle sette sottosezioni è possibile reperire ulteriori informazioni sulle diverse tipologie d'intervento, dal maistreaming alla formazione.

Sempre dall'home page, i visitatori possono accedere ad ulteriori sezioni: cliccando sulle "News" si visualizzano novità ed approfondimenti riguardanti l'organizzazione di seminari, convegni, eventi; su "notizie utili" vengono elencati gli organismi di parità nazionali e comunitari, nella sezione "partners" vengono riportati tutti gli enti e le associazioni di categoria coinvolti nel progetto.



<http://www.equalcontempo.it>



- **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	
Angotti Roberto	A021
C	
Capobianco Laura	A022
Ciampi Silvia	A023 - A024
Comitato regionale campano di esperte per il mainstreaming e l'empowerment nei processi educativi e formativi	A025
D	
Dui Pasquale	A026
F	
Frigo Franco	A021
I	
Iacobelli Cristina	A027
Indiretto Giovanna	A024
Isfol	A028
M	
Manueddu Elena	A029
Ministero per le Pari Opportunità	A030
Murtas Elena	A024
N	
Natoli Gabriella	A024
R	
Rauti Isabella	A031

● Indice per soggetti

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

A

Analisi di genere	A21 - A24
Azioni positive	A029

C

Conciliazione vita-lavoro	A029
---------------------------------	------

E

Empowerment	A025
-------------------	------

F

Flessibilità	A028
Fondo sociale europeo	A023 - A024
Formazione professionale	A021 - A025

G

Governance territoriale delle pari opportunità	A027
---	------

I

Inclusione sociale	A030
Istituzioni politiche	A031
Istruzione	A025
Italia meridionale	A022

L

Lavoro atipico	A028
----------------------	------

M

Mainstreaming di genere	A025
Mobbing	A026

O

Occupazione femminile	A022 - A027
-----------------------------	-------------

P

Pari opportunità	A022 - A023 - A024 - A025 - A031
Pari opportunità-governance territoriale	A027
Pari opportunità-normativa	A026
Pari opportunità-progetti	A029
Politica economica	A028
Politiche del lavoro	A030
Politiche sociali	A022 - A027 - A028
Programmazione comunitaria 2000-2006	A023 - A024

R

Rappresentanza femminile	A031
Riforma del mercato lavoro	A011 - A015 - A020
Rinserimento lavorativo	A030
Riprogrammazione comunitaria	A027

S

Soggetti e gruppi svantaggiati	A030
--------------------------------------	------

T

Tratta di esseri umani	A030
------------------------------	------

V

Valutazione di genere	A023 - A024
Valutazione intermedia	A023



● Elenco delle riviste prese in esame

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

● Elenco delle case editrici prese in esame

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

Finito di stampare nel mese di dicembre 2004

da I.G.€R. S.r.l.

Viale Carlo Tommaso Odescalchi, 67/a

00147 Roma

ufficio consigliera nazionale parità

Via Flavia n° 6

00187 Roma

www.consiglieranazionaleparita.it