

# Le politiche di genere: lavoro, formazione, conciliazione e welfare

Prof.ssa Antonella D'Andrea

A stylized silhouette of a mountain range in a darker shade of teal, located in the bottom right corner of the slide.

# I Parte

Pari opportunità e  
parità di trattamento  
nel rapporto di lavoro e  
nel sistema di welfare italiano

# Il lavoro delle donne

- ◆ Limitazioni alla capacità giuridica di prestare lavoro erano state previste, nel tempo, anche se non solo, in considerazione del sesso.
- ◆ Tali limitazioni si sono ridotte progressivamente e, allo stesso tempo, vi è stato un processo volto a realizzare, dal punto di vista giuridico, condizioni di effettiva parità tra i sessi nel lavoro.

# La legislazione del lavoro per le donne in Italia

L'ordinamento italiano nel 1902 varò la legge sul lavoro femminile:

- concedeva alle puerpere 4 settimane di riposo non pagato;
- in materia di retribuzioni equiparava le lavoratrici fra i 16 e i 21anni, in capacità e abilità - e quindi con possibilità di percepire un uguale stipendio - ai lavoratori con meno di 15 anni;
- vietava l'impiego di lavoratrici in alcuni lavori ritenuti "pericolosi" (lavori ideologicamente ritenuti incompatibili con le attitudini femminili)

# La legislazione del lavoro per le donne in Italia

- ◆ In Italia tra il 1924 e il 1938, attraverso una serie di interventi legislativi, vennero inserite misure discriminatorie nei confronti delle donne nell'accesso al mercato del lavoro:  
interdizione ad alcuni insegnamenti, alla dirigenza nelle scuole; discriminazioni nell'assunzione nel pubblico impiego; introduzione della soglia massima del 10% nei settori pubblico e privati di ricorso all'occupazione femminile.
- ◆ Contemporaneamente aumentò il periodo di congedo per maternità e si rafforzò il modello di donna come madre e moglie:  
nel 1934 il R.D. n.653 del 26 aprile prevede la "Tutela della maternità delle donne e dei fanciulli"

# Parità di trattamento

- ◆ Le misure discriminatorie vennero abolite subito dopo la fine della guerra.
- ◆ Nel 1946 venne dato il diritto di voto alle donne;
- ◆ nel '48 la Costituzione della Repubblica italiana con l'art.3 sancì il principio di eguaglianza giuridica tra uomini e donne e con l'art. 37, 1 co., venne sancita espressamente la parità di trattamento per il lavoro delle donne rispetto agli uomini.

# Parità di trattamento

L' Art. 37, 1° co., Cost.:

“ La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.”

# Parità di trattamento

- ◆ Per parità di lavoro si intende parità di mansioni e non di rendimento: cfr. Cass., 3.11.1982, n. 5773, come è ora confermato espressamente dall'art. 2 legge n. 903/1977 ora trasfuso nel d.lg. n. 198/06 .

# Normativa internazionale

- ◆ Un più generale principio di parità di trattamento è contenuto in atti internazionali:
- ◆ art. 23, 2° co., della Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo approvata dall'Assemblea generale dell'ONU il 10.12.1948 e ratificata con l. 4-8-1955, n. 848, secondo cui ogni individuo, senza discriminazioni, ha diritto a uguale retribuzione per uguale lavoro;
- ◆ Patto relativo ai diritti economici, sociali e culturali stipulato a New York il 16.12.1966 e ratificato con l. 25-10-1977, n. 881, che all'art. 7 riconosce a tutti i lavoratori un salario equo e retribuzione uguale per un lavoro di valore uguale, senza distinzioni;
- ◆ Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 100 del 1951, ratificata in Italia con l. 22-5-1956, n. 741, con la quale si promuove l'eguaglianza di retribuzione tra manodopera maschile e femminile;
- ◆ art. 14, 1° co., convenzione OIL n. 117 del 22 giugno 1962, resa esecutiva con l. 13-7-1966 n. 657;
- ◆ art. 7, 1° comma, del Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali del 16.12.1966, reso esecutivo con l. 25-10-1977 n. 881; cui *adde*, art. 4, n. 3, della Carta Sociale Europea del 18.10.1961, ratificata con l. 3-7-1965 n. 929.

# La normativa della Comunità Europea ora Unione Europea

# Normativa comunitaria

## Trattato di Roma

- ◆ Sin dalla sua creazione la Comunità Europea ha riconosciuto il principio della parità di retribuzione (art. 119 del Trattato di Roma del 1957) tra lavoratori di sesso maschile e femminile per uno stesso lavoro e, su questa base, è stato sviluppato un insieme coerente di leggi mirate a garantire pari diritti in materia di accesso all'occupazione, di formazione professionale, di condizioni di lavoro e in materia di protezione sociale.

# Normativa comunitaria

## Trattato di Roma

- ◆ ART. 119, del Trattato di Roma del 1957 (poi art. 141 TUE ora art. 157 TUEF):
- ◆ “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.”

# Normativa comunitaria

## I fase direttive

- ◆ Volendo tracciare una sorta di evoluzione storica delle politiche di conciliazione in Europa, possiamo dire che le politiche europee si sono concentrate inizialmente sulla preoccupazione di **evitare discriminazioni economiche** tra i lavoratori di genere diverso.
- ◆ A partire dal 1975 la Comunità Europea inizia ad emanare le prime *direttive* in materia:  
nella dir. 75/117/CEE, al concetto di parità di retribuzione si affianca quello di parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro. Questo implica l'assenza di discriminazioni dirette e indirette fondate sul sesso in riferimento soprattutto allo stato matrimoniale e familiare.

# Normativa comunitaria

## Il fase direttive

- ◆ In una seconda fase, si prende atto che per ottenere una reale parità tra i lavoratori e le lavoratrici è necessario offrire alle donne le stesse opportunità offerte ai lavoratori maschi eliminando anche forme di discriminazioni indirette.
- ◆ L'attenzione si sposta quindi sulle diseguaglianze relative ai percorsi scolastici e formativi, alla sicurezza sociale e ai regimi legali relativi a malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione.

# Normativa comunitaria

## Il fase direttive

- ◆ La Comunità Economica Europea emana le direttive:
  - ◆ • n. 76/207/CEE del 9 febbraio 1976, in materia di uguaglianza nel lavoro, nella formazione professionale e nelle condizioni di lavoro(modificata nel 2002).;
  - ◆ • n. 79/7/CEE del 19 dicembre 1978 in materia di parità di trattamento nei regimi legali di previdenza e assistenza sociale;

# Normativa comunitaria

## III fase direttive

- ◆ La terza fase vede le istituzioni comunitarie impegnate nella **promozione di azioni positive "a favore delle donne"** volte a contribuire a una efficace applicazione delle norme in materia di pari opportunità (ad es. direttiva 635/84/CE):
- ◆
- ◆ esse riguardavano la formazione scolastica e professionale, l'accesso al lavoro, la progressione di carriera, l'inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate, l'equilibrio delle responsabilità familiari e professionali.

# 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 e a correggere la sotto-utilizzazione del lavoro femminile mediante l’adozione di misure volte a rimuovere le discriminazioni di fatto, e ad impedire discriminazioni di ogni tipo, ad incoraggiare la presenza femminile in tutti i settori dell’attività lavorativa, in particolare quelli considerati maschili.

# Normativa comunitaria

## III fase direttive

- ◆ Le azioni positive possono essere classificate quali azioni di natura promozionale, cioè volte al superamento di posizioni di svantaggio delle donne nel mondo del lavoro, e di natura risarcitoria, che propongono soluzioni alle discriminazioni in atto, con particolare riferimento alle retribuzioni o alla carriera. Le azioni positive hanno lo scopo di:
- ◆ eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione e nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- ◆ favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, il loro accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale;
- ◆ superare la distribuzione del lavoro in base al sesso, che provoca effetti negativi per le donne;
- ◆ promuovere l'inserimento delle donne nelle attività in cui sono meno presenti e ai livelli di responsabilità;
- ◆ favorire l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali e una loro migliore ripartizione fra i sessi.

# Normativa comunitaria

## III fase direttive

- ◆ Nel 1984 con la Raccomandazione del Consiglio delle Comunità Europee n. 635 del 13 dicembre 1984 sulla promozione di azioni positive a favore delle donne, le azioni positive diventano lo strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli ed in tutti i settori dell'attività lavorativa.
- ◆ **Direttiva 86/378/CEE** sulla parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale(modificata nel 1996).
- ◆ **Direttiva 86/613/CEE** sulla parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e relativa alla tutela della maternità

# Normativa comunitaria

## Carta dei diritti sociali

- ◆ Nel 1989 è adottata dal Parlamento Europeo la *Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori* con la quale viene ribadita la necessità di combattere ogni forma di discriminazione basata sul sesso.

# Norativa comunitaria

## IV fase direttive

- ◆ Negli anni Novanta il dibattito si focalizza sulla conciliazione lavoro-famiglia ma solo come *uno degli strumenti* per incrementare il tasso di partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro.
- ◆ I temi presi in esame nell'ambito della Strategia europea dell'occupazione (SEO), possono essere così suddivisi:
  1. Tempi di lavoro e nuove forme di organizzazione del lavoro.  
A tal proposito ricordiamo:
    - la Direttiva sul lavoro atipico,
    - il Dialogo sociale intersettoriale sulle nuove forme di lavoro, nello specifico sul telelavoro, l'Accordo quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra CES, UNICE/UEAPME e CEEP, e l'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale del 20/01/1998).
  2. Congedi parentali
  3. Cura all'infanzia
  4. Donne in stato di gravidanza:
    - In particolare, la dir. 92/85/CEE del Consiglio, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

# Normativa comunitaria

## IV fase direttive

- ◆ **Direttiva 92/85/CEE** sulla sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- ◆ **Direttiva 96/34/CE** concernente l'accordo quadro sul congedo parentale.

