Le monografie del Centro studi e ricerche

Ufficio della Consigliera nazionale di parità

Percorsi di parità

a cura di
Isabella Rauti

Il volume raccoglie i risultati di una ricerca coordinata dall'Ufficio URP-CDS dell'ISFOL nell'ambito del Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo/documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità in base all'atto di concessione di contributo della D.G. Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prot. 962/4/a del 20 dicembre 2004 in merito alle attività previste al punto c dell'art. 1.

Responsabile del Progetto: Isabella Pitoni

Chiuso per la stampa a dicembre 2005.

INDICE

PREMESSA ..... pag. 7
di Monia De Angelis e Federica Carboni

PARTE I. PARITÀ: ALLE RADICI DI UN'IDEA ..... » 11
di Isabella Rauti

Cap. 1 Introduzione storica ..... » **11**
1.1 Dal diritto di voto alle donne all'esperienza nella Costituente . » 11
1.2 Il primo trentennio della Repubblica: l'attività "politica" delle donne dalle forme tradizionali alle forme nuove. Nascita e crisi del neo-femminismo ..... » 15
1.3 La svolta degli anni '80 ed il processo di "istituzionalizzazione" delle politiche di parità. Le pari opportunità nell'ultimo decennio del secolo scorso ..... » 23
1.4 Gli interventi legislativi e le riforme costituzionali all'alba del Terzo Millennio ..... » 26

Cap. 2 Analisi di impatto a livello nazionale: come cambia la parità .. » 39
2.1 I fase (1900-1945). La funzione di protezione all'origine della legislazione di tutela delle donne ..... » 39
- *Il contesto internazionale di riferimento* ..... » 39
- *Il focus nazionale* ..... » 40

2.2 II fase (1945-1960). La Costituzione repubblicana e le implicazioni del postulato di eguaglianza, formale e sostanziale ..... » 42
- *Il contesto internazionale di riferimento* ..... » 42
- *Il focus nazionale* ..... » 43

2.3 III fase (1960-1980). La legislazione di parità attraverso i "divieti di discriminazione". Limiti e superamento in direzione di una "tutela delle differenze" ..... » 45
- *Il contesto internazionale di riferimento* ..... » 45
- *Il focus nazionale* ..... » 46

2.4 IV fase (1980-1995). Le discriminazioni indirette ed il diritto diseguale. Le azioni positive ..... » 48
- *Il contesto internazionale di riferimento* ..... » 48
- *Il focus nazionale* ..... » 50

2.5 V fase (1995-2005). Dal *gender mainstreaming* e dall'*empowerment* globale alle linee di *policy* e *governance*. La sfida della conciliazione vita-lavoro ..... » 55
- *Il contesto internazionale di riferimento* ..... » 55
- *Il focus nazionale* ..... » 60

2.6 Conclusioni ..... » 64

PARTE II. UNA PROPOSTA DI LETTURA TEMATICA DELLA LEGISLAZIONE DI PARITÀ ..... » 67
di Giuseppe Mariottini

Alcuni temi chiave ..... » 67

Griglia cronologica ..... » 83

Appendice ..... » 87
di Marzia Giovannetti

Bibliografia ..... » 89

Sitografia ..... » 101

Allegato CD-ROM con rassegna della legislazione italiana di parità

La condizione giuridica delle donne,
il loro innalzamento o abbassamento sono
il miglior criterio e la misura più sicura della
civiltà di un popolo e di un secolo

John Stuart-Mill

("L'asserimento delle donne", scritto nel 1861 e pubblicato nel 1869)

La legislazione italiana in materia di parità e, in generale, a sostegno e promozione delle politiche di pari opportunità, è piuttosto articolata e si lega strettamente all'attuazione – che nel corso del tempo ha assunto forme e modi differenti – di uno dei principi fondativi che il nostro Paese si è dato in sede costituzionale, ovvero il principio di uguaglianza[1].

Proprio una tale "proliferazione" normativa si pone, talvolta, all'origine di una non facile "intelligibilità" delle ragioni e delle linee evolutive, rintracciabili in un susseguirsi di provvedimenti che, soprattutto dalla fase costituente in poi, è davvero notevole.

E, se è vero che alla quantità non sempre può ascriversi un corrispondente livello di elaborazione qualitativa, parimenti si deve riconoscere, dietro quegli stessi provvedimenti, il tentativo – svolto forse in maniera non sempre organica in relazione al *corpus* delle leggi preesistenti – di fornire risposte specifiche alle questioni di *gender equality* che, progressivamente, si sono imposte all'attenzione del legislatore nazionale, ora sulla scia di spinte interne (l'attivismo delle associazioni femminili è emblematico al riguardo), ora per l'influenza del contesto internazionale, in particolare, quello europeo.

L'*excursus* che si propone nel primo capitolo riepiloga, senza pretese di esaustività, episodi storici ed interventi normativi che, lungo tutto il secolo scorso, hanno segnato il non ancora concluso cammino delle donne verso l'acquisizione di diritti che oggi sembrano quasi scontati (primo fra tutti quello di voto); una rassegna di elementi che si è cercata di contestualizzare in relazione ai paralleli mutamenti socio-culturali, con funzione per così dire "strumentale" alla riflessione che ci si propone nel capitolo secondo. Qui, infatti, attraverso l'analisi del percorso evolutivo che ha contraddistinto le politiche di parità e di pari opportunità nel

1 Per le implicazioni e, per certi versi, le criticità rilevabili nella materia della parità uomo-donna a tutti i livelli, entrambe riconducibili al controverso binomio composto dai termini "parità formale" e "parità sostanziale", si rimanda al capitolo secondo, p. 45-47.

nostro Paese, si è tentato di evidenziare i cambiamenti di approccio istituzionale e culturale al tema, e la conseguente diversificazione degli strumenti normativi posti in essere nel tempo.

Infatti, il sistema normativo in materia di parità e pari opportunità uomo-donna, così come si è venuto configurando nel corso del XX secolo – e in particolare a seguito dell'elaborazione e dello sviluppo dei concetti di parità ed eguaglianza postulati nella nostra Costituzione – testimonia, con sempre maggiore evidenza, un fondamentale mutamento di prospettiva nella considerazione delle "questioni" femminili, che ha trovato il suo naturale completamento in quelle che oggi definiamo "politiche di genere".

Volendo delineare un'ideale traccia di questa evoluzione, se ne è proposta una esemplificazione per "fasi di svolgimento" caratterizzate da un concetto o, comunque, da un'impostazione ideologica, da una tendenza dominante, ravvisabile, all'interno di un certo periodo, anche nei provvedimenti messi in atto conseguentemente dal legislatore. L'esposizione per "fasi di svolgimento" della legislazione ha consentito di delineare, per ciascuna fase nazionale, paralleli quadri di contesto internazionale.

Il criterio metodologico che si tentato di adottare nel secondo capitolo è teso ad evidenziare – in estrema sintesi - come, da una concezione della tutela delle donne orientata alla predisposizione di azioni ed interventi, per lo più settoriali, di protezione (ovvero di rimozione degli ostacoli giuridici alla affermazione del principio di uguaglianza formale tra i sessi) si sia passati ad un'ottica di promozione della piena ed effettiva partecipazione delle donne alla vita politica, sociale ed economica, presupposto inderogabile verso la compiuta affermazione dell'identità di genere e la valorizzazione delle rispettive specificità di uomini e donne.

In definitiva, dunque, ferma restando la necessità di eliminare gli ostacoli formali di discriminazione tra i sessi, le linee di intervento normativo si sono progressivamente e prevalentemente indirizzate a favorire le condizioni più idonee alla realizzazione sostanziale e concreta della parità e delle pari opportunità.

Tra gli ambiti "storicamente" più interessati dalla evoluzione normativa in materia di pari opportunità si colloca sicuramente il lavoro femminile, un terreno che si è rivelato particolarmente fertile in termini di regolamentazione normativa, almeno da quando le donne hanno iniziato a costituire una forza lavoro non più trascurabile nel sistema produttivo delle società industrializzate.

L'attenzione posta alla condizione delle donne nel lavoro, non scevra da implicazioni culturali e sociali fortemente legate al godimento dei diritti di piena cittadinanza, mostra con particolare evidenza il passaggio, cui si accennava sopra, dalle forme di tutela formale e astratta - caratterizzanti la prima fase dell'affermazione dell'identità e dei diritti di genere - alle forme di tutela più specificatamente mirate alla effettiva rimozione delle disuguaglianze di fatto. Si evidenzia, anzi, come la normativa si sia svolta nella direzione dell'affermazione della parità di trattamento tra gli uomini e le donne, e come la stessa abbia agito in vista di un rafforzamento della presenza femminile nell'ambito del mercato del lavoro, come condi-

zione inderogabile per la crescita sociale ed economica dell'intera collettività. Il lavoro e l'occupazione femminile si sono confermati nel tempo ambiti di intervento, diretto ed indiretto, sempre più strategici nel contesto nazionale e comunitario, fino ad assumere implicazioni di portata ancora più ampia nel contesto delle attuali dinamiche "globalizzanti" della competitività. Proprio la necessità di innalzare il livello di donne occupate (concorrendo agli ambiziosi livelli occupazionali di Lisbona) e, contemporaneamente, di assicurare loro le condizioni per una stabile permanenza nel mercato del lavoro, ha portato ad una progressiva rilevazione dei principali fattori di criticità che caratterizzano il lavoro delle donne. Fattori che, al di fuori di ogni rischio di eccessiva semplificazione, si possono sicuramente ricondurre alle esigenze di "conciliazione" tra vita familiare e vita lavorativa, ovvero a quel famoso "doppio ruolo" femminile, speso tra lavoro e famiglia, che da sempre connota la condizione della donna lavoratrice. In un clima di crescente consapevolezza ed attenzione sociale verso tutte le questioni fin qui delineate, si sono dispiegati i tentativi di un approccio globale ai problemi, secondo i dettami di una ormai imperante ottica di genere e di *mainstreaming* della stessa all'interno di tutte le linee di *policy* e di intervento pubblico, sia a livello centrale, sia a livello regionale e locale. Una tendenza che sta cominciando a dare i suoi primi frutti proprio oggi, nel momento in cui si cerca di proporre all'attenzione dei decisori pubblici non un punto di vista settoriale e ristretto, bensì una visione di insieme su una serie di problematiche affini. Esemplari, al riguardo, tornano proprio le criticità evidenziate per le donne che lavorano, ossia maternità e conciliazione: configurati inizialmente come problemi esclusivi delle donne, per i quali al massimo si era previsto un regime di tutela, si è passati ad una visione ampia del problema che arriva persino ad inserire la conciliazione tra le priorità da perseguire nell'ambito di nuovi modelli di *welfare*, in grado di fornire "più servizi" e "meno assistenza" alle famiglie, contribuendo in tal modo ad accrescere la qualità della vita di tutti i cittadini, non solo delle donne.

La seconda parte del volume propone una lettura tematica dei vari provvedimenti legislativi susseguitisi nel nostro ordinamento – lungo tutto il secolo scorso fino ad arrivare ai giorni nostri – per la materia presa in esame. La ricomposizione del percorso normativo nazionale viene, infatti, articolata sulla base di alcuni "temi chiave" ritenuti particolarmente significativi nell'ambito delle politiche di parità e pari opportunità nel nostro Paese; a ciascun "tema chiave" sono associati gli interventi legislativi di pertinenza. Si è tentato in tal modo di offrire una semplificazione del complesso quadro normativo nazionale attraverso il ricorso ad una serie di concetti e macro-concetti che fanno riferimento non solo alla vita e al lavoro delle donne, ma anche a tutta una serie di questioni che – in un'ottica di *mainstreaming* di genere – hanno col tempo investito l'intera collettività.

I "temi chiave" così identificati vengono poi riproposti nella "griglia di dati" riportata successivamente; qui, tuttavia, il criterio di esposizione è principalmente di tipo cronologico: i provvedimenti normativi sono associati a ciascun tema chiave all'interno di determinati intervalli temporali, con una strutturazione della gri-

glia in quattro archi cronologici: 1900-1930, 1931-1960, 1961-1990, 1991-2005. Attraverso tale griglia si è cercato di proporre una visione d'insieme della normativa trattata, con l'intento di individuare i principali campi di intervento del legislatore italiano in un determinato periodo.

La terza parte del volume è riservata alla segnalazione delle fonti bibliografiche tradizionali (Bibliografia) e di quelle reperibili in rete (Sitografia), utilizzate per la trattazione ed alle quali si rimanda per ulteriori approfondimenti sulla materia. Per lo stesso scopo si è voluto fornire, a corredo del volume, un CD-Rom con la rassegna della normativa presa in esame, nella consapevolezza di averne tratteggiato solo alcuni aspetti, e lasciando quindi al lettore la possibilità di approfondirne altri, anche sulla base della consultazione diretta e contestuale di uno o più provvedimenti.

Parità: alle radici di un'idea

Capitolo 1. Introduzione storica

1.1 Dal diritto di voto alle donne all'esperienza nella Costituente

La storia della conquista del diritto di suffragio da parte delle donne italiane[2] inizia – tra i primi nuclei del movimento di mobilitazione femminile e nella riflessione di alcuni pensatori, giuristi e politici – prima che l'Italia completasse il processo di Unificazione nazionale[3]; una vicenda che, in estrema sintesi, passando anche attraverso l'importante svolta emancipativa segnata dalla cosiddetta legge Sacchi[4] sulla capacità giuridica della donna, subisce una battuta d'arresto con il fascismo[5] – che pure in una prima fase non si era mostrato sfavorevole alla concessione del voto alle donne – per concludersi negli anni della Liberazione, con il decreto luogotenenziale del 1° febbraio 1945 n. 23[6] che riconosceva alle donne il diritto di voto e di eleggibilità.

È ormai acquisito dalla storiografia il concetto che il voto per le italiane[7] non ebbe lo stesso impatto che poté invece registrarsi nei Paesi europei in cui tale diritto si configura come vera e propria conquista, legata più o meno esplicitamente alle innumerevoli battaglie condotte dal movimento suffragista. Tanto che, per il

2 Si veda al riguardo M. De Leo – F. Taricone, *Per una storia del voto alle donne,* in *Elettrici ed elette. Storia, testimonianza e riflessioni a cinquant'anni dal voto alle donne,* Presidenza del Consiglio dei Ministri, Commissione nazionale per la parità, 1996, p. 6 e ss.

3 Ed anzi, per alcuni aspetti, la costituzione del neo Stato unitario, improntato alla rigidità della tradizione sabauda, segna un'involuzione rispetto alle "Carte", molto più illuminate, di alcuni ex Stati preunitari, quali il Veneto, la Toscana e la Lombardia. Cfr. I. Rauti, *Istituzioni politiche e rappresentanza femminile. Il caso italiano*, Roma, Il Pantheon, 2004, p. 25-26.

4 Legge 17 luglio 1919, n. 1176 (in Gazzetta Ufficiale 19 luglio 1919, n. 172). Veniva così abolita l'autorizzazione maritale per le donne, alle quali si riconosceva il libero esercizio di tutte le professioni, eccezion fatta per la magistratura, la diplomazia e la carriera militare.

5 Un passo fondamentale verso il pieno diritto di voto femminile si era avuto nel 1925, con il riconoscimento alle donne del diritto di voto amministrativo; di lì a poco, tuttavia, le leggi speciali del regime fascista avrebbero invalidato la portata di una simile conquista, abolendo di fatto la necessità del voto amministrativo per uomini e donne. Cfr. I. Rauti, *Istituzioni politiche e rappresentanza femminile*, cit., p. 24-25 e p. 37-42.

6 In Gazzetta Ufficiale 20 febbraio 1945, n. 22.

7 Cfr. P. Gaiotti De Biase, *La cittadinanza dimezzata. Il percorso delle donne nelle istituzioni*, in *Il genere della rappresentanza*, a cura di M. L. Boccia e I. Peretti, allegato a "Democrazia e diritto", 1998, n. 1, p. 45. e ss., inoltre, A. Rossi Doria, *Le donne sulla scena politica*, in *Storia dell'Italia Repubblicana, vol. I, La costruzione della democrazia*, Torino, Einaudi, 1994, p. 813.

caso italiano, ci si è spesso divisi tra coloro che sostengono la tesi di un "voto conquistato" e coloro che, invece, sono per la tesi di un "voto concesso". Il diritto a votare per le donne italiane sarebbe arrivato, per questi ultimi, quasi in sordina, in un momento storicamente "tardo" in cui ormai la maggior parte delle donne europee già votavano. Sarebbe stato, dunque, anacronistico non "concedere" tale diritto anche in Italia.

Quale che sia l'origine, non si possono sottovalutare le implicazioni che il voto alle donne ebbe anche nel nostro Paese, per quanto in ritardo rispetto al contesto europeo di fine Ottocento ed inizi Novecento, in cui forti ideali di libertà e giustizia sociale avevano animato i movimenti suffragisti. È indubbio, infatti, che l'esercizio del voto, nella duplice possibilità di eleggere e di essere elette, abbia costituito il primo significativo passo delle donne italiane verso la "pratica" sempre più esplicita della cittadinanza, ovvero di quell'insieme di atti che segnano la partecipazione attiva e democratica dei cittadini alla vita politica, sociale ed economica del proprio paese.

Così, il 2 giugno 1946, con una percentuale quasi equivalente a quella maschile (89%), le donne parteciparono alla votazione per il Referendum istituzionale e l'Assemblea Costituente, smentendo i timori della vigilia elettorale riguardo un paventato astensionismo femminile dalle urne.

In quelle elezioni politiche[8] furono molte le candidature femminili nei principali partiti; mentre le elette nella prima legislatura (44 su un totale di 573 tra senatori e deputati) costituirono il 6,3% del Parlamento. La loro presenza sancì, comunque, un diritto politico finalmente acquisito, frutto delle tante battaglie condotte dalle donne per l'esercizio di voto attivo e passivo[9].

Nelle elezioni del 2 giugno, dunque, oltre a scegliere la Repubblica in luogo della Monarchia, gli Italiani e le Italiane votarono per l'Assemblea Costituente, alla quale furono elette, su 556 membri, solo 21 donne; un numero esiguo, se valutato in assoluto, che prelude certamente ad uno dei problemi più gravi ed attuali della nostra nazione, quello di un equilibrio della rappresentanza tra i due sessi ma, al tempo stesso, un numero destinato ad incidere in maniera sostanziale sulle scelte che furono alla base della nostra Costituzione.

Le donne Costituenti[10], infatti, hanno avuto il merito di ottenere, con il loro impegno unitario, non indebolito da "particolarismi" politici, che la Costituzione

8 Ma già alle precedenti elezioni amministrative della primavera del 1946, si erano registrate circa duemila donne elette nelle amministrazioni comunali, soprattutto dell'Italia del centro-nord. Cfr. I. Rauti, *Istituzioni politiche e rappresentanza femminile*, cit., p. 47.

9 Si veda al riguardo M. Addis Saba, Cittadine *della Repubblica*, in *Alle origini della Repubblica. Donne e Cost*ituente, a cura di M. Addis Saba, M. De Leo, F. Taricone, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Commissione Nazionale Parità, 1996, p. 25-27.

10 Sul ruolo delle prime deputate italiane in seno alla Costituente e sul dialogo che esse seppero aprire e condurre in seno all'Assemblea per garantire i fondamentali diritti delle donne, si veda I. Rauti, *Istituzioni politiche e rappresentanza femminile,* cit., p. 48-58.

fosse ispirata a principi di giustizia sociale e di parità nei diritti di tutti i suoi cittadini.

Gli articoli del testo costituzionale, riguardanti le donne, su cui maggiormente si accese il dibattito – e che, a ben vedere, hanno conservato intatto il loro valore di attualità fino ad oggi – sono: l'articolo 3 (1° comma), secondo il quale "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali"; l'articolo 27, che riconosce la famiglia come società naturale fondata sul matrimonio, specificando che tale istituto è ordinato sull'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi; l'articolo 31, in cui si afferma che la Repubblica, agevolando con misure economiche la formazione della famiglia, con particolare riguardo alle famiglie numerose, protegge la maternità; l'articolo 37 (1° comma), per il quale sono riconosciuti alla donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Nello stesso articolo, inoltre, si legge che "le condizioni di lavoro devono consentire [alla donna] l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione"; infine, l'articolo 51 (1° comma), secondo il quale "Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro *sesso* possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge."[11]

Le deputate alla Costituente, nel corso dei lavori dell'Assemblea, mantennero stabilmente la loro intesa in nome di una "appartenenza di genere" avvertita non come esaltazione della differenza ma come forte responsabilità verso le altre donne che sentivano di rappresentare. Altro elemento di unità fu per esse il richiamo alla concretezza delle difficili condizioni sociali di un Paese che usciva dalla guerra, sulle quali si rendeva necessario un intervento altrettanto concreto, evitando l'astrazione delle discussioni di principio e la lentezza delle questioni burocratiche; e, non a caso, nei discorsi tenuti dalle Costituenti, il riferimento alle condizioni di vita dei bambini, degli orfani, di quanti erano tornati dalla prigionia o dal campo di concentramento era continuo e sentito.

Per quanto riguarda la famiglia, le Costituenti ne ebbero senz'altro concezioni differenti, ma si batterono unite per ottenere la parità dei coniugi nel matrimonio; il fronte degli uomini nell'Assemblea, tranne alcune eccezioni, apparve smarrito di fronte alla proposta di abolire sia la patria potestà che la potestà maritale e insistette, con la mentalità gerarchica propria dell'ordine maschile, perché la famiglia continuasse a mantenere un "capo" indiscusso.

Una delle materie che vide le donne particolarmente unanimi, fu senz'altro quella del lavoro, in relazione alla quale tutte si mostrarono – le democristiane non meno delle socialiste e delle comuniste – convinte del loro inderogabile diritto alla

11 Recentemente rinnovellato dalla Legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1 (in Gazzetta Ufficiale 12 giugno 2003, n. 234), con l'integrazione dell'assunto finale "A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra uomini e donne". Si veda *infra*, p. 26.

parità; pertanto, le Costituenti ritennero giusto chiedere, proprio nel momento dell'impianto costituzionale, che tale diritto fosse garantito alle donne ad ogni livello della sfera lavorativa, dal diritto stesso all'occupazione fino all'eguaglianza nella remunerazione e nelle possibilità di avanzamento; contemplando, accanto a queste istanze, la tutela di tutte le lavoratrici madri basata sul riconoscimento del valore sociale della maternità.

Emblematico su tali questioni e, in particolare in merito alla formulazione dell'articolo 37 della Costituzione, un intervento della deputata Lina Merlin, la quale si oppose alla specificazione di "essenziale" riferita solo alla "funzione familiare" della donna – e non dell'uomo – intuendone la valenza ambigua, che sottendeva ancora una volta l'intenzione di subordinare l'attività lavorativa delle donne al "primo e naturale" dovere della cura della famiglia[12].

E si intende che quella opposizione, peraltro non accolta, non voleva andare "contro" la famiglia; sempre alla Merlin, anzi, possiamo far risalire la prima affermazione del valore sociale della maternità, nel momento in cui la deputata inserisce la tutela della donna – e in particolare della lavoratrice madre – nel disegno più ampio di protezione del nucleo familiare, che di certo si fonda sulla donna: protezione alla famiglia significa, dunque, per la costituente socialista, protezione alla madre e alla maternità quali elementi alla base dell'avvenire stesso della società umana.

Si può notare come la stessa idea sia condivisa da tutte le altre Costituenti: Maria Federici, ad esempio, ne rende una versione ancora più avanzata, ponendo non la donna, ma la famiglia stessa al centro dell'attenzione come soggetto cui devono assicurarsi provvidenze e garanzie e, come le colleghe, ribadisce che nella famiglia, legale o no, la funzione fondamentale è quella della maternità che va dunque concretamente tutelata. Teresa Noce, dal canto suo, interviene per chiedere garanzie concrete e non diritti astratti, prima fra tutte l'abolizione degli ostacoli che si frappongono alla formazione della famiglia; anche lei, quindi, collega la famiglia alla maternità notando come in Italia essa assuma ancora i contorni di una questione privata, riguardante l'individuo-donna, mentre è questione che riguarda la nazione, l'interesse di tutta la collettività.

E Teresa Mattei, il 18 marzo in Assemblea plenaria, a proposito del testo che poi è confluito nell'articolo 3, il più aperto della Costituzione, propone di aggiungere la precisazione "di fatto" al termine "limitando" nell'enunciazione del secondo comma, che quindi diventa: "è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di

12 E che proprio la famiglia fosse il punto dolente – un nodo purtroppo non ancora risolto nel confronto tra i generi – lo dimostra il fatto che, per avere norme legislative che mettano in atto il dettato costituzionale, si debba arrivare al 1975, al nuovo diritto di famiglia, nel quale finalmente la eguaglianza tra i coniugi è realizzata, con luce ed ombre più o meno pesanti se pensiamo, ad esempio, che i figli in Italia, secondo il nuovo codice, portano solo il cognome paterno e, ancora, che la donna aggiunge al proprio cognome quello del marito, conservandolo anche da vedova sino a nuove nozze! Cfr. I. Rauti, *Istituzioni politiche e rappresentanza femminile*, cit., p. 53.

ordine economico e sociale che limitando *di fatto* la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e la effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese"; la richiesta viene accolta e la deputata, riferendolo precisamente alla condizione femminile, rivela di avere compreso sino in fondo il carattere "rivoluzionario" dell'articolo in questione.

A proposito dell'articolo 3, si deve sempre ad una donna e ancora una volta alla Merlin, l'introduzione della parola "sesso" nel primo comma, allorché si legge che "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua etc..."; e di fronte all'obiezione che l'espressione "tutti i cittadini" includeva già le donne, la deputata prontamente risponde che "cittadini sino a quel momento erano stati gli uomini coi pantaloni"; la precisazione era quanto mai opportuna, anzi necessaria, in un momento in cui le donne, riflettendo sul presente e sul passato, avevano ormai preso coscienza che il primo dei razzismi era quello che si era perpetrato da sempre ai danni del genere femminile.

Altro snodo cruciale risultò essere quello dell'articolo 51: il fronte maschile avrebbe voluto la dicitura "nei casi previsti dall'ordinamento giudiziario", che poi nell'attuale formulazione è divenuta "secondo i requisiti stabiliti dalla legge". Una affermazione, quest'ultima, carica di significato in relazione alle discussioni che si erano snodate in seno alla Costituente, sia di quelle sulla parità nella famiglia, sia di quelle sulla parità sul lavoro e sull'ingresso delle donne agli uffici pubblici: il richiamo fatto dai Costituenti all'ordinamento giudiziario si configurava come il richiamo ad una tradizione autoritaria e antidemocratica sancita da codici entrambi elaborati in regime fascista, quello penale del 1930, e quello civile del 1942. Mentre la Costituzione per le donne rappresentò il terreno ideale della lotta per norme democratiche di grande chiarezza che conducessero non solo al superamento, ma alla cancellazione delle leggi del passato, verso una reale democrazia partecipata ed esercitata da tutti. Ed è indubbio che le Costituenti seppero imprimere questo chiaro indirizzo in seno all'Assemblea che varò, sebbene non sempre accogliendo le istanze di rinnovamento femminili, la nostra Carta dei valori e dei diritti fondamentali.

1.2 Il primo trentennio della Repubblica: l'attività "politica" delle donne dalle forme tradizionali alle forme nuove. Nascita e crisi del neo-femminismo

Sulla base della sintetica ricostruzione fin qui proposta – realizzata a partire dalla conquista del voto per le donne sino al lavoro immane cui fu chiamata la nostra Assemblea Costituente – appare chiaro il ruolo e la statura rilevantissima che

le donne assunsero in seno al dibattito che generò la Costituzione, connotandola come insieme di diritti, doveri e rapporti ispirati a quei principi di equità ed eguaglianza dichiarati praticamente nell'*incipit* (articolo 3) del testo costituzionale.

Si è detto che la concessione del diritto di voto, nel 1945, segnò l'avvio dell'attività parlamentare delle donne; quasi contemporaneamente, tuttavia, ebbe inizio anche una sorta di "relegazione" femminile all'ambito delle competenze in materie specifiche, e secondo gli stereotipi, più "confacenti" al genere; l'impegno politico delle donne prevalentemente in settori quali la famiglia, l'istruzione, la sanità, i servizi, inaugurò una tendenza, non certo superata, che sembra quasi legittimarsi socialmente quale "traduzione" del lavoro di cura al livello politico istituzionale.

Lo slancio positivo impresso al movimento femminile politico *tout court* dalla generazione delle Costituenti, si affievolì pian piano nel corso del primo ventennio della Repubblica, quando quella stessa generazione, esaurito il compito cui era stata chiamata, uscì quasi di scena senza che vi fosse un effettivo ricambio generazionale.

Nel '68 la rappresentanza femminile nelle istituzioni arriva ai suoi minimi storici; le cifre dimostrano che non si è attinto dal grande laboratorio dell'associazionismo per le giovani leve della politica, bensì che la presenza numerica si è ridotta per cause naturali: pensionamento, ritiro dalla vita politica, scomparsa dalla scena pubblica, elezioni a cariche inferiori[13].

