



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

**“Gender equality.
Pari opportunità e mercato del
lavoro. Attualità e prospettive
di riforma : la provincia di Caserta**

Direzione Provinciale del Lavoro di Caserta

relazione di Rosa Bellopede

1

Parità di trattamento

Pari opportunità

Azioni positive

verifica

RISULTATI

relazione di Rosa Bellopede

2

Integrazione delle pari opportunità nei sistemi di governance

Lo scenario di riferimento

Elementi di contesto socioeconomico e culturale a livello nazionale
(con particolare riferimento al mercato del lavoro e al sistema formativo)

Il livello politico - istituzionale: le politiche, gli organismi e gli attori del sistema

Sistemi di governance e politiche di genere

- Mainstreaming di genere e processo di decentramento
- Integrazione tra "partenariato istituzionale" e "partenariato sociale"
- Modelli organizzativo/gestionali nella programmazione comunitaria
- Tipologie di buone prassi individuate sul territorio nazionale
- Descrizione delle esperienze più significative
- Risultati ottenuti



relazione di Rosa Bellopede

3

Fonte della realizzazione della parità di trattamento

La tutela della parità di trattamento nel mercato del lavoro tra lavoratori di genere femminile e lavoratori di genere maschile è riconosciuta dalla Costituzione

Art. 3, 4, 29, 37, 51, 117



relazione di Rosa Bellopede

4

Tappe fondamentali della legislazione del lavoro per le donne in Italia

- **L'ordinamento italiano nel 1902 vara la legge sul lavoro femminile, concedendo alle lavoratrici:**
 - quattro settimane di riposo - non pagato - alle puerpere;
 - in materia di retribuzioni equiparava le lavoratrici fra i 16 e i 21 anni, in capacità e abilità (e quindi con possibilità di percepire uno stipendio), ai lavoratori con meno di 15 anni; vietava l'impiego di lavoratrici in alcuni lavori ritenuti "pericolosi" (cioè lavori ideologicamente ritenuti incompatibili con le attitudini femminili);



Tappe fondamentali del lavoro delle donne in Italia

Nel 1934 il R.D. n.653 del 26 aprile apre un varco alla "*Tutela della maternità delle donne e dei fanciulli*" (Gazzetta Ufficiale 27 aprile 1934, n. 99)

Nel 1963 con la **Legge 09.01.1963, n. 7** (Gazzetta Ufficiale 30 gennaio 1963, n. 27) impone il "*Divieto di licenziamento delle lavoratrici a causa di matrimonio...*" e dichiara la nullità de "*Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.*

Del pari sono nulli i licenziamenti attuati a causa di matrimonio. "



Tappe fondamentali della parità tra donne ed uomini in Italia nel rapporto lavoro



ART. 119, del Trattato di Roma del 1957 (oggi art. 141 TUE), recita *ciascun stato membro assicura ... l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro ... La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:*

- a) *che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base ad una stessa unità di misura;*
- b) *la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale.*

ART: 15 legge 20.05.1970, n. 300 (G.U. 27 maggio 1970, n. 131) Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento, il cui art. 15 detta il - **"Divieto di qualsiasi atto discriminatorio"**



Tappe fondamentali della parità nel rapporto lavoro tra donne ed uomini in Italia



La Comunità Economica Europea emana le direttive:

- n. 75/117/CEE del 10 febbraio 1975, in materia di parità retributiva;
- n. 76/207/CEE del 9 febbraio 1976, in materia di uguaglianza nelle condizioni di lavoro;
- n. 79/7/CEE del 19 dicembre 1978 in materia di parità di trattamento nei regimi legali di previdenza e assistenza sociale;

Nonché la raccomandazione n. 84/635 del 13 dicembre 1984 in materia di azioni positive.

Inoltre L' International Labour Organization (ILO), in Italia Organizzazione Internazionale del lavoro emanò la Convenzione n. 117/1962 Politica sociale (obiettivi e norme di base), 1962 ratificata con L. 13/07/1966, n. 657 (G.U. 27/08/1966, n. 212)



Tappe fondamentali della parità nel rapporto lavoro tra donne ed uomini in Italia

Dalla direttiva n. 76/207/CEE del 9 febbraio 1976, in materia di uguaglianza nelle condizioni di lavoro

la Legge 09.12.1977, n. 903 (Gazzetta Ufficiale 17 dicembre 1977, n. 343)

"Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro" (Legge Anselmi), che traduce nell'ordinamento italiano i concetti dettati dagli artt. 3 e 37 della Costituzione repubblicana, ed inoltre, accoglie i principi elaborati dalle direttive comunitarie riguardanti il profilo della discriminazione per motivi di sesso:

- n. 75/117 del 10 febbraio 1975, in materia di parità retributiva;
- n. 76/207 del 9 febbraio 1976, in materia di uguaglianza nelle condizioni di lavoro;
- n. 79/7 del 19 dicembre 1978 in materia di parità di trattamento nei regimi legali di previdenza e assistenza sociale.



relazione di Rosa Bellopede

9

Il ruolo della giurisprudenza nella società, in particolare la Corte Costituzionale

Sentenza: 126/1968: annullamento del reato di adulterio femminile (l'art. 29 Cost. esige che la disciplina giuridica del matrimonio contempli eguali obblighi ed eguali diritti per l'uomo e per la donna)

Sentenza 87/1975: incostituzionale una disposizione di legge n. 555/1912, in base alla quale la donna italiana sposata ad uno straniero perdeva automaticamente la cittadinanza italiana (palese disparità di trattamento)



relazione di Rosa Bellopede

10

Legge 09.12.1977, n. 903

- Dà la massima estensione al divieto di discriminazione dichiarando nullo ogni patto o atto relativo allo svolgimento del rapporto di lavoro che rechino in qualche modo pregiudizio al lavoratore a causa del sesso (artt. 1, 2).

La legge accredita la prospettiva del diritto eguale che annulla le differenze femminili, sia biologiche, sia sociali, rendendole irrilevanti per il diritto.



relazione di Rosa Bellopede



11

Legge 09.12.1977, n. 903

A chiare lettere questi sono gli enunciati esplicitati nella circolare 28.12.1978 n.92.

La direttiva Ministeriale sottolinea il principio paritario che la normativa accoglie, richiamando l'attenzione sul superamento di ogni discriminazione, basata sul presupposto delle mansioni cd "femminili e maschili" e per "gli addetti al collocamento indica che gli "avviamenti al lavoro su richiesta numerica concorreranno, secondo lo stretto ordine di graduatoria, i lavoratori di ambo i sessi sempre che siano in possesso della qualifica richiesta. Quanto al sistema delle deroghe occorre rilevare che in luogo del consueto strumento di esecuzione delle leggi - il regolamento - la legge affida alla contrattazione collettiva il compito di individuare i lavori particolarmente pesanti dai quali le donne possono essere escluse".

L'interesse sociale accolto nella direttiva dell'esecutivo è rivolto alla "specifica rilevanza in materia di protezione soltanto alle esigenze connesse con la maternità".

La circolare specifica che sono abrogate le norme del 1956 (art 48 del DPR 164/56 ed art. 33 del DPR 321/56) che impone il divieto ad attività ritenute "faticose ed insalubri", , nonché l'art.4 della Legge 370/34 abolendo l'imposizione del riposo domenicale e settimanale per le maggiorenni ed in alcuni casi abolisce il divieto di lavoro notturno, salvo i casi di gravidanza.



relazione di Rosa Bellopede

12

Legge 09.12.1977, n. 903 PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA E DISCRIMINAZIONE

La differenza tra principio di uguaglianza e divieto di discriminazione è che:

- l'uguaglianza opera in senso diffusivo richiedendo operazioni "positive" di trasformazione delle condizioni strutturali esterne generatrici di disuguaglianze, al di fuori di parametri specifici e di confronto
- Il divieto di discriminazione, invece, opera sul negativo (cioè come eliminatore di disparità) e solo in presenza della possibilità di un raffronto specifico tra soggetti appartenenti ad una medesima categoria o gruppo.

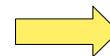
La scelta del legislatore fu di far prevalere il concetto di **parità** su quello di **tutela**

In un certo senso si potrebbe dire che un principio di uguaglianza "specificato", perdendo la sua valenza diffusiva, diventa un divieto di discriminazione che opera sulla base del profilo di specificazione introdotto



I limiti della l. 903/77

- La parità di trattamento sancita nella legge era stata costruita in maniera neutra e bidirezionale.
- Essa si limita alla garanzia di un profilo formale della parità di trattamento marginalizzando i lati promozionali di una parità sostanziale in grado di aprire alla donna le porte del mercato del lavoro e di sostenere l'occupazione femminile.