# Normativa comunitaria

## Trattato di Maastricht

- ◆ Trattato di Maastricht sull'Unione europea del 1 novembre 1993.
- ◆ L'art.119 del TCE, come modificato dal Trattato di Maastricht, sancisce la facoltà ad ogni Stato membro di mantenere o adottare misure che prevedano vantaggi specifici intesi a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte delle donne, ovvero a prevenire o compensare svantaggi nella loro carriera professionale.

# Normativa comunitaria

## Trattato di Amsterdam

- ◆ A partire **dal Trattato di Amsterdam** (2.10.1997 entrato in vigore 1.5.1999) 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 incisivo 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.

# Normativa comunitaria

## Trattato di Amsterdam

- ◆ Trattato di Amsterdam modifica il Trattato di Roma.  
Gli artt. 2, 3, 13, 118, 119 richiamano i generali principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne, l'eliminazione di ogni forma di ineguaglianza e discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, la parità tra uomini e donne di opportunità sul mercato del lavoro e di trattamento sul lavoro, di retribuzione.
- ◆ Il Trattato sancisce l'impegno della Comunità Europea a sostenere quegli Stati che applicano il principio della parità della retribuzione a parità di lavoro.
- ◆ Attua le risoluzioni adottate a Pechino nel corso della Quarta Conferenza Mondiale sulle donne dell'O.N.U. in tema di empowerment e mainstreaming:  
l'art. 13 introduce la procedura con cui predisporre i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, rendendo così sistematico il principio del mainstreaming.

# Gender mainstreaming

- ◆ Nelle "Agreed Conclusions 1997/2, UN doc.A/52/3, Capitolo IV, par.4" il Consiglio Economico e Sociale dell'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* fu definito nella Piattaforma d'Azione di Pechino del 1995 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....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"

# Normativa comunitaria

## Trattato di Amsterdam

- ◆ Il Trattato di Amsterdam aggiorna il Trattato Istitutivo CE 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 e fornendo quindi una base giuridica specifica alla parità di trattamento tra uomini e donne.

# Normativa comunitaria direttive

- ◆ **Direttiva 97/81/CE** del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES. Si propone di facilitare il part-time su base volontaria, eliminando gli ostacoli al suo sviluppo, migliorandone la qualità ed evitando discriminazioni per chi lavora a tempo parziale.
- ◆ **Direttiva 97/80/CE** riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso. La direttiva mira a garantire un'accresciuta efficacia dei provvedimenti adottati dagli Stati membri in applicazione del principio della parità di trattamento, diretti a consentire a chiunque si ritenga leso dalla inosservanza nei suoi confronti di tale principio, di ottenere il riconoscimento dei propri diritti per via giudiziaria, dopo l'eventuale ricorso ad altri organi competenti. Gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio di parità di trattamento ove chi si ritiene leso abbia prodotto, dinanzi ad un organo competente, elementi di fatto

# Normativa comunitaria: Carta di Nizza

- ◆ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea - Nizza 7 dicembre 2000. La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea riprende in un unico testo, per la prima volta nella storia dell'Unione europea, i diritti civili, politici, economici e sociali dei cittadini europei nonché di tutte le persone che vivono sul territorio dell'Unione.
- ◆ Con l'art.21 viene ribadito il divieto di qualsiasi forma di discriminazione.
- ◆ L'art. 23 *Parità tra uomini e donne* 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.*

# Normativa comunitaria: direttive del nuovo millennio

- ◆ **Direttiva 2000/43/CE** del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. La direttiva mira a stabilire un quadro per la lotta alle discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento. Altri temi affrontati: protezione delle vittime, disagio sociale, diffusione delle informazioni.
- ◆ **Direttiva 2000/78/CE** del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Nello specifico la direttiva, dopo aver definito la nozione di discriminazione, individua il campo di applicazione del provvedimento, le azioni e le misure specifiche dirette ad evitare le discriminazioni sul luogo di lavoro

# Normativa comunitaria: direttive del nuovo millennio

- ◆ **Direttiva 2002/73/CE** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre **2002**, (che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976) relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- ◆ **Direttiva 2004/113/CE** sull'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- ◆ **Direttiva 2006/54/CE** sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento in materia di occupazione e impiego (rifusione).
- ◆ Nei regimi professionali di sicurezza sociale è vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso, specificamente per quanto riguarda: il campo d'applicazione di tali regimi e relative condizioni d'accesso; l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi; il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

# Normativa comunitaria: Trattato per il funzionamento UE

- ◆ L'articolo 141 del *Trattato CE* è divenuto l'*art. 157 TFUE*:
- ◆ **1.** Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
- ◆ **2.** Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica: a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura; b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro.
- ◆ **3.** Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adottano misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
- ◆ **4.** Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

# Carta dei diritti fondamentali e TFUE

- ◆ La parità di trattamento retributivo tra uomini e donne per un lavoro di eguale valore è sancita:
  - dall'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea;
  - dall'art.19, Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, già art. 13 del Trattato CE (che indica come obiettivo la lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso, la razza, l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali);
  - dall'art. 157, Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, già 141 TCE.

# La normativa Italiana



# Normativa italiana: L. 9.12.1977, n. 903

- ◆ **la Legge 09.12.1977, n. 903 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"** (Legge Anselmi ) traduce i principi dettati dagli artt. 3 e 37 Cost., e recepisce i principi elaborati dalle direttive comunitarie riguardanti la 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.

# L. n. 903/1977 Normativa italiana: L. 9.12.1977, n. 903

- ◆ • Stabilisce il divieto di discriminazione dichiarando nullo ogni patto o atto relativo allo svolgimento del rapporto di lavoro che rechino in 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.

# Normativa italiana: L. 9.12.1977, n. 903

Differenza tra principio di uguaglianza e divieto di discriminazione:

- ◆ 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 è di far prevalere il concetto di parità su quello di tutela.

# Normativa italiana: L. 9.12.1977, n. 903

- ◆ 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.
  - L'applicazione della normativa nel sistema sociale si rivela scarsamente ricettiva sotto i profili sanzionatorio e processuale.

# Normativa italiana: L. 9.12.1977, n. 903

- ◆ Nella realtà italiana il divieto di discriminazione della L. 903 si basa su una tecnica normativa tipicamente precettiva e repressiva, la quale conferisce alle donne il diritto a competere liberamente senza restrizioni sul mercato del lavoro, ma non è in grado di intervenire, se non in modo marginale e limitato, sulle cause che avevano determinato la divisione per sesso della forza lavoro.

# Normativa italiana: L. 9.12.1977, n. 903

## ◆ **PROFILI SANZIONATORI**

Le sanzioni risultano concepite con riguardo a posizioni giuridiche individuali come reazione ad un atto di discriminazione individuale, la cui azione è nella quasi totalità un'azione civile di risarcimento.

- ◆ Tuttavia nell'ordinamento italiano è prevista la sanzione di nullità nei confronti di "atti o patti discriminatori" con la modifica dell'art. 15 Stat. lav., che porterà in seguito alla predisposizione di un ibrido meccanismo, di cui all'art. 15 della legge 903/77, di carattere restitutorio-inibitorio

Art. 15 Atti discriminatori, L. n. 300/1970, (c.d. Statuto dei lavoratori)  
come novellato dall'art. 13 legge n. 903/ 903/1977 e  
dall'art. 4, 1° co., d.lg. n. 216/2003

- “ **È' nullo** qualsiasi patto od atto diretto a:
- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
  - b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di **sexso**, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.”

Dalla Parità di Trattamento  
alle Pari Opportunità:  
Legge 125/1991

Decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198  
(IL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA'  
TRA UOMO E DONNA)

# Normativa italiana: L. 125/91

- ◆ La L. 125/91 vuole andare oltre l'impostazione garantistica della parità di trattamento ponendosi in un'ottica promozionale delle pari opportunità. Infatti:
  - la legge si impernia su una ridefinizione della discriminazione sessuale;
  - si distingue tra la discriminazione diretta (quella cioè più "classica") e quella indiretta.

# 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.

- ◆ Si ha un caso di discriminazione diretta quando è negato il lavoro a una donna a causa del suo stato di gravidanza.

## ◆ **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.

- ◆ Ad esempio, un'offerta di lavoro che richieda ai candidati di avere un'altezza minima di 170 cm sarebbe considerata una discriminazione indiretta, poiché le donne risulterebbero maggiormente svantaggiate da questa regola rispetto agli uomini.

## 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.

# L'azione positiva

- ◆ Quindi l'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.

# L'azione positiva

- ◆ 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, in ragione della discriminazione subita, risulta come un rimedio giustificato ovvero non irragionevole (e anzi necessario)

# Pari Opportunità e attuale quadro costituzionale

- ◆ la Legge Costituzionale 30.5.2003, 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'

- ◆ Per realizzare il superamento degli ostacoli di vario genere che, di fatto, non consentono «pari opportunità» nel mondo del lavoro tra uomini e donne, la legge prevede «azioni positive» che hanno lo scopo di eliminare le disparità di fatto che danneggiano le donne, di favorirne l'accesso ai diversi settori del lavoro, anche autonomo e imprenditoriale, e alle diverse responsabilità, nonché di favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione delle responsabilità tra i due sessi (art. 1, secondo comma, legge n. 125 del 1991 e, ora, art. 42, d.lgs. n. 198 del 2006).

