



“Norma antidiscriminatoria sul lavoro: quale efficacia ed effetti”

Forlì, 10 maggio 2014

Alessandra Servidori

Ringrazio Eva Carbonari, la nostra brava sensibile ed efficiente Consigliera territoriale, dell’invito a portare un contributo di merito a questa iniziativa. Noi non possiamo più permetterci di perdere occasioni di studio (e non convegni) per mettere insieme opinioni e azioni per il nostro paese. Dunque oggi nella mia riflessione porterò ciò che ritengo prioritario, lasciando ad altri colleghi il compito di arricchire il contesto antidiscriminatorio sul quale ci troviamo ad operare.

Dal recente rapporto Almalaurea sulla situazione dei giovani laureati, alla Banca dati che abbiamo nell’Ufficio della Consigliera Nazionale di parità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attivissimo dal 2011, all’Osservatorio sulla contrattazione, ai dati Istat ed Eurosta; tutti i numeri (e non sono opinioni) dimostrano che le donne sono più brave e preparate ma fanno fatica a farsi apprezzare dalle imprese, soprattutto hanno retribuzioni inferiori, a parità di ruolo, dei maschi, con una differenza retributiva che raggiunge anche il 30%, e dunque sono vittime di discriminazioni. Recenti studi comparati a livello europeo provano che “il diritto diseguale” ha assunto nel corso del processo di integrazione comunitaria logiche riparatrici. Cioè la giurisprudenza della Corte di Giustizia si orienta a misure women oriented, equal treatment, senza realizzare compiutamente normative per una parità effettiva uomo/donna sul luogo di lavoro o mirate a eliminare gli squilibri socio-economici, conseguenze delle nuove forme di discriminazione in grado di imporsi in una Europa a 27, con un tessuto sociale eterogeneo, vale a dire quelle fondate sull’origine razziale o etnica o sul credo religioso. Quale sarà dunque la nuova stagione del diritto antidiscriminatorio europeo? Come può orientarsi l’ordinamento comunitario per contrastare efficacemente le differenze di comportamento, andare oltre il trattamento preferenziale verso un dinamismo evolutivo delle norme? Gli Stati membri devono impegnarsi, in forza del loro status di civis europeo, ad una effettiva applicazione in tema di cittadinanza dell’artt.17 ss della Costituzione Europea, alla luce dei valori della parità e della dignità umana che sono elementi caratterizzanti il nuovo corso della dimensione sociale sovranazionale. In Italia la recente revisione dell’art 51 della Costituzione in materia di parità tra uomini e donne, può dare copertura a leggi attuative del disposto costituzionale ed essere utilizzata dalla Corte costituzionale come parametro per colpire tutte le normative che in presenza di accertata

disparità si rivelassero inadeguate e carenti: si farebbe un passo avanti verso una società più giusta.

Quando si parla di dottrina antidiscriminatoria, sappiamo che in Italia non ci facciamo mancare niente e non ripeterò ciò che colleghi illustreranno durante l'evento. Ci tengo a dire cosa noi, come Consigliere, concretamente pragmaticamente abbiamo e stiamo producendo in una situazione che vede già nei nostri confronti una discriminazione reale secondo quello che prevede il Codice delle Pari Opportunità poiché le politiche di tagli lineari che si stanno portando avanti e che ci tagliano le gambe, sia a livello nazionale che territoriale, stanno danneggiando fortemente l'azione robusta che la norma ci delega. Ciò nonostante noi proseguiamo consapevoli che ciò che abbiamo fatto e costruito dal 2008 in poi ha una valenza straordinaria e che in questo momento fermarsi sarebbe buttare via un patrimonio notevole. Noi abbiamo messo in campo una notevole batteria di incontri sul territorio con Ispettori e Consulenti del lavoro, con studentesse e studenti delle scuole superiori, per far conoscere gli ultimi provvedimenti assunti in materia di politiche del lavoro, e siamo orgogliose di aver messo a punto, proprio in questi giorni, una piccola guida tascabile che presenteremo alle parti sociali il 28 maggio; una declinazione sul progetto garanzia giovani per individuare alcune azioni per le giovani donne da sviluppare con le Regioni; una bussola che raccoglie le simulazioni e le risposte in caso di discriminazioni con glossario allegato - curato da un gruppo di consigliere -; un book per le studentesse e gli studenti, da distribuire negli istituti superiori, per introdurli nel mercato del lavoro e attenzionarli sul lavoro non regolare, ecc.