La contestazione studentesca e, soprattutto, il neo femminismo[14], inaugurarono per le donne una nuova e diversa stagione politica, in cui una delle componenti essenziali fu il rifiuto dei modi tradizionali della politica ad ogni livello, dall'associazionismo ai sindacati ed ai partiti.

Le nuove esigenze dei giovani, l'emancipazione dei costumi, la libera espressione della propria sessualità, sembravano non trovare spazio nelle strutture culturali e politiche preesistenti, né tanto meno si intravedevano le radici di una autonoma questione femminile.

In questo contesto – di forte attenzione alle libertà di atteggiamento, espressione e comportamento dell'individuo – importanza notevole assunse il "corpo"; in particolare, per le donne, quest'elemento fu preso in considerazione sia come base materiale della propria identità, sia soprattutto come categoria di identificazione politica; e fu proprio attraverso l'attenzione posta sul corpo, e sulla libertà di esprimere se stessi superando una moltitudine di *tabù* legati alla fisicità del corpo, che vennero alla ribalta tutti i temi e gli aspetti legati alla maternità e alla sessualità.

Fu un terreno di scontro e di dibattito stimolante per il carico di elementi "originali" che si imponevano all'attenzione dell'opinione pubblica; al tempo stesso si

13 Cfr. I. Rauti, *Istituzioni politiche e rappresentanza femminile*, cit., p. 61.

14 Sulla complessità del movimento femminista degli anni Settanta, si rimanda, in particolare, a G. Conti Odorisio, *La rivoluzione femminile,* in *Enciclopedia Italiana. Eredità del Novecento. Appendice 2000*, Roma, 2000. Sullo stesso tema si veda, inoltre, F. Lussana, *Le donne e la modernizzazione: il neo femminismo degli anni settanta,* in *Storia dell'idea repubblicana, vol. III, L'Italia nella crisi mondiale. L'ultimo ventennio*, Torino, Einaudi, 1998.

crearono divisioni profonde in seno al tessuto sociale e politico, divisioni che indebolirono quel fronte unitario di donne che aveva animato la nascita della Repubblica, fino a fargli assumere contorni sempre più anacronistici. Se le femministe del passato si erano dedicate alla politica per il voto, le neo femministe avevano obiettivi più radicali e più generali, quali il superamento del sessismo ed un cambiamento profondo da imprimere alla società dominata dal "maschio". Il nuovo concetto di "liberazione" si andava delineando sempre più in termini di eliminazione – e non di parificazione – dei ruoli sessuali; i movimenti di liberazione, dunque, si contrapponevano ai movimenti di emancipazione di fine Ottocento, rivendicando un ruolo di assoluta novità sulla scena politica, sia nella determinazione degli obiettivi di lotta che negli strumenti di analisi [15]. La stessa scarsa presenza nella vita politica viene fatta valere come "volontà di non esserci", mentre la politica delle riforme è rifiutata in quanto vista come strumento di uno sterile "accanimento paritario" [16].

Non a caso la legislazione per le donne cui si approdò nel corso degli anni Settanta – e così tanto indirizzata verso il conseguimento della parità formale – costituì uno dei bersagli critici del neo femminismo italiano, che affonda le sue radici teoriche e storiche nella critica radicale delle società di emancipazione e della tutela giuridica delle donne.

È, tuttavia, innegabile la rilevanza della legislazione che si dispiegò in questo periodo e che, oltre ad essere il risultato di una intensa mobilitazione civile, in molti casi è all'origine di un'autentica rivoluzione del costume e della mentalità.

L'azione politica dei governi che si succedettero, in particolare, fra il 1968 e il 1972, cercò di rispondere alla pressione dei movimenti collettivi, varando una politica di riforme destinata a cambiare in profondità la società e la politica.

Questa evoluzione normativa, tuttavia, ha radici un po' più lontane che meritano di essere almeno scorse [17]; nel 1963, infatti, era stata approvata dal Parlamento la legge [18] che, abrogando le disposizioni della precedente normativa [19], stabiliva l'accesso della donna "a tutte le cariche, professioni e impieghi pubblici, compresa la magistratura nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazioni di mansioni e di svolgimento della carriera"; poco prima il Parlamento aveva approvato un'altra importante legge, che prescriveva il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio [20]; mentre a marzo dello stesso anno era stata

15 Cfr. I. Rauti, *Istituzioni politiche e rappresentanza femminile*, cit., p. 62-63.

16 Cfr. G. Conti Odorisio, *La rivoluzione femminile,* cit., p. 891-892.

17 L'excursus normativo che si propone fino al termine del paragrafo, e che riguarda i principali provvedimenti legislativi per le donne tra gli anni Sessanta e Settanta, è basato in gran parte sulla ricostruzione offertane da Fiamma Lussana in un suo contributo del 1998, *Le donne e la modernizzazione: il neo femminismo degli anni settanta,* cit., p. 511 e ss.

18 Legge 9 febbraio 1963, n. 66 (in Gazzetta Ufficiale 19 febbraio 1963, n. 48).

19 Si tratta della già citata Legge Sacchi (la n. 1176 del 1919), per la quale erano ancora precluse alle donne la magistratura, la diplomazia e la carriera militare.

20 Legge 9 gennaio 1963, n. 7 (in Gazzetta Ufficiale 31 gennaio 1963, n. 27).

istituita la cosiddetta "mutualità pensioni" a favore delle casalinghe[21], che proponeva una soluzione preliminare – anche se non certo soddisfacente – per le casalinghe in età pensionabile e con un certo numero di contributi volontari versati.

Nella primavera del 1970 erano state altresì istituite le Regioni, primo atto formalizzato in attuazione di quel principio di decentramento politico che, nel corso degli anni Settanta, troverà un importante parallelismo nel decentramento produttivo dell'economia.

A maggio dello stesso anno, inoltre, l'approvazione dello statuto dei lavoratori, rappresentò la formalizzazione di importanti garanzie a tutela del lavoro dipendente, attraverso una sorta di "carta costituzionale" contenente i principi fondamentali dei diritti dei lavoratori e quelli delle organizzazioni sindacali nei luoghi di lavoro.

Alla fine del '71 vennero approvate due importanti normative: la legge sulla tutela delle lavoratrici madri[22] e quella sul piano quinquennale per l'istituzione degli asili nido comunali col concorso dello Stato[23]. Entrambe le leggi, muovendosi nella logica della tutela della donna madre e lavoratrice, contribuirono a rendere visibile, pur tra molte contraddizioni (di natura culturale e gestionale), il modello del *Welfare State* italiano, denotando al contempo una accresciuta consapevolezza sociale e civile del paese verso le tematiche femminili; un traguardo, quest'ultimo, frutto della forte mobilitazione che il movimento delle donne seppe operare, in quegli anni, attorno al valore sociale della maternità.

La legge sulla tutela della lavoratrice madre, in particolare, si caratterizzò per il riconoscimento esplicito della importante funzione di "reciprocità" fra madre e figlio, prefigurando la crescita e lo sviluppo di entrambi come soggetti sociali, nonché la tutela della personalità di ciascuno. Solo nel rispetto delle possibilità di realizzazione della donna – nel senso moderno di valorizzare la sua personalità e la sua soggettività sociale – può dunque essere garantita quella "essenziale funzione familiare" di cui parla l'articolo 37 della Costituzione.

La legge di tutela della lavoratrice madre troverà un completamento nella successiva normativa sulla "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"[24], che si pronuncia contro "qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale". La legge riconosceva finalmente parità di retribuzione per prestazioni di uguale valore e prevedeva le stesse disposizioni legislative per uomini e donne relativamente alla eventualità di continuare l'attività lavorativa, pur avendo maturato il diritto alla pensione di vecchiaia. Il diritto di assentarsi dal lavoro in caso di malattia del bambino venne esteso dalla legge anche al padre.

21 Legge 5 marzo 1963, n. 389 (in Gazzetta Ufficiale 3 aprile 1963, n. 90).
22 Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (in Gazzetta Ufficiale 18 gennaio 1972, n. 14).
23 Legge 6 dicembre 1971, n. 1044 (in Gazzetta Ufficiale 15 dicembre 1971, n. 316).
24 Legge 9 dicembre 1977, n. 903 (in Gazzetta Ufficiale 17 dicembre 1977, n. 343).

Abrogati, già nel corso del biennio 1968-1969, il reato di adulterio e concubinato[25], entrambi i sessi sono finalmente riconosciuti "uguali" davanti alla legge; riconoscimento che fa, in un certo senso, da preludio all'istituzione del divorzio, divenuta legge alla fine del 1970[26]; l'*iter* parlamentare della legge sul divorzio era iniziato cinque anni prima, nel 1965, con un disegno di legge – presentato dal deputato socialista Loris Fortuna – dalla formulazione piuttosto cauta, che ne prevedeva l'applicazione in casi specifici e delimitati. Malgrado ciò, la proposta Fortuna era stata oggetto di un'aspra condanna da parte della Chiesa e degli ambienti cattolici che non si esaurì certo con l'approvazione della legge[27].

La normativa sul divorzio aprì, comunque, una nuova, importante fase di dibattito sulle riforme civili e istituzionali; ma al centro di tutto tornava in realtà ancora una volta la questione "famiglia" ed il suo assetto giuridico e sociale che attendevano una riforma complessiva.

Il 12 maggio 1974, la vittoria democratica del fronte antiabrogazionista del divorzio acquistò il significato simbolico di una svolta politica, destinata ad influenzare direttamente la vita politica e civile del Paese negli anni a venire e segnò, nello stesso tempo, una grande affermazione del movimento delle donne e della sua capacità di mobilitazione.

Dopo il Referendum sul divorzio, la riforma giuridica dell'istituto familiare, da anni al centro di un ampio dibattito, subì infatti una accelerazione, grazie soprattutto alle sollecitazioni del movimento femminile che voleva correggere le rigidità del vecchio codice civile del 1865.

La famiglia, intesa come soggetto giuridico, risultava ormai anacronisticamente in contrasto con l'evoluzione della società: la realtà della famiglia italiana era fortemente cambiata, stridendo sempre più con l'insieme delle normative che ne regolavano la struttura, i diritti e il funzionamento, sulla base del vecchio codice.

Pur essendosi avviato all'inizio degli anni '70, dunque, il dibattito parlamentare sulla nuova normativa familiare riprese effettivo vigore soprattutto dopo la vittoria del Referendum sul divorzio. Il 13 novembre 1974 si svolse a Roma una grande manifestazione nazionale, promossa dall'Udi (Unione Donne Italiane), per sollecitare una rapida definizione della legge, in discussione al Senato. Il nuovo diritto di famiglia divenne legge nella primavera del 1975[28] e costituì una importante

25 Nel 1968 e nel 1969 la Corte Costituzionale esprime due sentenze che rispondono al principio teorico della parità fra i sessi, sancito nell'articolo 3 della Costituzione: veniva dichiarata illegittima la norma secondo cui l'adulterio era un reato che puniva la donna fino a due anni di reclusione per relazione adulterina e l'uomo, per concubinato, solo se la sua relazione extraconiugale fosse riconosciuta "notoriamente" da un certo numero di persone.

26 Legge 1 dicembre 1970, n. 898. Disciplina dei casi di scioglimento del matrimonio (in Gazzetta Ufficiale 3 dicembre 1970, n. 306).

27 Ed anzi, il comitato per il Referendum abrogativo del divorzio si costituì a Roma il 2 dicembre 1970 subito dopo l'approvazione della legge che ne aveva legittimato l'esistenza.

28 Legge 19 maggio 1975, n. 151. Riforma del diritto di famiglia (in Gazzetta Ufficiale 23 maggio 1975, n. 135).

acquisizione, destinata ad avere conseguenze significative dal punto di vista giuridico e sul piano del costume e della mentalità.

La nuova normativa si pronunciava finalmente per la parità tra i coniugi, mettendo fine all'autorità assoluta del capofamiglia maschio e all'esercizio di tutela nei confronti della moglie: "con il matrimonio il marito e la moglie acquistano gli stessi diritti e assumono i medesimi doveri. Dal matrimonio deriva l'obbligo reciproco alla fedeltà, all'assistenza morale e materiale, alla collaborazione nell'interesse della famiglia e alla coabitazione. Entrambi i coniugi sono tenuti, ciascuno in relazione alle proprie sostanze e alla propria capacità di lavoro professionale o casalingo, a contribuire ai bisogni della famiglia".

Si interveniva inoltre sul tema del rapporto genitori-figli: all'educazione e al mantenimento dei figli si aggiungeva il dovere, da parte dei genitori, di assecondarne le capacità e le aspirazioni. Il potere assoluto da parte del padre nei confronti dei figli, la cosiddetta "patria potestà", veniva sostituita dalla paritaria potestà di padre e madre. Ai figli nati fuori del matrimonio la nuova legge assicurava uguali diritti di quelli legittimi, ponendo riparo alla precedente discriminazione giuridica. La legge, infine, sanciva la comunione dei beni acquisiti dopo il matrimonio, salvo il parere di entrambi i coniugi di tenere separati i propri beni.

In questo clima di forte rinnovamento socio-culturale, nel luglio 1975 vennero istituiti consultori familiari attraverso una legge quadro[29] che ne definiva i principi ispiratori, i requisiti e le modalità di realizzazione nell'ambito regionale. Si tratta di presidi pubblici per l'assistenza psicologica e la loro esistenza avrà non poche conseguenze sulla sorte dei servizi consultoriali autogestiti dalle donne, che nascono in diverse realtà locali, come espressione autonoma di alcuni gruppi femministi.

A conferma della linea di decentramento amministrativo e di gestione territoriale dei servizi intervenne, poco dopo, la riforma sanitaria[30] che istituì, nell'ambito dei comuni, le Unità sanitarie locali (Usl), strutture operative con il compito di svolgere sul territorio di pertinenza azione di assistenza, igiene, sanità e prevenzione.

Nel maggio del 1978, una svolta di enorme portata in seno al tessuto sociale e culturale dell'Italia del tempo è segnata dall'approvazione delle "Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza"[31]; la legge prevede la punibilità dell'aborto praticato privatamente e la sua legalità nelle strutture sanitarie pubbliche, e impone alle minorenni il consenso dei genitori o del giudice tutelare.

29 Legge 29 luglio 1975, n. 405. Istituzione dei consultori familiari (in Gazzetta Ufficiale 27 agosto 1975, n. 227).

30 Legge 23 dicembre 1978, n. 833. Istituzione del Servizio sanitario nazionale (in Gazzetta Ufficiale 28 dicembre 1978, n. 360 Supplemento ordinario).

31 Legge 22 maggio 1978, n. 194. Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza (in Gazzetta Ufficiale 22 maggio 1978, n. 140).

La legge sull'aborto ha alle spalle una lunga mobilitazione sociale e civile da parte del movimento delle donne che, nella molteplicità delle sue espressioni e posizioni sul tema, raggiunse grande forza e visibilità. Fin dall'inizio degli anni Settanta la mobilitazione per l'aborto era diventata uno degli obiettivi più importanti del movimento. Nel 1971 la Corte Costituzionale aveva dichiarato l'illegittimità degli articoli del codice penale che vietavano la propaganda degli anticoncezionali: il neonato Movimento di liberazione della donna (Mld) aveva iniziato, allora, la raccolta di firme per la presentazione di una legge che prevedesse la libertà dell'aborto e la liberalizzazione dei metodi anticoncezionali.

Da quel momento in poi ebbe inizio nel Paese un dibattito, che diventerà sempre più animato, sulla legittimità dell'aborto, per il suo riconoscimento come diritto civile e per l'approvazione di una legge che ne liberalizzasse, regolandola, la pratica. Ancora una volta intervenne la Corte Costituzionale; questa volta, tuttavia, si trattò di un provvedimento che preparò il terreno all'*iter* parlamentare della legge sull'aborto; con sentenza del 18 febbraio, infatti, la Corte si pronunciò sulla non punibilità dell'aborto a fini terapeutici, in tal modo modificando l'articolo 546 del codice penale.

A partire da quel momento, nell'arco di un mese, vennero presentati ben cinque progetti di legge per la regolamentazione dell'aborto, rispettivamente da socialdemocratici, comunisti, repubblicani, liberali e democristiani. Seguì, poco dopo, la costituzione di una commissione parlamentare unica, ma rappresentativa di tutte le forze politiche che avevano presentato propri testi di legge sull'interruzione volontaria di gravidanza; il risultato del lavoro condotto dalla Commissione fu un testo di legge unificato, fortemente attaccato dal movimento femminista, che ne contestava il ruolo affidato al medico, rilevandone al contempo il carattere non garantista nei riguardi della libera scelta della donna.

Nel marzo del 1976 incomincia il dibattito parlamentare sul testo di legge unificato; dibattito che si concluderà "formalmente" solo due anni dopo, con l'approvazione della legge n. 194 del 1978. Ma si tratta di un tema attorno al quale non si smetterà di discutere e che, anzi, tornerà alla ribalta politica nel 1981, durante la campagna referendaria per l'abrogazione di alcuni articoli della legge sull'aborto.

Il 17 maggio 1981 "il fronte del no", rappresentativo di tutte le forze laiche e progressiste del paese, respinse le richieste dei due Referendum abrogativi: quelle dei radicali – che si muovevano nello spirito della depenalizzazione del reato di aborto – e quello del cosiddetto "Movimento per la vita", dietro al quale si era mobilitato il mondo cattolico integralista e le gerarchie ecclesiastiche.

Dopo la vittoria del no, la reazione di mancato entusiasmo da parte del movimento femminista è stata collegata ad una forma di ripiegamento difensivo del movimento delle donne e ad una sua perdita di capacità propositiva autonoma, fuori dagli schieramenti politici e dall'ideologia della sinistra tradizionale.

Ma già dalla seconda metà degli anni Settanta il movimento femminista cambia, nella realtà del suo complesso, forme di intervento e strategie.

Il 1977, al riguardo, è una data periodizzante nella storia del femminismo italiano: in un quadro di mutamento "oggettivo" dello scenario politico e istituzionale, si fa strada una nuova modalità di fare politica che, a partire dalla mobilitazione delle donne per la legge sulla violenza sessuale, diventa un impegno diretto ed esplicito del movimento femminile.

La "non negoziabilità" da parte del movimento femminista dei problemi che riguardano il corpo di altre donne, e dunque il rifiuto della delega o mediazione istituzionale per le donne, viene a cadere. Quella specifica "tensione tra sé e il terreno istituzionale e politico", che aveva segnato la parabola del neofemminismo fino alla metà degli anni Settanta, si trasforma in un coinvolgimento specifico, in una assunzione in proprio della norma giuridica e della sua gestione politica. Il movimento decide di mischiarsi con la politica, secondo un percorso mirato alla soluzione di problemi specifici: l'elaborazione di nuove regole e una norma giuridica che risponda ai bisogni delle donne sono obiettivi assunti per la prima volta direttamente dal movimento femminista che, fino a quel momento, aveva svolto essenzialmente una funzione di critica antistituzionale o di partecipazione conflittuale alla realtà politica e sociale.

Inizia per il movimento femminista una fase in cui si chiarisce e si delimita il suo rapporto con la politica, che viene intesa non più come referente istituzionale su cui esercitare un'azione critica e innovativa dall'esterno, ma un campo aperto su cui misurare una nuova capacità di intervento.

La legge sulla violenza sessuale sarà, per certi versi, il banco di prova di questo rinnovato atteggiamento del movimento femminista. L'azione della legge di iniziativa popolare, promossa dall'Mld, si muove infatti sul terreno simbolico dei principi e ciò è un fatto inedito nella storia del femminismo degli anni Settanta: le donne vengono considerate "persone" e dunque soggetti a pieno titolo, cui la legge riconosce le offese, lesive della propria libertà sessuale e del diritto di cittadinanza. Pur intervenendo sul terreno istituzionale di richiesta di diritti giuridici formali, e dunque nell'ambito della omologazione giuridica o parificazione fra i due sessi, la legge sulla violenza sessuale fornisce spunti e prospettive anche sul versante della differenza sessuale, intervenendo cioè, per la prima volta, nel campo della normativa penale e dunque su problemi che riguardano specificamente il soggetto cui la norma si riferisce e i principi generali che dovrebbero ispirarne i contenuti.

Le "Norme contro la violenza sessuale"[32] saranno approvate solo vent'anni dopo l'inizio del tormentato iter parlamentare, che ha visto il coinvolgimento diretto del movimento delle donne e di tutti i partiti dell'arco costituzionale; tali norme sono inquadrate nel codice penale fra i delitti contro la moralità pubblica e il buon costume.

32 Legge 15 febbraio 1996, n. 66 (in Gazzetta Ufficiale 20 febbraio 1996, n. 42).

1.3 La svolta degli anni '80 ed il processo di "istituzionalizzazione" delle politiche di parità. Le pari opportunità nell'ultimo decennio del secolo scorso

A partire dagli anni '80, in applicazione di specifiche direttive dell'ONU e dell'UE[33], ed in concomitanza con l'emergere di tutta una serie di limiti intrinseci alla Legge n. 903/1977 – tra cui la mancanza di una adeguata rete di organismi ed istituzioni che ne garantissero l'attuazione – l'Italia avvia politiche istituzionali di pari opportunità; si assiste, in pratica, alla progressiva assunzione di responsabilità, a livello istituzionale e centrale, delle politiche di parità e pari opportunità, che si realizza in particolare attraverso la creazione di una serie di organismi che si occupano, ciascuno per il proprio ambito di competenza, dei diversi aspetti (e delle relative criticità) che la tematica ha assunto con il tempo.

Nel 1983 viene decretata[34] l'istituzione, presso il Ministero del Lavoro, del primo Comitato Nazionale di Parità e Pari opportunità nel Lavoro, con funzioni non meramente consultive, bensì anche propositive, in relazione alla formulazione di leggi nazionali, nella materia del lavoro, che rivelassero esplicita attenzione all'applicazione dei principi di parità di genere. Nel decreto istitutivo si leggeva che il Comitato era istituito a garanzia della "rimozione delle discriminazioni e di ogni ostacolo di fatto limitativo della effettiva eguaglianza in materia di lavoro fra cittadini anche di sesso diverso; il Comitato, inoltre, doveva "promuovere l'accesso al lavoro e la progressione professionale delle donne". Nel 1984[35] viene istituita presso al Presidenza del Consiglio dei Ministri la Commissione Nazionale per la Parità e Pari Opportunità tra uomo e donna, quale organo consultivo del Governo sulle questioni della condizione femminile *tout court*, non solo in ambito lavorativo[36]; nel 1988 nasce la Sezione per la parità, sempre nell'ambito della Commissione di Palazzo Chigi, per il controllo dei flussi di spesa con funzioni di Osservatorio del Pubblico Impiego nell'ambito del Dipartimento della Funzione Pubblica; nel 1989, presso il Ministero della Pubblica Istruzione, si costituisce il Comitato Nazionale per le Pari Opportunità.

In quasi tutte le Regioni nascono le Commissioni e le Consulte regionali di parità e pari opportunità, mentre al livello provinciale e regionale sono già presenti,

33 Cfr. paragrafo 2.3, p. 45.

34 D.M. 12 dicembre 1983. Questo organismo ha poi trovato una più compiuta disciplina con la Legge 125/1991.

35 D.P.C.M. 12 maggio 1984.

36 Con la legge 22 giugno 1990, n. 164, che ne fissa anche compiti e composizione, la Commissione diviene in seguito organismo permanente della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Nel 2003, la Commissione Nazionale è stata modificata nella sua composizione e nel suo funzionamento. Non vi sono più rappresentanti dei Partiti e dei movimenti politici ma dei sindacati e delle associazioni femminili; è presieduta dal Ministro per le pari opportunità ed è incardinata presso il Dipartimento delle Pari Opportunità (in Gazzetta Ufficiale 27 giugno 1990, n. 148).

con le rispettive competenze territoriali, i Consiglieri di parità[37]. Bisognerà attendere il 1987, invece, per vedere istituita un'analoga figura a livello nazionale[38].

L'ultimo decennio del secolo scorso si apre con uno tra i provvedimenti normativi più innovativi messi in atto nel nostro ordinamento giuridico; si tratta della normativa sulle *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna*[39], che ha fortemente condizionato lo sviluppo delle pari opportunità nel nostro Paese. La legge in questione, oltre a fornire per la prima volta una definizione esplicita di "discriminazione", recependo in particolare il concetto di "discriminazione indiretta", legittima il ricorso alle cosiddette "azioni positive" come strumento di politica attiva per il raggiungimento della parità tra i sessi; ed anzi, a tal fine, incentiva l'attuazione di piani di azioni positive in aziende pubbliche e private, inserendo altresì (art. 9) l'obbligo per le aziende con più di 100 dipendenti di fornire, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del proprio personale.

Per l'attuazione delle finalità dichiarate, la legge istituisce il Comitato nazionale pari opportunità[40] e definisce con maggior dettaglio la figura delle Consigliere nazionali, regionali e provinciali di parità. Queste, anzi, diventano, nello spirito della Legge, il perno della struttura amministrativa deputata alla promozione ed al controllo sull'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomini e donne nel lavoro. "La disciplina delle azioni positive [...] e l'indicazione espressa del consigliere di parità istituzionale tra i soggetti promotori, a fianco di altri soggetti pubblici e privati, doveva incentivare la costruzione di reti di relazione utili all'attivazione e alla gestione di azioni positive"[41].

Nel 1992, contestualmente all'emanazione della legge a favore dell'imprenditoria[42] delle donne, nasceva presso l'allora Ministero dell'Industria, Commercio e

37 Si tratta, in questa prima fase, di figure dall'identità istituzionale e funzionale incerta, non supportate, tra l'altro, da una adeguata strumentazione finanziaria in grado di garantirne livelli di concreta operatività. Il ruolo di "Consigliere di parità" era comparso per la prima volta in Italia con la Legge 19 dicembre 1984, n. 863, Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali. L'art. 4, comma 4, di tale provvedimento lo inquadrava come "consigliere per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", inserendolo nelle allora Commissioni Regionali per l'Impiego in qualità di membro designato dal Ministero del Lavoro, con funzione meramente consultiva.

38 Legge 28 febbraio 1987, n. 56. Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro, art. 4, comma 2 (in Gazzetta Ufficiale 3 marzo 1987, n. 51 Supplemento Ordinario).

39 Legge 10 aprile 1991, n. 125 (in Gazzetta Ufficiale 15 aprile 1991, n. 88).

40 Si tratta del "Comitato per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici", regolamentato dall'art. 5 della legge.

41 M. E. Di Pietro, G. Zemiti, *La consigliera di parità ha vent'anni ma non li dimostra*, Milano, Ancorpari, 2004, p. 65. Sul ruolo e le funzioni attribuite ai/alle Consiglieri/e di parità si vedano anche le p. 104-159.

42 Legge 25 febbraio 1992, n. 215 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile". La legge è diretta a favorire il lavoro e l'occupazione delle donne attraverso incentivi a sostegno dell'impresa al femminile; sulla base di bandi pubblici a scadenza periodica, infatti, vengono erogati finanziamenti alle imprese che risultino ammissibili al contributo - requisito fondamentale di eleggibilità per le imprese è il fatto di essere costituite da donne o, comunque, di vantare una prevalenza femminile al loro interno (in Gazzetta Ufficiale 7 marzo 1992, n. 56).

Artigianato (l'attuale Ministero delle Attività Produttive) il Comitato per l'imprenditorialità femminile e, dall'anno successivo, i Comitati paritetici per le pari opportunità, previsti da tutti i contratti collettivi nei vari settori della Pubblica Amministrazione.

A tali organismi, possiamo aggiungere nelle Università, le recenti Delegate dal Rettore per le tematiche della Pari Opportunità ed i Comitati Pari Opportunità.

Nel 1996, in attuazione degli impegni assunti a Pechino [43], e degli obiettivi europei del IV programma di Azione comunitaria a medio termine per le pari opportunità per le donne e per gli uomini (1996-2000), il governo italiano presieduto da Romano Prodi, nominava la Ministra per le Pari Opportunità, Anna Finocchiaro; l'esito era anche il risultato delle continue sollecitazioni della stessa Commissione Nazionale che, a più riprese, aveva sottolineato la necessità di superare la funzione consultiva svolta dalla Commissione e l'esigenza inderogabile di portare il nodo delle Pari Opportunità nelle sedi decisionali politiche e governative [44].

Il Dipartimento per le Pari Opportunità è stato poi istituito formalmente nel 1997 e mantenuto nei Governi successivi a quello presieduto da Prodi, con competenze e funzioni che sono andate definendosi nel tempo [45] .