# L'attuale legislazione in materia di PARITA' DI TRATTAMENTO E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

- ◆ La legge vieta qualsiasi discriminazione basata sul sesso in materia di accesso al lavoro, (art. 1, 1 co. l. n. 903/1977 e, ora, art. 27, del d.lgs. n. 198 del 2006, con il quale è stato emanato il «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna»).
- ◆ Le discriminazioni in materia sono bandite quali che siano le modalità di assunzione (sia che avvengano per il tramite di servizi pubblici per l'impiego, di agenzia privata, sia che sia diretta che a seguito di concorso pubblico).
- ◆ Il divieto si applica all'intero mercato del lavoro e a tutte le professionalità, anche in modo indiretto, ricorrendo a meccanismi di preselezione o annunci pubblicitari che indichino come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.
- ◆ Questo implica che simili forme di ricerca del personale devono essere svolte in termini neutri, o meglio con l'esplicita indicazione che la ricerca è svolta, indifferentemente, a uomini e donne

## L'attuale legislazione in materia di DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

- ◆ Nella nuova prospettiva, viene ampliata anche la nozione di discriminazione vietata, che ricomprende, ormai, anche quella «indiretta», comprendente, cioè, «ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa» (art. 4, primo e secondo comma, legge n. 125 del 1991 e, ora, art. 25, d.lgs. n. 198 del 2006).

# Divieto di discriminazione

- ◆ La legge vieta qualsiasi discriminazione basata sul sesso in materia di accesso, orientamento, formazione, perfezionamento ed aggiornamento professionali per quanto concerne sia l'accesso che i contenuti (art. 1, commi dal primo al terzo, della legge n. 903 del 1977 e, ora, art. 27, del d.lgs. n. 198 del 2006, con il quale è stato emanato il «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna»).

# Divieto di discriminazione

- ◆ la legge vieta qualsiasi discriminazione basata sul sesso in materia retributiva e di criteri di classificazione professionale, (art. 2 l n. 903/1977 e, ora, art. 28 d.lgs. n. 198 del 2006).
- ◆ La norma precisa che tale garanzia opera quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore. Nel riferimento alle "prestazioni richieste" si è vista un'interpretazione dell'art. 37 Cost che già era prevalsa in giurisprudenza: un'interpretazione aperta, in forza della quale il richiamo alla "parità di lavoro" contenuto nell'art. 37 Cost deve essere inteso in relazione alle mansioni assegnate, a prescindere da qualsiasi considerazione legata al rendimento individuale.
- ◆ Tenendo conto del nesso tra inquadramento e retribuzione, i sistemi di classificazione professionale debbono adottare criteri comuni per uomini e per donne.

# Divieto di discriminazione

- ◆ la legge vieta qualsiasi discriminazione basata sul sesso in materia di attribuzione di qualifiche e mansioni e di progressioni in carriera (artt. 2, 3° co, e 3, l. n. 903/1977 e, ora, art. 29 d.lgs. n. 198 del 2006).

# Divieto di discriminazione

- ◆ la legge vieta qualsiasi discriminazione basata sul sesso in materia previdenziale (artt. 9, 11 e 12, legge n. 903 del 1977 e, ora, art. 30, d.lgs. n. 198 del 2006).
- ◆ A lungo in Italia è però stata prevista una diversa e meno elevata età pensionabile delle donne rispetto a quella degli uomini.

# Divieto di discriminazione in materia previdenziale

- ◆ Dal 1° gennaio 2012 è entrato definitivamente in vigore per tutti i lavoratori il sistema di calcolo contributivo cioè basato sui contributi effettivamente versati durante l'intera vita lavorativa.
- ◆ Un metodo di calcolo che si distingue da quello retributivo, fondato sulla media delle retribuzioni percepite negli ultimi anni di lavoro, che avvantaggiava il lavoratore ma che non era più sostenibile economicamente per il paese.

# ANZIANITA'

Ma dal 1° gennaio **la pensione di anzianità non esiste più** e viene sostituita dalla **pensione anticipata**. La soglia precedente dei 40 anni di servizio viene così modificata:

Ma la pensione anticipata viene **disincentivata** (con alcune eccezioni) tramite:

- la **riduzione dell'1%** sulle anzianità contributive maturate prima del 2012, se viene richiesta prima dei 62 anni d'età;
- la **riduzione del 2%**, se viene richiesta prima dei 60 anni d'età.

Con la riforma Fornero viene **abolito** il precedente **meccanismo delle "quote"** che sommava l'età anagrafica e contributiva e anche quello della **"finestra mobile"** cioè l'attesa di altri 12 mesi al raggiungimento dei requisiti della pensione.

Anzianità	Uomini	Donne
- nel 2012	42 anni + 1 mese	41 anni + 1 mese
- nel 2013	42 anni + 2 mesi	41 anni + 2 mesi
- dal 2014	42 anni + 3 mesi	41 anni + 3 mesi

# Eccezioni

- ◆ Per chi era già sulla soglia della pensione, si prevede che può andare in pensione a 64 anni:
- ◆ • un dipendente privato con 35 anni di contributi che con il vecchio sistema delle "quote" avrebbe raggiunto i requisiti il 31 dicembre 2012 (quota 96 sommando gli anni di anzianità e l'età anagrafica);
- una lavoratrice del settore privato che, sempre entro il 31 dicembre 2012, abbia 20 anni di contributi e 60 anni d'età.

# Pensione di vecchiaia

Il limite per la **pensione di vecchiaia**, invece, subisce un innalzamento di un anno, da subito, per gli uomini e di sei anni, progressivamente, per le donne, per arrivare a una **completa equiparazione nel 2018**:  
Discorso diverso per le dipendenti **donne del settore pubblico** iscritte a Fondi esclusivi per le quali la soglia della **pensione a 66 anni** è scattata già **dal 1° gennaio 2012**.

In tutti i casi è necessario avere un'**anzianità contributiva di almeno 20 anni**.

Resta sempre valido il requisito dell'adeguamento dell'età pensionabile all'**allungamento delle aspettative di vita**, già introdotto dalla precedente riforma del 2010. **Dal 2013** (prima l'avvio era previsto nel 2015) la soglia verrà adeguata all'aumento della vita media in base ai date forniti dall'Istat con cadenza triennale in base ai dati forniti dall'Istat. Nel **2022** il limite arriverà in ogni caso a **67 anni**.

Anzianità	Uomini	Donne
- nel 2012	66 anni	Dipendenti: 62 aa Autonome: 63 aa + 6 mesi
- nel 2014	66 anni	Dipendenti e autonome: 64 aa
- nel 2016	66 anni	Dipendenti e autonome: 65 aa
nel 2016	66 anni	Dipendenti e autonome: 66 aa

# Le discriminazioni «alla rovescia»

- ◆ Sia la Corte di Giustizia della Comunità Europea (sentenza del 17 ottobre 1995, n. 450 del 1993), sia la Corte costituzionale (anche se ad altri fini: cfr. sentenza n. 422 del 1995), hanno, peraltro, avvertito della necessità che le azioni positive non si trasformino in discriminazioni «alla rovescia», determinando una ingiustificata disparità di trattamento ai danni del lavoratore uomo.

# Speciale procedura giudiziaria d'urgenza

- ◆ La legge equipara, altresì, le discriminazioni basate sul sesso a quelle politiche, sindacali o religiose, razziali o linguistiche (art. 13 della legge n. 903 del 1977, che ha modificato l'art. 15 della legge n. 300 del 1970) ed introduce una speciale procedura giudiziaria d'urgenza per il caso i diritti della lavoratrice siano stati gravemente violati (art. 15, legge n. 903 del 1977 e, ora, art. 38, d.lgs. n. 198 del 2006).

# L'ACCESSO AL GIUDIZIO E 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 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 L. 125/91.
- ◆ 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.

# Il divieto di licenziamento delle lavoratrici a causa di matrimonio

- ◆ Nel 1963 la l. 09.01.1963, n. 7, ora trasfusa nell'art. 35 Dlgs 198/2006 ha imposto il "Divieto di licenziamento delle lavoratrici a causa di matrimonio...." e ha dichiarato la nullità delle c.d. clausole di nubilato: "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. ".

# Il divieto di licenziamento delle lavoratrici a causa di matrimonio

- ◆ L'effettività di questa disciplina è sostenuta da una presunzione, in forza della quale deve ritenersi intimato a causa di matrimonio il licenziamento che colpisca una lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazioni a un anno dopo la celebrazione.
- ◆ Tale presunzione è però relativa, poiché si riconosce al datore di lavoro la possibilità di provare che il licenziamento sia motivato da una delle cause che legittimerebbero il licenziamento di una lavoratrice gestante o puerpera.