Una delle priorità individuate dalla UE è il differenziale salariale per sesso, componente particolarmente importante del "patto di genere", la regola non scritta che stabilisce cosa spetta fare alle persone di sesso maschile e cosa spetta fare alle persone di sesso femminile, e a quale quota di risorse avranno diritto in cambio del lavoro che svolgono. Su questa priorità noi abbiamo fornito ad EQUINET (organismo europeo che coordina gli organismi di pari opportunità) una guida molto interessante - perché agile - sulla lettura della busta paga, da distribuire nei luoghi di lavoro, che è stata ed è molto utile (poca spesa, molta resa); guida che abbiamo condiviso anche con il Ministro dei diritti francesi con il quale, il 13 giugno, stipuleremo un Protocollo di intesa a cui aderirà anche Arborus, rete di imprese internazionali che hanno sottoscritto la nostra Carta delle pari opportunità e dell'uguaglianza sul lavoro, che ha avuto e ha un successo notevole sia in Italia che in Europa. Così come il nostro sistema di valutazione delle performance di genere, che abbiamo insegnato con un corso che ha coinvolto i dirigenti della PA, che ha rielaborato la legge sulla Semplificazione ed efficienza nella PA previste nella legge 5/2008. Gli studi sul differenziale salariale per sesso hanno avuto un notevole impulso negli ultimi 15 anni. Come Consigliera nazionale di parità abbiamo analizzato differenziali salariali sui dati SHIW, confrontandoli con i risultati di ricerche internazionali condotte per lo più sui dati ECHP, e fornito un supporto anche a recenti proposte di interventi a sistema nei settori dell'industria maggiormente a rischio. In Italia, anche tenendo conto della differenza di caratteristiche e di orario tra la forza lavoro femminile e quella maschile, una donna guadagna in media tra il 15 e il 20 % in meno di un uomo. Il risultato è confermato dal fatto che i due sessi hanno rese diverse per le caratteristiche produttive, come mostrato dalla decomposizione di Oaxaca. In particolare, nonostante le donne laureate migliorino la loro posizione retributiva del 42% rispetto alle diplomate di scuola media inferiore, questo appare essere legato piuttosto al basso salario guadagnato dalle donne con minor qualifica, perché la resa del titolo di studio universitario è ancora leggermente superiore per i maschi. L'Italia, tenendo conto degli effetti della struttura salariale e della bassa partecipazione, è il paese che vede il maggior divario tra retribuzioni maschili e femminili. La componente non spiegata del differenziale non mostra tendenza al miglioramento nel tempo. L'accesso alle risorse economiche

in condizioni di autonomia è uno dei presupposti necessari alla definizione stessa di un soggetto, nonché di un agente economico in grado di effettuare scelte. Noi sappiamo che i canali di accesso alle risorse economiche sono il lavoro per il mercato, il trasferimento dallo Stato e il trasferimento intrafamiliare. Il quadro dipinto segnala e sottolinea l'anomalia italiana, per cui per la maggior parte delle donne in età riproduttiva, l'accesso alle risorse economiche non avviene attraverso il lavoro per il mercato. In questo contesto si può ipotizzare che la responsabilità di questa bassa partecipazione e occupazione sia legata all'esistenza di discriminazione e alla diversa resa per le caratteristiche dei due sessi. Le implicazioni di politica economica mostrano esserci spazio per un intervento sia tramite politiche di conciliazione, per diminuire il costo/opportunità della partecipazione delle donne con bassa qualifica, sia tramite politiche di pari opportunità che equalizzino le rese delle competenze ai livelli alti della struttura delle qualifiche. Dunque, noi siamo convinte che una buona politica antidiscriminatoria si basi essenzialmente su politiche attive. E dunque le nostre proposte in merito sono le seguenti sotto l'egida di "PRIMA DI TUTTO IL LAVORO".

La questione è relativa anche al ruolo delle Consigliere di parità alle quali è stato tagliato il fondo, previsto dal DLgs 198/2006, sia a livello Nazionale che regionale e territoriale, ma non eliminato il ruolo. Il problema si risolve con un riordino degli organismi di parità, che devono essere incardinati in capo alla Presidenza del Consiglio, attraverso una gestione collegiale, e un unico organismo con la Consigliera Nazionale, il Capo Dipartimento e un/una delegata della Presidenza del Consiglio è la soluzione più razionale (materie trasversali con altri ministeri, Estero, PA, economia, ecc.), e un rappresentante della conferenza Stato Regioni e depositari delle risorse in riferimento ai ruoli svolti (lavoro, immigrazione,violenza, ecc), soprattutto per omogeneità nei confronti delle politiche europee e internazionali. A livello territoriale riprodurre lo stesso medesimo modello così da razionalizzare le risorse in materia di Pari Opportunità.