PROFILI SANZIONATORI

L'applicazione della normativa si rivela scarsamente ricettiva nel sistema sociale sotto i profili sanzionatorio e processuale. La materia delle discriminazioni è sprovvista di adeguate tecniche di tutela.

Questo non solo in Italia e in particolare al Sud, ma anche nel resto dell'Europa le sanzioni risultano concepite con riguardo a posizioni giuridiche individuali. Sono concepite dalla collettività come reazione ad un atto di discriminazione individuale, la cui azione è nella quasi totalità un'azione civile di risarcimento.

Va sottolineato, tuttavia, che solo l'ordinamento italiano sembra aver conosciuto una singolare progressione che l'ha condotto, dalla previsione della sanzione di nullità nei confronti di "atti o patti discriminatori" di cui all'art. 15 Stat. lav., alla predisposizione dell'ibrido meccanismo di cui all'art. 15 della legge 903/77, di carattere restitutorio-inibitorio (e comunque ancora legato al piano individuale)



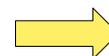
PROFILI SANZIONATORI della L.903/77

Dettato normativo

- 1) Art. 1 discriminazione nell'accesso al lavoro
- 2) Art. 1 discriminazione nella selezione o nella formazione
- 3) Art. 2 discriminazione nella determinazione della retribuzione
- 4) Art. 3 discriminazione nella assegnazione delle mansioni o delle qualifiche di carriera

Fonte sanzionatoria

- 1) Art. 16 com. 1
- 2) Art. 16 com. 1
- 3) Art. 16 com. 1
- 4) Art. 16 com. 1



PROFILI SANZIONATORI della L.903/77

Dettato normativo

- 5) Art. 5 comma 1 divieto di adibire a lavoro notturno per genitore con figli fino a 3 anni (facoltativo)
- 6) Art. 15 inottemperanza all'ordine del giudice nella condanna per atti anti - discriminazione

Fonte sanzionatoria

- 5) Art. 16 com. 2
- 6) Art. 15 com. 4 - art. 650 c.p.



Integrazione delle pari opportunità nei sistemi di governance

In buona sostanza, nella realtà italiana e del territorio provinciale, il divieto di discriminazione della L. 903 si rivelò sancito su una tecnica normativa tipicamente precettiva e repressiva, la quale conferiva alle donne il diritto a competere liberamente senza restrizioni sul mercato del lavoro, ma non era in grado di intervenire, se non in modo marginale e limitato, sulle cause che avevano determinato la divisione per sesso della forza lavoro.

Intanto il Consiglio delle Comunità europea emana la Racc. n. 84/635 con la quale sollecitava l'introduzione di azioni positive definite come misure dirette ad "eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa ed a promuovere l'occupazione mista".



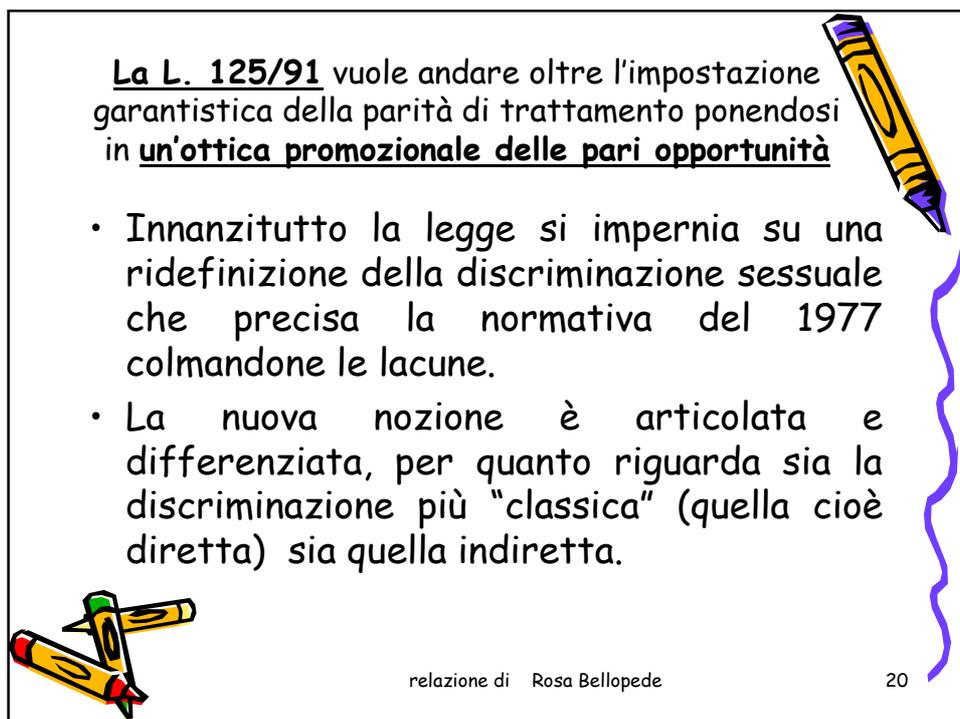


Dalla Parità di Trattamento
alle Pari Opportunità
La legge 125/1991

IL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMO E DONNA

Decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198

relazione di Rosa Bellopede 19



La L. 125/91 vuole andare oltre l'impostazione
garantistica della parità di trattamento ponendosi
in un'ottica promozionale delle pari opportunità

- Innanzitutto la legge si impernia su una ridefinizione della discriminazione sessuale che precisa la normativa del 1977 colmandone le lacune.
- La nuova nozione è articolata e differenziata, per quanto riguarda sia la discriminazione più "classica" (quella cioè diretta) sia quella indiretta.

relazione di Rosa Bellopede 20

Racc. n. 84/635 del Consiglio delle Comunità europea

A seguito della Conferenza ONU di Città del Messico svoltasi nel 1975 La CEE introduce le azioni positive.

Queste sono definite come misure dirette ad "eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa ed a promuovere l'occupazione mista". L'azione positiva viene concepita nel diritto comunitario come una strategia:

diretta a favorire ed integrare le donne nella forza lavoro, che ne erano escluse,

a correggere la sotto-utilizzazione del lavoro femminile.

Adozioni di misure volte a rimuovere le discriminazioni di fatto, ed impedire discriminazioni di ogni tipo, ad incoraggiare la presenza femminile in tutti i settori dell'attività lavorativa, in particolare quelli considerati prerogativamente maschili.

relazione di Rosa Bellopede

21

RIDEFINIZIONE DEL CONCETTO DI DISCRIMINAZIONE

Discriminazione diretta:
ogni atto, o patto, o comportamento che, a parità di situazione, produce un effetto pregiudizievole, ovvero meno favorevole, discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del sesso, razza, età, ecc.

Discriminazione indiretta:
ogni atto o trattamento pregiudizievole, in forma spesso sottile, tale che un criterio o una pratica apparentemente neutrale, in realtà consegue l'adozione di azioni che arrecano svantaggio in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso, razza, ecc., e riguardano requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa

relazione di Rosa Bellopede

22

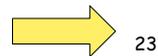
RIDEFINIZIONE DEL PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA E DISCRIMINAZIONE

- Elemento strategico della l. 125/91
- Elemento strategico del D.lvo 198/06
- **Le azioni positive**
- Raccolta e Codifica delle norme vigenti finalizzate alla prevenzione ed alla rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sulla differenza di genere nel campo del lavoro.

Rendere effettivo il principio di **uguaglianza di genere**



relazione di Rosa Bellopede



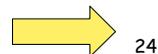
23

PROGETTI DI AZIONI POSITIVE, promossi dalla legislazione vigente

Accanto alla L. 125/91 e alla L.215/92 promotrice delle azioni positive, va annoverata la legge n. 53 dell'8 marzo 2000, la quale introduce nel nostro ordinamento un nuovo canale di finanziamento di azioni positive, finalizzato a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori, nell'ottica della tutela della famiglia. Lo scopo prefissatosi è di porre le basi per una diversa cultura della gestione della vita familiare. In particolare, l'articolo 9, al comma 1, individua tre tipologie di azioni ammissibili:

- a) azioni finalizzate a consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, quand'anche uno di questi sia lavoratore autonomo, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e di organizzazione del lavoro;
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- c) progetti che consentono la sostituzione del titolare d'impresa o del lavoratore autonomo che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo

relazione di Rosa Bellopede



24

Le azioni positive hanno lo scopo di:

- a) **eliminare le disparità** di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) **favorire la diversificazione delle scelte professionali** delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione continua; favorire l'accesso al lavoro autonomo e la formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- c) **superare condizioni che provocano effetti diversi, in ragione del sesso**; ossia, superare i pregiudizi nei confronti della dipendente, di porle nella corretta formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;

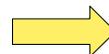


Le azioni positive hanno lo scopo di:

- d) **promuovere l'inserimento delle donne** nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) **favorire**, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, **l'equilibrio tra responsabilità professionali e familiari** e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

È l'eguaglianza delle opportunità

Tutto l'impianto della legge è permeato dall'idea secondo cui **una effettiva parità uomo donna richiede precetti e misure specifici in grado di eliminare se non le differenze almeno le conseguenze svantaggiose sul lavoro da esse derivanti per le donne.**



Una possibile definizione di azione positiva ...