# Le dimissioni delle lavoratrici a causa di matrimonio

- ◆ Per reprimere la prassi discriminatoria, la sanzione di nullità è stata estesa anche alle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo indicato, a meno che la stessa non provveda entro un mese a confermarle presso la Direzione Provinciale del Lavoro.
- ◆ La legge n. 92/2012 ha introdotto, a favore di tutti i lavoratori, per quanto il fenomeno riguardi prevalentemente le lavoratrici, norme di contrasto alla pratica delle cosiddette "dimissioni in bianco", con modalità semplificate e senza oneri per il datore di lavoro e il lavoratore e il rafforzamento del regime della convalida delle dimissioni rese dalle lavoratrici madri.

# Tutela della lavoratrice madre: il divieto di licenziamento

- ◆ Previsto dalla l. n. 1204/1971, con la quale si provvede ad una riscrittura della precedente l. n. 860/1950) ora è trasfuso nel T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (d.lgs 151/2001):

è previsto dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di 1 anno del bambino, a prescindere dal fatto che il datore conosca o meno la condizione della lavoratrice.

La Corte Cost. ha precisato che il licenziamento deve essere considerato nullo

# Eccezioni al divieto di licenziamento delle lavoratrici madri

- ◆ Il divieto conosce 4 eccezioni:
  1. Colpa grave, tale da integrare gli estremi della giusta causa di risoluzione del rapporto
  2. Cessazione dell'attività dell'azienda
  3. Di scadenza del termine, in caso di contratto a tempo determinato
  4. Esito negazione del periodo di prova

# Tutela della lavoratrice madre: il divieto di lavoro notturno

- ◆ Il divieto di al lavoro notturno ha perso ora la sua portata di principio generale per effetto dell'art. 17 della l. n. 25 del 1999.
- ◆ Questa disposizione, ispirata anche agli orientamenti delle giurisprudenza comunitaria (cfr., da ultimo, Corte di Giustizia UE 4 dicembre 1997), ha modificato la disciplina previgente.
- ◆ Da un lato, ha mantenuto il divieto di lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00 limitandolo, però, al periodo intercorrente tra la data di accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino (per le sanzioni penali che assistono quel divieto, vedi l'art. 18 bis, primo comma, del d.lgs. n. 66 del 2003, aggiunto dall'art. i del d.lgs. n. 213 del 2004).
- ◆ D'altro lato, ha sostituito il divieto con la non obbligatorietà del lavoro notturno per la lavoratrice madre o, alternativamente, per il lavoratore padre convivente limitatamente al periodo intercorrente tra il compimento del 1° anno di vita del bambino e quello del terzo anno, nonché per la lavoratrice o il lavoratore che siano affidatari di un figlio convivente di età non inferiore a 12 anni ovvero che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della l. n. 104 del 1992, e successive modificazioni (cfr., ora, art. 53 del d.lgs. n. 151 del 2001).

# Tutela della lavoratrice madre: il divieto di adibizione a lavori pesanti

- ◆ Il divieto opera durante il periodo di gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio (art. 6, d.lgs n. 151/2001, T.U in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), con conseguente obbligo per i datori di lavoro di attribuzione di mansioni compatibili con lo stato delle lavoratrici.

# Tutela della lavoratrice madre: il congedo maternità

- ◆ Ai sensi dell'art. 2, 1° co d.lgs 151/2001, vige il divieto di adibizione a qualsiasi attività lavorativa per 5 mesi durante il periodo immediatamente precedente e successivo al parto:  
2 mesi prima della nascita e 3 successivi ad essa, oppure rispettivamente 1 e 4 se le condizioni di salute della donna consentono la prosecuzione dell'attività lavorativa fino al termine dell'8° mese.
- ◆ L'UE ha promosso il congedo di paternità obbligatorio (che è da molti studiosi giudicato una buona, utile e promettente iniziazione alla cura dei figli da parte dei neo-padri) nel 2010
- ◆ In Italia la proposta di legge avanzata nell'aprile 2011 sta ancora seguendo il suo iter parlamentare...

# Tutela della lavoratrice madre: il congedo obbligatorio

- ◆ La lavoratrice ha diritto (art. 56, 1° co):
  - alla conservazione del posto di lavoro;
  - salva rinuncia espressa, di rientrare nella stessa unità produttiva o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di 1 anno di età del bambino;
  - di essere adibita alle stesse mansioni da ultimo svolte o a quelle equivalenti;
  - ad un'indennità giornaliera di carattere previdenziale pari all'80% della retribuzione a carico dell'ente gestore della relativa assicurazione obbligatoria. Il restante 20% è però spesso garantito dalla contrattazione di settore.
  - Tale periodo è computabile nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

# Congedo obbligatorio

- ◆ **La l. 28 giugno 2012 , n. 92**  
**“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”, all’art. 24,** al fine di sostenere la genitorialita', promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015:

# Congedo obbligatorio

- ◆ a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi. All'onere derivante dalla presente lettera, valutato in 78 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede, quanto a 65 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e, quanto a 13 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013-2015, ai sensi del comma 69 del presente articolo;

# Tutela della lavoratrice madre: il congedo parentale

- ◆ In recepimento della direttiva n. 34 del 1996, la l. 53/2000, ora trasfusa in gran parte nel d.lgs 151/2001 il periodo di c.d. astensione facoltativa è stato sostituito dal congedo parentale.
- ◆ Sono previsti 10 mesi aggiuntivi di congedo parentale (20 mesi per parti multipli), per un massimo di 6 mesi per genitore che possono essere utilizzati fino al compimento dei 9 anni del figlio (diventano 11 se il padre usufruisce di un periodo di congedo non inferiore a tre mesi).
- ◆ Fino al compimento dei 3 anni la retribuzione è pari al 30% e dai 3 anni agli 8 il mantenimento al 30% è condizionato al livello di reddito (che sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria).
- ◆ Dall'interessata può essere chiesta l'anticipazione del TFR.
- ◆ La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto, al rientro nella stessa unità produttiva ed al computo delle assenze nell'anzianità di servizio.

# Tutela della lavoratrice madre: riposi e permessi

La lavoratrice gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuare esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche (art. 14 Dlgs 151/2001).

La lavoratrice ha diritto ai c.d. riposi per allattamento durante il 1° anno di vita del bambino. Si tratta di 2 periodi di riposo, considerati come attività lavorativa, di un'ora ciascuno durante i quali le interessate possono allontanarsi dal luogo di lavoro.

La lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età non superiore a 3 anni.

Lo stesso diritto può essere esercitato nella fascia di età del bambino fra i 3 e gli 8 anni, nel limite di 5 giorni l'anno (art. 47, d.lgs 151/2001)

# Tutela della lavoratrice adottiva ed affidataria

- ◆ Tutti i diritti previsti a tutela della maternità sono riconosciuti, con qualche adattamento, anche in favore dei genitori adottivi ed affidatari (artt. 26, 27, 31, 36, 37, 45, 50 d.lgs 151/2001)

# II Parte

Le donne nel mercato del  
lavoro italiano.

Ragioni e prospettive rispetto  
agli obiettivi dell'agenda di  
Lisbona

# La giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea

- ◆ La direttiva 76/207/CEE, art. 2, precisa che essa non pregiudica le misure volte a promuovere la parità delle opportunità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne nei settori contemplati dalla direttiva.
- ◆ Questa disposizione è stata interpretata dalla Corte in tre sentenze, nella causa Commissione contro Francia [Sentenza 25 ottobre 1988, 312/86], nella causa Kalanke [Sentenza 17 ottobre 1995], nella causa Marschal [Sentenza 11 novembre 1997, 409/95] e più recentemente nella causa Badek [Sentenza del 28 febbraio 2000, 158/97].

# La giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea

- ◆ Da questa giurisprudenza possono essere tratte alcune considerazioni:
  - la possibilità di adottare azioni positive va considerata un'eccezione al principio della parità di trattamento;
  - l'eccezione è specificamente ed esclusivamente intesa a consentire misure che, benché in apparenza discriminatorie, sono in realtà volte ad eliminare o ridurre casi effettivi di disparità che possono presentarsi nella realtà della vita sociale.
  - non può essere giustificata una priorità automatica per le donne per quanto riguarda l'accesso all'occupazione o alla promozione professionale in settori in cui esse sono sottorappresentate;
  - per converso, siffatta priorità è giustificata quando essa non è automatica e qualora la misura nazionale in parola garantisca a candidati maschi con qualifiche equipollenti che la loro situazione sarà sottoposta ad una valutazione obiettiva che terrà conto di tutti i criteri specifici riguardanti i candidati, a prescindere dal loro sesso.

# Strategia di Lisbona

- ◆ Il Consiglio Europeo di Lisbona, che si è tenuta il 23-24 marzo 2000, ha dato il via alla cosiddetta "Strategia di Lisbona", **che** ha individuato nella insufficiente partecipazione femminile al mercato del lavoro una forte debolezza dell' UE ed ha sollecitato le istituzioni a porvi rimedio.
- ◆ La c.d. Strategia di Lisbona richiedeva che il tasso di occupazione femminile in Europa raggiungesse il 60% entro il 2010.
- ◆ Successivamente, i cinque settori chiave della strategia UE in materia di parità di genere per il 2010-2015 sono stati l'economia, la parità di retribuzione, il processo decisionale, la violenza contro le donne e la parità tra uomini e donne fuori dai confini dell'UE.