Si può notare come il processo di "istituzionalizzazione" delle pari opportunità si sia svolto lungo tutti gli anni Novanta secondo una logica che potrebbe definirsi "incrementale ed additiva": per ogni nuovo strumento, livello o area di intervento è sorto un organismo o una figura istituzionale *ad hoc*. Nella maggior parte dei casi sono stati istituiti organismi collegiali, riconducibili ad un modello intermedio tra la formula della cosiddetta "democrazia partecipata" e quella della "gestione conoscitiva" tipiche dei comitati a composizione mista (soggetti pubblici e privati, rappresentanti di parti sociali, *stakeholders* a vario titolo, etc.) che avevano segnato molti degli interventi degli anni Settanta e Ottanta. Organismi, peraltro, a volte troppo genericamente connotati sotto il profilo delle competenze e degli effettivi ambiti di competenza, tanto da ingenerare spesso una scarsa efficacia di azione, aggravata da una altrettanto scarsa dotazione di risorse economiche. Si è parlato spesso, al riguardo, di una "via italiana" all'attuazione della strategia del *mainstreaming,* promossa in prima istanza dalla Piattaforma di Pechino e riaffermata con sempre più forza a livello comunitario. Come a dire che il "pluralismo organizzativo", ossia la scelta di creare tanti soggetti pubblici competenti in altret-

43 Si veda *infra*, p. 58.

44 Su questo argomento si veda F. Taricone, *L'associazionismo femminile tra esiti politici e negazioni istituzionali*, in *Reti di saperi e di luoghi delle donne*, a cura di M. Forcina, Lecce, 2003.

45 Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 28 ottobre 1997, n. 405 "Regolamento recante istituzione ed organizzazione del Dipartimento per le pari opportunità nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri". Il provvedimento è stato in seguito modificato con i Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 30 novembre 2000, "Riorganizzazione del Dipartiento per le pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo n. 303/1999 e del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 4 agosto 2000", e del 30 settembre 2004. Per il dettaglio delle numerose competenze del Dipartimento Pari Opportunità, si rimanda al relativo sito web <www.reteparioppportunità.it>.

tanti "settori" di pari opportunità, abbia costituito la risposta più efficace per interpretare e tradurre gli ambiziosi obiettivi di una tale strategia: attraversare tutti i luoghi decisionali e portare "il punto di vista di genere" in tutte le sedi e i livelli del governo e della società. Una scelta consapevole, dunque, quella del pluralismo organizzativo, ed in linea di coerenza con le sollecitazioni internazionali e comunitarie in tema di pari opportunità e *gender equality*. Una scelta che, tuttavia, non ha dato i frutti sperati: malgrado, infatti, non siano mancate realizzazioni positive (sul piano dell'innovazione normativa, amministrativa e progettuale), spesso non si è riusciti ad andare molto oltre una, seppur preziosa, opera di sensibilizzazione e di diffusione culturale sulle tematiche in oggetto[46].

1.4 Gli interventi legislativi e le riforme costituzionali all'alba del Terzo Millennio

Nel corso degli anni '90 – anche per il costante confronto del nostro Paese con le dinamiche di sviluppo socio-culturale dispiegatesi a livello comunitario – le questioni di parità e pari opportunità subiscono una evoluzione, configurandosi sempre più – non solo per le donne, ma particolarmente per le donne – in termini di conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro.

Questo concetto viene introdotto nei documenti e nella normativa dell'Unione europea con la predisposizione di documenti[47] che muovono dall'assunto secondo il quale la questione relativa alla conciliazione lavoro-famiglia non possa più configurarsi come un "problema" esclusivo delle donne, poiché investe una serie di ambiti che riguardano direttamente la qualità della vita di tutti i lavoratori. Sulla base di tali documenti, gli Stati membri dell'Unione vengono sospinti all'adozione di provvedimenti legislativi ed amministrativi diretti a promuovere una crescente condivisione delle responsabilità familiari tra i generi, anche al fine di agevolare l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro e la loro crescita professionale.

Accanto alla necessità di una maggiore partecipazione degli uomini alla vita familiare, il Consiglio europeo[48] indica il miglioramento dell'organizzazione del-

46 Per la interpretazione che si è riportata in questa sede in merito alla debole formula di istituzionalizzazione delle pari opportunità nel nostro Paese, si rinvia a D. La Rocca, *Successi, fallimenti e nuove strategie delle politiche di pari opportunità in Italia e in Europa,* in *Una nuova stagione per le pari opportunità. Atti del convegno di presentazione del Commentario Sistematico del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196",* Firenze, Centro stampa Giunta regionale, 2004, p. 38-39. Sull'argomento, si veda anche M. McBritton, *Gli organi di parità*, in *Lavoro delle donne e azioni positive. L'esperienza giuridica italiana*, Bari, Cacucci, 2002, p. 77-94.

47 Ci si riferisce, in particolare, alla Raccomandazione 92/241/CEE ed alle Direttive 92/85 CEE e 96/94 CEE.

48 Risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri riuniti in sede di Consiglio del 6 dicembre 1994 sull'equa partecipazione delle donne ad una strategia di crescita economica orientata verso l'aumento dell'occupazione nell'Unione europea.

l'orario di lavoro quale strumento indispensabile per agevolare l'inserimento ed il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro, obiettivo fondamentale nell'ambito delle strategie europee per massimizzare l'occupazione negli Stati membri e contribuire ad una crescita economica competitiva dell'intera Unione.

Proprio in relazione alle problematiche della conciliazione[49] si definisce l'ambito di intervento di un'altra normativa fondamentale per il nostro Paese: si tratta della legge 53/2000[50], il cui proporsi in qualità di "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città", ne dichiara un approccio di tipo trasversale, quasi di *mainstreaming*, a diversi ambiti riguardanti la qualità della vita di uomini e donne, quali appunto la "genitorialità", l'avanzamento e lo sviluppo delle professionalità attraverso la formazione, il diritto a vivere e lavorare in luoghi e condizioni che tengano in maggior conto le esigenze dei cittadini. Con tale impostazione, dunque, la legge promuove l'equilibrio dei tempi di lavoro con quelli di cura e, in genere, di relazione e di formazione, attraverso congedi parentali[51] e di formazione, nonché il ricorso a strumenti che incentivano all'uso del tempo per fini sociali (come, ad esempio, le "banche del tempo"[52].

49 Da ricordare, comunque, che in Italia il primo atto legislativo espressamente rivolto allo sviluppo di politiche di conciliazione è la legge 28 agosto 1997, n. 285 "Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza"; essa prevedeva "interventi a livello centrale e locale per promuovere la qualità della vita, lo sviluppo, la realizzazione individuale e la socializzazione dell'infanzia e dell'adolescenza, privilegiando l'ambiente ad esse più confacente, vale a dire la famiglia (naturale, affidataria, adottiva). Particolarmente significativa è da considerarsi la previsione della sperimentazione di innovativi servizi socio-educativi per la prima infanzia (in Gazzetta Ufficiale 5 settembre 1997, n. 207).

50 Legge 8 marzo 2000, n. 53 (in Gazzetta Ufficiale 13 marzo 2000, n. 60).

51 Sul fronte dei "congedi parentali", la legge amplia la portata dei diritti di astensione dal lavoro finalizzata alla cura dei figli, incentivandone la possibilità di fruizione da parte del padre. Rispetto alla L. 1204/71, inoltre, la L. 53/2000 prevede una maggiore flessibilità nella fruizione dell'astensione obbligatoria, non più vincolata alla precedente e rigida ripartizione in due mesi prima e tre dopo il parto. Per quanto riguarda, invece, l'astensione facoltativa, da ricordare che già la L. 903/1977 prevedeva effettivamente la possibilità per il padre lavoratore di fruire, alternativamente alla madre, del periodo di astensione facoltativa dal lavoro, ma solo a condizione che la madre fosse lavoratrice subordinata e che vi rinunciasse. Attualmente, a seguito della L. 53/2000, entrambi i genitori lavoratori hanno diritto, nel complesso, a dieci mesi gestibili con estrema flessibilità. Entrambi i genitori, inoltre, possono fruire dei congedi per la malattia dei figli, congedi che sono illimitati per i primi tre anni di vita, limitati alla misura di 5 giorni l'anno per i bambini di età compresa tra i 3 e gli 8 anni.

52 Al Capo VII, art. 27 della L. 53/2000 si legge che gli enti locali possono sostenere e promuovere la costituzione di associazioni denominate "banche dei tempi" "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, inoltre, "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".

L'impianto normativo che sottende la normativa in questione evidenzia un tentativo di riassetto complessivo della relazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, garantendo congedi dal lavoro anche per l'assistenza ai familiari disabili, per decesso e grave infermità del coniuge o dei parenti entro il secondo grado, nonché per la formazione[53] culturale e professionale di tutti i lavoratori e le lavoratrici. Per queste ultime, invero, tale previsione si rivela particolarmente opportuna, dal momento che sono le donne che lavorano, già troppo affannate nel loro "doppio ruolo", le prime a "sacrificare" i tempi dello studio e della formazione, presupposti indispensabili alla crescita professionale e alla realizzazione personale.

Di particolare rilievo, per l'ambito dell'occupazione femminile, risulta essere l'art. 9 della L. 53/2000, laddove si prevede il sostegno economico (attraverso erogazione di specifico contributo) per le aziende che attuino azioni positive per lo sviluppo di forme di flessibilità nell'organizzazione della propria attività lavorativa.

L'intera normativa in materia di misure a sostegno della maternità e della paternità è stata oggetto di un'operazione di riordino e sistematizzazione complessivi, confluita nel D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151[54] emanato dal Governo in base alla delega contenuta nell'art. 15 della stessa legge n. 53/2000.

Sempre nel 2000, il legislatore ha finalmente provveduto ad elaborare una disciplina[55] più compiuta (sebbene non priva di imperfezioni) su ruolo e funzioni delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, dei quali viene senz'altro rafforzata la capacità di intervenire in merito al controllo dell'attuazione dei principi di pari opportunità e di non discriminazione nel lavoro, con la possibilità, rilevantissima, di intraprendere azioni in giudizio; ad essi, inoltre, vengono conferite esplicite funzioni di promozione dell'occupazione femminile.

Da non trascurare come gli interventi fin qui riportati vengano realizzati parallelamente alla riforma della Pubblica Amministrazione, in atto nel nostro Paese a partire dai primi anni '90[56]. Si deve, anzi, ad un provvedimento in questo ambito, del 1998[57], l'introduzione del concetto di "politiche di genere" nel nostro

53 Si tratta di congedi non retribuiti, destinati a far completare al lavoratore o alla lavoratrice la scuola dell'obbligo, oppure a far loro acquisire un titolo di studio superiore (di secondo grado o di laurea); congedi non retribuiti sono altresì previsti per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

54 In Gazzetta Ufficiale 26 aprile 2001, n. 96.

55 Con il D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, che modifica direttamente la L. 125/91 (in Gazzetta Ufficiale 18 luglio 2000, n. 166).

56 Il D.Lgs. n. 29/1993 apre la strada ad una progressiva assimilazione tra pubblico impiego e lavoro privato, per cui si tende ormai ad uniformare sostanzialmente gli istituti di tutela del lavoro femminile e di promozione delle pari opportunità sia nel lavoro alle dipendenze dei privati che in quello alle dipendenze della pubblica amministrazione (in Gazzetta Ufficiale 6 febbraio 1993, n. 30 Supplemento ordinario).

57 Si tratta del D.Lgs. n. 387/1998, modificativo del D.Lgs. n. 29/1993, citato alla precedente nota. Il nuovo decreto reca, infatti, specifiche disposizioni rivolte allo sviluppo della cultura di genere nelle pubbliche amministrazioni (art. 3), ed al potenziamento e alla migliore definizione delle attività

ordinamento che, nel 2001, arriva finalmente a ricomporre il quadro dei cambiamenti introdotti con il D.Lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)[58]; il decreto, dopo aver preliminarmente disposto l'obiettivo della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, afferma (art. 7) che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, curano la formazione e l'aggiornamento del personale garantendo l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della Pubblica Amministrazione. Accanto a ciò, le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

I primi anni del nuovo millennio vedono anche due importanti riforme costituzionali con riflessi notevoli sul versante delle politiche di genere, soprattutto per quanto concerne il riequilibrio della presenza delle donne nelle istituzioni politiche.

Per ottenere una maggior presenza delle donne nelle cariche pubbliche, l'8 marzo 2002 è stato modificato l'art. 51 della Costituzione[59] e si è prevista l'adozione di appositi provvedimenti finalizzati all'attuazione delle pari opportunità fra uomini e donne nella rappresentanza. La riforma costituzionale dell'art. 51 approvata in Parlamento, con una maggioranza molto ampia in ciascuna Camera, può essere ritenuta un passo importante per garantire una maggiore presenza femminile nella vita politica e sociale italiana. La revisione costituzionale dell'articolo reca la seguente formulazione: "Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra uomini e donne".

La riforma dell'art. 51 e la sua applicazione ha riproposto in tutta la sua vitalità il dibattito sull'adozione del meccanismo "delle quote" per la creazione delle liste elettorali.

La nuova norma è stata predisposta al fine di dare copertura costituzionale a tutti quei provvedimenti legislativi ed amministrativi, con i quali si volessero garantire forme di paritaria partecipazione tra donne e uomini, in particolare alla designazione di cariche elettive. E questo perché la presenza delle donne nelle istituzioni è assai scarsa, specialmente nelle istituzioni rappresentative.

---

dirette a favorire le pari opportunità nel pubblico impiego (art. 17) (in Gazzetta Ufficiale 7 novembre 1998, n. 261).

58 In Gazzetta Ufficiale 9 maggio 2001, n. 106, Supplemento ordinario n. 112/L.

59 Per la ricostruzione delle vicende parlamentari che hanno portato, in meno di due anni, all'approvazione del provvedimento di riforma costituzionale vedi Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero Pari Opportunità, *Modifica dell'Articolo 151 della Costituzione*, Roma, 2003.

Quella delle quote resta una *vexata questio*, ma il merito della novella costituzionale dell'art. 51 è comunque nell'aver imposto un principio di fondo al dibattito generale: non si tratta più di una questione solo "di donne", ma anche di democrazia.

Il problema della rappresentanza politica femminile investe direttamente la funzionalità stessa del sistema democratico. Pur nella convinzione – diffusa tra la maggioranza femminile - che le donne non siano una categoria debole né un gruppo sociale da tutelare, si ritiene necessario introdurre norme che puntino al riequilibrio della loro presenza nelle assemblee elettive. La voglia di "normare" la questione nasce dal bisogno di correggere l'asimmetria di genere nel sistema della rappresentanza, e si configura come un' "azione positiva", dal carattere transitorio; come un mezzo – insomma - e non come un fine. La valutazione pone l'accento su un aspetto centrale del problema: la rappresentanza femminile non è una questione "di donne" ma di democrazia e le donne non sono una categoria portatrice di interessi diversi e separati dal resto della comunità e, soprattutto non hanno un pensiero unico. Le donne sono la collettività e se in una democrazia la maggioranza della collettività è enormemente sottorappresentata, il problema non è delle donne ma è della funzionalità del sistema democratico.

La questione è politica perchè chiama direttamente in causa tutti gli organismi di riferimento ed in primo luogo i Partiti ed i movimenti politici, riproponendo la discussione sulla democrazia compiuta, ponendo l'accento tra lo scarto esistente tra rappresentanza descrittiva e rappresentanza sostanziale, cercando di far radicare il principio che "nessun genere può essere rappresentato in misura inferiore al 30%", consapevoli, tuttavia, che l'obiettivo di una democrazia paritaria è, in termini quantitativi, quello del 50%.

Oltre le considerazioni quantitative ci sono anche quelle qualitative che vengono evocate nel dibattito, ora in un senso ora in un altro, a seconda di chi le solleva; c'è un altro aspetto della questione, che ritorna, polemicamente, lì dove se ne discute: quello della "meritocrazia".

Non si tratterebbe di pretendere gabbie di tutela premiale ma norme di garanzia politica e, non si ritiene che il sistema delle quote risolva automaticamente il problema del deficit democratico, ma contribuisce a colmare "il vuoto" che viene denunciato. Non si vuole dare per scontato – neppure – che la presenza di un numero maggiore di donne nelle istituzioni sia garanzia di rappresentanza femminile, ma questo attiene più in generale ai sistemi della rappresentanza che non alle questioni di genere.

Insomma, non si ritiene che un numero maggiore di donne nelle istituzioni sia segno sicuro e cifra garantita di "buon governo", ma la loro presenza rafforzerebbe le scelte di mainstreaming e di cultura di genere.

E ancora, sempre nel tentativo di ricostruire il dibattito in corso, chiedere l'inserimento delle quote nelle composizioni delle liste ha un rilievo politico nel senso che segue. Si tratta di "azioni positive", ossia non di percentuali di elette ma di percentuali di candidate; non si vuole prefigurare un risultato, bensì mettere gli elet-

tori in condizione di determinarlo. È evidente, inoltre, che solo se le donne vengono candidate possono essere elette.

Ripercorrendo in sintesi le tappe del dibattito che ha avuto il suo compimento nella riforma dell'art. 51, occorre ricordare come già alcune disposizioni contenute nella legge n. 81 del 1993[60] – relativa all'elezione diretta del sindaco – introducevano un criterio di proporzione tra i sessi nella composizione delle liste dei candidati alle elezioni dei consigli comunali, stabilendo che nei comuni con popolazione fino a 15.000 abitanti nessuno dei due sessi potesse essere rappresentato in misura superiore ai tre quarti dei consiglieri assegnati; mentre, per i comuni con oltre 15.000 abitanti, il limite della massima rappresentanza, per ciascuno dei due sessi, veniva fissato ai due terzi dei consiglieri assegnati.

Nello stesso anno, inoltre, la legge 4 agosto 1993, n. 277[61], relativa all'elezione della Camera dei deputati, disponeva che le liste presentate ai fini dell'attribuzione dei seggi in ragione proporzionale, ove recassero più di un nome, fossero formate da candidati e candidate in ordine alternato.

Alla prova dei fatti, queste leggi avevano dato buoni risultati: nelle elezioni politiche del 1994 il numero delle deputate era quasi raddoppiato rispetto alla precedente legislatura, passando da 51 a 95 (il 15% dei membri della Camera).

Tuttavia tali norme furono poi rigettate, per illegittimità, dalla Corte costituzionale (sentenza n. 422/1995) che, valutandone l'incongruenza con gli articoli 3 e 51 della Costituzione, le ritenne manifesta violazione del principio di eguaglianza formale e sostanziale[62]. In quella occasione la Corte costituzionale ha affermato che neppure l'esigenza di riequilibrare una situazione di oggettiva discriminazione, in ossequio al principio di "eguaglianza sostanziale" potrebbe giustificare "misure" dirette che incidano sulla disciplina contenuta nell'art. 51, primo comma della Costituzione e a modificarne i caratteri essenziali. Ciò voleva significare che, secondo la Corte, l'appartenenza all'uno o all'altro sesso non poteva essere assunta come requisito preferenziale di eleggibilità e dunque di "candidabilità", che dell'eleggibilità è presupposto necessario, e che pertanto norme di legge che imponevano "qualsiasi forma di quote in ragione del sesso dei candidati" dovevano considerarsi costituzionalmente illegittime. La Corte sembrava aver trascurato, peraltro, il fatto che si trattava di una forma antidiscriminatoria, con un criterio tutto paritario (nessun sesso può coprire più di una percentuale data di posti) e non "un'area di riserva" a favore delle donne[63]. Di fatto, nel sistema italiano la legislazione sulle

60 Legge 25 marzo 1993, n. 81 (in Gazzetta Ufficiale 27 marzo 1993, n. 72).

61 In Gazzetta Ufficiale 6 agosto 1993, n. 183.

62 Tra gli effetti più direttamente riconducibili alla pronuncia della Corte Costituzionale, si registra sicuramente una consistente riduzione della presenza femminile in Parlamento: nelle elezioni politiche del 1996 il numero delle parlamentari (deputate e senatrici) è sceso da 93 a 67, passando dal 14% del 1994 all'11%.

63 I. Rauti, *Istituzioni politiche e rappresentanza femminile*, cit. p. 124.

quote ha avuto solo applicazioni nella nuova legge elettorale della Camera dei deputati, nelle liste proporzionali di partito senza voto di preferenza, con l'alternanza uomo-donna, poi cassata dalla Consulta; nelle leggi elettorali comunale e regionale con l'alternanza due a uno ma aperta al voto di preferenza e dunque con l'effetto semmai di disperdere le preferenze femminili e di ottenere il risultato opposto.

Secondo l'orientamento che la Corte costituzionale mostrò nella sentenza n. 422/1995, il problema della sottorappresentazione del genere femminile nelle istituzioni rappresentative andava risolto non a livello legislativo, bensì a livello politico ossia attraverso idonee misure liberamente adottate dai partiti politici che partecipano alle elezioni, anche attraverso apposite previsioni contenute nei rispettivi statuti in materia di presentazione delle candidature.

A ben guardare, alcuni partiti, già nel corso degli anni '80, avevano iniziato a percorrere tale strada, inserendo nei loro statuti norme tendenti a favorire il riequilibrio nella rappresentanza tra i sessi. Va osservato, tuttavia, che la mancanza di regole di autodisciplina ha reso praticamente prive di sanzione le prescrizioni contenute negli statuti, che per questo sono rimaste sostanzialmente disattese e non hanno prodotto gli effetti sperati, diversamente da quanto accaduto in altri Paesi europei, come ad esempio la Finlandia, la Germania, la Svezia e la Gran Bretagna.

La situazione non è cambiata negli anni più recenti[64], che pure hanno registrato un profondo mutamento del sistema politico-partitico. Anche gli attuali statuti dei partiti, infatti, hanno lasciato l'inosservanza delle prescrizioni sulle quote elettorali sostanzialmente priva di sanzioni effettive e pertanto non hanno prodotto risultati in termini di partecipazione delle donne alla vita politica del paese.

Ora, attraverso la formula contenuta nell'art. 51 Cost. modificato, secondo cui "la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini", dovranno ritenersi costituzionalmente legittime tutte quelle norme elettorali nelle quali vengano garantite, in modo eguale ad entrambi i sessi, condizioni paritarie di accesso alle cariche elettive, purché dirette non a favorire le donne attribuendo loro un qualche vantaggio, bensì a promuovere, in funzione antidiscriminatoria, l'eguaglianza di opportunità tra uomini e donne.

L'innovazione in tal modo introdotta è carica di significato: tutti gli apparati pubblici, nelle loro diverse articolazioni territoriali e organizzative, sono tenuti a promuovere la realizzazione di condizioni di pari opportunità fra uomini e donne con "appositi provvedimenti". La nuova disciplina costituzionale dell'art. 51, dunque, consente – in deroga al principio generale di eguaglianza formale stabilito dal primo comma dall'art. 3 – che le donne siano destinatarie di "azioni positive", che cioè possano essere previste discipline di favore per le donne, anche in via legisla-

64 Da segnalare, comunque, la legge 3 giugno 1999, n. 157 (art. 3), che ha imposto ai partiti di destinare una quota, pari almeno al 5% dei rimborsi elettorali ricevuti, ad iniziative volte ad accrescere la partecipazione attiva delle donne alla politica (in Gazzetta Ufficiale 4 giugno 1999, n. 129).

tiva, al fine di ricondurre in equilibrio una situazione che le vede fortemente penalizzate sul piano della rappresentanza parlamentare e politica in generale [65].

Nello stesso senso della modifica dell'art. 51 della Costituzione, si erano già poste altre due novelle costituzionali di poco anteriori. Si tratta delle leggi costituzionali 31 gennaio 2001, n. 2 e 18 ottobre 2001, n. 3, che hanno introdotto innovazioni di grande importanza in materia di parità tra i sessi.

La prima [66], nel modificare gli Statuti delle Regioni ad autonomia differenziata (Friuli-Venezia Giulia, Sardegna, Sicilia, Trentino-Alto Adige, Valle d'Aosta), ha enunciato il principio secondo il quale la cosiddetta "legge statutaria", cioè la legge di modifica dello Statuto, al fine di conseguire l'equilibrio della rappresentanza tra i sessi, "promuove le condizioni di parità per l'accesso alle consultazioni elettorali". La seconda, che ha profondamente riformato il regionalismo italiano [67], ha modificato, tra gli altri, l'art. 117 della Costituzione, il quale, al comma 7, recita attualmente: "le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive". In questo modo, con disposizioni di livello costituzionale, il principio della parità di accesso di donne e uomini alle cariche elettive è stato indicato come vincolo finalistico per la legislazione regionale, che dovrà uniformarsi ad esso e contribuire a renderlo effettivamente operante [68].

La portata complessiva della "novella costituzionale" che ha riguardato l'articolo 117 della Costituzione va comunque oltre l'aspetto, appena delineato del riequilibrio della rappresentanza femminile, e vale forse la pena, al riguardo, riflettere sui possibili esiti che quest'ultima riforma potrebbe avere in merito soprattutto al diritto del lavoro. Si tratta, infatti, di una riforma che ha investito direttamente l'ordinamento amministrativo del nostro Paese, devolvendo alle Regioni una serie di competenze, particolarmente in ambito di politiche attive del lavoro.

Si è più volte sottolineata la funzione cardine, svolta nel nostro ordinamento, dall'art. 3 della Costituzione; esso ha, infatti, garantito fino ad oggi che i diritti fondamentali della persona fossero assicurati a tutti i cittadini in modo eguale, indipendentemente dalla collocazione geografica all'interno del Paese. In considerazione della progressiva attribuzione di competenze alle Regioni nella materia del

65 I. Rauti, *Istituzioni politiche e rappresentanza femminile*, cit., p. 136.

66 In Gazzetta Ufficiale 1 febbraio 2001, n. 26.

67 Legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3. È stato in tal modo completamente riformato il Capo V, parte II, della Costituzione italiana, recante appunto norme sulle Regioni, le Province e i Comuni. La riforma è l'epilogo costituzionale di un lungo cammino verso il decentramento amministrativo e legislativo avviato con la cosiddetta Legge Bassanini (Legge 15 marzo 1997, n. 59. Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della Pubblica Amministrazione e per la semplificazione amministrativa) e proseguito con i due Decreti legislativi 23 dicembre 1997, n. 469 e 31 marzo 1998, n. 112 (in Gazzetta Ufficiale 24 novembre 2001, n. 248).

68 I. Rauti, *Istituzioni politiche e rappresentanza femminile*, cit., p. 133.

lavoro, appare tuttavia lecito interrogarsi sulla eventualità di una "frammentazione" del diritto del lavoro in tanti "diritti regionali".

Su questo fronte, il nodo della riforma del Titolo V della Costituzione sembra potersi individuare nel nuovo testo dell'art. 117 che attribuisce legislazione esclusiva allo Stato in materia di "determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale". Legislazione concorrente è invece attribuita a Stato e Regioni in materia di "tutele e sicurezza del lavoro" nonché in materia di "previdenza complementare ed integrativa". "Nelle materie di legislazione concorrente", tuttavia, "spetta alle Regioni la potestà legislativa, salvo che per la determinazione dei "principi fondamentali" riservata alla legislazione dello Stato". Infine, con una norma di chiusura che esprime la *ratio* del progetto federalista sotteso alla complessiva riforma, "spetta alle Regioni la potestà legislativa in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato"[69].

Il testo dell'art. 117 apre molti interrogativi connessi con l'interpretazione di tali enunciati che rivelano un carattere, se non altro, ambiguo. Basti pensare alla necessità di definire i concetti di "livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali" (lettera m) che devono essere garantiti indipendentemente dalla collocazione geografica dei destinatari. Altrettanto importante è la definizione del contenuto di quella "tutela e sicurezza del lavoro" (tra gli enunciati alla lettera s) sulla quale avranno potestà legislativa concorrente le diverse Regioni; in questo contesto, ancora più importante appare l'individuazione dei "principi fondamentali" riservati alla legislazione statale, e che dovranno costituire punti di riferimento per le legislazioni regionali, onde evitarne un eventuale sviluppo disomogeneo.

Pare, tuttavia, possibile proporre una lettura progressiva e ulteriore[70] di una affermazione contenuta nella parte finale dell'art. 117, laddove si legge "le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive". La norma che può essere tratta dalla disposizione citata costituisce un esempio di applicazione del cosiddetto "principio di sussidiarità" di cui tanto ormai si parla. Il compito di operare per realizzare il principio di eguaglianza sostanziale, infatti, viene attribuito "anche" alle Regioni, quali soggetti che possono intervenire più concretamente nella rimozione di ostacoli materiali che di fatto si frappongono, in ciascuna realtà locale, alla piena parità. La progressiva attribuzione di competenze alle Regioni in materia di politiche attive del lavoro, si configura coerentemente con quelle ad esse attribuite, già nel testo originario dell'art. 117 della Costituzione, in merito alla formazione professionale, ambito che ha costituito e costituisce la base di partenza di molte poli-

69 G. De Simone, *Dai principi alle regole: eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2001, p. 10.

70 Ivi, p. 13.

tiche di pari opportunità ed in cui non si possono trascurare i notevoli risultati conseguiti dalle esperienze regionali.

La strada da percorrere, dunque, sembrerebbe essere quella di perseguire gli obiettivi della parità tra uomini e donne attraverso un'integrazione delle politiche attuabili a livello centrale con quelle regionali; integrazione conseguibile solo mediante strumenti di *governance* realmente efficaci, come ad esempio il ricorso alle prassi di concertazione istituzionale Stato-Regioni, ma anche alle forme di raccordo e confronto tra istituzioni e parti sociali, a tutte quegli strumenti, in definitiva, che concorrono nella formulazione di politiche condivise ai vari livelli di competenza e di interesse delle parti coinvolte. Solo così il principio di sussidiarietà, cui si ispira complessivamente la riforma del titolo V della Costituzione, potrà trovare la sua migliore ed efficace applicazione, ottimizzando i risultati che ciascuna amministrazione locale potrà conseguire in virtù della maggiore conoscenza dei problemi e delle situazioni del rispettivo territorio[71]. Pur nel rispetto della inderogabile determinazione dei principi fondamentali da parte dello Stato, alle Regioni spetta ora la grande responsabilità di legiferare nelle materie di competenza concorrente, con potenzialità notevoli di incrementare le possibilità occupazionali del nostro Paese, proprio a partire da interventi di politiche attive del lavoro e della formazione che tengano conto delle esigenze di un dato territorio e dei cittadini che lo abitano.