- 1) La Famiglia in quanto tale è prestatrice d'opera (sostituendo di fatto il welfare nell'accudire il nucleo con il lavoro di cura) e deve diventare soggetto di riferimento nella definizione del welfare di sussidiarietà e quindi di servizi pubblici e privati.
- 2) Applicare il sistema di bilateralità nelle aziende, per ampliare l'intervento e sostenere oltre alla formazione, i congedi parentali e quindi il reddito del lavoratore/lavoratrice che si assenta per periodi di cura e assistenza e non gravare solo sulle aziende agevolando così la conciliazione tempo di vita e di lavoro.
- 3) Lavoratrici autonome **Congedo di maternità per le iscritte alla Gestione separata INPS con estensione del principio di automaticità delle prestazioni.** Già ad oggi tutte le iscritte alla Gestione separata INPS che non abbiano altre coperture contributive in altre gestioni o non siano pensionate, possono accedere all'indennità di maternità (art.59 co.16 L.449/97), ma per loro non opera il c.d. principio dell'automatismo delle prestazioni previdenziali sancito per i "prestatori di lavoro" (art. 2116 c.c.), in forza del quale le prestazioni sono comunque garantite anche nel caso di mancato o irregolare versamento da parte dell'imprenditore dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti (Circolare Inps del 06 settembre 2006, n. 95 paragrafo 5 lett.c). Sarebbe utile estendere l'efficacia del principio non solo alla tutela della maternità (come proposto nel Job Act) ma a tutte le prestazioni previdenziali erogate alle e agli iscritti alla gestione separata INPS (malattia, trattamenti pensionistici);
- 4) **Estensione del diritto "universale" alla maternità per tutte le iscritte alla gestione separata INPS.** Al momento, il diritto spetta solo alle lavoratrici che possano vantare un accredito di almeno 3 mesi di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'inizio dell'evento (deve considerarsi come il minimale contributivo per i collaboratori non è determinato come per i lavoratori

dipendenti, ma viene calcolato sulla base della contribuzione versata nell'anno e poi riparametrata sul minimale mensile. Pertanto, può succedere che collaborazioni che durino tutto l'anno in realtà a livello contributivo non arrivino a coprire i 12 mesi, ma solo parte dell'anno – vedi circ. INPS 26/05/2003 n.93). Per rendere universale il diritto si potrebbe concedere il diritto al congedo anche a lavoratrici che – in costanza di rapporto – possano far valere meno di 3 mesi di contribuzione, al pari di quanto avviene per le lavoratrici dipendenti.

- 5) Verificare la possibilità di istituire un Fondo di solidarietà contrattuale e sussidiarietà tramite la contrattazione collettiva, finalizzato al sostegno al reddito del/della lavoratore/lavoratrice che si assenta per cura di familiari. Tale Fondo potrebbe essere anche implementato, in parte, dalle risorse riunificate della spesa sociale dedicata al lavoro e alla promozione dell'occupabilità femminile precedentemente stanziata dalle leggi 53/2000 art 9 - legge 125/2001 - legge 215/1992 imprenditoria femminile, nonché dal Fondo della Presidenza del Consiglio dei Ministri che opera completamente slegato dagli interventi degli altri ministeri sempre sugli stessi temi.
- 6) Implementare il fondo previsto dall'art 8 della legge 183/2011 per detassare la conciliazione vita-lavoro attraverso il sistema applicato sugli accordi di produttività attualmente soggetta a decontribuzione, considerandoli produttività perché flessibilità e dunque conciliazione, anche avvalendosi della raccolta di prassi dell'Osservatorio sulla Contrattazione in capo alla Consigliera Nazionale, attivato sull'analisi degli strumenti previsti dall'accordo comune delle parti sociali del marzo 2011.
- 7) Ripristinare nel bilancio INPS, alla voce assegni familiari, l'utilizzo delle contribuzioni in attivo di un miliardo e dirottati sui bilanci in passivo previdenziale.
- 8) Utilizzare insieme alle Regioni, sia nei POR che in ambito nazionale, il Fondo Sociale Europeo per sostenere la conciliazione vita/lavoro con progetti operativi e concreti.
- 9) Concretamente analizzare quanto spazio dà l'Europa al lavoro dei giovani e delle donne, tema messo a margine dai temi dell'economia e della finanza. Teniamo conto che il tema della disoccupazione dei giovani in Europa (e delle giovani donne dunque) interessa il Sud e l'Est (i paesi più deboli della comunità). Il programma Garanzia Giovani e la delega sull'Occupabilità femminile sono la priorità oggi anche in previsione del semestre europeo a guida italiana. E' determinante sapere come si utilizzeranno i fondi della Banca Europea per investimenti per le piccole e medie imprese, l'innovazione, poiché anche l'accesso al credito per i giovani e le donne è fondamentale per sostenere le start up di imprese anche in ambiti che sono fonte di sviluppo come il turismo, la cultura, i servizi alla persona ed educativi.