# Conseguire gli obiettivi dell'agenda di Lisbona: i risultati in UE

- ◆ La Commissione Europea ha presentato il 16 aprile 2012 la relazione annuale.
- ◆ Nel mercato del lavoro il tasso di occupazione delle donne è pari al 62,1%, rispetto al 75,1% degli uomini. Ciò significa che l'UE potrà raggiungere l'obiettivo di portare l'occupazione al 75%, come previsto nella strategia Europea 2020, solo attraverso un forte impegno a sostegno della parità di genere.
- ◆ Nella **strategia Europa 2020**, la Commissione ha sottolineato la necessità di promuovere un migliore equilibrio tra vita privata e professionale, in particolare attraverso strutture adeguate di assistenza all'infanzia, un migliore accesso a formule di lavoro flessibili, e facendo in modo che i sistemi fiscali e previdenziali non penalizzino le persone che costituiscono la seconda fonte di reddito. Tutto ciò contribuirà ad assicurare che un maggior numero di donne possa inserirsi e restare nel mercato del lavoro.

# Conseguire gli obiettivi dell'agenda di Lisbona: i risultati in UE

- ◆ Il **divario retributivo tra uomini e donne** nell'UE è diminuito leggermente.
- ◆ In media però, le donne guadagnano ancora il 16,4% in meno degli uomini per ogni ora di lavoro. Tale disparità è provocata da diversi fattori, come la segregazione nel mercato del lavoro e le differenze nelle scelte dei percorsi formativi. La seconda Giornata europea per la parità retributiva ha evidenziato questo problema e le possibili soluzioni. Gli scarsi progressi compiuti nell'assicurare l'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione aziendali hanno portato la Commissione ad avviare una consultazione pubblica sulle possibili misure a livello europeo per affrontare un problema che rischia di frenare l'innovazione e la crescita in Europa.

# Conseguire gli obiettivi dell'agenda di Lisbona: i risultati in UE

- ◆ La promozione di una maggiore parità nel processo decisionale è uno degli obiettivi stabiliti dalla Carta europea delle donne, iniziativa lanciata dalla Commissione Europea nel marzo 2010.
- ◆ La Commissione ha tenuto fede agli impegni e ha adottato, nel settembre 2010, la Strategia per la parità tra donne e uomini per il prossimo quinquennio.
- ◆ Oltre alla parità nel processo decisionale, la strategia definisce una serie di azioni in quattro ulteriori settori:
  - la pari indipendenza economica;
  - la parità salariale per lavori di uguale valore;
  - la dignità, l'integrità e la fine della violenza contro le donne;
  - la parità di genere nelle politiche esterne.

# Conseguire gli obiettivi dell'agenda di Lisbona: i risultati in UE

- ◆ Sempre più studi e ricerche confermano i notevoli vantaggi economici che derivano da un miglior equilibrio di genere nel processo decisionale delle aziende.
- ◆ Una maggiore presenza femminile ai vertici delle imprese può concorrere ad un ambiente di lavoro più produttivo e innovativo, con effetti positivi sull'insieme delle prestazioni aziendali, stimolando la competitività.
- ◆ Nonostante il 60% dei nuovi laureati siano donne, poche riescono poi a scalare le vette aziendali. Dare loro accesso ai posti di comando delle imprese significa incentivarle ad entrare nel mercato del lavoro e a rimanervi, aumentando quindi il tasso di occupazione femminile e valorizzandone le potenzialità in termini di risorse umane.

# Conseguire gli obiettivi dell'agenda di Lisbona: i risultati in Italia

- ◆ Dal 1972 al 1992 il tasso di occupazione delle donne con oltre 14 anni è aumentato di quasi il 7%, ma più forte è la crescita dell'occupazione femminile dal 1995 al 2007: il tasso di occupazione delle donne tra i 15 e i 64 anni cresce del 9,2% dal 37,5% al 46,6%.
- ◆ Anche il rapporto donne/uomini tra gli occupati è diventato più equilibrato a seguito della maggiore crescita occupazionale dal dopoguerra: infatti, in questo periodo in Italia sono stati creati quasi tre milioni di posti di lavoro, dei quali un milione e 900 mila, pari al 63%, sono stati occupati da donne.
- ◆ Tuttavia, questi risultati appaiono largamente insufficienti non soltanto perché sono ancora molto lontani dall'obiettivo fissato dall'UE per il 2010 (un tasso di occupazione pari al 60%), ma soprattutto perché sono inferiori a quanto hanno fatto gli altri paesi europei tradizionalmente caratterizzati da una scarsa partecipazione femminile al lavoro. Infatti, in Spagna, Grecia e Irlanda il tasso di occupazione delle donne negli ultimi anni è cresciuto di più, e di molto (18-20% in Spagna e Irlanda).
- ◆ Nonostante il nostro Paese possa vantare una delle più avanzate legislazioni a favore delle donne, il permanere di problemi strutturali del nostro mercato del lavoro (e non solo), pongono all'attenzione del legislatore e degli operatori economici e sociali molte sfide cui far fronte.

- ◆ E' diffusa la convinzione che le imprese sostengono costi insormontabili in occasione di maternità delle dipendenti. Da ciò derivano ostacoli all'assunzione e promozione delle donne.
- ◆ La volontà delle donne è di rimanere attive sul mercato del lavoro e, allo stesso tempo, avere la possibilità di crearsi una famiglia. In questo contesto si inseriscono le politiche di conciliazione "vita professionale – vita familiare", con la previsione di interventi che rispondano alle necessità delle persone e delle famiglie in relazione al loro ciclo di vita.

# LA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DELLE DONNE IN ITALIA

- ◆ 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.
- ◆ 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, 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.
- ◆ Tra le numerose cause 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.

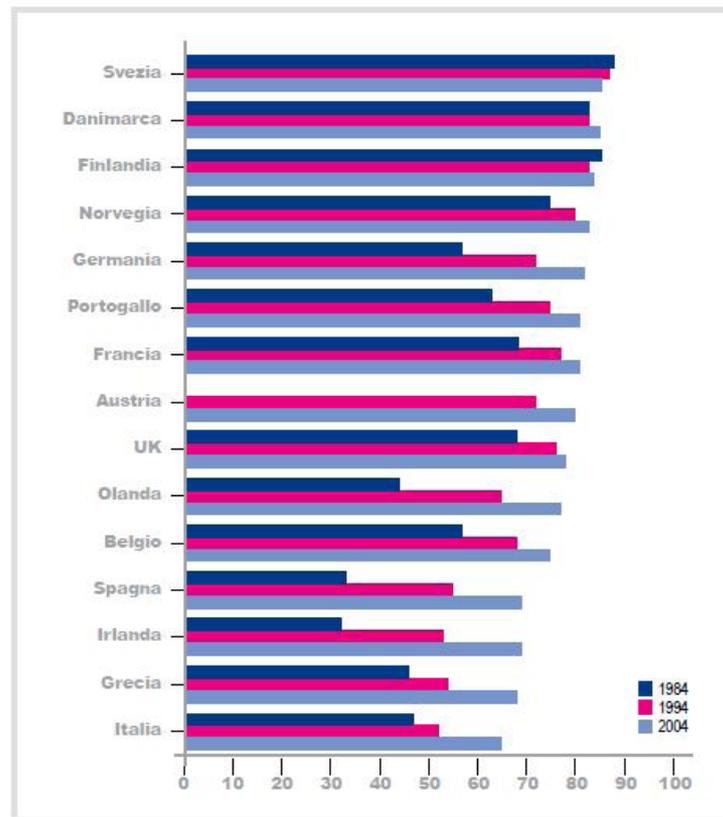
## Tassi di occupazione per genere - Target 2010 e confronti tra i principali paesi UE - (I Trim 2009)

	Maschi	Femmine	Target Lisbona	Totale	Target Lisbona
Italia	68,5	46,3	60%	57,4	70%
Germania	65,5	65,5		70,4	
Francia	68,5	60,0		64,2	
Regno Unito	75,7	65,2		70,4	
Spagna	67,7	52,9		60,4	
EU 15	71,3	58,2		64,8	
EU 27	70,8	58,4		64,6	

Nonostante la crescita, il numero delle lavoratrici in Italia è ancora molto basso rispetto agli altri Paesi europei e rimane tuttora molto lontano dall'obiettivo fissato a Lisbona del 60%. Se dunque è vero che molto è cambiato riguardo ai livelli e ai modi di partecipazione al lavoro delle donne, è altrettanto vero che la strada del superamento delle disuguaglianze di genere è ancora molto lunga; le sfide più importanti riguardano l'adeguamento organizzativo dei lavori e della società alle esigenze, aspirazioni e responsabilità delle lavoratrici. Finché le donne avranno sulle spalle quasi totalmente figli e casa (e, dopo, cura dei genitori anziani), necessariamente la loro concentrazione ed energia sul lavoro sarà minore, o comunque defocalizzata.

# La comparazione tra i Paesi membri dell'UE

Figura 2.1 IL TASSO DI PARTECIPAZIONE DELLE DONNE NELLE ETÀ CENTRALI (25-54 ANNI) NEI PAESI EUROPEI. 1984, 1994 E 2004 (%)



Fonte: OECD database on Labour Force Statistics.