Si tratta di una serie di questioni – peraltro appena tratteggiate in questa sede – che dovranno trovare una più compiuta definizione nell'ambito di un mercato del lavoro che negli ultimi anni ha subito notevoli cambiamenti strutturali.

Nel tentativo di arginare il *deficit* occupazionale del Paese, e di aumentare l'occupazione regolare, ed in linea di coerenza con quanto stabilito nell'ambito della Strategia europea per l'occupazione (SEO), nel 2003 è stata approvata la cosiddetta Legge Biagi[72] intesa a riformare il mercato del lavoro in Italia.

L'articolato legislativo della riforma si dimostra particolarmente sensibile alle priorità del mercato del lavoro italiano, che ne segnano al contempo le aree di maggiore criticità: disoccupazione giovanile, disoccupazione di lunga durata, bas-

71 La questione si rivela ancor più significativa se si considera che, negli ultimi due anni della legislatura 2000-2005, le Regioni sono state impegnate nella riscrittura o stesura dei nuovi Statuti che ne determinano la forma di governo ed i principi fondamentali di organizzazione e funzionamento e che, negli stessi, sono stati introdotti il rispetto del principio di pari opportunità e sue articolazioni.

72 Legge delega 14 febbraio 2003, n. 30 (in Gazzetta Ufficiale 26 febbraio 2003, n. 47). La delega contenuta nella legge è stata in primo luogo attuata con il D.Lgs. 276/2003. Anche in questo caso si tratta di un provvedimento che si colloca in relazione ad una serie di interventi precedenti; si tratta, in particolare, della Legge 24 giugno 1997, n. 196 (cosiddetto Pacchetto Treu), che ha introdotto il lavoro interinale e le prime forme di contratto a tempo indeterminato; dei Decreti legislativi n. 61/2000 e n. 100/2001 (di recepimento delle Direttive europee sul part-time), n. 368/2001 (sui contratti a termine) e n. 66/2003 (sull'orario di lavoro); del cosiddetto Libro Bianco dell'ottobre 2001, contenente le deleghe al Governo in materia di mercato del lavoro; del Patto per l'Italia del 5 luglio 2002 tra Governo e Parti sociali, ad esclusione della Cgil.

so tasso di partecipazione di donne ed anziani, concentrazione della disoccupazione al Sud.

Per agire concretamente su questi fronti, il legislatore pone alla base della Riforma i quattro pilastri cardine delle politiche comunitarie: occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità.

Il primo pilastro fa riferimento all'innalzamento del livello occupazionale delle donne, dei giovani, di coloro che sono esclusi dalle dinamiche produttive, inoltre delle categorie a rischio di esclusione sociale, affinché a tutti siano consentite le stesse opportunità di accesso ad un lavoro regolare e dignitoso.

Per imprenditorialità, invece, si intende la creazione di un clima imprenditoriale dinamico, realizzato attraverso la creazione di imprese nuove, nonché il potenziamento e lo sviluppo di quelle preesistenti, secondo un clima di corretta competizione fra le stesse.

Il terzo pilastro individuato, fa riferimento alla capacità delle imprese e del mercato del lavoro di adattarsi ai cambiamenti che possono intervenire ai livelli più diversi, mutando equilibri faticosamente conseguiti.

Quando si parla di pari opportunità, invece, il riferimento va non solo alla parità tra uomini e donne sotto l'aspetto economico-retributivo, ma anche e soprattutto ad una parità sociale intesa come responsabilità condivise ed uguali opportunità lavorative e di carriera.

Accanto a questa impostazione di fondo, la Riforma ha inteso creare un sistema di tutele che operassero non solo al livello del singolo rapporto di lavoro, ma che fossero attive globalmente nel sistema del mercato del lavoro; a tale scopo si è incentivato un maggior ruolo delle organizzazioni di tutela e rappresentanza, con particolare attenzione alle forme bilaterali tra datori e prestatori di lavoro, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso una serie di azioni congiunte e/o condivise[73].

La Riforma ha inteso migliorare i processi di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, introducendo al contempo alcune forme di flessibilità.

Su quest'ultimo fronte – e per consentire, dunque, lo sviluppo di un mercato del lavoro meno rigido – è stata prevista l'introduzione di nuove tipologie contrattuali, in grado di adattare l'organizzazione del lavoro ai mutamenti dell'economia, favorendo la partecipazione al mercato del lavoro di soggetti potenzialmente a rischio di esclusione sociale.

Tra questi ultimi si è costretti ad ascrivere ancora una volta anche le donne, nel momento in cui si constata che l'Italia ha uno dei tassi di occupazione femminile più bassi d'Europa. Ma la questione va oltre il mero dato quantitativo ed investe quello che attualmente è il nodo della questione occupazionale femminile, ovvero le difficoltà di conciliare il lavoro con le occupazioni domestiche e di cura; il rischio

73 Per la definizione dei "enti bilaterali" si rimanda direttamente all'art. 2, Titolo I, del D.Lgs. 276/2003 (in Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235 Supplemento Ordinario).

di esclusione sociale, inoltre, si registra in maniera più evidente nel momento in cui il lavoro si coniuga con un evento centrale nella vita di una donna, la maternità. Spesso, infatti, l'uscita dal lavoro a seguito di maternità e l'assenza di condizioni favorevoli alla conciliazione con il lavoro, segna difficoltà enormi – se non l'impossibilità – per le donne che vogliono tornare nel mondo del lavoro.

Sul versante della flessibilità e della conciliazione, ricadono anche le nuove norme sul part-time, con l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena valorizzazione di una tipologia di contratto utile a coniugare lavoro e famiglia, ampliandone le possibilità di applicazione e rendendola anche valida dal punto di vista della copertura previdenziale. La Riforma ha, anche, introdotto una serie di altri strumenti contrattuali flessibili, per quanto riguarda orari ed organizzazione del lavoro; tra questi si citano il lavoro ripartito (*job sharing*) e quello intermittente o a chiamata (*job on call*), il lavoro occasionale accessorio ed il lavoro a progetto, il telelavoro ed il lavoro a domicilio.

La strada aperta dalla Riforma del mercato del lavoro sembrerebbe aver offerto, dunque, nuove e concrete possibilità di conciliare i tempi del lavoro con quelli di cura.

"I contratti di flessibilità e la rivalutazione del part-time lanciano però una sfida al problema delle politiche attive di conciliazione, intese come reti di servizi alle famiglie e come gestione diversa del sistema dei tempi di lavoro. Il lavoro a chiamata (*job on call*), il lavoro condiviso (*job sharing*), il lavoro occasionale e accessorio rappresentano una risposta alle esigenze della produzione ma esiste il rischio che si ecceda nella direzione della flessibilizzazione dei ruoli lavorativi e nella disarticolazione dei percorsi professionali e nella limitazione della progressione di carriera (ingresso facile ma crescita difficile). La flessibilità deve costituire un elemento di garanzia, non di reclusione, o una forma di penalizzazione lavorativa o peggio di segregazione professionale. In sostanza, la transizione femminile verso il mondo del lavoro continua a rappresentare una criticità: nell'ingresso, nella permanenza (*workfare*), nel ritorno e nel *retravailler* dopo la maternità; ci dibattiamo tra paradossi e zone d'ombra, tra queste anche il lavoro nero o sommerso (in cui si stima una rilevante presenza femminile), lo sfruttamento del lavoro, lo scarto tra alta istruzione femminile e bassi risultati professionali, le differenze salariali e retributive. Fino a ieri il lavoro atipico, in Italia, andava spesso a configurarsi come lavoro poco tutelato, la flessibilità veniva contrabbandata per la conciliabilità lavoro-famiglia e si configurava soprattutto al femminile. Oggi, dopo la Riforma del mercato del lavoro, lo scenario italiano sta mutando e la flessibilità, insieme alle nuove modalità lavorative può rappresentare una responsabilità sociale. La flessibilità può diventare una risorsa, una opportunità di accesso e di valorizzazione per le donne. La flessibilità di per sé non è né buona né cattiva, come si usa dire, ma è il suo impiego positivo o negativo che ne definisce la natura, ed è legittimo sostenere che la flessibilità vada governata. Governare la flessibilità significa accentuarne le potenzialità di risorsa e di opportunità; in questa ottica, la flessibilità deve essere assunta come responsabilità sociale e condivisa da tutti i soggetti del

mercato del lavoro, nella convinzione che nessuna misura isolata possa risolvere i problemi della conciliazione e nella certezza che le politiche attive di conciliazione siano il nodo fondamentale del mercato del lavoro"[74].

74 I. Rauti, *Il welfare e le donne*, in *Welfare community e sussidiarietà*, a cura di S. Belardinelli, Egea, 2005, p. 176.

Capitolo 2. Analisi di impatto a livello nazionale: come cambia la parità

2.1 I FASE (1900-1945). LA FUNZIONE DI PROTEZIONE ALL'ORIGINE DELLA LEGISLAZIONE DI TUTELA DELLE DONNE

- ***Il contesto internazionale di riferimento***

Probabilmente in questa fase – ancora lontana dallo spirito che ha presieduto al lungo percorso dell'integrazione europea – risulta meno evidente e senz'altro meno determinante l'influenza del panorama internazionale sulle vicende politiche e legislative del nostro Paese. Vale sicuramente la pena, tuttavia, ricordare il ruolo svolto dalle prime grandi organizzazioni internazionali[75]*. Il riferimento va in primo luogo alla* ***Società delle Nazioni****, istituita nel* ***1919*** *nell'ambito del Trattato di Versailles; seppure con i limiti e le ristrette modalità di azione imposte dai tempi, la Società seppe dare rilievo ad alcune delle questioni che riguardavano le donne in quel periodo. Si trattava, nello specifico, del fenomeno della cosiddetta* ***"tratta delle bianche"****, nonché quello, più vasto, dello* ***sfruttamento degli esseri umani****, e particolarmente di donne e bambini. Queste "piaghe sociali" avevano peraltro costituito già oggetto di alcuni accordi internazionali, ancora prima della costituzione della Società delle Nazioni. Ma si dovette certamente a quest'ultima l'aver posto in termini universalistici quegli stessi problemi, inserendoli all'interno di due* ***Convenzioni internazionali****, entrambe concluse a Ginevra: la prima, del* ***1921*** *(poi modificata in tempi successivi), finalizzata alla repressione della tratta di donne e fanciulli; la seconda, del* ***1933****, rivolta alla ferrea condanna della tratta delle donne maggiorenni. Più o meno nello stesso periodo, si dispiegò l'azione di un'altra fondamentale istituzione internazionalistica; si tratta dell'****OIL*** *(Organizzazione Internazionale del Lavoro), attiva ancora oggi nel campo della* ***tutela del lavoro****. Con particolare riferimento al lavoro femminile, si trattò, all'inizio, di una azione diretta principalmente ad* ***escludere le donne dai lavori più pesanti e peggio retribuiti****; col tempo, invece, l'intervento dell'OIL si è sempre più caratterizzato in senso paritario, teso cioè a realizzare condizioni di "****pari retribuzione" tra uomini e donne in relazione a "pari lavori"****. Per quanto attiene questa prima fase in esame, particolarmente incisive sono state la Convenzione relativa all'impiego delle* ***donne al lavoro prima e dopo il parto*** *e quella sul* ***lavoro notturno delle donne****, entrambe del* ***1919****; da ricordare, inoltre, la Convenzione concernente l'****utilizzazione di manodopera femminile nelle miniere e****, in genere,* ***nei lavori sotterranei****, del* ***1935****. Queste Convenzioni, sebbene concluse molti anni fa, conservano ancora carattere vincolante per i Paesi che le hanno rati-*

75 Si veda al riguardo M. R. Saulle, *La parità tra uomo e donna nel diritto internazionale e nel diritto comunitario*, in *I diritti delle donne*, a cura di C. A. Graziani, I. Corti, Milano, Giuffrè, 1996, p. 39-40.

ficate, recependone i dettami all'interno dei propri ordinamenti. Tra questi figura anche l'Italia.

- ***Il focus nazionale***

Tra la fine dell'Ottocento e l'inizio del Novecento, è proprio lo *status* della donna in quanto soggetto che lavora ad essere oggetto di una serie di disposizioni normative restrittive tese a "proteggerne" la salute e l'integrità nel momento della maternità. In una fase, dunque, caratterizzata dalla "discriminazione generalizzata" in cui alle donne non è consentito votare, né prendere decisioni senza l'autorizzazione maritale, ed alle quali è per di più negato l'accesso a numerose professioni, la legislazione è orientata a tutelare la forza-lavoro donna relativamente alla sua "principale" funzione sociale, ossia la maternità, intesa come elemento fondante della famiglia e, quindi, base stessa della società. Contestualmente allo sviluppo in quasi tutti gli ordinamenti europei di provvedimenti contro lo sfruttamento di donne e bambini nel lavoro, vengono approvati anche in Italia una serie di provvedimenti di forte tutela.

La legge Carcano[76], ad esempio, vieta il lavoro notturno per le donne minorenni ed il lavoro sotterraneo per tutte le donne, indipendentemente dall'età; prevede inoltre un congedo forzato di quattro settimane dopo il parto, pur non pronunciando nulla sulla eventuale relativa retribuzione, né sulla tutela della donna durante il periodo della gestazione. Gli anni a seguire registrano un *surplus* nella produzione, che genera crisi economica e conseguente diminuzione del lavoro femminile. In tale contesto, si giunge a disporre il generale divieto di lavoro notturno per le donne[77], mentre nel 1910 viene istituita una "cassa di maternità" per il sostegno economico delle lavoratrici nella fase successiva al parto[78]. Con la Grande Guerra si registra un'inversione di tendenza dovuta a ragioni evidentemente contingenti: molte donne, infatti, sono inserite nelle attività produttive al posto degli uomini chiamati nel frattempo al fronte. La necessità di manodopera porta addirittura alla sospensione del divieto di lavoro notturno[79], nonché alla riammissione di donne e minori allo svolgimento di lavori precedentemente vietati. Dopo l'intervallo bellico si riafferma la tendenza alla tutela del lavoro femminile; tendenza che si accentua nel corso del ventennio fascista[80], intesa come sistema di protezione sociale.

76 Legge 19 giugno 1902, n. 242.

77 Con la legge 7 luglio 1907, n. 416 (in Gazzetta Ufficiale 10 luglio 1907, n. 163), ed il Regio Decreto 10 novembre 1907, n. 818, che approva il Testo Unico di legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli (in Gazzetta Ufficiale 16 gennaio 1908, n. 12).

78 Legge 17 luglio 1910, n. 520 (in Gazzetta Ufficiale 3 agosto 1910, n. 181).

79 Regio Decreto 30 agosto 1914, n. 925 (in Gazzetta Ufficiale 5 settembre 1914).

80 La legge 5 luglio 1934, n. 1347 di conversione del D.L. 22 marzo 1934 (in Gazzetta Ufficiale 25 agosto 1934, n. 199), ad esempio, estendendo il periodo di congedo obbligatorio per la lavoratrice madre, si rivela improntata ad un concetto di forte protezione verso la maternità. Ed è ormai opinione

Forme di tutela così rigide ebbero il merito di proteggere dallo sfruttamento la donna lavoratrice, in particolare la donna che si accingeva alla maternità, nonché ovviamente il nascituro; ma si trattava, tuttavia, di un livello di garanzie prevalentemente "sociali", che non costituivano condizioni effettive di parità, e si articolavano in un contesto storico e culturale ancora permeato dalle discriminazioni.

Quelle stesse forme di tutela rivelarono il loro limite nel momento in cui finirono per determinare ostacoli che di fatto scoraggiavano i datori di lavoro dall'assumere manodopera femminile, potendo preferire a questa quella maschile, molto meno "onerosa" da sostenere in termini di tutela e divieti.

Al proposito c'è chi ritiene che nella protezione della maternità si manifestò il pericolo di una forma di discriminazione che paradossalmente finiva per penalizzare il soggetto stesso da tutelare; "la disciplina di tutela contrastava, dunque, con l'obiettivo della parità, sia perché tendeva a scoraggiare l'occupazione femminile, sia perché diveniva fonte di discriminazione"[81]. La legislazione protettiva, diffusasi ovunque prima di quella cosiddetta "paritaria", è stata al contempo causa ed effetto di discriminazioni per le donne; bisognerà, infatti, attendere il sopraggiungere della "stagione della parità" affinché, con tempi e modalità diversi da nazione a nazione, la legislazione paritaria traduca le misure adottate per tutelare la donna e la maternità in forme tendenti a compensare concrete situazioni di svantaggio per le donne.

Da un concetto di differenza che sembra positivamente legittimare la protezione del soggetto "differente", e che talvolta si è rivelato carico di implicazioni discriminatorie, si passa pian piano ad un concetto di differenza finalizzata alla parità attraverso il "divieto di discriminare".

Sebbene, in particolare nel caso italiano, il processo di attuazione del principio di eguaglianza sia stato lungo e spesso disarticolato – registrando scarti temporali spesso consistenti tra le enunciazioni di principio e la loro traduzione in forme concrete di eguaglianza – è indubbio che la svolta in senso paritario possa registrarsi già in sede costituzionale, con l'elaborazione della "Carta" dei valori e dei diritti fondamentali che l'Italia seppe darsi contestualmente alla scelta della Repubblica.

Il principio di eguaglianza enunciato dalla Costituzione repubblicana del 1948 si pone alla base di tutta la successiva[82] elaborazione legislativa cosiddetta "differenziata", finalizzata alla parità tra uomini e donne.

---

comune che forme di tutela esclusivamente protettive siano in realtà penalizzanti per il lavoro delle donne. Cfr. E. Palici Di Suni, *Tra parità e differenza. Dal voto alle donne alle quote elettorali*, Torino, Giappichelli, 2004, p. 141-142.

81 *Ivi*, p. 136.

82 Ma si dovette comunque attendere il 1963 – con la legge 9 febbraio, n. 66 sull'accesso delle donne alle cariche pubbliche – per inaugurare la stagione dei provvedimenti di parità, segnata in particolare dalla legge 19 maggio 1975, n. 151, concernente la riforma del diritto di famiglia, e dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 sulla parità di trattamento uomo-donna nella materia del lavoro.

2.2 II fase (1945-1960). La Costituzione repubblicana e le implicazioni del postulato di eguaglianza, formale e sostanziale

- ***Il contesto internazionale di riferimento***

*Prima di parlare del principio di eguaglianza così come è stato declinato nella nostra Costituzione, è forse opportuno contestualizzare il discorso in relazione agli sviluppi internazionali che hanno portato all'affermazione dei diritti umani come supremo valore della civiltà democratica. Tale punto di vista consente di registrare come la legislazione del nostro Paese si sia evoluta, in questa fase, in maniera non avulsa dai mutamenti che intervenivano negli altri Stati. A ben guardare, infatti, a partire dalla metà degli anni '40, si riscontra un parallelismo con quanto proviene dall'attività dell'**ONU** (Organizzazione delle Nazioni Unite), concentrata sulla ricerca dell'eguaglianza formale, in anni in cui esistevano ancora profonde disuguaglianze nelle leggi e nei costumi riguardanti il matrimonio, la famiglia, l'istruzione, il lavoro, la politica. La nuova organizzazione, nata nel **1945** dalla **Conferenza di San Francisco**, si poneva in forte linea di continuità con quella che era stata l'opera svolta dalla Società delle Nazioni, da cui l'ONU riceveva idealmente il testimone. E nella **Carta delle Nazioni Unite**, non a caso, si legge all'art. 1 che l'Organizzazione ha tra i suoi fini quello di "promuovere ed incoraggiare il rispetto dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali per tutti senza distinzione di razza, di sesso, di lingua o di religione...". In conformità a questi principi, nel **1946**, il Consiglio Economico e Sociale dell'ONU, dopo quella sui diritti umani, istituì la **Commissione sulla condizione delle donne**[83], con il fine di studiare ed elaborare una serie di misure rivolte al miglioramento, a tutti i livelli e in ogni campo, della vita delle donne di tutto il mondo. Nel 1948, nel clima del secondo dopoguerra, l'influenza determinante del costituzionalismo americano si tradusse nella difesa dei diritti dell'uomo come espressione qualificante della prassi politica dei paesi democratici. In linea con questo indirizzo generale, la **Dichiarazione universale dei diritti umani**, del 10 dicembre **1948**, pose le basi della promozione dell'eguaglianza dei diritti e delle libertà fondamentali tra uomini e donne*[84]. *Da ricordare, inoltre, nel **1951**, la **Convenzione sui diritti politici delle donne**, ratificata dall'Italia solo nel 1958. Oltre a proseguire nell'impegno, che era già stato della Società delle Nazioni, volto a combattere la tratta e lo sfruttamento degli esseri umani (in particolare di donne e bambini), l'ONU si dedicò in*

83 Cfr. G. Conti Odorisio, *La rivoluzione femminile*, cit., p. 895-896.

84 Nella *Dichiarazione* sono contenute alcune norme nelle quali si ribadisce il principio dell'uguaglianza degli esseri umani indipendentemente dalla razza, dal sesso e da ogni altra condizione. In un linguaggio che non nomina in genere le donne, ma utilizza una forma non sessista, l'art. 1 afferma in un primo tempo, che "tutti gli uomini" nascono liberi e uguali in dignità e diritti (espressione che poi, grazie alle pressioni delle *lobbies* delle donne nella *Commissione sullo status delle donne* (CSW) e delle delegazioni sovietiche e indiane, fu cambiata in "esseri umani"). L'art. 2 è imperniato sui diritti e le libertà individuali, l'art. 16 ribadisce l'uguaglianza tra uomo e donna nel matrimonio anche nell'atto del suo scioglimento, l'art. 23 la parità nel mondo del lavoro, l'art. 25 la tutela della maternità, l'art. 26 il diritto all'istruzione. Cfr. I. Rauti, *Istituzioni politiche e rappresentanza femminile*, cit., p. 76.

maniera assidua alla salvaguardia dei diritti fondamentali delle donne con particolare attenzione alla libertà delle scelte personali; in questo senso, ad esempio, il consenso al matrimonio da parte delle ragazze, nonché l'età legale per contrarlo formarono oggetto di un'apposita Convenzione del 1962 e di una serie di altre raccomandazioni tendenti ad escludere il matrimonio in età precoce. Tutte misure, in definitiva, volte ad abbattere progressivamente i paletti che avevano segnato il secolare terreno della soggezione della donna all'uomo.

- ***Il focus nazionale***

La Costituzione italiana, sulla scia dell'impostazione liberale che aveva animato i testi costituzionali di fine Ottocento, enuncia all'art. 3, comma 1, un principio di eguaglianza "statico" o per meglio dire "formale": tutti i cittadini sono uguali, indipendentemente da sesso, razza, condizioni sociali. Subito dopo, al comma 2 dello stesso articolo, prevede un principio di eguaglianza "dinamico" e *sostanziale,* stabilendo che "è compito della Repubblica *rimuovere* gli *ostacoli di ordine economico e sociale* che, limitando *di fatto* la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscano il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

Si tratta di una formulazione particolarmente "moderna", che si pone alla base del successivo dibattito in tema di parità e pari opportunità: riconoscendo l'esistenza di situazioni di disparità che (in relazione ad alcuni gruppi potenzialmente "svantaggiati" di cittadini) limitano l'oggettiva realizzazione di condizioni "di fatto" paritarie, la Costituzione affida alla Repubblica il compito di agire per contrastare tali situazioni, rimuovendo tutti gli ostacoli che complicano la via alla parità.

Il disposto costituzionale, dunque, va oltre il riconoscimento dell'eguaglianza formale, autorizzando, ed anzi sollecitando, interventi diretti a rimediare a squilibri e a diseguaglianze di fatto.

Forma e sostanza, in definitiva, come categorie applicate al principio di eguaglianza sancito nella nostra Costituzione, costituiscono un insieme indissolubile ed organico: sia da un punto di vista puramente strutturale (le due enunciazioni di principio sono racchiuse in un unico articolo), sia da un punto di vista logico-giuridico (si può parlare di eguaglianza solo se gli aspetti formali e gli aspetti sostanziali sono entrambi presi in considerazione) sia, infine, dal punto di vista teleologico (in altri termini, si esige che siano poste *le premesse* perché ciascuno possa raggiungere, se ne ha i meriti e le capacità, una posizione di uguaglianza sostanziale) [85].

L'importanza di questa disposizione si evidenzia dal fatto che la sua attuazione è considerata compito della Repubblica, e quindi di tutto il complesso di organi, istituzioni, enti che concorrono a costituire l'apparato statale; è confermata, inol-

85 Cfr. I. Rauti, *Istituzioni politiche e rappresentanza femminile*, cit., p. 127-128.

tre, dal fatto che, in poco più di trent'anni di funzionamento della Corte costituzionale, è stata la disposizione più utilizzata per verificare la costituzionalità delle leggi ordinarie.

Altro dettame costituzionale con ampie ricadute dal punto di vista della parità, e in particolare della parità uomo-donna, è costituito dall'art. 37, una disposizione complessa dalla quale possono essere tratte più norme tra loro complementari. La prima risiede nel principio di parità salariale e di trattamento tra uomini e donne nel lavoro; la seconda garantisce alla lavoratrice condizioni di lavoro che le consentano di poter "affrontare" liberamente ed in modo adeguato la sua "essenziale" funzione familiare ed il suo diritto alla maternità. Questa seconda norma legittima, ed anzi rende doveroso l'intervento dello Stato che, in considerazione della disuguaglianza di fatto insita nella condizione della lavoratrice madre, operi per rimuovere le conseguenze sfavorevoli che, nel lavoro, derivano da tale condizione: viene, dunque, riproposto, il fine di garantire alle lavoratrici quell'eguaglianza effettiva e sostanziale prefigurata dall'art. 3, comma 2 della nostra Costituzione.

Date tali premesse, per cui sembrerebbe fin troppo "facile" per il legislatore italiano mettere in atto ciò che viene esplicitamente dettato nella Costituzione, è necessario e doveroso, tuttavia, registrare lo scarto temporale che intercorse tra le affermazioni di principio ed un loro svolgimento normativo in senso concreto; se è vero che gli interventi appena successivi all'entrata in vigore del testo costituzionale sono ancora rivolti ad una tutela della donna tesa a stabilire la parità formale dei diritti con l'uomo, possono intravedersi alcuni primi accenni del cambiamento che giungerà a maturazione nel corso degli anni '60. Nella legge n. 860 del 1950[86], ad esempio, ci si esprime ancora in termini di tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri; ma in tale provvedimento sono già *in nuce* gli elementi della successiva legislazione di parità degli anni '70[87]; con il fine di evitare che la maternità costituisse uno dei motivi di espulsione della donna dal mercato del lavoro, la legge in questione prevedeva che il datore di lavoro contribuisse all'allestimento di cosiddette "camere di allattamento" ed asili nido aziendali, all'interno dell'azienda o nelle sue vicinanze. L'obbligo in questione, però, scattava solo se nell'azienda fossero occupate più di trenta donne, in età feconda e coniugate; questo è stato uno dei motivi della scarsa applicazione di tale norma, in quanto non erano all'epoca – e tuttora non sono molte – in Italia, le aziende in grado di occupare più di trenta dipendenti donne, in età fertile e coniugate.

Altra materia regolamentata negli anni '50 fu quella del lavoro domestico e del lavoro a domicilio; le due leggi del 1958[88] si muovevano ancora in un'ottica di

86 Legge 26 agosto 1950, n. 860 (in Gazzetta Ufficiale 3 novembre 1950, n. 253).

87 Il riferimento va qui, in particolare, alla Legge n. 1204 del 1971 sulla tutela delle lavoratrici madri.

88 Legge 13 marzo 1958, n. 264 "Tutela del lavoro a domicilio" (in Gazzetta Ufficiale 9 aprile 1958, n. 85) e Legge 2 aprile 1958, n. 339 "Tutela del lavoro domestico" (in Gazzetta Ufficiale 17 aprile 1958, n. 93). A queste seguirà, sostituendole, la Legge 18 dicembre 1973, n. 877 "Nuova legge di tutela sul lavoro a domicilio" (in Gazzetta Ufficiale 5 gennaio 1974, n. 5).

tutela protettiva, rivelando la volontà del legislatore – attraverso l'estensione a coloro che lavoravano in questi ambiti di alcune garanzie giuridiche ed economiche tipiche del lavoro subordinato – di arginare le situazioni di palese sfruttamento connesse da sempre al lavoro domestico e a domicilio.

