

Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere

**DISEGNO DI LINEE GUIDA
E PRIMI STRUMENTI OPERATIVI**

Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere

**DISEGNO DI LINEE GUIDA
E PRIMI STRUMENTI OPERATIVI**

è un Quaderno della

Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali

Direttore editoriale, Fabio Marco Sartori

Direttore responsabile, Marco Stancati

Il Quaderno è a cura di Paola Conti e Antonella Ninci

Gruppo di progetto

coordinato da Antonella Ninci

composto da Chiara Breschi, Paolo Guidelli, Emilia Vanni *INAIL*;

l'esperta indipendente Paola Conti;

i ricercatori del Cespro UniFi coordinati da Paolo Citti; Francesca Ricci, Teresa Savino *IRPET*

Gruppo di ricerca

responsabile scientifica Paola Conti

composto dai ricercatori del Cespro-UniFi coordinati da Paolo Citti:

Gabriele Colaianni, Andrea Meneghin, Monica Morelli, Lorenzo Paciscopi, Chiara Parretti,

Giada Polillo, Cristina Sanna

Revisione ed elaborazione testi di Cristina Sanna

Copertina di Toni Saracino

Struttura dell'opera

Volume I Metodologia e strumenti
 Evidenze scientifiche delle variabili di genere

Volume II Analisi dei dati in ottica di genere
 Monografie normative

Uno strumento che mancava

L'Inail sta affrontando un processo di ampliamento della missione istituzionale. È, oggi, a pieno titolo un soggetto centrale del sistema del welfare, capace di intervenire in ogni fase del percorso che va dalla prevenzione e formazione alla sicurezza, alla cura e all'assistenza dopo l'infortunio, fino alla riabilitazione e al pieno reinserimento sociale e professionale. Questo grazie anche all'incorporazione di IspeSl e Ipsema all'interno dell'Inail, che diventa così il Polo della salute e della sicurezza sul lavoro. Si tratta di un'operazione coraggiosa che trasforma l'Istituto nel punto di sintesi tra mondo della prevenzione e mondo della ricerca.

Per il finanziamento di progetti d'investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro entro la fine del 2013 saranno disponibili importanti risorse.

L'Istituto, inoltre, ha deciso di intervenire in modo significativo nell'ambito dei sistemi premiali a favore delle aziende che investono in sicurezza per sostenere il trend positivo, avviato nel 2009 e proseguito nel 2010, di riduzione degli infortuni.

In questo contesto evolutivo il D.Lgs. 81/2008 rappresenta un importante passaggio perché prevede espressamente che nel processo di prevenzione e di valutazione dei rischi si tenga conto delle diversità legate al genere.

Esistono differenze tra uomini e donne che influiscono sulla loro salute e sicurezza al lavoro: l'adozione di un approccio neutro contribuisce al perdurare di lacune sul piano delle conoscenze e ad avere un livello di prevenzione meno efficace.

Ora che anche le indicazioni normative sono state date, non rimane che adoperarsi affinché i principi sanciti diventino, sempre di più, bagaglio culturale e iniziative concrete.

È per questo motivo che ritengo il progetto "Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere", promosso dalla Direzione regionale INAIL per la Toscana e dal CPO INAIL insieme con la Regione Toscana, una risposta mirata e funzionale perché rappresenta un importante passo in avanti per la ricerca, lo studio e l'analisi dei processi lavorativi e delle situazioni organizzative, nonché per l'individuazione d'indicatori di rischio in ottica di genere. E quindi strumento per l'operatività quotidiana.

Prima ancora che la normativa, con il D.Lgs. 81/2008, facesse divenire cogente, nel campo della prevenzione, un'adeguata considerazione delle diversità uomo/donna, l'INAIL aveva del resto iniziato a strutturare coerentemente la propria attività, orien-

tandosi verso un approccio ai temi della salute e sicurezza sul lavoro che consentisse di cogliere la rilevanza delle differenze di genere con riferimento sia agli infortuni sia alle malattie professionali.

Non resta che accelerare questo processo, avendo a disposizione uno strumento in più.

Giuseppe Lucibello
Direttore generale INAIL

Il valore aggiunto delle differenze di genere

Il “Protocollo Regione Toscana-Inail su Salute e sicurezza sul lavoro in ottica di genere”, siglato nel settembre 2010 tra Regione Toscana e Direzione Regionale INAIL Toscana, si colloca in un percorso sinergico avviato da anni tra i due enti.

Nello specifico il protocollo è finalizzato alla conoscenza dei fattori di rischio avversi alla salute dei lavoratori e delle lavoratrici con l’obiettivo di poter intervenire sugli stessi riducendo il più possibile le conseguenze dannose sulla salute.

Ci siamo dati questo obiettivo consapevoli di volere e dover fare un ulteriore passo in avanti, un passo che ha una forte valenza culturale e che impone un approccio al tema della sicurezza sul lavoro a partire dal riconoscimento delle peculiarità legate al genere dei lavoratori.

Se infatti consideriamo che abbiamo di fronte uomini e donne e non genericamente dei “lavoratori”, mutano anche le modalità nel rimuovere o attenuare i fattori di rischio.

Infatti la differenza di genere non significa debolezza e vulnerabilità di uno dei due sessi rispetto all’altro. Nelle organizzazioni la diversità rappresenta al contrario un punto di forza in quanto consente un arricchimento complessivo del sistema dovuto al diverso apporto che i singoli, anche in funzione della loro diversità, possono fornire.

Non ritengo inoltre corretto pensare che le problematiche di genere riguardino prevalentemente le donne, e magari in veste di soggetto “debole”, al contrario tali problematiche coinvolgono entrambi i generi e in una logica di maggiore interazione nell’ambiente di lavoro.

Sono convinta che questo documento rappresenti un utile strumento di orientamento e individuazione di interventi efficaci e desidero ringraziare la Direzione dell’Inail Toscana per il fattivo impegno

Auguro a tutti coloro che sono coinvolti in questo progetto e che da anni si impegnano nel complesso ambito della prevenzione sui luoghi di lavoro di poter trovare spunti interessanti in grado di motivare ancor più al perseguimento del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori nel fondamentale ambito di vita quale è l’ambiente di lavoro.

Daniela Scaramuccia
Assessore al Diritto alla salute
Regione Toscana

INDICE

Un progetto articolato <i>di Antonella Ninci</i>	175
--	-----

Volume 2

Analisi dei dati in ottica di genere

Parte I - LETTURA DI GENERE DEI DATI: UN PRIMO PASSO	181
--	-----

8. - UN MODELLO DI LETTURA DEI DATI IN OTTICA DI GENERE <i>di Paola Conti</i>	182
--	-----

8.1. - INFORTUNI: I NUMERI DEGLI UOMINI E DELLE DONNE	184
8.1.1. - Un approfondimento su 30 aziende	185
8.1.2. - Gli orari, i giorni, l'età e la natura-sede della lesione	186
8.2. - LE MALATTIE PROFESSIONALI <i>di Giada Polillo</i>	187
8.3. - CONDIZIONI DI SALUTE: CAUSE DI OSPEDALIZZAZIONE E CAUSE DI MORTE	188

9. - ANALISI DEI DATI <i>di Andrea Meneghin e Chiara Parretti</i>	189
---	-----

9.1. - NOTA METODOLOGICA	189
9.2. - LE FONTI	190
9.3. - INFORTUNI IN TOSCANA NEL 2006/2008	191
9.3.1. - Ripartizione territoriale degli infortuni	191
9.3.2. - Occupati in Toscana	195
9.3.3. - Tasso infortunistico	197
9.3.4. - Orario e giorno degli infortuni	198
9.3.5. - Aziende con maggior numero di infortunati	202
9.3.6. - Comparto Economico	203
9.3.7. - Natura e sede dell'infortunio	204
9.3.8. - Classi di età	208
9.4. - MALATTIE PROFESSIONALI IN TOSCANA NEL 2005/2009	209
9.4.1. - Codice di gestione INAIL	209

9.4.2. - Voci di tariffa	210
9.4.3. - Tipo di malattia professionale	210
9.5. - LE CONDIZIONI DI SALUTE DELLA TOSCANA	212
9.5.1. - Cause di ospedalizzazione	212
9.5.2. - Cause di morte	212
Parte II - IL MERCATO DEL LAVORO IN TOSCANA: UNA LETTURA DI GENERE.	215
10. - LE PRINCIPALI DINAMICHE DEL MERCATO DEL LAVORO: UNA LETTURA DI GENERE di Teresa Savino	216
10.1. - LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MERCATO DEL LAVORO: LE TRASFORMAZIONI DI LUNGO PERIODO di Francesca Ricci	219
10.1.1. - L'impatto occupazionale della crisi	225
10.1.2. - Come cambia la propensione a lavorare: età, livello di istruzione e ruoli familiari	228
10.2. - CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE E PROCESSI DI SEGREGAZIONE PROFESSIONALE di Francesca Ricci	234
10.2.1. - Nuovi contratti e nuovi lavori: la flessibilità del lavoro	238
10.2.2. - I lavoratori stranieri	248
11. - RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	256

Le pari opportunità nel rapporto di lavoro

12. - LE PARI OPPORTUNITÀ NEL RAPPORTO DI LAVORO di Monica Morelli	259
12.1. - DEFINIZIONI CONCETTUALI: DISCRIMINAZIONE, PARI OPPORTUNITÀ ED UGUAGLIANZA	262
12.1.1. - Definire la "discriminazione"	263
12.1.2. - Definire le "Pari Opportunità"	268
12.1.3. - Definire "l'eguaglianza" attraverso le pronunce della Corte Costituzionale	269
12.2. - LA LEGISLAZIONE COMUNITARIA	272
12.3. - LA LEGISLAZIONE NAZIONALE	291
12.3.1. - Le origini della tutela e della promozione delle Pari Opportunità	293

12.3.2. - Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro”.	297
12.3.3. - Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”.	300
12.3.4. - Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.	304
12.3.5. - Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)”.	314
13. - RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	329
14. - GLOSSARIO	330
Note sugli autori	336

Un progetto articolato

Il progetto, “Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere”, di cui questo quaderno costituisce il primo passo, intende fornire indicazioni e strumenti muovendo dallo studio delle differenze correlate ed indotte dall'appartenenza al genere femminile o a quello maschile, sia in termini di prevenzione che di conseguenze per la salute, a partire dalle malattie professionali e dall'incidenza infortunistica in ambito lavorativo.

Non si tratta, quindi, di una attività di ricerca rivolta al solo universo femminile, ma di una complessa attività di indagine volta a mettere in evidenza le differenze tra uomini e donne nei contesti lavorativi, prendendo in considerazione tutti quei fattori sociali connessi all'ambiente di lavoro e di vita che possono diversamente incidere sulla sicurezza e sulla salute degli uni e delle altre.

Per la complessità e l'ampiezza della materia indagata, la scarsità degli studi scientifici e la novità dell'approccio, il progetto ha richiesto e richiede: interdisciplinarietà, sinergie tra professionalità diverse, verifica e validazione dei risultati ottenuti, strategie di comunicazione e costruzione di modelli formativi per lo sviluppo delle competenze necessarie.

In linea con il ruolo istituzionale dell'INAIL l'obiettivo finale non può che essere la definizione e la diffusione di *linee guida per l'applicazione, con un approccio di genere, delle norme in materia di salute e sicurezza, a partire dalla valutazione dei rischi*. Le linee guida prevedono adeguata collocazione del *Documento di Valutazione dei Rischi* che verrà di volta in volta adeguato alle realtà lavorative prese in considerazione in fase di sperimentazione e validazione.

Lo sviluppo delle diverse fasi del progetto troverà ampio spazio nei prossimi numeri di questi quaderni tematici che, in seguito saranno supportati anche da una sezione del portale INAIL.

Il valore aggiunto del progetto è nella ricerca applicata al contesto sociale e locale di riferimento, nelle alleanze tra soggetti istituzionali, contesti produttivi e sindacali, organismi e istituzioni di parità, elementi questi che ne rafforzano e qualificano l'innegabile pregio originario di richiamare l'attenzione su una dimensione della prevenzione, quella legata all'obbligo di garantire un'appropriatezza di intervento che realizzi le condizioni per l'equità di genere, fortemente trascurato prima dell'avvento del D.Lgs. 81/2008.

Il progetto “Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere” nasce in

un terreno fertile, frutto dell'idea del Comitato Pari Opportunità dell'INAIL, della Direzione INAIL per la Toscana e della Regione Toscana, tutti convinti che la dimensione territoriale regionale sia estremamente funzionale ad interventi di prevenzione calibrati sulla realtà produttiva territoriale e come tali idonei a definire strumenti efficaci e non meri adempimenti.

L'impegno del Comitato Pari Opportunità dell'INAIL sul tema di una prevenzione attenta alla prospettiva di genere è stato un motivo costante fin dalla sua costituzione. In tempi di scarsa attenzione al tema delle diversità, infatti, ha promosso l'adeguamento delle informazioni statistiche INAIL mediante l'introduzione della variabile "sesso" nella analisi dei dati disponibili e, successivamente, la realizzazione di una vera e propria Banca Dati al femminile.

La priorità del tema delle differenze nella sicurezza e nella prevenzione ha trovato attuazione nei programmi del Comitato Pari Opportunità a vari livelli fino a trovare espressioni articolate anche mediante un accordo di collaborazione strategica sottoscritto con la Consigliera Nazionale di Parità.

L'impegno in tal senso assunto dall'organismo di parità dell'INAIL trova ora la sua più completa espressione nel progetto promosso e condiviso con la Direzione Regionale Toscana INAIL e la Regione Toscana, due soggetti fortemente impegnati, in maniera sinergica, sul tema della sicurezza sul lavoro, portatori di importanti esperienze in un territorio, quello toscano, particolarmente adatto, per sensibilità e cultura, a fungere da destinatario sperimentale di linee guida, indicazioni e pratiche virtuose a sostegno di politiche di prevenzione che risultino realmente in grado di incidere su finalità e comportamenti di aziende e lavoratori.

Certo è che in assenza di un forte impegno e di una spinta motivazionale convinta non è possibile addentrarsi nel campo delle diversità di genere, ancora connotato da una certa "diffidenza".

Devo e voglio rendere atto che invece questa scelta è frutto della convinzione profonda non solo del Comitato Pari Opportunità, che per interesse di funzione non poteva non essere un idoneo promotore, ma anche dell'INAIL, a livello regionale e centrale, e della Regione Toscana.

L'approccio al tema della salute e sicurezza sul lavoro in maniera non "neutra", ma con una necessaria attenzione legata all'appartenenza di genere è sicuramente una recente e importante conquista.

Risale agli anni 90 l'acquisizione, anche scientifica, della convinzione che in ambito lavorativo uomini e donne non solo possono essere esposti a rischi diversi, il che è normale a seconda delle lavorazioni nelle quali si è impegnati, ma anche che uomini e donne possono rispondere in maniera diversa alla stessa esposizione a rischio e

che diversità di ruoli sociali e di carichi conseguenti possono avere, più o meno indirettamente, una influenza sulla esposizione a rischi lavorativi.

Il principio base dal quale sono mosse le politiche europee e quelle nazionali è che la parità di trattamento non può prescindere dalla considerazione delle diversità: uguali nelle differenze perché parità non significa iniqua applicazione a tutti e tutte delle stesse modalità di trattamento.

L'ingresso del concetto del "maistreaming", e dunque del fatto che qualunque intervento può avere diverse ripercussioni su uomini e donne, e la riflessione sulle politiche di diversity management hanno sicuramente tracciato la strada per una apertura a tutto tondo della considerazione, prima, e della valorizzazione, dopo, delle diversità soprattutto nel mondo del lavoro.

La politica comunitaria, dagli anni 80 in poi, è stata proprio caratterizzata da interventi ripetuti sul piano delle pari opportunità e parallelamente si sono sviluppati i presupposti del "diritto diseguale".

In questo contesto, nel quale la Comunità Europea prima e gli Stati membri poi, hanno preso atto delle discriminazioni ancora esistenti nel mondo del lavoro e ne hanno tentato la rimozione, il tema della sicurezza sul lavoro è rimasto buon ultimo.

La fine del secolo scorso e l'inizio del terzo millennio sicuramente sono stati caratterizzati dall'emergere sempre più deciso di richieste, a vari livelli, affinché il tema della salute e della sicurezza nei contesti lavorativi fosse affrontato non in termini neutri, ma adeguatamente declinato secondo necessità e effetti legati all'appartenere al genere maschile piuttosto che femminile, integrando, senza trascurarle, le evidenti attenzioni legate, per le donne, al periodo della gravidanza.


Particolarmente interessati ed attenti sono apparsi, anche nel richiedere interventi legislativi in materia, gli organismi di parità e le organizzazioni sindacali.

L'approvazione del Testo Unico sulla sicurezza, con il D.Lgs. 81/2008 ed il successivo correttivo, ha sicuramente comportato un cambio di rotta introducendo, nella valutazione dei rischi lavorativi, una necessaria attenzione al genere e facendo divenire la valutazione delle diversità un obbligo e non più, se si prescinde dalla normativa a tutela della maternità, una attenzione legata alla sensibilità di pochi.

Le disposizioni di cui al citato decreto legislativo convertono in necessità comportamenti che in precedenza erano lasciati alla sensibilità e buona volontà del datore di lavoro. E c'è di più: l'obbligatorietà normativa ha sicuramente indotto e rivitalizzato la ricerca scientifica e la discussione sul tema delle differenze di genere e sulla loro incidenza nel campo della salute nel suo complesso e nel lavoro come fattore derivato.

In questo contesto rivitalizzato assumono una dimensione nuova tutte quelle iniziative che non solo contribuiscono alla realizzazione della crescita culturale indispensabile per un approccio diverso e qualificato al tema della sicurezza, ma rivestono carattere strategico gli interventi, le indicazioni e gli strumenti realizzati, promossi, proposti e diffusi dai soggetti pubblici che rivestono ruoli precisi e riconosciuti.

Antonella Ninci
Presidente Comitato Pari Opportunità INAIL



Analisi dei dati in ottica di genere

**PARTE I - LETTURA DI GENERE DEI DATI:
UN PRIMO PASSO**

8. - UN MODELLO DI LETTURA DEI DATI IN OTTICA DI GENERE

Leggere i dati, analizzarli, produrre statistiche in ottica di genere è un obiettivo per tutte le principali agenzie ed istituzioni internazionali. La stessa Unione Europea si è data questo obiettivo in modo stringente, invitando tutti gli Stati membri a prendere iniziative al riguardo: *“La CE dovrebbe incoraggiare gli Stati membri a continuare a raccogliere informazioni statistiche sulle disuguaglianze di salute connesse al genere e a sviluppare lo scambio di politiche e pratiche efficienti”*²⁷

Uno dei problemi più rilevanti a tale proposito, è che le diverse banche dati che concorrono a fornire i dati e le informazioni sono costruite e alimentate con scopi diversi - prevalentemente di natura amministrativa - non sono tra loro omogenee e non sempre i dati estraibili, in modo disaggregato per donne e uomini, hanno le caratteristiche idonee per analisi coerenti con il modello dell'intersectionality precedentemente illustrato.

Ne consegue una difficoltà storica nel realizzare un tipo di analisi di genere ove diverse variabili possano intersecarsi, restituendo un tipo di conoscenza che permetta di definire se esistano e quali siano i fenomeni più rilevanti per la salute di donne e uomini, se esistano gap U/D, se nuovi fenomeni emergenti debbano essere presi in considerazione.

Certamente l'analisi degli esiti di salute ex post - ovvero i dati relativi ad infortuni e malattie professionali - restituisce solo una parte del quadro conoscitivo ed essa assume corpo e significato maggiori collocata entro lo sfondo di un'analisi di genere del mercato del lavoro.

Sarà quindi importante mettere in relazione, nell'ambito di un modello sostenibile, i dati riguardanti i fenomeni “predittivi”, ovvero connessi ai determinanti di salute entro una dimensione territoriale data, i dati epidemiologici e quelli inerenti gli infortuni e le malattie professionali. Potranno anche essere prese in considerazione, di volta in volta, fonti diverse, alcune delle quali tradizionalmente afferenti alle politiche di pari opportunità e non discriminazione (es. Il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende con più di 100 dipendenti, afferente alla Consiglieria Regionale di Parità)²⁸

La prima fase di analisi dei dati, qui relativi alla regione toscana, rappresenta un primo livello di indagine per poter, successivamente:

²⁷ Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men - Commissione Europea, Opinion on The Future of Gender Equality Policy after 2010 and on the priorities for a possible future framework for equality between women and men, 2010

²⁸ art. 46 del D.Lgs. n. 198/06 (già art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125)

- costruire ipotesi di ricerca e approfondimenti, anche di carattere qualitativo, da sviluppare;
- progettare indicatori per analizzare lo stato di salute territoriale sul lavoro e un relativo modello di statistiche in ottica di genere²⁹.

L'approfondimento di seguito riportato è basato sull'analisi dei dati relativi agli eventi infortunistici verificatisi nella regione Toscana durante il periodo 2006-2008 e delle malattie professionali negli anni 2005-2009 e ha come scopo prioritario, è opportuno sottolinearlo, quello di sperimentare e validare un modello di analisi di genere e non già sostituirsi alla produzione di dati e statistiche che vengono licenziate nelle sedi, nei tempi e nelle modalità istituzionali deputate ed opportune.

Considerato che il requisito minimo per realizzare un'analisi di genere, è che le informazioni siano disaggregate per sesso in tutte le fasi dell'informazione statistica (progettazione, rilevazione, analisi, diffusione) e che relativamente a un dato fenomeno, i dati statistici disaggregati per sesso forniscono informazioni circa il numero, assoluto o percentuale, delle donne e degli uomini in esso coinvolti, in questa prima fase l'attenzione prioritaria è stata posta nella estrazione e analisi dei dati disponibili disaggregati per sesso.

In ambito europeo una evoluzione metodologica è rappresentata dal progetto ESAW che, a partire dal 1990, ha consentito di armonizzare i criteri di lettura degli infortuni sul lavoro secondo variabili standardizzate a livello Europeo definite da Eurostat. Ulteriore sforzo in termini di armonizzazione del patrimonio informativo relativo alla conoscenza del fenomeno infortunistico è rappresentato dal progetto EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information), che vedrà la sua completa attuazione nel 2012.

EESSI è un progetto finalizzato allo scambio elettronico di informazioni sulla sicurezza sociale e intende tutelare meglio i diritti dei cittadini, informatizzando l'applicazione del diritto europeo sul coordinamento dei regimi di sicurezza sociale. Gli scambi per via elettronica consentiranno di: agevolare e accelerare le decisioni in merito al calcolo e pagamento delle prestazioni di sicurezza sociale; rendere più efficiente la verifica dei dati; fornire una interfaccia più flessibile e facile da usare tra i diversi sistemi; ottenere una raccolta accurata dei dati statistici sugli scambi europei.

²⁹ Le statistiche di genere sono:

1. sensibili alle differenze di genere (gender-sensitive),
2. in grado di tematizzare la relazione di genere (gender-oriented)

Per ottenere una comprensione più approfondita dei flussi di utilizzo dell'assistenza sanitaria, i ricercatori hanno cominciato a disaggregare i dati amministrativi di un certo numero di variabili importanti, compreso il sesso.

Il nostro scopo in questo articolo è quello di confermare la necessità di dati disaggregati per sesso nella ricerca sanitaria, ma anche di sostenere che l'ulteriore passo di analisi di genere è necessario.

Ci concentriamo su una serie di questioni concettuali e metodologiche che circondano dati amministrativi disaggregati per sesso, e possiamo concludere che la disaggregazione per sesso da sola è insufficiente.

Indicatori di genere devono essere sviluppati e utilizzati al fine di comprendere il contesto delle differenze di salute e per sviluppare politiche e programmi adeguati. (Nowatzkia N.; Grantab K.R. - 2011)

“Le statistiche di genere dovrebbero essere sempre una priorità, devono essere considerate una pratica che attraversa il lavoro quotidiano di un Istituto nazionale di statistica permanentemente. Come esiste un mainstreaming nelle politiche deve esistere un mainstreaming delle statistiche”. Quel che si riscontra è invece la discontinuità dell'impegno degli istituti preposti alle statistiche ad uscire da un'ottica “gender blind” (cieca da un punto di vista di genere) non solo nel nostro Paese ma anche in molti altri; tanto che si assiste ad arretramenti in questo campo. Da qui la necessità di una formalizzazione legislativa delle disposizioni agli istituti stessi che consenta di andare oltre la disponibilità soggettiva di chi opera negli istituti.

Non si tratta di fare soltanto un paio di articoli per dare “disposizioni” generiche ma di mettere a punto un articolato di legge molto puntuale che faccia dello strumento “statistiche di genere” la leva per evidenziare “fatti sommersi”, discriminazioni reali, “il pieno contributo delle donne all'economia” - come auspicato dalla conferenza mondiale di Pechino -, il valore economico del lavoro di cura: la base per individuare le azioni politiche conseguenti (Sabbadini L.L. 2007-ISTAT).

8.1. - INFORTUNI: I NUMERI DEGLI UOMINI E DELLE DONNE

Nello specifico, per quanto attiene la prima parte, ovvero la classificazione degli eventi infortunistici, l'analisi dei dati ha preso in considerazione tutte le gestioni INAIL: industria, agricoltura, conto stato e studenti.

Come sarà possibile vedere in dettaglio, le analisi evidenziano una pur leggera crescita degli infortuni delle donne, contro una decrescita di quelli occorsi agli uomini.

Questo perché l'occupazione femminile è aumentata, anche se di poco? Pare non essere una ragione sufficiente. Infatti, mettendo a raffronto i dati dell'occupazione maschile e femminile con l'andamento degli infortuni nel triennio, vediamo come il gap occupazionale U/D sia diminuito nel triennio di 1,3%, mentre la distanza relativa, tra gli infortuni occorsi a donne rispetto a quelli occorsi agli uomini, sia diminuita nel triennio del 3,8% (quindi è diminuita la distanza tra gli infortuni degli uomini e quelli delle donne). Osservando nello specifico gli infortuni che interessano le donne, si riscontra un aumento lungo il triennio di 393 casi, pari allo 0,6 per cento.

Il dato complessivo (considerato il totale degli infortuni), è rappresentato nel triennio da un rapporto di circa 2 (infortuni maschili):1 (infortunio femminile), con percentuali sul totale degli infortuni di 30,6% (di donne) 69,4% (di uomini).

Se analizziamo le percentuali di infortuni femminili su donne occupate e di infortuni maschili su uomini occupati, il tasso medio (U+D) è di 4,96% mentre il gap medio U/D, ovvero di donne che si infortunano meno degli uomini, è solo del 2,41%, con una forbice che va da 3,58% a 1,46% nelle diverse province.

Per quanto riguarda i comparti economici, si riscontra una percentuale più che proporzionale di infortuni per le femmine: nei servizi e nella sanità, nel commercio, nel tessile e alimentare per quanto riguarda l'industria; in agricoltura i rapporti sono un po' inferiori a quelli medi sul totale infortuni (23% circa del totale infortunati in agricoltura sono donne).

Per quanto riguarda gli infortuni maschili si vede confermata la frequenza più alta in tutti i settori per (i valori assoluti), come ovvio in riferimento ai dati dell'occupazione. La sanità e alcune tipologie di servizi vedono una maggioranza assoluta di infortuni tra le donne, mentre negli altri comparti si rileva un numero di infortuni occorsi ai maschi più che proporzionale rispetto alle percentuali U/D sugli infortuni totali.

8.1.1. - Un approfondimento su 30 aziende

È stato realizzato un approfondimento prendendo in considerazione gli infortuni occorsi a D e U nelle 30 aziende con maggiore numerosità di infortuni (con sede in Toscana), raggruppati per settore.

Premettendo che la percentuale media di infortuni delle donne sul totale infortuni nel triennio considerato, come si è visto, è di 30,6% e che quella degli infortuni maschili è di 69,4%, dallo studio sulle 30 aziende emerge come:

Settore	% degli infortuni per sesso sul totale infortuni nel settore	% infortuni per sesso sul totale generale infortuni
Donne		30,6%
aziende Sanitarie pubbliche	72,6%	
società di servizi	61,9%	
grande distribuzione alimentare	49,8%	
amministrazioni pubbliche	47,6%	
Uomini		69,4%
logistica e trasporti	90,8%	
produzione industriale	78,6%	
imprese di costruzioni	98%	

8.1.1. - Gli orari, i giorni, l'età e la natura-sede della lesione

Da sottolineare le differenze U/D rispetto al picco di infortuni avvenuti durante la giornata lavorativa. Mentre le femmine presentano un unico picco (alle 10 del mattino), per i maschi i picchi nei quali si concentrano gli eventi infortunistici sono due, di cui uno durante la mattina (h 10) ed uno nel pomeriggio (h 16). Proseguendo l'analisi relativa all'orario di lavoro, la concentrazione di infortuni rimane invariata per maschi e femmine, con un andamento omogeneo.

Per quanto attiene il giorno della settimana in cui si è verificato l'infortunio non si evidenziano particolarità, salvo sottolineare come nel fine settimana la fisiologica diminuzione -dovuta al minor numero di lavoratori in servizio- è minore per le donne. Per quanto attiene l'analisi degli eventi infortunistici per classi di età, uguale andamento è riscontrato nei due sessi: per entrambi la classe che presenta maggiori frequenze è quella 30-40 anni.

Si è, infine, analizzata la tipologia di lesione e la sede della stessa, evidenziando il nesso tra tipo di lesione, sede e percentuale più che proporzionale rispetto ai valori medi di infortuni occorsi a donne sul totale (30,6%). In particolare, per le donne, i danni si sono evidenziati in modo significativamente più rilevante, mettendo in relazione la sede e la natura della lesione:

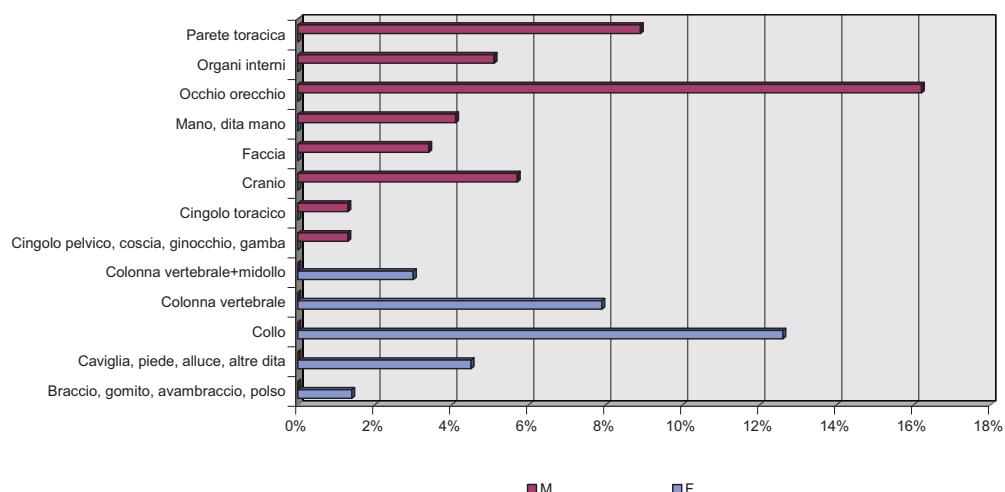
- Infezioni: braccio, gomito, avambraccio, polso, mano, occhio orecchio, organi interni, cranio, parete toracica;
- Contusioni: collo, occhio orecchio, faccia;
- Lussazioni, distorsioni: collo, colonna vertebrale, mano
- Lesioni da sforzo: caviglia piede, cranio
- Altri tipi di lesioni: cranio
- Corpi estranei: faccia

Si segnalano solo le tipologie di infortunio con uno scarto percentuale uguale o maggiore del 10% rispetto alla media; occorre sottolineare come si arrivi a scarti ove la percentuale raggiunga oltre il 50%.

Negli uomini si riscontra invece una frequenza di lesioni maggiore in riferimento a:

- Contusioni: Mano, dita mano
- Lussazioni, distorsioni: Colonna vertebrale
- Ferite: Mano, dita mano
- Fratture: Mano, dita mano,
- seguite, con una frequenza nettamente minore (si passa infatti dalle migliaia alle centinaia) per quanto attiene le lesioni dovute a corpi estranei, sforzo, azioni di altre persone, infezioni, perdite anatomiche.

Delta positivo tra % media infortuni totali U e D e % infortuni per sede della lesione



8.2. - LE MALATTIE PROFESSIONALI

Per quanto attiene la parte dedicata alle malattie professionali, sono state considerate tutte le gestioni INAIL, delle quali vengono riportate quelle maggiormente citate (in numero > 50) negli anni di riferimento (2005-2009), con una suddivisione dei dati per sesso.

Le tre grandi macroaree interessate sono:

Aziende industriali e artigiane (dipendenti e titolari, familiari, soci di azienda)

Azienda agricola (trattamento agricolo e industriale)

Amministrazioni pubbliche.

Le malattie professionali sono state studiate attraverso l'analisi delle voci di tariffa INAIL³⁰ che presentavano le frequenze maggiori (dati disaggregati), e prendendo in considerazione le tipologie di malattie professionali presenti con valori > 30 nei cinque anni di riferimento.

Si evidenzia una forte differenza tra i due sessi, sia rispetto alle voci di tariffa che alle tipologie di malattie professionali, in relazione alle differenti mansioni e ai settori di occupazione, con una maggiore incidenza complessiva negli uomini.

30 D.M.12 dic. 2000

Nello specifico per i lavoratori di sesso maschile le voci di tariffa con frequenza maggiore interessano i lavori generali di costruzione e cantieristica; le opere di completamento e finitura di costruzioni; personale addetto a macchine da ufficio in genere, con una frequenza di malattie professionali fortemente concentrata su due voci:

- Ipoacusia,
- Affezione dei dischi intervertebrali.

Le lavoratrici presentano invece una maggiore concentrazione di disturbi professionali quali malattie dei tendini ed affezioni delle sinoviali, affezioni dei muscoli, legamenti e tessuti molli, seguita da affezione dei dischi intervertebrali.

Le malattie professionali più diffuse tra le lavoratrici sono quelle relative al comparto sanitario e al settore servizi, in particolare barbieri, parrucchieri e simili.

8.3. - CONDIZIONI DI SALUTE: CAUSE DI OSPEDALIZZAZIONE E CAUSE DI MORTE

I dati riguardanti le condizioni di salute della Toscana, sono riferiti alle cause di ospedalizzazione e di morte.

I dati utilizzati sono stati ricavati dal portale *Marsupio dell'Agenzia regionale di sanità Toscana* ed interessano, per quanto riguarda le cause di ospedalizzazione, le rilevazioni dell'anno 2009; per le cause di morte si è invece fatto riferimento ai dati relativi al triennio 2006 - 2008.

Per quanto riguarda le cause di ospedalizzazione, è interessante notare come l'andamento per donne e uomini sia lo stesso rispetto alle due voci maggiormente presenti, ovvero malattie del sistema circolatorio e tumori, mentre le donne sono interessate a seguire da una maggiore ospedalizzazione a causa di malattie dell'apparto osteomuscolare, contro l'ospedalizzazione degli uomini che interessa invece le malattie dell'apparato digerente.

Le cause di morte presentano un andamento simile a quello appena descritto, ovvero, una vicinanza rispetto alle due maggiori cause per donne e uomini, malattie del sistema circolatorio, tumori, ed un successivo distacco nel dato con una frequenza maggiore per le donne, legata alle malattie cerebrovascolari, contro la cardiopatia ischemica, come causa, a seguire, più importante per gli uomini.

9. - ANALISI DEI DATI***

9.1. - NOTA METODOLOGICA

L'analisi presentata si è limitata a valutare i dati che potessero fornire una visione di insieme del fenomeno infortunistico e tecnopatologico allo scopo di mettere in evidenza le peculiarità riferite a donne e uomini e le loro posizioni relative rispetto agli infortuni (esclusi quelli in itinere) e malattie professionali. Ulteriori e più approfondite analisi di dettaglio (ad esempio valutazioni più estese di singoli comparti produttivi) saranno presentate nelle prossime pubblicazioni.

In coerenza con queste affermazioni, per il raggiungimento del previsto livello di dettaglio, sono stati utilizzati i campi del database INAIL giudicati più adatti. Ad esempio, per la descrizione dell'evento infortunistico è stata utilizzata la classificazione secondo natura e sede dell'infortunio mentre la codifica ESAW³¹, molto più particolareggiata ed esaustiva, sarà utilizzata nelle analisi di approfondimento che saranno presentate nelle prossime uscite.

Inoltre, per garantire la più estesa fonte di dati disponibili, si è scelto di lavorare con tutti gli eventi denunciati riportati nel database INAIL. Questa scelta ha permesso di lavorare con un database molto ampio, contenente un totale di 231.786 eventi registrati.

Infine, un'ulteriore considerazione deve essere fatta riguardo la difficoltà di calcolare i tassi di infortunio, stante le incompatibilità di conciliare e rapportare correttamente i numeratori (es. numero di infortuni in un certo comparto lavorativo) con i denominatori (es. numero di occupati nel medesimo comparto). Per ovviare a questo, laddove necessario, sono stati calcolati i soli indicatori proporzionali (es. percentuale di infortuni per comparto nei lavoratori stratificati per classi d'età, oppure sesso, ecc.).

*** Con la supervisione di Paolo Guidelli - INAIL Toscana

31 La necessità di utilizzare un sistema di informazioni omogenee ha portato fin dagli anni 90 a sviluppare, a livello europeo, il progetto denominato ESAW (European Statistic of Accidents at Work) nato con l'obiettivo di utilizzare codici riconosciuti e definiti a livello europeo per la registrazione dei dati relativi agli accadimenti infortunistici.

L'ESAW si compone di due variabili che descrivono il tipo di luogo e la mansione svolta; tre variabili dinamiche, così definite perché su di esse si può intervenire più efficacemente in termini preventivi, che descrivono l'attività fisica specifica svolta dalla vittima, l'evento deviante che ha determinato l'infortunio ed il contatto che ha causato la lesione; tre agenti materiali associati a ciascuna delle variabili dinamiche.

Tratto da: A. Costa, C. Baeli (ASL TO1) e M. Gullo (INAIL Piemonte)

Nonostante l'impossibilità di calcolare tutti i tassi di infortunio possa generare distorsioni nella lettura degli indicatori percentuali di frequenza, l'approccio scelto ha comunque consentito di:

- Analizzare i dati infortunistici e tecnopatici di sottogruppi (es. maschi/femmine) per i quali non sono facilmente reperibili informazioni sul totale dei lavoratori esposti.
- Analizzare anche le attività economiche per le quali le informazioni sul numero degli addetti sono di difficile reperibilità (es. agricoltura).

9.2. - LE FONTI

Sono stati presi in considerazione:

- Infortuni sul lavoro
- Malattie professionali
- Dati epidemiologici

Per l'analisi sono state prese in considerazione le seguenti fonti:

- Flussi informativi INAIL riferiti agli infortuni denunciati (esclusi quelli in itinere) in Toscana negli anni 2006, 2007 e 2008.
- Flussi informativi INAIL riferiti alle malattie professionali denunciate in Toscana negli anni 2005, 2006, 2007, 2008 e 2009.
- Dati ISTAT degli occupati in Toscana negli anni 2006, 2007 e 2008.
- Dati prelevati dal portale Marsupio dell'Agenzia Regionale di Sanità della Toscana (ospedalizzazione 2009, cause di morte 2006-08).

Il database INAIL utilizzato per l'analisi degli infortuni contiene tutti gli infortuni denunciati, in altre parole:

- Infortuni riconosciuti come imputabili ad attività lavorative.
- Infortuni non riconosciuti in quanto non da lavoro o accaduti a soggetti non tutelati dall'INAIL.
- Infortuni che si risolvono con il rientro al lavoro entro i tre giorni dall'evento, cosiddetti infortuni "in franchigia".

Il database INAIL utilizzato per l'analisi delle malattie professionali contiene tutte le malattie definite positivamente nel periodo in esame.

Per l'analisi svolta si è tenuto conto di tutte le gestioni INAIL: industria, agricoltura, conto stato, studenti e casalinghe.

Il database INAIL è composto di innumerevoli campi per la raccolta dati, organizzati in modo tale da investigare gli eventi infortunistici sotto diversi punti di vista. Le principali categorie di afferenza dei dati sono le seguenti:

- Anagrafica dell'infortunato
- Collocazione temporale dell'evento infortunistico
- Collocazione geografica dell'evento infortunistico
- Descrizione dell'evento infortunistico
- Descrizione dell'azienda
- Descrizione delle mansioni dell'infortunato

I dati ISTAT contengono informazioni riguardanti gli occupati in Toscana e sono ripartiti territorialmente nelle province ed in base ai comparti lavorativi di afferenza delle aziende in cui i lavoratori risultano occupati, come da prassi INAIL. In particolare i dati ISTAT sono stati utilizzati allo scopo di fornire un riferimento relativo capace di contestualizzare il data base INAIL al fine di evidenziare in maniera chiara il rapporto fra numero di occupati ed infortuni denunciati nei diversi comparti produttivi, nelle varie province e soprattutto in forma disaggregata per sesso.

I principali risultati dall'analisi dei dati sono presentati e commentati nei paragrafi seguenti. Sono state in ogni caso prese in esame alcune variabili appartenenti a tutte le sopra citate categorie del database INAIL.

9.3. - INFORTUNI IN TOSCANA NEL 2006/2008

9.3.1. - Ripartizione territoriale degli infortuni

Sono stati presi in considerazione gli infortuni verificatisi in Toscana nel triennio 2006/2008, considerando tutte le gestioni INAIL: industria, agricoltura, conto stato e studenti. Si ha un totale di 231.786 infortuni ripartiti, per sesso e per provincia, come indicato in Tabella 1.

Tabella 1 - Infortuni denunciati in Toscana negli anni 2006, 2007 e 2008 per sesso e per provincia (industria, agricoltura, conto stato e studenti)

PERIODO	FEM	MAS	TOTALE	% FEM	% MAS
2006					
Massa Carrara	1325	3615	4941	26,8%	73,2%
Lucca	2675	7493	10170	26,3%	73,7%
Pistoia	1609	4084	5693	28,3%	71,7%
Firenze	5898	13191	19089	30,9%	69,1%
Livorno	2638	6086	8725	30,2%	69,8%
Pisa	2769	5686	8455	32,7%	67,3%
Arezzo	2012	5115	7127	28,2%	71,8%
Siena	1957	4613	6570	29,8%	70,2%
Grosseto	1328	2841	4170	31,8%	68,1%
Prato	1109	2500	3612	30,7%	69,2%
Totale 2006	23320	55224	78552	29,7%	70,3%
2007					
Massa Carrara	1430	3951	5385	26,6%	73,4%
Lucca	2774	7196	9975	27,8%	72,1%
Pistoia	1593	3889	5482	29,1%	70,9%
Firenze	6085	13005	19091	31,9%	68,1%
Livorno	2671	5816	8488	31,5%	68,5%
Pisa	2761	5621	8382	32,9%	67,1%
Arezzo	1932	5135	7067	27,3%	72,7%
Siena	2042	4405	6447	31,7%	68,3%
Grosseto	1362	2910	4272	31,9%	68,1%
Prato	1121	2451	3577	31,3%	68,5%
Totale 2007	23771	54379	78166	30,4%	69,6%
2008					
Massa Carrara	1370	3655	5025	27,3%	72,7%
Lucca	2764	6945	9709	28,5%	71,5%
Pistoia	1712	3966	5678	30,2%	69,8%
Firenze	6042	12115	18157	33,3%	66,7%
Livorno	2799	5451	8250	33,9%	66,1%
Pisa	2736	5268	8004	34,2%	65,8%
Arezzo	2003	4663	6666	30,0%	70,0%
Siena	1900	4161	6061	31,3%	68,7%
Grosseto	1318	2779	4097	32,2%	67,8%
Prato	1069	2352	3421	31,2%	68,8%
Totale 2008	23713	51355	75068	31,6%	68,4%
Totale complessivo	70804	160958	231786	30,5%	69,4%

Nella tabella è riportato il numero di infortuni in valore assoluto e la percentuale di maschi e femmine. Si nota che, se il numero totale degli infortuni (maschi e femmine) decresce nei tre anni, passando dai 78.552 del 2006 ai 75.068 del 2008, gli infortuni riguardanti le donne subiscono un leggero aumento (passando dai 23.320 del 2006 ai 23.713 del 2008). In termini percentuali il valore degli infortuni femminili, rispetto al totale, passa dal 29,7% del 2006 al 30,5% del 2008.

Nelle Figure 1 e 2 sono riportati gli andamenti degli infortuni delle donne e degli uomini nei tre anni in questione, ripartiti per provincia. La tendenza all'aumento degli infortuni che coinvolgono le donne è riscontrabile, seppure in misura lievemente diversa, in tutte le province.

Figura 1 - Andamento degli infortuni delle donne nelle province toscane negli anni 2006, 2007 e 2008

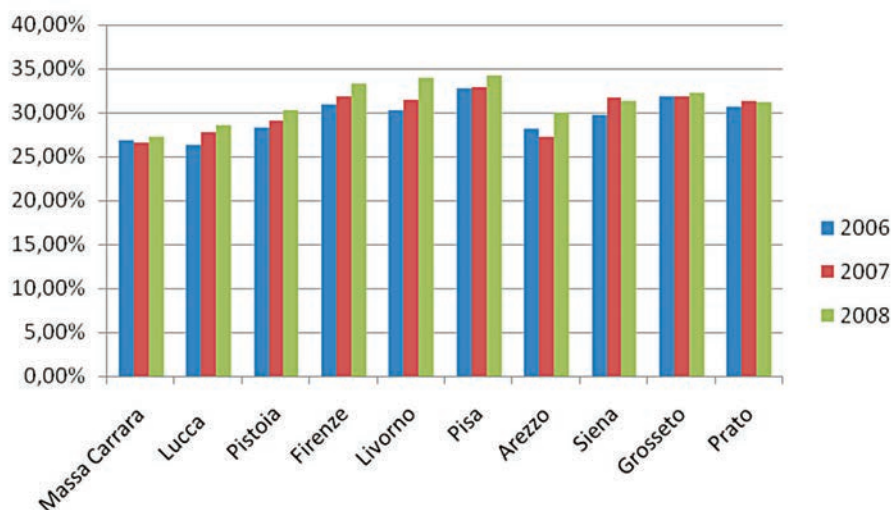
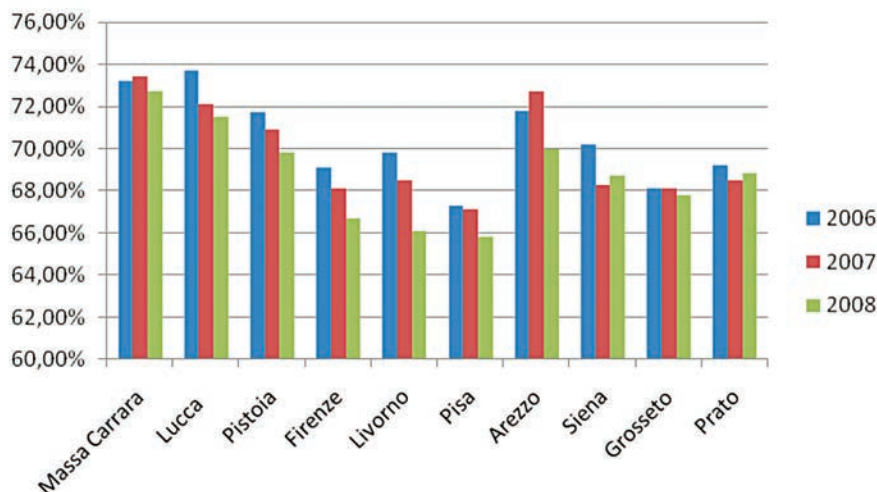


Figura 2 - Andamento degli infortuni degli uomini nelle provincie toscane negli anni 2006, 2007 e 2008



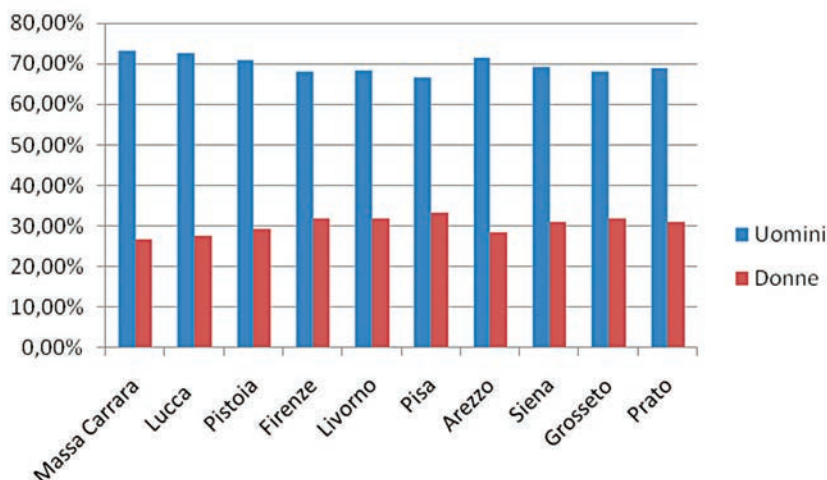
In Tabella 2 e Figura 3 è riportato il dato complessivo degli infortuni in Toscana nel triennio 2006/2008, ripartito per provincia, ottenuto sommando gli infortuni verificatisi nei tre anni in questione. Nel triennio, risulta una percentuale relativa degli infortuni pari al 30,6% per le femmine e al 69,4% dei maschi.

Tabella 2 - Infortuni in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso e per provincia

PROVINCIA	FEM	MAS	TOTALE	% FEM	% MAS
Massa Carrara	4125	11221	15346	26,9%	73,1%
Lucca	8213	21634	29847	27,5%	72,5%
Pistoia	4914	11939	16853	29,2%	70,8%
Firenze	18025	38311	56336	32,0%	68,0%
Livorno	8108	17353	25461	31,8%	68,2%
Pisa	8266	16575	24841	33,3%	66,7%
Arezzo	5947	14913	20860	28,5%	71,5%
Siena	5899	13179	19078	30,9%	69,1%
Grosseto	4008	8530	12538	32,0%	68,0%
Prato	3299	7303	10602	31,1%	68,9%
Totale complessivo	70804	160958	231762	30,6%	69,4%

In termini percentuali, le provincie di Massa Carrara, Arezzo e Lucca sono quelle in cui emerge un minore numero di infortuni femminili rispetto al totale. All'estremo opposto si trovano quelle di Firenze, Grosseto e Livorno.

Figura 3 - Andamento degli infortuni di donne e uomini in Toscana nel triennio 2006/2008



9.3.2. - Occupati in Toscana

Allo scopo di fornire una panoramica degli occupati in Toscana nel periodo in esame, si fa riferimento al dato che risulta dal database ISTAT relativo al triennio 2006/2008. Tale dato è riportato in Tabella 3 ed in Figura 4.

Per verificare il dato ISTAT, questo è stato confrontato con quanto risulta dall'Osservatorio Lavoratori di INAIL. Secondo quest'ultima banca dati, negli stessi anni presi in esame risultano circa:

- 3.700.000 lavoratori dipendenti
- 100.000 interinali
- 300.000 parasubordinati
- 510.000 artigiani (comprensivi di titolari, familiari e soci)

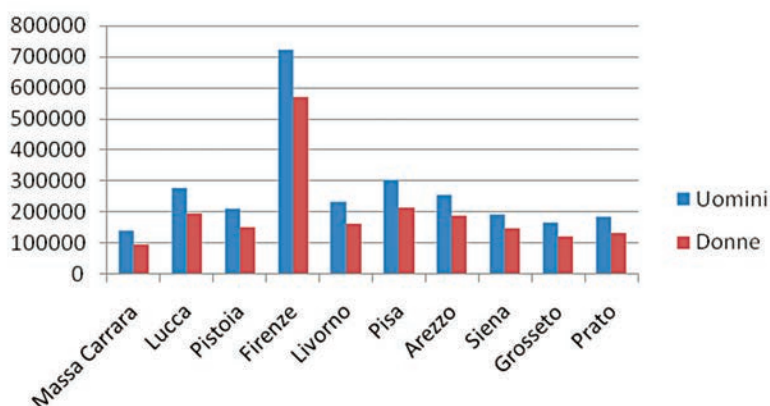
Il totale è di circa 4.610.000 lavoratori, assolutamente in linea con i valori ISTAT, che registrano un totale di 4.672.512 lavoratori. Il dato dei lavoratori dipendenti, interinali e parasubordinati è stato elaborato da INAIL sulla base dei dati della denuncia nominativa degli assicurati e dell'Agenzia delle Entrate.

Inoltre il dato INAIL fa riferimento a gli assicurati netti, ovvero i lavoratori, contati una sola volta, che nel periodo di riferimento hanno lavorato almeno un giorno. Nel caso di lavoratori con più rapporti di lavoro nel periodo considerato per l'attribuzione delle caratteristiche aziendali (settore economico di appartenenza, dimensione aziendale, ecc.) si è fatto riferimento al primo rapporto di lavoro del periodo.

Tabella 3 - Occupati in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso (dato ISTAT)

PROVINCIA	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
Massa Carrara	94927	141566	236493
Lucca	196127	277965	474093
Pistoia	153367	210923	364291
Firenze	570775	721620	1292395
Livorno	164103	232663	396765
Pisa	216142	305286	521428
Arezzo	187055	257198	444254
Siena	146542	191731	338272
Grosseto	120762	166272	287032
Prato	132585	184904	317490
Totale complessivo	1982385	2690128	4672512

Figura 4 - Occupazione femminile e maschile in Toscana nel triennio 2006/2008



9.3.3. - Tasso infortunistico

In Tabella 4 è riportato il tasso di infortunio femminile e maschile per ogni provincia della Toscana nel triennio 2006/2008, calcolato facendo il rapporto tra il totale degli infortuni registrati nei tre anni (Tabella 2) ed il relativo numero gli occupati di ogni provincia (Tabella 3):

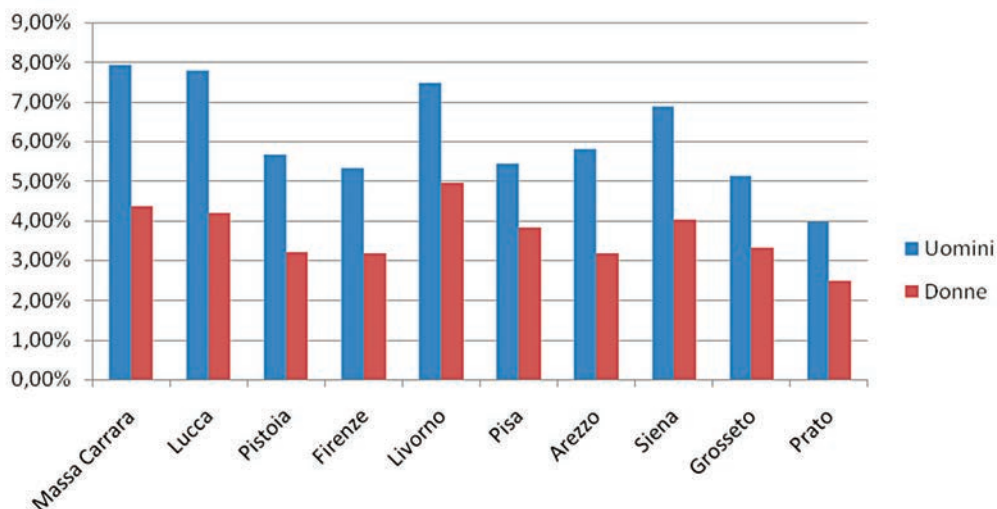
Tabella 4 - Tasso di infortunio in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso e per provincia

PROVINCIA	DONNE	UOMINI	TOTALE	DELTA M-F
Massa Carrara	4,35%	7,93%	6,49%	3,58%
Lucca	4,19%	7,78%	6,30%	3,60%
Pistoia	3,20%	5,66%	4,63%	2,46%
Firenze	3,16%	5,31%	4,36%	2,15%
Livorno	4,94%	7,46%	6,42%	2,52%
Pisa	3,82%	5,43%	4,76%	1,60%
Arezzo	3,18%	5,80%	4,70%	2,62%
Siena	4,03%	6,87%	5,64%	2,85%
Grosseto	3,32%	5,13%	4,37%	1,81%
Prato	2,49%	3,95%	3,34%	1,46%
Totale complessivo	3,57%	5,98%	4,96%	2,41%

Il tasso risulta sempre maggiore per i maschi che per le femmine. Il delta medio è del 2,41%, con scarti non trascurabili nelle diverse provincie. I valori estremi si raggiungono nelle provincie di Lucca e Massa Carrara (in cui tale delta è maggiore) e quelle di Prato e Pisa (in cui il delta è inferiore).

In Figura 5 è riportato il tasso di infortunio di donne e uomini nelle provincie toscane nel triennio esaminato.

Figura 5 - Tasso degli infortuni di donne e uomini nelle province toscane nel triennio 2006/2008



9.3.4. - Orario e giorno degli infortuni

In Tabella 5 è riportato l'ora solare in cui si è verificato l'incidente. Lo stesso dato in forma di istogramma è mostrato in Figura 6.

Figura 6 - Ora solare degli infortuni in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso

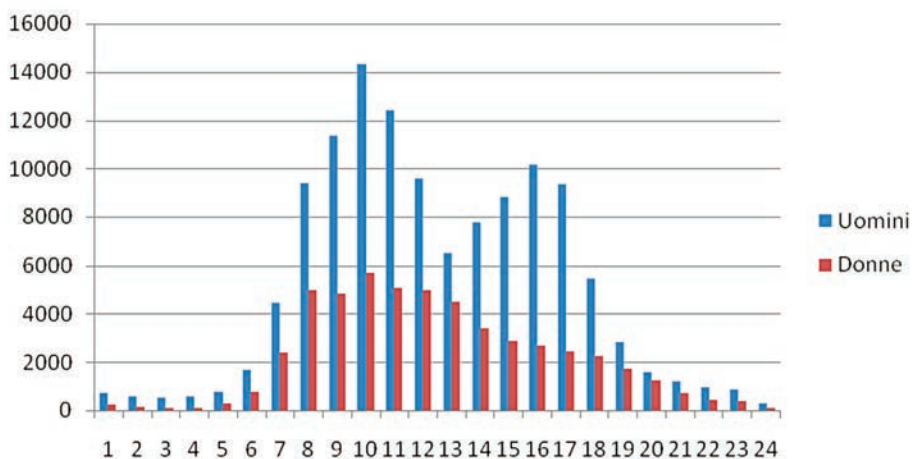


Tabella 5 - Ora solare degli infortuni in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso

ORA SOLARE	DONNE	UOMINI	DELTA M-F	TOTALE
1	221	737	516	958
2	151	555	404	706
3	114	520	406	634
4	106	568	462	674
5	268	780	512	1048
6	775	1663	888	2438
7	2384	4449	2065	6833
8	4967	9388	4421	14355
9	4830	11330	6500	16160
10	5711	14310	8599	20021
11	5100	12409	7309	17509
12	4979	9581	4602	14560
13	4503	6497	1994	11000
14	3388	7743	4355	11131
15	2859	8807	5948	11666
16	2704	10171	7467	12875
17	2448	9320	6872	11768
18	2234	5440	3206	7674
19	1724	2838	1114	4562
20	1223	1604	381	2827
21	709	1177	468	1886
22	435	956	521	1391
23	367	885	518	1252
24	81	280	199	361
Totale complessivo	52281	122008	69727	174289

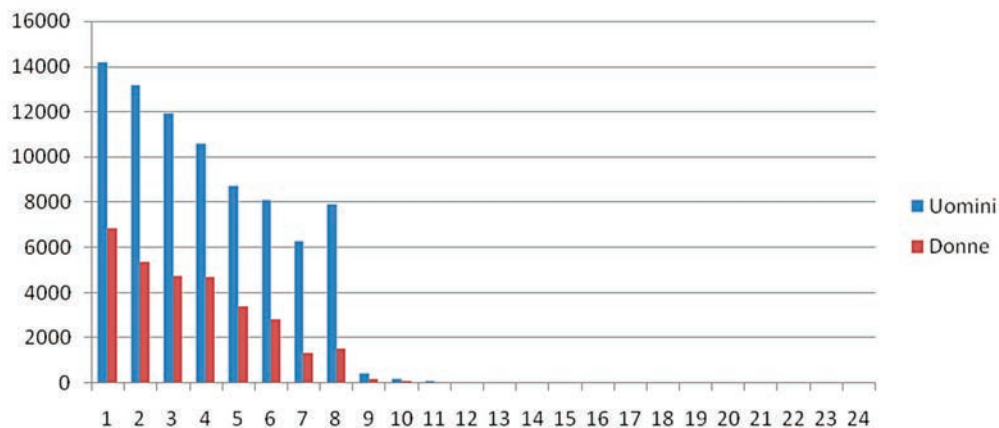
Si evidenzia una diversa distribuzione oraria degli infortuni tra femmine (è presente un solo picco collocato alle 10:00) e maschi (sono presenti due picchi collocati alle 10:00 ed alle 16:00).

In Tabella 6 e Figura 7 sono riportate le stesse distribuzioni per ora ordinale, ovvero in riferimento all'orario di lavoro.

Tabella 6 - Ora ordinale degli infortuni in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso

ORA ORDINALE	DONNE	UOMINI	DELTA M-F	TOTALE
1	6849	14175	7326	21024
2	5356	13156	7800	18512
3	4763	11950	7187	16713
4	4691	10566	5875	15257
5	3405	8715	5310	12120
6	2823	8073	5250	10896
7	1366	6293	4927	7659
8	1520	7925	6405	9445
9	171	412	241	583
10	74	170	96	244
11	33	83	50	116
12	22	52	30	74
13	16	27	11	43
14	19	37	18	56
15	17	41	24	58
16	13	35	22	48
17	16	32	16	48
18	6	18	12	24
19	5	11	6	16
20	14	17	3	31
21	2	4	2	6
22	3	11	8	14
23	6	2	-4	8
24	0	2	2	2
Totale complessivo	31190	81807	50617	112997

Figura 7 - Ora ordinale degli infortuni in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso



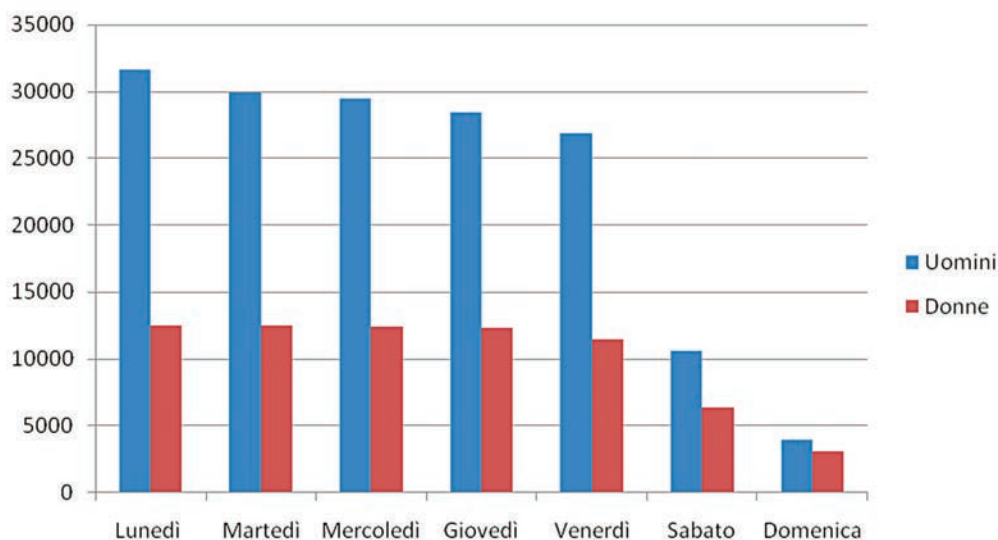
I picchi si concentrano alla 1° ed alla 8° ora di lavoro, più marcatamente per i maschi. L'andamento pare comunque omogeneo per maschi e femmine

In Tabella 7 e Figura 8 è invece riportata la distribuzione degli infortuni nei giorni della settimana. Ne emerge un valore continuamente decrescente per i maschi e un dato sostanzialmente costante per le femmine, dal lunedì al venerdì. Ovviamente il numero di infortuni nei giorni di sabato e domenica è in assoluto inferiore, ma la diminuzione fisiologica del numero di infortuni in questi due giorni è molto più marcata per i maschi (da circa 28.000 ai circa 10.000 del sabato, cioè il 64% in meno) che per le femmine (da circa 12.000 ai circa 6.000 del sabato, cioè il 50% in meno).

Tabella 7 - Giorno degli infortuni in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso

GIORNO	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
1 - lunedì	12520	31654	44174
2 - martedì	12540	29930	42470
3 - mercoledì	12431	29443	41874
4 - giovedì	12326	28470	40796
5 - venerdì	11463	26836	38299
6 - sabato	6436	10654	17090
7 - domenica	3088	3971	7059
Totale complessivo	70804	160958	231762

Figura 8 - Giorno degli infortuni in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso



9.3.5. - Aziende di afferenza con maggior numero di infortuni

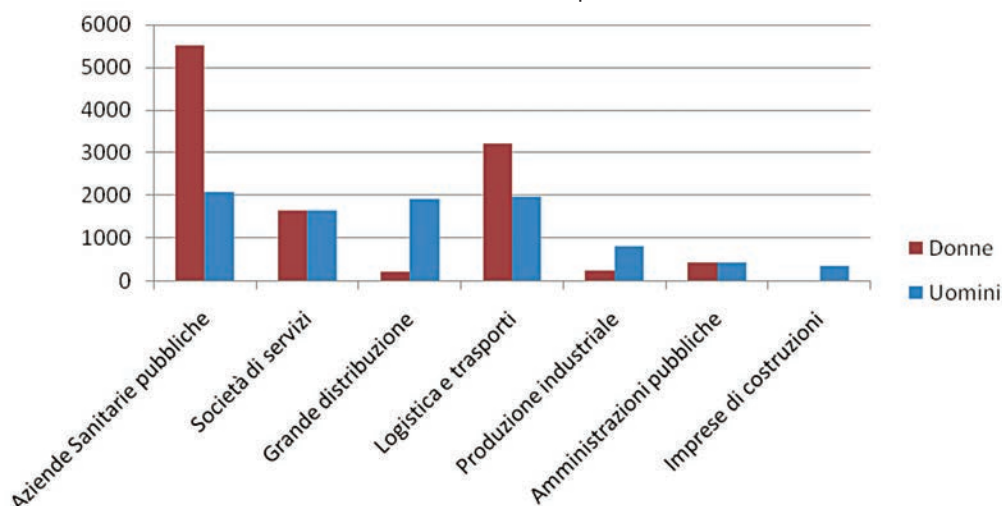
Nella Tabella 8 sono riportate le prime 30 aziende per numerosità di infortuni, raggruppate per settori, con dati sugli infortuni disaggregati per sesso. Gli stessi dati sono riportati nella Figura 9.

Tabella 8 - Settori di appartenenza delle prime 30 aziende toscane citate nel database INAIL degli infortuni nel triennio 2006/2008 per sesso

TIPOLOGIA	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
Aziende Sanitarie pubbliche	5505	2075	7580
Società di servizi	3199	1973	5172
Grande distribuzione alimentare	1633	1644	3277
Logistica e trasporti	196	1927	2123
Produzione industriale	222	816	1038
Amministrazioni pubbliche	401	441	842
Imprese di costruzioni	7	351	358
Totale complessivo	11163	9227	20390

Si osserva che le aziende pubbliche (aziende sanitarie e amministrazioni pubbliche) sono quelle più citate nell'insieme considerato. Il dato particolare è che, a fronte di un maggiore generale coinvolgimento dei maschi in eventi infortunistici, nelle principali aziende della Toscana sono risultati più infortuni femminili che maschili. Per fornire un parametro di riferimento i dati mostrati possono essere confrontati con il dato occupazionale mostrato in Tabella 10.

Figura 9 - Aziende maggiormente coinvolte negli infortuni in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso



9.3.6. - Comparto Economico

In Tabella 9 sono riportati i comparti economici degli infortuni nel triennio 2006/2008. Per le femmine i comparti più ricorrenti sono quelli dei servizi e della sanità, mentre per i maschi quelli dei servizi, industria, agricoltura e costruzioni. Il dato è sostanzialmente paragonabile con quello mostrato nella Tabella 8 e nella Figura 9. Come parametro di riferimento, in Tabella 10 è riportato il dato degli occupati in Toscana nel triennio 2006/2008, ottenuto da fonte ISTAT.

Tabella 9 - Comparto economico degli infortuni in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso

COMPARTO ECONOMICO	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
00 Agricoltura	3248	10643	13891
01 Agroindustria e pesca	94	1283	1377
02 Estrazioni minerali	7	763	770
03 Industria Alimentare	1050	2020	3070
04 Industria Tessile	2027	2915	4942
05 Industria Conciaria	229	992	1221
06 Industria Legno	229	3886	4115
07 Industria Carta	189	2176	2365
08 Industria Chimica e Petrolio	376	2341	2717
09 Industria Gomma	24	464	488
10 Ind. Trasf. Non metalliferi	192	3688	3880
11 Industria Metalli	21	1119	1140
12 Metalmeccanica	956	17345	18301
13 Industria Elettrica	114	667	781
14 Altre industrie	550	1513	2063
15 Elettricità Gas Acqua	26	958	984
16 Costruzioni	339	28497	28836
17 Commercio	4838	7261	12099
18 Trasporti	526	7122	7648
19 Sanità	9275	2763	12038
20 Servizi e Conto Stato	35058	37738	47949
Totale complessivo	59368	136154	170675

Tabella 10 - Occupati in Toscana nel triennio 2006/2008 per comparto economico e sesso (dato ISTAT)

COMPARTO ECONOMICO	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
Agricoltura, caccia e pesca	51.458	105.401	156.859
Industria energia e strattiva	4.757	36.275	41.033
Industria della trasformazione	307.850	683.203	991.054
Industria delle costruzioni	26.631	367.137	393.768
Commercio	338.975	434.882	773.858
Alberghi e ristoranti	164.743	124.751	289.495
Trasporti e comunicazioni	58.278	173.578	231.856
Intermediaz.finanziaria, att. immobiliari	83.463	96.371	179.833
Servizi a imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	215.117	245.051	460.168
P.A. difesa, assic.sociali obbligatorie	97.899	145.232	243.131
Istruzione, sanità e altri servizi soc.	415.628	152.828	568.455
Altri servizi pubblici, sociali e a persone	217.586	125.418	343.003
Totale	1.982.385	2.690.128	4.672.512

9.3.7. - Natura e sede dell'infortunio

Nelle Tabelle 11 e 12 sono riportati i dati relativi a natura e sede dell'infortunio, ripartiti per sesso. Sono riportati sia i valori assoluti sia le percentuali di maschi e femmine (rispettivamente calcolate utilizzando come denominatore i totali degli occupati maschi e femmine).

Occorre rilevare che, per mantenere il livello di dettaglio definito in sede di impostazione metodologica dell'analisi, si è scelta la vecchia classificazione degli infortuni secondo natura e sede. La codifica ESAW, molto più particolareggiata ed esaustiva, sarà utilizzata nelle analisi di maggiore dettaglio che saranno presentate nelle prossime pubblicazioni.

Tabella 11 - Natura dell'infortunio in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso

NATURA	FEM	MAS	TOT	% FEM	% MAS
0 - Sconosciuta	13507	26729	40236	0,68%	0,99%
1 - Ferita	7903	29710	37613	0,40%	1,10%
2 - Contusione	20087	40831	60918	1,01%	1,52%
3 - Lussazione, distorsione	20072	35367	55439	1,01%	1,31%
4 - Frattura	6241	16602	22843	0,31%	0,62%
5 - Perdita anatomica	53	717	770	0,00%	0,03%
6 - Infezioni	186	133	319	0,01%	0,00%
7 - Lesioni da altri agenti	1338	3032	4370	0,07%	0,11%
8 - Corpi estranei	466	4856	5322	0,02%	0,18%
9 - Lesioni da sforzo	951	2981	3932	0,05%	0,11%
Totale complessivo	70804	160958	231762	3,57%	5,98%

Tabella 12 - Sede dell'infortunio in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso

SEDE	FEM	MAS	TOT	% FEM	% MAS
Braccio, gomito, avambraccio, polso	6022	12814	18836	0,22%	0,65%
Caviglia, piede, alluce, altre dita	8954	16530	25484	0,45%	0,83%
Cingolo pelvico, coscia, ginocchio, gamba	7711	18619	26330	0,39%	0,94%
Cingolo toracico	2762	6669	9431	0,14%	0,34%
Collo	2599	3421	6020	0,13%	0,17%
Colonna vertebrale	8617	13768	22385	0,43%	0,69%
Colonna vertebrale + midollo	986	1949	2935	0,05%	0,10%
Cranio	2162	6506	8668	0,11%	0,33%
Faccia	1880	5032	6912	0,09%	0,25%
Mano, dita della mano	12319	34122	46441	0,62%	1,72%
Occhio orecchio	1361	8074	9435	0,07%	0,41%
Organi interni	302	884	1186	0,02%	0,04%
Parete toracica	1622	5841	7463	0,08%	0,29%
Totale complessivo	57297	134229	191526	2,89%	6,77%

Nelle seguenti Tabelle 13 e 14 vengono incrociati i dati (rispettivamente in valore assoluto ed in percentuale) relativi a natura e sede dell'infortunio.

Tabella 13 - Tabella riassuntiva di natura e sede dell'infortunio in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso (valori assoluti)

	Fertile	Contus.	Luss., dist.	Frattura	Perd.anat.	Infezioni	Les. altri	Corpi estr.	Les. sforzo	Totale
Braccio, gomito, avambraccio, polso	3175	6492	3987	4038	6	27	688	54	369	18836
F	483	2379	1367	1441		13	238	1	100	6022
M	2692	4113	2620	2597	6	14	450	53	269	12814
Caviglia, piede, alluce, altre dita	894	6811	12843	4694	9	4	211	10	8	25484
F	192	2189	4936	1586	1	1	45		4	8954
M	702	4622	7907	3108	8	3	166	10	4	16530
Cingolo pelvico, coscia, ginocchio, gamba	2878	12225	8976	1880	5	12	207	40	107	26330
F	444	4522	2153	495		8	55	3	31	7711
M	2434	7703	6823	1385	5	4	152	37	76	18619
Cingolo toracico	52	4739	3465	851		3	13	1	307	9431
F	5	1522	939	199		1	4		92	2762
M	47	3217	2526	652		2	9	1	215	6669
Collo	55	648	5222	23		3	53	3	13	6020
F	16	288	2265	6		1	17	1	5	2599
M	39	360	2957	17		2	36	2	8	3421
Colonna vertebrale	23	3705	15466	785		1	19	3	2383	22385
F	7	1427	6324	289			6	1	563	8617
M	16	2278	9142	496		1	13	2	1820	13768
Colonna vertebrale+midollo	5	796	1410	248		1	4	2	469	2935
F	1	305	499	82					99	986
M	4	491	911	166		1	4	2	370	1949
Cranio	2761	5417	5	203	1	2	272	5	2	8668
F	298	1712	2	24		1	123	1	1	2162
M	2463	3705	3	179	1	1	149	4	1	6506
Faccia	3011	2202	13	1037	9	66	544	29	1	6912
F	451	882	7	312	1	40	174	12	1	1880
M	2560	1320	6	725	8	26	370	17		5032
Mano, dita mano	22587	11730	3663	6392	727	81	883	302	76	46441
F	5647	3364	1486	1325	48	43	311	74	21	12319
M	16940	8366	2177	5067	679	38	572	228	55	34122
Occhio orecchio	1968	1389		1	4	73	1133	4855	12	9435
F	340	331			2	49	267	371	1	1361
M	1628	1058		1	2	24	866	4484	11	8074
Organi interni	118	507	73	39	9	39	277	10	114	1186
F	12	130	19	9	1	23	89	1	18	302
M	106	377	54	30	8	16	188	9	96	884
Parete toracica	86	4257	316	2652		7	66	8	71	7463
F	7	1036	75	473		6	9	1	15	1622
M	79	3221	241	2179		1	57	7	56	5841
Totale complessivo	37613	60918	55439	22843	770	319	4370	5322	3932	191526

Tabella 14 - Tabella riassuntiva di natura e sede dell'infortunio in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso (percentuali)

	Ferita	Contus.	Luss., dist.	Frattura	Perd.anat.	Infezioni	Les. altri	Corpi estr.	Les. sforzo	Totale
Braccio, gomito, avambraccio, polso										
F	15,2%	36,6%	34,3%	35,7%	0,0%	48,1%	34,6%	1,9%	27,1%	32,0%
M	84,8%	63,4%	65,7%	64,3%	100,0%	51,9%	65,4%	98,1%	72,9%	68,0%
Caviglia, piede, alluce, altre dita										
F	21,5%	32,1%	38,4%	33,8%	11,1%	25,0%	21,3%	0,0%	50,0%	35,1%
M	78,5%	67,9%	61,6%	66,2%	88,9%	75,0%	78,7%	100,0%	50,0%	64,9%
Cingolo pelvico, coscia, ginocchio, gamba										
F	15,4%	37,0%	24,0%	26,3%	0,0%	66,7%	26,6%	7,5%	29,0%	29,3%
M	84,6%	63,0%	76,0%	73,7%	100,0%	33,3%	73,4%	92,5%	71,0%	70,7%
Cingolo toracico										
F	9,6%	32,1%	27,1%	23,4%	-	33,3%	30,8%	0,0%	30,0%	29,3%
M	90,4%	67,9%	72,9%	76,6%	-	66,7%	69,2%	100,0%	70,0%	70,7%
Collo										
F	29,1%	44,4%	43,4%	26,1%	-	33,3%	32,1%	33,3%	38,5%	43,2%
M	70,9%	55,6%	56,6%	73,9%	-	66,7%	67,9%	66,7%	61,5%	56,8%
Colonna vertebrale										
F	30,4%	38,5%	40,9%	36,8%	-	0,0%	31,6%	33,3%	23,6%	38,5%
M	69,6%	61,5%	59,1%	63,2%	-	100,0%	68,4%	66,7%	76,4%	61,5%
Colonna vertebrale+midollo										
F	20,0%	38,3%	35,4%	33,1%	-	0,0%	0,0%	0,0%	21,1%	33,6%
M	80,0%	61,7%	64,6%	66,9%	-	100,0%	100,0%	100,0%	78,9%	66,4%
Granio										
F	10,8%	31,6%	40,0%	11,8%	0,0%	50,0%	45,2%	20,0%	50,0%	24,9%
M	89,2%	68,4%	60,0%	88,2%	100,0%	50,0%	54,8%	80,0%	50,0%	75,1%
Faccia										
F	15,0%	40,1%	53,8%	30,1%	11,1%	60,6%	32,0%	41,4%	100,0%	21,2%
M	85,0%	59,9%	46,2%	69,9%	88,9%	39,4%	68,0%	58,6%	0,0%	72,8%
Mano, dita mano										
F	25,0%	28,7%	40,6%	20,7%	6,6%	53,1%	35,2%	24,5%	27,6%	26,5%
M	75,0%	71,3%	59,4%	79,3%	93,4%	46,9%	64,8%	75,5%	72,4%	73,5%
Occhio orecchio										
F	17,3%	23,8%	-	0,0%	50,0%	67,1%	23,6%	7,6%	8,3%	14,4%
M	82,7%	76,2%	-	100,0%	50,0%	32,9%	76,4%	92,4%	91,7%	85,6%
Organi interni										
F	10,2%	25,6%	26,0%	23,1%	11,1%	59,0%	32,1%	10,0%	15,8%	25,5%
M	89,8%	74,4%	74,0%	76,9%	88,9%	41,0%	67,9%	90,0%	84,2%	74,5%
Parete toracica										
F	8,1%	24,3%	23,7%	17,8%	-	85,7%	13,6%	12,5%	21,1%	21,7%
M	91,9%	75,7%	76,3%	82,2%	-	14,3%	86,4%	87,5%	78,9%	78,3%

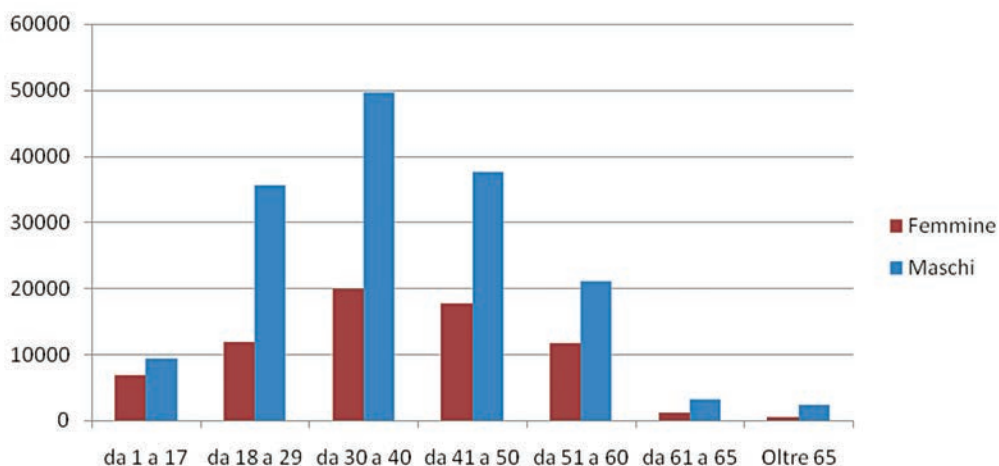
9.3.8. - Classi di età

In Tabella 15 e Figura 10 la ripartizione per classi di età degli infortuni in Toscana nel triennio 2006/2008. L'andamento è coerente tra maschi e femmine: la classe di età più rappresentata è quella compresa tra i 30 ed i 40 anni. Le percentuali sono ricavate rispetto ai totali di occupati femmine e maschi in Toscana nello stesso periodo.

Tabella 15 - Classi di età degli infortuni in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso

CLASSI DI ETÀ	FEMMINE	MASCHI	TOTALE	% FEM	% MAS
Indeterminata	1136	2112	3248	0,04%	0,11%
da 1 a 17	6837	9417	16251	0,34%	0,35%
da 18 a 29	11816	35681	47497	0,60%	1,80%
da 30 a 40	19844	49701	69545	1,00%	2,51%
da 41 a 50	17712	37539	55251	0,89%	1,89%
da 51 a 60	11750	21053	32803	0,59%	1,06%
da 61 a 65	1206	3138	4344	0,06%	0,16%
Oltre 65	503	2320	2823	0,03%	0,12%
Totale complessivo	70804	160958	231762	3,57%	8,12%

Figura 10 - Classi di età degli infortuni in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso



9.4. - MALATTIE PROFESSIONALI IN TOSCANA NEL 2005/2009

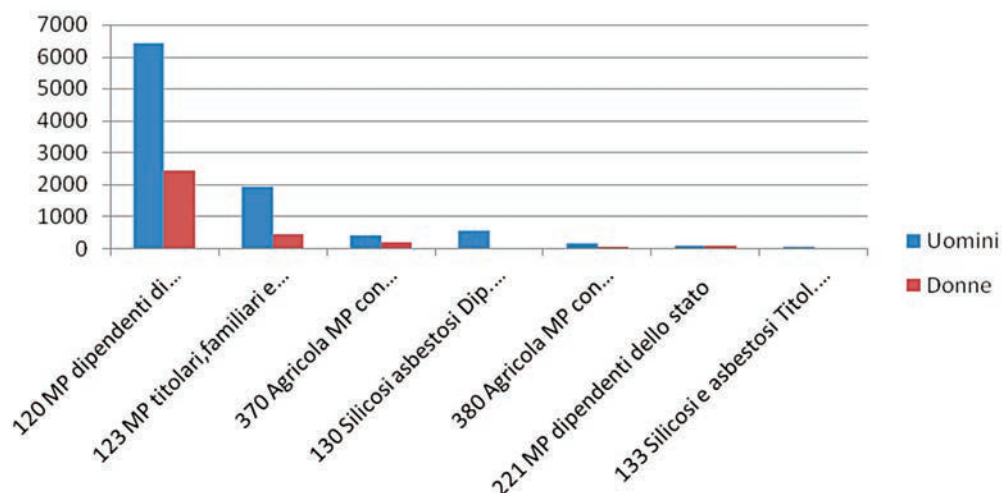
9.4.1. - Codice di gestione INAIL

Sono stati presi in considerazione le malattie professionali verificatesi in Toscana nel quinquennio 2005/2009, considerando tutte le gestioni INAIL. In Tabella 16 sono mostrate le gestioni INAIL citate più di 50 volte in totale nei 5 anni considerati, ripartite per sesso.

Tabella 16 -Codice di gestione INAIL delle MP in Toscana nel periodo 2005/2009 per sesso

GESTIONE INAIL	FEM	MAS	TOTALE
120 MP dipendenti di azienda industriale e artigiana	2447	6431	8878
123 MP titolari, familiari e soci di azienda artig.	439	1905	2344
370 Agricola MP con trattamento agricolo	200	407	607
130 Silicosi asbestosi Dip. Azienda industr.e artigiana	12	559	571
380 Agricola MP con trattamento industriale	23	142	165
221 MP dipendenti dello stato	88	70	158
133 Silicosi e asbestosi Titol.famil. e soci di az. Artig.	2	50	52

Figura 11 -Codice di gestione INAIL delle MP in Toscana nel periodo 2005/2009 per sesso



9.4.2. - Voci di tariffa

Sono stati presi in considerazione le malattie professionali verificatesi in Toscana nel quinquennio 2005/2009, considerando le voci di tariffa. In Tabella 17 e 18 sono mostrate le voci di tariffa più ricorrenti nei 5 anni considerati, rispettivamente per maschi e femmine. Appare evidente come le voci di tariffa citate nelle due tabelle siano completamente diverse tra maschi e femmine.

Tabella 17 -Voci di tariffa più ricorrenti tra i maschi nelle MP in Toscana nel periodo 2005/2009

VOCE DI TARIFFA	TOTALE
3110 Lavori generali di costruzione e cantieristica	990
3140 Opere di completamento e finitura di costruzioni	252
722 Personale addetto a macchine da ufficio in genere	224
6421 Costruzioni a bordo e a terra in cantiere navale	165
3630 Impiantistica civile ed industriale	155
6221 Fabbricazione/riparazione carrozzerie autoveicoli	130
9123 Trasporto di merci con veicoli a motore	128
7162 Cave di rocce compatte coltivate con altri metodi	128
6240 Lavoro su macchine per asportazione materiale	126
6321 Macchine operatrici	121

Tabella 18 -Voci di tariffa più ricorrenti tra le femmine nelle MP in Toscana nel periodo 2005/2009

VOCE DI TARIFFA	TOTALE
311 Strutture sanitarie e laboratori di analisi	311
750 Barbieri, parrucchieri e simili	254
8210 Confezione con tessuti abbigliamento ed accessori	245
722 Personale addetto a macchine da ufficio in genere	186
211 Fornitura di alloggio, pasti e bevande	174
111 Vendita al dettaglio di merci e generi alimentari	160
8230 Confezione di calzature o sole fasi di produzione	130
411 Servizi di pulizia. Pulitura di muri e monumenti	84
721 Personale con mansioni operative in genere	83
6252 Oreficeria, gioielleria e bigiotteria	66

9.4.3. - Tipo di malattia professionale

In Tabella 19 sono mostrate le tipologie di malattie professionali più ricorrenti, rispettivamente per maschi e femmine, limitatamente a quelle verificatesi almeno 30 volte nei 5 anni considerati.

Ancora una volta, soprattutto tra le malattie più ricorrenti, emergono alcune differenze tra maschi e femmine, anche tra le malattie maggiormente citate, ad esempio nel caso dell'ipoacusia, che è la malattia professionale più ricorrente tra i maschi ed ha invece un numero di casi poco significativo tra le lavoratrici.

Tabella 19 -Tipo di MP in Toscana nel periodo 2005/2009 per sesso

CODICE MP	FEM	MAS	TOTALE
180 Ipoacusia	77	1991	2068
386 Affezione dei dischi intervertebrali	407	1418	1825
387 Malattie dei tendini ed affezioni delle sinoviali, tendini	721	828	1549
388 Affezioni dei muscoli, legamenti, aponeurosi e tessuti molli	442	425	867
382 Artrosi ed affezioni correlate	265	521	786
155 Altre neuropatie periferiche	269	198	467
364 Dermatite da contatto ed altri eczemi	170	241	411
264 Placche pleuriche, ispessimenti pleurici	4	340	344
252 Asbestosi	4	257	261
63 Tumore maligno della pleura	7	230	237
62 Tumore maligno della trachea,dei bronchi del polmone non sp come secondario	7	218	225
247 Bronchite cronica	17	187	204
380 Artropatie associate ad altre infezioni	90	97	187
253 Pneumoconiosi da silice e silicati	7	168	175
219 Sindrome di raynaud	4	153	157
77 Tumore maligno della vescica	12	134	146
249 Asma	48	94	142
144 Disturbo dell'adattamento cronico	62	56	118
383 Lesioni articolari del ginocchio	10	77	87
262 Altre malattie dell'apparato respiratorio	15	60	75
393 Altre affezioni osteo-muscolari	32	40	72
145 Disturbo post-traumatico da stress cronico	31	37	68
60 Tumore maligno delle cavità nasali, orecchio medio e seni	6	56	62
239 Affezioni croniche del rinofaringe e dei seni paranasali	16	34	50
384 Altre lesioni e manifestazioni articolari	21	24	45
248 Enfisema	1	34	35
67 Altri tumori maligni della pelle	7	27	34
225 Varici degli arti inferiori	16	17	33
263 Pneumoconiosi da silicati	2	31	33
141 Affezioni psicosomatiche	16	15	31

9.5. - LE CONDIZIONI DI SALUTE DELLA TOSCANA

9.5.1. - Cause di ospedalizzazione

Sono state prese in considerazione le cause di ospedalizzazione in Toscana nell'anno 2009, divisi per sesso. I dati sono stati ricavati dal portale Marsupio dell'Agenzia Regionale di Sanità della Toscana e sono mostrati in Tabella 20.

Tabella 20 -Cause di ospedalizzazione in Toscana nel 2009 per sesso

CAUSE DI OSPEDALIZZAZIONE	FEM	MAS	TOTALE
Malattie del sistema circolatorio	43470	53226	96696
Tumori	41051	40382	81433
Malattie dell'apparato digerente	24074	31686	55760
Traumatismi	24722	24504	49226
Malattie dell'apparato osteomuscolare	25627	20447	46074
Malattie dell'apparato respiratorio	19367	25340	44707
Malattie dell'apparato genito-urinario	22186	17313	39499
Disturbi del sistema nervoso	17262	16642	33904
Malattie cerebrovascolari	11404	10990	22394
Cardiopatie ischemiche	7216	14471	21687
Malattie delle ghiandole endocrine e del metabolismo	10946	7158	18104
Disturbi psichici	7114	6468	13582
Malattie infettive	4682	5625	10307
By-pass o angioplastica	2385	6680	9065
Infarto del miocardio	3255	5525	8780
Tumori della vescica	991	4255	5246
Malattie del sangue	2829	2288	5117
Tumori del colon/retto	2056	2415	4471
Tumori della mammella	4223		4223
Tumori del polmone	1050	2904	3954
Cirrosi epatiche	1344	1864	3208
Tumori alla prostata		2054	2054
Tumori allo stomaco	628	922	1550
Tumori dell'utero	1045		1045
Tumori all'ovaio	618		618

9.5.2. - Cause di morte

Sono state prese in considerazione le cause di ospedalizzazione in Toscana nel trien-

nio 2006/2008, divisi per sesso. I dati sono stati ricavati dal portale Marsupio dell'Agenzia Regionale di Sanità della Toscana e sono mostrati in Tabella 21.

Tabella 21 -Cause di morte in Toscana nel triennio 2006/2008 per sesso

CAUSE DI MORTE	FEM	MAS	TOTALE
Malattie del sistema circolatorio	27418	20798	27418
Tumori	15509	20297	15509
Malattie cerebrovascolari	9339	5898	9339
Cardiopatía ischemica	7053	7361	7053
Malattie dell'apparato respiratorio	3592	4972	3592
Tumori del polmone	1590	5372	1590
Infarto del miocardio	2636	147	2636
Malattie dell'apparato digerente	2589	2245	2589
Traumatismi ed avvelenamenti	2013	2782	2013
Tumori del colon-retto	2274	2503	2274
Disturbi del sistema nervoso	2810	1895	2810
Malattie delle ghiandole endocrine e del metabolismo	2535	1949	2535
Bpco	1551	2621	1551
Disturbi psichici	2019	959	2019
Tumori dello stomaco	1159	662	1159
Polmonite e influenza	1269	276	1269
Tumori della mammella	2381		2381
Malattie dell'apparato genito-urinario	1036	966	1036
Cirrosi epatica	774	848	774
Tumori della prostata		1613	
Tumori della vescica	273	966	273
Malattie dell'apparato osteo-muscolare	744	53	744
Incidenti stradali	213	744	213
malattie infettive	440	393	440
Suicidi	172	619	172
Tumori dell'ovaio	736		736
Tumori dell'utero	621		621
Malattie del sangue	313	220	313
Overdose	10	90	10

**PARTE II - IL MERCATO DEL LAVORO IN TOSCANA:
UNA LETTURA DI GENERE.**

10. - LE PRINCIPALI DINAMICHE DEL MERCATO DEL LAVORO: UNA LETTURA DI GENERE

L'accresciuta partecipazione femminile rappresenta il più significativo fattore di trasformazione dei mercati del lavoro contemporanei, rispecchiando un trend comune in tutti i paesi avanzati. Si nota, infatti, per quanto concerne l'Europa, un processo di convergenza dei Paesi membri verso gli obiettivi posti dalla Strategia europea per l'occupazione³², avviata nel 1997 con il vertice di Lussemburgo e proseguita anche nei successivi consigli europei, con una particolare attenzione dedicata al tema delle pari opportunità.

Tali trasformazioni rendono evidentemente ineludibile l'adozione del genere come una delle variabili fondamentali nell'osservazione delle dinamiche dei mercati del lavoro contemporanei. Ed è con tale approccio analitico e interpretativo che abbiamo cercato in questo contributo di evidenziare le principali trasformazioni che hanno caratterizzato il mercato del lavoro toscano, soffermandosi su alcune delle dimensioni più significative in relazione al tema della qualità del lavoro e in particolare alle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il processo di allineamento agli standard europei è un tratto qualificante dell'evoluzione del mercato del lavoro anche in Toscana, soprattutto per quanto concerne la componente femminile delle forze di lavoro. A partire dallo scorso decennio, la dinamica occupazionale regionale è stata contrassegnata da una progressiva crescita della partecipazione femminile a fronte di una sostanziale staticità della componente maschile. Fra il 1993 e il 2008 si contano oltre 200 mila occupati in più: di questi poco più del 17% sono uomini; il resto è rappresentato da donne, quasi 170 mila occupate in più rispetto all'inizio del periodo.

Molti e diversi sono i fattori che, spesso combinandosi fra loro, hanno alimentato la crescita dell'occupazione femminile. Sul versante della domanda di lavoro, l'accresciuta partecipazione femminile si accompagna ed è strettamente legata agli intensi processi di terziarizzazione delle economie avanzate. Il settore dei servizi³³ in genere rappresenta quasi ovunque il principale serbatoio di assorbimento della forza lavoro femminile, per ragioni che hanno a che fare con i profili professionali ritenuti particolarmente adatti alle donne e che spesso altro non sono che la professionalizzazione di attività in passato svolte in famiglia (ad esempio le professioni nell'ambito

32 Uno degli obiettivi comunitari rappresenta proprio la crescita dell'occupazione femminile fino al raggiungimento di un tasso del 60% entro il 2010.

33 Anche l'incremento nel settore industriale si spiega con la terziarizzazione di questo ambito di attività, ossia con il forte aumento nell'industria dei profili impiegatizi, di cui le donne rappresentano una quota prevalente.

dei servizi di cura), ma ancor più con la compatibilità che rende questi posti di lavoro particolarmente attraenti per le donne, con forme organizzative e modalità orarie, che meglio si adattano alle problematiche -ancora prevalentemente “femminili”- di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Altri fattori -di natura socioculturale- hanno inciso sui comportamenti e sulle scelte delle donne, modificandone l’allocazione del tempo e delle risorse tra lavoro per il mercato e lavoro familiare.

Tra le molte determinanti in gioco l’istruzione è la variabile che sembra avere la maggiore capacità predittiva dei comportamenti dell’offerta di lavoro femminile. Come ben noto in letteratura, esiste una relazione diretta tra investimento in capitale umano e livelli di occupazione femminile, per cui al crescere dell’istruzione aumenta anche l’occupazione delle donne e il possesso di un titolo di studio elevato contribuisce a ridurre il *gap* tra donne e uomini. Mentre l’offerta maschile risulta essere relativamente rigida rispetto al livello di istruzione, che incide solo sui tempi di ingresso e di uscita dal mercato del lavoro, ma non sulle probabilità di partecipazione, nel caso delle donne rappresenta una risorsa cruciale per accrescerne l’occupabilità, oltre che la durata e la continuità dei percorsi professionali. Le donne meno scolarizzate, infatti, mostrano tassi di occupazione più bassi in tutte le fasce di età e tendono ad uscire precocemente dal mercato del lavoro. Al contrario le donne laureate, oltre ad avere tassi di occupazione molto elevati, non troppo lontani da quelli maschili, mostrano una propensione a rimanere nel mercato del lavoro più a lungo, con una presenza che rimane elevata fino all’età di pensionamento, senza interruzioni neppure nelle fasi più impegnative del ciclo di vita familiare.

Nonostante i cambiamenti in atto rilevabili in tutti i paesi europei, permangono specificità strutturali che diversificano profondamente i modelli europei di partecipazione femminile al mercato del lavoro. Da un lato si collocano i paesi nordici, dove la partecipazione femminile al mercato del lavoro ha assunto ormai da qualche decennio livelli e modelli simili a quelli maschili, all’insegna di una progressiva scomparsa dello stereotipo della temporaneità del lavoro femminile, perché le donne restano più a lungo occupate e/o alla ricerca di un impiego, anche dopo la fase del ciclo di vita legata ai maggiori impegni familiari, e escono dal mercato del lavoro per ritirarsi in pensione solo poco prima dei maschi. Dall’altro lato troviamo i paesi dell’Europa meridionale e nello specifico l’Italia, dove, nonostante i notevoli progressi degli ultimi anni, la partecipazione femminile si attesta su livelli decisamente più contenuti imputabili sia alla quota significativa di donne inattive (soprattutto tra le ultra55enni), sia ad uscite precoci dal mercato del lavoro ancora in concomitanza con la maternità, oltre ad una minore diffusione del *part-time*.

Rispetto a questo quadro la Toscana si colloca in una posizione intermedia rispetto alle performance migliori dei paesi nordici e anche delle regioni *benchmark* dell’Italia

settentrionale, ma al contempo sembra conservare molti dei tratti propri del modello mediterraneo. Permane infatti un problema di razionamento di un bene scarso come quello del lavoro, per cui prevale un modello culturale discriminatorio nei confronti delle donne, secondo il quale non viene messa mai in discussione la permanenza dell'uomo (in particolare se capofamiglia) nel mercato del lavoro a scapito delle donne, che rimangono più a lungo in attesa di un impiego oppure, per le componenti più deboli in termini di titoli di studio e di età, sono soggette ad effetti di scoraggiamento, e quindi ad uscite verso la condizione di inattività (IRPET, 2007).

Nonostante i notevoli progressi compiuti in termini di presenza quantitativa sul mercato del lavoro, i fenomeni di segregazione ancora accompagnano il percorso lavorativo delle donne e rappresentano una delle questioni irrisolte del processo di femminilizzazione del lavoro. Infatti, il pur massiccio ingresso delle donne nelle occupazioni ha solo parzialmente ridotto le gerarchie di genere e in particolare non ha scalfito il cosiddetto "tetto di cristallo" delle posizioni di più elevato prestigio e potere. Per quanto concerne la Toscana, i meccanismi di segregazione, orizzontale e verticale, continuano ad agire, con tendenze di segno ambivalente: da un lato si è assistito ad un'ulteriore femminilizzazione dei settori tradizionalmente femminili, dall'altro all'ingresso delle donne in settori e professioni tradizionalmente maschili. Nel quindicennio 1993-2008 l'occupazione femminile è diminuita sensibilmente nelle attività manifatturiere, mentre è aumentata nel commercio e nell'ambito dei servizi sociali, ma anche in settori tradizionalmente maschili, come l'intermediazione monetaria, i servizi alle imprese e le attività professionali e imprenditoriali, i trasporti e comunicazioni. Allo stesso modo la distribuzione degli occupati in base alla professione svolta evidenzia una sovrarappresentazione delle donne nelle professioni intermedie, nelle professioni relative alle vendite, nei profili impiegatizi esecutivi, ma anche ai livelli più bassi della gerarchia professionale in corrispondenza di lavori non qualificati. Tuttavia, sulla scia dei forti investimenti in istruzione e formazione da parte delle più giovani generazioni di donne, si intravedono segnali positivi anche in relazione ad un aumentato accesso delle donne all'interno delle professioni apicali della gerarchia occupazionale

La questione al femminile della sicurezza sul lavoro si coniuga anche al tema dei cambiamenti del mondo del lavoro legati alla diffusione delle forme di lavoro flessibili. È noto, infatti, come la minor durata dei rapporti di lavoro atipici e, conseguentemente, la minore esperienza dei lavoratori sul posto di lavoro, possano determinare un calo complessivo delle condizioni di sicurezza, a causa della minore conoscenza degli ambienti di lavoro e dei potenziali fattori di rischio in esso presenti e della mancanza di un'adeguata preparazione in materia. L'esperienza della flessibilità del lavoro non si distribuisce in maniera omogenea all'interno della popolazione, ma si concentra su alcuni gruppi sociali in particolare i giovani e le donne che, oltre a costituire la componente maggioritaria dell'occupazione temporanea, mostrano livelli di presenza nei lavori a termine superiore a quella degli uomini in tutte le fasce di

età. Oltre ad avere maggiori probabilità di accesso al lavoro flessibile, le donne mostrano anche maggiori probabilità di intrappolamento in tale condizione, dalla quale escono non tanto per sperimentare un nuovo lavoro, ma piuttosto per iniziare una fase di disoccupazione o inattività, anche di lunga durata.

Altro fenomeno rilevante che ha caratterizzato i mercati del lavoro contemporanei, e anche quello toscano, è la presenza sempre più consistente di lavoratori stranieri. Il quadro descrive una diffusa partecipazione al lavoro degli immigrati, superiore anche a quella degli italiani, per una serie di ragioni che attengono sia alla diversa distribuzione per età della popolazione italiana e di quella straniera, caratterizzata quest'ultima da una minore incidenza delle classi di età avanzate e da un'elevata concentrazione in quelle giovanili e in quelle propriamente lavorative, sia alla natura dell'esperienza migratoria, fortemente centrata sull'opportunità di un lavoro, tanto più vero in un contesto giuridico come quello italiano, in cui la perdita del lavoro può comportare nel giro di sei mesi la perdita del permesso di soggiorno e quindi la possibilità di permanenza in Italia.

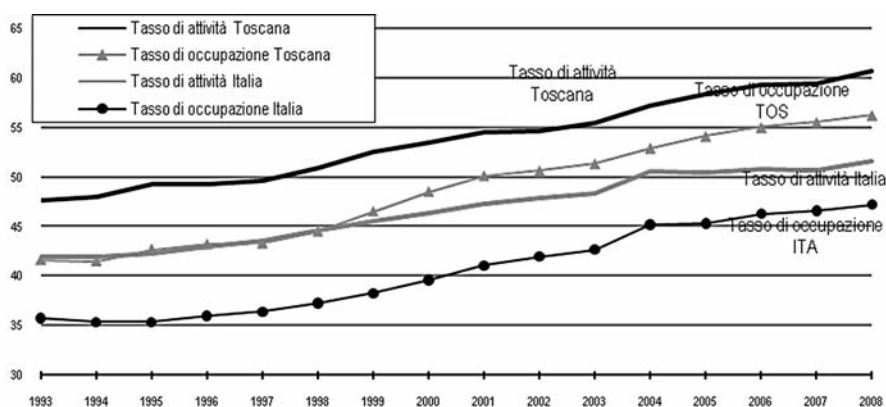
Il positivo profilo dell'inserimento occupazionale si accompagna, tuttavia, a marcati processi di segregazione occupazionale dei lavoratori, e ancor più delle lavoratrici immigrate. I lavoratori stranieri sono prevalentemente giovani, in non pochi casi con livelli di scolarizzazione medio-alti, svolgono mansioni in genere non qualificate nelle costruzioni, nei servizi domestici, come anche in quelli turistici (alberghi e ristoranti) e in agricoltura, andando a colmare i vuoti occupazionali, imputabili sia a motivi demografici, sia alle aumentate aspirazioni professionali delle nuove e più istruite generazioni autoctone. Si tratta, quindi, prevalentemente di posizioni professionali più rischiose anche dal punto di vista della sicurezza sul lavoro, che spiega in parte la maggiore esposizione di questi lavoratori ai rischi infortunistici. Nel caso specifico delle donne straniere si profila una situazione di particolare criticità, a conferma di un fenomeno ben noto a livello internazionale, ossia la persistenza di forti asimmetrie di genere, sia in termini di minori livelli di partecipazione al mercato del lavoro che di una più marcata concentrazione settoriale (i servizi domestici e assistenziali in maniera quasi esclusiva), anche a fronte di una progressiva femminilizzazione dei flussi migratori, in cui cresce la quota di donne che emigrano da sole, di propria iniziativa e non solo al seguito del coniuge.

10.1. - LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MERCATO DEL LAVORO: LE TRASFORMAZIONI DI LUNGO PERIODO

Le statistiche testimoniano come nel corso degli ultimi due decenni la partecipazione femminile al lavoro sia sensibilmente aumentata: da un lato, infatti, le donne sono sempre più propense a lavorare; dall'altro cresce il loro grado di inserimento all'interno del tessuto produttivo.

Il tasso di attività femminile -che misura la disponibilità delle donne a lavorare- è aumentato in maniera significativa negli ultimi due decenni, passando in Toscana dal 47,6% del 1993 al 60,6% del 2008, per un incremento di 13 punti. Allo stesso modo, è cresciuto il tasso di occupazione femminile, ovvero la presenza effettiva delle donne all'interno dei contesti produttivi. Secondo i dati Istat, il tasso di occupazione delle donne toscane è passato dal 41,6% del 1993 al 56,2% del 2008, per un incremento di oltre 14 punti percentuali (Graf. 1).

Grafico 1 - Tasso di attività femminile (15-64 anni) e tasso di occupazione femminile (15-64 anni). Toscana. 1993-2008³⁴



FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

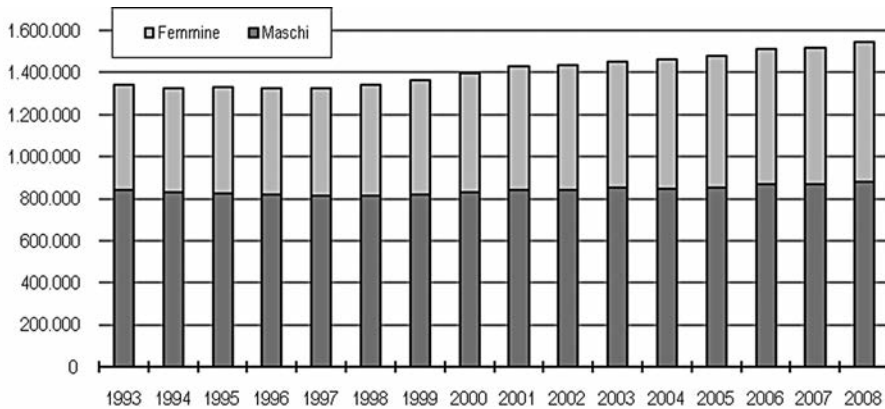
Se l'aumento della partecipazione femminile che ha interessato la Toscana negli ultimi due decenni non rappresenta un fenomeno isolato, non vi è dubbio che il confronto con il dato nazionale evidenzia nella nostra regione un ritmo di crescita più intenso. In Italia, infatti, l'incremento del tasso di attività nei due decenni considerati si è fermato al di sotto dei dieci punti e l'aumento del tasso di occupazione femminile non è andato oltre gli undici punti percentuali³⁵.

³⁴ A partire dal 2004, per rispondere alle disposizioni dell'Unione Europea, l'ISTAT ha apportato modifiche sostanziali alla Rilevazione sulle Forze di Lavoro. Per rendere confrontabili le nuove stime con i dati relativi agli anni precedenti, l'Istituto ha provveduto a ricostruire le serie storiche a partire dal quarto trimestre del 1992. Tuttavia, l'impossibilità di ricostruire gli aggregati sui dati individuali impone per un'analisi di lungo periodo che intenda focalizzare l'attenzione sul genere e sull'età di fare riferimento a due serie storiche diverse, la Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro fino al 2003 e la Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro dal 2004 in poi.

³⁵ Il dato medio nazionale, naturalmente, risente della debolezza strutturale delle regioni meridionali, dove la partecipazione femminile al lavoro risulta ancora oggi fortemente penalizzata. In proposito, è sintomatico rilevare che nel 2008 il tasso di occupazione femminile, pari al 56,2% in Toscana, non va oltre il 30% in quattro regioni del Sud (Calabria, Puglia, Sicilia e Campania).

Nel corso degli anni Novanta e degli anni Duemila le donne hanno rappresentato, tanto in Italia che in Toscana, la componente più dinamica del mercato del lavoro: a loro, infatti, deve essere imputata quasi interamente la crescita dell'occupazione complessiva. Fra il 1993 e il 2008 nella nostra regione si contano oltre 200 mila occupati in più: di questi poco più del 17% sono uomini; il resto è rappresentato da donne, quasi 170 mila occupate in più rispetto all'inizio del periodo (Graf. 2).

Grafico 2 - Occupati per genere. Toscana. 1993-2008 (Valori assoluti)



FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

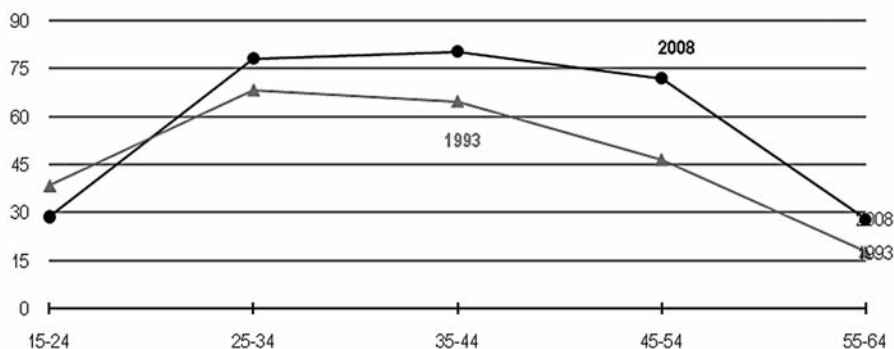
Molti e diversi sono i fattori che, spesso combinandosi fra loro, hanno alimentato la crescita dell'occupazione femminile. Alcuni -di natura prettamente economica- hanno reso più appetibile l'accesso al lavoro (Irpel, 2007). Non vi è dubbio, infatti, che la transizione dell'economia verso la produzione di servizi ha rappresentato un fattore formidabile per l'inserimento delle donne all'interno del mercato del lavoro, sia per i contenuti delle professioni che per i modelli organizzativi basati su tempi di lavoro più contenuti -come, ad esempio, nella distribuzione commerciale, negli alberghi e ristoranti, nei servizi alla persona e, naturalmente, nel pubblico impiego- e su un aumento -seppure ancora non adeguato alla richiesta- di opportunità di lavoro *part-time*.

Altri fattori -di natura socioculturale- hanno inciso sui comportamenti e sulle scelte delle donne, modificandone l'allocazione del tempo e delle risorse tra lavoro per il mercato e impegni familiari. In effetti, l'analisi di lungo periodo della propensione a lavorare nel dettaglio delle diverse fasce di età mette in luce che anche le donne toscane hanno profondamente modificato il tempo e lo spazio dedicato al lavoro nel loro percorso di vita. Se, infatti, il tasso di attività complessivo -relativo cioè alle donne di età compresa fra i 15 e i 64 anni- è cresciuto fra le donne toscane di 13 punti percentuali fra il 1993 e il 2008, le differenze per gruppi di età sono assai signifi-

ficative. L'aumento del tasso di attività ha interessato soprattutto le donne nelle fasi centrali e della maturità: +15,5% per le 35-44enni e +25,6% per le 45-54enni.

Nel caso delle generazioni più giovani, per contro, si registra un calo significativo nella partecipazione, segnale evidente della tendenza -spesso scelta, altre volte imposta- a ritardare l'ingresso nel mercato. Per il gruppo delle giovani toscane di età compresa fra i 15 e i 24 anni nell'arco degli ultimi quindici anni i tassi di attività sono diminuiti di oltre nove punti percentuali (Graf. 3).

Grafico 3 - Tasso di attività femminile per classe di età. Toscana. 1993 e 2008



FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Nonostante l'accresciuta partecipazione, tuttavia, le criticità rimangono molte, evidenziando la necessità di progettare e sviluppare nuove e più efficaci politiche "di genere", che mirino da un lato ad incrementare la partecipazione femminile e dall'altro a tutelare la qualità del lavoro delle donne.

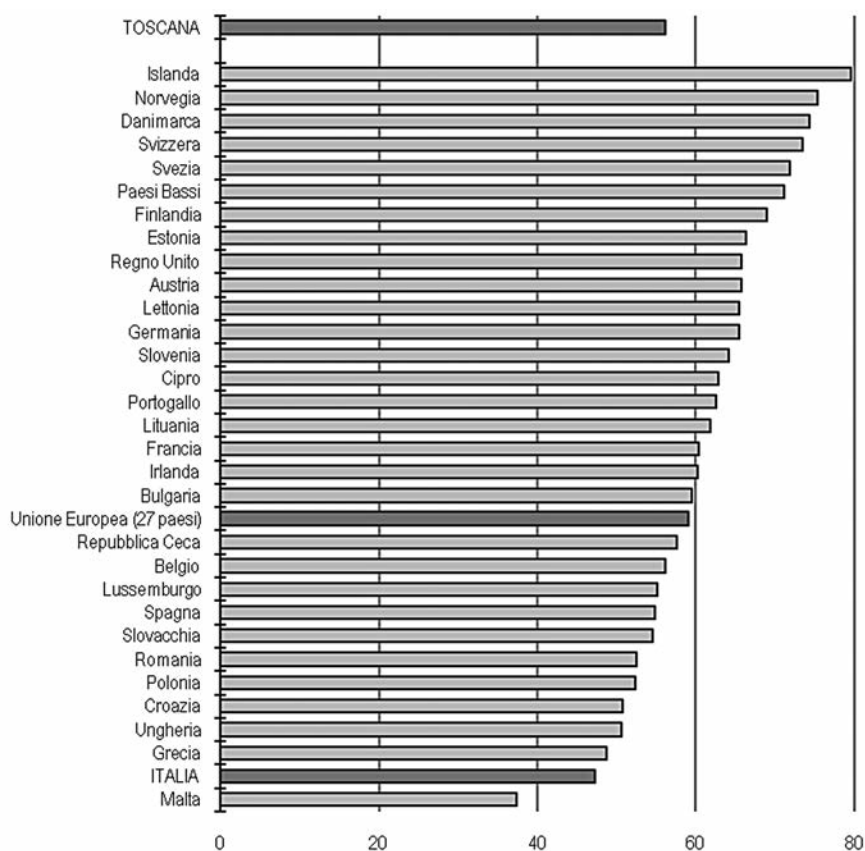
Il basso livello della partecipazione delle donne al mercato del lavoro continua a rappresentare uno dei principali problemi strutturali dell'economia e della società italiana. In effetti, il grado di inserimento complessivo delle donne italiane e toscane nel mercato del lavoro resta, a paragone con i comportamenti prevalenti nei paesi dell'Unione Europea, ancora molto limitato. Ciò si traduce da un lato nella difficoltà di alcuni segmenti della popolazione femminile ad accedere a un reddito (e, quindi, nella possibilità di compiere scelte autonome); dall'altro, pone un forte limite all'espansione dell'offerta di lavoro disponibile (ISTAT, 2007).

Ancora nel 2008 il tasso di occupazione delle donne italiane si attesta al 47,2%, ben 12 punti percentuali in meno rispetto alla media europea (UE 27)³⁶. Al di sotto di tale

³⁶ Come appare evidente dal grafico, nella graduatoria internazionale l'Italia si colloca al penultimo posto quanto a partecipazione delle donne al lavoro, posizionandosi soltanto prima di Malta.

media si colloca anche la nostra regione (56,2%) che, come abbiamo osservato, si caratterizza per una partecipazione delle donne fra le più alte nel panorama nazionale (Graf. 4).

**Grafico 4 - Tasso di OCCUPAZIONE FEMMINILE (15-64 ANNI).
PAESI EUROPEI, UNIONE EUROPEA (UE 27) E TOSCANA. 2008**



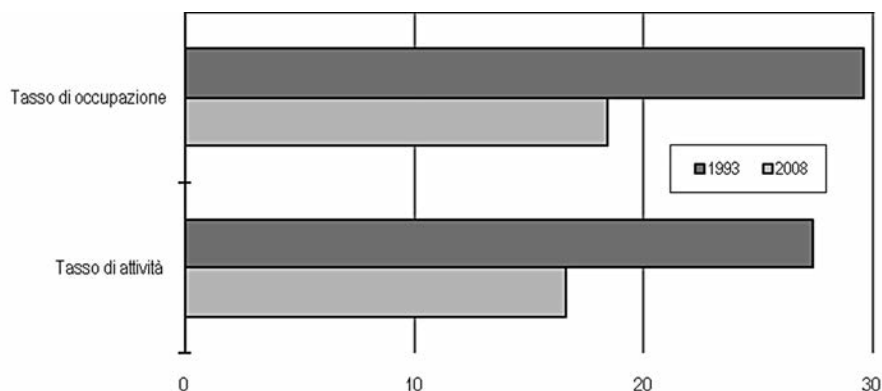
Fonte: Eurostat

Nonostante le dinamiche certamente positive che hanno caratterizzato gli ultimi due decenni, dunque, tanto l'Italia che la Toscana rimangono lontane dagli obiettivi di Lisbona, che fissano al 60% il tasso di occupazione femminile, da raggiungere entro il 2010.

Così come il distacco dall'Europa, altrettanto critica rimane la questione relativa al *gender gap*. Nonostante che la componente femminile abbia rappresentato l'elemento più dinamico del mercato del lavoro negli ultimi anni, il distacco delle donne

dagli uomini relativamente alla propensione a lavorare e alla presenza effettiva nei contesti produttivi rimane decisamente consistente, anche in Toscana. Tanto per il tasso di attività che per quello di occupazione, infatti, seppure la differenza fra i generi si sia ridotta, il divario rimane enorme ancora nel 2008: oltre 16 punti percentuali per il tasso di attività; oltre 18 punti per il tasso di occupazione (Graf. 5).

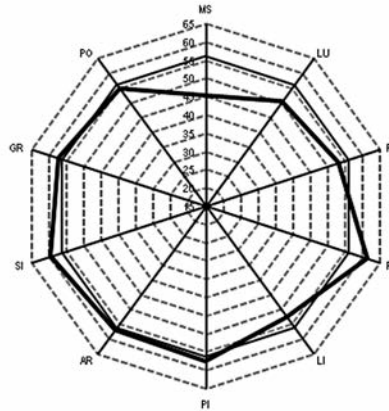
Grafico 5 - GENDER GAP. TOSCANA. 1993 E 2008



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Un'ulteriore area di criticità, che in questa sede ci limitiamo ad accennare, riguarda gli enormi differenziali territoriali che caratterizzano la Toscana. Come appare evidente dal grafico, il dato complessivo nasconde differenze profonde fra le dieci province toscane: nel 2008 il campo di variazione del tasso di occupazione femminile fra la provincia di Firenze -prima in graduatoria- e quella di Massa Carrara -in ultima posizione- risulta pari a 16 punti.

Senza entrare nel merito di tali differenze, riconducibili a vincoli e caratteristiche tanto della domanda che dell'offerta di lavoro, ci limitiamo ad osservare come la provincia di Firenze e quella di Siena abbiano raggiunto l'obiettivo fissato da Lisbona, con tassi di occupazione femminile che nel 2008 si attestano rispettivamente al 61,4% e al 59,5%. Assai diversa, per contro, si presenta la situazione in tre province costiere -Livorno, Lucca e Massa Carrara- dove il tasso di occupazione si ferma rispettivamente al 52,4%, 50,5% e al 45,2% (Graf. 6).

Grafico 6 - Tassi di occupazione femminile (15-64 anni). Province toscane a confronto. 2008

Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Quanto delineato sin qui, dunque, restituisce un quadro fatto di luci ed ombre. Se, infatti, la presenza e la disponibilità delle donne toscane a lavorare è sensibilmente aumentata, il gap rispetto alla componente maschile rimane consistente, così come la distanza rispetto alla maggior parte dei Paesi europei. Allo stesso modo, l'analisi dei dati provinciali lascia emergere differenze territoriali significative, con aree interne al contesto regionale ad elevata presenza femminile -dove gli indicatori evidenziano il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona- ed aree in cui la presenza delle donne si configura come ben più fragile.

10.1.1. - L'impatto occupazionale della crisi

La crisi finanziaria scoppiata negli USA nell'estate del 2008 e poi trasformatasi nella più grave recessione del dopoguerra sta pesando in maniera rilevante sugli equilibri dei mercati del lavoro di quasi tutti i paesi, con significative perdite di posti di lavoro e un conseguente innalzamento del tasso di disoccupazione. In Toscana, se almeno fino al II trimestre del 2009 si è verificata una sostanziale tenuta occupazionale (+0,2%)³⁷, a partire dal III trimestre si registra la prima seria battuta di arresto, con una perdita di 31mila occupati (-2%) rispetto al corrispondente trimestre del 2008, determinando una diminuzione anche del tasso di occupazione (dal 66% al 64,8%) (Regione Toscana, IRPET, 2010).

³⁷ L'impatto occupazionale ancora contenuto della crisi economica fino alla metà del 2009 deve tener conto dell'azione congiunta di più fattori: il fisiologico ritardo con cui la dinamica occupazionale reagisce alla diminuzione del PIL; la regolarizzazione degli immigrati, che da diversi anni influenza le statistiche della RCFL dell'ISTAT; la funzione di contenimento esercitata dal ricorso crescente alla cassa integrazione negli ultimi mesi, che ha consentito di mantenere come occupati quote significative di forza lavoro (circa 20-25mila lavoratori), soprattutto del settore industriale, altrimenti già licenziati e passati alla condizione di disoccupazione.

Le dinamiche sopra evidenziate sono la sintesi di molteplici aspetti di criticità, che si ripercuotono in maniera diversa sulla forza lavoro. E il genere sembra rappresentare una variabile rilevante nello spiegare i diversi effetti della crisi sulla partecipazione al lavoro.

In termini assoluti, la media degli occupati maschi nel 2009 è rimasta sostanzialmente invariata (con un calo di appena 274 unità) rispetto al 2008; per le occupate la media è calata di 3.175 unità, con una variazione dello 0,5%. A fronte di una popolazione in età lavorativa che varia di poco (+0,5% per gli uomini, +0,8% per le donne), sono soprattutto gli uomini a soffrire maggiormente della disoccupazione, con una variazione del 26% (per le donne l'incremento è del 3%) (Tab. 1).

Tabella 1 - Popolazione (15-64 anni) per condizione professionale e sesso Toscana.
2008-2009 (Valori assoluti e valori %)

	2008	2009	Variazione %
Maschi			
Occupato	877.714	877.987	0,0
Disoccupato	30.390	39.519	30,0
Inattivo	268.430	264.621	-1,4
TOTALE	1.176.533	1.182.128	0,5
Femmine			
Occupato	664.588	661.413	-0,5
Disoccupato	52.691	56.409	7,1
Inattivo	465.871	475.122	2,0
TOTALE	1.183.149	1.192.944	0,8

FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

La perdita di posti di lavoro si traduce in genere in un aumento delle persone in cerca di un'occupazione, così come non è infrequente che congiunture negative determinino un allargamento dell'area dell'inattività, che risente di fenomeni di scoraggiamento circa la possibilità di trovare un'occupazione, particolarmente evidenti nelle regioni meridionali e nella componente femminile della popolazione. Nelle uscite verso l'inattività sono compresi, soprattutto per le più giovani, anche il ritorno allo studio o la fine di lavori stagionali. In effetti nell'ultimo anno si è verificata una significativa crescita della componente inattiva (circa di un punto percentuale), imputabile esclusivamente alla dinamica femminile (+2% a fronte di una diminuzione della componente maschile dell'1,4%). Sono in crescita le donne che non cercano un impiego e non sono disponibili a lavorare (si tratta della componente più numerosa della popolazione inattiva, che può mascherare attività sommerse più che ri-

flettere fenomeni di semplice scoraggiamento, ed è cresciuta del 3%), ma aumenta in misura significativa soprattutto la quota di quante cercano lavoro ma non attivamente (+44%) (Tab. 2).

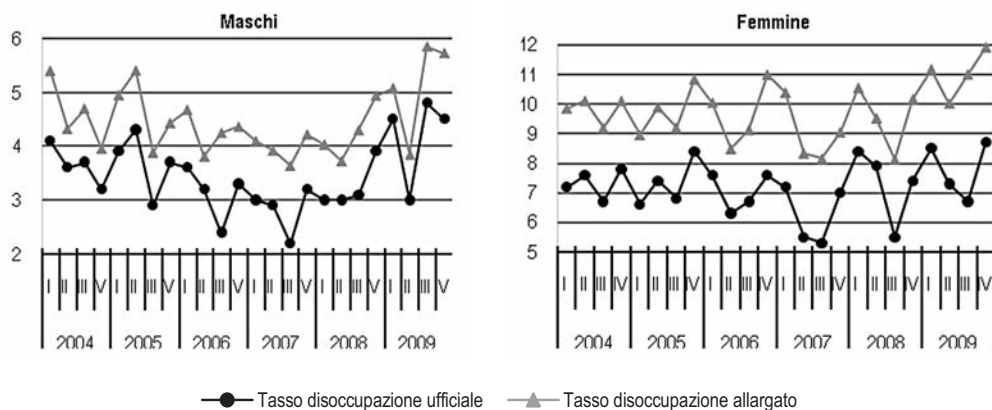
Tabella 2 - Popolazione inattiva in età lavorativa per genere. Toscana. 2008-2009
(Valori assoluti in migliaia e valori %)

	Cercano lavoro non attivamente	Cercano lavoro ma non disponibili a lavorare	Non cercano ma disponibili a lavorare	Non cercano e non disponibili a lavorare	TOTALE
Maschi					
2008	10	6	15	238	268
2009	9	5	15	236	265
Femmine					
2008	18	10	37	401	466
2009	26	7	29	413	475
TOTALE					
2008	28	16	52	639	734
2009	36	12	44	649	740
Variazione %					
Maschi	-3,4	-16,0	0,9	-1,1	-1,4
Femmine	43,5	-29,1	-22,3	3,1	2,0
TOTALE	27,5	-24,4	-15,6	1,5	0,7

FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Nelle rilevazioni statistiche ufficiali, in base a criteri stabiliti a livello internazionale dall'ILO, lo status di disoccupato è definito oltre che dall'assenza di un impiego, dall'immediata disponibilità a lavorare e dall'intensità della ricerca di lavoro, ossia aver intrapreso azioni di ricerca negli ultimi trenta giorni. In assenza di tali elementi le persone vengono classificate come popolazione inattiva. Se guardiamo al caso toscano, al quarto trimestre 2009 le persone in cerca di un'occupazione sono risultate 105mila, in sensibile crescita rispetto all'anno precedente (+17%), così come è in crescita il dato relativo alle persone che invece hanno svolto una ricerca non attiva: da 32mila a 39mila (+21%), composte per circa i 2/3 da donne. Se nel calcolo della disoccupazione includiamo anche questa componente della popolazione, il tasso di disoccupazione aumenta significativamente, con differenze di genere particolarmente accentuate: rispettivamente un punto percentuale in più per i maschi (dal 4,5% al 5,7%) e oltre tre punti percentuali in più per le donne (dall'8,7% all'11,9%) (Graf. 7).

Grafico 7 - Tasso di disoccupazione ufficiale e allargato per genere. Toscana.
Serie storica 2004-2009 (Valori %)



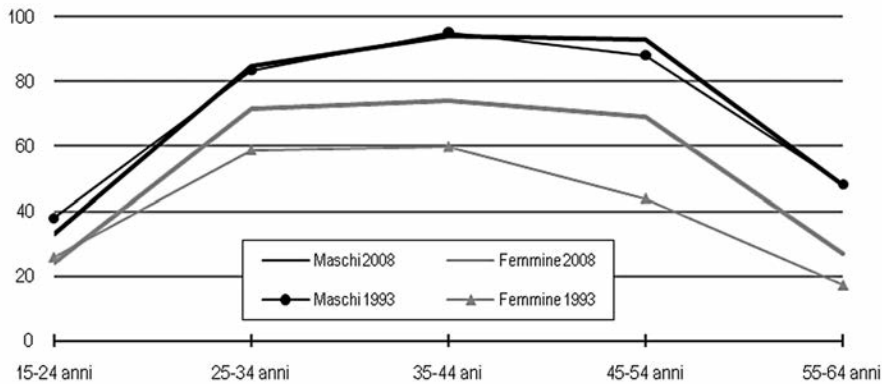
FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

10.1.2. - Come cambia la propensione a lavorare: età, livello di istruzione e ruoli familiari

Nel corso degli ultimi due decenni, i tassi di attività e di occupazione delle cittadine toscane sono sensibilmente aumentati. Contestualmente a tale incremento si osserva un mutamento significativo del modo in cui le donne partecipano al lavoro nelle diverse fasi della loro vita. In particolare, la presenza femminile si è decisamente rafforzata in corrispondenza delle classi centrali di età -fra i 35 e i 44 anni- ed è diminuita per le giovanissime -dai 15 ai 24 anni.

Il fenomeno è descritto nel grafico riportato di seguito, da cui emergono due elementi su cui è interessante soffermare l'attenzione. In primo luogo, se per la componente maschile poco o nulla è cambiato fra il 1993 e il 2008, durante lo stesso periodo di tempo le donne hanno profondamente modificato il loro modo di stare sul mercato. In altre parole, si osserva come nel corso degli anni la curva del tasso di occupazione per età dei due generi abbia assunto, almeno nella forma, un profilo simile.

Dal grafico, tuttavia, si rileva come in corrispondenza di tutte le classi di età il tasso di occupazione femminile risulti sistematicamente più contenuto di quello maschile, evidenziando il permanere del *gender gap* in tutte le fasi del ciclo di vita (Graf. 8).

Grafico 8 - Tassi di occupazione per genere e classi di età. TOSCANA. 1993 e 2008

Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Le molte analisi realizzate a livello nazionale e locale mettono in evidenza come le cause del *gender gap* siano diverse. Per le giovanissime la partecipazione più contenuta deve essere ricondotta alla maggiore permanenza, rispetto ai loro coetanei maschi, nei circuiti dell'istruzione e della formazione³⁸.

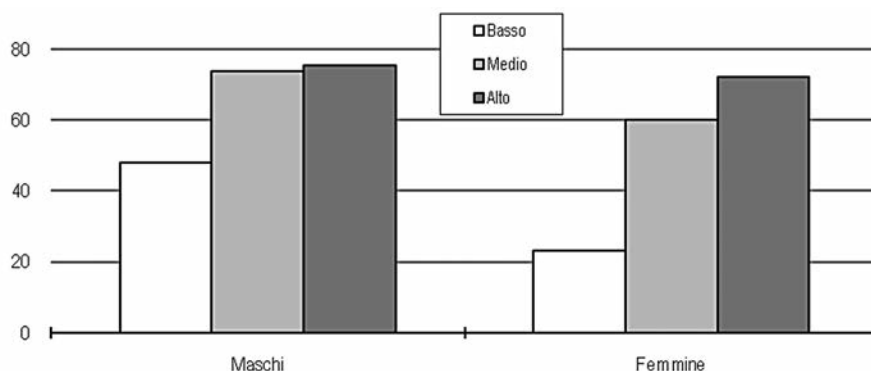
Nel caso delle donne nelle fasi centrali della vita, la minore partecipazione è da ricondurre essenzialmente agli impegni familiari che, in Italia più che negli altri Paesi europei, costituiscono ancora un ostacolo all'inserimento e/o alla permanenza della componente femminile nel mercato del lavoro. Non vi è dubbio, infatti, che la distribuzione asimmetrica dei carichi di lavoro domestico, l'offerta ancora insufficiente di servizi per l'infanzia e un sistema di *welfare* che non sostiene adeguatamente le famiglie, rendono assai difficile la conciliazione tra lavoro per il mercato e impegni familiari.

L'incremento dei livelli di istruzione fra le donne non ha inciso soltanto sui tempi e sulle modalità del loro ingresso sul mercato, ma ha contribuito a modificare complessivamente i modelli di partecipazione, con rilevanti implicazioni sui comportamenti sociali e familiari. L'«effetto-istruzione» ha rappresentato -e continua a rappresentare- una variabile formidabile nel sostenere l'inserimento e la permanenza delle donne sul mercato del lavoro.

³⁸ In Toscana, come in Italia, negli ultimi decenni si è verificato un processo di innalzamento dei livelli di istruzione. Gli approfondimenti realizzati (IRPET, 2007; 2008) hanno messo in luce come anche nella nostra regione l'aumento della scolarità sia un processo contraddistinto da una componente di genere molto pronunciata, che ha portato le ragazze a colmare prima e superare poi il gap che le divideva dai coetanei maschi.

È ormai un dato di fatto che la partecipazione femminile aumenta al crescere del livello di istruzione, come emerge dal grafico che sintetizza la relazione fra tasso di occupazione e livello di istruzione di cittadine e cittadini toscani nel 2008 (Graf. 9).

Grafico 9 - Tassi di occupazione per genere e livello di istruzione. TOSCANA. 2008

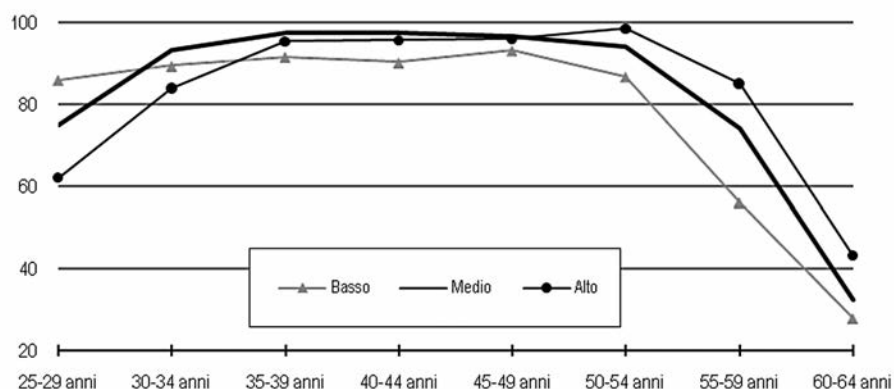


FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

In merito, due sono gli aspetti su cui soffermare l'attenzione: in primo luogo la relazione fra le due variabili si presenta decisamente più marcata fra le donne che non fra gli uomini per i quali, in effetti, non si rilevano differenze nei tassi di occupazione in corrispondenza dei livelli di istruzione medi e alti. In secondo luogo, il *gender gap* si riduce al crescere del livello di istruzione. In altre parole, a fronte di uno svantaggio femminile di quasi venticinque punti all'interno del gruppo di persone con bassi livelli di istruzione, la differenza scende al di sotto di quattro punti percentuali fra i laureati, delineando una situazione molto vicina alla parità.

Quanto affermato sin qui trova conferma nell'analisi dell'andamento dei tassi di occupazione per classe di età e livello di istruzione nel dettaglio dei due generi. Appare evidente che nel caso degli uomini il diverso livello di istruzione non condiziona la forma della curva, ma si limita semplicemente a differenziare tempi di ingresso e di uscita dal mercato, entrambi posticipati per coloro che possiedono livelli di istruzione più elevati (Graf. 10).

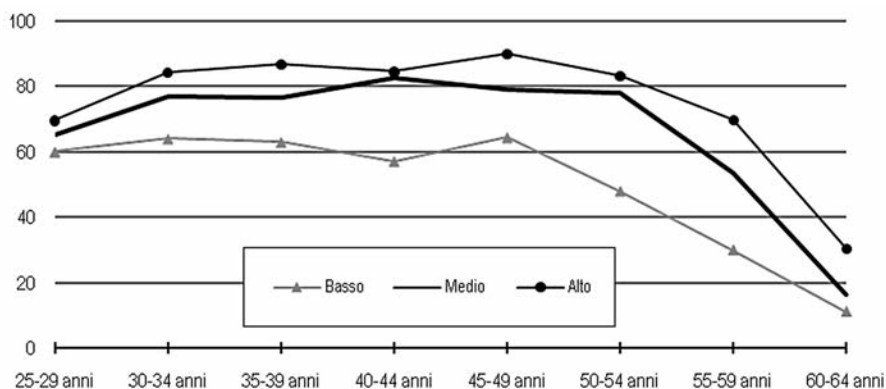
Grafico 10 - Tassi di occupazione maschile per classe di età e livello di istruzione.
TOSCANA. 2008



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Per quanto concerne la componente femminile, per contro, la variabile istruzione agisce tanto a livello complessivo che nel dettaglio delle diverse coorti di età. Se consideriamo la fotografia scattata al 2008 si osserva come, a prescindere da quello che succede in corrispondenza del momento delle scelte riproduttive (su cui ci soffermeremo più avanti), il possesso di un elevato livello di istruzione assicura la tenuta femminile nel lungo periodo. La differenza nei tassi di occupazione, minima in corrispondenza del primo gruppo di età, cresce per le coorti successive, raggiungendo il valore più elevato in corrispondenza del gruppo 55-59 anni, all'interno del quale il tasso di occupazione delle laureate si attesta al 70%, contro il 30% delle donne con bassi livelli di istruzione (Graf. 11).

Grafico 11 - Tassi di occupazione femminile per classe di età e livello di istruzione.
TOSCANA. 2008



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

La maggiore partecipazione delle donne in possesso di titoli di studio elevati rispetto alle altre -e la situazione di quasi parità rispetto alla componente maschile del mercato del lavoro- può essere ricondotta a due diversi ordini di motivi: uno di natura 'motivazionale'; l'altro di natura prettamente economica (Irpel, 2008). Le donne che hanno investito nel loro percorso formativo svolgono mediamente lavori più gratificanti e qualificati rispetto alle altre, mostrando in genere un maggiore attaccamento al loro ruolo. Allo stesso tempo, i lavori svolti sono spesso meglio retribuiti: ciò consente da un lato di acquistare sul mercato quei servizi a pagamento che almeno in parte compensano il minor tempo dedicato dalle donne al loro ruolo di *care giver* all'interno della famiglia; dall'altro, si riduce il gap salariale all'interno della coppia che, in una logica di tenuta del bilancio familiare, assai spesso condiziona le scelte di minore partecipazione o di uscita nei casi in cui il carico di lavoro di cura all'interno della famiglia aumenta (in seguito, ad esempio, alla nascita di un figlio o al sopraggiungere di condizioni di non autosufficienza dei componenti più anziani).

Oltre al livello di istruzione, un'altra variabile che condiziona in maniera significativa la partecipazione e la presenza effettiva delle donne sul mercato è rappresentata anche in Toscana, così come nel resto del Paese, dalla condizione familiare.

Se focalizziamo l'attenzione sulla fascia centrale di età -momento cruciale per le scelte di fecondità e la conseguente gestione dei carichi familiari da un lato e per lo sviluppo dei percorsi di carriera dall'altro- la correlazione fra partecipazione al lavoro e condizione familiare evidenzia comportamenti assolutamente divergenti per uomini e donne.

I dati riportati indicano chiaramente come nel caso degli uomini la presenza di figli ne aumenti la propensione alla partecipazione (tanto in termini di disponibilità che di presenza effettiva); nel caso delle donne, per contro, questa si riduce in maniera significativa.

Il tasso di attività e di occupazione degli uomini con almeno un figlio di età inferiore ai 6 anni risultano superiori a quelli, già elevati, degli uomini senza responsabilità genitoriali. Nel caso delle cittadine toscane, per contro, la relazione è evidentemente opposta: avere uno o più figli in età prescolare da accudire riduce tanto la disponibilità a lavorare (la differenza nel tasso di attività rispetto alle donne senza figli è di oltre undici punti), quanto la presenza effettiva sul mercato (le donne senza figli hanno un tasso di occupazione superiore all'80%, che scende al di sotto del 70% fra coloro che hanno con almeno un figlio in età prescolare).

Per quanto concerne la componente femminile, infine, è interessante osservare che anche in Toscana, coerentemente con quanto rilevato a livello nazionale (Isfol, 2009), non si registrano differenze significative nei tassi di disoccupazione dei due gruppi di donne di età compresa fra i 25 e i 49 anni. In altre parole, il fatto che il minore tasso di occupazione delle donne con figli si accompagni ad un tasso di disoccu-

pazione non particolarmente elevato conferma il fenomeno dello “scivolamento nell’inattività” di molte mamme, che non lavorano e che non hanno neppure intenzione di cercare un lavoro (Tab. 3).

Tabella 3 - Tassi di attività, occupazione, disoccupazione per genere, età e responsabilità familiari. TOSCANA. 2008 (Valori %)

	Presenza di almeno un figlio di età inferiore a 6 anni	Tasso di attività	Tasso di occupazione	Tasso di disoccupazione
Donne	Si	74,8	69,3	5,5
25-49 anni	No	85,2	80,2	5,0
Uomini	Si	97,5	99,2	1,8
25-49 anni	No	93,7	95,1	1,4

FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

La fotografia scattata testimonia, dunque, che in Toscana ancora nel 2008 la nascita di un figlio accentua il ruolo di *breadwinner* dei padri e, simmetricamente, spinge le madri in direzione del ruolo di *caregiver* all’interno della famiglia. Se, dunque, l’innalzamento del livello di scolarizzazione della componente femminile ha rappresentato -e continua a rappresentare- una variabile formidabile per allargare e rafforzare la partecipazione, il nodo centrale rimane, anche per le donne toscane, la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, all’interno di un sistema in cui le responsabilità familiari e genitoriali si distribuiscono in maniera asimmetrica fra i due generi.

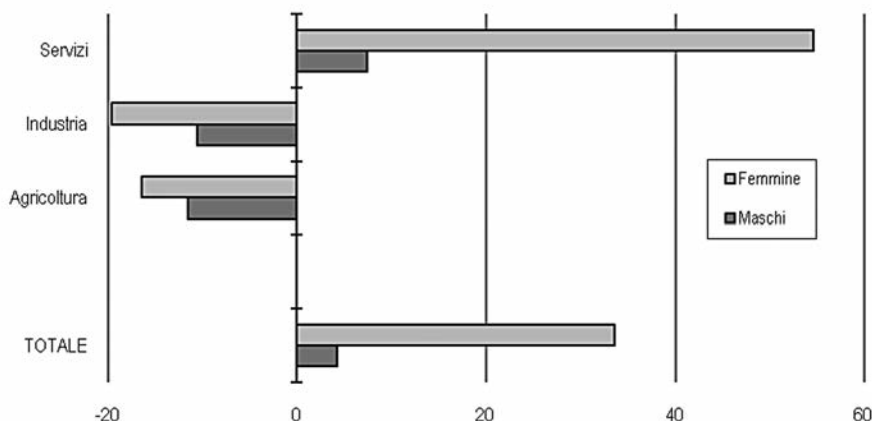
L’analisi della partecipazione al lavoro delle donne toscane nell’arco della loro vita evidenzia come il modello non sia più né “alternativo” (cioè una scelta netta tra lavoro e famiglia), né “alternato” (ingresso nel lavoro, uscita per la nascita di un figlio, rientro nel mercato del lavoro). Le donne, ormai in modo stabile, cumulano i ruoli di madre e di lavoratrice. E, a fronte di un carico di lavoro sempre più pesante, ricorrono, quando possibile, al *part-time* che, nel nostro Paese, rappresenta una delle (per la verità poche) *exit strategy* per continuare a rimanere sul mercato, considerando le carenze del sistema di servizi per la famiglia da un lato e di modelli di flessibilità oraria dall’altro. Quanto affermato trova conferma nei dati: nel 2008, in Toscana, lavora *part-time* il 30% delle donne contro il 5,2% degli uomini³⁹.

³⁹ Se il *part-time* ha rappresentato -e continua a rappresentare- un veicolo importante per incrementare la partecipazione femminile, occorre ricordare come tale modalità di lavoro possa trasformarsi in una trappola difficilmente reversibile, relegando le donne in specifiche mansioni a cui corrispondono scarse possibilità di crescita professionale e/o progressioni di carriera.

10.2. - CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE E PROCESSI DI SEGREGAZIONE PROFESSIONALE

Come abbiamo osservato nelle pagine precedenti, la partecipazione femminile al mercato del lavoro è stata facilitata e sollecitata, tra gli altri fattori, dalla terziarizzazione dell'economia e dall'espansione, all'interno dei sistemi economici più avanzati, del settore dei servizi. L'incremento dell'occupazione femminile in Toscana - pari al 33,6% fra il 1993 e il 2008 - è da imputare esclusivamente alle opportunità di lavoro offerte dal settore dei servizi (+54,6% l'incremento nel periodo 1993-2008), che ha più che compensato il trend negativo nell'industria e nell'agricoltura (Graf. 12).

Grafico 12 - Variazione % 1993-2008 dell'occupazione per genere e macrosettore di attività economica. TOSCANA



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

La terziarizzazione dell'economia ha sedimentato la presenza delle donne in alcuni ambiti di attività rispetto ad altri e ancora oggi la distribuzione dell'occupazione femminile continua a caratterizzarsi per profonde differenze rispetto a quella maschile.

Dove lavorano le donne toscane? Come si rileva dai dati riportati in tabella, oltre l'80% ha un'occupazione nel settore dei servizi dove, per contro, lavora poco più della metà degli uomini (il 54,8%). La presenza femminile negli altri ambiti di attività economica risulta ben più contenuta: il 17,5% delle donne toscane lavora nell'industria (gli uomini sono il 42% del totale) e appena il 2% nell'agricoltura (Tab. 4).

Sia nelle attività industriali che nei servizi, inoltre, la presenza femminile si concentra in alcuni ambiti di attività. A fronte di una quota di occupate che nel 2008 si attesta

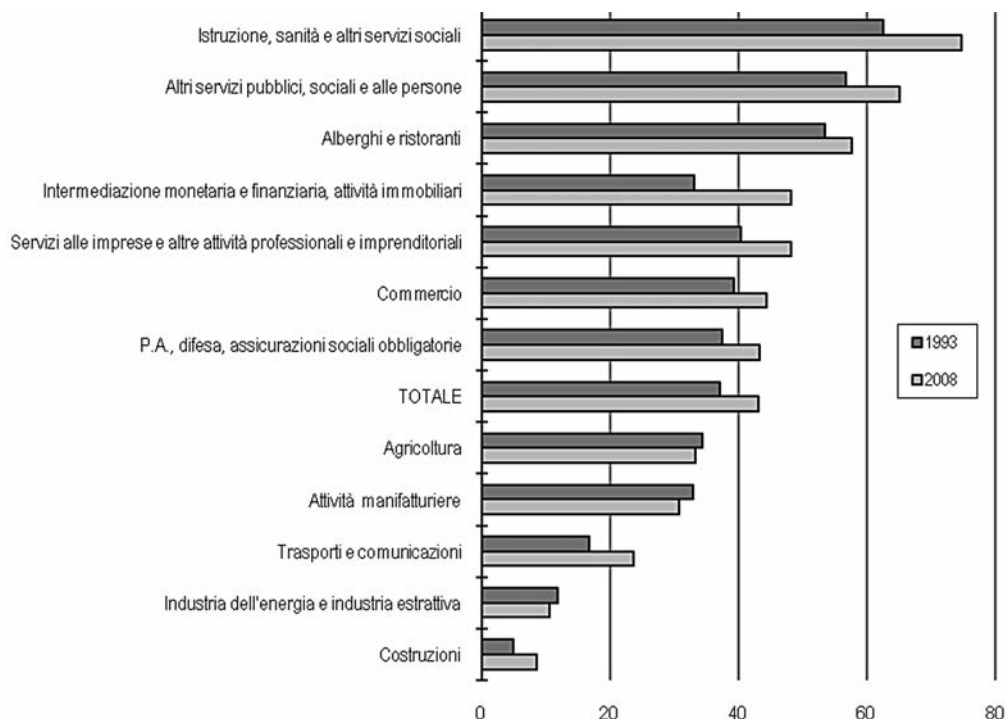
al 43,1% del totale, i settori a maggiore presenza femminile sono l'istruzione, la sanità, i servizi sociali (dove le donne rappresentano il 74,7% del totale degli occupati) e gli altri servizi pubblici sociali e alle persone (65,1%). Per quanto concerne il settore industriale, la presenza femminile interessa più il comparto manifatturiero (30,7%) che l'industria estrattiva e dell'energia (10,5%) e l'edilizia (8,5%) (Graf. 13)

Tabella 4 - Occupati per genere e settore di attività economica. TOSCANA. 2008
(Valori %)

	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
Agricoltura	3,2	2,1	2,7
Industria	42,0	17,5	31,5
di cui:			
<i>Industria in senso stretto</i>	28,2	15,8	22,8
<i>Costruzioni</i>	13,8	1,7	8,6
Servizi	54,8	80,4	65,8
di cui:			
<i>Commercio</i>	15,6	16,4	15,9
<i>Alberghi e ristoranti</i>	5,0	8,9	6,7
Trasporti e comunicazioni	7,0	2,9	5,2
Intermediazione monetaria e finanziaria, attività immobiliari	3,6	4,4	4,0
Servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	8,6	10,5	9,4
P.A., difesa, assicurazioni sociali obbligatorie	5,2	5,2	5,2
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	5,4	21,2	12,3
Altri servizi pubblici, sociali e alle persone	4,4	10,7	7,1
TOTALE	100,0	100,0	100,0

FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Grafico 13 - Tassi di femminilizzazione per settore di attività economica. TOSCANA. 1993 e 2008



FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

A conferma di quanto osservato precedentemente, dunque, la presenza femminile tende a concentrarsi nel settore pubblico (istruzione, sanità, servizi sociali e alla persona), dove in genere le lavoratrici hanno a disposizione, più frequentemente che altrove, una pluralità di strumenti di conciliazione: orari di lavoro *short full time*; maggiore facilità rispetto al settore privato di ottenere *part-time*; flessibilità dell'orario di lavoro (in entrata e in uscita); relativa autonomia nella gestione del monte ore (settimanale e/o mensile).

Oltre ad una presenza che tende a concentrarsi in alcuni contesti produttivi rispetto ad altri - fenomeno che viene definito "segregazione di tipo orizzontale" - le cittadine toscane, al pari di quelle italiane, mostrano una propensione al lavoro autonomo decisamente più contenuta rispetto agli uomini. I dati Istat relativi al 2008 indicano come oltre un terzo dei toscani è occupato in maniera non subordinata, percentuale che scende al di sotto del 23% per la componente femminile del mercato del lavoro (Tab. 5).

Tabella 5 - Occupati per genere e posizione nella professione. TOSCANA. 2008 (Valori %)

	FEMMINE	MASCHI
Dipendenti	77,3	65,1
Indipendenti	22,7	34,9
TOTALE	100,0	100,0

FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

La diversa propensione dei due generi verso il lavoro autonomo complessivamente considerato deve essere ricondotta, ancora una volta, alla minore disponibilità di tempo e di energie che le donne, all'interno del loro *work life balance*, possono/vogliono dedicare al lavoro per il mercato. È evidente, infatti, che lo svolgimento di un lavoro autonomo implica spesso un forte coinvolgimento personale nella propria attività lavorativa e un elevato impegno in termini di tempo (Irpet, 2007).

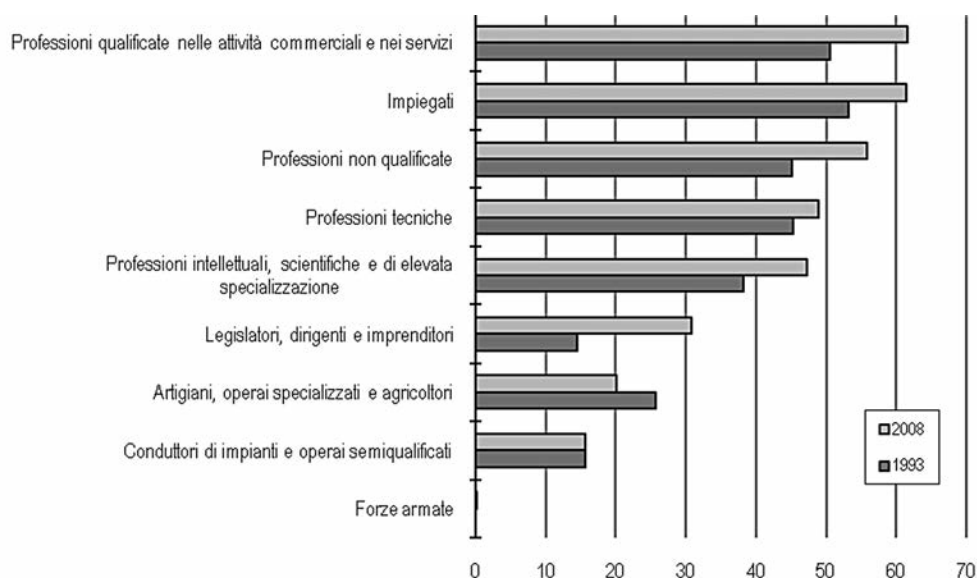
La segregazione occupazionale delle donne toscane non è soltanto di tipo orizzontale. L'analisi del tasso di femminilizzazione nelle diverse professioni, infatti, oltre a confermare la maggiore concentrazione delle occupate in alcune aree piuttosto che in altre -nell'area dei servizi rispetto al manifatturiero; in alcuni ambiti del terziario rispetto ad altri- delinea la presenza di fenomeni di "segregazione verticale". Anche nella nostra regione, infatti, la presenza femminile tende ad essere prevalente in corrispondenza di quei profili professionali che nella scala gerarchica delle organizzazioni pubbliche e private occupano le posizioni medio-basse.

Facendo riferimento alla fotografia scattata dall'Indagine Istat Forze di lavoro per il 2008, si osserva che se le donne rappresentano complessivamente il 43,1% degli occupati, i tassi di femminilizzazione risultano ben più elevati per le *professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi sociali, culturali, di sicurezza e di pulizia* (61,6%), per le *professioni impiegate* (61,4%) e nell'area delle *professioni non qualificate* (55,9%). Come appare evidente dal grafico 14, per contro, la presenza femminile si riduce sensibilmente considerando le professioni con profilo più elevato: nell'ambito delle *professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione* le donne rappresentano il 47,2%, ma la loro presenza crolla al 30,9% per le professioni apicali (*legislatori, dirigenti e imprenditori*).

L'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, dunque, si è caratterizzata per una duplice forma di segregazione: da un lato le donne si sono indirizzate prevalentemente verso alcuni settori produttivi; dall'altro verso aree professionali di livello medio basso nella scala gerarchica delle organizzazioni produttive.

All'interno di uno scenario che sembra mantenere immutate le sue caratteristiche, l'analisi di lungo periodo, tuttavia, lascia intravedere nel contesto toscano alcuni segnali incoraggianti, che certamente riflettono il forte investimento in istruzione e formazione della componente femminile. Fra il 1993 e il 2008, infatti, è raddoppiata la presenza femminile all'interno delle professioni apicali (dal 14,5% al 30,9%) ed è cresciuta di quasi dieci punti la percentuale di donne occupate nell'ambito delle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (dal 38,2% al 47,2%) (Graf. 14).

**Grafico 14 - Tassi di femminilizzazione per professione (classificazione ISCO).
TOSCANA. 1993 e 2008**



FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

10.2.1. - Nuovi contratti e nuovi lavori: la flessibilità del lavoro

La flessibilità del lavoro rappresenta ormai da qualche decennio un tema al centro del dibattito pubblico e scientifico: si tratta infatti di una delle dimensioni che maggiormente hanno influito sulla dinamica e sulle trasformazioni dei mercati del lavoro contemporanei.

La crisi della grande impresa manifatturiera, e il venir meno dei presupposti tecnologici, economici e sociali del modello produttivo taylor-fordista, le forti pressioni competitive a livello internazionale, con l'emergere di nuove economie in forte espan-

sione, la terziarizzazione dell'economia sono tutti fattori che hanno posto nuove sfide alle economie avanzate, soprattutto in termini di abbattimento dei costi di produzione e di lavoro. Allo stesso tempo la spinta verso la flessibilità del lavoro è determinata anche dalle trasformazioni dell'offerta del lavoro, in termini di una maggiore autonomia e selettività rispetto alla domanda, a seguito del progressivo ingresso nel mondo del lavoro di nuove componenti della popolazione (donne, giovani, anziani ecc.) che richiedono una diversa modulazione degli orari di lavoro e forme parziali dell'occupazione per rispondere ad esigenze di accrescimento delle proprie credenziali educative e delle proprie competenze professionali, di conciliazione tra la vita familiare e il lavoro extradomestico, ma più in generale di pluralizzazione degli interessi e delle appartenenze sociali.

A questa richiesta in Italia è stata data una risposta in ritardo rispetto ad altri paesi europei che da più tempo hanno affrontato il dibattito sulle trasformazioni del mondo del lavoro e sulla flessibilità del lavoro. Il processo di deregolamentazione parziale e selettiva del mercato del lavoro prende avvio con l'approvazione del "pacchetto Treu" nel 1997 per poi arrivare fino alla L. 30 del 2003, che razionalizza e introduce nuove tipologie contrattuali fino a ben 21 diversi rapporti di lavoro atipico.

Le principali tappe del processo di deregolamentazione del mercato del lavoro in Toscana

Il ricorso a strategie di flessibilizzazione del lavoro in Italia non è un fenomeno recente, anche se la sua consistenza, le modalità e la motivazione di fondo sono cambiate nel corso dei decenni. È in particolare a partire dagli anni '90 che si avvia la fase più intensa delle politiche di flessibilizzazione del lavoro. Ripercorriamo in estrema sintesi le principali novità normative introdotte:

1. L. 335 del 1995 "Riforma del sistema pensionistico italiano"

La nuova normativa, definita dal governo Dini prevede l'istituzione di una Gestione Separata presso l'INPS rivolta ai lavoratori autonomi sprovvisti di una cassa previdenziale di appartenenza e ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. L'aliquota di contribuzione per i soggetti tenuti all'iscrizione alla Gestione separata era inizialmente di entità assai inferiore rispetto a quella prevista per il lavoro subordinato.

2. L. 196 del 1997, nota anche come Pacchetto Treu

Tra le varie novità introdotte (tra cui l'ampliamento dei limiti di età per l'apprendistato e la revisione della disciplina del lavoro a tempo determinato e

part-time) quella più significativa riguarda la regolazione dei contratti per la fornitura e lo svolgimento delle prestazioni di lavoro temporaneo, meglio conosciuto come lavoro interinale.

3. Il decreto legislativo n. 368 del 2001

L'intento del legislatore è quello di estendere le opportunità di ricorso al rapporto a tempo determinato, liberalizzando le possibilità di assunzioni. Se infatti, in precedenza la prassi di fondo consisteva nell'esemplificazione dei casi in cui era ammissibile il ricorso al lavoro a tempo determinato, con il nuovo decreto il ricorso a tale tipologia contrattuale risulta sempre possibile laddove si manifestino "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo".

4. L. 30 del 2003, detta Legge Biagi, e il decreto legislativo 276 del 2003

Tali provvedimenti rivedono ed estendono la gamma dei rapporti di lavoro, con l'intento, a detta dei suoi promotori, di favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti deboli (donne, giovani, anziani ecc.). Tra le diverse novità introdotte:

- la sostituzione del lavoro interinale con il contratto di somministrazione, con novità volte ad ampliare la sfera di applicabilità.
- la sostituzione delle collaborazioni coordinate e continuative con il lavoro a progetto;
- la revisione della normativa sull'apprendistato, con la previsione di tre diverse fattispecie (l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione) e la sostituzione del contratto di formazione-lavoro (rivolto ai 15-29enni) con il contratto d'inserimento indirizzato a una serie più ampia di categorie deboli (giovani, donne, non occupati over 50) da inserire o reinserire nel mercato del lavoro;
- l'introduzione di nuove tipologie contrattuali come il lavoro intermittente o a chiamata (*job on call*), il lavoro ripartito (*job sharing*).

Con il termine atipico si fa riferimento a tutte quelle forme lavorative diverse dal lavoro tipico, standard, caratterizzato da un contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, dalla subordinazione ad un solo committente, dall'integrazione in una organizzazione produttiva. I lavori atipici si definiscono dunque in maniera residuale, perché risultano essere privi di una o più delle dimensioni che definiscono il modello di lavoro standard; si collocano prevalentemente nell'area del lavoro subordinato (contratto a tempo determinato, di inserimento, in somministrazione ecc.), ma vi rientrano anche forme in cui il confine tra indipendenza e subordinazione risulta molto sfumato, come nel caso delle collaborazioni.

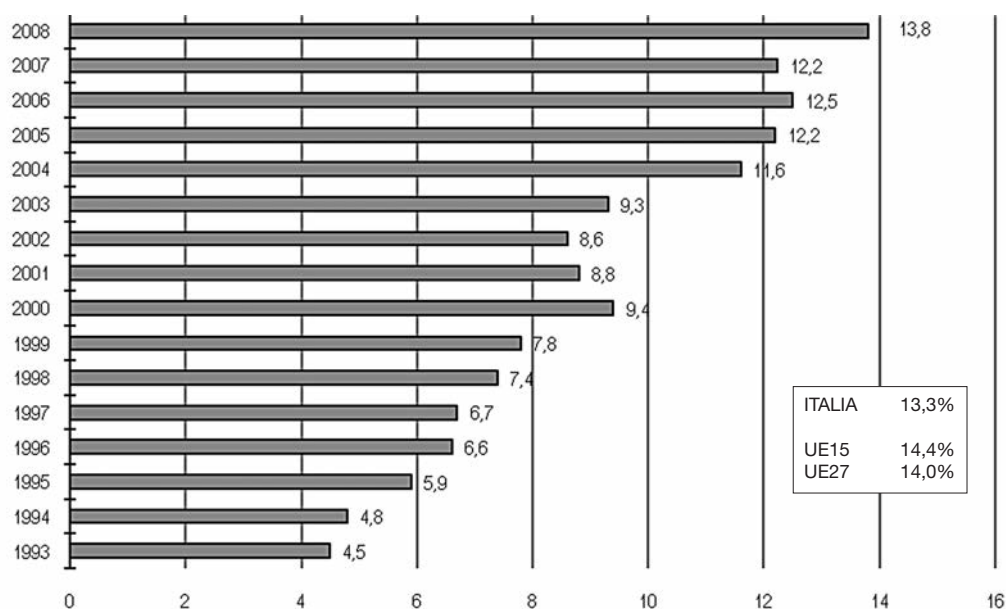
Nel 2008 in Toscana su poco più di un milione di occupati, i lavoratori dipendenti a termine sono 153mila, pari al 13,8% sul totale degli occupati dipendenti. Nel giro di un quindicennio la quota complessiva dei lavoratori dipendenti temporanei sul totale dell'occupazione dipendente si è triplicata, passando dal 4,5% del 1993 al 13,8% del 2008, lievemente al di sopra della media nazionale (13,3%). La diffusione del lavoro a termine in Toscana rimane comunque inferiore alla media europea (14%). Solo se includiamo tra i dipendenti i collaboratori (coordinati e continuativi, a progetto, occasionali), che al 2008 sfiorano le 29mila unità, si raggiunge il 16,4% di lavoratori instabili sull'occupazione alle dipendenze (15,9% il dato nazionale) (Graf. 15)

La crescita nell'intero periodo non è stata affatto continua e lineare: una prima battuta di arresto si è verificata nel 2001, sulla quale può aver influito l'introduzione di una serie di sgravi fiscali per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalla Legge Finanziaria di quell'anno, per cui si è assistito persino alla riduzione del lavoro temporaneo nel biennio 2001-2002. A partire dal 2003 ed in maniera particolarmente accentuata dal 2004⁴⁰, il lavoro a termine ha ripreso ad aumentare, sia in termini assoluti che relativi, in linea con l'andamento nazionale.

Se osserviamo la dinamica più recente si nota come alla moderata flessione del 2007, imputabile ai provvedimenti a favore della stabilizzazione dei rapporti di lavoro e per il contrasto della precarietà previsti dalla Finanziaria per il 2007, segue nel 2008 una crescita significativa, che riguarda interamente la componente dei lavoratori a tempo determinato: si passa dai circa 132mila lavoratori con contratti a tempo determinato nel 2007 ai quasi 152mila nel 2008, con un incremento del 16%, anche se il dato annuo non mette bene in evidenza le difficoltà di questa componente di occupati, emerse inizialmente con un rallentamento occupazionale a partire dalla seconda metà dell'anno e manifestatesi in maniera ancora più evidente nella prima parte del 2009, con una riduzione di quasi il 12%. Nel caso della collaborazioni si conferma il trend negativo già evidente a partire dal 2005, che però diviene particolarmente pronunciato nel 2008 (-13%) e si conferma nella prima parte del 2009 (Graf. 16).

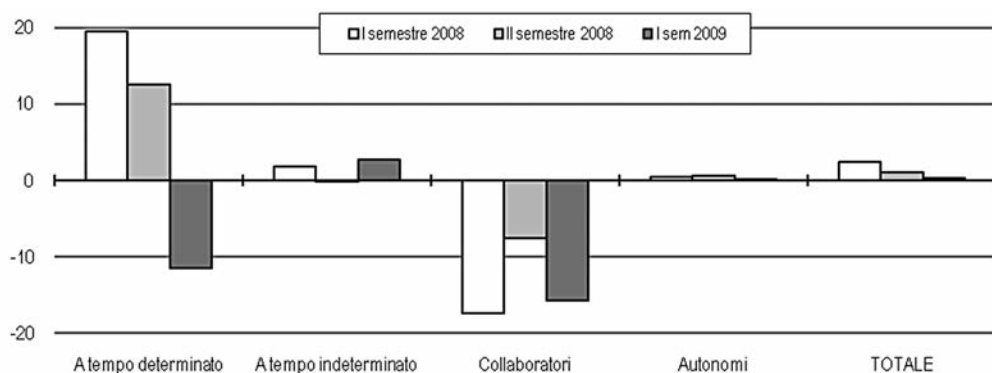
40 L'incremento significativo rilevato nel 2004 può essere in parte spiegato come risultato di un effetto statistico: l'anno 2004 rappresenta una vera e propria cesura nell'Indagine nazionale sulle forze di lavoro, con l'avvio di un nuovo metodo di rilevazione. Le novità previste dall'Indagine continua, in particolare i nuovi criteri di definizione dell'occupazione basati non più sull'autopercezione da parte dell'intervistato, bensì su un dato fattuale (l'aver svolto almeno un'ora di lavoro retribuito nella settimana precedente l'intervista per gli occupati), hanno condotto ad una rivalutazione dell'occupazione ed una migliore capacità di cogliere posizioni di lavoro non standard, situazioni che sono cresciute sia in valore assoluto che percentuale.

Grafico 15 - Incidenza dell'occupazione a termine sull'occupazione complessiva.
Toscana. 1993-2009 (Valori %)



FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Grafico 16 - Variazioni tendenziali dell'occupazione per tipologia contrattuale.
Toscana. I semestre 2008-I semestre 2009 (Valori %)



FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Oltre al numero dei lavoratori a termine, che abbiamo visto essere per la Toscana sostanzialmente in linea con la media europea, è importante affrontare la questione della diversa distribuzione nella popolazione dei rischi di accesso al lavoro flessibile. Infatti, una qualunque valutazione degli effetti e delle conseguenze del lavoro instabile è inevitabilmente diversa, se l'esperienza della flessibilità si distribuisce in maniera omogenea all'interno della popolazione oppure si concentra su alcuni soggetti portatori di specifiche caratteristiche sociali.

Così come accade a livello nazionale, i dati per la Toscana mostrano come la flessibilità dei rapporti di lavoro riguardi prevalentemente le fasce di primo ingresso nell'occupazione: tra gli occupati con meno di 30 anni, quasi il 40% è un dipendente a tempo determinato (a fronte del 31% nel 2004). Tuttavia, nel corso degli ultimi quattro anni, l'occupazione a termine sembra essere cresciuta in misura significativa non solo tra i giovani, ma anche e soprattutto tra gli adulti, arrivando a rappresentare il 15% tra i trentenni e oltre il 9% tra i quarantenni. Le differenze di genere continuano ad essere particolarmente evidenti: le donne sono ancora la componente maggioritaria dell'occupazione temporanea (54%), anche se in diminuzione rispetto al 2004, quando rappresentavano il 59% degli occupati a termine, e almeno fino al 2008 mostrano livelli di presenza nei lavori a termine superiore a quella degli uomini in tutte le fasce di età (Tab. 6).

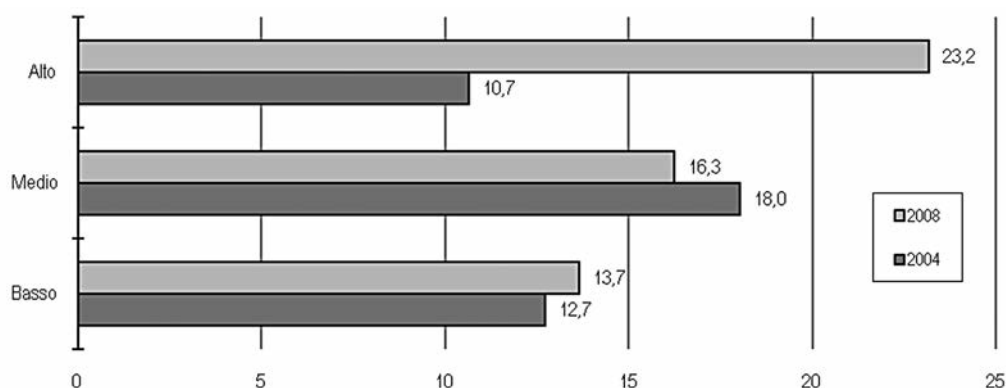
Tabella 6 - Occupati temporanei sul totale degli occupati dipendenti per sesso e classi di età. TOSCANA. 2004 e 2008 (Valori %)

	FEMMINE		MASCHI		TOTALE	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008
15-29	27,9	36,3	35,1	41,7	31,3	38,8
30-39	8,7	11,1	19,0	19,1	13,4	15,0
40-49	4,5	5,3	12,3	13,2	8,2	9,1
50-64	8,6	8,1	9,0	6,7	8,8	7,5
TOTALE	11,4	13,5	18,6	18,8	14,8	16,0

FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Per quanto concerne i titoli di studio, si osserva la netta crescita delle posizioni a termine tra gli occupati aventi una laurea, con un tasso di variazione di quasi il 50%. Al 2008 la presenza del lavoro atipico è particolarmente diffusa tra i laureati, il 23% dei quali è occupato con un contratto a termine contro il 16% dei diplomati e il 14% dei meno istruiti (Graf. 17).

Grafico 17 - Occupati temporanei sul totale degli occupati dipendenti per livello di scolarizzazione. TOSCANA. 2004 e 2008 (Valori %)



FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Sicuramente uno dei principali aspetti per comprendere la qualità del lavoro instabile è sapere se quest'ultimo è scelto o subito. A tal proposito abbiamo suddiviso i rapporti a termine tra situazioni volontariamente scelte e situazioni invece accettate in mancanza di alternative. Nel complesso le situazioni di flessibilità subita riguardano la larga maggioranza degli occupati (88%). Ciò che colpisce è l'evoluzione nel tempo: nel giro di quattro anni, infatti è cresciuta in maniera significativa la quota di quanti dichiarano di essere occupati a termine perché non hanno trovato un lavoro stabile (dal 75% del 2004 a oltre l'88% nel 2008), in maniera più evidente per la componente maschile (Tab. 7).

Tabella 7 - Occupati a termine per genere e per motivo. TOSCANA. 2004 e 2008 (Valori %)

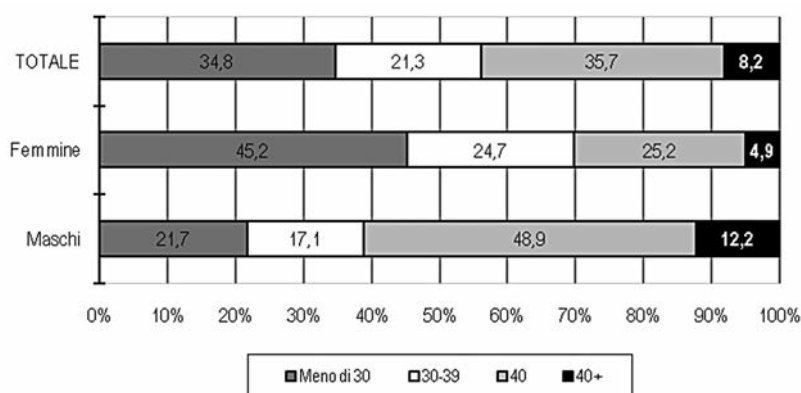
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
2004			
Non vuole un lavoro a tempo indeterminato	28,1	22,9	25,0
Non ha trovato un lavoro a tempo indeterminato	71,9	77,1	75,0
2008			
Non vuole un lavoro a tempo indeterminato	12,3	11,4	11,8
Non ha trovato un lavoro a tempo indeterminato	87,7	88,6	88,2

FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Un altro aspetto che risalta nell'analisi delle condizioni di lavoro degli occupati a termine riguarda l'ampia diffusione di forme di sottoccupazione, con contratti di breve durata.

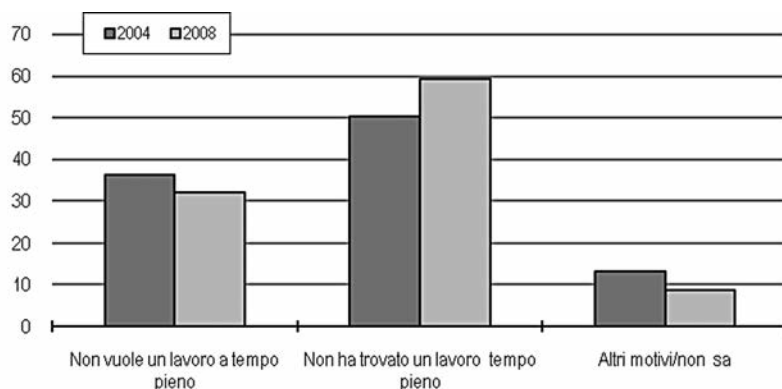
Oltre 1/3 dei lavoratori temporanei è impegnato non più di trenta ore settimanali e il 25% non supera le 20 ore settimanali. Se osserviamo la volontarietà o meno dell'occupazione *part-time*, è evidente come nella maggioranza dei casi non si tratti di una scelta: circa il 67% dichiara di lavorare *part-time* perché non ha trovato un'occupazione a tempo pieno, un dato peraltro in crescita rispetto al 2004 (50%) (Graf. 18 e 19).

Grafico 18 - Occupati a termine per ore di lavoro e per genere. Toscana. 2008



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Grafico 19 - Occupati temporanei part-time a termine per motivo. Toscana. 2004 e 2008 (Valori %)



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Quasi il 60% dei lavoratori flessibili hanno contratti inferiori ai 12 mesi e ben il 43% non supera i sei mesi, con differenze di genere particolarmente accentuate, per cui le donne tendono ad avere contratti più brevi, e la tendenza negli ultimi quattro anni ad una riduzione ulteriore della durata contrattuale (Tab. 8).

Tabella 8 - Occupati a termine per durata del contratto e per genere. Toscana. 2004 e 2008

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
2004			
Fino a 3 mesi	17,1	16,7	16,9
4-11 mesi	28,4	40,3	35,3
12 mesi	29,7	26,7	28,0
Più di 12 mesi	24,7	16,3	19,8
2008			
Fino a 3 mesi	18,6	19,9	19,3
4-11 mesi	33,7	39,2	36,8
12 mesi	22,9	23,1	23,0
Più di 12 mesi	24,8	17,8	20,9

FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

L'altra questione decisiva per valutare la qualità dei lavori flessibili è rappresentata dal ruolo che essi svolgono nella carriera professionale degli individui: sono trampolini verso occupazioni più sicure oppure trappole da cui non si riesce ad uscire, se non verso la disoccupazione o l'inattività?

A questo proposito riportiamo i risultati della Prima indagine longitudinale sui lavoratori flessibili in Toscana (Giovani, 2007) che ha seguito i percorsi professionali di un campione di circa 1800 individui⁴¹ avviati con contratti a termine nel 2000 a 4 e a 6 anni distanza da tale avviamento.

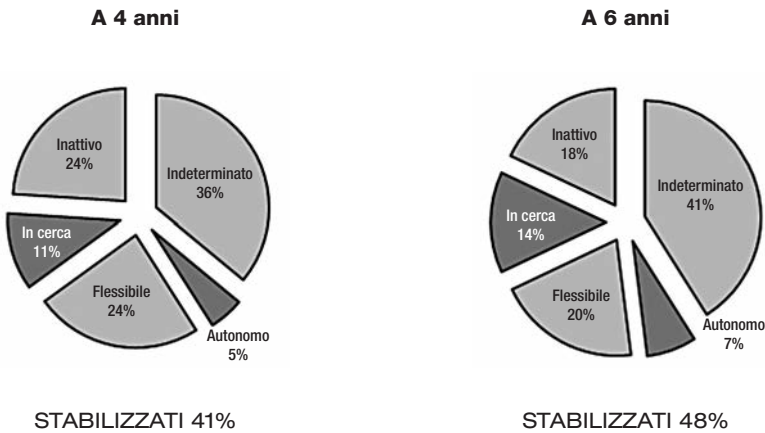
I risultati mostrano come le probabilità di stabilizzazione non aumentino in maniera lineare nel tempo: il tasso di stabilizzazione dopo aver raggiunto il 42% dopo 4 anni dall'avviamento a termine (quindi circa il 10% annuo), nei due anni successivi cresce solo di 6 punti percentuali, evidenziando una riduzione significativa dei passaggi al lavoro stabile e invece un incremento delle transizioni verso la disoccupazione.

⁴¹ Il campione è stato stratificato per tipologia contrattuale e per sistema locale di appartenenza in modo da rappresentare i diversi sentieri di sviluppo della Toscana: Firenze (sistema urbano), Mugello (sistema turistico-industriale); S. Croce (sistema aperto/distretto), Follonica (sistema turistico-rurale), Rosignano (sistema turistico).

Ad esiti pressoché simili sono giunti in Veneto, ricostruendo i percorsi professionali degli avviati al lavoro sulla base dei dati amministrativi dei centri per l'impiego: il tasso di stabilizzazione dei soggetti con un contratto a tempo determinato cresce sino a sfiorare il 40% nei primi tre anni, dopodiché quasi si arresta.

Dai risultati di queste prime ricerche, sembra che trascorso un certo lasso di tempo (3-4 anni) le probabilità di stabilizzazione dei lavoratori instabili tendono a diminuire in maniera drastica, mentre crescono i rischi di intrappolamento nel carosello dei lavori precari e/o di uscita verso la disoccupazione o l'inattività.

Grafico 20 - Gli esiti a 4 e a 6 anni da un avviamento di lavoro di tipo flessibile (Valori %)



Fonte: Giovani (2007)

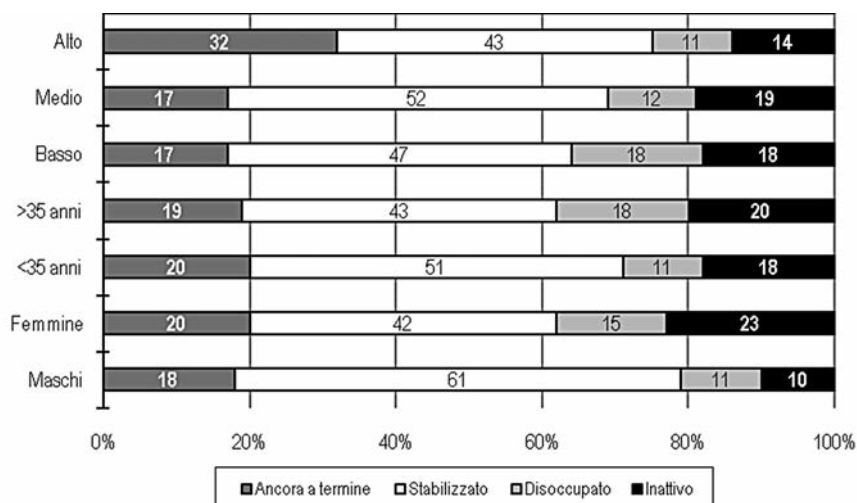
Se prendiamo in considerazione anche le caratteristiche degli individui, è evidente che i lavori atipici non abbiano avuto un effetto trampolino verso il lavoro stabile, efficace allo stesso modo per tutti e ovunque.

Sono soprattutto le donne adulte a sperimentare i più bassi tassi di stabilizzazione: solo il 42% di queste ultime a distanza di 6 anni lavora attualmente in modo stabile, a fronte del 61% degli uomini. Il rischio di intrappolamento coinvolge in misura più elevata i non più giovani (solo il 51% degli ultra 35enni si è stabilizzato contro il 42% dei più giovani).

Il legame esistente tra livello di istruzione ed esiti evidenzia come le più elevate probabilità di stabilizzazione siano sperimentate dai diplomati (il 52% si è stabilizzato contro il 47% di coloro che non sono in possesso di nessun titolo di studio e il 43%

dei laureati). Il risultato, a prima vista controintuitivo, legato agli alti livelli di istruzione, che vede i laureati stabilizzarsi e permanere più degli altri nell'ambito della flessibilità, in realtà si inquadra pienamente nelle dinamiche della forza lavoro più istruita: i laureati sperimentano performance lavorative ascendenti nel tempo e premianti nel lungo periodo, a partire però da livelli iniziali anche inferiori a quelli dei soggetti meno istruiti. La permanenza nella flessibilità in questi casi può anche dipendere dalla volontà del lavoratore in possesso di un elevato livello di istruzione: si permane nell'ambito dei lavori flessibili per accumulare esperienze in attesa di trovare il lavoro desiderato, magari coerente con il livello di istruzione posseduto (Graf. 21).

Grafico 21 - Gli esiti a 6 anni da un avviamento di lavoro di tipo flessibile (Valori %)



Fonte: Giovani (2007)

10.2.2. - I lavoratori stranieri

Nell'arco degli ultimi trent'anni l'Italia ha mutato radicalmente il proprio ruolo all'interno dello scenario internazionale, trasformandosi da paese di emigrazione a una delle principali destinazioni dei flussi migratori internazionali. La spontaneità con cui si è verificata tale trasformazione ha colto di sorpresa le istituzioni che si sono mostrate sostanzialmente impreparate a gestire sul piano amministrativo e politico il fenomeno, con ovvie ripercussioni sulle modalità di costruzione del modello italiano di inserimento dei migranti, in primo luogo all'interno del mercato del lavoro. Un modello che, come evidenziato da molti studiosi, si è edificato progressivamente "dal basso", alimentato dall'informalità che ha presieduto -e ancora presiede- i meccanismi di incontro tra le richieste del sistema economico e un'offerta del lavoro, che

nella sua componente straniera, mediamente giovane, costantemente alimentata dalla forza delle catene migratorie, risulta caratterizzata da una spiccata propensione al lavoro, da un'elevata adattabilità e disponibilità ad accettare *unskilled jobs*.

La Toscana, quinta regione in Italia per incidenza degli stranieri sulla popolazione totale dopo Emilia Romagna, Umbria, Veneto e Lombardia, conta al 1 Gennaio 2009 quasi 310mila residenti, pari all'8,4% della popolazione (la media italiana è del 6,5%), e si compone per circa un quinto di minori (di cui 6 su 10 nati in Italia) e per il 52% di donne.

Le nazionalità maggiormente numerose risultano, nell'ordine, la Romania (64mila residenti), che scavalca l'Albania (62mila presenze), quindi la Cina, la quale nonostante la battuta di arresto dei "nuovi" flussi si conferma come la terza comunità (poco più di 26mila residenti), il Marocco (24mila) e più distanziata la comunità degli immigrati dalle Filippine (circa 9500). Tra le 5mila e le 10mila presenze si trovano anche Polonia, Ucraina, Macedonia, Senegal (IRPET, 2009).

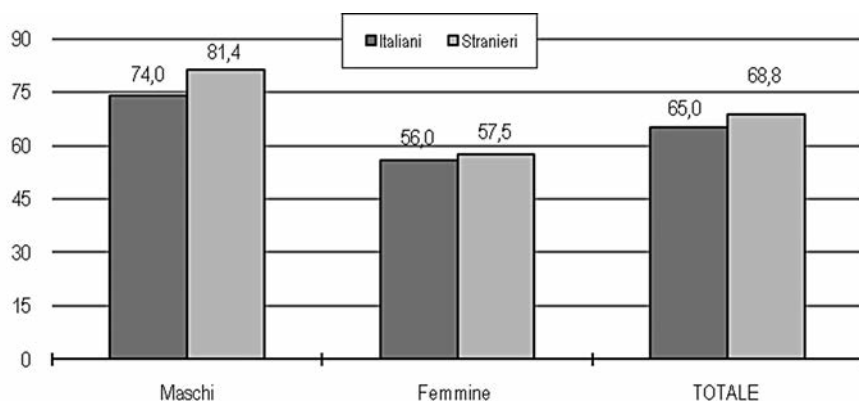
Nel panorama nazionale la Toscana rappresenta una delle regioni maggiormente attrattive nei confronti degli occupati di origine non italiana: al 2008 la nostra regione è quinta per incidenza percentuale degli occupati stranieri sul totale (9,4% contro una media nazionale del 7,6%).

Se guardiamo alla dimensione quantitativa dell'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro, attraverso i due principali indicatori, il tasso di occupazione e quello di disoccupazione, si conferma l'immagine di una popolazione caratterizzata da un'elevata propensione a partecipare al mercato del lavoro. Il tasso di occupazione degli stranieri risulta superiore a quello degli italiani (68,8% contro 65%), con divari particolarmente accentuati nel caso della componente maschile (oltre 7 punti percentuali), mentre nel caso delle donne il gap è decisamente più contenuto (rispettivamente 57,5% e 56%) (Graf. 22).

I diversi livelli di partecipazione al mercato del lavoro tra stranieri e italiani scontano la diversa composizione per età delle due popolazioni, in particolare la diversa incidenza della componente anziana della forza lavoro, che in generale tende ad avere un minor tasso di partecipazione. Tuttavia anche tenendo conto della diversa composizione per età, l'inserimento occupazionale degli stranieri risulta più elevato.

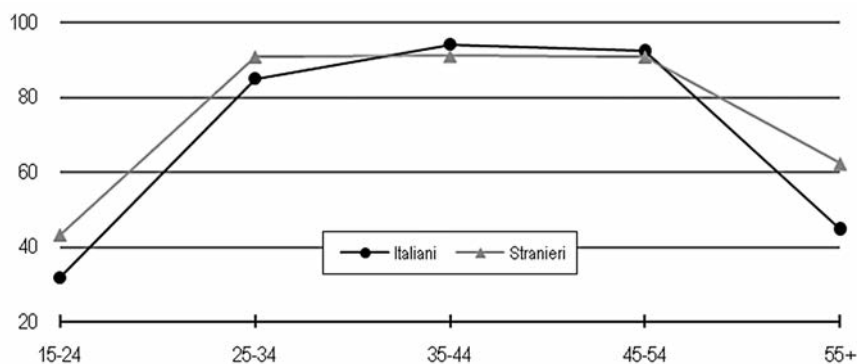
Per quanto concerne la componente maschile, i tassi di occupazione si distinguono per livelli più elevati tra gli autoctoni nelle fasce adulte centrali e al contrario per un valore più basso nelle classi di età prossime alla pensione, mentre gli stranieri mostrano un ingresso precoce nel mondo del lavoro, con livelli di occupazione superiori agli italiani nelle classi di età giovanili e fino ai 35 anni (Graf. 23).

Grafico 22 - Tassi di occupazione per genere italiani e stranieri. Toscana. 2008



FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Grafico 23 - Tassi di occupazione maschile per classi di età italiani e stranieri. Toscana. 2008



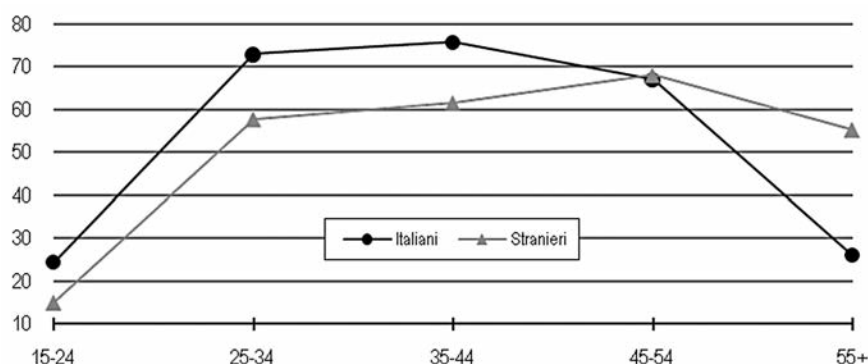
FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Tra le donne le differenze appaiono più evidenti. Solo tra le giovanissime si ravvisa una situazione di relativo equilibrio, dopodiché il divario rispetto alle coetanee italiane si amplifica raggiungendo il massimo tra le 35-44enni. Successivamente l'occupazione femminile straniera riprende a crescere per superare i livelli delle coetanee autoctone nelle età vicine alla pensione (Graf. 24).

Così come si verifica per le donne autoctone, la situazione familiare è la variabile che spiega maggiormente i comportamenti dell'offerta femminile e le sue *performances*

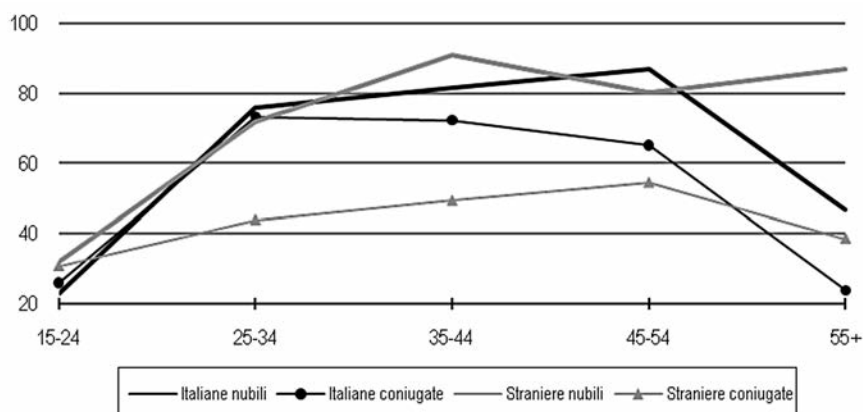
nel mercato del lavoro. Mentre per le nubili straniere si parla di tassi di occupazione elevati in linea, e addirittura superiori in alcune fasce di età, a quelli delle autoctone, nel caso delle straniere coniugate i livelli si abbassano significativamente e i divari rispetto alla componente autoctona risultano particolarmente evidenti (Graf. 25).

Grafico 24 - Tassi di occupazione femminile per classi di età italiani e stranieri.
Toscana. 2008



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Grafico 25 - Tassi di occupazione femminile per classi di età e stato civile italiani e stranieri. Toscana. 2008



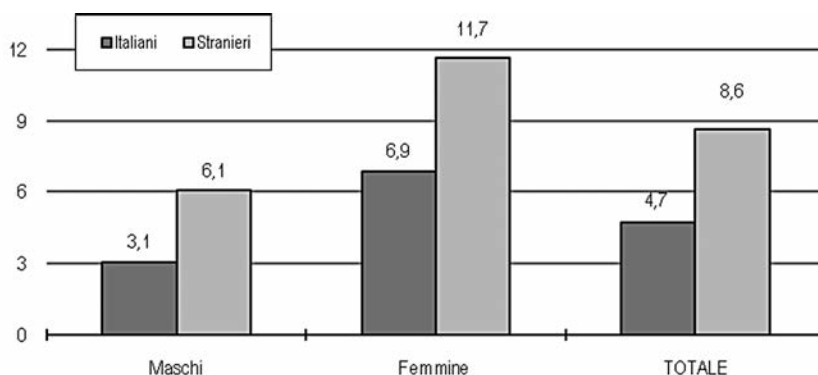
Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

In parte il fenomeno può essere attribuito ad un orientamento al lavoro più debole da parte delle donne straniere appartenenti ad alcuni gruppi nazionali, soprattutto

in presenza di figli e di responsabilità familiari. Ma particolarmente rilevante diventa nel caso delle donne straniere la questione della conciliazione del lavoro con le responsabilità familiari, in una situazione complessiva di carenza di servizi pubblici e di elevati costi per i servizi privati, e spesso in assenza del sostegno familiare delle reti primarie di cui le italiane possono ancora disporre.

Sul versante della ricerca dell'occupazione, si conferma, così come a livello nazionale, una sovraesposizione dei lavoratori stranieri al rischio di disoccupazione (8,6% contro 4,7% nel caso degli autoctoni), seppure con forti differenziali di genere: le immigrate sono molto più disoccupate (11,7%) degli uomini immigrati (6,1%) e delle donne italiane (6,9%) (Graf. 26).

Grafico 26 - Tassi di disoccupazione per genere italiani e stranieri. Toscana. 2008



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Il positivo profilo dell'inserimento occupazionale si accompagna, tuttavia, a marcati processi di segregazione occupazionale dei lavoratori, e ancor più delle lavoratrici immigrate, come confermano la concentrazione in specifici settori dell'economia e la sovrarappresentazione nei lavori manuali, con scarsi contenuti di qualificazione, con poche opportunità di carriera e scarsa riconoscibilità sociale, andando a colmare i vuoti occupazionali, imputabili sia a motivi demografici, sia alle aumentate aspirazioni professionali delle nuove e più istruite generazioni autoctone.

Da un punto di vista settoriale, per gli uomini è evidente la concentrazione nell'edilizia (37%), dove si prospetta una vera e propria sostituzione rispetto all'offerta di lavoro autoctona impiegata solo per l'11% in questo settore. Nel caso della componente femminile, il principale ambito di inserimento delle donne straniere è rappresentato dai servizi alle famiglie (33%), dove ormai rappresentano 1/3 dell'occupazione com-

plessiva, a conferma di una domanda rilevante in questo settore alimentata dai mutamenti strutturali della nostra società: l'invecchiamento della popolazione, l'aumento delle condizioni di non autosufficienza, la diminuzione delle famiglie complesse, l'aumentata partecipazione femminile al lavoro sono tra i principali fattori che concorrono a spiegare il crescente ricorso (prevedibile anche per il futuro) al cosiddetto welfare informale, di cui le assistenti domiciliari straniere rappresentano una risorsa cruciale (Tab. 9).

Tabella 9 - Occupati italiani e stranieri per genere e settore di attività. Toscana. 2008

	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri
Agricoltura, caccia e pesca	2,9	6,2	2,3	0,7	2,6	3,8
Industria	28,8	23,2	15,7	16,6	23,0	20,3
Costruzioni	11,5	36,9	1,8	0,9	7,4	20,9
Commercio	16,2	9,5	17,3	8,0	16,7	8,9
Alberghi e ristoranti	4,2	11,9	7,5	22,4	5,6	16,6
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	7,4	3,0	3,2	0,1	5,6	1,7
Credito	4,0	0,1	4,8	1,5	4,3	0,7
Servizi alle imprese	9,1	3,8	11,1	5,4	10,0	4,5
P.A, istruzione, sanità e altri servizi sociali	11,6	0,9	28,0	11,5	18,7	5,6
Servizi alle famiglie	4,3	4,5	8,3	32,9	6,1	17,1
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Ancor più evidente che per settore la segregazione occupazionale degli stranieri lo è per livello professionale. Circa un quarto degli occupati stranieri risulta inserito nella fascia inferiore del sistema occupazionale, con un'ampia sovrarappresentazione nelle professioni non qualificate in cui è richiesta nella maggior parte dei casi capacità di forza fisica e resistenza: manovale edile, bracciante agricolo, operaio nelle imprese di pulizia, collaboratore domestico, assistente familiare, portantino nei servizi sanitari, ecc. In questa categoria la quota di donne straniere sale a oltre il 34% contro solo il 15% delle donne italiane.

Nel gruppo degli artigiani, operai specializzati e operai semiqualeficati si colloca oltre il 40% degli stranieri occupati a fronte del 27% degli italiani, con una netta preva-

lenza di forza lavoro maschile (64% degli uomini stranieri, contro il 37% degli uomini autoctoni). Vi rientrano elettricisti, carpentieri, falegnami, operai addetti alle macchine meccaniche, camionisti, ovvero professioni in cui il lavoro manuale rimane comunque preminente, anche se con margini di responsabilità e autonomia più ampi rispetto al personale non qualificato.

Circa il 17% degli stranieri rientra nel gruppo delle professioni del commercio e servizi, presumibilmente in larga misura in qualità di commesse, cuochi, camerieri, baristi e magazzinieri. Anche in questo caso si rileva un'ampia sovrarappresentazione delle donne straniere: 34% contro il 24% delle donne italiane (Tab. 10).

Tabella 10 - Occupati (15-64 anni) italiani e stranieri per genere e professione. TOSCANA. 2008 (Valori %)

	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri
Legislatori, dirigenti e imprenditori	6,6	3,0	3,9	1,5	5,5	2,3
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	9,7	0,8	11,1	4,1	10,3	2,3
Professioni tecniche	21,4	2,1	26,8	6,8	23,7	4,2
Impiegati	7,6	1,7	16,0	4,3	11,2	2,9
Professioni relative alle vendite e ai servizi alle famiglie	11,5	13,2	23,8	34,2	16,8	22,5
Artigiani, operai specializzati	25,6	52,0	9,3	9,5	18,6	33,2
Operai semi qualificati	11,9	12,2	2,7	5,4	7,9	9,2
Professioni non qualificate	4,4	15,0	6,3	34,3	5,3	23,5
Forze armate	1,2	-	0,0	-	0,7	-
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: elaborazioni IRPET su dati ISTAT Forze di lavoro

Forti squilibri nella distribuzione professionale tra stranieri e nativi sono sempre esistiti anche nei paesi di vecchia immigrazione, ma erano imputabili ad altrettanto evidenti squilibri nei livelli di istruzione. In realtà in Italia, come del resto in Toscana, in molti casi i cittadini stranieri sono in possesso di buoni livelli di istruzione (il 13% ha una laurea, il 32% un diploma).

Rispetto ad un modello di inserimento nel mercato del lavoro che, anche nel caso toscano, risulta essere prevalentemente di integrazione subalterna degli stranieri, un elemento di “mobilità” è rappresentato dallo sviluppo di attività indipendenti. Negli ultimi otto anni, periodo di grandi difficoltà nell’economia nazionale e regionale, in Toscana il numero di imprenditori stranieri è più che raddoppiato, passando dai 23mila nel 2000 ai quasi 49mila nel 2008, a fronte di una sostanziale stabilità rispetto alla componente italiana (+1%). L’incidenza sul totale degli imprenditori passa dunque dal 4% all’8%. Alla tendenza espansiva del numero di imprenditori si affianca un’accentuazione delle specificità che caratterizzano le modalità di inserimento nel lavoro autonomo da parte dei cittadini stranieri, in primo luogo in termini settoriali con elevate concentrazioni in settori specifici dell’economia regionale, in particolare le costruzioni, dove la percentuale di imprenditori stranieri passa dal 12% al 29%, seguite dal commercio (26%) e dalle attività manifatturiere (21%) (Pacini, Savino, 2010).

La presenza degli immigrati sul mercato del lavoro è legata a vario titolo anche al lavoro sommerso, che nel caso della popolazione migrante si declina tra l’impiego di persone non in regola con le norme del soggiorno, l’occupazione “in nero” di stranieri regolarmente soggiornanti e le frequenti irregolarità della normativa sul lavoro di diversa natura, talvolta negoziate tra le parti. (“fuori busta”, irregolarità di inquadramento professionale, negli orari di lavoro, ecc.). Dall’osservazione del trend del fenomeno degli ultimi 15 anni risulta chiaro come la quota di lavoratori irregolari e privi di permesso viene drasticamente ridotta dalle regolarizzazioni che si sono via via succedute. A queste succede però il “passaggio” nell’area del lavoro nero e “grigio” dei regolari, mentre per quanto riguarda i settori interessati i maggiori tassi di irregolarità si riscontrano innanzitutto nelle attività stagionali (agricoltura, commercio, ecc.), quindi anche nei servizi domestici e nelle costruzioni, tutti comparti in cui notoriamente si concentra il lavoro degli stranieri (Beudò, Giovani, Savino, 2008).

11. - RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

AMBROSINI M. (2005), *Sociologia delle migrazioni*, Il Mulino, Bologna

Beudò m., giovani f. savino t. (a cura di) (2008), *Dal lavoro alla cittadinanza: l'immigrazione in Toscana*, IRPET-Regione Toscana, Firenze

Giovani F. (a cura di) (2007), *Precari ieri e oggi, quale il domani? Prima indagine longitudinale sui lavoratori flessibili in Toscana*, Collana Lavoro - Studi e Ricerche, n. 67, Edizioni PLUS, Pisa

IRPET (2007), *L'occupazione femminile. Regione Toscana, Rapporto 2007*, Firenze

IRPET (2009), *Il lavoro degli immigrati in Toscana: scenari oltre la crisi. Regione Toscana - Rapporto 2009*, Collana Lavoro - Studi e Ricerche, n. 82, IRPET, Firenze

IRPET (2009), *L'occupazione femminile. Regione Toscana - Rapporto 2008*, Collana Lavoro - Studi e Ricerche, n. 83, IRPET, Firenze

IRPET (2009), *Rapporto sul mercato del lavoro in Toscana 2008*, Firenze

ISFOL (2009), *Rapporto 2009*

ISTAT (2007), *Rapporto annuale*

ISTAT (2008), *Conciliare lavoro e famiglia*

PACINI F., SAVINO T. (2010), *L'imprenditoria straniera in Toscana*, e-book n. 2, IRPET - Regione Toscana, Firenze

Sitografia:

ESAW: http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/ESAW_2001_EN.pdf

EESSI: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=869>

Le pari opportunità nel rapporto di lavoro



12. - LE PARI OPPORTUNITÀ NEL RAPPORTO DI LAVORO

Il mondo del lavoro ha conosciuto, negli ultimi tempi, una profonda trasformazione sotto innumerevoli profili, e a seguito di tale mutamento si configurano luoghi e dimensioni produttivi del tutto nuovi, e la c.d. “femminilizzazione” del lavoro in tutti i settori, ha determinato così la necessità di un cambiamento dei sistemi di protezione tutti per i lavoratori e per le donne in particolare.

Garantire un’adeguata tutela, non può certo prescindere da un’attenta analisi delle peculiarità femminili in relazione alla rilevante presenza delle donne nel mercato del lavoro⁴².

Nella monografia normativa, vengono affrontate le attuali tematiche relative alla sicurezza e salute della donna lavoratrice, senza prescindere da una preliminare analisi del “diritto antidiscriminatorio” uomo- donna.

D’altro canto la chiave dell’attuale dibattito sull’allargamento ed il potenziamento delle tutele sul lavoro è proprio “proteggere efficacemente senza discriminare”.

Vedremo nelle prossime pubblicazioni, come sia indispensabile predisporre ed attuare una tutela differenziata uomo- donna nei luoghi di lavoro per assicurare a ciascuno la massima tutela possibile e come ciò possa e debba farsi necessariamente nel completo rispetto del principio di uguaglianza e non discriminazione.

Questo, il punto di svolta delle attuali politiche nazionali e comunitarie di tutela della salute.

La contrapposizione o se vogliamo il rapporto tra tutela e non discriminazione rimane un problema di difficile soluzione a livello legislativo.

Una generale tutela antidiscriminatoria infatti rischia di abbassare il livello di protezione, così d’altra parte un livello di protezione più mirato, potrebbe comportare un contrasto con i principi dell’uguaglianza (almeno in senso formale).

Una potenziale soluzione al problema (nonché certamente un’attuale necessità), potrebbe essere l’attuazione di tutele più contestualizzate che abbiano come riferimento il ruolo attualmente svolto dalle donne nella loro attività e nel loro collocamento nella società.

42 Tali peculiarità verranno esaminate ed approfondite nei vari capitoli di questo quaderno.

In quest'ottica, è doveroso che gli "attori" della sicurezza diversifichino la programmazione e l'attuazione delle misure protettive negli ambienti di lavoro, al fine di assicurarne l'efficacia non per il lavoratore (nella sua accezione neutrale), ma specificatamente per gli uomini e per le donne.

Non è dunque possibile raggiungere un miglioramento effettivo della salute e della sicurezza delle lavoratrici, senza tener conto dei problemi di discriminazione sul lavoro e nella società, per contrastare i quali occorre favorire politiche di equità.

Si tratta, allora, di evidenziare, attraverso l'analisi delle fonti del diritto antidiscriminatorio, lo stretto legame esistente tra le questioni connesse all'uguaglianza e alle pari opportunità e quelle attinenti alla salute sul lavoro.

Esaminare dunque, quella che può definirsi la "risposta normativa" alla progressiva femminilizzazione del lavoro, che conseguentemente ha determinato la necessità di un mutamento dei sistemi di tutela per le donne. Sistemi che devono tenere conto delle peculiarità femminili in relazione anche ai rischi specifici che si registrano nelle attività svolte.

Esiste un legame molto stretto tra le questioni legate all'uguaglianza e alle pari opportunità e quelle attinenti alla salute del lavoro. Anche in questo specifico ambito infatti, viene in rilievo non tanto il principio formale di uguaglianza, ma anche il generale principio di "ragionevolezza".

Alla luce di questo, la legge deve regolare in maniera uguale situazioni uguali e in maniera razionalmente diversa situazioni diverse, con la conseguenza che la disparità di trattamento trova giustificazione nella diversità delle situazioni disciplinate.

Secondo il Principio di cui all'art. 3 della Costituzione, deve essere assicurata dalle norme giuridiche ad ognuno, eguaglianza di trattamento, quando eguali siano le condizioni soggettive ed oggettive alle quali le stesse disposizioni si riferiscono per la loro applicazione, con la conseguenza che il principio risulta violato quando di fronte a situazioni obiettivamente omogenee, si ha una disciplina giuridica differenziata, determinando discriminazioni arbitrarie ed ingiustificate.

Il giudizio di uguaglianza dunque, postulando l'omogeneità delle situazioni messe a confronto, parrebbe non potersi invocare quando trattasi di situazioni intrinsecamente eterogenee e che differiscono tra loro per aspetti distintivi particolari.

Tuttavia, è proprio in tali circostanze che sorge la necessità di pretendere dal legislatore, una normativa che - presa consapevolezza delle differenze di genere tra lavoratore e lavoratrice - predisponga norme tali da garantire sia all'uomo che alla donna, *pari sicurezza* nei luoghi di lavoro.

D'altro canto la tutela della salute è un diritto fondamentale dell'individuo (art. 32 Cost.), e in quanto tale deve riconoscersi a tutti allo stesso modo (art. 3 Cost).

In maniera più che semplicistica, ma non per questo banale, possiamo dire che uomo e donna sono diversi. Tuttavia il diritto alla salute sancito dalla Costituzione, deve essere garantito *ugualmente a ciascun individuo*, ma affinché questo sia reso effettivo non si potrà prescindere dal considerare la diversità tra uomo e donna, lavoratore e lavoratrice.

Non è possibile garantire alle donne la precedenza assoluta ed incondizionata senza rischiare di creare discriminazioni. Per questo i criteri non dovranno essere discriminanti né per l'una né per l'altro genere e sono pertanto illegittimi i sistemi che accordano una preferenza automatica alle donne rispetto agli uomini.

Occorrerà invece ammettere la possibilità di dare spazio a valutazioni del caso concreto, in nome dell'equità, ed in conformità ai principi di uguaglianza di genere.

Lo strumento adatto al raggiungimento di tale obiettivo, nonché paradigma di questa nuova politica di azione, sono le *affirmative actions* (azioni positive), concetto formulato per la prima volta negli Stati Uniti, durante la seconda metà del XX secolo all'interno della lotta dei movimenti per i diritti civili.

Negli anni '50 nascono negli Stati Uniti le "azioni positive", quali strumenti della politica governativa per garantire parità di diritti alle minoranze etniche ed alle donne. L'Unione Europea con la Raccomandazione n. 635/1984, chiede agli Stati membri di adottare una politica di "azioni positive" in favore delle donne, contro le disparità che di fatto le colpivano, specie sul lavoro.

Nel 1991 il Parlamento italiano approva la Legge n. 125 le cui disposizioni (art. 1 comma 1) hanno lo scopo di "favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro", mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive", al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impedivano la realizzazione di pari opportunità.

La parità formale perciò della L. 903 del 1977 diventa parità sostanziale con la L. 125 del 1991, segnando l'inizio di una nuova epoca di politiche sulla non discriminazione. Da questo momento, promuovere la cultura delle pari opportunità e contribuire all'effettiva attuazione dei principi di parità anche mediante l'adozione di "azioni positive" è, e dovrebbe costituire prerogativa di tutti gli Enti.

Le azioni positive possono configurarsi come "discriminazioni positive" che, attraverso il rafforzamento della presenza delle donne, accelerano il processo di riequilibrio di fatto e combattono le forme di discriminazione nei confronti delle lavoratrici.

Si tratta anche di programmi rivolti ad un *facere* consistente nella rimozione di quegli ostacoli di fatto esistenti nella realtà sociale ed economica che, impedendo alle donne di avere pari possibilità nel mercato del lavoro, le pongono in una condizione di svantaggio e disparità.

Le azioni positive per le donne, insieme alle disposizioni normative che da queste traggono origine, sono lo strumento coercitivo principale utilizzato per promuovere l'uguaglianza in riferimento al genere ed altre forme di discriminazione.

Nell'ambito del lavoro, favorire la parità uomo-donna e quindi una maggiore consapevolezza dell'uguaglianza, unitamente alla valorizzazione della differenza di genere, significa garantire alla donna un *ugual diritto alla salute* rispetto all'uomo. Questo a fronte di una normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro *neutrale*, ovvero per troppo tempo rivolta unicamente a soggetti considerato come "cloni del dipendente tipizzato che è uomo, normodotato, autoctono, adulto di età di mezzo, senza segni o caratteristiche peculiari se non mediane"⁴³.

12.1. - DEFINIZIONI CONCETTUALI: DISCRIMINAZIONE, PARI OPPORTUNITÀ ED UGUAGLIANZA

Alla luce di quanto detto in premessa, approfondire la disciplina attinente alla salute e sicurezza sul lavoro, significa preliminarmente esaminare la normativa, sia comunitaria che nazionale, dedicata alla discriminazione di genere riferita al mondo del lavoro.

Affrontare la tematica delle politiche di eguaglianza e pari opportunità intraprese nel nostro Paese, in tale settore, è tutt'altro che semplice, essenzialmente per due ragioni.

In primo luogo, il sistema delle fonti.

È ormai di ampissima portata il materiale normativo in materia, il quale ha subito, come era giusto ed opportuno che fosse, le positive influenze della ricca elaborazione comunitaria, che si è giocata sul filo di una complessa e talvolta tormentata dialettica, fra fonti normative e giurisprudenziali della Corte di Giustizia⁴⁴.

In secondo luogo è di rilevante importanza, l'apparato concettuale di riferimento.

43 "Prevenzione salute e sicurezza e pari opportunità sul lavoro" di Bruna Cossero in *La salute delle donne nei luoghi di lavoro* in Europa, edizioni lavoro 2006

44 Riccardo Del Punta, in "La consigliera di Parità e il Giudizio Antidiscriminatorio" a cura di Cristina Calvanelli e Valentina Candidi Tommasi 2009.

È importante dunque per una migliore comprensione, chiarire *in primis* le nozioni, non sempre lineari, di “parità”, “eguaglianza”, “non discriminazione” e “pari opportunità”, così come concepite dal diritto nazionale e non.

Non si può di fatto intraprendere l’analisi normativa, senza aver prima chiarito i termini ed i concetti che ne stanno alla base.

12.1.1. - Definire la “discriminazione”.

Vi è consenso generale intorno al fatto che la discriminazione sia una violazione di un diritto umano, la quale implica uno spreco dei talenti umani, con effetti negativi sulla produttività e sulla crescita economica. Essa genera disuguaglianze socio-economiche che minano la solidarietà e la coesione sociali e agiscono da freno sulla riduzione della povertà. La promozione dell’uguaglianza di opportunità e di trattamento dunque, è necessaria per muoversi verso l’eliminazione della discriminazione nella normativa e nella pratica⁴⁵.

Nella definizione di questo importante e diffuso concetto, occorre rapportarci anche a fonti esterne al nostro Paese, provenienti dall’ambito internazionale.

Il principio di non discriminazione di genere ha da sempre costituito, nell’ambito dell’ordinamento internazionale, prima ancora che in quello nazionale, uno dei principi cardine.

Sin dalla Carta di San Francisco del 1945, infatti, le Nazioni Unite si sono prefisse, tra l’altro, lo scopo fondamentale di “promuovere e incoraggiare il rispetto dei diritti dell’uomo e delle libertà fondamentali per tutti senza distinzione di razza, di sesso, di lingua o di religione...”.

Parimenti nella Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo del 1948, è affermato all’art. 2 che “...a ogni individuo spettano tutti i diritti e tutte le libertà enunciati nella presente Dichiarazione, senza distinzione alcuna, per ragioni di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione....”.

Tale principio, poi, è stato ripreso e riaffermato nei Patti internazionali sui diritti dell’uomo, adottati dall’Assemblea generale delle Nazioni Unite nel 1966, e ulteriormente trasfuso in quel documento noto come International Bill of Rights, la Carta internazionale dei diritti umani.

⁴⁵ ILO, *Time for equality at work*, Rapporti globale pubblicato dalla Dichiarazione dell’ILO sui Principi e i Diritti fondamentali del lavoro, Rapporto I (B), Conferenza Internazionale del Lavoro, 91° Sessione, Ginevra, 2003.

Nel 1979 l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha adottato la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti della donna (Cedaw), in cui per la prima volta è specificamente definito il concetto di discriminazione di genere, nell'assunto che lo sviluppo e il benessere delle moderne società democratiche, possano compiersi solo con la partecipazione piena delle donne, in condizioni di parità con l'uomo, in tutti i settori dell'agire umano.

A livello europeo poi, dalla Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali del 1950, è espressamente affermato il principio per cui il godimento dei diritti e delle libertà *"... deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua,..."* (art. 14).

Da allora, attraverso l'Atto Unico Europeo, i Trattati di Maastricht, Amsterdam e Nizza fino alla Carta Costituzionale europea, ratificata nel nostro Paese con legge 7 aprile 2005, n. 57, il principio di non discriminazione di genere è sempre stato enunciato e ricompreso tra quelli fondanti l'ordinamento comunitario.

Non può dirsi altrettanto diretta, l'individuazione del concetto di discriminazione di genere nell'ambito dell'ordinamento interno.

Se può ritenersi vero che nella Costituzione manchi una specifica definizione di "discriminazione contro le donne", sopperendo al riguardo sul piano sostanziale il principio di eguaglianza enunciato all'art. 3, non è altrettanto vero che "nella legislazione" detta definizione non sia rinvenibile con un'attenta operazione di ermeneutica giuridica.

Andiamo per gradi. La Cedaw dispone, all'art. 1, che "l'espressione discriminazione nei confronti delle donne, concerne ogni distinzione esclusione o limitazione basata sul sesso che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o eliminare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, quale che sia il loro stato civile, dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo su base di parità tra l'uomo e la donna".

Detta Convenzione è stata adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979 ed è entrata in vigore, nell'ordinamento internazionale, nel 1981.

L'autorizzazione alla ratifica e poi, l'ordine di esecuzione in Italia, sono stati dati con la legge n. 132 del 14 marzo 1985 e le norme della Convenzione sono entrate in vigore nel nostro ordinamento nel luglio del 1985.

Premessa

**Legge del 14 marzo 1985,
n. 132**

Accordo 1

**Ratifica ed esecuzione
della Convenzione
sull'eliminazione di ogni
forma di discriminazione
nei confronti della donna,
adottata a New York
il 18 dicembre 1979.**

**Convenzione
sull'eliminazione di ogni
forma di discriminazione
nei confronti della donna.**

Gli Stati parte della presente Convenzione:

Visto lo Statuto delle Nazioni Unite che riafferma la fede nei diritti fondamentali dell'uomo, nella dignità e nel valore della persona umana e nella eguaglianza dei diritti dell'uomo e della donna;

Vista la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo che afferma il principio della non discriminazione e dichiara che tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritto e che a ciascuno spettano tutti i diritti e tutte le libertà ivi enunciate senza distinzione alcuna, in particolare basata sul sesso;

Visto che gli Stati firmatari dei Patti internazionali sui diritti dell'uomo hanno il dovere di garantire l'uguaglianza dei diritti dell'uomo e della donna nell'esercizio di tutti i diritti economici, sociali, culturali, civili e politici;

Considerate le convenzioni internazionali concluse sotto l'egida dell'Organizzazione delle Nazioni Unite e degli Istituti specializzati al fine di promuovere l'uguaglianza dei diritti dell'uomo e della donna;

Tenute altresì presenti le risoluzioni, dichiarazioni e raccomandazioni adottate dall'Organizzazione delle Nazioni Unite e dagli Istituti specializzati al fine di promuovere l'uguaglianza dei diritti dell'uomo e della donna;

Preoccupati tuttavia di constatare che nonostante l'esistenza di tali strumenti le donne continuano ad essere oggetto di gravi discriminazioni;

Ricordando che la discriminazione nei confronti della donna viola i principi dell'uguaglianza dei diritti e del rispetto della dignità umana, ostacola la partecipazione della donna, alle stesse condizioni dell'uomo, alla vita politica, sociale, economica e culturale del suo paese, rende più difficoltosa la crescita del benessere della società e della famiglia ed impedisce alle donne di servire il loro paese e l'umanità tutta nella misura della loro possibilità;

Preoccupati del fatto che, nelle zone di povertà, le donne non accedono che in misura minima agli alimenti, ai servizi medici, alla educazione, alla formazione, alle possibilità di impiego ed alla soddisfazione di altre necessità;

Convinti che l'instaurazione di un nuovo ordine economico internazionale basato sull'equità e sulla giustizia contribuirà in maniera significativa a promuovere l'uguaglianza tra l'uomo e la donna;

Sottolineando che l'eliminazione dell'apartheid, di ogni forma di razzismo, di discriminazione razziale, di colonialismo, di neo-colonialismo, d'aggressione, d'occupazione e dominio straniero o ingerenza negli affari

interni degli Stati è indispensabile perchè uomini e donne possano pienamente godere dei loro diritti;

Affermando che il rafforzamento della pace e della sicurezza internazionli, l'attenuarsi della tensione internazionale, la cooperazione tra tutti gli Stati, indipendentemente dai loro sistemi sociali ed economici, il disarmo generale e completo e, in particolare, il disarmo nucleare sotto controllo internazionale rigoroso ed efficace, l'affermazione dei principi della giustizia, dell'uguaglianza e del reciproco interesse nelle relazioni tra paesi, nonchè la realizzazione del diritto dei popoli soggetti a dominio straniero e coloniale o ad occupazione straniera all'autodeterminazione e all'indipendenza, il rispetto della sovranità nazionale e dell'integrità territoriale favoriranno il progresso sociale e lo sviluppo e contribuiranno di conseguenza alla realizzazione della piena parità tra uomo e donna;

Convinti che lo sviluppo completo di un paese, il benessere del mondo intero e la causa della pace esigono la partecipazione totale delle donne, in condizioni di parità con l'uomo, in tutti i campi;

Tenendo presente l'importanza del contributo delle donne al benessere della famiglia ed al progresso della società, che finora non è stato pienamente riconosciuto, l'importanza del ruolo sociale della maternità e del ruolo dei genitori nella famiglia e nell'educazione dei figli, e consapevoli del fatto che il ruolo procreativo della donna non deve essere all'origine di discriminazioni e che l'educazione dei fanciulli richiede una suddivisione di responsabilità tra uomini, donne e società nel suo insieme;

Consapevoli che il ruolo tradizionale dell'uomo nella famiglia e nella società deve evolversi insieme a quello della donna se si vuole effettivamente addivenire ad una reale parità tra uomo e donna;

Risoluti a mettere in opera i principi enunciati nella Dichiarazione sull'eliminazione della discriminazione nei confronti della donna e, a questo fine, ad adottare le misure necessarie a sopprimere tale discriminazione in ogni sua forma e ogni sua manifestazione;

Convengono quanto segue:

Art. 1

**Legge del 14 marzo 1985,
n. 132**

Ai fini della presente Convenzione, l'espressione "discriminazione nei confronti della donna" concerne ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o distruggere il riconoscimento, il godimento

Accordo 1

**Ratifica ed esecuzione
della Convenzione
sull'eliminazione di ogni
forma di discriminazione
nei confronti della donna,
adottata a New York
il 18 dicembre 1979.**

**Convenzione
sull'eliminazione di ogni
forma di discriminazione
nei confronti della donna.**

o l'esercizio, da parte delle donne quale che sia il loro stato matrimoniale, dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo, su una base di parità tra l'uomo e la donna.

Il presente articolo è la traduzione in lingua italiana del testo ufficiale della Convenzione.

Pertanto non v'è dubbio che dal 1985, la definizione di discriminazione di genere abbia fatto il suo formale ingresso nel nostro ordinamento giuridico, negli stessi esatti termini contenuti nell'art. 1 della Convenzione.

Con l'ordine di esecuzione contenuto nella sopra richiamata legge di autorizzazione infatti, è stata formalmente disposta l'applicazione di tutte le norme di quest'ultima come se fossero norme di diritto interno, e quindi anche di quella che definisce giusto appunto, il concetto di discriminazione di genere.

Se consideriamo il rango che oggi è riconosciuto alle norme internazionali pattizie, a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione, la suddetta definizione normativa non solo è già presente nel nostro ordinamento, ma non può neppure essere contraddetta o comunque ridotta nella sua ampia formulazione, da eventuali leggi nazionali. Ove ciò avvenisse infatti, la relativa norma risulterebbe necessariamente incostituzionale per violazione dell'art. 117 della Costituzione che in oggi, come già precisato, vincola la potestà legislativa dello Stato e delle Regioni al rispetto degli obblighi internazionali.

A ciò si aggiunge, che con legge 7 aprile 2005, n. 57 è stato ratificato con contestuale piena ed intera esecuzione il Trattato che adotta la Costituzione europea, la quale espressamente riconosce tra i suoi valori fondanti e persegue tra i suoi obiettivi fondamentali la "parità tra donne e uomini", e disciplina altresì compiutamente, nell'ambito della Carta dei diritti fondamentali, quello di eguaglianza in tutti i suoi aspetti, dalla non discriminazione basata sul sesso, alla piena parità tra donne e uomini che deve essere assicurata in tutti i campi.

Tali specifiche disposizioni, pertanto, sono parimenti entrate a far parte dell'ordinamento interno con il nuovo rango assunto dalla normativa internazionale pattizia e spiegheranno i loro effetti secondo quanto disposto dall'articolo IV-447 del Trattato, con ciò concorrendo a rafforzare e definire ulteriormente il sopra richiamato concetto di discriminazione di genere.

La Convenzione n. 111 adottata dall'OIL nel 1958, definisce la discriminazione come "qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza fatta sulla base di razza, colore, sesso, religione, opinione politica origine nazionale o estrazione sociale, che abbia l'effetto di pregiudicare del tutto o in parte la parità di trattamento e opportunità nell'impiego e nell'occupazione".

Sulla base delle informazioni raccolte dagli Stati membri il CEACR, Comitato degli Esperti per l'Applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni, ha evidenziato che molti Paesi sono state riconosciute altre cause di discriminazione oltre a quelle sopra menzionate nella convenzione n. 111. Si includono fra le altre cause la disabilità, l'età, lo stato di salute, l'appartenenza a sindacati e lo stato di famiglia.

La discriminazione può avvenire durante la ricerca del lavoro, sul lavoro e o nel momento in cui lo si lascia.

Può consistere in un trattamento diverso e meno favorevole di alcuni individui a causa di una delle caratteristiche sopra menzionate indipendentemente dalla loro capacità di soddisfare i requisiti richiesti per il lavoro.

La discriminazione non è un avvenimento eccezionale o anormale, bensì un fenomeno sistematico, spesso intrinseco al modo in cui si opera nei luoghi di lavoro e radicato nelle norme e nei valori culturali e sociali prevalenti. Ogni discriminazione produce disuguaglianze che pongono le vittime della stessa in una situazione sfavorevole, compromettendo il loro accesso alle opportunità di impiego.

12.1.2. - Definire le "Pari Opportunità".

La tutela delle pari opportunità è considerata una dei molteplici aspetti e declinazioni, rapportabili al più generale principio sopra espresso della parità e uguaglianza tra i sessi.

Le politiche di pari opportunità fra uomini e donne sono un insieme di interventi delle istituzioni, finalizzati ad eliminare gli ostacoli alla partecipazione politica, economica e sociale dovuti all'appartenere a uno dei due sessi: esse partono quindi dal presupposto di una disuguaglianza esistente, a svantaggio delle donne, che deve essere superata con strumenti normativi e di controllo e con iniziative di riequilibrio di opportunità e poteri.

Lo sviluppo di queste politiche in Italia è stato fortemente ritardato rispetto ad altri Paesi per ragioni storiche e culturali.

L'unità italiana è infatti avvenuta con un'impronta nettamente conservatrice in termini morali e giuridici, con uno status della donna pienamente subordinato all'autorità maschile, e il principio di tutela della donna timidamente emerso alla fine del secolo scorso era finalizzato alla protezione dell'essere più debole e strettamente funzionale all'esercizio della maternità, in un quadro di accentuata disparità di trattamento nella vita privata e di esclusione della donna dalla vita pubblica.

Le battaglie per il diritto di voto, l'accesso all'istruzione e ai pubblici uffici, la parità salariale trovano un riconoscimento solo dopo la seconda guerra mondiale, quando la Costituzione sancisce la parità formale tra i sessi di fronte alla legge e sul lavoro.

Proprio la Carta Costituzionale getta le basi delle future politiche attive di parità, con il riferimento alla rimozione degli ostacoli che limitano di fatto la libertà e l'eguaglianza tra i cittadini. Ma il concetto di *pari opportunità* riesce a farsi strada solo molti anni dopo, in una stagione di grandi movimenti sociali e riforme in cui le donne diventano protagoniste e soggetto politico.

Le politiche sulle pari opportunità prendono l'avvio da nuovi pensieri e movimenti, comunque fondati sulla valorizzazione della differenza di genere e sull'affermazione del punto di vista femminile contro quello falsamente neutrale della norma maschile.

Solo negli anni Settanta la legislazione riconosce il principio della parità nelle diverse sfere della vita sociale, dalla famiglia al lavoro, e istituisce i primi organismi espressamente finalizzati a perseguire l'uguaglianza di opportunità, all'inizio con funzioni consultive e quindi anche di iniziativa e di controllo.

Conferma di tale svolta nella coscienza sociale del Paese, viene data dall'art. 1, legge Costituzionale n. 1 del 30 maggio 2003, il quale aggiunge un periodo fondamentale e denso di significato all'art. 51 della nostra Costituzione: *“ 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..”* .

12.1.3. - Definire “l'eguaglianza” attraverso le pronunce della Corte Costituzionale.

Sin dai primi anni di attività della Corte Costituzionale, il parametro di cui all'art. 3 della Costituzione, ha assunto un ruolo di preminenza nei giudizi di legittimità costituzionale, e ciò in quanto, come affermato nella sentenza n. 25 del 1966, “è *prin-*

cipio generale che condiziona tutto l'ordinamento nella sua obiettiva struttura", nonché "canone di coerenza ... nel campo delle norme del diritto"(Corte Cost. n. 204 del 1982).

Articolo 3

Costituzione

**Principio di eguaglianza
formale e sostanziale**

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

In realtà, la lettura che la giurisprudenza della Corte ha dato del principio di eguaglianza - inteso in senso sia formale, quale regola della forza e dell'efficacia della legge, sia sostanziale quale regola del contenuto della stessa, ha portato a enucleare anche un generale principio di "ragionevolezza". Alla luce di questo, la legge deve regolare in maniera uguale situazioni uguali e in maniera razionalmente diversa situazioni diverse, con la conseguenza che la disparità di trattamento trova giustificazione nella diversità delle situazioni disciplinate.

"Il principio di eguaglianza è violato anche quando la legge, senza un ragionevole motivo, faccia un trattamento diverso ai cittadini che si trovino in eguali situazioni" (sent.n. 15 del 1960), poiché "l'art. 3 Cost. vieta disparità di trattamento di situazioni simili e discriminazioni irragionevoli" (sent. n. 96 del 1980).

Il principio in oggetto "deve assicurare ad ognuno eguaglianza di trattamento, quando eguali siano le condizioni soggettive ed oggettive alle quali le norme giuridiche si riferiscono per la loro applicazione" (sent. n. 3 del 1957), con la conseguenza che il principio risulta violato "quando di fronte a situazioni obbiettivamente omogenee, si ha una disciplina giuridica differenziata determinando discriminazioni arbitrarie ed ingiustificate" (sent. n. 111 del 1981).

Se così è, se il giudizio di uguaglianza postula l'omogeneità delle situazioni messe a confronto, *"non può essere invocato quando trattasi di situazioni intrinsecamente eterogenee"* (sent. n. 171 del 1981), *"quando si tratti di situazioni che, pur derivanti da basi comuni, differiscono tra loro per aspetti distintivi particolari"* (sent n. 100 del 1976).

Pertanto, il giudizio secondo l'art. 3, si articola in due momenti.

Il primo destinato a verificare la sussistenza di omogeneità fra le situazioni poste a confronto, *"quel minimo di omogeneità necessario per l'instaurazione di un giudizio di ragionevolezza"* (sent. n. 209 del 1988); il secondo subordinato all'esito affermativo

del precedente, destinato a stabilire se sia razionale o meno la diversità di trattamento predisposta per le stesse dalla legge.

Se infatti, “ *la valutazione della rilevanza delle diversità di situazioni in cui si trovano i soggetti dei rapporti da regolare non può non essere riservata alla discrezionalità del legislatore*” (sent. n.3 del 1957), tale discrezionalità non può trascendere i limiti stabiliti dal primo comma dell’articolo in esame.

Quindi, “ *si ha violazione dell’art.3 della Costituzione quando situazioni sostanzialmente identiche siano disciplinate in modo ingiustificatamente diverso, mentre non si manifesta tale contrasto quando alla diversità di disciplina corrispondano situazioni non sostanzialmente identiche*” (sentenza n. 34 del 2004).

Per quanto concerne l’ambito soggettivo di applicazione del suddetto principio, la Corte ha costantemente ritenuto la valenza generale del medesimo.

Come specificato dalla sentenza n. 25 del 1966, il principio di eguaglianza vieta che la legge ponga in essere una disciplina discriminatoria non giustificata, e questo indipendentemente dalla natura e dalla qualificazione dei soggetti ai quali vengono imputate.

Il Principio non opera diversamente qualora vengano in considerazione “*soggetti diversi dall’uomo*”. Pertanto, la Corte ha ritenuto che il disposto *de quo* valga anche nei confronti delle persone giuridiche, dell’associazioni, dello Stato.

La graduale ma notevole evoluzione che il Principio ha subito nel corso degli anni ha portato ad un sempre più marcato riconoscimento della parità fra cittadini di sesso maschile e di cittadini di sesso femminile.

Così, per la Corte nel 1958 è “*naturale che pur avendo posto il precetto dell’uguaglianza giuridica delle persone dei due sessi, i costituenti abbiano ritenuto che restasse al legislatore ordinario una qualche sfera di apprezzamento nel dettare le modalità di applicazione del principio, ai fini della migliore organizzazione e del più proficuo funzionamento dei diversi uffici pubblici, anche nell’intento di meglio utilizzare le attitudini delle persone*” (sent. n. 56 del 58).

L’art. 3 Costituzione, “*che tende ad escludere che privilegi e disposizioni discriminatorie tra i cittadini, prende in considerazione l’uomo e la donna come soggetti singoli, che nei rapporti sociali godono di eguali diritti ed eguali doveri. Esso tutela la sfera giuridica della donna ponendola in condizioni di perfetta eguaglianza con l’uomo rispetto ai diritti di libertà, alla immissione della vita pubblica, alla partecipazione alla vita economica ed ai rapporti di lavoro,*” (sentenza n. 126 del 1993).

12.2. - LA LEGISLAZIONE COMUNITARIA

Le questioni più rilevanti in tema di lavoro femminile in ambito europeo sono riconducibili essenzialmente a tre principi fondamentali: il principio di parità di retribuzione, il principio di non discriminazione ed il principio delle pari opportunità nell'avanzamento verso le più alte professionalità.

Il principio di parità tra i due sessi, rappresenta uno dei temi del diritto comunitario più rilevanti e di più diretta incidenza, nonostante il fine ultimo del legislatore comunitario sia quello di garantire il buon funzionamento del mercato.

Tuttavia, è proprio garantendo la realizzazione delle pari opportunità tra donne e uomini, sia nel mondo del lavoro che in tutte le attività politiche e sociali, che tale fine ultimo potrebbe essere perseguito, quale frutto di una elaborata valutazione di politica economica.

Attraverso lo studio dell'evoluzione del principio di parità, a partire dai primi interventi normativi comunitari, ci si accorge di quanto la sua attuazione sia stata un punto fisso nei programmi di azione europea, coinvolgendo in maniera più o meno intensa gli Stati membri che hanno risposto agli impulsi direttivi con proprie normative.

Il perseguimento dell'intento egualitario è avvenuto infatti, di volta in volta, con l'utilizzo dei vari strumenti legislativi, quali i programmi d'azione, le direttive, le raccomandazioni, le risoluzioni e i trattati, ma la produzione normativa si è espressa soprattutto con lo strumento delle Direttive.

L'attività comunitaria di cui si parla, si presta anche per semplificazione espositiva, ad essere periodizzata in quattro fasi successive.

Un primo periodo, che va dal 1957 al 1976; un secondo periodo, definibile di "rivoluzione" e degli sviluppi normativi, che va dal 1976 al 1996; un terzo periodo, che va dal 1997 al 2006 ed infine il quarto periodo, in cui la legislazione in materia viene rafforzata, consolidamentata e al contempo semplificata, con inizio nel 2006 ed arrivo ai nostri giorni.

Primo periodo - Il tema della parità tra i due sessi è stato affrontato, prima di tutti i vari ordinamenti nazionali, dal diritto comunitario, la cui norma fondamentale è l'art. 119 del Trattato di Roma (attuale art. 141), secondo cui "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".

Disposizione di grande significato, frutto di una iniziativa della Francia e che ricalca

una disposizione, di analogo se non identico tenore, contenuta nella convenzione n. 100 dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

La disposizione ha una duplice finalità: da un lato, quella di evitare il *dumping* sociale rappresentato dalla possibilità di impiegare mano d'opera femminile più a buon mercato di quella maschile e, dall'altro, di garantire la libertà di concorrenza.

Sin dalla sua formulazione originaria dunque, il Trattato istitutivo della Comunità Europea si preoccupa di tutelare le differenze di genere tra i lavoratori, anche se in un primo momento strettamente finalizzato al buon funzionamento dell'attività economica.

In un secondo tempo il legislatore europeo, oltre ad espandere la normativa antidiscriminatoria legata al genere, ha introdotto a seguito del nuovo art. 13 (26) Trattato CE, nuovi divieti di discriminazione a tutela di un ampio ventaglio di fattori di rischio, tra i quali il genere di appartenenza è solo uno dei tanti presi in considerazione e che potrebbero portare ad ingiustificate differenziazioni di trattamento.

Secondo quanto disposto dalla norma il Consiglio può "prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali".

<p>Articolo 141 - [ex art. 119 - Principio di parità di retribuzione tra i lavoratori]</p> <p>Trattato che istituisce la Comunità Economica Europea (CEE) ed atti allegati. Firmato a Roma il 25 marzo 1957, ed entrato in vigore il 1° gennaio 1958. Ratificato con legge 14 ottobre 1957, n. 1203 (G.U. 23.12.1957, n. 317, S.O.)</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:</p> <p>a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura,</p> <p>b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro.</p>	<p>(1) Il titolo di cui il presente articolo fa parte è stato così inserito dall'art. 8, Trattato di Maastricht del 07.02.1992, ratificato con L. 03.11.1992, n. 454 (G.U. 24.11.1992, n. 277 S.O.)</p> <p>(2) Il presente articolo è stato da ultimo così sostituito dall'art. 2, Trattato di Amstrdam del 02.10.1997, ratificato con L. 16.06.1998, n. 209 (G.U. 06.07.1998 n. 155, S.O.n. 144/L).</p>
---	--	--

PARTE TERZA
- Politiche
della comunità -

3. Il Consiglio, deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adotta 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 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. (1) (2)

Il secondo periodo - Nel 1976 inizia la fase definita “rivoluzione”, caratterizzata dall'intervento della Corte di giustizia delle Comunità europee.

Di fronte alle evidenti violazioni del principio da parte degli Stati membri, dell'inerzia della Commissione europea ad attivare le procedure di infrazione e all'incapacità del Consiglio di realizzare compiutamente la parità, la Corte, chiamata a valutare una differente retribuzione data dalla compagnia aerea Sabena ad una *hostess* rispetto ad uno *stewart*, nella sentenza 8 aprile 1976, causa 23/75, *Defrenne/Sabena*, riconobbe all'art. 119 carattere di norma dotata di effetto diretto almeno rispetto alle “discriminazioni dirette e aperte”.

Con la medesima sentenza la Corte ha riconosciuto all'art. 141 (ex art. 119) efficacia diretta, verticale ed orizzontale, vincolando tanto l'autorità pubblica quanto l'autonomia privata e collettiva. Si afferma poi che oltre a costituire un principio fondamentale della Comunità, la parità di retribuzione costituisce un diritto umano fondamentale⁴⁶.

Nel vigore del testo originario dell'art. 141 l'ambito di applicazione tuttavia, era determinato dalla limitata competenza della Comunità, quindi la disposizione non era applicabile ad elementi del rapporto di impiego diversi dalla retribuzione.

⁴⁶ Sentenza 15 giugno 1978, *Defrenne II*, causa 149/77

La portata dell'art. 141 è stata ampliata dalla Corte interpretando in maniera estensiva il concetto di remunerazione e facendovi rientrare qualsiasi tipo di vantaggio riconosciuto ai lavoratori.

Gli anni 70 hanno dato avvio ad un periodo di grandi sviluppi legislativi, con normative che hanno esteso il principio di parità uomo-donna a tutte le relazioni di lavoro e di sicurezza sociale confermando e accentuando la vocazione sociale dell'art. 141 TCE. Il vasto panorama normativo, al quale vanno aggiunti i programmi d'azione e gli atti non vincolanti adottati dalle istituzioni europee, ha portato ad un ampliamento della portata del divieto di non discriminazione sulla base del sesso che è stato applicato all'accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro, ai regimi legali e professionali di sicurezza sociale, ai lavoratori indipendenti e agli agricoltori.

Già l'anno appena precedente, precisamente il 10 febbraio 1975, era stata adottata la direttiva del Consiglio 75/117/CEE per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relativo all'applicazione del principio della parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile. È, tuttavia, del 9 febbraio 1976 la direttiva del Consiglio 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale ed alle condizioni di lavoro. Questa disciplina è stata poi completata dalla direttiva del Consiglio del 24 luglio 1986, 86/378/CEE, relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e dalla direttiva 79/7/CEE del 19 dicembre 1978, relativa all'attuazione progressiva del principio della parità di trattamento tra le donne e gli uomini in materia sociale.

Direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.

[La presente direttiva è stata abrogata dall'art. 34 DecCE 05.07.2006, n. 54 (G.U.U.E. 26.07.2006, n. L 204) a decorrere dal 15.08.2009]

*Viene introdotto il concetto di "uguale retribuzione per lavori di uguale valore" che supera il riferimento usato in precedenza, di "stesso lavoro".
Viene definita inoltre l'adozione di criteri comuni tra lavoratori e lavoratrici nei sistemi di classificazione.*

Articolo 1 Principio della parità delle retribuzioni	Il principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, previsto dall'articolo 119 del trattato,	Il presente articolo è stato abrogato dall'art. 34 DecCE 05.07.2006, n. 54
---	---	--

<p>Articolo 6 Applicazione del principio della parità delle retribuzioni</p>	<p>denominato in appresso “principio della parità delle retribuzioni”, implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l’eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni. In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni basate sul sesso.</p> <p>Conformemente alle loro situazioni nazionali e ai loro sistemi giuridici, gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire l’applicazione del principio della parità delle retribuzioni. Essi si rendono garanti della disponibilità di efficaci strumenti che consentano di provvedere all’osservanza di tale principio.</p>	<p>(G.U.U.E.26.07.200, n. L 204) a decorrere dal 15.08.2009, fatti salvi gli obblighi degli Stati membri concernenti i termini per l’attuazione e l’applicazione delle direttive di cui all’allegato I, parte B della stessa decisione</p> <p>Il presente articolo è stato abrogato dall’art. 34 DecCE 05.07.2006, n. 54 (G.U.U.E. 26.07.2006, n. L 204) a decorrere dal 15.08.2009, fatti salvi gli obblighi degli Stati membri concernenti i termini per l’attuazione e l’applicazione delle direttive di cui all’allegato I, parte B della stessa decisione</p>
---	--	--

Direttiva 79/7 del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale.

Questa direttiva si pone l’obiettivo di eliminare le discriminazioni nei regimi relativi alla malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione.

<p>Articolo 1 Finalità</p>	<p>Scopo della presente direttiva è la graduale attuazione, nel campo della sicurezza sociale e degli altri elementi di protezione sociale di cui all'articolo 3, del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale, denominato qui appresso "principio della parità di trattamento".</p>	
<p>Articolo 4 Parità di trattamento</p>	<p>1. Il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione direttamente o indirettamente fondata sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, specificamente per quanto riguarda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il campo di applicazione dei regimi e le condizioni di ammissione ad essi, - 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. <p>2. Il principio della parità di trattamento non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna a motivo della maternità.</p>	

Direttiva 86/378/CEE del Consiglio, del 24 luglio 1986, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale.

[La presente direttiva è stata abrogata dall'art. 34 DecCE 05.07.2006, n. 54 (G.U.U.E. 26.07.2006, n. L 204) a decorrere dal 15.08.2009]

Tale direttiva riprende il tema della precedente 79/7, per i medesimi rischi e categorie di beneficiari, ai regimi professionali di sicurezza sociale. Si rivolge, in particolare, ai lavoratori, salariati o indipendenti, riuniti nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale.

Nel periodo 1976-1996 - oltre ai tre programmi d'azione (1981-1985, 1986-1990,

1991-1996) che hanno finanziato le azioni in tema di pari opportunità nei settori della formazione professionale, del lavoro delle donne, dei congedi parentali - si colloca anche la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989.

L'adozione di una Carta dei diritti sociali fondamentali rispondeva all'esigenza di non trascurare la dimensione sociale nell'ottica di realizzare un mercato unico nella Comunità.

La Carta, detta anche Carta Sociale, è stata adottata nel 1989 sotto forma di dichiarazione da tutti gli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito che l'ha ratificata nel 1998.

È considerata uno strumento politico contenente degli "obblighi morali" volti a garantire il rispetto di taluni diritti sociali, segnatamente nell'ambito del mercato del lavoro, della formazione professionale, della protezione sociale, della parità di opportunità e della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

In essa si chiede espressamente alla Commissione di promuovere iniziative volte a tradurre in atti legislativi il contenuto della Carta sociale. A quest'ultima hanno fatto seguito i programmi di azione e concrete proposte legislative.

Peraltro, anche la Carta dei diritti fondamentali, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000, riprende i diritti enunciati nella Carta Sociale e 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.

La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilisce i grandi principi sui quali si basa il modello europeo del diritto del lavoro e, più in generale, il posto che occupa il lavoro nella società. Essa comprende le seguenti rubriche:

- libera circolazione;
- occupazione e retribuzioni;
- miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro;
- protezione sociale;
- libertà di associazione e negoziato collettivo;
- formazione professionale;
- parità di trattamento tra uomini e donne;
- informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori;
- tutela della salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro;
- protezione dei bambini e degli adolescenti;
- anziani;
- disabili.

I diritti sociali sanciti dalla Carta verranno applicati a seconda dei casi, a livello degli Stati membri o a livello della Comunità europea, nel quadro delle competenze specifiche.

<p>Articolo 23 Parità tra uomini e donne</p> <p>CAPO III. UGUAGLIANZA</p> <p>Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza 2000)</p>	<p>La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.</p> <p>Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.</p>	<p>Il primo comma di questo articolo si basa sull'articolo 2 e sull'articolo 3, paragrafo 2 del trattato CE, che impongono alla Comunità di mirare a promuovere la parità tra uomini e donne e sull'articolo 141, paragrafo 3 del trattato CE. Esso si ispira all'articolo 20 della carta sociale europea riveduta del 3.5.1996 e al punto 16 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori.</p> <p>Si basa anche sull'articolo 141, paragrafo 3 del trattato CE e sull'articolo 2, paragrafo 4 della direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.</p> <p>Il secondo comma riprende, in una formula più breve, l'articolo 141, paragrafo 4 del trattato CE, secondo cui il principio della parità di trattamento non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato o a prevenire o compensare determinati svantaggi nella carriera professionale. Conformemente all'articolo 51, paragrafo 2, questo secondo comma non modifica l'articolo 141, paragrafo 4 del trattato CE.</p>
---	--	---

Il terzo periodo - Il terzo periodo inizia con il 1997, anno in cui viene firmato il trattato di Amsterdam, modificativo del trattato CE (entrato in vigore nel 1999).

Il principio delle pari opportunità entra formalmente a far parte del diritto primario dell'Unione europea con le modifiche apportate da questo Trattato al Trattato di Roma del 1957 istitutivo della Comunità europea.

Il trattato di Amsterdam, infatti, ha riscritto la norma contenuta nell'art. 119 (ora art. 141) del Trattato CE, con la quale si sancisce l'obbligo degli Stati membri di assicurare la parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile e definisce il concetto di retribuzione, aggiungendovi due nuovi paragrafi.

Si attribuisce al Consiglio (in codecisione con il Parlamento europeo) il potere di adottare misure che assicurino il 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.

Altresì, "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 atti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali".

Si aggiunge così una base giuridica *ad hoc* nel settore delle pari opportunità e del trattamento paritario in materia di occupazione.

Nel dicembre 2000 viene proclamata a Nizza la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

L'art. 23, rubricato "*parità tra donne ed uomini*" ed inserito nel titolo III dedicato all'uguaglianza, sancisce, al primo comma, che "*la parità tra donne ed uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione*" e precisa, al secondo comma, che "*il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato*".

Questa Carta, con le modifiche apportate nel quadro della conferenza intergovernativa 2004, sarà riproclamata a Bruxelles il 12 dicembre 2007.

Nel decennio 1997-2006 intervengono, infine, due nuovi programmi d'azione (1996-2000 e 2001-2005).

Per la prima volta, un "Programma", il IV° d'azione comunitaria per il periodo 1996-

2000 per la parità di opportunità tra uomini e donne ,viene adottato con decisione del Consiglio.

I primi tre Programmi sulle pari opportunità erano stati emanati rispettivamente nel 1982, nel 1986 e nel 1991, con una Risoluzione del Consiglio dei Ministri, cioè un atto privo di effetti obbligatori per gli Stati membri e gli organi comunitari.

La decisione del Consiglio dei Ministri sul quarto Programma d'azione comunitaria a medio termine segue la linea emersa dalle ultime riunioni del Consiglio Europeo (Essen, Cannes, Madrid) e sostenuta dall'Unione Europea nell'ambito della conferenza delle Nazioni Unite sulle donne, tenutasi a Pechino nel 1995.

Il IV° Programma è conforme all'Accordo sociale europeo firmato a Maastricht, al Libro Bianco sulla crescita, competitività e sviluppo che aveva evidenziato, come elemento essenziale per la realizzazione di tale trinomio, la necessità di rafforzare la parità tra uomini e donne.

Essendo un "programma", contiene una serie di obiettivi gradualmente e coordinati a vari livelli, come vuole il principio di sussidiarietà, sancito dall'articolo 3 b del Trattato dell'Unione, che stabilisce un intervento della Comunità per realizzare meglio a livello comunitario, gli obiettivi per i quali l'azione statale può essere insufficiente.

Il IV° Programma, infatti, tenendo conto delle competenze statali nella promozione della parità di trattamento e di opportunità, mira a creare un «*valore aggiunto identificando e stimolando esempi di buone prassi in materia di parità*».

La Comunità si è riservata un ruolo di stimolo e pertanto l'azione comunitaria, delineata nel IV° Programma, ha carattere concorrente e sussidiario rispetto all'azione statale e regionale. Nella premessa all'enunciazione degli obiettivi del IV Programma viene precisato che esso costituisce un sostegno agli sforzi degli Stati membri tendente a:

- 1) Promuovere l'integrazione della parità di opportunità in tutte le politiche ed azioni statali e comunitarie. Nell'ambito comunitario tale parità deve avere carattere prevalente e trasversale in base al principio del mainstreaming⁴⁷;
- 2) Mobilitare sul tema della parità tutti gli attori del dialogo economico-sociale;
- 3) Promuovere le pari opportunità nel settore dell'istruzione, della formazione professionale e del mercato del lavoro, considerando l'evoluzione dell'economia;
- 4) Conciliare la vita familiare e quella professionale;

⁴⁷ Il principio di «gender mainstreaming» delle questioni di genere consiste nel prendere in considerazione sistematicamente le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini nell'insieme delle politiche e delle azioni comunitarie.

- 5) Promuovere l'Empowerment: partecipazione femminile al processo decisionale;
- 6) Rafforzare le condizioni per l'esercizio dei diritti alla parità.

Passando al V° programma di azione comunitaria, questo costituisce uno degli strumenti necessari per l'attuazione della strategia-quadro globale comunitaria in materia di parità fra le donne e gli uomini, adottata dalla Commissione nel giugno del 2000⁴⁸.

Gli obiettivi del programma sono i seguenti:

- Promuovere e diffondere i valori e le procedure sulle quali è basata la parità fra le donne e gli uomini;
- Migliorare la comprensione delle questioni connesse alla parità fra le donne e gli uomini, compresa la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e la discriminazione multipla nei confronti delle donne;
- Sviluppare la capacità degli addetti a promuovere efficacemente la parità fra le donne e gli uomini, segnatamente sostenendo lo scambio di informazioni e di buone procedure ed il lavoro in rete a livello comunitario.

Per raggiungere gli obiettivi suindicati, il programma fornirà il suo sostegno alla realizzazione delle azioni seguenti:

- La sensibilizzazione nei confronti della problematica della parità di opportunità, segnatamente diffondendo i risultati del programma attraverso manifestazioni, campagne e pubblicazioni;
- L'analisi dei fattori e delle politiche riguardanti la parità fra le donne e gli uomini tramite la raccolta di statistiche, la realizzazione di studi, la valutazione dell'impatto secondo il genere, l'utilizzazione di strumenti e meccanismi idonei, l'elaborazione di indicatori e la diffusione effettiva dei risultati. Tale azione comporta del pari il controllo della produzione e dell'applicazione del diritto comunitario in materia di parità fra le donne e gli uomini, in vista di determinarne l'impatto e l'efficacia;
- La cooperazione transnazionale fra gli operatori, tramite la promozione del lavoro in rete e degli scambi di esperienze a livello comunitario.

In relazione al periodo preso in esame, occorre sottolineare la rilevanza di altre Direttive e fonti normative comunitarie in materia.

⁴⁸ Comunicazione della Commissione, del 7 giugno 2000, "Verso una Strategia-quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001-2005)". La comunicazione ha ad oggetto la definizione di un quadro d'azione che consenta l'integrazione della questione della parità di opportunità in tutte le attività comunitarie in maniera che queste possano contribuire a raggiungere l'obiettivo della soppressione delle disuguaglianze promuovendo la parità tra donne e uomini.

Direttiva Comunità Europea del 27 novembre 2000, n. 78

Gazzetta Ufficiale Comunità Europea del 2 dicembre 2000, n. L 303

Direttiva del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

La direttiva definisce la nozione di discriminazione diretta e indiretta, prendendo in considerazione anche i comportamenti o i trattamenti formalmente neutri, ma che producono un particolare svantaggio nei confronti dei soggetti appartenenti ai gruppi protetti dal divieto di discriminazione.

Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio 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.

La direttiva è finalizzata a garantire l'attuazione del principio di parità di trattamento nell'ambito lavorativo. Fornisce istruzioni circa le condizioni di accesso al posto di lavoro e a tutti i livelli di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale e per quanto riguarda le condizioni di lavoro e il licenziamento. La direttiva prevede, inoltre, l'introduzione negli ordinamenti giuridici delle misure necessarie per permettere a coloro che si ritengono lesi rispetto al principio della parità di trattamento di far valere i propri diritti per via giudiziaria. La direttiva conferma la nozione di discriminazione diretta ed indiretta, entrambe vietate in quanto contrarie al principio di eguaglianza fra uomini e donne; sancisce il divieto delle molestie e delle molestie sessuali, in quanto sono considerate come discriminazioni vietate; considera come discriminazione anche l'ordine di discriminare nonché gli atti di ritorsione. La direttiva contiene anche il principio di legittimità delle azioni positive, poiché finalizzate a rimuovere gli ostacoli all'eguaglianza di fatto, e sollecita gli Stati membri ad adottarle per accelerarne la realizzazione.

Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che applica il principio della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso ai beni e servizi e nella fornitura di beni e servizi.

La presente direttiva stabilisce un quadro per lottare contro la discriminazione basata sul sesso nell'accesso ai beni e ai servizi e nella fornitura di beni e servizi, in particolare nel settore delle assicurazioni, al fine di rendere effettivo il principio di parità di trattamento tra donne e uomini negli Stati membri.

Il quarto periodo - L'ultimo periodo inizia con il 2006 quando il 5 luglio viene adottata la direttiva c.d. "di Rifusione" 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio, relativa all'attuazione del principio di parità di opportunità e di parità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro.

Questa direttiva mira a chiarire ed a semplificare la normativa comunitaria relativa alla parità fra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro, procedendo ad un aggiornamento dei testi legislativi vigenti e riunendo in un solo documento i punti pertinenti delle direttive riguardanti tale tema⁴⁹.

Attraverso la "rifondazione", si vuole garantire l'applicazione effettiva della parità di trattamento fra donne e uomini in materia di remunerazione, di accesso al lavoro, di formazione professionale, di condizioni di lavoro e di regime professionale di previdenza sociale.

Il testo unico che ne risulterà costituirà una base coerente definita partendo dalle direttive consolidate, suddivise in capitoli distinti.

La direttiva si prefigge di migliorare le procedure al fine di rendere più efficace l'applicazione del principio suddetto.

La direttiva 54/CE infatti, prende a riferimento l'art. 141, par. 3 del Trattato per fornire una base giuridica specifica per l'adozione di provvedimenti comunitari volti ad assicurare l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento in materia di occupazione e d'impiego, compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Le varie forme di discriminazione non si producono soltanto sul posto di lavoro, ma anche nel quadro dell'accesso al lavoro, alla formazione professionale nonché alla promozione professionale.

Tra le disposizioni particolari, la direttiva sofferma l'attenzione sulla parità retributiva, sulla parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, riportando, in proposito esempi di comportamenti che possono determinare atti di discriminazione, nonché misure necessarie per quanto riguarda i lavoratori autonomi.

⁴⁹ La direttiva n. 2006/54/Ce riguarda l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego e riunisce in un unico documento i testi delle direttive n. 75/117/Cee, relativa all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni, n. 76/207/Cee, relativa alla parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, n. 86/378/Cee, relativa alla parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e n. 97/80/Ce, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, intendendo semplificare la legislazione comunitaria sulla parità di trattamento tra uomini e donne e apportando le modifiche necessarie per garantire l'ammodernamento e il miglioramento della normativa, nonché la coerenza logica e sistematica della stessa.

Le discriminazioni sono vietate e sono soggette a sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive, riconoscendo anche alle associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche che abbiano un legittimo interesse a garantire il rispetto delle disposizioni in esame, il diritto di avviare, in via giurisdizionale e/o amministrativa, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, una procedura finalizzata all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla direttiva stessa.

In sede di quantificazione del risarcimento o di riparazione dovrà essere previsto che l'indennizzo o riparazione non possa avere un massimale stabilito *a priori*, fatti salvi i casi in cui il datore di lavoro possa dimostrare che l'unico danno subito dall'aspirante a seguito di una discriminazione sia costituito dal rifiuto di prendere in considerazione la sua domanda.

È previsto, infine, che vengano adottati i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta di provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento ove il soggetto che si ritenga leso abbia prodotto dinanzi all'organo giudicante, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta.

Articolo 2 - Definizioni

**Direttiva
Comunità Europea
del 5 luglio 2006,
n. 54/2006**

1. Ai sensi della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

- a) discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga;
- b) discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;
- c) molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;
- d) molestie sessuali: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;

<p>e) retribuzione: salario o stipendio 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 a motivo dell'impiego di quest'ultimo;</p> <p>f) regimi professionali di sicurezza sociale: regimi non regolati dalla direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, subordinati o autonomi, raggruppati nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o di sostituirsi ad esse, indipendentemente dal fatto che l'affiliazione a questi regimi sia obbligatoria o facoltativa.</p> <p>2. Ai fini della presente direttiva, la discriminazione comprende:</p> <p>a) le molestie e le molestie sessuali, nonché qualsiasi trattamento meno favorevole subito da una persona per il fatto di avere rifiutato tali comportamenti o di essersi sottomessa;</p> <p>b) l'ordine di discriminare persone a motivo del loro sesso;</p> <p>c) qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 92/85/CEE.</p> <p>Articolo 3 - Azione positiva</p> <p>Articolo 4 - Divieto di discriminazione</p>	<p>Gli Stati membri possono mantenere o adottare misure ai sensi dell'articolo 141, paragrafo 4, del trattato volte ad assicurare nella pratica la piena parità tra gli uomini e le donne nella vita lavorativa.</p> <p>Per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni.</p> <p>In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e per quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso.</p>
---	--

**Articolo 5 -
Divieto di discriminazione**

Fermo restando quanto disposto dall'articolo 4, nei regimi professionali di sicurezza sociale è vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso, specificamente per quanto riguarda:

- a) il campo d'applicazione di tali regimi e relative condizioni d'accesso;
- b) l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;
- c) 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.

Nel marzo 2006, la Commissione ha trasmesso al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale ed al Comitato delle Regioni una "tabella di marcia" per la parità fra donne ed uomini 2006-2010⁵⁰, con lo scopo di far progredire il programma sulla parità individuando sei settori prioritari e per ciascuno di essi alcuni obiettivi e azioni chiave per facilitarne la realizzazione.

Da tale documento emerge che nonostante i progressi significativi compiuti tramite la normativa sulla parità di trattamento e grazie al dialogo sociale, l'Unione europea si trova comunque a far fronte ad alcune sfide considerevoli.

Analizziamo sinteticamente alcuni settori più rilevanti, trattati nel documento:

Settore n. 1 - Realizzare una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini

- Conseguire gli obiettivi di Lisbona in tema di occupazione.
- Alcuni obiettivi di Lisbona⁵¹ riguardano bensì l'aspetto legato al genere, tuttavia gli sforzi per realizzarli devono aumentare, in particolare per quanto riguarda il tasso di occupazione e di disoccupazione delle donne.

⁵⁰ Adottata con Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni

⁵¹ Comunicazione al Consiglio europeo di primavera, del 2 febbraio 2005, dal titolo «Lavoriamo insieme per la crescita e l'occupazione. Un nuovo slancio per la strategia di Lisbona». Comunicazione del presidente Barroso con l'accordo del vicepresidente Verheugen. [COM(2005) 24 def. - Non pubblicata sulla Gazzetta ufficiale].

Il bilancio a metà percorso della strategia di Lisbona, e in particolare i risultati raggiunti in materia di occupazione, appaiono limitati. Al fine di imprimere un nuovo slancio alla strategia, la Commissione propone un processo di coordinamento semplificato accompagnato da una concentrazione degli sforzi sui piani di azione nazionali (PAN). La Commissione non sottolinea più gli obiettivi in cifre e mantiene soltanto quello del 3% del PIL nel 2010 per la ricerca e lo sviluppo. Piuttosto che insistere sulla scadenza a medio e a lungo termine, la comunicazione insiste sull'azione urgente da svolgere negli Stati membri.

- Eliminare la disparità retributiva.

Nonostante la normativa comunitaria esistente, persiste uno scarto di retribuzione del 15% fra le donne e gli uomini. Tale scarto deriva sia da una discriminazione diretta contro le donne sia da una serie di ineguaglianze strutturali, quali la segregazione in settori, professioni e modalità di lavoro, l'accesso a istruzione e formazione, sistemi di valutazione e di retribuzione discriminanti e stereotipi sessisti.

- Le donne imprenditrici.

Le donne costituiscono in media il 30% degli imprenditori nell'Unione europea (UE). Esse si trovano spesso a far fronte a maggiori difficoltà nell'accesso ai finanziamenti e alla formazione.

- Parità tra donne e uomini nella protezione sociale e lotta contro la povertà.

Il rischio di povertà è maggiore per le donne rispetto agli uomini in quanto esse rischiano interruzioni di carriera con la conseguenza di accumulare meno diritti individuali pensionistici. I sistemi di protezione sociale dovrebbero offrire alle donne adeguate prestazioni.

- Riconoscere la dimensione di genere nel settore sanitario

Le donne e gli uomini sono esposti in maniera diversa ai rischi di natura sanitaria. La ricerca medica, le statistiche e gli indicatori di sicurezza e sanità fanno infatti prevalentemente riferimento agli uomini, ovvero riguardano settori professionali a prevalenza maschile.

- Combattere la discriminazione multipla, in particolare nei confronti delle donne migranti e appartenenti a minoranze etniche.

L'UE s'impegna a combattere la doppia discriminazione nei confronti delle donne immigrate e di quelle provenienti dalle minoranze etniche.

Settore n. 2 - Favorire l'equilibrio tra attività professionale e familiare

- Orari di lavoro flessibili per donne e uomini

La flessibilità delle condizioni di lavoro presenta vantaggi sia per i datori di lavoro che per i dipendenti. Peraltro, il fatto che per lo più siano le donne a utilizzare talune disposizioni sulla politica di conciliazione, determina un impatto negativo sulla loro posizione professionale e sulla loro indipendenza economica.

- Sviluppare i servizi di cura alla persona

L'UE deve affrontare il problema del declino demografico e dell'invecchiamento della sua popolazione, che ha effetti sul mercato del lavoro. È essenziale facilitare l'accesso alle strutture per la cura e l'educazione dei bambini, l'equilibrio fra il lavoro e la vita privata e migliorare le prestazioni dei servizi destinati alle persone anziane,

- Migliori politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare per donne e uomini

I servizi e le strutture si adattano troppo lentamente al fatto che sia le donne che gli uomini lavorano.

Pochi uomini prendono il congedo parentale o lavorano a tempo parziale (il 7,4% rispetto al 32,6% delle donne), poiché le donne restano maggiormente responsabili dell'assistenza ai figli e alle altre persone a carico. Gli uomini andrebbero incoraggiati ad assumersi le proprie responsabilità familiari, segnatamente con incentivi a prendere congedi parentali e ad utilizzare il diritto al congedo come le donne.

Settore n. 4 - Eliminare la violenza basata sul genere e la tratta di esseri umani

- Eradicazione della violenza fondata sul genere

L'UE lotta contro le violazioni dei diritti fondamentali alla vita, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità e all'integrità fisica ed emotiva. Essa conduce azioni contro le pratiche tradizionali che ledono tali diritti.

- Eliminazione della tratta di esseri umani

La Commissione suggerisce di criminalizzare la tratta delle donne scoraggiando nel contempo la domanda di esseri umani per sfruttamento sessuale. La nuova direttiva sui permessi di soggiorno per le vittime della tratta deve permettere soprattutto il loro reinserimento nel mercato del lavoro.

Settore n. 5 - Eliminare gli stereotipi di genere nella Società

- Eliminare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella formazione e nella cultura

L'insegnamento, la formazione e la cultura dovrebbero permettere di orientare le donne verso studi non tradizionali e settori professionali valorizzati.

- Eliminazione degli stereotipi di genere nel mercato del lavoro

Le donne continuano a dover far fronte alla segregazione sia verticale che orizzontale. La maggior parte di esse resta impiegata in settori tradizionalmente riservati alle donne, di norma meno riconosciuti e valutati. Inoltre le donne occupano in genere i gradini più bassi della scala gerarchica. Facilitare l'ingresso delle donne in settori non tradizionali è altrettanto importante quanto promuovere la presenza maschile in settori tradizionalmente occupati da donne. Occorre applicare leggi antidiscriminatorie e fornire incentivi alla formazione.

- Eliminazione degli stereotipi di genere nei mezzi di comunicazione

I mezzi di comunicazione contribuiscono a veicolare stereotipi di genere. Bisognerebbe mantenere un dialogo regolare tra le autorità e le parti interessate.

Quanto alle **azioni chiave**, previste nel documento, la Commissione deve modernizzare la normativa comunitaria esistente sulla parità fra i sessi. Nel 2006 si è pro-

ceduto ad una rifondazione legislativa del 2006 in materia di parità di opportunità e di trattamento. La Commissione si adopererà per integrare per quanto possibile l'aspetto della parità dei sessi in tutte le politiche, ad esempio nelle linee di orientamento integrate per la crescita e l'occupazione⁵², e nel nuovo metodo aperto di coordinamento razionalizzato⁵³ riguardante le pensioni, l'inserimento sociale, la salute e le cure di lunga durata.

L'eliminazione degli stereotipi legati al genere passa essenzialmente attraverso la sensibilizzazione. La Commissione prevede, fra l'altro, di potenziare il dialogo con i cittadini dell'UE attraverso il piano D⁵⁴ come Democrazia, Dialogo e Dibattito nonché attraverso il portale "L'Europa è vostra".

La necessità di migliori statistiche si è manifestata nella maggior parte dei settori. Nuovi indicatori e un nuovo indice composito riguardante la parità fra i sessi dovrebbero consentire di comparare più agevolmente i dati a livello dell'UE. La suddivisione delle statistiche in base al sesso è del pari importante.

Più ricerca viene richiesta per quanto riguarda l'aspetto legato al genere nel settore della salute e per le professioni del settore sociale e sanitario. Verrà inoltre sviluppata la base di dati europei sulle donne e sugli uomini nell'assunzione delle decisioni. Il 7° programma quadro per la ricerca e lo sviluppo tecnologico può servire come strumento per il finanziamento di ricerche ad hoc.

A livello internazionale, la piattaforma di Pechino, appoggiata dalla Commissione, prevede migliori strutture per la raccolta dei dati riguardanti gli aspetti legati al genere nei paesi in via di sviluppo.

52 **Decisione n. 2005/600/CE del Consiglio, del 12 luglio 2005, relativa alle linee di orientamento per le politiche per l'occupazione degli Stati membri.** La Commissione presenta 8 linee di orientamento per migliorare l'occupazione nell'Unione europea (UE). Essa concentra gli sforzi sulle politiche miranti a raggiungere la piena occupazione, segnatamente tramite il miglioramento dell'inserimento delle persone svantaggiate, un maggior investimento nelle risorse umane, l'adattamento dei sistemi di istruzione e di formazione e la realizzazione di una maggior flessibilità collegata alla sicurezza del posto di lavoro.

53 Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 2 luglio 2008, intitolata "Un rinnovato impegno a favore dell'Europa sociale: rafforzamento del metodo di coordinamento aperto per la protezione sociale e l'integrazione sociale" [COM(2008) 418 def. - Non pubblicata nella Gazzetta ufficiale]. Il metodo di coordinamento aperto (in appresso "MCA sociale") nel settore della protezione sociale e dell'integrazione sociale è uno strumento essenziale per lo sviluppo del modello sociale europeo. La Comunicazione definisce i settori nei quali è possibile rafforzare i suoi obiettivi, i suoi metodi e la sua visibilità. Tale riforma deve permettere di potenziare l'MCA sociale e di sfruttare meglio le sue potenzialità al fine di accrescere la coesione sociale e la solidarietà all'interno dell'Unione europea (UE).

54 Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni "Il contributo della Commissione al periodo di riflessione e oltre: Un Piano D per la democrazia, il dialogo e il dibattito" [COM(2005) 494 def. - Non pubblicata nella Gazzetta ufficiale]. Il 13 ottobre 2005 la Commissione europea ha adottato il Piano D per la democrazia, il dialogo e il dibattito come presupposto della discussione sul futuro dell'Unione europea (UE). Il Piano D si propone di favorire la comunicazione e il dibattito sulle attività dell'UE, rispondendo alla necessità di cogliere le attese dei cittadini.

12.3. - LA LEGISLAZIONE NAZIONALE

Analizzare le specifiche tutele predisposte per la donna lavoratrice anche nell'ordinamento italiano, prima ancora di affrontare la disciplina specifica della loro sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, significa partire dai primi momenti in cui il nostro Paese si pone tra gli obiettivi primari la promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità uomo-donna.

Il viaggio nella normativa italiana relativa al diritto alle Pari Opportunità tra uomini e donne inizia nel 1919 anno in cui in Italia viene riconosciuta alle donne la capacità giuridica (Legge n. 1176), che cancella l'autorizzazione maritale e consente loro di esercitare tutte le professioni e, buona parte degli impieghi pubblici.

Nello stesso anno viene sfiorata la conquista del suffragio universale femminile, quasi raggiunta con l'approvazione della Camere per il voto amministrativo.

Per il voto legislativo le donne dovranno attendere la fine del periodo fascista e della seconda guerra mondiale: il riconoscimento del diritto di voto alle donne arriverà il 31 gennaio del 1945, su emanazione del Consiglio dei Ministri, Decreto Legislativo Luogotenenziale 2 febbraio 1945, n. 23.

Nel 1948, la neonata Costituzione Italiana, sancisce il principio di uguaglianza di genere: uomini e donne, in particolare nel mondo del lavoro, hanno diritto al medesimo trattamento.

Riconoscendo la pari dignità sociale e l'uguaglianza davanti alla legge a tutti i cittadini (art. 3), la parità tra donne e uomini in ambito lavorativo (artt. 4 e 37), l'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi all'interno del matrimonio (art. 29) e la parità di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza (art. 51), la Costituzione pone punti di riferimento importanti per lo sviluppo della normativa futura.

L'8 marzo 2002, per garantire una maggior presenza delle donne nelle cariche pubbliche, viene modificato l'art. 51 della Costituzione. Viene così prevista l'adozione di appositi provvedimenti finalizzati all'attuazione delle pari opportunità fra uomini e donne.

Art. 3 Costituzione	<p>Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.</p> <p>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.</p>
Art. 29 Costituzione	<p>La Repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio.</p> <p>Il matrimonio è ordinato sull'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare.</p>
Art. 31 Costituzione	<p>La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose.</p> <p>Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo.</p>
Art. 37 Costituzione	<p>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 adeguata protezione.</p>
Art. 51 Costituzione	<p>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.</p> <p>La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.</p> <p>Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.</p>

12.3.1. - Le origini della tutela e della promozione delle Pari Opportunità

Una svolta storica nel sistema di protezione del lavoro femminile e di lotta alla discriminazione è stata rappresentata dalla Legge Anselmi del 9 dicembre 1977 n. 903, con la quale nell'ordinamento italiano compare la prima nozione di discriminazione diretta. "È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale".

Così la legge 903, al primo comma, riassume la forza di un intervento basato su un principio fondamentale, quello della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Prima di questa legge, la tutela era orientata prevalentemente in una duplice direzione.

Da un lato, la garanzia della parità retributiva, in attuazione dell'art. 37 della Costituzione e della Convenzione O.I.L. n.100 del 29 giugno 1951⁵⁵, ancorata alla parità di mansioni più che alla parità di rendimento. In aggiunta anche la garanzia della stabilità del rapporto di lavoro, sul quale non dovevano incidere situazioni personali di impedimento alla prestazione della lavoratrice, in ragione della tutela anche della maternità e dell'infanzia: così, la legge 9 gennaio 1963, n. 7 ha vietato il licenziamento per causa di matrimonio e dichiarato illecite le clausole di nubilitato; la legge 30 dicembre 1971 n. 1204 (modificata con la legge 29.2.1980, n. 33 e con la legge 11.3.1983, n. 59) ha disposto una specifica limitazione della capacità professionale della donna nel periodo della maternità e il divieto di licenziamento della donna dall'inizio della gravidanza fino al primo anno di vita del bambino, attribuendo tra l'altro alla lavoratrice-madre una serie di diritti (aspettativa durante il primo anno di vita del bambino, assenze per malattie del bambino di età inferiore a tre anni, riposi per allattamento, etc).

In altra direzione, la tutela era orientata, così come nei confronti dei minori, a porre divieti di adibizione delle donne a lavori ritenuti pregiudizievoli (legge 26 aprile 1934, n. 653), quali il lavoro sotterraneo, il lavoro notturno e i lavori pesanti.

La legge 9 dicembre 1977 n. 903 ha operato, una prima svolta, nel senso di vietare in via generale ogni sorta di discriminazione diretta, nella prospettiva di una tutela paritaria.

⁵⁵ Ratificata e resa esecutiva in Italia con la legge 22 maggio 1956, n. 741

La legge in esame non ha cancellato tutte le differenze oggettive tra lavoro maschile e femminile, ma da un punto di vista soggettivo, tende ad adeguare la disciplina normativa ai mutamenti sociali, nella misura in cui si riconosce un diverso ruolo della donna nella società.

Significativa al riguardo è la riforma del diritto di famiglia del 1975 che ha riconosciuto alla donna, nell'ambito del governo della famiglia, una posizione formalmente uguale a quella dell'uomo.

Viene ribaltata la tradizionale prospettiva della tutela differenziata, si mira alla realizzazione di una parità di trattamento, tutelando la donna lavoratrice e creando presupposti per una maggiore autonomia sul piano professionale, personale ed economico.

Le fondamentali caratteristiche e innovazioni della legge si concretizzano nel riconoscimento di diritti e nell'enunciazione di divieti secondo lo schema che segue.

Art. 1
Divieto di qualsiasi
Discriminazione

È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:

- 1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
- 2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori

Il presente articolo è stato abrogato dall'art. 57 D.Lgs. 11.04.2006, n. 198, con decorrenza dal 15.06.2006.

	<p>di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitano una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.</p> <p>Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.</p> <p>Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.</p>	
<p>Art. 2 Parità retributiva</p>	<p>La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.</p> <p>I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.</p>	<p>Il presente articolo è stato abrogato dall'art. 57 D.Lgs. 11.04.2006, n. 198, con decorrenza dal 15.06.2006.</p>
<p>Art. 3 Attribuzione di qualifiche e mansione e progressione di carriera</p>	<p>È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.] (2)</p> <p>Le assenze dal lavoro, previste dagli articoli 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono considerate, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.</p>	<p>Il presente articolo è stato abrogato dall'art. 57 D.Lgs. 11.04.2006, n. 198, con decorrenza dal 15.06.2006.</p>
<p>Art. 4 Opzione per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo l'età pensionabile</p>	<p>1. Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative,</p>	<p>Il presente articolo è stato abrogato dall'art. 57 D.Lgs. 11.04.2006, n. 198, con decorrenza dal 15.06.2006.</p>

<p>Articolo 9 Assegni familiari, aggiunte di famiglia e maggiorazioni della pensione per carichi familiari.</p>	<p>regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno 3 mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.</p> <p>2. Per le lavoratrici che alla data di entrata in vigore della presente legge prestino ancora attività lavorativa pur avendo maturato i requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione al datore di lavoro di cui al comma precedente.</p> <p>3. La disposizione di cui al primo comma si applica anche alle lavoratrici che maturino i requisiti previsti entro i 3 mesi successivi all'entrata in vigore della presente legge. In tal caso la comunicazione al datore di lavoro dovrà essere effettuata non oltre la data in cui i predetti requisiti vengono maturati.</p> <p>4. Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti si applicano alle lavoratrici le disposizioni della L. 15luglio 1966, n. 604, e successive modifiche ed integrazioni, in deroga all'art. 11 della legge stessa.</p> <p>Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.</p> <p>2. Sono abrogate tutte le disposizioni legislative che siano in contrasto con la norma di cui al comma precedente.</p>	<p>Il presente articolo è stato, abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26.03.2001, n. 151, con decorrenza dal 27.04.2001.</p> <p>Il presente articolo è stato abrogato dall'art. 57 D.Lgs. 11.04.2006, n. 198, con decorrenza dal 15.06.2006.</p>
---	---	---

I benefici che vengono concessi alla donna lavoratrice, possono dunque ricondursi innanzi tutto, alla previsione di una tutela paritaria con particolare riguardo alla retribuzione.

La lavoratrice infatti, ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore e al medesimo inquadramento professionale.

Altrettanto la legge vieta, poi, ogni discriminazione nell'occupazione della lavoratrice anche se attuata per motivi riferibili allo stato matrimoniale, di famiglia o di gravidanza. Parimenti è proibito negare la parità in modo indiretto, ad esempio attraverso meccanismi di preselezione (a mezzo stampa o con altre forme pubblicitarie) che indichino come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

È importante sottolineare che, onde evitare che la donna si presenti già discriminata sul mercato del lavoro, si vieta altresì la discriminazione in tutte le iniziative in materia di orientamento e formazione professionale.

A completamento di questa linea d'intervento la legge 903 ha modificato l'ultimo comma dell'art. 15 dello Statuto dei lavoratori, estendendo il divieto di discriminazione e le relative sanzioni anche agli atti discriminatori per motivi di sesso, di razze e di lingua.

La legge infine, persegue l'obiettivo della parità di trattamento ai fini previdenziali (assegni familiari, pensione di reversibilità, ecc...). Pur non innalzando l'età pensionabile delle donne è intervenuta sul collegamento tra età pensionabile e licenziamento individuale;

12.3.2. - Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro”.

Il passaggio dalla parità, o meglio dalla non discriminazione, all'uguaglianza è avvenuto principalmente con la Legge 125/1991 che si pone come esplicita attuazione del principio di uguaglianza sostanziale sancito dal 2° comma dell'art 3 della Costituzione, quale principio fondamentale del nostro ordinamento.

Tra i numerosi interventi legislativi che lo Stato italiano ha attuato per regolare il complesso e controverso mondo lavorativo delle donne, la legge 125 del 10 aprile 1991 assume un ruolo di spicco.

Attraverso i suoi molteplici articoli, forma un ideale percorso nella realizzazione delle pari opportunità.

Le finalità della legge “hanno lo scopo di favorire l’occupazione femminile e di realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, anche mediante l’adozione di misure al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”.

Le citate “misure” nel lessico giuridico vengono chiamate “*azioni positive*”, che hanno in particolare 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; favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- 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;
- e) favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi. In una prospettiva promozionale di tali azioni, è infatti previsto in favore dei datori di lavoro privati e pubblici, associazioni sindacali e dei centri di formazione che attuino progetti di azioni positive, il rimborso totale o parziale, degli oneri finanziari sostenuti in attuazione di essi.

In estrema sintesi le finalità prefissate dalla legge, sono volte ad eliminare le disparità di cui le donne sono oggetto in vari ambiti, dalla formazione scolastica e professionale, all’accesso nel lavoro e nell’avanzamento di carriera.

L’attenzione è posta sull’esigenza di trovare un equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali e una più opportuna ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Per rendere attuabili le disposizioni sono previsti, tra i vari piani d’intervento, anche incentivi di tipo finanziario alle strutture, pubbliche e private, che adottano i progetti previsti.

Accanto all’introduzione delle c.d. azioni positive, la legge n. 125 ha introdotto rilevanti perfezionamenti sul piano sostanziale e processuale, alla tutela antidiscriminatoria già prevista dalla Legge n. 903/1977.

Per la prima volta nell'ordinamento italiano, si introducono le definizioni di "discriminazione diretta" e "discriminazione indiretta"⁵⁶. La prima contempla gli atti o i comportamenti che producono un "effetto pregiudizievole" per i lavoratori a causa del sesso, a prescindere dall'intento discriminatorio. La discriminazione indiretta è rappresentata da quei trattamenti pregiudizievoli conseguenti all'adozione di criteri che comportano effetti sfavorevoli ai lavoratori di un sesso e che riguardano requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

La donna lavoratrice è tutelata, anche nelle forme di discriminazione indiretta.

A livello processuale è previsto, un rafforzamento della tutela sul piano probatorio, che costituisce uno degli aspetti di maggiore rilievo della disciplina: più semplicemente tenuto conto delle difficoltà cui può andare incontro la lavoratrice in tema di prova del trattamento discriminatorio, il relativo onere a suo carico è sostanzialmente attenuato ma non eliminato.

La legge 125/91 trova altresì applicazione attraverso una strategia, finalizzata alla realizzazione delle azioni positive, che va dall'istituzione del "Comitato nazionale" per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, alla definizione dei compiti del Consigliere di Parità presente a livello nazionale, regionale e provinciale per quanto riguarda gli organismi territoriali di promozione e controllo.

Le azioni positive con gli obiettivi sopra evidenziati, sono promosse da:

- Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici previsto dalla L.125/91, che nasce per promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e gli ostacoli che limitino l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro. I compiti previsti per il Comitato sono molteplici e vanno dalla formulazione di proposte, compreso lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente, all'informazione e sensibilizzazione dell'opinione pubblica, alla promozione di azioni positive. Ha compiti valutativi nei confronti del finanziamento dei progetti di azioni positive e di controllo circa l'applicazione della legislazione vigente in materia di parità, la raccolta di dati e informazioni sul luogo di lavoro. Elabora codici di comportamento, propone soluzioni alle controversie collettive, indirizza e promuove un'adequata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale.
- Le/i Consigliere/i di parità che sono nominati con Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale tra persone che abbiano maturato un'esperienza tec-

⁵⁶ Art. 6 della Legge in commento, oggi abrogato dall'art. 57 D.Lgs. 11.04.2006, n. 198, con decorrenza dal 15.06.2006.

nico-professionale di durata almeno triennale nell'ambito delle pari opportunità. Sono presenti a livello nazionale, regionale e provinciale e sono componenti della commissione centrale e delle rispettive commissioni regionali per l'impiego e degli organismi di parità presso gli enti locali regionali e provinciali.

Sono pubblici funzionari e hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

Hanno facoltà di agire in giudizio su delega della lavoratrice.

Le loro competenze sono strettamente legate alle finalità della Legge 125/91, per cui possono richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile.

12.3.3. - Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro".

Il D.Lgs. n. 216/2003 ha recepito la direttiva 2000/78/CE stabilendo il divieto di discriminare al momento dell'assunzione e durante la vigenza del contratto di lavoro (sia nel settore pubblico sia in quello privato) in base: alla religione professata, alle convinzioni personali, alla presenza di un handicap, all'età, all'orientamento sessuale.

La nozione di discriminazione adottata dal legislatore è piuttosto ampia.

Articolo 2	
Nozione di discriminazione	
Testo in vigore dal 28 agosto 2003	<p>1. Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:</p> <p>a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;</p> <p>b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.</p>

2. È fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

4. L'ordine di discriminare persone a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale è considerata una discriminazione ai sensi del comma 1.

L'articolo 3 delimita il campo di applicazione dello schema di decreto legislativo, secondo quanto stabilito dalla direttiva.

In particolare, il principio di parità di trattamento si applica a tutte le persone dei settori pubblici e privati, per quanto concerne l'accesso all'occupazione, al lavoro, all'orientamento e alla formazione professionale, l'occupazione e le condizioni di lavoro, l'affiliazione e le attività nelle organizzazioni di lavoratori e datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali.

Si fa, inoltre, salva tutta la normativa nazionale inerente le condizioni di ingresso, soggiorno ed accesso all'occupazione, all'assistenza e alla previdenza dei cittadini dei Paesi terzi e degli apolidi nel territorio dello Stato, la sicurezza e la protezione sociale, la sicurezza pubblica, la tutela dell'ordine pubblico e della salute, la prevenzione dei reati, lo stato civile e le prestazioni che ne derivano le forze armate limitatamente ai fattori di età e di handicap.

Si prevedono, infine, alcuni casi in cui le differenze di trattamento non costituiscono atti di discriminazione ai sensi di quanto stabilito nell'articolo 2.

L'art. 3, 3° co. introduce un'eccezione al divieto di discriminare che non trova però alcun riscontro nel testo della direttiva 2000/78/CE. Il testo della norma recita:

«Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età o all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un

requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima. Parimenti, non costituisce atto di discriminazione la valutazione delle caratteristiche suddette ove esse assumano rilevanza ai fini dell'idoneità allo svolgimento delle funzioni che le forze armate e i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso possono essere chiamati ad esercitare»

La formulazione della norma sembra ben distante dal corrispondente testo dell'art. 4, 1° co., della direttiva 78/2000/CE:

«Fatto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato»

Le perplessità circa la correttezza dell'intervento normativo di recepimento della direttiva europea poi cresce se si analizza il 23° considerando della stessa:

«In casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, all'età o alle tendenze sessuali costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato.

Tali casi devono essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione»

Dalle suddette precisazioni si trae, da un lato l'esistenza di un **principio di tipicità**, per cui è il legislatore e non il datore di lavoro (come sembra suggerire l'interpretazione dell'art. 3, 3° co. D.Lgs. 216/2003) a dover indicare in quali casi si possa far eccezione al principio di non discriminazione; dall'altro una connotazione della fattispecie fortemente oggettiva, che non lascia alcun margine di discrezionalità al datore di lavoro, circa l'idoneità del lavoratore ad essere assunto o a continuare a svolgere le mansioni affidategli.

L'articolo 4 disciplina la tutela giurisdizionale dei diritti. Innanzi tutto, si apporta una modifica all'articolo 15, comma 2, della legge n. 300 del 1970, recante «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento». In tale modo, si rendono nulli gli atti e i patti del datore di lavoro diretti a fini di discriminazione anche per motivi di handicap, di età, di orientamento sessuale o di convinzioni personali.

Relativamente alla tutela giurisdizionale dei diritti, al fine di creare strumenti omogenei di tutela, si prevede l'applicazione dell'articolo 44, commi da 1 a 6, 8 e 11, del

decreto legislativo n. 286 del 1998. Tale articolo prevede una particolare azione civile contro la discriminazione, dotata di snellezza ed efficacia.

Si prevedono, inoltre, altri strumenti correlati: la possibilità di esperire il tentativo di conciliazione previsto dal codice civile e dal decreto legislativo n. 165 del 2001 l'operatività dell'articolo 2729 del codice civile in materia di presunzioni, la possibilità per il giudice, di risarcire il danno non patrimoniale, di ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, nonché la rimozione degli effetti e di ordinare un piano di rimozione delle discriminazioni accertate di tenere conto, al fini della liquidazione del danno, che l'atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività, di ordinare la pubblicazione della sentenza.

Circa il regime delle prove, la previsione di una radicale inversione dell'onere della prova è apparsa non strettamente conforme ai principi del nostro ordinamento giuridico.

Posto che nel nostro sistema il principio dell'inversione della prova esiste solo in alcune precise e tassative ipotesi previste dalla legge (articolo 1988 del codice civile), la legge comunitaria ha optato più genericamente, per un regime di prova presuntiva per il quale non vi è una vera e propria inversione dei carichi probatori, ma semplicemente un principio di favore per la parte debole che agisce in giudizio: a fronte di elementi di fatto idonei a fondare in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori, il convenuto viene onerato della prova liberatoria circa l'insussistenza della discriminazione.

Viene introdotto, così, un regime bilanciato per il quale, pur non esonerando espressamente il ricorrente dall'onere della prova, si considera necessaria e sufficiente la prova presuntiva, con l'ausilio dei dati statistici, i quali, come è stato più volte affermato dalla Corte di Giustizia delle Comunità europee, rappresentano un importante meccanismo nell'accertamento della sussistenza delle discriminazioni indirette.

L'articolo 5 legittima le rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative ad agire in giudizio in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, anche nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.

L'articolo 6 prevede la redazione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di una relazione contenente le informazioni sullo stato di attuazione delle disposizioni del presente decreto da trasmettere alla Commissione europea.

L'articolo 7 precisa che l'applicazione del decreto legislativo non comporta oneri a carico del bilancio dello Stato.

12.3.4. - Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Nel Supplemento Ordinario n. 133 alla *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 31 maggio 2006, è pubblicato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

La legge 28 novembre 2005, n. 246 intitolata “semplificazione e riassetto normativo per l’anno 2005”, contiene la delega del progetto governativo di riassetto delle pari opportunità.

In base all’art. 6 è stato presentato e realizzato, un progetto governativo di parziale riassetto con il nome di “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

L’emanato Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, ha lo scopo di riordinare le disposizioni volte a combattere le discriminazioni oltre che ribadire ed attuare pienamente ed effettivamente il principio di uguaglianza nei rapporti etico-sociali, nei rapporti economici e nei rapporti civili e politici.

In particolare si stabilisce il rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a. individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, in particolare per cause direttamente o indirettamente fondate sul sesso, la razza o l’origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l’età e l’orientamento sessuale, anche al fine di realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione europea e nel rispetto dell’articolo 117 della Costituzione;
- b. adeguamento e semplificazione del linguaggio normativo anche attraverso la rimozione di sovrapposizioni e duplicazioni.

Il Codice delle pari opportunità, non innova ma riordina, sostiene e raccoglie le disposizioni in materia di parità di trattamento fra uomini e donne sinora disperse in leggi e decreti legislativi, oltre che, per quanto concerne le pari opportunità nei rapporti familiari, nel Codice civile.

Per tali ragioni, ritroviamo nel suo testo, gli elementi fondamentali già trattati ed analizzati nei paragrafi precedenti del presente elaborato.

Ripercorriamo i punti fondamentali trattati nel codice:

- il divieto di discriminazione tra uomo e donna con riferimento l’accesso al lavoro, il diritto alla stessa retribuzione, e alla carriera;
- la nullità di atti, patti o provvedimenti adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione a comportamenti di molestie, comprese le molestie sessuali;

- l'istituzione della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, istituita presso il Dipartimento per le pari opportunità;
- la costituzione del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici con compiti di promozione e verifica;
- l'istituzione del Collegio istruttorio degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni.

Il divieto, è posto a qualsiasi tipo di discriminazione che riguardi i seguenti ambiti:

- nell'accesso al lavoro: è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale (Art. 27);
- nella retribuzione: la lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore (Art. 28);
- nelle prestazioni lavorative e nella carriera: è vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera (Art. 29);
- nell'accesso alle prestazioni previdenziali: le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata. (Art. 30):

- nell'accesso agli impieghi pubblici: la donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge (Art. 31);
- nell'arruolamento e reclutamento nelle forze armate e nei corpi speciali: le Forze armate ed il Corpo della guardia di finanza si avvalgono, per l'espletamento dei propri compiti, di personale maschile e femminile (Art. 32, 33, 34);
- divieto di licenziamento per causa di matrimonio: 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 (Art. 35).

L'articolazione minuziosa del codice in Libri, Titoli e Capi è utile, sia perché il codice non è dotato di un indice, sia perché questo consente di avvicinarsi a comprendere dell'articolazione proposta che inizia dalle istituzioni della parità in ambito generale, lavorativo e imprenditoriale per passare a un richiamo ai "rapporti etico-sociali", però solo in riferimento al nucleo familiare (e con due meri richiami), intervallati dalla parte principale, riservata ai "rapporti economici" (lavoro e impresa) per tornare ai "rapporti civili e politici", in cui peraltro è confluita la sola disposizione del meccanismo elettorale per il parlamento europeo.

La suddivisione del nuovo Codice

Libro I (Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna)

Titolo I (Disposizioni generali)

Titolo II (Organizzazione per la promozione delle pari opportunità)

Capo I (Politiche di pari opportunità)

Capo II (Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna)

Capo III (Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici)

Capo IV (Consigliere e consiglieri di parità)

Capo V (Comitato per l'imprenditoria femminile)

Libro II (Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali)

Titolo I (Rapporti tra coniugi)

Titolo II (Contrasto alla violenza nelle relazioni familiari)

Libro III (Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici)

Titolo I (Pari opportunità nel lavoro)

Capo I (Nozioni di discriminazione)

Capo II (Divieti di discriminazione)

Capo III (Tutela giudiziaria)

Capo IV (Promozione delle pari opportunità)

Capo V (Tutela e sostegno della maternità e paternità)

Titolo II (Pari opportunità nell'esercizio dell'attività d'impresa)

Capo I (Azioni positive per l'imprenditoria femminile)

Libro IV (Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici)

Titolo I (Pari opportunità nell'accesso alle cariche elettive)

Capo I (Elezione dei membri del parlamento europeo)

Il **Libro I**, “Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna”, tratta essenzialmente dell’organizzazione per la promozione delle pari opportunità.

Nel titolo I, l’art. 1 riafferma il divieto generale di discriminazione fra uomini e donne posto dalla legge di ratifica della Convenzione sull’eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, adottata a New York il 18 dicembre 1979.

Il titolo II contiene e razionalizza le norme che disciplinano l’organizzazione per la promozione delle pari opportunità, attraverso una divisione per capi che corrisponde ai diversi organismi deputati alla promozione delle pari opportunità nei diversi settori (Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, Comitato nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, consigliere e consiglieri di parità, Comitato per l’imprenditoria femminile).

L’art. 2 stabilisce, preliminarmente, che spetta al Presidente del Consiglio dei Ministri promuovere e coordinare le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché a consentire l’indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei.

Assumono rilievo, altresì:

- La commissione per le pari opportunità fra uomo e donna (Art. 3):
La Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, istituita presso il Dipartimento per le pari opportunità, fornisce al Ministro per le pari opportunità, che la presiede, consulenza e supporto tecnico-scientifico nell’elaborazione e nell’attuazione delle politiche di pari opportunità fra uomo e donna, sui provvedimenti di competenza dello Stato, ad esclusione di quelli riferiti alla materia della parità fra i sessi nell’accesso al lavoro e sul lavoro;
- Il Comitato nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (Art. 8) :
Il Comitato nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, promuove, nell’ambito della competenza statale, la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l’uguaglianza fra uomo e donna nell’accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera;
- Le Consigliere e consiglieri di parità (Art. 12):
Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell’attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell’esercizio

delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle regioni e delle province, sentite le commissioni rispettivamente regionali e provinciali tripartite di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

• Comitato per l'imprenditoria femminile (Art. 21):

Presso il Ministero delle attività produttive opera il Comitato per l'imprenditoria femminile composto dal Ministro delle attività produttive o, per sua delega, da un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministro delle politiche agricole e forestali, dal Ministro dell'economia e delle finanze, o da loro delegati; da una rappresentante degli istituti di credito, da una rappresentante per ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale della cooperazione, della piccola industria, del commercio, dell'artigianato, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi. Il Comitato ha compiti di indirizzo e di programmazione generale in ordine agli interventi previsti dal libro III, titolo II; promuove, altresì, lo studio, la ricerca e l'informazione sull'imprenditorialità femminile.

RIPARTIZIONE DELLE COMPETENZE: sintesi

ORGANISMO	ATTIVITÀ	COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO
Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna	<ul style="list-style-type: none"> • Svolge attività di studio e di ricerca, formula proposte al ministro per l'elaborazione delle modifiche della normativa statale necessarie a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei confronti delle donne • Cura la raccolta, l'analisi e l'elaborazione di dati allo scopo di verificare lo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità nei vari settori della vita politica, economica e sociale e segnala le opportune iniziative. 	È nominata con decreto del ministro e dura in carica due anni. È composta da 25 componenti di cui 11 prescelti da associazioni e movimenti di donne maggiormente rappresentativi, quattro scelti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, quattro nell'ambito delle organizzazioni imprenditoriali e della cooperazione femminile, tre fra donne che si sono distinte per riconoscimenti e titoli, in attività scientifiche, letterarie e sociali, tre rappresentanti regionali designati dalla Conferenza permanente per i

<p>Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici</p>	<p>Promuove nell'ambito della competenza statale la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni ostacolo che limiti l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nell'ambito lavorativo e nella progressione professionale e di carriera.</p>	<p>rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano.</p> <p>È composto dal ministro del Lavoro o da un sottosegretario con funzioni di presidente, da cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative, da cinque componenti designati dalle associazioni datoriali dei diversi settori economici, da un componente designato dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative, da undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi che operano nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro, la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Altri componenti partecipano senza diritto di voto, i componenti durano in carica tre anni e sono nominati dal ministro del Lavoro.</p>
<p>Consigliere e consiglieri di parità</p>	<p>Hanno il compito di favorire le azioni positive, sostenere le politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, promuovere l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro, verificare i risultati della realizzazione di progetti di azioni positive. Entro il 31 dicembre di ogni anno devono presentare un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla loro</p>	<p>Operano a livello nazionale, regionale e provinciale su nomina del ministro del Lavoro, di concerto con il ministro delle Pari opportunità, su designazione di Regioni e Province, sentite, rispettivamente, le commissioni regionali e provinciali. Devono avere requisiti di competenze ed esperienza pluriennale in tema di lavoro femminile, di mercato del lavoro, di normative sulla parità e pari opportunità,</p>

<p>Comitato per l'imprenditoria femminile</p>	<p>designazione, a pena di decadenza dall'incarico.</p> <p>Ha funzioni di indirizzo e programmazione sulle pari opportunità per l'avviamento e l'esercizio di attività d'impresa da parte delle donne, promuovendo studi e ricerche sull'imprenditorialità femminile.</p>	<p>durano in carica quattro anni rinnovabili una sola volta.</p> <p>Ha un incarico triennale e opera presso il ministero dello Sviluppo economico. È composto dal ministro o da un sottosegretario di Stato con funzioni di presidente, dai ministri del Lavoro, delle Politiche agricole, dell'Economia o da loro delegati, da una rappresentante degli istituti di credito, da una rappresentante per ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale della cooperazione, della piccola industria, del commercio, dell'artigianato, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi.</p>
--	---	---

Il **Libro II**, "Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali" tratta della materia delle pari opportunità nei rapporti etico - sociali, rispetto alla quale, considerata la corposità della disciplina contenuta in altri testi normativi, si è applicata la tecnica di un rinvio integrale a ulteriori luoghi dell'ordinamento, e precisamente il Codice Civile per quanto attiene agli aspetti di pari opportunità nei rapporti tra coniugi e la legge 4 aprile 2001 n. 154 per il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari.

Il **Libro III**, "Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici", si articola nelle disposizioni per le pari opportunità nel lavoro (norme antidiscriminatorie relative alle assunzioni, alle retribuzioni, alle carriere, alle prestazioni previdenziali, all'accesso alle forze armate e alle carriere militari; norme anti-molestie sessuali e non, divieto di licenziamento in per causa di matrimonio); per la tutela giudiziaria (vi figurano anche le norme per la legittimazione processuale a tutela di più soggetti e relative all'onere della prova); per la promozione delle pari opportunità (azioni positive e relativi finanziamenti, nel campo del lavoro e della formazione professionale; nel settore radiotelevisivo; nelle pubbliche amministrazioni; nel campo della flessibilità dell'orario di lavoro; nel sostegno della maternità e della paternità) e, infine, per le pari opportunità nell'esercizio dell'attività d'impresa, con le azioni positive a sostegno dell'imprenditoria femminile

<p>LIBRO III Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici - Titolo I Pari opportunità nel lavoro - Capo I Nozioni di discriminazione</p> <p>Articolo 25 - Discriminazione diretta e indiretta (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)</p> <p>Testo in vigore dal 15 giugno 2006</p>	<p>1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. (1)</p> <p>2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.</p> <p>2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti. (2)</p>	<p>(1) Il presente comma prima sostituito dall'art.8-quater D.L.08.04.2008, n. 59 con decorrenza dal 08.06.2008 è stato poi così modificato dall'art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010. Si riporta di seguito il testo previgente:</p> <p>“1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.”.</p> <p>(2) Il presente comma è stato aggiunto dall'art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010.</p>
<p>LIBRO III Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici - Titolo I Pari opportunità nel lavoro -</p>	<p>1. È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso</p>	<p>(1) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010. Si riporta di seguito il testo previgente:</p>

<p>Capo II Divieti di discriminazione</p> <p>Articolo 28 - Divieto di discriminazione retributiva (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2)</p> <p>Testo in vigore dal 15 giugno 2006</p>	<p>lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.</p> <p>2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni. (2)</p>	<p>“1. La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.”</p> <p>(2) Il presente comma è stato così modificato dall’art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010. Si riporta di seguito il testo previgente:</p> <p>2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.</p>
<p>LIBRO III Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici - Titolo I Pari opportunità nel lavoro - Capo II Divieti di discriminazione</p> <p>Articolo 29 - Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3)</p> <p>Testo in vigore dal 15 giugno 2006</p>	<p>1. È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l’attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera. (1)</p>	<p>(1) La rubrica del presente articolo è stata così modificata dall’art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010. Si riporta di seguito il testo previgente: “Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3)”.</p>
<p>LIBRO III Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici - Titolo I Pari opportunità nel lavoro - Capo II Divieti di discriminazione</p>	<p>1. Le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali. (2)</p>	<p>1) È costituzionalmente illegittimo l’art. 30 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nella parte in cui prevede, a carico della lavoratrice che intenda proseguire nel rapporto di lavoro oltre il sessantesimo</p>

Articolo 30 - Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12)

Testo in vigore dal 15 giugno 2006

[2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modificazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.] (3)

3. Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

4. Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata.

5. La disposizione di cui al comma 4 si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione

anno di età, l'onere di dare tempestiva comunicazione della propria intenzione al datore di lavoro, da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto dalla pensione di vecchiaia, e nella parte in cui fa dipendere da tale adempimento l'applicazione al rapporto di lavoro della tutela accordata dalla legge sui licenziamenti individuali. (C.cost. 29.10.2009, n. 275).

(2) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010. Si riporta di seguito il testo previgente:

“1. Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia. “.

(3) Il presente comma è stato abrogato dall'art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010.

medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

6. Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e della legge 5 maggio 1976, n. 248 sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice. (1)

Il **Libro IV**, “Pari opportunità nell’accesso alle cariche elettive”, infine, tratta delle norme antidiscriminatorie nella formazione delle liste per le elezioni del Parlamento europeo.

Il libro IV è dedicato, infatti, alle pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici ed in esso confluisce l’unico provvedimento di legge ordinaria finora emanato in attuazione dell’art. 51 della Costituzione, rappresentato dall’art. 3, comma 1, della legge 8 aprile 2004, n. 90, che promuove le pari opportunità nell’accesso alla carica di membro del Parlamento europeo, in base al quale nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati.

L’art. 58 contiene l’elenco delle disposizioni che, a seguito del loro inserimento nel Codice, vengono abrogate. In base a tale testo, ad esempio, la legge 125/91 sarebbe integralmente abrogata, fatta eccezione per l’art. 11, così come la legge 215/92, ad eccezione degli articoli 10, co. 6, 12 e 13; il decreto legislativo 196/2000, ad eccezione dell’art. 10 co. 4.

12.3.5. - Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)”.

Ampliamento delle forme di tutela offerte alle lavoratrici pubbliche e private; previsione di iniziative per evitare ogni forma di discriminazione, basata su ragioni sessuali e per garantire in concreto pari opportunità; rafforzamento delle attribuzioni degli organismi statali, regionali e locali, in particolare della rete delle consigliere e dei con-

siglieri di parità, a partire dall'ampliamento della legittimazione attiva e passiva in caso di contenzioso.

Possono essere così sintetizzati gli obiettivi del decreto legislativo 5/2010 «Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego», pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 29 del 5 febbraio scorso⁵⁷.

Le nuove disposizioni normative, dettano correzioni che non stravolgono la logica dei provvedimenti in vigore, ma hanno l'intento di allargare le forme di tutela offerte ai cittadini.

Il provvedimento modifica le disposizioni legislative esistenti in questa materia e recepisce le prescrizioni dettate dall'Unione europea.

Il decreto obbliga altresì il Ministro del Lavoro a presentare alla Commissione europea entro il 15 febbraio 2011 una relazione sullo stato di attuazione della direttiva comunitaria per la lotta alle discriminazioni basate sui sessi e a predisporre ogni quattro anni uno specifico documento e a dare conto ogni otto anni dello stato effettivo delle differenze esistenti nel nostro Paese.

Si prevede che dall'applicazione di queste nuove disposizioni non debbano derivare oneri aggiuntivi di qualunque tipo per le pubbliche amministrazioni le quali devono fronteggiare i vincoli posti dalla norma con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili.

I cambiamenti apportati dal decreto legislativo in commento, alla normativa nazionale vigente, potrebbero essere così riassunti.

- Azioni positive.

Le modifiche iniziano dal primo articolo del Codice, riscritto quasi completamente, anche per tener conto delle critiche che erano state a suo tempo avanzate. L'aggiornamento va in almeno tre direzioni: sana il titolo, eliminando il riferimento alla risalente legge del 1985 della dimenticata ratifica della Convenzione di New York; modifica il primo comma, sostituendo "distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso" con il termine ormai invalso e generale di "discriminazione basata sul sesso"; aggiunge tre commi, il secondo dei quali destinato a "salvare" le azioni positive, ovvero le azioni che potrebbero incorrere nell'accusa di creare discriminazioni alla rovescia. È quest'ultimo l'intervento più necessario.

⁵⁷ Bianco Arturo, Lavoro, nuove regole contro la discriminazione, Il Sole 24 Ore Guida agli Enti Locali, 6 marzo 2010, n. 10

La disposizione riproduce una formula utilizzata a livello di Unione europea (*“il principio della parità non osta al mantenimento o all’adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato”*), anche se diversa da quella prevista dalla direttiva all’articolo 3, secondo cui l’azione positiva consiste in misure “volte ad assicurare nella pratica la piena parità tra gli uomini e le donne nella vita lavorativa”.

<p>Articolo 1</p> <p>Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonchè integrazione dell’obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività</p> <p>D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198</p> <p>Testo in vigore dal 15 giugno 2006</p>	<p>1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.</p> <p>2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell’occupazione, del lavoro e della retribuzione.</p> <p>3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all’adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.</p> <p>4. L’obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività. (1)</p>	<p>(1) Il presente articolo è stato così sostituito dall’art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010. Si riporta di seguito il testo previgente:</p> <p>“(Divieto di discriminazione tra uomo e donna (legge 14 marzo 1985, n. 132, articolo 1). 1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.”</p>
--	--	--

- Istituzioni della parità.

Un altro pacchetto di modifiche riguarda le istituzioni della parità di livello nazionale.

Nessuna modifica viene apportata direttamente alla parte del Codice che riprende la normativa sulla Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, istituita

presso il Dipartimento per le pari opportunità, così come quella sul Comitato per l'imprenditoria femminile. Gli articoli di chiusura del decreto legislativo però provvedono a inserire tra i componenti, sia della Commissione che del Comitato, la Consigliera nazionale di parità, integrando i testi dei due regolamenti attuativi nel frattempo emanati.

Gli interventi sono rivolti, quindi, essenzialmente alle istituzioni di parità insediate presso il Ministero del lavoro.

Quanto al Comitato nazionale di parità, le innovazioni riguardano un ampliamento della composizione numerica, così come delle competenze assegnate, che si estendono ora "alle forme pensionistiche complementari collettive".

I componenti in rappresentanza delle parti sociali passano da cinque a sei.

Il criterio di selezione della rappresentatività, dal lato dei lavoratori e dei datori di lavoro, passa da quello della maggiore rappresentatività a quello della "rappresentanza comparativamente maggiore".

Crescono anche i rappresentanti degli altri Ministeri e si precisa che la componente dirigenziale del Ministero del lavoro può essere composta anche da funzionari. L'elencazione dei compiti viene arricchita, sul versante sia del dialogo sociale, sia con gli organismi europei, assorbendo per questa via le indicazioni cui la direttiva dedica appositi articoli. Le modifiche al Collegio istruttorio riguardano solo la sua composizione.

Quanto alle Consigliere di parità, ai vari livelli (nazionale, regionale e provinciale), le modifiche riguardano: la derubricazione a ruolo secondario della figura della supplente, che si precisa ora "agisce su mandato della consigliera o del consigliere effettivo" e in sua sostituzione; l'ampliamento delle possibilità di rinnovo del mandato quadriennale, che passano da una a due; la determinazione delle materie per le funzioni di garanzia contro le discriminazioni, incluse le forme pensionistiche complementari collettive, sempre per tener conto della direttiva in recepimento.

Merita soffermarsi sull'aggiunta di ulteriori compiti: svolgere inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro, pubblicare relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.

L'inserimento conferma la volontà di incentrare sulle consigliere di parità il ruolo richiesto dalla direttiva.

- Nozione di discriminazione.

Un terzo blocco di modifiche riguarda la nozione di discriminazione diretta e indiretta e la riconduzione delle molestie e delle molestie sessuali alle discriminazioni.

Per quanto riguarda la nozione di discriminazione diretta, a fronte dell'estensione del riferimento a "atto, patto o comportamento" che diventa ora "disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento", rimane la differenza rispetto alla direttiva per quanto riguarda la visione temporale del trattamento discriminatorio in quanto meno favorevole.

Per la direttiva ci si rivolge non solo al presente ma anche al passato e al futuro facendo riferimento alla comparazione con un'altra persona che "sia, sia stata o sarebbe trattata" diversamente in una situazione analoga.

Minori problemi pone la nozione di discriminazione indiretta, sia pure con alcune differenze rispetto alla nozione assunta a livello europeo, ed è da apprezzare l'inserimento di una apposita disposizione in base alla quale è discriminazione anche "ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti". La direttiva sul punto si limita a richiamare la gravidanza e il congedo di maternità (art. 2, comma 2, lett. c), senza dar conto del processo di attribuzione di diritti e di coinvolgimento nei ruoli del padre lavoratore.

Importante è anche l'aggiornamento della disposizione dedicata alla discriminazione retributiva, secondo quanto indicato dalla direttiva sul punto (art. 4), anche in questo caso in parte discostandosene⁵⁸.

- Prestazioni previdenziali.

Un quarto blocco riguarda la parte delle prestazioni previdenziali.

Una prima modifica riguarda le lavoratrici in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia che, anziché dover optare per il proseguimento dell'attività, sono ora titolari del "diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini".

Un articolo specifico viene aggiunto per quanto riguarda le forme pensionistiche complementari collettive, riproducendo la disposizione sul divieto di discriminazione prevista dalla direttiva.

- Tutela giudiziaria.

Un quinto blocco riguarda la tutela giudiziaria, con il richiamo delle aree in cui maggiormente si verificano le discriminazioni; con la determinazione diretta della durata dell'arresto e con l'incremento dell'ammontare dell'ammenda; con l'estensione della delega per il ricorso individuale, oltre che alle organizzazioni sindacali, alle "associazioni e organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso".

⁵⁸ Bianco Arturo, Lavoro, nuove regole contro la discriminazione, *Il Sole 24 Ore Guida agli Enti Locali*, 6 marzo 2010, n. 10

Viene aggiunta una disposizione dedicata alla “vittimizzazione”, sia pure con minore ancoraggio alla protezione dalle ritorsioni, compreso il licenziamento, sul lato oggettivo, e compresi i rappresentanti dei dipendenti, sul lato soggettivo.

<p>LIBRO III Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici - Titolo I Pari opportunità nel lavoro - Capo III Tutela giudiziaria</p> <p>Articolo 36 -</p> <p>Legittimazione processuale (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 4 e 5)</p> <p>D. Lgs 2006 n. 198</p>	<p>1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni poste in essere in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente. (1)</p> <p>2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.</p>	<p>(1) Il presente comma è stato così modificato dall'art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010. Si riporta di seguito il testo previgente:</p> <p>“1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dell'articolo 25 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.”</p>
--	--	--

**Articolo 37 -
Legittimazione
processuale a tutela
di più soggetti
(legge 10 aprile
1991, n. 125,
articolo 4, commi
7, 8, 9, 10 e 11)**

1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro. (1)

(1) Il presente comma è stato così modificato dall'art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010. Si riporta di seguito il testo previgente:
"1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista

2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1, le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

4. Ferma restando l'azione di cui al comma 2, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente

forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.”

(2) Il presente comma è stato così modificato dall'art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010. Si riporta di seguito il testo previgente:

“5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita con le pene di cui all'articolo 650 del codice penale e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'articolo 18 e la revoca dei benefici di cui all'articolo 41, comma 1.”

<p>Articolo 38 - Provvedimento</p>	<p>competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il decreto è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.</p> <p>5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'articolo 18 e la revoca dei benefici di cui all'articolo 41, comma 1. (2)</p> <p>1. Qualora vengano poste in essere discriminazioni in</p>	<p>(1) Il presente comma prima sostituito dall'art.8-</p>
---	--	---

avverso le discriminazioni (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13)

violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, o il tribunale amministrativo regionale competente, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. (1)

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

3. Contro il decreto è ammessa

querela D.L. 08.04.2008, n. 59 con decorrenza dal 08.06.2008 è stato poi così modificato dall'art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010. Si riporta di seguito il testo previgente:

“1. Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui all'articolo 27, commi 1, 2, 3 e 4, e di cui all'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, associazioni e organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.”

(2) Il presente comma è stato così modificato

	<p>entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.</p> <p>4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi. (2)</p> <p>5. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dall'articolo 21 ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.</p> <p>6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale, dalle associazioni e dalle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità. (3)</p>	<p>dall'art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010. Si riporta di seguito il testo previgente:</p> <p>"4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale."</p> <p>(3) Il presente comma è stato così modificato dall'art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010. Si riporta di seguito il testo previgente:</p> <p>"6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità."</p>
<p>Articolo 39 - Ricorso in via d'urgenza (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 14)</p>	<p>1. Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile non preclude la concessione dei provvedimenti di cui agli articoli 37, comma 4, e 38.</p>	
<p>Articolo 40 - Onere della prova (legge 10 aprile</p>	<p>1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico</p>	

**1991, n. 125,
articolo 4, comma 6)**

relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

**Articolo 41 -
Adempimenti
amministrativi
e sanzioni (legge
10 aprile 1991,
n. 125, articolo 4,
comma 12; legge
9 dicembre 1977,
n. 903, articolo 16,
comma 1)**

1. Ogni accertamento di discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, poste in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono

(1) Il presente comma è stato così modificato dall'art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010. Si riporta di seguito il testo previgente:

“1. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi degli articoli 25 e 26, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono

	<p>decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1. (1)</p> <p>2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, è punita con l'ammenda da 250 euro a 1500 euro. (2)</p>	<p>decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1. “.</p> <p>(2) Le parole “da 103 euro a 516 euro” di cui al presente comma sono state così sostituite dall’art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010.</p>
Articolo 41 Bis Vittimizzazione	<p>1. La tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne. (1)</p>	<p>(1) Il presente articolo è stato inserito dall’art. 1 D.Lgs. 25.01.2010, n. 5 con decorrenza dal 20.02.2010.</p>

- Azioni positive.

Un sesto ambito riguarda il versante speculare consistente nella promozione della parità mediante azioni positive⁵⁹.

La ormai classica elencazione, inizialmente prevista nella prima parte della legge n. 125/1991, viene implementata dall'aggiunta dell'azione positiva volta a "valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile".

I rapporti sulla situazione del personale, raccolti dalle rappresentanze sindacali e dalle consigliere regionali di parità, è ora previsto che siano da questi soggetti elaborati, con trasmissione dei risultati alla consigliera di parità nazionale, al Ministero del lavoro e al Dipartimento pari opportunità.

Si inserisce, infine, una disposizione prevista dalla direttiva e dedicata alla "prevenzione delle discriminazioni", affidando questo ruolo alla contrattazione collettiva, affinché preveda "misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi".

Testo unico maternità-paternità - Un limitato intervento di modifica riguarda il Testo unico maternità-paternità.

Si tratta della riscrittura della disposizione sul divieto di discriminazione in questo contenuto (art. 3), in modo da superare il riferimento alla prima legge di parità, quella risalente al 1977, ormai incorporata nel codice parità, e di un modifica alla protezione nei confronti del licenziamento (ultimo comma dell'articolo 54) con un esplicito riferimento all'adozione internazionale e alla necessità di determinare il periodo di decorrenza: "dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando... ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento".

Disposizioni di carattere finanziario - Chiudono il decreto le disposizioni di carattere finanziario, con il divieto di nuovi o maggiori oneri o di minori entrate, e quella dell'invio ogni 4 anni della relazione alla Commissione europea da parte del Ministero del lavoro sullo stato di attuazione della direttiva, come richiesto dalla stessa.

⁵⁹ Articoli 42, 46, 50 e 50 bis D. Lgs. 2006 n.198

LE NORME MODIFICATE	IL CONTENUTO
D.Lgs. 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246	
Articolo 1	Riscritta la norma che introduce il divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività
Articoli da 8 a 11	Aggiornati i requisiti per: costituzione, componenti, compiti, collegio istruttorio e segreteria tecnica del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici
Articoli da 12 a 18	Cambiano i criteri di nomina, requisiti, attribuzioni, mandato, compiti, funzioni, permessi e Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità
Articoli da 25 a 30-bis	Introdotti nuovi divieti di discriminazione per: accesso e condizioni di lavoro, formazione, promozione professionali, retributiva, prestazioni previdenziali, progressione di carriera, forme pensionistiche complementari collettive
Articoli da 36 a 41	L'ambito della tutela giudiziaria viene modificato per quanto riguarda la legittimazione processuale, il provvedimento avverso le discriminazioni, il ricorso in via d'urgenza, gli adempimenti amministrativi e sanzioni e le vittimizzazioni
Artt. 42, 46, 50 e 50-bis	Modificate alcune norme in merito alla promozione delle pari opportunità
D.Lgs. 151/2001 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53	
Articolo 3	Vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso con particolare riguardo a ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti
Articolo 54 comma 9	Il divieto di licenziamento si applica anche in caso di adozione e di affidamento fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di affinamento
Dpr 101/2007 - Regolamento per il riordino della Commissione per l'imprenditoria femminile, operante presso il Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, a norma dell'articolo 29 del Dl 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 agosto 2006, n. 248	
Articolo 1 comma 3	Nella composizione del Comitato per l'imprenditoria femminile entrano una consigliera o un consigliere nazionale di parità

Tabella riassuntiva delle modifiche apportate dalla legge in commento.

13. - RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Arrigo G. e Foglia R., *“Codice del lavoro dell’unione europea”*, Giuffrè 2002
- Borgogelli F., *“Il lavoro femminile tra legge e contrattazione”*, Franco Angeli
- Pessi R., *“Lavoro e discriminazione femminile”*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*
- Cossero B., *“Il Nuovo contesto produttivo e le donne”* in *Donne, differenze, salute* 2087 RSL speciale 8 marzo.
- Del Punta R., *“La consigliera di Parità e il Giudizio Antidiscriminatorio”* a cura di Cristina Calvanelli e Valentina Candidi Tommasi 2009.
- Arturo B., *“Lavoro, nuove regole contro la discriminazione”*, Il Sole 24 Ore Guida agli Enti Locali, 6 marzo 2010, n. 10.
- Cossero B., *“Prevenzione salute e sicurezza e pari opportunità sul lavoro”* in *La Salute delle Donne nei luoghi di lavoro in Europa*, Edizioni Lavoro 2006.
- Barbera M., *Discriminazioni ed uguaglianza nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano 1991.
- Ballestrero M.V., *Dalla tutela alla parità*, Il Mulino, Bologna 1979.
- De Simone G., *“Dai Principi alle regole - Eguaglianza e divieto di discriminazione nella disciplina del rapporto di lavoro”*, Giappichelli, Torino 2001.
- Garofalo M. G., *“Una riflessione sul codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2007.

14. - GLOSSARIO

Appropriatezza	È definibile come la misura di quanto una scelta od una politica (locale, imprenditoriale, etc.) sia adeguata (ovvero sia in grado di soddisfare con gradi più o meno elevati) rispetto a dei criteri determinati relativamente al contesto in cui si colloca.
Azioni positive	“Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell’ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.
Burnout	Per burnout si intende «una progressiva perdita di idealismo, energia e scopi, vissuta da operatori sociali, professionali e non, come risultato delle condizioni in cui lavorano». Il burnout , a differenza degli altri fenomeni è già una patologia a carattere individuale, che si determina per le condizioni lavorative inadeguate. Tale patologia colpisce, con maggior frequenza, coloro che lavorano in costante presenza di situazioni di tensione emotiva (infermieri, servizi sociali, vigili del fuoco...) senza avere alcun supporto di natura strumentale e psicologica.
Coping	La letteratura scientifica identifica qualsiasi strategia cognitiva e/o comportamentale che l’individuo pone in essere in una condizione di stress per poterla superare riportando i propri valori di tensione a livello normale. Ogni individuo è in grado di attivare strategie proprie comportamentali e/o cognitive. Alcuni soggetti hanno però coping più deboli che in breve tempo vengono sopraffatti dalla condizione perdurante di stress, altri invece riescono a dominarlo in modo più efficace. I coping individuali si possono rafforzare mediante azione individuale o attraverso un aiuto esterno.
Differenze di genere	Tradizionalmente gli individui vengono divisi in uomini e donne sulla base delle loro differenze biologiche. Nel sentire comune, infatti, il sesso e il genere costituiscono un tutt’uno. Gli studi di genere propongono invece una suddivisione, sul piano teorico-concettuale, tra questi due aspetti dell’identità:

il Sesso “costituisce un corredo genetico, un insieme di caratteri biologici, fisici e anatomici che producono un binarismo maschio / femmina, il Genere_(scienze_sociali)” (gender) rappresenta una costruzione culturale, la rappresentazione, definizione e incentivazione di comportamenti che rivestono il corredo biologico e danno vita allo status di uomo / donna. Sesso e genere non costituiscono due dimensioni contrapposte ma interdipendenti: sui caratteri biologici si innesca il processo di produzione delle Identità di genere”. Traducono le due dimensioni dell'essere uomo e donna. Il genere è un prodotto della cultura umana e il frutto di un persistente rinforzo sociale e culturale delle identità: viene creato quotidianamente attraverso una serie di interazioni che tendono a definire le differenze tra uomini e donne. A livello sociale è necessario testimoniare continuamente la propria appartenenza di genere attraverso il comportamento, il linguaggio, il ruolo sociale. Si parla a questo proposito di ruoli di genere. In sostanza, il genere è un carattere appreso e non innato. Maschi e femmine si nasce, uomini e donne si diventa.

Empowerment

Processo che permette acquisizione di poteri e responsabilità, l'accesso alle risorse e lo sviluppo delle capacità individuali per partecipare attivamente al mondo economico, sociale e politico.

Equilibrio vita-lavoro (Work life balance)

Ci si riferisce al concetto di “**conciliazione tra vita e lavoro**” che si intende realizzata quando è riconosciuto e rispettato come norma, il diritto individuale a una vita soddisfacente, dentro e fuori il lavoro pagato, per il beneficio dell'individuo, dell'impresa e della società. La divisione del lavoro di cura all'interno della famiglia, in particolare, risulta essere fortemente sbilanciata a sfavore della componente femminile divenendo fonte di disuguaglianze. La responsabilità della cura dei figli, degli anziani e di persone con bisogni particolari, infatti, rappresenta un freno alla partecipazione attiva delle donne nel campo del lavoro. Da qui la necessità di “misure di conciliazione” ossia di facilitazioni e misure in grado di salvaguardare la possibilità di conciliare la vita familiare con la vita lavorativa.

Equosostenibile

Metodo che prevede la partecipazione, la condivisione, le relazioni.

Evidence-based data	Particolare tipo di revisione sistematica che permette, attraverso la meta analisi al livello quantitativo, di vedere quanto un determinato intervento abbia avuto realmente effetto nel gruppo sperimentale rispetto a quello di controllo; dove tutti i risultati sono confrontati con tutti gli studi sull'argomento presenti in letteratura.
Gender bias	Divario tra donne e uomini per quanto riguarda partecipazione, accesso alle risorse, diritti, remunerazione o benefici.
Gender gap	Disparità di condizione tra uomini e donne (riconducibile quindi al genere) riguardante ad esempio il tasso di attività oppure la retribuzione oppure la presenza in determinate posizioni nell'ambito delle organizzazioni.
Gender health	Ogni forma di prassi politica, scientifica, sanitaria o terapeutica che persegue l'obiettivo di tenere sistematicamente conto dei bisogni sanitari delle donne e degli uomini.
Genere	“Si riferisce ai ruoli, costituiti socialmente, ascrivibili ai maschi e alle femmine. Ruoli che, pur basati su differenze biologiche, sono appresi e si modificano continuamente con il tempo e in relazione alle singole culture. Le questioni di genere , quindi, sono strettamente connesse alle differenze fra ciò che uomini e donne fanno e con il modo in cui i ruoli socialmente definiti, li avvantaggiano o al contrario li danneggiano. Riguardano anche l'accesso alle risorse, all'autonomia e al controllo che risultano da specifici diritti, ruoli, potere o relazioni, responsabilità o aspettative assegnati agli uomini e alle donne.
Health literacy	L' health literacy indica le abilità cognitive e sociali che motivano gli individui e li rendono capaci di accedere, comprendere e utilizzare le informazioni in modo da promuovere e preservare la propria salute. L' health literacy implica il raggiungimento di un livello di conoscenze, di capacità individuali e di fiducia in se stessi tali da spingere gli individui ad agire per migliorare la propria salute e quella della collettività, modificando lo stile e le condizioni di vita personali.
Identità di genere	È la significatività del genere per l' identità personale, la percezione sessuata di se stessi, l'unità e la persistenza della propria individualità “maschile o femminile” nel tempo;

	<p>è, cioè, il modo in cui un individuo percepisce il proprio genere, la consapevolezza interiore che porta ad dire “io sono uomo” o “io sono donna”. Il termine può essere usato anche per riferirsi al genere che comunemente viene attribuito all’individuo, in base alle caratteristiche tipiche del suo ruolo di genere (ad esempio: modo di parlare e di esprimersi; atteggiamenti).</p>
Indicatore	<p>Variabile ad elevato contenuto informativo che consente una valutazione sintetica di fenomeni complessi. I principali requisiti di un buon indicatore sono: a) pertinenza; b) misurabilità; c) sensibilità; d) specificità; e) riproducibilità; f) facilità di rilevazione.</p>
Indicatori di salute	<p>Gruppo di dati costruiti al fine di fornire una valutazione dello stato di salute della popolazione di interesse. Le proprietà che definiscono un indicatore soddisfacente sono la completezza, la significatività, la standardizzazione, il soddisfacimento di determinati criteri di qualità.</p>
Intersectionality	<p>L’Intersectionality è una teoria introdotta nel 1989 da Kimberle Crenshaw, come metodologia di studio “delle relazioni tra dimensioni multiple, le modalità delle relazioni sociali e la formazione di soggetti” (McCall 2005). La teoria propone varie costruzioni categoriali sia sociali che culturali quali genere, razza, classe, disabilità e altre assi identitarie interagenti con livelli multipli e spesso simultanei, i quali contribuiscono alla sistematizzazione della ineguaglianza sociale.</p>
Life Domain Bilance (o Work-Life-Balance)	<p>Ci si riferisce al concetto di “conciliazione tra vita e lavoro”</p>
Mainstreaming di genere	<p>Il Mainstreaming riferito al genere è il processo per stabilire le implicazioni di ogni azione pianificata sia per gli uomini che per le donne, comprendendo in queste anche quelle legislative, regolatorie e di programma, in ogni area ed a tutti i livelli. È una strategia per rendere le considerazioni e le esperienze delle donne, come quelle degli uomini, parte integrante del progetto, della realizzazione, del monitoraggio e della valutazione delle regole e dei programmi in tutte le sfere politiche, economiche e sociali, di modo che le donne e gli uomini ne possano beneficiare in maniera paritaria e la disuguaglianza non venga perpetrata. Scopo finale del</p>

Mainstreaming è perseguire l'uguaglianza tra i generi. La Commissione europea, DG Occupazione, Relazioni Industriali e Affari Sociali Unità V/D.5 così definisce il mainstreaming: "l'integrazione sistematica delle rispettive situazioni, priorità e necessità delle donne e degli uomini in tutte le politiche, nell'intento di promuovere la parità fra donne e uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure generali per raggiungerla ed attuarla, tenendo conto fin dalla fase di pianificazione, apertamente ed attivamente, dei loro effetti sulle situazioni rispettive delle donne e degli uomini nelle fasi di attuazione, monitoraggio e valutazione".

Neutro universale

Identificato come forma neutra (quindi asessuata) adottata nel linguaggio comune così come nelle pratiche e nella ricerca medico scientifica, nell'ambito lavorativo, etc., in realtà sottintende una figura maschile definita di tipo medio, con il conseguente annullamento della donna dal mondo del visibile, così come tutto ciò che da questa figura si discosta.

Prosumer

Neologismo per indicare coloro che non si limitano ad essere fruitori passivi delle informazioni ma ne producono essi stessi.

Salute degli uomini

Il termine **salute degli uomini** si riferisce agli aspetti fisici, psichici e sociali specifici della salute degli uomini, determinati non solo dal sesso biologico, ma anche dal sesso sociale.

Salute delle donne

Il termine **salute delle donne** si riferisce agli aspetti fisici, psichici e sociali specifici della salute delle donne, determinati non solo dal sesso biologico, ma anche dal sesso sociale.

Stereotipi di genere

Attribuzione di attività e caratteristiche a uomini e donne, fondata su determinate concezioni convenzionali. Gli **stereotipi di genere** rafforzano l'ineguaglianza tra donne e uomini.

Stress

In termini "biologici" lo **stress** rappresenta la risposta adattativa a situazioni di stimolo tramite una reazione aspecifica che coinvolge il sistema neuroendocrino con conseguenze sia di natura psicologica, sia metaboliche, sia cardiocircola-

torie: si tratta in pratica di una reazione che coinvolge tutti i sistemi biologici e il comportamento dell'organismo con precise finalità adattative, il cui scopo ultimo è quello di garantire la sopravvivenza dell'individuo, del gruppo, della specie.

Variabili

Ogni osservazione che può assumere diversi valori per differenti soggetti, tempi, luoghi, specie. Le variabili si distinguono a seconda del tipo di scala di misura: **Variabili nominali o categoriali** non presentano un valore quantitativo (ad es. gruppo sanguigno, nazionalità). Sono variabili in cui non ha senso calcolare le medie, ma solo le proporzioni. **Variabili ordinali o semiquantitative** i cui valori non sono del tutto quantitativi, ma possono essere messi in ordine crescente o decrescente. **Variabili quantitative** (o dimensionali, intervallari, razionali) come peso, pressione sanguigna, numero di dipendenti. Sono variabili in cui ha senso calcolare la media.

Note sugli autori

Paolo **Citti**: Professore ordinario di Qualità e Sicurezza delle Costruzioni Meccaniche e Preside della Facoltà di Scienze e Tecnologie Applicate presso l'Università degli Studi Guglielmo Marconi di Roma. Dal 1974 al 2010 professore ordinario presso l'Università degli Studi di Firenze; dal 1980 si occupa di ricerca in ambito Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro è inoltre da alcuni anni coordinatore di un gruppo di ricerca multidisciplinare sul tema.

Paola **Conti**: Sociologa, è Amministratore unico della Sintagmi srl. Opera nel campo della salute e del lavoro, del gender mainstreaming e dell'innovazione organizzativa, svolge attività di ricerca, consulenza e formazione, collaborando con Enti, Imprese, Università e Centri di ricerca. Già consulente in materia di salute-sicurezza e prevenzione in ottica di genere, per il Dipartimento Pari Opportunità - Presidenza del Consiglio dei Ministri e INAIL, ha curato *Genere e stress lavoro correlato. Due opportunità per il Testo Unico*.

Paolo **Guidelli**: Ingegnere elettronico in forza alla Consulenza per l'Innovazione Tecnologica INAIL attivo in Direzione Regionale Toscana. Operativo in progetti mirati all'automazione di processi che coinvolgono attori interni ed esterni all'Istituto a carattere sia locale che nazionale. Proattivo nell'adozione dei dettami del Codice dell'Amministrazione Digitale. Attento conoscitore del patrimonio informativo dell'INAIL, caratterizzazione utile nei processi decisionali, di controllo di gestione, di progettazione delle azioni di prevenzione oltre che di studio dei fenomeni infortunistici e del mercato del lavoro.

Andrea **Meneghin**: lavora presso la Facoltà di Ingegneria dell'Università di Firenze occupandosi di tecnologie applicate alle utenze deboli e di analisi ed ottimizzazione dei processi. Nel presente volume si è occupato delle analisi statistiche del database INAIL allo scopo di fare emergere indicatori significativi in ottica di genere.

Monica **Morelli**: Laureata in Giurisprudenza nel 2008 con la tesi dal titolo: "Infortunio sul lavoro: responsabilità civile del datore di lavoro e concorso di colpa del lavoratore". Assegnataria di una borsa di studio rilasciata dal C.E.S.P.R.O, Università degli Studi di Firenze. Collabora dal 2008 presso Studio legale di Firenze. Le materie d'interesse e di lavoro attengono oltre che alla salute e sicurezza sul lavoro, il diritto amministrativo con particolare riguardo ai contratti pubblici ed al diritto dell'edilizia ed urbanistica.

Antonella **Ninci**: Avvocato, esercita la attività professionale presso la Avvocatura INAIL della Regione Toscana. Da molti anni si occupa dei temi legati alle discriminazioni e alla parità di opportunità; è stata Presidente del CPO dell'INAIL e ora Presidente del Comitato Unico di Garanzia. È consulente esperta di diritto antidiscriminatorio presso la Presidenza del Consiglio - Dipartimento per le pari Opportunità - ed in particolare presso l'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali)

Lorenzo **Paciscopi**: Titolare di una Assegno di Ricerca dal titolo Sviluppo ed applicazione di una metodologia per l'analisi ed il miglioramento dei processi presso il Dipartimento di Meccanica e Tecnologie Industriali (DMTI) dell'Università degli Studi di Firenze. Fa parte dal settembre 2003 del Gruppo Sicurezza del DMTI, un gruppo di lavoro che svolge una funzione di supporto al Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ateneo Fiorentino, con lo scopo di garantire il massimo livello di sicurezza ed adeguatezza alle norme vigenti. RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) per i settori Ateco 1, 6, 8, e 9 ai sensi del D.Lgs. 195/2003 dal 2006.

Chiara **Parretti**: Assegnista di ricerca presso il CESPRO, Università degli Studi di Firenze, sul tema "Studio dei modelli e metodi per l'analisi e la gestione dei rischi per la Salute, Sicurezza ed Ambiente, finalizzati alla progettazione e sviluppo di strumenti comunicativi, informativi e formativi finalizzati a veicolare e far crescere la cultura della prevenzione". Dal 2006 fa parte del gruppo di lavoro multidisciplinare coordinato dal prof. Citti che svolge attività di ricerca sul tema Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro.

Giada **Polillo**: Sociologa, esperta in analisi della normativa in materia sanitaria. Ha lavorato per istituzioni e pubbliche amministrazioni, occupandosi anche della organizzazione di campagne di comunicazione. Attualmente collabora con l'Università di Firenze svolgendo attività di ricerca in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Francesca **Ricci**: si occupa di mercato del lavoro e differenze di genere. Collabora con istituti nazionali (Isfol, Italia Lavoro) e regionali (Irpet). Tra le pubblicazioni più recenti: *Le cittadine toscane fra occupazione e occupabilità*, in Pescarolo A., *Donne, lavoro e risorse economiche* (Irpet, Firenze 2011); *Donne, figli e lavoro. L'esperienza della maternità nei percorsi professionali delle utenti dei servizi per l'impiego*, in Pescarolo A., *L'occupazione femminile, Rapporto di ricerca 2008* (IRPET, Firenze, 2009). È attualmente responsabile dell'Ufficio Studi della Cisl Toscana.

Cristina **Sanna**: Giornalista pubblicista, esperta in comunicazione pubblica-istituzionale ha maturato una significativa esperienza presso Enti, Imprese, Università e Centri di ricerca. Autrice di alcuni saggi dedicati alla comunicazione istituzionale, attualmente collabora con l'Università di Firenze per l'attività di ricerca in materia di salute e sicurezza sul lavoro in ottica di genere.

Teresa **Savino**: ricercatrice presso l'IRPET, si occupa di lavoro e immigrazione, con particolare attenzione al tema delle pari opportunità. Tra le sue pubblicazioni in materia: *Donne migranti in bilico tra segregazione e integrazione*, in Pescarolo A. (a cura di), *Donne, lavoro e risorse economiche* (Irpet, Firenze 2011); *Immigrati in Toscana. Occupazione e sicurezza sul lavoro nell'industria diffusa*, con Giovani F. e Valzania A. (IRPET, Firenze, 2005).

Ringraziamenti

Si ringraziano l'Assessore alla Diritto alla Salute della Regione Toscana, dr.ssa Daniela Scaramuccia, che il 6 settembre 2010 ha sottoscritto, con il Direttore Regionale INAIL della Toscana, dott. Aniello Spina, il protocollo d'intesa, che ha dato l'avvio al progetto.

Alla sottoscrizione del citato protocollo ha presenziato il Direttore Generale dell'INAIL, dott. Giuseppe Lucibello, che si ringrazia per la sua immediata e convinta condivisione dell'iniziativa.

All'avv. Antonella Ninci un ringraziamento, non tanto e non solo come professionista dell'INAIL coinvolta nel progetto, quanto come promotrice dello stesso nella veste di Presidente del C.P.O. dell'INAIL, organismo che rappresenta un evidente ed imprescindibile punto di riferimento per la specificità degli argomenti trattati.

In tale contesto non può mancare un ringraziamento alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Regionale per la Toscana di Parità, per il sostegno fornito e che vorranno continuare a fornire.

Come attuale Direttore Regionale INAIL della Toscana, oltre al già menzionato mio predecessore Aniello Spina, ringrazio i componenti del gruppo di ricerca e del gruppo di progetto per il lavoro fin qui svolto, augurando a tutti noi la prosecuzione sempre più proficua della reciproca collaborazione.

Bruno Adinolfi
Direttore Regionale INAIL Toscana