# La comparazione tra i Paesi membri dell'UE

- ◆ Focalizzando l'attenzione sulle donne nell'età centrale (quando vi sono figli minori in famiglia), e considerando il tasso di partecipazione delle donne nelle classi di età centrali (25-54 anni) si nota dal grafico che:
  1. come già nel 1984, il tasso di partecipazione femminile era molto elevato (tra l'80 e il 90%) in Svezia, Finlandia e Danimarca;
  2. in un secondo gruppo di paesi - Norvegia, Portogallo, Regno Unito e Francia - con tassi al di sopra del 60% nel 1984, si sono registrati aumenti rilevanti che hanno portato il tasso di partecipazione femminile attorno all'80% nel 2004. Germania e Olanda, con tassi al di sotto del 60% all'inizio del periodo, registrano aumenti molto consistenti, raggiungendo livelli simili a quelli del secondo gruppo di paesi.
  - 3: In un terzo gruppo di paesi - Italia, Grecia, Irlanda e Spagna - con tassi di partecipazione al di sotto del 50% nel 1984, nonostante gli aumenti rilevanti registrati (ma tra loro differenziati) nel ventennio, il tasso di partecipazione rimane più basso della media.  
In particolare va segnalato il caso dell'Italia che registra nel periodo considerato incrementi modesti (rispetto a Spagna, Grecia e Irlanda), scendendo quindi dalla quartultima all'ultima posizione.

# La comparazione tra i Paesi membri dell'UE

Employment rates of women and men aged 25 to 54 by number of children\*, 2009

	Women without children	Women with one child	Women with two children	Women with three children or more	Men without children	Men with one child	Men with two children	Men with three children or more
<b>EU27**</b>	<b>75.8</b>	<b>71.3</b>	<b>69.2</b>	<b>54.7</b>	<b>80.3</b>	<b>87.4</b>	<b>90.6</b>	<b>85.4</b>
Belgium	74.6	74.8	77.2	61.7	80.4	89.1	93.1	87.1
Bulgaria	77.7	76.7	74.1	44.3	79.7	86.4	86.9	67.7
Czech Republic	84.4	70.2	68.9	52.6	86.6	92.8	96.1	89.5
Denmark	:	:	:	:	:	:	:	:
Germany	81.8	76.5	72.6	53.6	82.7	90.6	92.8	87.0
Estonia	81.6	77.6	70.0	56.5	71.5	80.7	83.2	84.9
Ireland	77.7	67.2	61.5	49.6	73.6	77.7	82.4	80.4
Greece	64.8	61.3	59.9	54.5	84.4	90.8	94.4	93.0
Spain	68.4	63.2	60.3	49.0	72.5	80.2	84.7	75.5
France	78.7	78.0	78.0	58.9	82.3	90.3	92.9	89.2
Italy	63.9	59.0	54.1	41.3	79.8	88.0	91.1	87.7
Cyprus	78.0	75.5	77.4	67.7	82.7	92.7	94.3	92.8
Latvia	75.5	76.8	75.3	61.4	68.8	77.5	82.7	78.1
Lithuania	76.2	81.3	78.8	66.7	65.2	81.5	83.0	76.9
Luxembourg	78.9	72.0	69.4	53.1	87.9	91.2	95.0	93.1
Hungary	75.2	65.6	65.7	39.1	75.2	82.5	85.1	73.9
Malta	56.6	45.7	37.4	29.6	83.9	91.7	95.6	88.5
Netherlands	83.1	78.4	81.1	71.3	88.2	93.4	95.6	93.3
Austria	82.3	81.3	77.3	60.1	85.5	92.0	93.2	90.1
Poland	73.6	73.1	70.8	62.6	76.3	86.6	90.2	87.8
Portugal	74.5	76.3	75.2	66.3	78.4	88.8	90.4	86.2
Romania	66.7	70.4	66.8	51.6	77.4	82.1	84.6	75.6
Slovenia	78.5	84.8	89.1	79.3	80.5	90.0	93.7	89.5
Slovakia	77.3	70.2	69.6	53.7	78.4	88.8	90.3	83.8
Finland	83.2	78.6	83.3	68.2	79.0	88.8	92.1	88.7
Sweden	:	:	:	:	:	:	:	:
United Kingdom	82.2	75.0	72.0	48.8	82.5	89.3	91.7	82.8
Croatia	65.7	72.7	75.1	61.3	71.1	81.7	87.0	80.2
Former Yug. Rep. of Macedonia	47.5	55.6	49.2	19.8	59.5	68.5	72.5	62.7
Turkey	35.4	29.9	24.3	19.6	70.1	79.5	83.6	77.6

\* Children include all those aged less than 15 as well as young people aged 15 to 24 if they are economically inactive and live with their father and/or mother (e.g. students at home).

\*\* EU27 excluding Denmark and Sweden

: Data not available

In occasione della Giornata internazionale della donna (8 marzo 2011), l'Eurostat, l'ufficio di statistica dell'Unione europea, ha proposto una comparazione di dati in tutti i 27 Paesi europei da cui si evince che il tasso di occupazione femminile diminuisce con l'aumentare del numero dei figli. Mentre per gli uomini è il contrario.

# La comparazione tra i Paesi membri dell'UE

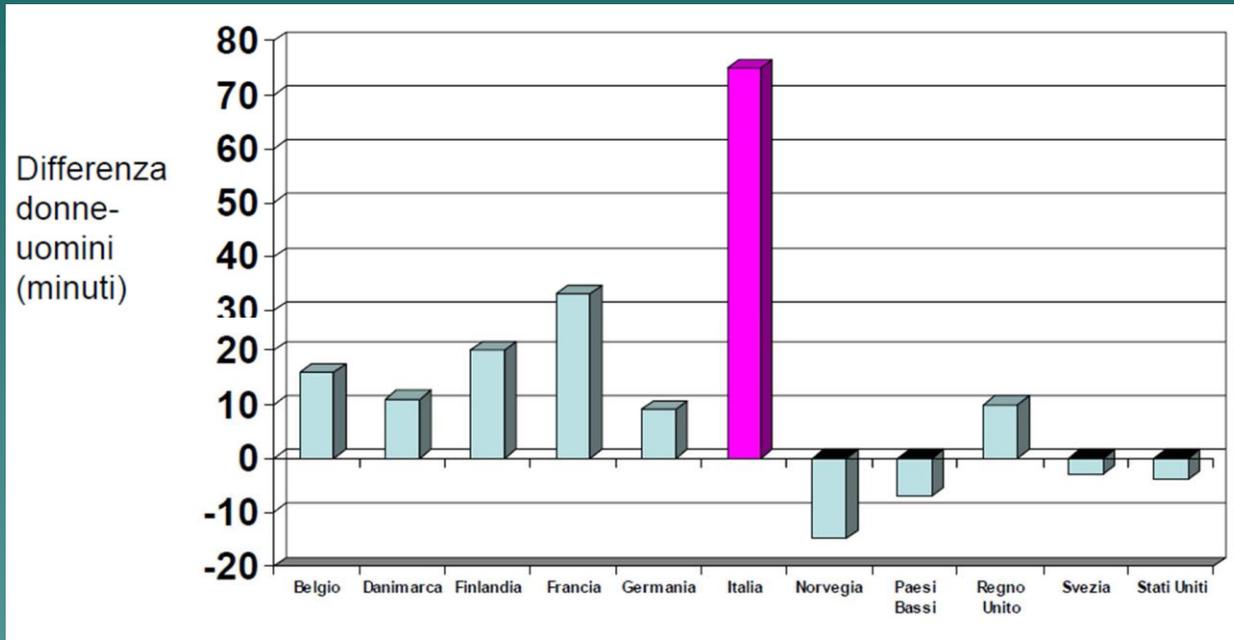
- ◆ Considerando la classe di età 25-54 anni, e assumendo come base le donne senza figli,
    - i tassi di occupazione sono inferiori
      - di quasi del 5% per le donne con un figlio,
      - del 9% per quelle con due figli
      - del 22% per quelle con tre o più figli.
- Tale andamento non si riscontra nei principali paesi europei.

# Il caso Italia

Quando si parla di doppio lavoro si fa riferimento al lavoro familiare (lavoro domestico, di cura e di acquisti di beni e servizi) secondo il Dipartimento per le statistiche sociali ed ambientali dell'ISTAT:

- Tra le madri il 30% interrompe il lavoro per motivi familiari contro il 3% dei padri;
- Sono circa 800 mila (pari all'8,7% delle donne che lavorano o hanno lavorato) le madri che hanno dichiarato di essere state licenziate o messe in condizione di doversi dimettere, nel corso della loro vita lavorativa, a causa di una gravidanza (le c.d. dimissioni in bianco).
- Hanno poi ripreso l'attività solo 4 madri su 10, tra quelle costrette a lasciare il lavoro, ma con valori diversi nel Paese: 1 su 2 al Nord e soltanto poco più di 1 su 5 nel Mezzogiorno.
- Le interruzioni imposte dal datore di lavoro riguardano più spesso le generazioni più giovani: si passa infatti dal 6,8% delle donne nate tra il 1944 e il 1973 al 13,1% di quelle nate dopo il 1973.
- Nelle coppie di occupati con età della donna tra 25 e 44 anni, in un giorno medio settimanale la donna lavora in totale (lavoro retribuito e familiare) 53' in più del suo partner (9h08' delle donne contro le 8h15' degli uomini);
- L'asimmetria dei ruoli è elevata: il 71,9% delle ore dedicate al lavoro familiare dalle coppie di occupati è a carico delle donne;
- L'Italia è l'unico paese occidentale in cui le donne lavorano, considerando lavoro retribuito e domestico, significativamente più degli uomini (75 minuti in più al giorno, dedicando più ore al lavoro domestico anche rispetto alle altre europee, 2007).