2.3 III FASE (1960-1980). LA LEGISLAZIONE DI PARITÀ ATTRAVERSO I "DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE". LIMITI E SUPERAMENTO IN DIREZIONE DI UNA "TUTELA DELLE DIFFERENZE"

- ***Il contesto internazionale di riferimento***

*A partire dai **primi anni '60**, cominciavano già a manifestarsi i **primi movimenti femministi negli Stati Uniti e in Europa**. Anche sulla base degli impulsi provenienti dal vasto fronte internazionale dei movimenti delle donne, il 7 novembre del **1967** l'Assemblea generale **ONU** approvò la **Dichiarazione sulla eliminazione delle discriminazioni contro la donna**; l'articolo 1 specificava che per discriminazione nei confronti delle donne si considerava tutto ciò che negava o limitava l'eguaglianza dei diritti con l'uomo, giudicato fondamentalmente ingiusto e offensivo della dignità umana. Sempre in questo periodo, bisogna ricordare la sottoscrizione, nel 1966, di due **Patti internazionali** - il primo **sui diritti civili e politici**, il secondo **sui diritti economici, sociali e culturali** - entrati in vigore nel **1976** - che sancivano il passaggio dalla dichiarazione astratta di non discriminazione ad un impegno di concreta tutela dei diritti civili e politici. Tuttavia, come sempre, la distanza tra la formulazione giuridica e l'applicazione pratica non venne colmata. D'altra parte, ancora in questa fase, l'attività degli organismi internazionali non si caratterizzava per l'esercizio di un loro pieno potere di intervento, di controllo e di repressione nei confronti degli Stati membri, e ciò spiega perché anche Stati in realtà poco sensibili, o apertamente ostili, a questa impostazione dei rapporti di genere avessero potuto ratificarli. Il **1975** venne proclamato **"Anno internazionale della donna"**: si apriva il decennio della donna, che si rivelerà foriero di sviluppi preziosi. La **Conferenza mondiale del Messico** si concluse con l'approvazione di un piano di azione mondiale che rappresentò il primo documento internazionale dedicato alla vita delle donne, esaminata nei suoi diversi aspetti.*

*Parallelamente a tali eventi ideologicamente e culturalmente epocali – ma in una direzione che ne segna ancora il limite dell'azione ad una sfera di diritti prettamente economica e commerciale – si esplica l'intervento della **Comunità europea**: con le **direttive 75/117 e 77/207** la Comunità si esprime fortemente in direzione della parità di trattamento economico e normativo tra lavoratrici e lavoratori. Frutto dell'attuazione di tali direttive, sarà in particolare la nostra Legge 903/1977 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro".*

- ***Il focus nazionale***

A partire dagli anni '60 è dunque possibile intravedere il passaggio, cui si accennava prima, alla cosiddetta "legislazione di parità". Nel tentativo di realizzare un'effettiva parità di condizione tra uomini e donne, si registra un'evoluzione della precedente normativa di tutela, che si caratterizzata per un costante ricorso al "divieto di discriminazione".

Nella serie dei "divieti" posti in essere dal legislatore ordinario del secondo dopoguerra, è sicuramente l'art. 1, comma 2, della legge 7/1963[89], che vieta il licenziamento per causa di matrimonio, norma dichiaratamente volta a "salvaguardare la libertà e la dignità umana delle donne". Con particolare riguardo alla tutela della maternità, viene approvata la legge 1204/1971[90] la quale sancisce alcuni diritti fondamentali per le lavoratrici, primo fra tutti il mantenimento del posto di lavoro garantito dal divieto di licenziamento per maternità.

Nuove istanze di parità, grazie soprattutto alla presenza massiccia dei movimenti femminili che se ne fecero fortemente promotori nel dibattito politico, conducono prima alla nuova regolamentazione del diritto di famiglia[91] (1975), quindi all'emanazione della legge sulla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro[92] (1977). Quest'ultima – segnando un parallelismo non trascurabile con l'orientamento comunitario dettato dalle direttive 75/117 e 76/207 – introduce un'articolata serie di divieti di discriminazione praticamente in corrispondenza di ogni fase del rapporto di lavoro, dall'accesso al licenziamento, dall'assegnazione delle mansioni alla progressione di carriera. La nuova normativa fissa, dunque, in primo luogo, il divieto di discriminazione per sesso al momento dell'assunzione, estendendolo anche ad una corretta applicazione dei mezzi utilizzati per la ricerca del personale (ad esempio, le inserzioni a mezzo stampa). Accanto a questo, il legislatore pone un altro divieto, quello di discriminazione nell'attribuzione delle mansioni; l'obiettivo perseguito con tale disposizione sembra un primo tentativo di contrastare la consolidata prassi della "segregazione" delle donne in determinate mansioni o, spesso, ai livelli più bassi di inquadramento e, conseguentemente, di retribuzione. La legge, tuttavia, non si limita a porre divieti di discriminazione; tende bensì a rimuovere quelle situazioni di tutela che, nate per proteggere la donna, avevano sortito, nei fatti, effetto contrario; significativa, al riguardo, la norma sul lavoro notturno, che restringe il divieto a sole sei ore (dalla mezzanotte alle sei del mattino), con la chiara intenzione di attribuire alla lavoratrice le stesse possibilità di impiego del lavoratore. Con tale normativa si realizza, dunque, almeno sul piano formale, la completa equiparazione tra uomini e donne in materia di lavoro. Da questo momento in avanti, si porrà tuttavia la questione di come ren-

89 Legge 9 gennaio 1963, n. 7.
90 Poi integrata dalla L. 903/1977 e, recentemente dalla L. 53/2000.
91 Legge 19 maggio 1975, n. 151.
92 Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

dere effettive le disposizioni della legge, dal momento che, già dopo pochi anni dalla sua approvazione, se ne resero evidenti alcuni limiti[93]; primi fra tutti, quelli di carattere tecnico legati alla mancanza di una definizione esplicita di discriminazione ed alla conseguente difficoltà di provare la sussistenza di un comportamento o di una situazione di discriminazione da parte di coloro che agivano in giudizio; a questo si aggiunga la legittimazione ad agire solo a livello individuale, nonché l'inadeguatezza dell'apparato sanzionatorio previsto dalla legge. Lo scarso contenzioso registratosi nel periodo seguente alla entrata in vigore della stessa è emblematico dei limiti cui si è accennato, e che verranno in parte superati solo con provvedimenti molto più recenti, quali la legge 125/1991[94]e il D.Lgs. 196/2000[95].

Alle conquiste segnate da questi interventi normativi si arriva culturalmente anche a seguito di tutta la riflessione femminile e femminista sulle problematiche delle donne; a partire dagli anni Settanta, il merito di tale elaborazione di pensiero è stato quello di aver respinto esplicitamente una concezione pragmatica e omologante della uguaglianza. Il prodotto metodologicamente più alto di tale ricerca è stato l'emergere del concetto di "genere" come categoria di analisi e lettura del passato e del presente.

La specificità femminile è divenuta elemento portante, oltre che della lettura della storia, delle politiche di pari opportunità; si è posta in tal modo la necessità di individuare gerarchie di competenze femminili da valorizzare (e non più solo da imporre alle donne), rispetto a questioni capitali come la conciliazione dei tempi, la flessibilità femminile, la valenza sociale del lavoro di cura svolto dalle donne, la maternità, il nodo dei servizi, ecc.

D'altra parte, "ciò che caratterizza da sempre le donne e concorre a delineare un "modello femminile" è la cosiddetta "doppia presenza"; il saper e dover declinare più ruoli e più funzioni nei medesimi tempi, il sapersi dividere fra il pubblico e il privato, fra i termini della moderna socializzazione e i rapporti affettivi. È in questa flessibilità ed adattabilità, che è stata individuata non più la debolezza ma la radice della forza attuale delle donne, del loro essere "risorsa collettiva". Da questo riconoscimento è nata una nuova *fierezza* femminile, che si è lasciata alle spalle la vecchia pratica lamentosa delle *doléances*; pur denunciando il permanere di tutti gli scarti ed i divari esistenti e discriminanti nel raggiungimento di condizioni di effettiva parità. In tal modo le politiche di pari opportunità, nel lavoro, nella formazione, nel sostegno all'impresa femminile, nell'approccio alle politiche della maternità, sono andate divenendo, spesso senza che le ideologhe più radicali se ne avvedessero, sempre più basate sull'analisi delle differenze fra uomini e donne. Anche se il "pensiero della differenza", strettamente inteso e calato nel contesto in cui si è espresso, si è mosso ad un altro livello; più legato alla filosofia che

93 G. De Simone, *Dai principi alle regole,* cit., p. 53-56 e p. 165-171.
94 Legge 10 aprile 1991, n. 125.
95 Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196.

alla sociologia e alla storia, ha teso a dare un fondamento ontologico alla dualità dei soggetti maschile e femminile.

Spesso la scoperta della differenza è stata accompagnata da una critica al principio di uguaglianza come incompatibile con essa; di qui, un'esasperazione del tema della libertà femminile, fino a separarla radicalmente dall'articolazione delle politiche sociali volte a rimuovere costituzionalmente e materialmente gli ostacoli alle libertà concrete" [96].

2.4 IV FASE (1980-1995). LE DISCRIMINAZIONI INDIRETTE E IL DIRITTO DISEGUALE. LE AZIONI POSITIVE

- ***Il contesto internazionale di riferimento***

Nell'ambito del "decennio della donna" (1975-1985), proclamato dalle ***Nazioni Unite****, si tennero tre importanti convegni internazionali:* ***Città del Messico*** *nel 1975,* ***Copenaghen*** *nel 1980 e* ***Nairobi*** *nel 1985, nei quali venne affermato il principio dell'indispensabile partecipazione femminile al processo di sviluppo mondiale. Nel corso di tali conferenze, ad un primo entusiasmo seguì una riflessione più attenta sui risultati conseguiti e si fornirono importanti dati sul contributo femminile alla vita economica, sociale e politica. Le donne, che rappresentavano il 50% della popolazione adulta ed un terzo della manodopera ufficiale, nella realtà si assumevano i due terzi delle ore di lavoro, ma guadagnavano solo un decimo del reddito mondiale, e possedevano meno di un centesimo del patrimonio immobiliare mondiale. In queste tre conferenze internazionali si cercò di definire una società in cui le donne potessero partecipare alla vita economica, sociale e politica del loro paese. Durante il decennio dedicato alla donna cominciò a diffondersi la convinzione che i diritti umani delle donne non avessero ricevuto sufficiente attenzione, e che fosse necessario indicare le discriminazioni di genere. Iniziato negli anni Settanta, tale processo - al quale presero parte attiva anche le cosiddette ONG (Organizzazioni non governative) - fu coronato da successo negli anni Novanta: il documento finale della Conferenza di Vienna del 1993 riconosceva, infatti, che i diritti delle donne sono diritti umani, e che la violenza contro le donne nel pubblico e nel privato costituisce una violazione di tali diritti.*

Comincia in questo periodo ad affacciarsi con autorevolezza sul panorama internazionale la ***Comunità europea****: la sua politica a favore delle donne aveva ormai solide basi, forte anche del "lavoro svolto" per quel che concerne l'uguaglianza, lo sviluppo e l'occupazione. La Commissione europea, in particolare, ha attuato una prassi politica innovativa, non prevista da alcuna carta, stabilendo contatti regolari con le ONG all'interno degli Stati e attribuendo loro una nuova funzione di rappresentanza, anche se non formalmente dichiarata.*

96 I. Rauti, *Istituzioni politiche e rappresentanza femminile,* cit., p. 114-115.

Durante il Convegno di Nairobi del 1985 si cominciò a sottolineare l'importanza della presenza femminile nelle sfere decisionali; nel documento conclusivo si affermava che l'ineguaglianza tra donne e uomini in tutto il mondo era una conseguenza del sottosviluppo, dell'arretratezza e della povertà.

Il primo passo doveva, quindi, essere una legislazione adeguata, il secondo seguirne l'applicazione ed individuare le disuguaglianze de facto *che permanevano. Negli anni Ottanta, nonostante la depressione economica caratterizzante il decennio, la politica che animò tali iniziative si fondava sulla convinzione che lo sviluppo delle donne avrebbe portato al progresso di tutta la società, e che la costituzione di un nuovo ordine internazionale e la globalizzazione dell'economia non potessero prescindere dal riconoscere il ruolo chiave delle donne nella società e la loro forza produttiva in tutti i settori. Nel 1979 l'Assemblea generale dell'ONU adottò la Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (Convention to Eliminate All Forms of Discrimination Against Women,* ***CEDAW****), approvata in una prima stesura dalla Commissione sullo status delle donne nel 1976. Essa costituisce* ***la più importante carta internazionale dei diritti delle donne****, in quanto opera una sintesi della politica fino ad allora seguita per promuovere l'eguaglianza nell'ambito dei diritti umani, civili, politici e sociali, e prevede garanzie concrete da parte degli Stati nazionali. La Convenzione contiene elementi tradizionali ma anche aspetti innovativi: la discriminazione viene valutata non in base a parametri oggettivi, ma è giudicata tale "ogni distinzione, esclusione o restrizione fatta sulla base del sesso che abbia l'effetto o lo scopo di pregiudicare o annullare il riconoscimento, sulla base dell'eguaglianza tra uomini e donne, dei diritti umani e delle libertà fondamentali nel campo politico, economico, sociale, culturale, civile e in qualunque altro campo". L'aspetto più innovativo della Convenzione riguardava la formulazione delle "****azioni positive****" (art. 4): "L'adozione da parte degli Stati membri di provvedimenti speciali temporanei allo scopo di accelerare de facto l'eguaglianza tra uomini e donne non dovrà essere considerata discriminatoria come definito nella presente Convenzione, ma non dovrà in nessun modo implicare come conseguenza il mantenimento di standard disuguali o separati: questi provvedimenti saranno sospesi quando gli obiettivi di eguaglianza di opportunità saranno raggiunti". Le "azioni positive" avrebbero trovato applicazione nella nostra legislazione nazionale con la già citata legge n. 125 del 1991. Si riconosceva quindi che l'eguaglianza formale, nel caso dei rapporti di genere, non era sufficiente a garantire l'eguaglianza sostanziale, che doveva essere promossa – appunto – con "azioni positive".*

I governi si impegnavano anche ad abolire tutte le forme di riduzione in schiavitù e di sfruttamento della prostituzione femminile e a perseguire la discriminazione legata all'intolleranza religiosa. Si ribadiva quindi il principio che "costumi, tradizioni e religioni devono essere soggetti ai diritti inalienabili delle donne", dando così inizio, a livello internazionale, ad una politica senza precedenti, per ora non ancora completamente assimilata nei costumi e nelle mentalità e quindi non pienamente operante.

Questa Convenzione, che costituisce il momento culminante del decennio dedicato alla donna dalle Nazioni Unite, ha un grande valore morale e politico, e sta anche alla capacità politica delle donne farne uno strumento efficace di cambiamento.

L'Italia la sottoscrisse nel luglio del 1980: la legge esecutiva venne approvata nel 1985.

Sul fronte delle azioni positive si muove anche la ***Comunità europea****. Le cosiddette affirmative actions (azioni positive) arrivano in Europa – mutuate dal contesto USA che le aveva contemplate originariamente in relazione alle discriminazioni razziali - negli anni '80; la Comunità europea emette una* ***Raccomandazione agli stati membri nel 1984*** *(la* ***n. 85/635****), nella quale si prevede la promozione di azioni positive a favore delle donne invitando gli Stati membri, tra cui appunto l'Italia, ad adottare provvedimenti tesi a "eliminare la disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e a promuovere l'occupazione mista con la finalità di:*

a) eliminare o compensare gli effetti negativi derivati per le donne che lavorano o ricercano un lavoro, da atteggiamenti, comportamenti e strutture basati su una divisione tradizionale dei ruoli all'interno della società, tra uomini e donne;

b) incoraggiare la partecipazione delle donne alle varie attività nei settori della vita lavorativa nei quali esse siano attualmente sotto rappresentate, in particolare nei settori d'avvenire e, ai livelli superiori di responsabilità, per ottenere una migliore utilizzazione di tutte le risorse umane. In altri termini – con l'intento di realizzare un'effettiva parità dei diritti delle donne nella vita professionale – si sollecitavano gli Stati membri ad adottare delle misure promozionali, finalizzate a conseguire una eguaglianza di opportunità per le donne tanto nell'accesso al lavoro quanto nello svolgimento di un'attività professionale". La Raccomandazione conteneva, inoltre, una esemplificazione di azioni positive e uno schema indicativo di riferimento per la loro attuazione sul luogo di lavoro, non imponendo tuttavia percorsi già prefissati, bensì rinviando alla prassi e alle disposizioni esistenti nei vari contesti nazionali[97].

Anche nella ***Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea****, del dicembre* ***2000****, al capo III art. 23 si recita che la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compresi l'occupazione, il lavoro e la retribuzione.*

- ***Il focus nazionale***

Si può affermare che le politiche di pari opportunità si sono mosse sulla base dell'evidente considerazione che l'uguaglianza formale non assicurava alle donne l'uguaglianza reale; si sono, quindi, caratterizzate nel tempo come necessità di "sbaragliare" gli ostacoli alla piena uguaglianza, attraverso interventi (le azioni positive) mirati a ristabilire un equilibrio di opportunità; assicurando quote garantite di accesso; denunciando le pratiche più evidenti di disuguaglianza e penalizzandole.

Si è visto precedentemente[98] come negli anni '80, su impulso delle direttive ONU ed UE, l'Italia abbia avviato politiche istituzionali di pari opportunità, attra-

97 G. Conti Odorisio, *La politica della Comunità europea per le pari opportunità*, in *Donne d'Europa*, Cosenza, Pellegrini Editore, 2001, p. 69-75.

98 Si veda paragrafo 2.3, p. 45.

verso la creazione di una serie di organismi di parità, a livello centrale così come regionale e provinciale.

In un simile contesto, si giunge finalmente alla legge 125/1991 sulle "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna", un provvedimento che ha segnato un significativo spartiacque nella legislazione italiana, aprendo la strada a tutta la successiva evoluzione della materia delle pari opportunità. La nuova legge si pone in esplicita attuazione del principio di uguaglianza sostanziale sancito dall'articolo 3, comma 2, della Costituzione; in essa, per la prima volta, viene anche esplicitato il ricorso al diritto diseguale[99], da attuarsi attraverso una serie di strumenti diversi, nel complesso definibili "azioni positive". Relativamente alla precedente fase di svolgimento del diritto nazionale in tema di parità, già alla fine degli anni '70, la tecnica dei divieti di discriminazione aveva mostrato, tra gli altri, limiti di impostazione rilevabili a partire dall'assenza stessa di una compiuta definizione di discriminazione, concepita in relazione al superamento di ostacoli e situazioni che agivano in maniera diretta a penalizzare le donne. Per tutto il corso degli anni '80, quindi, aveva cominciato a farsi strada la consapevolezza che la discriminazione più rilevante fosse quella a carattere indiretto, ovvero non correlabile a situazioni o comportamenti di immediato effetto discriminatorio. Per questo la legge 903/77, con i suoi divieti di discriminazione applicati a situazioni predeterminate (accesso al lavoro, assegnazione delle mansioni, progressione di carriere, ecc.) mostrava ormai tutti i segni dei tempi di cui era frutto. Si trattava di un'impostazione prettamente individualistica della tutela, con divieti che andavano ad arginare specifiche situazioni di singole lavoratrici discriminate. Il salto di qualità che prelude all'approvazione della legge 125/1991, sta nell'aver riconosciuto la pericolosità della discriminazione indiretta quale ostacolo per un insieme di soggetti accomunati dai medesimi caratteri di svantaggio, un "gruppo" di soggetti, cioè, potenzialmente svantaggiati da una serie di fattori operanti in determinate situazioni. E in effetti non si può negare che le sanzioni giuridiche contro le discriminazioni in Italia, come nella maggioranza dei Paesi europei, siano state concepite per lo più in funzione di garanzia di soggetti individuali, legate alla tutela delle persone e non dei "gruppi"[100]. Nel tentativo esplicito di superare i limiti della legge 903/1977, dunque, la nuova legge si esprime in favore di "azioni positive", ovvero misure promozionali volte ad eliminare le disparità di fatto di cui le donne, come "gruppo", sono oggetto negli ambiti più diversi, dall'istruzione alla formazione professionale fino ad arrivare al mondo del lavoro. Tra gli obiettivi della 125/91 fu senz'altro quello di rafforzare la posizione della donna in giudizio; lo spostamento dell'onere della prova sul datore di lavoro andava nella direzione di incentivare la donna a denunciare la discriminazione subita; spettava, ora, al datore di lavoro dimostrare l'insussistenza del comportamento discriminatorio denuncia-

99 Si veda al riguardo G. De Simone, *Dai principi alle regole*, cit., p. 171-193.

100 Ivi, p. 168.

to. Tuttavia, si gravita ancora soprattutto nell'ambito dell'azione in giudizio individuale[101], con la possibilità di ricorrere ai Consiglieri e alle Consigliere di parità regionali, nel caso di una manifesta discriminazione collettiva messa in atto da un datore di lavoro. Per l'attuazione dei propri fini, la legge ha previsto il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza di opportunità presso il Ministero del lavoro; essa, inoltre, ha fornito una normativa più compiuta riguardo a ruolo e funzioni dei Consiglieri e delle Consigliere di parità, già istituiti con decreto n. 276/84, convertito dalla legge 863 dello stesso anno[102].

Come applicazione del principio delle azioni positive all'ambito dell'imprenditoria femminile, nel 1992, veniva approvata la legge 215, che istituiva il Comitato per l'imprenditorialità femminile presso il Ministero dell'Industria.

Da allora in poi è un proliferare di organismi di parità a tutti i livelli: dai Comitati paritetici per le pari opportunità, previsti da tutti i contratti collettivi nei vari settori della Pubblica Amministrazione, ai Comitati Pari opportunità che nascono in istituzioni quali le Università. Nel 1996, in attuazione degli impegni assunti a Pechino, e degli obiettivi europei del *IV Programma di Azione comunitaria a medio termine per le pari opportunità per le donne e per gli uomini (1996-2000)*, il Governo italiano, presieduto da Romano Prodi, nominava per la prima volta una "Ministra per le Pari Opportunità"[103].

La "filosofia" della Parità e delle Pari Opportunità si esercita e si applica, in particolare, nel campo dell'occupazione; in Italia, le azioni positive sono promosse, nel mondo del lavoro, da organismi istituzionalmente preposti. Tra gli altri, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità fra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Consigliera di parità (nazionale, regionale, provinciale), figura istituita per legge negli anni Ottanta[104] ma regolamentata effettivamente con il D.Lgs. n. 196 del 2000, che ne amplia e rafforza le funzioni, istituendo la Rete nazionale delle Consigliere di parità. Molto ci aspetta da questa figura cui la legge ha attribuito compiti di una portata davvero ampia[105], oltre che di grande

101 Perché venga pienamente superato il limite dell'azione in giudizio individuale si dovrà attendere il D.Lgs. 196/2000.

102 Cfr. nota 38.

103 Si veda il capitolo I, p. 22.

104 Cfr. nota 36.

105 Le Consigliere di parità vigilano sul rispetto del principio di non discriminazione e promuovono le pari opportunità per lavoratori e lavoratrici attraverso iniziative che coinvolgono i singoli ma anche i gruppi e la collettività più ampia. Si tratta, infatti, di figure che svolgono funzioni di promozione e controllo, intervenendo in aiuto di donne e uomini in caso di denunce, ma anche alla luce dei riscontri da loro stessi effettuati. In sintesi, secondo il D.Lgs. n. 196/2000, le Consigliere di parità sono incaricate di: diffondere la conoscenza e favorire lo scambio di buone prassi, informazioni e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle forme di discriminazioni; promuovere progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione di specifiche risorse comunitarie, nazio-

responsabilità, per la salvaguardia delle pari opportunità principalmente nella materia del lavoro. Infatti, quello delle Consigliere è un osservatorio specifico e "privilegiato" sul mondo del lavoro, nell'ambito del quale la legge ha configurato tale figura come "pubblico ufficiale" incaricato della promozione della parità e della verifica del rispetto del principio di non discriminazione, con la rilevazione di eventuali violazioni delle normative vigenti e la possibilità di agire in giudizio.

La tutela antidiscriminatoria nella materia del lavoro – tra i principali ambiti di competenza delle Consigliere e dei Consiglieri di parità – ha ricevuto recentemente un notevole impulso dall'approvazione del D.Lgs. n. 145/2005[106], con il quale ha trovato recepimento nel nostro ordinamento la Direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro. Il decreto legislativo, attuando la delega contenuta nella legge comunitaria 2003, è andato a modificare le due principali normative in materia: le leggi n. 903 del 1977 e n. 125 del 1991, le cui disposizioni erano già state modificate dal D.Lgs. 196/2000 e poi, in parte, confluite nel D.Lgs. 151/2001[107]. Il decreto 145/2005 va, dunque, ad arricchire la già ampia legislazione nazionale, ampliando il raggio dell'azione antidiscriminatoria a tutti i settori di attività lavorativa e a tutti i modelli di contratto di lavoro[108]; ridefinisce, inoltre, i concetti di discriminazione diretta[109] e

nali e locali; verificare i risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125; sostenere le politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità; promuovere le politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro; svolgere azioni di collegamento e collaborazione con Assessorati al Lavoro degli Enti Locali e gli organismi di parità degli Enti Locali; vigilare sul rispetto del principio di non discriminazione tra uomini e donne nel lavoro pubblico e privato e rilevare violazioni della normativa in materia di parità e pari opportunità; individuare procedure efficaci per la rimozione delle discriminazioni e delle situazioni di squilibrio di genere sui luoghi di lavoro; promuovere e sostenere le eventuali azioni in giudizio (individuali e collettive) nei casi di rilevata discriminazione basata sul sesso; partecipare all'attività della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità (istituita ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 196/00).

106 Decreto Legislativo 30 maggio 2005, n. 145. Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro (in Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2005, n. 173).

107 Testo unico su maternità e paternità, formazione continua, conciliazione e tempi delle città.

108 Tra le modifiche apportate dal D.Lgs. 145/2005 alla L. 903/77 figurano le integrazioni all'art. 1, dove, al primo comma, dopo la parola "lavoro" sono inserite le specificazioni "in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma", mentre al terzo comma si fa riferimento "all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni". Si può affermare che il legislatore abbia in tal modo inteso adeguare ed aggiornare le previsioni di legge ai cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro nei quasi trenta anni che separano la L. 903 dal D.Lgs. 145.

109 Tra le modifiche apportate dal D.Lgs. 145/2005 apporta alla L. 125/91, figurano quelle all'art. 4, il cui primo comma risulta sostituito dalla seguente formulazione: *"Costituisce discriminazione diretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n903, e della presente legge,* ***qualsiasi atto, patto o comporta-***

indiretta[110], che risultano rafforzati ed estesi nel significato: basti pensare alle molestie e, in particolare, alle molestie sessuali, finalmente riconosciute tra le discriminazioni sul lavoro ed in quanto tali espressamente vietate. I tre nuovi commi[111] che figurano nella formulazione dell'art. 4 della L. 125/91 aggiungono finalmente alle previsioni di legge una fonte di riconoscimento giuridico alle "molestie connesse al sesso" ed alle "molestie sessuali"; considerandole discriminazioni ai sensi e per gli effetti della legge, le due fattispecie potranno essere trattate in giudizio con gli stessi strumenti applicabili in caso di discriminazione: tutela, intervento della Consigliera di parità, inversione dell'onere della prova, nullità degli atti posti in essere, "condanna" a mettere in atto azioni positive.

Estremamente rafforzato dal D.Lgs. 145/2005 è anche l'intervento del giudice che, accertata l'azione discriminatoria denunciata, oltre a ordinare la rimozione delle cause discriminanti, può anche provvedere a definire un risarcimento del danno subito, anche non patrimoniale[112].

---

mento *che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e* ***comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga"***.

110 Il comma 2 dell'art. 4 della L. 125/91 risulta in tal modo modificato: "*Si ha discriminazione indiretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, quando* ***una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere*** *i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.*" La nuova definizione di discriminazione indiretta non lascia adito a dubbi interpretativi, elencando tutte le fattispecie, attive o passive, che possono produrla; sottolinea inoltre che tali fattispecie possono anche "potenzialmente" produrre discriminazione. In questo modo, viene rafforzata anche quella parte della legge 125/91 che inverte l'onere della prova a carico del datore di lavoro, che dovrà oggettivamente dimostrare che non si produca discriminazione.