- ...è uno strumento che tende ad innalzare la soglia di partenza per singole categorie di persone socialmente svantaggiate al fine di assicurare loro uno status sociale, economico e politico effettivo di parità nella comunità in cui sono inseriti.



relazione di Rosa Bellopede

27

Dalla possibile definizione di azione positiva ... ne deriva che

L'azione positiva deve costituire la risposta dell'ordinamento ad arbitrarie discriminazioni di destino sociale, tale che l'adozione di un trattamento di favore nei confronti di una categoria (le donne) che hanno subito ed in alcuni casi subiscono discriminazione di ordine sociale, e culturale, si palesi al legislatore, in sede di valutazione politica e legislativa, come un rimedio giustificato ovvero non irragionevole (e anzi necessario).

La parità tra donne e uomini è un diritto fondamentale, un valore comune dell'UE e una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi comunitari di crescita, occupazione e coesione sociale. L'UE ha compiuto notevoli progressi nell'attuazione della parità tra i generi grazie alla normativa sulla parità di trattamento, all'integrazione della dimensione di genere nelle politiche, ai provvedimenti specifici volti a promuovere la condizione femminile, ai programmi d'azione, al dialogo sociale e al dialogo con la società civile.

Tratto da "Introduzione" de la COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006 - 2010

relazione di Rosa Bellopede

28

Gender equality

Per poter comprendere le tematiche di genere e, in particolar modo, la teoria dell'uguaglianza di genere, bisogna partire dalla spiegazione dei termini "genere" e "uguaglianza di genere" che a tale teoria sono correlati:

"genere" si riferisce a caratteristiche ed opportunità associate con l'essere maschio o femmina e alle relazioni tra uomini e donne. Queste caratteristiche, opportunità e relazioni sono costruite socialmente e sono apprese mediante processi di socializzazione. Ciò significa che esse (caratteristiche, opportunità e relazioni) sono legate al periodo e al contesto specifici e possono quindi cambiare. Nella maggior parte delle società esistono differenze e disuguaglianze tra donne e uomini in relazione alle responsabilità, alle opportunità, all'accesso alle risorse, alla possibilità di prendere decisioni, e così via. Tali disuguaglianze possono essere collegate al "genere".

"uguaglianza di genere", invece, fa riferimento all'uguaglianza di diritti, responsabilità ed opportunità di donne e uomini

Nel documento Agreed Conclusions 1997/2, UN doc.A/52/3, Capitolo IV, par.4 il Consiglio Economico e Sociale ONU -1997-, stabilì che la promozione dell'uguaglianza di genere (gender equality) è identificata con il concetto di **gender mainstreaming**. Il concetto di **gender mainstreaming** già introdotto nella Piattaforma d'Azione di Pechino del 1995 lo definì come "il processo attraverso cui sono valutate tutte le implicazioni per le donne e per gli uomini di ogni azione progettata, in tutti i campi e a tutti i livelli, compresa l'attività legislativa, politica e di programmazione. E' una strategia volta a rendere le preoccupazioni e le esperienze sia delle donne che degli uomini una dimensione integrale della progettazione, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione delle politiche e dei programmi in tutte le sfere politiche, economiche e sociali, cosicché donne e uomini ne possano trarre gli stessi vantaggi e non si perpetui la disuguaglianza. L'obiettivo è il raggiungimento della parità di genere"

Le azioni positive e la questione sull'autoimprenditorialità femminile

La legge 215/92 introduce nell'ordinamento le azioni positive, le quali impermeate dalla opportunità di dare uno strumento per promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità nell'attività economica imprenditoriale.

In particolare si vuole:

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

Le azioni positive e la questione costituzionale sulla parità

La Corte cost. (26 marzo 1993, n. 109) ha ritenuto legittimi alcune norme (gli artt. 2, 4 e 8 della l. 215/92 che prevedono, incentivazioni finanziarie a favore di imprese a prevalente partecipazione femminile ovvero a favore di istituzioni volte promuovere l'imprenditorialità femminile al chiaro scopo di agevolarne lo sviluppo.

Il ragionamento della Corte

Secondo la Corte si tratta di interventi di carattere positivo diretti a colmare, o comunque diretti a attenuare, un evidente squilibrio a sfavore delle donne, che, a causa di discriminazioni accumulate nella storia passata per il dominio di determinati comportamenti sociali e modelli culturali, ha portato a favorire le persone di sesso maschile nell'occupazione delle posizioni di imprenditore o di dirigente di azienda.



relazione di Rosa Bellopede



31

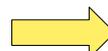
Le azioni positive e la questione costituzionale sulla parità: la sentenza 422/1995 relativa alle quote elettorali: La Corte Costituzionale dice NO!

Con la sentenza 422/95, la Corte Costituzionale si è pronunciata in senso contrario alle azioni positive realizzate mediante il sistema delle quote. Oggetto della questione erano alcune norme di una legge elettorale che, al fine di incentivare, l'aumento della percentuale di donne negli organi elettivi locali, riservavano agli appartenenti all'uno o all'altro genere almeno 1/3 delle candidature presenti nelle liste.

In questo caso la Corte ha applicato rigidamente il principio di eguaglianza formale espresso dal primo comma dell'art. 3 Cost dal quale discende l'obbligo di trattare tutti i cittadini in modo eguale, prescindendo da ogni considerazione della loro specificità, ivi compresa l'appartenenza al genere femminile o maschile. Su tale base i giudici costituzionali hanno ritenuto costituzionalmente illegittima la riserva di una quota di candidature, per il solo fatto dell'appartenenza ad uno dei due generi.



relazione di Rosa Bellopede



32

Le azioni positive e la questione costituzionale sulla parità:

La Corte fonda la legittimità di tali azioni sul principio di eguaglianza sostanziali ex. c. 2, art. 3, secondo cui è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica economica e sociale del Paese.

La dissacrazione che emerge è solo apparente in quanto indirizzata da eliminare le discriminazioni di fatto esistenti a danno di una parte di un mondo del lavoro la legge non confligge con il principio costituzionale di eguaglianza poiché esso mira proprio a favorirne il ripristino rendendolo accessibile a chi si trovi in condizioni di inferiorità.



Le azioni positive e la questione costituzionale sulla parità:

Le azioni positive e la questione sulla parità

A partire dal Trattato di Amsterdam (1997) la parità tra donne e uomini assume il rango di diritto fondamentale e obiettivo generale dell'azione e degli obiettivi dell'Unione europea (strategia di *mainstreaming*: introduzione di una politica di genere trasversale rispetto a tutte le materie)

Proprio le azioni positive sono il più potente strumento che il legislatore ha per assicurare alle categorie di persone socialmente svantaggiate uno statuto effettivo di pari opportunità di inserimento sociale, economico e politico.



Pari Opportunità e quadro normativo europeo: il trattato

Trattato Istitutivo della Comunità Europea (1957)

- sancisce il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore

Trattato di Amsterdam (1999)

- aggiorna il Trattato Istitutivo ampliando la portata del principio di parità con l'inserimento della promozione dell'eguaglianza tra uomini e donne nell'elenco delle finalità perseguite dalla Comunità fornendo quindi una base giuridica specifica alla parità di trattamento tra uomini e donne

Carta dei Diritti Fondamentali della Unione Europea

- sancita da Parlamento Europeo, Consiglio e Commissione, stabilisce il principio fondamentale di parità tra uomini e donne (Nizza, 2000):

"La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio di parità non osta al mantenimento o alla adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"



Pari Opportunità e attuale quadro costituzionale:

per il principio di **gender equality** la Legge Costituzionale 30 maggio 2003 n. 1, ha modificato gli articoli:

51 della Costituzione, che nella sua veste modificata è il seguente: "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 tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini...".