## Grafico comparativo relativo allo squilibrio nella ripartizione dei carichi domestici e di cura



# Il caso Italia

- ◆ Le donne italiane si trovano in uno degli ultimi posti in Europa sia per quanto concerne il tasso di occupazione, sia con riferimento al tasso di fecondità.
- ◆ Il primo è pari al 45,8%; per la fascia 25-64 anni senza figli è del 63,9% e cade al 41,3% se si hanno 3 o più figli.
- ◆ La fecondità è pari a 1,3 figli per donna ed è tardiva. Anche la presenza di donne in posti di comando, in imprese e in politica, ha una cifra di retroguardia (vedi la legge sull'introduzione di "quote rosa" nei Cda delle imprese).

# Il caso Italia

- ◆ Uno dei principali problemi che ostacola l'occupazione delle donne è dovuto alla scarsità dei servizi sociali, con particolare riferimento alle politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, soprattutto nel Meridione.
- ◆ Mentre negli altri paesi europei l'occupazione femminile aumenta al crescere dell'età dei figli, con un tipico andamento a "U" (cioè con una rapida discesa nei tre anni immediatamente successivi alla nascita del figlio e un successivo graduale ritorno al lavoro), in Italia continua a diminuire.
- ◆ Il grado di istruzione è un fattore molto importante: sono le donne con elevata istruzione quelle che rientrano nel mercato del lavoro a pochi mesi dalla nascita del figlio, mentre quelle con bassa e media istruzione spesso non rientrano affatto.

Le donne con un titolo di studio più elevato tendono inoltre a conciliare meglio lavoro e famiglia: sono in grado di mobilitare più risorse, beni e servizi di mercato e tempo dei familiari (inclusi i partner che collaborano di più nelle coppie più istruite), e di utilizzarle in maniera più efficiente e razionale. Dedicano meno tempo al lavoro domestico e più ai figli, contribuendo in questo modo a ridurre gli effetti negativi sui bambini piccoli dovuti all'assenza di ambedue i genitori.

# Il caso Italia

- ◆ La crisi ha aggravato i problemi strutturali dell'occupazione femminile, quantitativi e in particolare in tema di qualità del lavoro:
  - nel biennio 2008-2010 l'occupazione femminile è diminuita di 103 mila unità (-1,1%);
  - è diminuita l'occupazione qualificata (-270 mila) ed è aumentata quella non qualificata (+218 mila);
  - sono aumentati i fenomeni di segregazione verticale e orizzontale;
  - è cresciuto il part-time solo nella componente involontaria (soprattutto nel commercio e ristorazione e nei servizi alle famiglie);
  - Durante tutto il percorso della vita lavorativa le donne più sottoutilizzate, specialmente se laureate (40% vs. 31% dei maschi);
  - Poche donne nei luoghi decisionali. E persistono differenze di retribuzione:
    - La retribuzione netta mensile delle dipendenti è inferiore di circa il 20% a quella degli uomini (nel 2010, 1.096 contro 1.377 euro), anche se il divario si dimezza considerando i soli impieghi a tempo pieno (rispettivamente 1.257 e 1.411 euro).
    - Tra gli occupati full-time, differenze significative permangono per le laureate (1.532 euro rispetto ai 1.929 euro dei maschi).
  - Gli ultimi dati ci mostrano una differenza di retribuzione media del 16,4% nell'Unione Europea nel 2010. Il tasso varia dal 2% della Polonia a più del 27% dell'Estonia.

# Il caso Italia: le c.d. “politiche di conciliazione”

- ◆ Le politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare possono distinguersi in:
- ◆ **a)** interventi che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro (part-time, jobsharing, banca del tempo, ecc.);
- ◆ **b)** strumenti che liberano tempo (articolazione differenziata dei congedi parentali, nidi aziendali, strutture di supporto aggiuntive per bambini ed anziani, ecc.).
- ◆ Nei Paesi Nordici vi è un alto grado di conciliabilità tra famiglia e lavoro, comprovata dalla presenza di un alto tasso di occupazione femminile e allo stesso tempo di un alto tasso di fertilità. I
- ◆ In questi Paesi, quindi, le cure familiari non scoraggiano le donne dalla partecipazione al mercato del lavoro. L'Italia invece, si colloca tra i Paesi in cui le donne giovani riducono la loro fertilità per rimanere nella forza-lavoro.

# Accrescere l'impegno per la parità tra donne e uomini: una Carta per le donne

- ◆ Nel settembre 2010, la Commissione europea ha adottato la nuova strategia quinquennale per la promozione della parità tra uomini e donne (2010-2015), che traduce in azioni i principi definiti dalla Carta delle donne approvata all'inizio del 2010.
- ◆ La strategia sulla parità di genere adottata prevede una serie di misure basate su 5 priorità: l'economia e il mercato del lavoro, la parità salariale, la parità nei posti di responsabilità, la lotta contro la violenza di genere e la promozione della parità all'esterno dell'Ue.
- ◆ Queste misure consistono:
  - nell'attrarre più donne nel mercato del lavoro e nel contribuire a realizzare l'obiettivo di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne fissato nella strategia Europa 2020;
  - nel proporre iniziative mirate affinché più donne occupino posti di responsabilità nel settore economico;
  - nel promuovere l'imprenditorialità femminile e il lavoro autonomo;
  - nell'istituire una Giornata europea per la parità salariale, per sensibilizzare l'opinione pubblica sul fatto che in Europa le donne continuano a guadagnare in media circa il 18% in meno degli uomini;
  - nel collaborare con tutti gli Stati membri per combattere la violenza contro le donne.

# ITALIA 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro

- ◆ Nell'ambito di **Europa 2020**, la strategia che "punta a rilanciare l'economia dell'UE nel prossimo decennio", l'obiettivo per l'occupazione dei 20-64enni è fissato al 75 per cento. La media Ue è pari al 68,6 per cento.
- ◆ L'Italia, con un tasso pari al 61,1% nel 2010 (che la colloca in Europa solo prima di Malta e Ungheria), è anche uno dei paesi con la maggiore forbice per genere: meno della metà delle donne è occupata (un valore di 23,3 punti percentuali inferiore a quello degli uomini). Il traguardo fissato dal Programma nazionale di riforma è tra il 67% e il 69%.
- ◆ In particolare, sono cinque le linee di azione previste dal Piano strategico per la conciliazione e le pari opportunità contenute da "Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro" presentato nel Dicembre 2009 dal Ministro del Lavoro e dal Ministro per le pari opportunità.

# ITALIA 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro

◆ Le cinque azioni promosse :

## 1. **Il potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e la sperimentazione dei buoni lavoro per la strutturazione dei servizi privati di cura e assistenza alla persona.**

Lo sviluppo di un modello familiare che vede le donne più attive nel mondo del lavoro richiede di superare la disomogenea distribuzione territoriale dei servizi per la prima infanzia.

Per raggiungere l'obiettivo di una significativa e territorialmente omogenea diffusione dei servizi di cura e assistenza alla persona l'intervento pubblico, che compete peraltro al livello regionale, non pare sufficiente, per cui il piano prevede:

# ITALIA 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro

- l'utilizzo dei buoni lavoro della legge Biagi, in particolare per l'avvio, in collaborazione con cooperative sociali e di servizio e associazioni del non profit, di nidi familiari con non più di 5/6 bambini assistiti da personale che opera presso il proprio domicilio o in altro ambiente adeguato a offrire cure familiari.
- una prima sperimentazione dei "buoni infanzia" su base locale entro cui cercare di canalizzare risorse locali tanto pubbliche che private.

Nella medesima direzione è rivolto il Piano di interventi del Dipartimento per le Pari Opportunità a valere sulle risorse del Fondo per i diritti e le pari opportunità, pari a 40 milioni di euro, per favorire la conciliazione attraverso 4 linee di intervento:

- a) sperimentazione diffusa dei nuovi modelli di servizi di assistenza all'infanzia che consentano di innalzarne la disponibilità;
- b) sperimentazione dei buoni lavoro della legge Biagi;
- c) incentivazione del telelavoro;
- d) sostegno al rientro dal congedo di maternità.

# ITALIA 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro

## **2) La revisione dei criteri e delle modalità per la concessione dei contributi di cui all'art. 9 della l. n. 53/2000,**

contributi in favore di datori di lavoro privati, i quali attuino accordi contrattuali che prevedano le seguenti tipologie di azione positiva:

- progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore;
- programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;
- progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori.

# ITALIA 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro

**3) Nuove relazioni industriali per il rilancio del lavoro a tempo parziale e degli altri contratti a orario ridotto, modulato e flessibile.**

**4) La nuova occupazione nel contesto dei cambiamenti in atto: lavori verdi anche al femminile.**

(Azioni proposte: l'aumento della partecipazione femminile in settori di occupazione non tradizionali, come quello energetico, lavorando nell'ambito della strutturazione di percorsi di formazione e saperi, allo sviluppo di figure professionali in materia di fonti rinnovabili e su professionalità dedicate volte a favorire il risparmio energetico e la protezione dell'ambiente).

# ITALIA 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro

## **5) Apertura con Bruxelles di un negoziato su ulteriori misure di sostegno e incentivazione della occupazione femminile nel Mezzogiorno,**

in quanto il nuovo regolamento europeo in materia di aiuti alla occupazione ha escluso forme di incentivazione di tipo geografico, consentendole unicamente a livello settoriale.