111 Sempre all'art. 4, comma 2, della L. 125/91, il D.Lgs. 145/2005 apporta i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, che risultano formulati rispettivamente come segue:

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

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

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

112 Cfr. le modifiche apportate dal D.Lgs. 145/2005 ai commi 9,10 e 12 dell'art. 4 della L. 125/91.

2.5 V FASE (1995-2005). DAL *GENDER MAINSTREAMING* E DALL'*EMPOWERMENT* GLOBALE ALLE LINEE DI *POLICY* E *GOVERNANCE*. LA SFIDA DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

- ***Il contesto internazionale di riferimento***

Il periodo che va dall'inizio degli anni '90 ai giorni nostri, reca l'impronta di un evento cruciale: si tratta della ***Conferenza di Pechino (1995)*** *che ha rappresentato senza alcun dubbio un momento di straordinaria importanza ed ha avuto il merito di coinvolgere le ONG delle donne, alle quali è stato possibile partecipare attraverso la costituzione di un forum parallelo. Le Nazioni Unite hanno, infatti, cominciato a richiedere il loro contributo, invitando anche i governi a coinvolgerle nei lavori di preparazione delle varie conferenze internazionali. Si è trattato del convegno a più ampia partecipazione nella storia ONU e il programma della* ***Dichiarazione di Pechino*** *costituisce la piattaforma entro cui si sono svolte le politiche successive. Uno degli aspetti più interessanti della politica seguita dalle Nazioni Unite è stato quello di tener conto non solo delle donne dei paesi più evoluti, ma di dare uno sguardo globale alle condizioni di vita delle donne in tutto il pianeta, e quindi di mirare all'integrazione e alla promozione delle donne nei paesi in via di sviluppo.*

La Conferenza di Pechino si è svolta in un panorama politico profondamente cambiato in seguito alla caduta del muro di Berlino, alla fine della contrapposizione tra Stati Uniti e Unione Sovietica e alla crisi delle ideologie tradizionali.

Il Programma d'azione adottato dalla Conferenza rappresenta un documento essenziale per comprendere la politica seguita dalle istituzioni internazionali, nonché le difficoltà relative all'applicazione del Programma stesso, connesse all'uso, a volte, di espressioni generiche o troppo vaghe. Le innovazioni più significative apportate dalla Conferenza risiedono sicuramente nella intenzione di valorizzare le differenze di genere per attuare il passaggio dalle politiche della parità all'eguaglianza dei diritti; nell'affermazione che i Diritti Umani sono Universali, il che significa che tutti gli individui, uomini e donne, hanno pari dignità di libertà, di condizione, di partecipazione sociale e politica; nel riconoscere e legittimare le istanze di cambiamento che le donne vogliono portare avanti per migliorare la propria condizione e quella della società a partire dai propri "occhi di donna": il rinnovamento della politica, delle istituzioni, dell'economia non può che passare attraverso la partecipazione diretta delle donne a tutti i livelli, in tutte le istanze. I Governi partecipanti alla Quarta Conferenza Mondiale sulle donne riuniti a Pechino nel settembre 1995, nel cinquantesimo anniversario della fondazione dell'ONU, dichiarano di essere: "Determinati a far progredire gli obiettivi di uguaglianza, sviluppo e pace per tutte le donne, in qualsiasi luogo e nell'interesse dell'intera umanità", in quanto "constatiamo che la condizione delle donne ha compiuto significativi progressi ..., ma tali progressi non sono stati uniformi e che le disuguaglianze tra donne e uomini persistono e grandi ostacoli permangono, con gravi conseguenze per il benessere di tutti gli esseri umani. ... Questa situazione è esacerbata dall'aumento della povertà,

...in particolare di donne e bambini, ... Questo richiede che siano prese subito misure urgenti in uno spirito di determinazione, speranza, cooperazione e solidarietà, che porterà avanti nel prossimo secolo". Nella Dichiarazione, i Governi ribadiscono la loro persuasione circa il rafforzamento del potere di azione delle donne e la loro piena partecipazione su basi paritarie a tutti i settori della vita sociale, inclusa la partecipazione ai processi decisionali ed il loro accesso al potere, in quanto fondamentali per il raggiungimento dell'uguaglianza, dello sviluppo e della pace. Inoltre sottolineano, al punto 15, che la parità di diritti, di opportunità e di accesso alle risorse, un'eguale condivisione di responsabilità nella famiglia tra uomini e donne ed una armonica collaborazione tra i sessi sono essenziali per il benessere loro e delle loro famiglie così come per il consolidamento della democrazia. Al punto 38, l'ultimo della dichiarazione, i Governi sono determinati ad adottare "il seguente Programma di azione, assicurando che il tema della parità tra i sessi sia riflesso in tutte le nostre politiche e programmi". Il Programma di azione di Pechino riafferma il principio fondamentale sancito dalla Dichiarazione di Vienna e dal Programma di azione adottato dalla Conferenza mondiale sui diritti umani (1993), in base alla quale "i diritti umani delle donne e delle bambine sono parte integrante, inalienabile e indivisibile dei diritti universali della persona". Il Programma di azione indica gli obiettivi strategici e le iniziative che i Governi e tutti gli attori economici e sociali devono assumere e realizzare. Tra i ***concetti chiave*** *attorno ai quali si snoda il Programma di azione c'è quello* ***del genere e della differenza****: "per costruire una parità di opportunità, uno sviluppo equo è necessario mettere al centro delle politiche la reale condizione di vita delle donne e degli uomini che è diseguale e diversa; mentre con il concetto – o parola d'ordine - di* ***empowerment*** *si intende l'attribuzione alle donne di poteri e responsabilità, attraverso la valorizzazione delle esperienze e delle competenze che le donne stesse costruiscono". E, ancora, potere e responsabilità, non solo nel senso della "promozione delle donne nei centri decisionali della società, della politica, dell'economia" ma come "sollecito alle donne per accrescere la propria autostima, abilità, competenza. Avere voce in capitolo nella famiglia, nella società e nella politica è un bene in sé ed anche strumento utile a realizzare una politica più democratica ed una società più solidale". Quindi, empowerment delle donne e mainstreaming dei governi, con l'inserimento della prospettiva di genere in ogni scelta politica.*

Gli ***obiettivi prioritari*** *del Programma di azione* ***di Pechino*** *sono, dunque, l'****empowerment*** *e il* ***mainstreaming****; il primo mira, tra l'altro, ad incrementare la presenza femminile nei luoghi decisionali, mentre con il mainstreaming si intende trasformare la politica, inserendo la prospettiva di genere in tutti i problemi più rilevanti, come la qualità della vita e dello sviluppo, la valorizzazione delle risorse femminili e le grandi riforme sociali.*

*Nel Programma si affronta inevitabilmente il tema della "****condivisione****" dei poteri e delle responsabilità che donne e uomini devono assumersi, nel privato e nel pubblico. L'uguaglianza tra donne e uomini rientra nella sfera dei diritti umani e diventa una condizione essenziale per la giustizia sociale e per un progresso durevole e armonioso, basato sulla convinzione che i diritti delle donne sono diritti umani.*

*Il Programma d'azione indica gli obiettivi strategici e le azioni da intraprendere nei campi più diversi: donne e povertà; istruzione e formazione; salute e ambiente; violenza e conflitti armati; economia e mass media; potere e istituzioni. In effetti non si era mai visto uno sforzo così ampio e generale per impostare una politica volta a mutare in profondità il ruolo, la funzione e l'immagine delle donne. La parte più innovativa, che esprime i risultati di vent'anni di studi sulle donne, è quella in cui si sottolinea l'importanza di dare nuovi contenuti ai programmi scolastici e universitari e ai materiali didattici, dai quali devono essere eliminati tutti i pregiudizi e gli stereotipi sessisti. Vi è infine l'obiettivo strategico di "**adottare misure per assicurare alle donne pieno e paritario accesso e partecipazione alle strutture di potere e ai processi decisionali**" che rappresenta la conclusione di un lungo iter di riflessione, iniziato con il femminismo degli anni Settanta, e che in realtà rovescia e supera le posizioni iniziali del femminismo di critica verso qualsiasi forma di potere. Oggi, sgombrato il campo da quelle reticenze e debolezze iniziali che si esprimevano in sterili prese di posizione contro il potere e le istituzioni, l'obiettivo che si affida alle donne del Duemila è quello di una consapevole e matura **assunzione di potere e di responsabilità**. Tutti gli strumenti possibili debbono essere studiati e impiegati, incluse le misure speciali di azioni positive per "**raggiungere una pari rappresentanza di donne e di uomini in tutte le cariche governative e della pubblica amministrazione**". Occorre quindi rivedere i meccanismi elettorali per incoraggiare i partiti politici ad integrare le donne nelle cariche pubbliche elettive e non elettive "in proporzione uguale e agli stessi livelli degli uomini"; effettuare monitoraggi statistici frequenti; istituire programmi di formazione sulla parità tra i sessi; assicurare eguale accesso alle risorse finanziarie e umane; infine, e soprattutto, tener conto della problematica uomo-donna in tutte le politiche e i programmi, in modo che prima di prendere qualsiasi decisione se ne valuti l'effetto sulla posizione tanto delle donne quanto degli uomini*[113].

*Analoga importanza nel progresso della condizione femminile ha avuto la **Comunità europea** che ha svolto un ruolo insostituibile nell'impostare una politica per la parità negli Stati membri. Per alcuni versi si tratta di una politica senza precedenti, poiché dagli anni Ottanta, per la prima volta, si è cercato un **approccio globale alla questione femminile attraverso l'elaborazione di una serie di Programmi di azione contenenti indicazioni per interventi sia nel campo lavorativo e professionale, sia nel privato, dalla custodia dei bambini alla condivisione del lavoro domestico**. In realtà questi Programmi di azione, più noti che veramente conosciuti, non sono stati recepiti nella loro ampia portata ma applicati per lo più formalmente - almeno in Italia – in relazione a quello che era indispensabile nei confronti dell'Europa.*

Considerando le difficoltà intrinseche di affrontare una politica per i diritti delle donne, le resistenze che solleva e il fastidio che provoca, bisogna riconoscere alla Comunità il grande merito di avere fatto della parità tra donna e uomo un serio principio ispiratore della sua politica, anche se gli ostacoli incontrati fanno sorgere qualche perplessità

113 Cfr. G. Conti Odorisio, *La rivoluzione femminile*, cit., p. 895-896.

non solo sulla reale volontà degli Stati membri, ma anche sulla capacità delle istituzioni paritarie nazionali di coglierne tutte le implicazioni e di richiederne l'applicazione integrale. Tuttavia, senza la funzione di stimolo della Comunità, non vi sarebbe stata alcuna legislazione paritaria e neppure la creazione delle istituzioni nazionali per la parità che, seppure con tutti i loro limiti, costituiscono comunque una innovazione nel panorama politico tradizionale e il primo tentativo di impostare una politica complessiva per l'eguaglianza uomo-donna.

*Uno dei primi provvedimenti presi, che legittimò ampiamente l'attività della Comunità, fu l'**articolo 119 del Trattato di Roma del 1957**, in cui si proclamava il principio della parità di stipendio in conformità al lavoro svolto. L'introduzione di questo principio, mirava più ad impedire illecite concorrenze nell'uso della manodopera da parte dei vari paesi della Comunità che a sostenere la parità stessa. Tuttavia, tale principio ha costituito l'inizio di un lungo cammino del diritto comunitario, che ha man mano ampliato il suo intervento **dal tema della parità retributiva all'eguaglianza delle opportunità**, per giungere alla richiesta di incrementare la partecipazione delle donne nei processi decisionali, requisito indispensabile di una democrazia. La politica elaborata dalla Comunità, sul versante specifico delle pari opportunità, può essere ricostruita ed analizzata attraverso uno sguardo – seppure essenziale e veloce – ai **cinque Programmi di azione** messi in campo dalla Commissione europea dal 1982 ad oggi.*

*Nel campo lavorativo, i primi tre Programmi di azione rilevavano l'urgenza di definire giuridicamente i principi della "**discriminazione indiretta**" e della "**retribuzione uguale per un lavoro di valore uguale**". Un quadro giuridico coerente e realmente operante era la condizione essenziale per colmare il divario, tuttora esistente, tra gli obblighi di legge e la prassi quotidiana degli Stati membri.*

*Nel **primo** (1982-1985), redatto sotto l'influenza dei movimenti femministi degli anni Settanta, venivano considerati prioritari i problemi dell'occupazione e del lavoro. La crisi economica degli anni Ottanta e l'incipiente rivoluzione telematica facevano temere che le ripercussioni di tali fenomeni si facessero sentire solo sulle donne, traducendosi in una riduzione dei posti di lavoro e dei servizi collettivi per l'infanzia. Questo primo Programma si articolava in due parti; nella prima si incoraggiavano le azioni positive, ancora allo stadio iniziale; nella seconda si suggerivano interventi per sviluppare i congedi parentali al fine di realizzare la parità tra coniugi nella famiglia.*

*Per lo più disattese sono state le indicazioni contenute nel **secondo** Programma (1986-1990) riguardanti l'istruzione, la formazione e le nuove tecnologie, nonché la ripartizione delle responsabilità familiari e professionali. Si tratta di un settore estremamente importante per l'eliminazione degli stereotipi legati al sesso e per la formazione di una classe dirigente femminile.*

*Nel **terzo** Programma d'azione (1991-1995) si nota un deciso spostamento dell'attenzione dai problemi del lavoro a quelli politici e finanziari. La politica per la parità tende a perdere il suo carattere specifico e limitato per assumere una connotazione più ampia, presentandosi come una componente essenziale delle politiche economiche e sociali della comunità. Viene formulato un primo abbozzo del concetto del mainstreaming. Si richiede con insistenza una maggiore presenza femminile negli organismi*

decisionali, nelle assemblee elettive, nel governo e nelle pubbliche istituzioni. Nel 1991 la Commissione cominciò a finanziare ***la lobby europea delle donne*** *e nel 1993 costituì una nuova* ***rete dedicata alle donne nei processi decisionali.***

Il ***quarto*** *Programma d'azione (1996-2000) è stato redatto dopo le conclusioni della Conferenza di Pechino e costituisce, per molti, il contributo finora più completo alla promozione di una politica di parità e al tentativo di coinvolgere tutte le parti sociali interessate, cioè la Commissione, gli Stati membri e le organizzazioni femminili non governative. Il principio base, ormai acquisito, è che le pari opportunità per le donne e gli uomini e la lotta contro la disoccupazione costituiscano il compito principale dell'Unione europea e dei suoi Stati membri. Il punto di partenza è l'acquisizione del principio, elaborato - come noto - nella Conferenza di Pechino, del mainstreaming, ovvero dell'inserimento della tematica delle pari opportunità per le donne e gli uomini in tutte le politiche e gli interventi. Il piano propone delle linee di azione per le pari opportunità in tutti i settori della vita pubblica e privata: nel lavoro, nell'istruzione, nell'equa partecipazione ai diversi livelli decisionali e nella corresponsabilità nella vita privata.*

La parità di trattamento e la parità di opportunità tra le donne e gli uomini, si afferma, è diventato un elemento integrante della democrazia europea.

Nel quarto programma d'azione si accentua il problema della scarsa presenza femminile ai vari livelli decisionali e si afferma che "l'ineguale presenza delle donne negli organi rappresentativi, amministrativi e consultivi, nei mass media, nel mondo della finanza, nella magistratura e nella pubblica amministrazione, segnala un deficit di democrazia e delegittima in parte tali istituzioni". Il principio della parità deve portare ad una maggiore presenza delle donne nelle istituzioni e negli organi decisionali, nella certezza che essa contribuirà "a un rinnovo di valori, idee e stili di comportamento di cui potrà avvantaggiarsi l'intera Società". I principi-base sono ottimi ma il limite del Programma di azione è quello di poter solo "appoggiare gli sforzi" degli Stati membri[114].

Il ***quinto*** *programma d'azione (2001-2005*[115]*) rientra nell'ambito della più ampia "Strategia quadro comunitaria" in materia di parità tra donne e uomini ed evidenzia alcune priorità: la parità retributiva e salariale; la conciliazione della vita lavorativa e di quella familiare; la presenza delle donne nei processi decisionali; la battaglia agli stereotipi legati al genere. Complessivamente, gli obiettivi del quinto programma sono quelli di promuovere e diffondere buone prassi in materia di parità in campi nevralgici come l'economia, la partecipazione, la rappresentanza, il godimento dei diritti sociali; evidenziare le forme di discriminazione esistenti, superando gli stereotipi.*

---

114 Il 2 dicembre 1996, il Consiglio d'Europa adottava una *Raccomandazione sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali,* nel documento si invitavano gli Stati membri ad adottare una strategia globale per raggiungere tale risultato attraverso le misure ritenute più idonee, quali provvedimenti legislativi o "incitativi".

115 Prolungato fino al 2006 con Decisione n. 1554/2005/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 7 settembre 2005, che modifica la Decisione 2001/51/CE del Consiglio relativa al Programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini e la Decisione n. 848/2004/CE che istituisce un programma di azione comunitaria per la promozione delle organizzazioni attive a livello europeo nel settore della parità tra donne e uomini.

*Già nei **Convegni di Atene (1992)** e **Roma (1996)**, erano state firmate dichiarazioni in cui, constatando ancora una volta la sottorappresentanza femminile, si chiedevano una serie di misure per giungere ad una "distribuzione equilibrata del potere pubblico e politico tra donne e uomini". È superfluo rilevare come la mancata divulgazione dei media abbia impedito un ampio dibattito pubblico e come, in Italia, vi sia stata una totale indifferenza riguardo al tema della condivisione del potere.*

*Il solenne impegno delle **Carte di Atene e di Roma** venne, infine, reiterato nella **Conferenza di Parigi (1999)** in concomitanza con un'occasione certamente storica: la decisione del Governo francese di introdurre una modifica degli artt. 3 e 4 della Costituzione che consentisse di adottare, senza il timore di incostituzionalità, le misure legislative necessarie per promuovere la parità tra donne e uomini nelle assemblee elettive e nelle funzioni politiche. Il tema della parità è stato così inquadrato nella prospettiva di un rinnovamento della democrazia europea e del sistema rappresentativo che implichi la partecipazione reale delle donne a tutti i livelli della vita politica.*

- ***Il focus nazionale***

La scelta del titolo che si è voluto dare a quest'ultimo paragrafo, lungi dall'indicare il *mainstreaming* e l'*empowerment* come prassi ormai consolidate – che trovano sistematicità di applicazione e risultato – è volta soprattutto a riconoscere a questi due concetti il ruolo di svolta innovativa, impresso alle attuali politiche di genere, segnandone la via da seguire per l'immediato futuro. Nonostante le difficoltà di applicazione, infatti, si tratta di due principi-cardine che rappresentano almeno una assunzione generale di coscienza sulle problematiche di *gender equality,* quali elementi non più trascurabili nella programmazione, e poi nell'attuazione, di ogni intervento, a livello comunitario così come nazionale. Il merito maggiore di concetti come *empowerment* e, soprattutto, di *mainstreaming* è stato quello di aver segnato una tappa fondamentale – forse la più importante per il carico intrinseco di elementi innovativi e di sviluppo – di un lungo percorso di esperienze pratiche ed elaborazioni concettuali sulle tematiche di genere, nel corso del quale è venuto progressivamente in chiaro che "una politica attiva di pari opportunità per le donne non può più limitarsi all'orticello delle questioni femminili, perchè la discriminazione, la mancanza di pari opportunità di sviluppo, la segregazione e tutti gli altri fenomeni negativi che le donne vivono quotidianamente derivano sempre più dall'impatto di politiche neutre, asessuate, e sempre meno dalla violazione del principio di uguaglianza formale e dal mancato rispetto della normativa di tutela. Il che non significa [...] che si debbano trascurare le politiche antidiscriminatorie e le politiche di *welfare* che devono continuare a rappresentare il *background* di qualsiasi intervento"[116]. Sembrerebbe questa dunque la *summa* ideale del moderno senso delle politiche di parità e pari opportunità, concretizzabile in un *mix* di *poli-*

116 G. De Simone, *Dai principi alle regole*, cit., p. 243.

cies in grado di coniugare – in un'ottica appunto di *mainstreaming* di genere ed accanto ai più tradizionali provvedimenti di tutela e contro le discriminazioni – politiche attive del lavoro e politiche sociali e dei servizi che permettano alle donne accesso e permanenza nel mercato del lavoro, creando le condizioni per un'occupazione femminile stabile e di qualità.

Dunque, almeno in linea teorica e dal punto di vista teleologico, la via da percorrere sembrerebbe molto ben definita ma ogni dichiarazione di intenti che abbia ad oggetto il miglioramento della vita delle donne si scontra inevitabilmente con una serie di aree critiche che connotano la condizione femminile nel lavoro. "Lo svantaggio femminile [...] è costituito dalla difficoltà non solo di trovare un'occupazione ma di avere un lavoro adeguato al titolo di studio conseguito, perlomeno all'inizio della vita lavorativa. Inoltre, dopo l'ingresso nel mercato del lavoro, le donne risultano essere svantaggiate rispetto agli uomini nelle tipologie lavorative svolte ma anche nei termini retribuiti. Il differenziale retributivo tra lavoratori e lavoratrici, la sperequazione di trattamento economico tagliano in modo trasversale tutte le tipologie di lavoro e le diverse posizioni professionali. Le differenze di guadagno dipendono, in parte, dal fatto che le donne accedono più difficilmente degli uomini a posti ben remunerati e a posizioni di vertice di carriera ma anche a parità di qualifica e di professione svolta le donne guadagnano di meno dei colleghi maschi" [117].

Accanto a tali elementi si aggiunge un dato tendenziale [118], rilevabile a livello nazionale e comunitario, che indica un aumento dell'occupazione – in particolare femminile – secondo orari e modalità "atipici" o, se vogliamo, "non standard". Ed è una tendenza, questa, che si spiega anche in relazione ad una problematica da sempre connaturata al lavoro femminile, ossia alle eterne e mutevoli esigenze di conciliazione vita-lavoro che si pongono, non solo alle donne, ma particolarmente alle donne. Su di esse, infatti, grava ancora oltre il 70% del cosiddetto lavoro di cura, che non riguarda solo la crescita dei figli ma anche – per portare uno tra gli esempi più ricorrenti – l'accudimento e l'assistenza di familiari anziani o disabili. Per cui non stupisce la tendenza, soprattutto delle donne, a rifugiarsi nelle forme occupazionali "non standard" ed "atipiche" cui si accennava poc'anzi e che più facilmente appaiono consone a conciliarsi con i mille impegni di una vita extralavorativa. Su tutti questi elementi si inserisce poi con il suo carico di criticità un evento che è centrale nella vita di una donna e che spesso viene a collocarsi proprio nel periodo di massimo sviluppo di una carriera, compromettendone la successiva evoluzione.

117 I. Rauti, *Il welfare e le donne,* cit., p. 176.

118 Dato che sembrerebbe trovare conferma anche nel 37° Rapporto Censis, dal quale emerge che, in linea generale, l'occupazione che si è creata negli ultimi anni è sempre più di "corto respiro", temporanea ed atipica. C'è stato oltre tutto un aumento di lavoro "debole" di basso rango, con bassa professionalità e retribuzione contrattuale non stabile, che rende le donne maggiormente penalizzate sul mercato del lavoro.

"Rientra a pieno titolo nel nodo della conciliazione l'evidenza che la maternità non risulta ancora assorbita dal mercato del lavoro e continua a rappresentare se non un fattore di espulsione dal mondo del lavoro, comunque una scelta faticosamente conciliabile, e quindi condizionata, con gli impegni lavorativi e con un certo tipo, per fortuna in via di superamento, di modelli organizzativi. Infatti, anche se l'occupazione femminile cresce costantemente e la posizione lavorativa delle donne tende ad un continuo miglioramento, resta aperta la questione che riguarda la conciliazione che deve essere affrontata non in modo settoriale ma con approccio sistemico, come sistema di politiche attive ed integrate (sociali, lavorative, del territorio, dei servizi) e come insieme intrecciato di interventi sugli aspetti strutturali e sulle modalità organizzative del lavoro[119].

Il tema del cosiddetto *work-life balance* ha ricevuto grande attenzione a livello comunitario: sono state emanate direttive[120], informative e raccomandazioni rivolte agli Stati membri perché adottassero misure atte a favorire la conciliazione e una più equa distribuzione del lavoro di cura tra i generi. Il riferimento alle problematiche femminili e ad alle pari opportunità è presente nei documenti di programmazione comunitaria per le politiche di coesione e sostegno allo sviluppo; così come nella Strategia europea per l'occupazione (SEO), dove le pari opportunità e la parità di genere sono assunte quali fattori imprescindibili per la realizzazione degli obiettivi perseguiti: piena occupazione, miglioramento della qualità e produttività sul luogo di lavoro, rafforzamento della coesione e dell'integrazione sociale. Anche nella programmazione dei Fondi strutturali e, in particolare del Fondo sociale europeo (FSE) – che costituisce lo strumento principe per l'attuazione della SEO e delle politiche per la promozione delle risorse umane – il tema delle pari opportunità ricopre un ruolo fondamentale; in particolare, nella programmazione 2000-2006 del FSE viene riconfermato il cosiddetto *dual approach* adottato dalla Commissione europea nei confronti delle pari opportunità: accanto infatti alla previsione di una specifica Misura (la Misura E) entro cui attuare specifici interventi, viene riconfermato il *mainstreaming* come "prospettiva di genere" di cui tener conto in ogni scelta politica. In tale contesto – ma con caratteristiche più spiccatamente dedicate alla realizzazione di buone prassi di pari opportunità, non solo con riguardo al genere – si inserisce anche il Programma di iniziativa comunitaria Equal, che si configura come una strategia combinata di azioni trasversali assunte in ottica di genere.

Sono molti, dunque, gli stimoli e le sollecitazioni che le politiche comunitarie hanno rivolto ai Paesi membri perché indirizzassero i propri interventi a favore della conciliazione vita-lavoro. Si è finalmente diffusa una generale consapevolezza su queste problematiche, e si è capito che per diminuire il *gap* occupazionale tra

119 I. Rauti, *Il welfare e le donne,* cit., p. 172.

120 Particolarmente rilevante è risultata la Direttiva sui congedi parentali, emanata dal Consiglio europeo il 3 giugno 1996 (96/34/CE) e modificata un anno dopo con analogo provvedimento del Consiglio (Direttiva 97/75/CE, del 15 dicembre 1997).

uomini e donne è fondamentale puntare su tutti quegli strumenti che facilitano il *work-life balance*. La piena conciliazione si può realizzare lungo tre direttrici di intervento, riconducibili, in estrema sintesi, a tre nodi fondamentali: sviluppo di nuove e diverse forme di lavoro flessibile; programmazione pubblica di governo per la realizzazione delle opportunità di formazione continua; dialogo tra le parti sociali in grado di stimolare il cambiamento anche dal punto di vista della cultura dell'organizzazione aziendale.

Dal punto di vista normativo, la conciliazione è una via praticabile, occorre però verificarne lo stato di attuazione e soprattutto fare in modo che gli strumenti di flessibilità, che facilitano l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, non si traducano poi, nel tempo, in un ostacolo alla loro permanenza e crescita professionale.

"In parte per cultura, in parte per ragioni intrinseche alle naturali differenze di genere, fino ad oggi il problema della conciliazione ha riguardato soprattutto le donne. Se si punta, però, l'attenzione sul fatto che la cura della famiglia non si limita alla gestazione ed al parto, ma che l'impegno familiare riguarda anche (e in certi casi soprattutto) la crescita dei figli e l'assistenza ai genitori anziani e/o ai parenti ammalati, disabili o non autosufficienti, non ci sono più ragioni materiali e immateriali per limitare le responsabilità di gestione (e la conseguente rinuncia alla carriera lavorativa) alla componente femminile della famiglia" [121].

Si tratta ora di allargare l'orizzonte dell'azione politica e, in generale, di coloro che programmano e decidono le politiche: la strada della conciliazione investe infatti un sistema più ampio di relazioni che va oltre l'individuo ed il suo nucleo familiare; è il nostro modello di *welfare* che deve essere ripensato secondo finalità di tipo meno assistenzialista e più familistico.

"Il *welfare* delle donne passa attraverso la sottoscrizione di un 'Patto sociale della conciliazione', riferito all'interazione necessaria di tre sistemi: le famiglie, al cui interno si definiscono le forme di condivisione del lavoro di cura; le imprese, che regolano intensità, tempi e forme di organizzazione del lavoro; e la società, che imposta le modalità di erogazione dei servizi. Il modello da realizzare è quello di un *welfare* attivo, dunque, e solidale, comunque ispirato ai principi di sussidiarietà e sostenibilità; un *welfare* 'familiarizzato' e comunitario che al posto della tutela introduca il concetto di convivenza, al posto della protezione realizzi l'integrazione. Un modello di *welfare* 'familistico' che intrecci un possente operato pubblico centrale, non centralistico ed autoreferenziale, con le reti spontanee di solidarietà e con i segmenti di *welfare* locale, solidale e non assistenziale. Per un *Welfare-state* in grado di riassorbire tutte le forme di esclusione e marginalità sociali" [122].

121 I. Rauti, *Il welfare e le donne,* cit., p. 179-180.
122 Ivi, p. 184.

2.6 Conclusioni

Nonostante la ricca ed equilibrata legislazione italiana in materia di pari opportunità – in linea con le tendenze e le raccomandazioni della Comunità europea – ed il radicamento di numerose buone prassi, resta uno scarto oggettivo tra l'opinione generalmente diffusa sul ruolo delle donne e la reale composizione di genere dei diversi livelli istituzionali ed economici del nostro Paese.

La parità è un concetto che si è radicato nella percezione sociale e radicandosi ha generato iniziative favorevoli e buone prassi, ma la percezione sociale non è la realtà di fatto e permane un *gap* tra la cosiddetta rappresentanza descrittiva o formale e quella sostanziale.

Si registra una bassa percentuale femminile nei diversi livelli istituzionali, nei luoghi di potere decisionale politico ed economico, nei vertici delle carriere lavorative.

Esiste e resiste un duplice deficit di rappresentanza e di partecipazione femminile, nelle istituzioni politiche e nel mondo del mercato del lavoro; in quest'ultimo campo, non solo in termini di ingressi ma anche e soprattutto di progressioni di carriera e del raggiungimento di posizioni apicali, dove lo squilibrio di genere tende persino a rafforzarsi.

Quella femminile, nel nostro Paese, è una maggioranza trattata da minoranza, nelle istituzioni e nei gangli lavorativi ed economici più importanti. Le donne costituiscono più della metà della popolazione italiana e la maggioranza del corpo elettorale attivo, eppure nelle Istituzioni sono una minoranza.

Resta la convinzione che tale sottorappresentanza femminile nei luoghi di potere decisionale sia causa ed effetto – al tempo stesso – della persistenza di stereotipi legati al sesso. Gli stereotipi possono essere definiti come schemi-sistemi mentali semplici utilizzati per interpretare realtà complesse o conflittuali; e non è casuale che il Quinto Programma della Comunità europea abbia insistito sull'importanza di individuare e, quindi, indicare prassi per la rimozione degli stereotipi. Per scardinarli è necessario procedere su un doppio binario: da un lato gli aspetti ed il livello legislativo, dall'altro il piano culturale e di costume.

Il livello legislativo chiama direttamente in causa le democrazie, i governi, i partiti politici e le istituzioni, ma anche i sistemi elettorali e le leggi che disciplinano il sistema della rappresentanza. Il secondo piano è, naturalmente, "più labile" ed ha tempi diversi da quelli della politica. Nel contesto culturale e di costume bisogna operare affinché si radichino e si declinino compiutamente i principi della parità ricomponendo la frattura esistente tra parità formale e sostanziale: per ridurre tale scarto non servono tanti "precetti" normativi quanto prassi giuste che modifichino il costume e la cultura, destrutturando gli stereotipi più ricorrenti. La parità non si raggiunge solo con previsioni normative ma con un processo di parificazione inteso come percorso culturale, sociale, familiare, educativo: favorire l'evoluzione dei ruoli femminili in tutti gli ambiti decisionali ed in tutti i settori lavora-

tivi; promuovere una diversa e più equa distribuzione all'interno della famiglia del cosiddetto "lavoro di cura" che grava, per oltre il 70%, sulle donne, e che condiziona l'esistenza personale e la vita lavorativa; veicolare immagini massmediali diverse da quelle dettate dagli stereotipi più diffusi e ricorrenti.

Il passaggio fondamentale resta quello di aumentare la partecipazione delle donne – anche attraverso il meccanismo delle quote – nelle istituzioni politiche rappresentative per correggere il deficit democratico esistente e realizzare la democrazia compiuta in quanto paritaria.

Una proposta di lettura tematica della legislazione di parità

Alcuni temi chiave

Adozione

- Legge 4 maggio 1983, n. 184. Disciplina dell'adozione e dell'affidamento dei minori.
  Lo Stato, le regioni e gli enti locali, nell'ambito delle proprie competenze, sostengono, con idonei interventi, nel rispetto della loro autonomia e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, i nuclei familiari a rischio, al fine di prevenire l'abbandono e di consentire al minore di essere educato nell'ambito della propria famiglia. Essi promuovono altresì iniziative di formazione dell'opinione pubblica sull'affidamento e l'adozione e di sostegno all'attività delle comunità di tipo familiare. Agli stessi è affidato il compito di organizzare corsi di preparazione ed aggiornamento professionale degli operatori sociali nonché incontri di formazione e preparazione per le famiglie e le persone che intendono avere in affidamento o in adozione minori.

Asili nido

- Legge 6 dicembre 1971, n. 1044. Piano quinquennale per l'Istituzione di asili-nido comunali con il concorso dello Stato.
  Si istituiscono gli asili-nido comunali con lo scopo di provvedere alla temporanea custodia dei bambini per assicurare una adeguata assistenza alla famiglia e anche per facilitare l'accesso della donna al lavoro, nel quadro di un completo sistema di sicurezza sociale.

Azioni positive

- Legge 10 aprile 1991, n. 125. Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
  Si prevede l'introduzione delle azioni positive al fine di realizzare l'effettiva parità uomo donna nel mondo del lavoro, per favorire l'occupazione femminile e realizzare un'uguaglianza di carattere sostanziale fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nell'ambito dei rapporti di lavoro, rimuovendo di fatto gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità.

- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 marzo 1997 (nota come "Direttiva Prodi"). Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e

responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini.
La direttiva, indirizzata ai Ministri, li esorta a perseguire una serie di obiettivi, nell'ambito degli obiettivi strategici più ampi indicati nella dichiarazione e nel Programma di azione della quarta Conferenza mondiale sulle donne, volti a perseguire una serie di scopi tra i quali: promuovere l'acquisizione di poteri e responsabilità da parte delle donne; integrare il punto di vista della differenza di genere in tutte le politiche generali e di settore; promuovere nuove politiche dell'occupazione; riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini.

- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 28 ottobre 1997, n. 405. Regolamento recante istituzione ed organizzazione del Dipartimento per le pari opportunità nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
Istituzione del Dipartimento per le pari opportunità nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Tra le sue competenze, oltre a quelle in materia di indirizzo, proposta e coordinamento di iniziative normative, amministrative e di studio, vi sono quelle per la definizione di nuove politiche di intervento, studio e promozione di progetti ed iniziative in materia di parità e opportunità, quelle di indirizzo e coordinamento delle amministrazioni centrali e locali al fine di assicurare la corretta attuazione delle normative in materia di parità e di pari opportunità e quelle per l'adozione delle iniziative necessarie all'adeguamento dell'ordinamento nazionale ai principi e alle disposizioni dell'Unione europea e alla realizzazione dei programmi comunitari in materia di parità e di pari opportunità.

- Decreto ministeriale 10 ottobre 1997. Nuove modalità di presentazione dei progetti di azioni positive per la parità uomo-donna di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

- Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive.
Vengono ridefiniti i compiti, i criteri di nomina e della collocazione organica delle Consigliere e dei Consiglieri di parità.

- Decreto ministeriale 15 marzo 2001. Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

- Provvedimento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 maggio 2005. 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.

Diritto al lavoro

- Legge 9 gennaio 1963, n. 7. Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e modifiche alla legge n. 860 del 26 agosto 1950: "Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri".

- Decreto Legislativo 16 settembre 1996, n. 564. Attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 39, della Legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa per periodi non coperti da contribuzione.
  Si prevede l'attivazione di un Fondo di previdenza, per le persone che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari, a cui possono iscriversi i soggetti la cui opera sia senza vincolo di subordinazione e non prestino altra attività lavorativa autonoma o alle dipendenze di terzi o siano titolari di pensione diretta.

- Decreto Legislativo 16 settembre 1996, n. 565. Attuazione della delega conferita dall'art. 2, comma 33, della legge 8 agosto 1995, n. 335 in materia di riordino della disciplina della gestione "Mutualità pensioni.

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Diritto di voto

- Decreto Legislativo luogotenenziale 2 febbraio 1945, n. 23. Estensione alle donne del diritto di voto.
  Viene riconosciuto alle donne il diritto di voto. Il 2 giugno del 1946 le donne votano per il Referendum istituzionale e per le elezioni della Assemblea costituente ma già nelle elezioni amministrative precedenti avevano votato risultando elette in numero discreto nei consigli comunali.

Emancipazione femminile

- Legge 17 luglio 1919, n. 1176. Emancipazione femminile.
  Con tale legge si ha l'abolizione dell'autorizzazione maritale, il riconoscimento della capacità giuridica delle donne e l'ammissione all'esercizio di tutte le professioni, incluso l'accesso ai pubblici uffici, con l'eccezione di quelle che implicano poteri giurisdizionali o l'esercizio di diritti o di potestà politiche o che attengono alla difesa militare dello Stato.

- Costituzione della Repubblica italiana artt. 3, 4, 29, 37, 51, 117 del 1948.
  Articoli che garantiscono la tutela dei diritti e delle pari opportunità tra uomini e donne. Il 18 aprile è eletto il primo Parlamento repubblicano: sono elette 45 donne alla Camera e 4 al Senato. Appena aperta la legislatura vengono presentati due progetti di legge per la tutela fisica e economica delle lavoratrici madri.

- Legge 9 febbraio1963, n. 66. Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni.
  Si porta a compimento l'attuazione del concetto di parità nella pubblica amministrazione e nel pubblico impiego costituendo così un notevole passo avanti in riferimento alla promozione dell'uguaglianza tra i sessi, precedendo quella che sarebbe poi stata la legge 125/91.

- Legge 19 maggio 1975, n. 151. Riforma del diritto di famiglia.
  Con la riforma del diritto di famiglia cambia in maniera radicale la condizione delle donne, viene infatti abolita la figura del capofamiglia, l'uomo e la donna vengono ad avere pari diritti e doveri e ogni decisione che riguardi la coppia ed i figli deve essere presa di comune accordo senza prevaricazioni. Con il matrimonio i coniugi hanno reciprocamente diritto ad essere mantenuti ed assistiti qualora non abbiano propri mezzi di sostentamento acquisendo inoltre diritti ereditari.

Formazione professionale

- Decreto Legislativo 31 marzo 1998, n. 80. Nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa, emanate in attuazione dell'articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59.
  Il decreto, richiamandosi alla Direttiva Prodi-Finocchiaro e al Quarto programma d'azione europeo, introduce la cultura di genere nei programma formativi della Pubblica Amministrazione ed il principio della conciliabilità tra vita professionale e vita familiare per favorire l'accesso alla formazione delle pubbliche dipendenti. La formazione dovrà garantire a tutti una preparazione sulle politiche di genere e sui principi di pari opportunità.

Imprenditoria femminile

- Legge 25 febbraio 1992, n. 215. Azioni positive per l'imprenditoria femminile.
  Tutela della donna nell'ambito lavorativo, dal punto di vista imprenditoriale, non tanto circa la parità del trattamento quanto in ordine alla parità di opportunità.

- Decreto Presidente Repubblica 28 luglio 2000, n. 314. Regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile (n. 54, allegato 1 della legge n. 59/1997).

Organismi di parità

- Decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726. Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali.
  Viene prevista la figura di un Consigliere per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro

- Legge 19 dicembre 1984, n. 863. Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali.
  Conversione del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726

- Legge 22 giugno 1990, n. 164. Norme sulla composizione ed i compiti della Commissione per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna.
  Istituzione, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, della Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, col compito di promuovere l'uguaglianza dei sessi, rimuovendo ogni discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne ed ogni ostacolo che limita di fatto la parità.

- Decreto Ministeriale 19 febbraio 1997. Istituzione presso gli uffici del Ministro per le pari opportunità della Commissione e dell'Osservatorio per la promozione e lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile.
  Con il decreto vengono istituiti presso gli uffici del Ministro per le pari opportunità:
  1) *la commissione per la promozione e lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile con il compito di esaminare la corretta attuazione delle normative e degli orientamenti governativi e dei programmi comunitari volti alla promozione e allo sviluppo dell'imprenditoria, per quanto concerne le pari opportunità. La sua funzione è, inoltre, propositiva per quanto riguarda l'aspetto normativo e amministrativo;*
  2) *l'osservatorio per l'imprenditorialità femminile che segue l'attuazione degli interventi legislativi e dei programmi governativi, locali e comunitari, rilevanti ai fini della promozione delle pari opportunità in materia di imprenditoria, cura l'adozione di programmi specifici che facilitino l'informazione sul territorio delle risorse disponibili e delle modalità di accesso agli strumenti nazionali ed ai fondi comunitari, propone iniziative per la promozione di nuova imprenditorialità femminile.*

- Decreto ministeriale 13 ottobre 1997. Istituzione dell'Osservatorio Nazionale per l'imprenditoria femminile ed il lavoro nell'agricoltura.

- Decreto ministeriale 30 novembre 2000. Riorganizzazione del Dipartimento per le Pari Opportunità, ai sensi del Decreto Legislativo n. 303/1999 e del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 4 agosto 2000".

- Decreto Legislativo 31 luglio 2003, n. 226. Trasformazione della Commissione nazionale per la parità in Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 13 della legge 6 luglio 2002, n. 137.
  La Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità fra uomo e donna, istituita dall'articolo 21, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e disciplinata dalla legge 22 giugno 1990, n. 164, viene trasformata in organo consulti-

vo e di proposta, denominato Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna. Il compito è quello di fornire al Ministro per le pari opportunità, consulenza e supporto tecnico-scientifico nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche di pari opportunità fra uomo e donna; in particolare la Commissione: a) formula proposte al Ministro per l'elaborazione delle modifiche normative necessarie a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei confronti delle donne ed a conformare l'ordinamento giuridico al principio di pari opportunità fra uomo donna, fornendo elementi informativi, documentali, tecnici e statistici, utili ai fini della predisposizione degli atti normativi; b) cura la raccolta, l'analisi e l'elaborazione di dati allo scopo di verificare lo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità nei vari settori della vita politica, economica e sociale e di segnalare le iniziative opportune; c) redige un rapporto annuale per il Ministro sullo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità; d) fornisce consulenza tecnica e scientifica in relazione a specifiche problematiche su richiesta del Ministro o del Dipartimento per le pari opportunità; e) svolge attività di studio e di ricerca in materia di pari opportunità fra uomo e donna.

- Decreto ministeriale 19 maggio 2004, n. 275. Regolamento recante norme per l'organizzazione ed il funzionamento della Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 31 luglio 2003, n. 226.

Pari opportunità

- Decreto Legislativo 31 gennaio 2000, n. 24. Disposizioni in materia di reclutamento su base volontaria, stato giuridico e avanzamento del personale militare femminile nelle Forze Armate e nel Corpo della Guardia di Finanza, a norma dell'art. 1, comma 2, della Legge 20 ottobre 1999, n. 380.

- Legge 6 marzo 2001, n. 64. Istituzione del servizio civile nazionale.
  Viene prevista la possibilità per le donne di prestare il servizio civile nazionale.

- Legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1. Modifica dell'art. 51 della Costituzione italiana.
  La legge aggiunge un periodo al primo comma all'art. 51 della Costituzione che risulta così modificato: "Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive alle condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra uomini e donne."

Parità di retribuzione

- Legge 22 maggio 1956, n. 741. Ratifica ed esecuzione delle convenzioni numeri 100, 101 e 102 adottate a Ginevra dalla 34 e dalla 35 sessione della conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Si rafferma che le lavoratrici hanno diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

- 1960. Accordo salariale sulla parità di salario nell'industria tra uomini e donne.

Parità di trattamento

- Legge 9 dicembre 1977, n. 903. Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.
  Tale legge rappresenta il primo considerevole intervento normativo in tema di parità di trattamento tra uomo e donna nel lavoro. Con essa il legislatore ha sancito il passaggio dalla tutela della donna alla parità di trattamento della medesima avendo riguardo anche all'orientamento, alla formazione, al perfezionamento ed all'aggiornamento professionale dei lavoratori/lavoratrici in attuazione della previsione di cui all'art. 37 della Costituzione.

- Legge del 23 agosto 1988, n. 400, art. 19. Disciplina dell'attività di governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri.
  La legge prevede che tra le funzioni del Segretario Generale della Presidenza del Consiglio dei Ministri ci sia quella di "curare lo studio e l'elaborazione delle modifiche necessarie a conformare la legislazione al fine dell'uguaglianza tra i sessi ed assistere il Presidente del Consiglio dei Ministri in relazione al coordinamento delle Amministrazioni competenti nell'attuazione dei progetti nazionali e locali aventi il medesimo fine".

- Decreto Legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche.
  Con tale decreto si introducono alcune innovazioni al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso e per il trattamento nel lavoro cercando di valorizzare le risorse femminili, ampliandone le occasioni di sviluppo con il riconoscimento delle competenze e delle possibilità.

- Legge 25 marzo 1993, n. 81. Elezione diretta del Sindaco, del Presidente della Provincia, del Consiglio Comunale e del Consiglio Provinciale.
  I comuni e le province stabiliscono norme per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organismi collegiali, negli enti, nelle aziende e nelle istituzioni da esse dipendenti.

- Decreto del Ministero del Lavoro del 17 luglio 1996. Indicazione alle aziende in ordine alla redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile.

- Legge 6 febbraio 1996, n. 52, art. 18. Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dalla appartenenza dell'Italia alle Comunità europee – legge comunitaria 1995-1997.

- Legge 20 ottobre 1999, n. 380. Delega al Governo per l'istituzione del servizio militare volontario femminile.
  Con tale legge si ha l'obiettivo di introdurre il servizio militare femminile volontario per promuovere la piena partecipazione delle donne alla vita sociale del Paese.

- Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61. Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.
  Si recepisce la direttiva relativa all'accordo quadro siglato dalle parti sociali Ces, Unice e Ceep e si propone di facilitare il part time su base volontaria, eliminando gli ostacoli alla sua diffusione ed evitando discriminazioni per chi lavora a tempo parziale.

- Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215. Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
  Il decreto stabilisce le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, disponendo le misure necessarie affinché le differenze di razza o di origine etnica non siano causa di discriminazione. Viene definita la nozione di discriminazione, gli ambiti di applicazione della normativa, le modalità per l'applicazione della tutela giurisdizionale dei diritti ed istituito, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità, un Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, con funzioni di controllo e garanzia delle parità di trattamento e dell'operatività degli strumenti di tutela.

- Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216. Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
  Si determinano le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone, indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap ecc., disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione.

- Decreto Legislativo 30 maggio 2005, n. 145: Recepimento della Direttiva 2002/73/CE.

Decreto di recepimento della Direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro.

Politiche del lavoro

- Decreto Legislativo 23 dicembre 1997, n. 469. Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59.
  Con il presente decreto si disciplina ai sensi dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59, come modificata dalla legge 15 maggio 1997, n. 127, il conferimento alle regioni e agli enti locali delle funzioni e compiti relativi al collocamento e alle politiche attive del lavoro, nell'ambito di un ruolo generale di indirizzo, promozione e coordinamento dello Stato.

Tutela dei diritti

- Legge 27 dicembre 1956, n. 1441. Sulla partecipazione delle donne all'amministrazione della giustizia nelle corti d'assise e nei tribunali per i minorenni.
  Si ammettono le donne nelle giurie popolari delle Corti d'Assise e come componenti dei Tribunali per minorenni.

- Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

- Legge 19 luglio 1993, n. 236. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, recante interventi urgenti a sostegno dell'occupazione.

- Legge 8 agosto 1995, n. 332, art. 5. Divieto di custodia cautelare in carcere di donne incinte o madri fino al compimento del terzo anno d'età del figlio.

Tutela del lavoro

- Legge 13 marzo 1958, n. 264. Tutela del lavoro a domicilio.

- Legge 2 aprile 1958, n. 339. Tutela del lavoro domestico.

- Legge 18 dicembre 1973, n. 877. Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio.
  Norme per la tutela delle donne che con vincolo di subordinazione, eseguono nel proprio domicilio o in un locale di cui abbiano disponibilità, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori anche con l'aiuto accessorio di membri della famiglia conviventi e a carico.

- Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.
  Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva n. 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva n. 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.

Tutela della donna

- Legge 20 febbraio 1958, n. 75 (Legge Merlin). Abolizione della regolamentazione della prostituzione e lotta contro lo sfruttamento della prostituzione altrui.
  Con tale legge si tende a vietare l'esercizio di case della prostituzione nel territorio dello Stato e nei territori sottoposti all'amministrazione di autorità italiane; lo scopo è quello della lotta contro lo sfruttamento della prostituzione altrui.

- Legge 15 febbraio 1996, n. 66. Norme contro la violenza sessuale.
  Con tale legge viene abrogata la precedente disciplina che considerava la violenza sessuale come un reato contro la morale e la società e viene finalmente riconosciuto e tutelato il diritto delle donne, intendendo la violenza sessuale come delitto contro la persona.

- Legge 3 agosto 1998, n. 269. Norme contro lo sfruttamento della prostituzione, della pornografia, del turismo sessuale in danno di minori, quali nuove forme di riduzione in schiavitù.
  La legge, in adesione ai principi della Convenzione sui diritti del fanciullo, ratificata ai sensi della legge 27 maggio 1991, n. 176, e a quanto sancito dalla dichiarazione finale della Conferenza mondiale di Stoccolma, adottata il 31 agosto 1996, mira alla tutela dei fanciulli e delle donne contro ogni forma di sfruttamento e violenza sessuale a salvaguardia del loro sviluppo fisico, psicologico, spirituale, morale e sociale. A tal fine nella sezione I del capo III del titolo XII del libro secondo del codice penale, dopo l'articolo 600 sono inseriti gli articoli da 600-bis a 600-septies, introdotti dagli articoli 2, 3, 4, 5, 6 e 7 della presente legge.

- Legge 4 aprile 2001, n. 154. Misure contro la violenza nelle relazioni familiari.
  Con tale legge si tende a difendere la donna dalle violenze e dai maltrattamenti nell'ambito della relazione familiare, intendendo per relazione familiare non soltanto quella sancita con il matrimonio ma anche quella della convivenza.

- Legge 11 agosto 2003, n. 228 Misure contro la tratta di persone.
  Con tale legge si introducono moderni strumenti di contrasto al traffico ed allo sfruttamento di esseri umani. Il testo di legge non si limita soltanto l'aspetto repressivo del problema ma tiene in eguale considerazione anche quello preventivo e sociale.

Tutela della maternità

- Legge 26 agosto 1950, n. 860. Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.
  Tale legge, sulla tutela fisica e economica della lavoratrice madre, viene approvata dopo una lungo dibattito in Parlamento e nel paese.

- Legge 12 dicembre 1950, n. 986. Divieto di licenziamento delle lavoratrici madri, gestanti e puerpere.

- Legge 30 dicembre 1971, n. 1204. Tutela delle lavoratrici madri.
  Per assicurare la tutela fisica e psichica della lavoratrice e del nascituro, nonché il diritto del figlio, sia naturale che adottivo, a godere dell'assistenza materiale ed affettiva dei genitori durante i primi anni di vita o al momento dell'effettivo ingresso nella famiglia adottiva.

- D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026. Regolamento di esecuzione della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri.

- Legge 22 maggio 1978, n. 194. Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza.
  Legge di fondamentale importanza con riferimento all'interruzione volontaria della gravidanza; con essa non si considera più l'aborto un reato contro l'integrità e sanità della stirpe.

- Legge 29 dicembre 1987, n. 546. Indennità di maternità per le lavoratrici autonome.
  Con tale legge è regolamentata l'indennità per i periodi di gravidanza e puerperio per le lavoratrici autonome che svolgono lavori quali coltivatrici dirette, coloni, mezzadre, artigiane ed esercenti attività commerciali, e l'indennità in caso di aborto spontaneo o terapeutico.

- Legge 11 dicembre 1990, n. 379. Indennità di maternità per le libere professioniste.
  Viene riconosciuta anche alle libere professioniste, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.

- Legge 1 giugno 1991, n. 166, art. 8. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, recante disposizioni urgenti in materia previdenziale.

- Decreto Legislativo 9 settembre 1994, n. 566. Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di tutela del lavoro minorile, delle lavoratrici madri e dei lavoratori a domicilio.

- Decreto Legislativo 25 novembre1996, n. 645. Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
  La direttiva prevedeva: un congedo per maternità per almeno 14 settimane ininterrotte da ripartire tra prima e dopo il parto, il mantenimento della retribuzione durante il periodo di congedo, la riorganizzazione temporanea delle condizioni e dei tempi di lavoro o l'esonero da prestazioni lavorative rischiose. Con il decreto legislativo suddetto la direttiva viene recepita nell'ordinamento italiano soltanto per la parte avente in oggetto la tutela della salute, individuando in esso ulteriori rischi e fattori nocivi ai quali è vietato esporre la donna durante la gravidanza.

- Legge 27 maggio 1998, n. 165. Modifiche all'articolo 656 del codice di procedura penale ed alla legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni.
  Le modifiche portate dalla legge 27 maggio 1998 n. 165 riguardano l'articolo 656 del codice di procedura penale e la legge 26 luglio 1975, n. 354 e successive modificazioni; l'obbiettivo è rendere più facile l'accesso alle pene alternative al carcere.

- Decreto Ministeriale 15 Luglio 1999, n. 306. Regolamento recante disposizioni per gli assegni per il nucleo familiare e di maternità, a norma degli art. 65 e 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, come modificati dalla legge 17 maggio 1999, n. 144.

- Decreto Presidenza Consiglio dei Ministri 21 dicembre 2000, n. 452. Regolamento recante disposizioni in materia di assegni di maternità e per il nucleo familiare, in attuazione dell'articolo 49 della legge 22 dicembre 1999, n. 488, e degli articoli 65 e 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, come modificati dalla legge 17 maggio 1999, n. 144.

- 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.
  Si interviene in tema di sostegno per la maternità e la paternità modificando la disciplina dei congedi parentali tutelando le lavoratrici madri. Si riconosce ad entrambi i genitori il diritto soggettivo ai congedi parentali per rendere possibile una redistribuzione del lavoro di cura tra i due sessi.

- Decreto Ministeriale 21 luglio 2000, n. 278. Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari.
  Con esso si provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari, alla individuazione delle patologie specifiche, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica della sussistenza delle condizioni di grave infermità.

- Legge 8 marzo 2001, n. 40. Misure alternative alla detenzione a tutela del rapporto tra detenute e figli minori.
  La legge è destinata alla tutela di un rapporto qualificato quale è quello genitore-figlio, di cui innova la relativa disciplina, amplia l'ambito di operatività degli istituti del differimento dell'esecuzione della pena e della detenzione domiciliare - applicabili fino ad ora il primo in maniera discrezionale e il secondo in casi limitati - introducendo i due nuovi istituti della detenzione domiciliare speciale e dell'assistenza all'esterno di figli minori (art. 47 quinquies, sexies e art. 21 bis O.P.), con lo scopo di dare compiuta attuazione al principio costituzionale di cui l'art. 31 Cost. che officia lo Stato a predisporre gli strumenti giuridici e sociali a tutela della maternità e dell'infanzia.

- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.
  Riordinamento della disciplina della tutela delle lavoratrici madri con l'abrogazione integrale della legge 1204 del 1971. La tutela è stata ampliata ed estesa in buona parte anche al padre lavoratore, al quale viene riconosciuto un ruolo sempre più forte in collegamento con l'evento della maternità.

- Decreto Legislativo 23 aprile 2003, n. 115. Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

- Legge 15 ottobre 2003, n. 289. Modifiche all'articolo 70 del testo unico di cui al Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di indennità di maternità per le libere professioniste.

- Legge 19 febbraio 2004, n. 40. Norme in materia di procreazione medicalmente assistita.
  Al *fine di favorire la soluzione dei problemi riproduttivi derivanti dalla sterilità o dalla infertilità umana è consentito il ricorso alla procreazione medicalmente assistita, alle condizioni e secondo le modalità previste dalla presente legge, che assicura i diritti di tutti i soggetti coinvolti, compreso il concepito*.

Tutela della salute

- Legge 29 luglio 1975, n. 405. Istituzione dei consultori familiari.
  Con l'istituzione dei consultori familiari nascono i servizi pubblici o convenzionati che gratuitamente danno informazioni sulle tecniche per controllare le nascite, forniscono gli anticoncezionali e sono a disposizione dei singoli e delle coppie per affrontare tutti i problemi psicologici e fisici legati alla sessualità ed alla procreazione, fornendo alle donne ed ai bambini ed alle donne forme di assistenza per tutelare la salute di entrambi.

- Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532. Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.
  Il decreto, rielaborando la legge 903 del 1977, elimina il divieto di lavoro notturno per le donne, già posto in essere con la suddetta legge, stabilendo che potranno essere adibiti al lavoro notturno soltanto i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, pur richiamando per le donne le esclusioni contemplate dalla legge 903 e per tutti i lavoratori quelle aventi ad oggetto lavorazioni che espongono ad agenti considerati pericolosi.

- Legge 3 dicembre 1999, n. 493. Norme per la tutela della salute nelle abitazioni e istituzione dell'assicurazione contro gli infortuni domestici.
  Con essa si prevede l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni domestici. L'assicurazione tutela dal rischio infortunistico per invalidità permanente derivante dal compimento di attività in ambito domestico, cioè da quelle prestazioni svolte senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico. Diventa operativa con il decreto del Ministro del Lavoro del 15 settembre 2000 che emana il Regolamento per l'applicazione delle norme. Il Regolamento contiene disposizioni per l'individuazione delle persone obbligate ad assicurarsi, fornisce precisazioni sull'oggetto dell'assicurazione, riporta l'ammontare del premio assicurativo già stabilito dalla legge n. 493/1999 prevedendo le modalità del relativo pagamento e quelle dell'iscrizione all'assicurazione.

- Legge 5 febbraio 1999, n. 25, art. 17. Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1998.
  L'art. 17 prevede che al fine di adeguare l'ordinamento nazionale alla sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee 4 dicembre 1997, l'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è sostituito dal seguente art. 5: È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato: a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa; b)

dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni."

- Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 14 marzo 2000, n. 13. Nuove disposizioni in tema di ricorso al lavoro notturno – Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532.
  Il decreto legislativo riguarda tutti i datori di lavoro pubblici e privati (con la sola esclusione dei settori del trasporto aereo, ferroviario, stradale, marittimo, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività di mare nonché delle attività dei medici in formazione) che utilizzino lavoratori e lavoratrici con prestazioni di lavoro notturno. È previsto che, relativamente agli appartenenti a taluni speciali settori individuati al comma 2 art. 1 (forze armate, polizia, vigili del fuoco ecc.) le norme del decreto si applichino tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato e con le modalità individuate da appositi decreti ministeriali.

Griglia cronologica

1. 1900-1944

Emancipazione femminile	Legge 1176/1919

2. 1945-1960

Diritto di voto	D.LL 23/1945
Emancipazione femminile	Costituzione della Repubblica italiana (artt. 3, 4, 29, 37, 51, 117) del 1948
Parità di retribuzione	Legge 741/1956 1960 Accordo salariale
Tutela dei diritti	Legge 1441/1956
Tutela del lavoro	Legge 264/1958 Legge 339/1958
Tutela della donna	Legge 75/1958
Tutela della maternità	Legge 860/1950 Legge 986/1950

3. 1961-1980

Asili nido	Legge 1044/1971
Diritto al lavoro	Legge 7/1963
Emancipazione maternità	Legge 66/1963 Legge 151/1975
Parità di trattamento	Legge 903/1977
Tutela della maternità	Legge 1204/1971 D.P.R. 1026/1976 Legge 194/1978

Tutela della salute	Legge 405/1975
Tutela del lavoro	Legge 877/1973

4. 1981-1995

Adozione	Legge 184/1983
Azioni positive	Legge 125/1991
Organismi di parità	D.L. 726/1984 Legge 863/1984
Parità di trattamento	Legge 400/1988 Legge 215/1992 D.Lgs. 29/1993 Legge 81/1993
Tutela dei diritti	Legge 164 /1990 Legge 104/ 1992 Legge 236/1993 Legge 332/1995
Tutela della maternità	Legge 546/1987 Legge 379/1990 Legge 979/1990 Legge 166/1991 D.Lgs. 566/1994

5. 1996-2005

Azioni positive	Direttiva P.C.M. 27 marzo del 1997 Decreto P.C.M. 405/1997 Decreto 10 ottobre 1997 D.Lgs. 196/2000 Decreto 15 marzo del 2001 Provvedimento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 maggio 2005
Diritto al lavoro	D.Lgs. 564/1996 D.Lgs. 565/1996 D.Lgs. 165/2001

Formazione professionale	D.Lgs. 80/1998
Imprenditoria femminile	D.P.R. 314/2000
Organismi di parità	Decreto Ministeriale 19 febbraio 1997 Decreto Ministeriale 13 ottobre 1997 Decreto Ministeriale 30 novembre 2000 D.Lgs. 226/2003 Decreto Ministeriale 19 maggio 2004, n. 275
Pari opportunità	D.Lgs. 24/2000 Legge 64/2001
Parità di trattamento	Decreto del Ministero del Lavoro del 17 luglio 1996 Legge 52/1996 Legge 380/1999 D.Lgs. 61/2000 D.Lgs. 215/2003 D.Lgs. 216/2003 D.Lgs. 145/2005
Politiche del lavoro	D.Lgs. 469/1997
Tutela del lavoro	D.Lgs. 66/2003
Tutela della donna	Legge 66/1996 Legge 269/1998 Legge 154/2001 Legge 228/2003
Tutela della maternità	D.Lgs. 645/1996 Recepimento della Direttiva 92/85/CEE anno 1996 Legge 165/1998 Decreto Ministeriale 15 luglio 1999, n. 306 Decreto 21 dicembre 2000, n. 452 Legge 53/2000 Decreto Ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 Legge 40/2001 D.Lgs. 151/2001 D.Lgs. 115/2003 Legge 289/2003 Legge 40/2004

Tutela della salute	D.Lgs. 532/1999 Legge 493/1999 Legge 25/1999, art. 17 Circolare 14 marzo 2000, n. 13

APPENDICE

Addis Saba Marina, *Cittadine della Repubblica*, in *Alle origini della Repubblica. Donne e Costituente*, a cura di Marina Addis Saba, Mimma De Leo, Fiorenza Taricone, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Commissione Nazionale Parità, 1996, p. 25-27.

Addis Saba Marina, De Leo Mimma, Taricone Fiorenza (a cura di), *Alle origini della Repubblica. Donne e Costituente*, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Commissione Nazionale Parità, 1996

Allamprese Andrea, *Riduzione e flessibilità del tempo di lavoro. Quadro normativo e poteri individuali*, Assago, IPSOA, 2003 (Monografie di diritto del lavoro ; 2)

Altieri Giovanna, Farinelli Fiorella, Meghnagi Saul (a cura di), *La cultura delle pari opportunità: le donne nella storia, nel lavoro, nella società*, Roma, Ediesse, 1993

Amoroso Giovanni, Di Cerbo Vincenzo, Maresca Arturo, *Il diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2004 (Le fonti del diritto italiano)

Associazione Gruppo Donne e Giustizia di Modena, *Vent'anni di consulenza legale alle donne: 1982-2002. Dati e riflessioni*, Modena, Il Fiorino, 2004

Associazione per gli studi e le ricerche sulla Riforma delle Istituzioni Democratiche e sull'innovazione nelle amministrazioni pubbliche, *Pari opportunità: la modifica dell'articolo 51 della Costituzione e le leggi elettorali*, Roma, Astrid, 2003

Baldassarre Antonio, Scaccia Gino, *La rappresentanza femminile nel Parlamento europeo e negli Stati membri dell'Unione*, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2003 (Demetra ; 5)

Barbera Marzia, *Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1991 (Collana del Dipartimento di scienze giuridiche dell'Università degli studi di Brescia)

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

Barbera Marzia, *La riforma delle istituzioni e degli strumenti delle politiche di pari opportunità (D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196). Commentario sistematico*, "Le nuove leggi civili commentate", 2003, n. 3, p. 623-784

Battistoni Lea (a cura di), *I numeri delle donne 2005*, Roma, 2005 (Quaderni Spinn ; 17)

Battistoni Lea, *I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari*, Roma, 2003 (Quaderni Spinn ; 4)

Battistoni Lea, Gilardi Gianna, *La parità tra consenso e conflitto. Il lavoro delle donne dalla tutela alle pari opportunità, alle azioni positive*, Roma, Ediesse, 1992

Beccalli Bianca, *Donne in quota*, Milano, 1999

Berruti Mario, Vassalini Adriana, *La donna e il lavoro: diritti e tutele. Congedi parentali, astensioni dal lavoro, convivenza more uxorio, mobbing, risarcimento del danno*, Padova, Cedam, 2003

Franca Bimbi, Del Re Alisa *Genere e democrazia. La cittadinanza delle donne a cinquant'anni dal voto*, Torino, Rosenberg&Sellier, 1997

Boccia Maria Luisa, Peretti Isabella (a cura di), *Il genere della rappresentanza*, allegato a "Democrazia e diritto", 1998, n. 1.

Boffi Mario, Maggioni Guido, Ronfani Paola, *La legge di parità e il lavoro delle donne: una ricerca sugli orientamenti dei giudici e delle parti sociali*, Milano, UNICOPLI, 1986 (Materiali universitari. Scienze politiche ; 25)

Bonacchi Gabriella, Groppi Angela (a cura di) *Il dilemma della cittadinanza. Diritti e doveri delle donne*, Roma-Bari, Laterza, 1993 (Biblioteca di cultura moderna ; 1042)

Borgogelli Franca, *Il lavoro femminile nel contesto italiano: tra panorama giuridico-istituzionale e azione contrattuale*, "Prospettiva sindacale", 1989, n. 72, p. 71-116

Borgogelli Franca, *Il lavoro femminile tra legge e contrattazione*, Milano, Franco Angeli, 1987 (Varie ; 384)

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

Buttafuoco Annarita, *Questioni di cittadinanza. Donne e diritti sociali nell'Italia liberale*, Siena, Protagon editori, 1997

Cagarelli Monica, *I congedi parentali*, Torino, Giappichelli, 2002 (Legislazione/oggi ; 36)

Calvanelli Cristina, Candidi Tommasi Valentina (a cura di), *La Consigliera di parità e il giudizio antidiscriminatorio*, Milano, Franco Angeli, 2005 (Università/economia)

Campos Cervera Gimena (a cura di), *Pari opportunità e azioni positive. Legislazione, ruoli, applicazioni, casi, formazione*, Roma, Editoriale Aesse, 1999 (Formazione & lavoro. Documentazione)

Cardarello Corrado, *La tutela della donna nel rapporto di lavoro subordinato*, Milano, Giuffrè, 2001 (Cosa & come. Lavoro e previdenza)

Catalini Paola, *Eguaglianza di opportunità e lavoro femminile: profili di diritto italiano e comparato alla luce della Legge n. 125/1991*, Napoli, Jovene, 1992 (Biblioteca di diritto privato ; 43)

Catalini Paola, *Uguali anzi diverse. I nuovi obiettivi legislativi oltre le pari opportunità*, Roma, Ediesse, 1993 (IRES)

Cedroni Lorella, *Rappresentare la differenza. Le donne nelle assemblee elettive*, Roma, Lithos, 2001 (Saggi)

Codice donna: norme interne e atti internazionali, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per l'informazione e l'editoria, 1990

Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, *Elettrici ed elette. Storia, testimonianze e riflessioni a cinquant'anni dal voto alle donne*, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1995 (Quaderni di vita italiana)

Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, *Regioni: quali statuti e quali leggi elettorali*, Roma, Nove Grafie, 2003

Conti Odorisio Ginevra, *La politica della Comunità europea per le pari opportunità*, in *Donne d'Europa*, Cosenza, Pellegrini editore, 2001, p. 69-75

Ginevra Conti Odorisio, *Riflessioni sulla cittadinanza politica*, "Trimestre", 1997, n. 3/4, p. 395-408

Conti Odorisio Ginevra, *La rivoluzione femminile*, in *Enciclopedia Italiana. Eredità del Novecento. Appendice 2000*, Roma, Istituto dell'Enciclopedia italiana, 2000

Cook Alice H., *La lavoratrice madre*, Roma, Editori riuniti, 1980 (La questione femminile ; 30)

De Cristofaro Maria Luisa (a cura di), *La legge italiana per la parità di opportunità delle lavoratrici. Commento alla L. 10 aprile 1991, n. 125*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 1993

De Cristofaro Maria Luisa (a cura di), *Lavoro femminile e pari opportunità*, Bari, Cacucci, 1989

De Grazia Victoria, *Le donne nel regime fascista*, Venezia, Marsilio, 1993 (Saggi. Storia e scienze sociali)

De Leo Mimma, Fiorenza Taricone, *Le donne in Italia: diritti civili e politici*, Napoli, Liguori, 1992

De Leo Mimma, Fiorenza Taricone, *Le donne in Italia: educazione/istruzione*, Napoli, Liguori, 1995

De Leo Mimma, Taricone Fiorenza, *Per una storia del voto alle donne*, in *Elettrici ed elette. Storia, testimonianza e riflessioni a cinquant'anni dal voto alle donne*, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Commissione nazionale per la parità, 1996, p. 6 e ss.

Del Punta Riccardo, Gottardi Donata (a cura di), *I nuovi congedi: commento alla Legge 8 marzo 2000, n. 53 aggiornato con il T.U. per la tutela della maternità e paternità*, Milano, Il Sole 24 Ore, 2001 (Lavoro)

Del Re Alisa, Heinen, Jacqueline (a cura di), *Quale cittadinanza per le donne? La crisi dello stato sociale e della rappresentanza politica in Europa*, Milano, Franco Angeli, Milano, 1996 (Quaderni GRIFF ; 26)

Del Vecchio Raffaella, *I diritti delle donne che lavorano,* Napoli, Finanze e Lavoro, 1999 (Società & diritto ; 554)

De Simone Gisella, *Dai principi alle regole: eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2001 (Analisi e diritto. Serie teorica ; 48)

Di Pietro Maria Elisa, Zemiti Giancarla, *La consigliera di parità ha vent'anni ma non li dimostra*, Milano, Ancorpari, 2004

I diritti delle donne. La legislatura italiana dalla tutela alle pari opportunità, Torino, Studio Idea 82, 1989

Le discriminazioni di sesso nei rapporti di lavoro, Torino, Utet, 1990 (Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali ; 7)

Donne d'Europa, Cosenza, Pellegrini editore, 2001

Donne e diritto: due secoli di legislazione, 1796-1986, Roma, Presidenza del consiglio dei ministri, Direzione generale delle informazioni dell'editoria e della proprietà letteraria artistica e scientifica, 1988

Ege Harald, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, Giuffrè, 2002 (Il diritto privato oggi)

Elettrici ed elette. Storia, testimonianza e riflessioni a cinquant'anni dal voto alle donne, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Commissione nazionale per la parità, 1996

Enciclopedia Italiana. Eredità del Novecento. Appendice 2000, Roma, Istituto dell'Enciclopedia italiana, 2000

Falcucci Giancarlo, *La parità delle donne nel lavoro. Commento alla L. 10 aprile 1991, n. 125 sulle azioni positive; raffronto con le leggi n. 903/1977 e n. 7/1963*, Roma, Buffetti, stampa, 1991

Fasano Annamaria, Mancarelli Pietro, *Parità e pari opportunità uomo-donna. Profili di diritto comunitario e nazionale*, Torino, Giappichelli, 2001 (Legislazione/Oggi)

Forcina Marisa (a cura di), *Reti di saperi e di luoghi delle donne*, Lecce, 2003

Frascheri Cinzia, *Mobbing: guida alla tutela*, Roma, Edizioni lavoro, 2004

Gaeta Lorenzo, Zoppoli Lorenzo (a cura di), *Il diritto diseguale. La legge sulle azioni positive: commentario alla L. 10 aprile 1991 n. 125 con appendice di documentazione*, Torino, Giappichelli, 1992

Gaiotti De Biase Paola, *La cittadinanza dimezzata. Il percorso delle donne nelle istituzioni*, in *Il genere della rappresentanza*, a cura di Maria Luisa Boccia e Isabella Peretti, allegato a "Democrazia e diritto", 1998, n. 1, p. 45 e ss.

Galoppini Annamaria, *Il lungo viaggio verso la parità. I diritti civili e politici delle donne dall'Unità ad oggi*, Bologna, Zanichelli, 1980 (Diritto e istituzioni ; 7)

Garofalo Mario Giovanni (a cura di), *Lavoro delle donne e azioni positive: l'esperienza giuridica italiana*, Bari, Cacucci, 2002

Gianformaggio Letizia; Facchi Alessandra, Faralli Carla, Pitch Tamar (a cura di), *Eguaglianza, donne e diritto*, Bologna, Il Mulino, 2005

Graziani Carlo Alberto, Corti Ines (a cura di), *I diritti delle donne*, Milano, Giuffré, 1996 (Università degli Studi di Macerata-Dipartimento di Diritto Privato e del Lavoro Italiano e Comparato)

Grecchi Ada, *Pari opportunità: il diritto e la cultura*, Milano, Franco Angeli,1995 (Lavoro e società)

ISFOL, *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, Roma, 2005 (I libri del Fondo sociale europeo)

ISFOL, *Il punto su... pari opportunità e lavoro*, 2005 (Le monografie del CDS: Temi e strumenti)

La Rocca Delia, *Successi, fallimenti e nuove strategie delle politiche di pari opportunità in Italia e in Europa*, in *Una nuova stagione per le pari opportunità. Atti del convegno di presentazione del Commentario Sistematico del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196*, Firenze, Centro stampa Giunta regionale, 2004, p. 38-39

Lavoro delle donne e azioni positive. L'esperienza giuridica italiana, Bari, Cacucci, 2002

Lepore Michele, *Donne, lavoro e sicurezza: tutta la normativa relativa alla tutela delle donne in ambito lavorativo aggiornato con il D.Lgs. n. 645 del 25 novembre 1996 e con il Decreto Legge n. 670 del 31 dicembre 1996*, Roma, EPC, 1997

Lussana Fiamma, *Le donne e la modernizzazione: il neo femminismo degli anni settanta*, in *Storia dell'idea repubblicana, vol. III L'Italia nella crisi mondiale. L'ultimo ventennio*, Torino, Einaudi, 1998

Manfredi Mario, Mangano Ada, *Alle origini del diritto femminile. Cultura giuridica e ideologie*, Bari, Dedalo, 1983 (Nuova biblioteca Dedalo ; 13)

Manfredini Maria Giuseppina, *La posizione giuridica della donna nell'ordinamento costituzionale italiano*, Padova, Cedam, 1979

McBritton M., *Gli organi di parità*, in *Lavoro delle donne e azioni positive. L'esperienza giuridica italiana*, Bari, Cacucci, 2002, p. 77-94

Miguidi Michele, *Congedi parentali familiari e formativi dopo la Legge 53/2000, le code contrattuali, i decreti attuativi e le circolari della funzione pubblica e dell'INPDAP: aggiornato con le disposizioni sull'handicap introdotte dalla legge finanziaria 2001, problemi e casi pratic*i, Milano, Giuffrè, 2001 (Cosa & come. Enti locali ; 86)

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Comitato Nazionale Pari Opportunità, *Le opportunità crescono. La legge 125/91 due anni dopo,* Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1993

Ministero per le Pari opportunità, Istituto nazionale di statistica, Sabbadini Linda Laura, *Come cambia la vita delle donne*, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2004

Mottola Maria Rita, *Mobbing e comportamento antisindacale*, Torino, UTET, 2003 (Giurisprudenza critica ; 6)

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

Nicolini Giovanni, *Compendio di diritto del lavoro*, Padova , CEDAM, 2004

Una nuova stagione per le pari opportunità. Atti del convegno di presentazione del Commentario Sistematico del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, Firenze, Centro stampa Giunta regionale, 2004

Nussbaum Martha C., *Una giustizia a misura di donna*, "Reset", 2002, n. 73, p. 87-96

Olivelli Paola, Tiraboschi Michele, *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi*, Milano, Giuffrè, 2005 (Adapt. Fondazione Marco Biagi)

Pacifico Mario, Pacifico Enrico, Pacifico Massimiliano, *Nuovo repertorio di giurisprudenza del lavoro: luglio 2003-giugno 2004*, Milano, Giuffrè, 2004

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

Pari e dispari, *Donne, legislazione europea, contrattazione, pari opportunità, azioni positive tra parità e differenza. Annuario 2* , Milano, Franco Angeli, 1990 (Pari e dispari ; 2)

Pari e dispari, *Occupazione femminile, scolarità, congedi parentali, servizi per l'impiego, azioni positive, mobbing e altro ancora. Annuario* 9, Milano, Franco Angeli, 2004 (Pari e dispari ; 10)

Pizzoferrato Alberto, *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, Padova, CEDAM, 2000 (Le monografie di Contratto e impresa ; 56)

Pozzoli, Benedetta, *Il mobbing: conoscerlo, combatterlo*, Milano, AISL, 2000 (SL quaderni; 10-11)

Presidenza del Consiglio dei Ministri, *Donne 2000: a 5 anni dalla conferenza mondiale di Pechino le cose fatte, gli ostacoli incontrati, le cose da fare*, Roma, Presidenza del Consiglio dei ministri, 2000

Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero Pari Opportunità, *Modifica dell'Articolo 151 della Costituzione*, Roma, 2003

Quercia Adele (a cura di), *Donne d'Europa: quali prospettive: Roma, Teatro dei Dioscuri, 28 maggio 1999*, Cosenza, Pellegrini, 2001

Rauti Isabella, *Il cammino delle pari opportunità nella regione Lazio*, Roma, Consulta Femminile Regionale del Lazio, 2003

Rauti Isabella, *Il cammino delle pari opportunità*, in *Identità di genere*, Roma, Consulta Femminile Regionale del Lazio, 10 febbraio 2004

Rauti Isabella, *Un cinquantennio di storia delle donne: dalla conquista del voto femminile alla politica delle pari opportunità*, in *Il voto alle donne cinquant'anni dopo. Atti di convegno, 6-7 marzo 1995, Ufficio Progetti Donna del Comune di Roma*, Roma, Comune di Roma, 1996, p. 105-109

Rauti Isabella, *Il disagio femminile*, in *Salvabebè. Storia di un progetto*, Roma, Regione Lazio, 16 dicembre 2005

Rauti Isabella, *La "donna nuova" del Fascismo nella stampa periodica degli anni Venti e Trenta*, in *Gli angeli e la rivoluzione. Squadriste, intellettuali, madri, contadine: immagini inedite del fascismo femminile,* Roma, Settimo Sigillo, 1991, p. 27-33

Rauti Isabella, *Le donne e la guerra, 90 anni dalla Grande Guerra. Arte e memoria*, Viviani Editore, 2005, p. 265-270

Rauti Isabella, *Donne, sviluppo e pari opportunità*, in *Per un migliore accesso alla terra e all'acqua. Atti di convegno*, Roma, Onilfa, 1 dicembre 2003

Rauti Isabella, *Efficacia degli strumenti esistenti in termini di risultati*, in *Strumenti paritari: una risposta ai bisogni delle donne. Atti di convegno, Roma,19 novembre 1996,* Roma, Consulta Femminile Regionale del Lazio, 2000, p. 14-18

Rauti Isabella, *L'impresa femminile*, in *Impresa in genere. Una strategia per lo sviluppo dell'impresa femminile. La legge 215 ed oltre. Atti di convegno, Roma, 26 marzo 1998*, Roma, IPI, 1999, p. 34-35

Rauti Isabella, *Integration of gender dimension in water management in Mediterranean region*, Bari, 3-5 giugno 2004

Rauti Isabella, *Istituzioni politiche e rappresentanza femminile. Il caso italiano*, Roma, Il Pantheon, 2004

Rauti Isabella, *Il mercato degli schiavi: prostituzione e tratta di donne e bambini*, in *Esclusione e marginalità: un problema di sanità pubblica. Atti di convegno, Roma 2 dicembre 1999*, Roma, Istituto Superiore di Sanità, 2000, p. 81-82

Rauti Isabella, *Modelli culturali e condizione femminile nelle società contemporanee, Corso di formazione per operatori degli sportelli "Salvamamme"*, Roma, Fondazione Europa Occupazione (F.E.O.), novembre-dicembre 2003

Rauti Isabella, *Parità e pari opportunità: i diritti e il lavoro*, in *La donna e i diritti umani. Atti di convegno*, Roma, Ateneo Pontificio Regina Apostolorum, 18 marzo 2004

Rauti Isabella, *La presenza delle donne nelle Istituzioni politiche: un deficit di democrazia*, Roma, Nuove Idee, 2005

Rauti Isabella, *Quel binomio indissolubile che si chiama donna e sviluppo*, in *La voce delle donne*, Firenze, Centro Di, 2005

Rauti Isabella, *Reti di sostegno: tipologie auspicabili*, in *Ragioniamo di maternità*, Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2000, p. 51-61

Rauti Isabella, *La violenza in famiglia: una realtà sommersa tutta da indagare*, in Convegno su *Botte in famiglia: un fatto privato? Atti di convegno, Roma 1 ottobre 1996*, Roma, Comune di Roma,1998, p. 119-123

Rauti Isabella, *Il voto alle donne e la politica femminile nel Ventennio fascista. Osservazioni di oggi*, in *Elettrici ed elette*, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1995, p. 30-37

Rauti Isabella, *Il Welfare delle donne*, in *Con le donne per la biodiversità e la sicurezza alimentare. Giornata mondiale della donna rurale*, Roma 19 novembre 2004

Rauti Isabella, *Il welfare e le donne*, in *Welfare Community e sussidiarietà*, a cura di Sergio Belardinelli, Milano, Egea, 2005, p. 169-189

Rees Teresa L., *Mainstreaming equality in the European union: education, training and labour market policies*, London ; New York, Routledge, 1998

Riccardi Aurora (a cura di), *La parità uomo-donna nel lavoro. Legislazione, disciplina comunitaria, contratti collettivi*, Roma, Sipi, 1992

Rossi Doria Anna, *La donne sulla scena politica*, in *Storia dell'Italia Repubblicana, vol. I, La costruzione della democrazia*, Torino, Einaudi, 1994, p. 813.

Saulle Maria Rita, *La parità tra uomo e donna nel diritto internazionale e nel diritto comunitario*, in *I diritti delle donne*, a cura di Carlo Alberto Graziani, Ines Corti, Milano, Giuffrè, 1996, p. 39-40

Sbano Nicola (a cura di), *Donne e diritti. Dalla sentenza Mortara del 1906 alla prima avvocatura*, Bologna, Il Mulino, 2004 (Storia dell'avvocatura in Italia)

Sbattella Fabio, Tettamanzi Marilena, *Donne e lavoro: fattori di inclusione e di esclusione*, Milano, Vita & Pensiero università, 2003 (Psicologia. Ricerche)

Scarponi Stefania (a cura di), *Le pari opportunità nella rappresentanza politica e nell'accesso al lavoro: i sistemi di quote al vaglio di legittimità*, Trento, Università degli studi, 1997 (Quaderni del Dipartimento ; 16)

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

Tagliaferro Claudio (a cura di), *Il processo di decentramento nelle politiche della formazione, dell'istruzione e del lavoro. Assetti istituzionali, organizzativi e amministrativi delle Regioni e delle Province,* Milano, Franco Angeli, 2002 (Strumenti e ricerche ; 106)

Taricone Fiorenza, *L'associazionismo femminile tra esiti politici e negazioni istituzionali*, in *Reti di saperi e di luoghi delle donne*, a cura di M. Forcina, Lecce, 2003.

Tatarelli Maurizio, *La donna nel rapporto di lavoro*, Padova, Cedam, 1994

Vidiri Guido, *La parità di trattamento, il lavoro femminile*, Padova, CEDAM, 1997 (Diritto del lavoro nella dottrina e nella giurisprudenza ; 2)

Villa Alessandra, *La tutela contro le discriminazioni sessuali. Commento al regolamento "Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro" dell'Università di Genova*, "Risorse umane nella pubblica amministrazione", 2004, n. 6, p. 103-122

Zanon Gianbattista, *Il mobbing. Definizioni, giurisprudenza, aspetti operativi per l'ente pubblico locale*, Gorle, CEL, 2004

Sitografia

SITI ISTITUZIONALI

Camera dei Deputati
www.camera.it

Dipartimento pari opportunità
www.pariopportunita.gov.it

Ministero degli Affari Esteri
www.esteri.it

Ministero del Lavoro e delle politiche sociali
www.welfare.gov.it

Ministero dell'Economia e delle finanze
www.mef.gov.it

Ministero della Difesa
www.difesa.it

Ministero della Giustizia
www.giustizia.it

Ministero della Salute
www.ministerosalute.it

Ministero delle Pari opportunità
www.ministeroparioppportunita.it

Ministero dell'Interno
www.interno.it

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
www.istruzione.it

Presidenza del Consiglio dei Ministri
www.governo.it

Senato
www.senato.it

Ufficio della Consigliera nazionale di parità
www.consiglieranazionaleparita.it

ORGANISMI UE

Commissione Europea
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.htm (Employment, Social Affairs & Equal Opportunities – Gender Equality)

Consiglio d'Europa
www.coe.int/T/E/Human%5FRights/Equality

Consiglio dell'Unione Europea
http://ue.eu.int
www.consilium.europa.eu/cms3_fo/showPage.asp?id=411&lang=it&mode=g

Parlamento Europeo
www.europarl.eu.int
www.europarl.europa.eu/committees/femm_home_en.htm (FEMM - Committee on Women's Rights and Gender Equality)

Unione Europea
www.europa.eu.int
http://europa.eu/pol/socio/index_it.htm > http://europa.eu/scadplus/leg/it/s02310.htm

ORGANISMI INTERNAZIONALI

FAO (Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Alimentazione e l'Agricoltura)
www.fao.org

IOM (Organizzazione Internazionale per le Migrazioni)
www.iom.int

OECD (Organizzazione di Cooperazione e Sviluppo Economico)
www.oecd.org

OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro)
www.ilo.org

ONU (Organizzazione delle Nazioni Unite)
www.un.org

- **CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)**
  www.un.org/womenwatch/daw/cedaw
- **INSTRAW (United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women)**
  www.un-instraw.org

SEAGA (Socio-economic and Gender Analysis Programme)
www.fao.org/sd/seaga/3_en.htm

UNESCO (Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Educazione, la Scienza e la Cultura)
portal.unesco.org

UNIFEM (United Nation Development Fund for Womem)
www.unifem.org

ISTITUTI DI RILEVAZIONE STATISTICA

Censis
www.censis.it

Consiglio nazionale delle ricerche
www.cpo.cnr.it

Eurispes
www.eurispes.it

Eurostat
epp.eurostat.cec.eu.int

Istat
www.istat.it

FORMAZIONE E OCCUPAZIONE

Directorate General for Employment and Social Affairs
europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/index_en.htm

EURES
europa.eu.int/eures

Europalavoro
www.welfare.gov.it/EuropaLavoro

FORMEZ
www.formez.it

IFOA
ww.ifoa.it

ISFOL
www.isfol.it

Italialavoro
www.italialavoro.it

Finito di stampare nel mese di dicembre 2005
dalla Grafica 891 s.r.l.
Via Melbourne, 10 - 00139 Roma