117 della Costituzione, inerente la regolamentazione nei rapporti tra fonti legislative statali e regionali ha stabilito che "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 modifica costituzionale permette di configurare un possibile bilanciamento tra valori supremi. Le pari opportunità divengono un valore supremo, riconosciuto dalla Costituzione.



L'attuale legislazione in materia di
PARI OPPORTUNITA'
tra uomo e donna

Direttiva 2000/78/CE "*Parità di
trattamento in materia di
occupazione*"

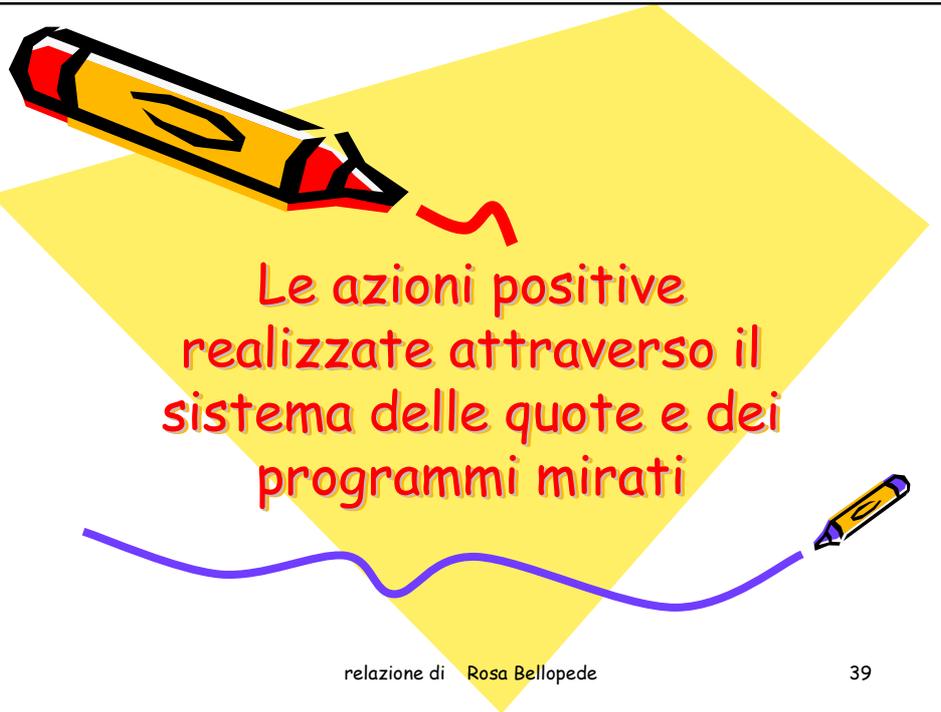
*Decreto legislativo 11 aprile 2006 n.
198 "Codice delle pari opportunità tra
uomo e donna, a norma dell'art. 6
della legge 28 novembre 2005 n.246*



Work in progress:
la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo
e del Consiglio in materia di PARI OPPORTUNITA'
tra uomo e donna

Il Parlamento Europeo ed il Consiglio, il 05 luglio
2006, hanno emanato la Direttiva 2006/54/CE (su
G.U.U.E. 26.07.2006, n.L204) che dovrà essere recepita entro
il 15 agosto 2008, riguardante l'attuazione del
principio delle pari opportunità e delle parità di
trattamento fra uomini e donne in materia di
occupazione e impiego

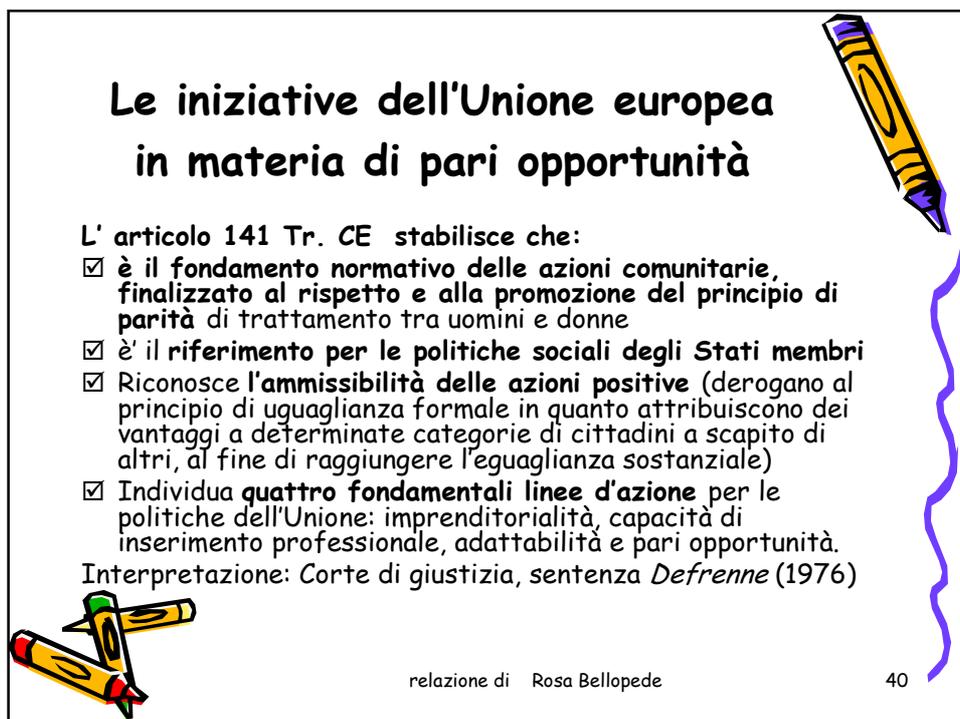




Le azioni positive realizzate attraverso il sistema delle quote e dei programmi mirati

relazione di Rosa Bellopede

39



Le iniziative dell'Unione europea in materia di pari opportunità

L' articolo 141 Tr. CE stabilisce che:

- ☑ è il **fondamento normativo delle azioni comunitarie, finalizzato al rispetto e alla promozione del principio di parità** di trattamento tra uomini e donne
- ☑ è il **riferimento per le politiche sociali degli Stati membri**
- ☑ Riconosce l'**ammissibilità delle azioni positive** (derogano al principio di uguaglianza formale in quanto attribuiscono dei vantaggi a determinate categorie di cittadini a scapito di altri, al fine di raggiungere l'eguaglianza sostanziale)
- ☑ Individua **quattro fondamentali linee d'azione** per le politiche dell'Unione: imprenditorialità, capacità di inserimento professionale, adattabilità e pari opportunità.

Interpretazione: Corte di giustizia, sentenza *Defrenne* (1976)

relazione di Rosa Bellopede

40

Il parere della Corte di Giustizia: il caso Kalanke e la sottorappresentazione delle donne nel mercato del lavoro

Nel 1995 per il caso Kalanke la Corte interpretò il principio di parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici sancito dalla dir. 76/207 ritenendolo in contrasto una legge nazionale che accordava **automaticamente**, a parità di qualificazione tra candidati di sesso differente considerati idonei per una promozione, una preferenza ai candidati di sesso femminile nei settori nei quali le donne sono rappresentate in modo insufficiente.



relazione di Rosa Bellopede



41

L'orientamento della Corte di Giustizia: il caso Marschall

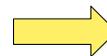
L'azione positiva all'esame della Corte prevede infatti che nei settori di attività pubblica, nel relativo grado di promozione di una carriera, siano impiegate meno donne che uomini debbono avere la precedenza nelle promozioni in caso di pari qualificazione (idoneità, competenza e prestazioni professionali) dei candidati di sesso maschile e di quelli di sesso femminile, **a meno che non prevalgano motivi inerenti alla persona di un candidato di sesso maschile.**

In altri termini La Corte sostiene, a due anni di distanza, che la sentenza Kalanke non aveva condannato tutti i sistemi di quote, ma solo alcuni.

Sentenza Marschall del 1997 (in Riv. giur. lav., 1997, II, pp. 325 ss.) la Corte di Giustizia CE sembra aver operato un revirement con riguardo alla legittimità di clausole di riserva dirette a correggere situazioni di sottorappresentazione del genere femminile: sul punto v. S. Scarponi, La sentenza Marschall sui sistemi di quote: continuità e discontinuità rispetto a Kalanke, in Riv. giur. lav., 1998, II, pp. 45



relazione di Rosa Bellopede



42

La sentenza Badeck

Un'azione positiva nei settori del pubblico impiego in cui le donne sono sottorappresentate può considerarsi compatibile con il diritto comunitario.

La normativa del Land dell'Assia lo è altrettanto perché accorda la precedenza ai candidati di sesso femminile con qualifica pari a quelli di sesso maschile, a meno che non vi siano ostacoli di maggiore rilevanza giuridica



relazione di Rosa Bellopede



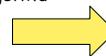
43

La più recente giurisprudenza della Corte di Giustizia

- Sentenza "Debra Allonby - Accrington & Rossendale College" del 13 gennaio 2004**, procedimento C-256/01, "Principio di parità della retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile - Effetto diretto - Nozione di lavoratore - Docente di sesso femminile, lavoratrice autonoma, che svolge un lavoro che si presume di valore pari a quello dei colleghi di sesso maschile lavoratori subordinati, presso lo stesso istituto di istruzione superiore, ma in base ad un accordo con una società terza - Esclusione dei docenti lavoratori autonomi da un regime di pensione professionale
- Sentenza "Katarina Abrahamsson, Leif Anderson - Elisabet Fogelqvist" del 6 luglio 2000**, procedimento C-407/98, "Nozione di giudice nazionale - Parità di trattamento tra gli uomini e le donne - Azione positiva a favore delle donne - **Compatibilità con il diritto comunitario**
- Sentenza "Jean-Marie Podestà - Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA)" del 25 maggio 2000**, procedimento C-50/99, Politica sociale - Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Parità di retribuzione - Regime pensionistico integrativo interprofessionale privato a contributi definiti gestito col sistema a ripartizione - Pensioni di reversibilità le cui condizioni relative all'età di attribuzione variano in funzione del sesso
- Sentenza "Silke-Karin Mahlburg - Land Mecklenburg-Vorpommern" del 3 febbraio 2000**, procedimento C-207/98, Parità di trattamento tra uomini e donne - Accesso al lavoro - Rifiuto di assumere una donna incinta
- Sentenza "Andrea Krüger - Kreiskrankenhaus Ebersberg", del 9 settembre 1999**, procedimento C-281/97, Parità di trattamento tra gli uomini e le donne - Gratificazione di fine anno - Presupposti per la concessione
- Sentenza "Regina - Secretary of State for Employment, ex parte: Nicole Seymour-Smith e Laura Perez" del 9 febbraio 1999**, procedimento C-167/97, Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Parità di retribuzione - Parità di trattamento - Indennità per licenziamento senza giustificato motivo - Nozione di retribuzione - Diritto del lavoratore di non essere licenziato ingiustificatamente - Inclusioni nell'ambito di applicazione dell'art. 119 del Trattato CE o della direttiva 76/207/CEE - Criterio giuridico per stabilire se un provvedimento nazionale costituisce una discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 119 del Trattato - Giustificazione oggettiva



relazione di Rosa Bellopede



44

Quali considerazioni possiamo cominciare a trarre sull'uso delle quote?

Il sistema delle quote non è sempre di per sé uno strumento legittimo, ma va valutato nelle applicazioni concrete.

- In particolare esso potrà essere considerato sempre lecito quando si limiti a porre dei soggetti "svantaggiati" di competere ad armi pari con individui ritenuti "avvantaggiati".

Se invece si va oltre garantendo le condizioni per il raggiungimento di uno specifico risultato, bisognerà valutare se ciò avviene nel rispetto dei principi costituzionali di eguaglianza formale e sostanziale e di quelli concernenti la parità di trattamento tra uomini e donne e la promozione di pari opportunità.

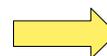


ATTI rilevanti dell'Unione europea in materia di pari opportunità

Risoluzione del Consiglio del 2 dicembre 1996, sull'integrazione della parità di opportunità per le donne e gli uomini nei Fondi strutturali europei

Comunicazione n. 67 della Commissione del 21 febbraio 1996, "Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie".

Comunicazione n. 748 della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale ed al Comitato delle Regioni del 20 dicembre 2002, sull'attuazione del *mainstreaming* di genere nei documenti di programmazione dei fondi strutturali 2000-2006



Atti rilevanti dell'Unione europea in materia di pari opportunità

Il Consiglio Europeo di Lisbona del 2000 che ha dato il via alla cosiddetta "Strategia di Lisbona", ha individuato nella insufficiente partecipazione femminile al mercato del lavoro una forte debolezza ed ha sollecitato le istituzioni a porre rimedio.

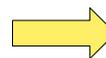
Tra i documenti prodotti i più rilevanti sono:

Risoluzione del Parlamento europeo sulle donne nel processo decisionale del 2 marzo 2000:

- - constatazione del persistente stato di disuguaglianza fra uomini e donne nella partecipazione ai processi decisionali
- - previsione di programmi indirizzati ad istituzioni e organi affinché provvedano a colmare il vuoto normativo ed istituzionale in materia



relazione di Rosa Bellopede



47

Atti rilevanti dell'Unione europea in materia di pari opportunità

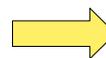
Commissione: Comunicazione del 7 giugno 2000 "*Verso una strategia quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001-2005)*"

Finalità: eliminazione delle disuguaglianze e promozione della parità tra donne e uomini

- Promozione della partecipazione e della rappresentanza femminile (par. 3.2)
 - Azioni operative per migliorare l'equilibrio tra uomini e donne nel processo decisionale politico
- 1) incoraggiamento alla creazione di reti di donne elette a livello europeo, nazionale, regionale e locale, favorendo la messa in rete delle commissioni parlamentari per le pari opportunità tra donne e uomini degli Stati membri e del Parlamento europeo (programma di sostegno)
 - 2) sensibilizzazione sulla discriminazione sessuale e l'esigenza di un equilibrio tra i sessi nell'educazione civica
 - 3) valutazione dell'influenza di sistemi elettorali, normative
 - 4) favorire programmi intesi a sostenere dal punto di vista istituzionale e operativo i paesi in via di sviluppo
 - 5) controllo dell'equilibrio tra i sessi nei comitati e nei gruppi di esperti....
 - 6) conduzione di attività per sensibilizzare i cittadini sulla necessità di avere un equilibrio tra i sessi



relazione di Rosa Bellopede



48

Atti rilevanti dell'Unione europea in materia di pari opportunità

Consiglio dell'Unione europea: **Decisione 2001/51/CE del 20 dicembre 2000**

Obiettivi del programma (art.3)

- a) promozione e diffusione dei valori e delle pratiche a fondamento della parità
- b) miglioramento della comprensione delle questioni connesse alla parità, anche attraverso l'analisi delle politiche e delle pratiche effettuate, seguendone l'attuazione e l'impatto
- c) sviluppo della capacità dei soggetti alla promozione efficace della parità

Le azioni previste

- 1) sensibilizzazione mediante la diffusione dei risultati, pubblicazioni e manifestazioni
- 2) analisi dei fattori e delle politiche in materia, attuando contestualmente un controllo sull'attuazione e l'applicazione della relativa normativa comunitaria
- 3) cooperazione transnazionale tra i soggetti, servendosi della promozione del lavoro in rete e dello scambio di esperienze a livello comunitario



relazione di Rosa Bellopede



49

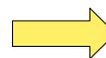
Atti rilevanti dell'Unione europea in materia di pari opportunità

Risoluzione del Parlamento europeo sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione europea del 14 gennaio 2004

- importanza di una positiva attuazione della strategia quadro per la parità tra donne e uomini e, in particolare, le donne nel processo decisionale
- necessità di promuovere la presenza delle donne nei luoghi decisionali del mondo economico, pubblico e privato;
- ribadisce la necessità che il piano d'azione della strategia quadro per la parità si focalizzi sulla promozione del *gender mainstreaming* nei settori economici, usando azioni e strumenti specifici, tra cui il *gender budgeting*.



relazione di Rosa Bellopede



50

Atti rilevanti dell'Unione europea in materia di pari opportunità

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI 1.3.2006

Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010 {SEC(2006) 275}

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI sulla parità tra donne e uomini - 2007 7.2.2007

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO E AL CONSIGLIO su "Parità tra donne e uomini ed emancipazione femminile nella cooperazione allo sviluppo" {SEC(2007) 332} del 08.03.2007

DIRETTIVA del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 05 luglio 2006, 2006/54/CE (su G.U.U.E. 26.07.2006, n.L204), riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e delle parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego



relazione di Rosa Bellopede



51

E a livello internazionale...

La Carta dei diritti dell'Unione europea, c.d. Carta Di Nizza all'art. 23 recita «La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato».

E' disposizione importante perchè:

- nell'ordinamento comunitario manca il riconoscimento generale dell'eguaglianza sostanziale
- vale ad escludere l'illegittimità delle azioni positive, almeno se applicate a favore delle Donne
- vale a consentire il ricorso allo strumento delle azioni positive a favore delle donne.

(Si vedano anche: Art. 20 : principio di uguaglianza davanti alla legge di tutte le persone; Art. 21: principio generale di non discriminazione)



relazione di Rosa Bellopede

52

L'attuale situazione istituzionale italiana > Organi istituzionali per le pari opportunità

Il Ministro per le Pari Opportunità nominato nel 1996 nella delega di funzioni attribuita al ministro per le Pari Opportunità riguarda funzioni di *mainstreaming* che interessano la politica del governo nel suo complesso. La delega realizza l'idea della competenza trasversale attraverso istituti innovativi. I compiti che gli sono assegnati hanno l'obiettivo di incidere in modo diffuso sulle varie politiche che riguardano in modo più o meno diretto le tematiche di sua competenza:

parità,
pari opportunità
riorganizzazione del complesso sistema di parità.



relazione di Rosa Bellopede

53

Organi istituzionali per le pari opportunità

La Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna

Istituita in base alla legge n. 164 del 22 giugno 1990¹⁰⁰ e collocata presso la Presidenza del Consiglio, la Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna è composta da rappresentanti dei partiti politici, parti sociali, associazioni femminili e altri.

Ha funzioni consultive e di orientamento rispetto alle attività per realizzare la parità e le pari opportunità, ha un ruolo di coordinamento e riferimento per le attività di governo e ha garantito la presenza dell'Italia alla Conferenza di Pechino e nelle altre sedi internazionali.

Segnala inoltre le incongruenze riscontrate a livello normativo in materia di uguaglianza uomo - donna.



relazione di Rosa Bellopede

54

Organi istituzionali per le pari opportunità

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

Istituito ai sensi della legge n. 125 del 10 aprile 1991 è collocato presso il Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici è composto da rappresentanti dei sindacati e degli imprenditori, delle associazioni e dei movimenti femminili.

Il suo compito è quello di formulare proposte, informare e sensibilizzare l'opinione pubblica, promuove l'adozione delle azioni positive. Può inoltre richiedere all'Ispettorato del lavoro di acquisire informazioni e promuove un'adeguata rappresentatività negli enti pubblici



Organi istituzionali per le pari opportunità

Il Consigliere di parità

La presenza del Consigliere di parità è stata generalizzata a vari livelli territoriali (nazionali, regionali, provinciali e comunali) dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991.102 A livello regionale e provinciale il Consigliere svolge un'azione di promozione dell'occupazione femminile e di garanzia contro le discriminazioni. Il Consigliere di Parità, ha inoltre la facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzioni di giudici di lavoro, o al TAR nei casi di discriminazione di genere e può chiedere la predisposizione, prima di svolgere azioni in giudizio, di un piano di rimozione delle discriminazioni.

Per coadiuvare capillarmente l'azione sono stati previsti i **Comitati di pari opportunità**. Il loro ruolo, previsto e disciplinato, anche nei CCNL, è di raccogliere ed esprimere i problemi tipici presenti nel e sul luogo di lavoro. E (dovrebbe) istituito presso le diverse strutture interessate (Ministeri, enti locali, Aziende sanitarie) con il compito assegnatogli di proporre azioni positive per il rispetto di questi principi e misure adatte a creare effettive condizioni di parità nel lavoro.



I Centri per l'Impiego incontrano la dimensione di genere. Esempi praticati in Regione Campania

Obiettivi:

- fornire alcuni strumenti operativi per strutturare un'offerta di servizi gender-oriented
- - rilevare i fabbisogni formativi degli operatori sulle tematiche di genere per offrire risposte adeguate, in linea con le necessità dell'utenza femminile dei CPI.

FASI:

La dimensione di genere nei Centri per l'Impiego:

- cosa è e come metterla in pratica
- ricognizione dei servizi gender oriented
- modalità attuative per rispondere a una strategia di mainstreaming

Alcune esperienze di COF (Centri Occupabilità femminile): i COF finanziati dalla misura 3.14 del POR Campania

Brainstorming guidato per la rilevazione dei fabbisogni formativi:

- sessioni in plenaria e lavori di gruppo
- ipotesi di applicazione di progettazione sulla base del PCM (Project Cycle management) finalizzato all'individuazione di percorsi e servizi per le donne



Alcuni esempi di azioni positive e le questioni poste sull'autoimprenditorialità

La legge 215/92 ha introdotto nell'ordinamento le azioni positive, le quali impermeate dalla vuole promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità per uomini e donne nel lavoro ed in particolare nell'attività economica imprenditoriale.

Il metodo delle azioni è il finanziamento, il cui scopo vuole:

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

Dal 1991 al 1998 i progetti di azione positiva approvati sono stati complessivamente 465, ma di tali progetti ammessi al finanziamento solo 386 sono stati realizzati; le rinunce da parte dei soggetti proponenti (62) e le revocche da parte del Comitato (17) hanno dunque inciso in modo significativo sul totale e spesso sono attribuibili a situazioni produttive e a processi di fusioni, privatizzazioni, ristrutturazioni societarie e modifiche organizzative (i dati sono tratti dal Comitato nazionale di parità nel documento Il punto sullo stato di attuazione della legge 10/04/1991 n. 125 consultabile in Internet all'indirizzo <http://www.minilavoro.it/ministero/cpar.125-91.htm>).



PROGETTO 4 – IMPREN...DONNA

Imprenditoria femminile

Destinatari

- Donne disoccupate, in inserimento o reinserimento lavorativo:
 - 1) che hanno espresso il desiderio di fare impresa
 - 2) In cerca di occupazione in possesso di alcuni requisiti

Obiettivi

- Migliorare l'occupabilità delle donne per aumentare l'occupazione



Contenzioso: L'ACCESSO AL GIUDIZIO E L'ONERE DELLA PROVA

Decisivi ai fini dell'effettività del divieto di discriminazioni indirette risultano:

- a) l'accesso al giudizio, che prevede un'azione pubblica da parte del Consigliere di parità nei casi di discriminazioni di carattere collettivo e la possibilità per questi di agire in giudizio su delega delle lavoratrici o di intervenire nel giudizio promosso dal soggetto discriminato (art. 8, 8° comma);
- b) inversione di onere della prova, già previsto all'art. 4 L.125/91 è stato ripreso e trasfuso nell'art.40 del Codice, delinea un riaggiustamento dei carichi probatori a favore del ricorrente (più che, come si è detto talvolta, un'inversione dell'onere della prova), attraverso la previsione espressa di una presunzione di discriminazione, che può basarsi anche su prove di natura statistica e che, una volta fondata, fa insorgere per il convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione (art. 40).



Sanzioni

Il ricorso a sanzioni economiche, di tipo incentivante o disincentivante.

Anche la legge italiana prevede questa forma di rimedi cd. promozionali, disciplinati dal 9° e dal 10° comma dell'art. 4.

La prima norma presuppone l'accertamento in giudizio di una discriminazione collettiva o individuale, la condanna del datore di lavoro alla rimozione degli effetti lesivi o all'adozione di un piano d'azione positiva, la mancata osservanza dell'ordine del giudice. La sanzione prevista per il periodo di inosservanza è la sospensione della fiscalizzazione degli oneri di cui gode il datore di lavoro.

La seconda norma prevede invece un sistema di sanzioni attivabile sulla base di "ogni accertamento", compiuto dall'Ispettorato del lavoro, di atti o comportamenti discriminatori messi in essere da imprenditori cui siano stati accordati benefici finanziari ai sensi delle leggi vigenti o che siano titolari di contratti pubblici di appalto o di fornitura di beni e servizi. Su comunicazione dell'Ispettorato, il Ministero competente potrà adottare una serie graduabile di misure, che arrivano alla revoca del beneficio o dell'appalto e, in caso di recidiva, all'esclusione da future agevolazioni o da futuri appalti. Tale disposizione si applica non solo all'amministrazione statale, ma a tutti gli enti pubblici.



Sanzioni

- Il referente normativo più vicino è costituito dalle "clausole di tutela" stabilite dall'art. 36 dello Statuto dei lavoratori, che correda di sanzioni analoghe l'obbligo delle imprese beneficiarie di agevolazioni finanziarie o titolari di contratti pubblici di appalto di applicare ai loro dipendenti condizioni di lavoro non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi.
- Nell'uno e nell'altro caso si tratta di misure che disincentivano comportamenti difformi da quelli voluti dal legislatore. Nella nuova legge, al di fuori del rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azione positiva, previsto dall'art. 2, continuano invece a mancare misure di tipo incentivante, che premiano l'adozione di azioni positive volontarie (le quali restano comunque il tipo prevalente).



SANZIONI di competenza DPL

Restano confermate le sanzioni ex L.903/77 si arricchisce solo

↻ PARITA' DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE

Art. 9, co. 1 L. 125/91 Qualora le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile (in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta), non abbiano trasmesso il rapporto nei

termini prescritti, la Direzione regionale del lavoro, mediante i servizi ispettivi delle Direzioni provinciali del lavoro competenti per territorio, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni.

- Diffida pari a euro 103



PROFILI SANZIONATORI della L.903/77 restano confermati

Dettato normativo

- 1) Art. 1 discriminazione nell'accesso al lavoro e
- 2) Art. 1 discriminazione nella selezione o nella formazione
- 3) Art. 2 discriminazione nella determinazione della retribuzione
- 4) Art. 3 discriminazione nella assegnazione delle mansioni o delle qualifiche di carriera
- 5) Art. 5 comma 1 divieto di adibire a lavoro notturno per genitore con figli fino a 3 anni (facoltativo)
- 6) Art. 15 inottemperanza all'ordine del giudice nella condanna per atti anti-discriminazione

Fonte sanzionatoria

- 1) Art. 16 com. 1
- 2) Art. 16 com. 1
- 3) Art. 16 com. 1
- 4) Art. 16 com. 1
- 5) Art. 16 com. 2
- 6) Art. 15 com. 4 - art. 650 c.p.

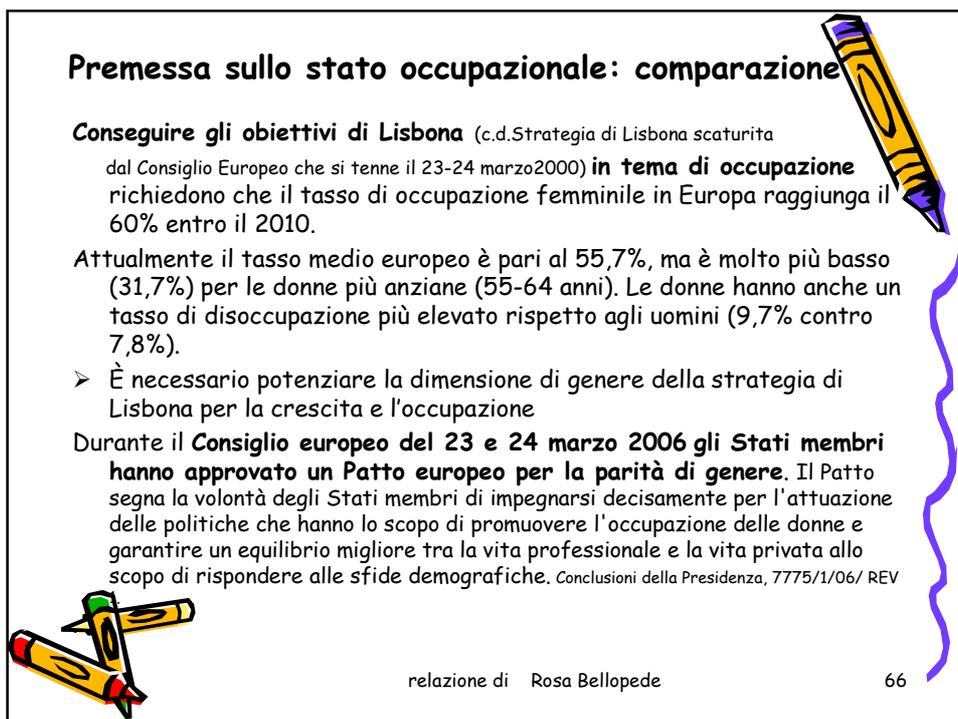




Le pari opportunità e le azioni positive in provincia di Caserta

Osservazioni sulle politiche di genere e risultati di una vigilanza

relazione di Rosa Bellopede 65



Premessa sullo stato occupazionale: comparazione

Conseguire gli obiettivi di Lisbona (c.d.Strategia di Lisbona scaturita dal Consiglio Europeo che si tenne il 23-24 marzo2000) **in tema di occupazione** richiedono che il tasso di occupazione femminile in Europa raggiunga il 60% entro il 2010.

Attualmente il tasso medio europeo è pari al 55,7%, ma è molto più basso (31,7%) per le donne più anziane (55-64 anni). Le donne hanno anche un tasso di disoccupazione più elevato rispetto agli uomini (9,7% contro 7,8%).

- È necessario potenziare la dimensione di genere della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione

Durante il **Consiglio europeo del 23 e 24 marzo 2006 gli Stati membri hanno approvato un Patto europeo per la parità di genere**. Il Patto segna la volontà degli Stati membri di impegnarsi decisamente per l'attuazione delle politiche che hanno lo scopo di promuovere l'occupazione delle donne e garantire un equilibrio migliore tra la vita professionale e la vita privata allo scopo di rispondere alle sfide demografiche. *Conclusioni della Presidenza, 7775/1/06/ REV*



relazione di Rosa Bellopede 66

Considerazioni

Le considerazioni di partenza del Consiglio -riportate nel documento 6801/06 del 27.02.2006 - si sono sviluppate sui dati forniti da statistiche economiche sviluppatesi dall'Eurostar che mostrano come la povertà è spesso più diffusa tra le donne, in particolare tra le persone anziane o le famiglie monoparentali. Peraltro i sistemi sanitari e di protezione sociale non sono sempre sensibili alle necessità diverse degli uomini e delle donne. Ecco perché la promozione della parità tra donne e uomini figura tra gli obiettivi generali del nuovo quadro per il processo di protezione sociale e inclusione sociale adottato dal Consiglio europeo nel marzo 2006 .

Per questo motivo dal 2006 la UE ha visto l'adozione della nuova regolamentazione dei fondi strutturali e degli orientamenti strategici comunitari in materia di coesione per il periodo 2007-2013, che prevedono sia azioni specifiche che l'integrazione di una prospettiva di parità in tutte le azioni previste. In particolare i regolamenti (CE) 1081/2006 e 1083/2006; la Decisione del Consiglio 2006/702/CE e l'art.16 del regolamento (CE) 1083/2006

Il motore della crescita dell'occupazione in Europa resta la manodopera femminile. Dal lancio della Strategia di Lisbona nel 2000, sei degli otto milioni di posti di lavoro creati nell'UE sono stati occupati da donne. Nel 2005 il tasso di occupazione delle donne ha registrato il dodicesimo anno consecutivo di aumento arrivando al 56,3%, ovvero 2,7 punti al di sopra del livello del 2000, contro lo 0,1 di aumento per il tasso di occupazione degli uomini. La continuazione di tale tendenza positiva¹⁷ permetterebbe la realizzazione dell'obiettivo di Lisbona di un tasso di occupazione femminile del 60% nel 2010. Nello stesso tempo l'aumento del tasso di occupazione delle donne di più di 55 anni è stato nettamente più rapido di quello degli uomini e ha raggiunto ormai il 33,7%, ovvero quasi 7 punti in più rispetto al 2000. Le proiezioni realizzate dalla Commissione europea indicano che il tasso di occupazione delle donne continuerà ad aumentare per raggiungere il 65% nel 2025 per stabilizzarsi in seguito a tale livello.

Sito: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/eesp106en.pdf



LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DELLE DONNE IN ITALIA

Eliminare gli scarti tra donne e uomini nel mercato dell'occupazione.

L'accesso a un'occupazione remunerata e di qualità costituisce la garanzia dell'indipendenza economica delle donne e degli uomini. Notevoli disparità persistono tra donne e uomini, in particolare per quanto riguarda le modalità del lavoro (lavoro a tempo parziale, contratti temporanei) i settori e le professioni. È indispensabile analizzare e affrontare in modo concreto i fattori all'origine di tali scarti.

Il mercato del lavoro in Italia si caratterizza, rispetto alla realtà europea, per la presenza di due squilibri strutturali: le forti differenze territoriali tra Nord e Sud e la bassa quota di donne occupate. Tali squilibri, come è noto, nella loro naturale interazione si amplificano reciprocamente. La variabile territoriale è divenuta negli anni sempre più discriminante dello sviluppo di una occupabilità potenziale della componente femminile, e parallelamente, i bassi livelli di occupabilità femminile sclerotizzano gli squilibri territoriali, ampliando il divario tra Nord e Sud.

Tale effetto perverso è stato più volte richiamato negli studi più recenti ma non sempre i fattori che inibiscono l'occupabilità femminile su scala territoriale sono stati messi in evidenza.

Tra questi indubbiamente va considerato il cosiddetto *effetto scoraggiamento* ossia quel comportamento da parte delle donne adulte, concentrato in alcune regioni del mezzogiorno, che le porta ad uscire dal mercato del lavoro (anche dalle fasi della ricerca attiva) e a rientrare nella categoria della inattività proprio in ragione di una occupabilità e di una aspettativa salariale troppo bassa.



LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DELLE DONNE IN ITALIA

- Non v'è dubbio che negli ultimi anni il mercato del lavoro sia stato sostenuto proprio dall'occupazione femminile. La ricostruzione delle serie storiche sulle forze di lavoro tra il 1994 ed il 2005 mostra una crescita di oltre 1,5 milioni di donne occupate a fronte di un aumento degli occupati uomini di 625 mila. Inoltre il numero di donne occupate per 100 occupati maschi passa da 55,5 a 64,2 e nel 2005, e, rispetto al 1994, si contano ben 8,7 donne occupate in più.
- Tra i lavoratori dipendenti la crescita femminile è stata di oltre 1,5 milioni, concentrate soprattutto nei servizi. Nel 1994 le dipendenti nei servizi erano circa 3,9 milioni contro il 4,6 milioni di uomini. Nel 2005 le donne raggiungono i 5,5 milioni di unità contro i 5,1 milioni di uomini.
- Tuttavia, nonostante l'incremento, la crescita dell'occupazione femminile è in Italia ancora troppo lenta se confrontata con le dinamiche presenti nell'Unione Europea, proprio perché nel nostro paese incidono gli squilibri strutturali precedentemente indicati. La forte crescita dell'occupazione femminile nei servizi, ad esempio, è condizionata da fattori territoriali ed è spesso legata a fenomeni di sott'occupazione, che non permettono alle donne di uscire dalla condizione di inattività.



relazione di Rosa Bellopede

69

Azione di vigilanza svolta nel 1996 sulle pari opportunità

Imput ministeriale: circolare n. 83 del 08.07.1995, avente ad oggetto: denunce in materia di inapplicazione della legge 1204/71 e DPR 1026/76.

La finalità che doveva perseguire la verifica di vigilanza era sul fenomeno diffuso del licenziamento delle lavoratrici madri, sulle pressioni da parte dei datori di lavoro che spingevano a che questo genere di prestatori lasciasse il lavoro.

OMISSISS ... "Tutto ciò premesso, si ritiene che da parte di codesti Ispettorati sia necessario mettere in atto oltre ad un'opera capillare di vigilanza che preveda interventi a campione presso le zone particolarmente a rischio e un'azione di confronto e di informazione con le lavoratrici, anche una serie di iniziative per scoraggiare il ricorso a misure vessatorie nei confronti della manodopera femminile.

In particolare si ritiene necessario attivare la figura del Consigliere di parità presente sul territorio, in modo che le lavoratrici possano disporre di un ulteriore punto di riferimento.

Infatti l'art. 4 - sesto comma - della citata legge 125 ha attribuito la facoltà di ricorso "iure proprio" al Consigliere di parità, su base regionale, per le vertenze a carattere collettivo "anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni".

Il giudice - comma 7 - accertate le discriminazioni ordina al datore di lavoro, sentite le OO.SS. e il Consigliere di parità, di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

Per le vertenze di carattere individuale (art. 8, ottavo comma), la legittimazione ad agire in giudizio dei Consiglieri di parità (regionali e provinciali) è prevista esclusivamente su delega delle lavoratrici interessate, gli stessi Consiglieri possono intervenire nei giudizi promossi dalle lavoratrici.



relazione di Rosa Bellopede

70

Azione di vigilanza svolta dall'Ufficio periferico del Ministero del Lavoro nel 1996 sulle pari opportunità

Criteria su cui si fondò la vigilanza:

Presupposti:

- andamento occupazionale;
- divieto di discriminazione tra i generi di lavoratori;
- verifica sul rapporto biennale della situazione del personale maschile e femminile;
- operatività all'interno delle imprese della tutela imposta dalla L. 1204/71.

Metodo di lavoro:

- soggetti (imprese) da ispezionare, alcune aziende che già erano incorse nella violazione dell'obbligo di non discriminazione;
- interviste a singoli lavoratori e lavoratrici;
- incontri con le OO.SS. delle imprese interessate;

Ampiezza delle imprese

- Imprese con più di 100 dipendenti per l'80%
- settore pubblico e privato

Fattori causanti discriminazioni

- mancata concessione delle tutele sulla maternità
- licenziamenti a causa di matrimonio o maternità
- discriminazioni tra i generi



relazione di Rosa Bellopede

71

Azione di vigilanza svolta dall'Ufficio periferico del Ministero del Lavoro nel 1996 sulle pari opportunità

Aziende visitate n. 26

Rami produttivi osservati:

- industria metalmeccanica;
- industria alimentari,
- industria calzaturiera;
- industria chimica;
- servizi di vigilanza e custodia privata;
- servizi informatici
- Ente locale
- Azienda Sanitaria

La considerazione di partenza era che non si avevano dati certi sulla composizione della forza lavoro, per cui rilevata la consistenza numerica, si ritenne opportuno attenersi a quanto comunicato verbalmente dai lavoratori e/o OO.SS.



relazione di Rosa Bellopede

72

Risultati dell'azione di vigilanza svolta dall'Ufficio periferico del Ministero del Lavoro nel 1996 sulle pari opportunità

La relazione può sinteticamente così riportarsi:

Aziende visitate n. 26, di cui 90% con più di 100 addetti;

Andamento occupazionale complessivo con meno il 10% dell'ultimo triennio;

Andamento occupazionale delle donne nell'industria meno del 10% dell'ultimo triennio;

Solo nelle imprese private si è riscontrato che le lavoratrici madri, con i livelli occupazionali elevati, non avevano usufruito dell'interdizione e dell'astensione facoltativa.

Occupazione femminile:

➤ pubblico → parità tra i sessi → netta prevalenza maschile nelle posizioni di responsabilità

} → lavoratrici madri: nessuna richiesta di interdizione

➤ privato } → parità di trattamento retributivo uguale per analogia di mansione

} → un solo caso di licenziamento discriminatorio

} → netta prevalenza maschile nelle posizioni di responsabilità



relazione di Rosa Bellopede

73

Risultati dell'azione di vigilanza svolta dall'Ufficio periferico del Ministero del Lavoro nel 1996 sulle pari opportunità

Rapporto, ex art. 9 L.125/91, sulla situazione occupazionale della forza lavoro di genere

n.4 imprese in regola con il rapporto

n. 5 imprese che avevano compilato il rapporto, ma con un modello non conforme al Decreto ministeriale 08.07.1991

n. 11 imprese che non avevano compilato il rapporto, né avevano consegnato i dati alle OO.SS. aziendali o provinciali

n. 6 imprese che non erano tenute alla compilazione, perché inferiori ai 100 lavoratori.



relazione di Rosa Bellopede

74

vigilanza pari opportunità dati DPL dell'ultimo quadriennio

Periodicamente anno/semestre la Direzione provinciale del Lavoro è tenuta a compilare una relazione sull'attività svolta: la scheda dedicata alla parità uomo - donna in materia di lavoro è:

anno	Discriminazioni ex L.903/77	Rapporto situazionale e violazioni sulla parità
2003	0	0
2004	0	0
2005	0	0
2006	0	0



Quali gli obiettivi posti nei documenti di Governo per le pari opportunità?

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12 marzo 2007 per l'attuazione, il monitoraggio e la valutazione del programma di Governo pone al n. 4 punto 2 gli obiettivi per gli anni 2007/2008 e specificamente riporta: **Condizione femminile e mercato del lavoro**. Nell'ambito della partecipazione femminile al mercato del lavoro (che rimane troppo bassa sia in confronto agli altri paesi europei che rispetto all'evoluzione dell'occupazione maschile, soprattutto nel Mezzogiorno), le amministrazioni competenti dovranno concentrare le proprie iniziative sia su politiche attive contro la discriminazione di genere sia su altri interventi che rendano pienamente compatibili maternità e occupazione, quali ad esempio specifici incentivi al part-time femminile.