# Le politiche di conciliazione attivati in Europa

- ◆ Il tema della conciliazione è parte integrante dell'agenda di molti contratti collettivi in quasi tutti gli Stati membri.
- ◆ Grazie alle direttive comunitarie quasi tutti i Paesi hanno norme che regolano i congedi parentali.
- ◆ Il lavoro flessibile è una condizione importante al fine di conciliare il lavoro con la vita privata.  
Tra le nuove forme di organizzazione del lavoro rientrano il part time, il telelavoro, il lavoro flessibile, il jobsharing, la banca delle ore.

# Le politiche di conciliazione nei paesi membri

- ◆ Nell'ambito della riforma delle politiche attive varata in **Finlandia** a partire dal 1998 sono state introdotte alcune misure concernenti il part time come strumento per la lotta alla disoccupazione. Secondo la legislazione attuale i genitori con bambini fino al 2° anno di scuola che lavorano a tempo pieno hanno diritto alla riduzione dell'orario di lavoro, quindi di lavorare part time.

La riduzione è compensata economicamente quando il bimbo è al di sotto dei 3 anni o, dall'Agosto 2004, se il bambino frequenta il 1° e il 2° anno di scuola, purché la riduzione dell'orario di lavoro dei genitori sia fino a 30 ore settimanali.

Accordi particolari sono soggetti all'accordo tra lavoratore e datori.

In **Germania** nel 2001 sono state introdotte modifiche sul part time: ciascun lavoratore di un'impresa con almeno 15 dipendenti e un impiego della durata di 6 mesi può chiedere il part time. E' stata, così, rafforzata la posizione dei lavoratori nel processo di contrattazione nell'ambito del part time e del full time.

In **Norvegia** dal 1980 la copertura totale dei servizi di cura è stato tra i principali obiettivi politici nazionali. Nel 2005 il tasso di copertura registrato era del 80% per i bambini da 1 a 5 anni. In base al Work Environment Act i lavoratori che manifestano necessità di conciliazione hanno diritto alla riduzione di orario, se l'attuazione non comporta particolari disagi per le imprese.

Dal novembre 1996 l'Equal Treatment of Full- and Part - timers garantisce pari trattamento dei lavoratori part time o a tempo pieno.

# Le politiche di conciliazione nei paesi membri

Dal quadro tracciato emerge che il lavoro flessibile può essere una condizione importante per i lavoratori e le lavoratrici al fine di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari. Il lavoro part time è diventato uno degli strumenti più diffusi, ma sarebbe necessario regolamentare la personalizzazione del lavoro flessibile.

Alcuni Paesi hanno garantito ai lavoratori il diritto di usufruire del lavoro flessibile, mentre in altri paesi la flessibilità è rivolta ai lavoratori con figli.

Il telelavoro è visto sia come lo strumento attraverso il quale imprese pubbliche e private modernizza non l'organizzazione del lavoro, sia come possibile strada scelta dal lavoratore per conciliare vita privata-vita professionale e ottenere maggiore autonomia nella gestione dei compiti da svolgere.

# Interventi legislativi più recenti in Italia

- ◆ Oggi, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro risulta ancora limitata rispetto a quella degli uomini. Il divario risulta particolarmente ampio nel Mezzogiorno e tra le fasce meno qualificate, ma è presente anche tra le fasce qualificate e di vertice. Per diminuire questo divario la riforma interviene su vari fronti.
- ◆ Il primo è l'introduzione, a favore di tutti i lavoratori, per quanto il fenomeno riguardi prevalentemente le lavoratrici, di norme di contrasto alla pratica delle cosiddette "dimissioni in bianco", con modalità semplificate e senza oneri per il datore di lavoro e il lavoratore e il rafforzamento del regime della convalida delle dimissioni rese dalle lavoratrici madri.
- ◆ Il secondo ambito mira a favorire una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli e di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Viene infatti introdotto il congedo di paternità obbligatorio e vengono finanziate specifiche iniziative a favore delle madri lavoratrici.

# Interventi legislativi più recenti in Italia

- ◆ Art. 4, 24 co. lett. b) nei limiti delle risorse di cui al comma 26 e con le modalità di cui al comma 25, e' disciplinata la possibilità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli 11 mesi successivi e in alternativa al congedo parentale di cui al comma 1, lettera a), dell'articolo 32 del d.lgs n. 151 del 2001, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting,
- ◆ ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.

# La partecipazione femminile al mercato del lavoro

La partecipazione femminile al mercato del lavoro è caratterizzata da:

a. "segregazione orizzontale",

le donne sono principalmente occupate con tipologie di contratti cosiddetti flessibili, ma in realtà precari e nei settori che si ritengono tradizionalmente femminili, dove tuttavia ricoprono mansioni meno qualificate anche in presenza di una alta scolarizzazione. Sovente questa alta scolarizzazione ha tuttavia una minore "spendibilità".

b. "segregazione verticale"

le donne nel mondo del lavoro in Italia sono collocate ai livelli più bassi dell'inquadramento e delle qualifiche professionali difficilmente accedono ai livelli elevati sia nella pubblica amministrazione che nelle aziende private. La situazione peggiora nei Consigli di Amministrazione.

c. Il Consiglio dei Ministri ha però approvato, nel corso della seduta di giovedì 3 agosto 2012, lo schema di regolamento con i termini e le modalità di attuazione della disciplina sulla parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società pubbliche costituite in Italia con la [Legge n. 120 del 12 luglio 2011](#).

# Uguaglianza di genere e sistema pensionistico

- ◆ Il risultato finale della differenza di genere nel mercato del lavoro è la grande disparità fra uomini e donne negli importi delle pensioni percepite in tutti i regimi pensionistici. Le cause sono note e si possono così riassumere:
  1. le donne prestano lavoro retribuito per un numero minore di anni e di ore, a causa dei carichi familiari;
  2. versano pertanto meno contributi nel sistema previdenziale;
  3. percepiscono prevalentemente pensioni ai superstiti o prestazioni assistenziali a carico della fiscalità generale. Il "vantaggio" di vivere più a lungo si trasforma così in "svantaggio", perché le pensionate sono esposte ad un maggiore rischio di povertà e di periodi di non autosufficienza nell'ultima parte della vita, con un welfare che non risponde in modo adeguato a questo mutamento demografico. Nel medio e lungo periodo si potrebbe avere un numero troppo elevato di donne anziane, sole ed indigenti, con un aggravio sociale ed economico difficilmente sostenibile, se non si prendono per tempo le opportune misure. Vale per le donne, ma anche per i giovani e per tutti coloro che hanno forme contrattuali precarie. Lo stesso part time, che viene erroneamente considerato come lo strumento principe per la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro avrà come effetto negativo nel lungo periodo un reddito da pensione molto basso. Il part-time deve rappresentare una soluzione momentanea e non strutturale nel percorso lavorativo di una donna, in quanto al lavoro retribuito si sostituisce il lavoro non retribuito di cura. Anche la insufficiente copertura figurativa dei periodi di congedo parentale influirà negativamente sull'ammontare della pensione.

# Valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione aziendale

- ◆ Il rapporto famiglia-lavoro-maternità, nonostante un'ampia normativa europea ed italiana oggetto della nostra ricerca, rimane un tema complesso e difficile da risolvere.
- ◆ Ecco alcune misure che, se incentivate, potrebbero valorizzare la diversità di genere all'interno dell'organizzazione aziendale.

# Valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione aziendale

## ◆ Orari

- orari flessibili su base semestrale o annuale con una attenzione particolare nei casi ove i figli delle dipendenti hanno da 0 a 3 anni;
- possibilità di istituire o ricorrere alla "banca delle ore" (strumento per la gestione della prestazione lavorativa. Consiste nell'accantonamento, su di un conto individuale, di un numero di ore prestate in più oltre l'orario normale, la cui entità è definita dalla contrattazione. La "banca delle ore" permette la flessibilità di orario e il godimento di ferie e permessi aggiuntivi nel rispetto delle esigenze dell'azienda) per lavoratori e lavoratrici che hanno esigenze di conciliazione nei primo 24 mesi del bambino.
- possibilità di avere continuità di orario che permette di concentrare il lavoro e di avere tempo da dedicare al bambino;
- trovare soluzioni negoziali per agevolare l'inserimento dei figli nei servizi socio educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria.

# Valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione aziendale

## ◆ **Rapporto di lavoro**

Possibilità di trasformazione del "tempo pieno" in "tempo parziale" nei primi tre anni di vita del bambino o per esigenze di cura di genitori ed altri familiari. Con il diritto al rientro al tempo pieno.

## ◆ **Tipologia di lavoro**

Promuovere il telelavoro, anche misto, per agevolare la conciliazione.

## ◆ **Permessi**

utilizzo dei permessi accantonati in flessibilità individuale o banca delle ore;

concordare diverse modalità di espletamento temporaneo della attività lavorativa nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado;

possibilità di concedere permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita.

# Valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione aziendale

## ◆ **Maternità**

- impegno, al rientro dalla maternità, di assegnare la lavoratrice alle stesse mansioni ovvero a mansioni equivalenti;
- possibilità di fornire alla lavoratrice o al lavoratore, durante il congedo di maternità e i congedi parentali nonché al rientro, corsi mirati di aggiornamento/formazione per assicurare il pieno reinserimento professionale.

## ◆ **Welfare aziendale**

Attivare enti bilaterali per sviluppare forme di welfare aziendale.

## ◆ **Produttività**

Individuare criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficiano di misure di conciliazione.

## ◆ **Congedi parentali**

Fruizione del congedo parentale in modalità di part time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio.