

# PARI OPPORTUNITA' PARITA' DI GENERE





a cura di: UILTuCS TORINO

#### **CHI SIAMO**



#### L'ENTE BILATERALE DEL TERZIARIO (E.B.T.)

è formato e gestito dall'associazione imprenditoriale ASCOM CONFCOMMERCIO e dalle organizzazioni sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori: FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.









L'E.B.T. si rivolge, quale beneficiari dei propri servizi, alle aziende alle/ai loro dipendenti ove è applicato il CCNL terziario, distribuzione e servizi, a condizione che siano in regola con la contribuzione prevista contrattualmente a favore dell'Ente stesso.



#### L'ENTE BILATERALE LAVORO DEL TURISMO (E.B.L.T.)

è formato e gestito dalle associazioni imprenditoriali EPAT (pubblici esercizi, mense: aziendali, scolastiche e ospedaliere), FEDERALBERGHI (strutture alberghiere), FAITA (camping e villaggi turistici) e dalle organizzazioni sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.













L'E.B.L.T. si rivolge, quali beneficiari dei propri servizi, alle imprese e alle/ai loro dipendenti ove sono applicati i CCNL: delle aziende alberghiere; della ristorazione e pubblici servizi; a condizione che siano in regola con la contribuzione prevista contrattualmente a favore dell'Ente stesso.

#### **SCOPI DEGLI ENTI**

Gli Enti Bilaterali operano come strumento di servizio per la realizzazione di politiche, progetti e servizi di favore nei confronti sia delle lavoratrici e lavoratori sia delle imprese dei settori del Terziario privato e del Turismo ricompresi dai Contratti Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle Parti Sociali socie degli Enti stessi.

#### CONTATTI

Sede: Via Massena 20, 10128 - Torino

Sito: www.ebttorino.it

Mail E.B.T.: segreteriaterziario@ebtorino.it Mail E.B.L.T.: segreteriaturismo@ebtorino.it



# PARI OPPORTUNITÀ E PARITÀ DI GENERE



# Indice

Premessa	4
Stato dell'arte	6
Nozioni di legislazione Europea	9
Legislazione Italiana	14
Analisi comparativa Intra-Europea	23
Spagna	23
Francia	27
Germania	35
I pillar dell'analisi contrattuale	41
Highlights degli elementi modificati dalla legislazione	44
La trasparenza retributiva	44
L'organizzazione dei tempi del lavoro	49
Violenza di genere	52
Analisi contrattuale	58
Premessa metodologica	58
Analisi delle linee contrattuali per macro-elementi e sottocategorie rappresentative	63
Trasparenza Retributiva	64
Organizzazione dei tempi vita-lavoro	65
Violenza di genere	70
Categorie Trasversali	<b>7</b> 2
Buone pratiche	75



## **PREMESSA**

La Parità di genere rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, per la precisione l'OBIETTIVO 5, che gli Stati d'Europa si sono impegnati a realizzare entro il 2030. Per raggiungere questo obiettivo l'Unione Europea ha elaborato una Strategia che raccoglie una serie di azioni ritenute fondamentali:

- 1. Stop alla violenza e agli stereotipi di genere;
- 2. Parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro attraverso l'elaborazione di misure capaci di favorire e garantire una migliore conciliazione di tempi di vita, di cura e di lavoro:
- 3. Parità retributiva e contrasto alla disparità salariale attraverso l'elaborazione di una serie di misure incisive e vincolanti per le imprese;
- 4. Equilibrio di genere a livello decisionale e politico

Anche l'Italia ha elaborato una propria Strategia nazionale per favorire il raggiungimento della parità di genere attraverso azioni mirate capaci di incidere un miglioramento su cinque punti ritenuti prioritari: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere.

In un contesto generale caratterizzato da un'evoluzione costante della legislazione di sostegno nazionale, sotto l'impulso delle politiche dell'Unione Europea, c'è da domandarsi quale possa essere il ruolo delle Parti Sociali, che nella loro autonomia collettiva avrebbero la possibilità di dare una spinta importante e innovativa alla ricerca di soluzioni in tema di conciliazione tra vita e lavoro. Un passo avanti significativo sull'applicazione della Legge n. 4 del 2021 sarebbe prevedere nei contratti collettivi, la figura di una Rappresentante sindacale formato nell'occuparsi della sicurezza e del contrasto alla violenza di genere e che possa farsi garante della parità all'interno delle imprese.

In materia di trasparenza salariale occorre lavorare affinché la certificazione retributiva possa essere estesa a tutte le imprese con più di 50 dipendenti e possa essere validata da un comitato tecnico dedicato, composto anche dalle Parti Sociali e dalla Garante della Parità.



Secondo il "Global Gender Gap Report", pubblicato dal World Economic Forum, dopo la pandemia, un'altra generazione di donne dovrà aspettare per raggiungere la piena parità: a livello mondiale ci vorranno altri 145 anni per chiudere il divario politico e 267 per colmare quello economico.

Le Parti Sociali hanno dunque una grande responsabilità nei confronti di tutte le donne, di tutte le lavoratrici: operare per garantire la parità di genere e la dignità del lavoro delle donne anche attraverso i rinnovi contrattuali.

0	
( )	

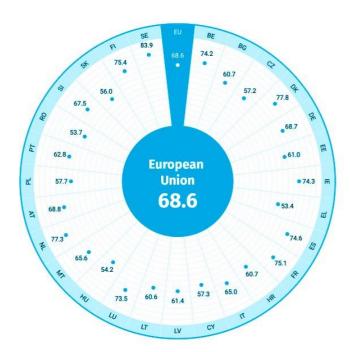


# STATO DELL'ARTE

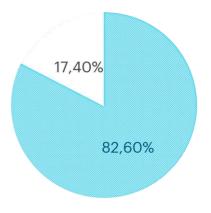
Nessuno Stato membro dell'Unione Europea ha raggiunto la piena parità di genere ed i progressi vanno a rilento.

Come evidenziato dall'*European Institute for Gender Equality*, l'indice di uguaglianza di genere in Unione Europea è pari, in media, a 68,6 su 100<sup>1</sup>, aumentando di appena 5,5 punti il *ranking* rispetto al dato del 2013<sup>2</sup>.

Il *Word Economic Forum*<sup>3</sup>, analizzando all'interno del territorio europeo i dati relativi al divario di genere rispetto alla



partecipazione alle attività economiche e le opportunità, consegna un dato pari al 70,2% in media, collocando la regione al terzo posto dopo il Nord America, con un punteggio di 77,4% e l'Asia dell'est- Pacifico, al 72,2%.4



Disuguaglianze di genere nell'accesso alle risorse finanziarie e nella situazione economica di donne e uomini in UE nel 2022

Un punteggio di 100% significa che un Paese ha raggiunto la piena parità tra donne e uomini.

EIGE

All'interno dell'Europa persistono grandi discontinuità. Sebbene vi sia un buon risultato ottenuto dai paesi scandinavi, l'Italia si attesta al 63º posto rispetto ai 146 paesi analizzati dalla ricerca. L'Italia risulta particolarmente penalizzata dai risultati in due sottocategorie: la partecipazione Economica e le opportunità; e *l'empowerment politico*. Nonostante sia riscontrabile un incremento positivo rispetto al 2021.

www.eige.europa.eu/gender-equality-index/2022

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> www.eige.europa.eu/gender-equality-index/2013

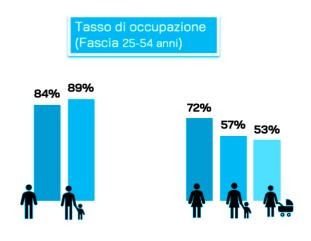
<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> "L'Europa ha il secondo livello più alto di parità di parità di genere, attualmente pari al 76,6%. Sulla base costante di 102 Paesi presi in considerazione dal 2006, la regione ha un'attesa di 60 anni per colmare il divario. Islanda, Finlandia e Norvegia occupano i primi posti nel mondo e nella regione." Global Gender Gap Report 2022 INSIGHT REPORT JULY 2022- Word Economic Forum p.6 I dati riportati dai due istituti di ricerca differiscono poiché si basano su sub-index differenti, nello specifico il Gender Equality index basa i suoi risultati sulle seguenti sottocategorie: Work, Health, money, Power, Time, Knowledge. Il Global Gender Gap Index si basa sui seguenti sub-index: Economic Partecipation and opportunity, Educational Attainment, Health and Survival, Political Empowerment.

 $<sup>^{</sup>m 4}$  Global Gender Gap Report 2022 INSIGHT REPORT JULY 2022- Word Economic Forum



Analizzando i dati relativi alla Germania, che si classifica 10° posto, la stessa viene comunque penalizzata dalle due sottocategorie antecedentemente prese in esame. Nello specifico, esaminando la partecipazione economica e le opportunità nel sottoindicatore "*Wage equality for similar work*", la stessa non raggiunge neppure i primi 100 posti in classifica, attestandosi al 105° posto in scala globale. I dati non differiscono eccessivamente in altri Stati presi in esame quali la Francia che si attesta all'82° posto e la Spagna all'89°.

Nonostante l'Unione Europea abbia come obiettivo cardine l'eliminazione delle diseguaglianze all'interno del suo territorio già dal 1957, ad oggi i risultati mostrati dai dati sono particolarmente preoccupanti. Una donna su tre all'interno dell'Unione Europea ha subito violenze fisiche o sessuali<sup>5</sup>. Nonostante le laureate donne superino numericamente i laureati uomini guadagnano in media il 16% in meno. Tra gli amministratori delegati delle più grandi imprese europee solo l'8% è donna<sup>6</sup>. Esaminando il mercato del lavoro in maniera più ampia, il divario di stipendio medio tra uomo e donna nell'Unione Europea è pari al 12,7%, mentre nell'area euro sale al 13,6%. Se però al dato vengono aggiunti altri elementi, quali il fatto che le donne difficilmente raggiungono posizioni apicali sul posto di lavoro, la tendenza alla sotto rappresentazione femminile nelle professioni più remunerative, una presenza di donne superiore in lavori e settori scarsamente retribuiti e in inquadramenti di livello più basso, così come un tasso di disoccupazione maggiore tra le donne rispetto agli uomini, il gap aumenta attestandosi quasi al 40%.<sup>7</sup>



Il mercato del lavoro femminile in Italia si modifica ampiamente se le donne hanno figli. Infatti, il tasso di occupate tra le donne senza figli è maggiore rispetto a quelle con figli piccoli. Il 72% delle donne senza figli tra i 25 e 54 anni sono occupate, il dato crolla al 53% se hanno almeno un figlio con meno di due anni. Nella fascia 25-49 anni, i dati peggiori si riscontrano nel mezzogiorno dove, tra le donne con figli piccoli lavora il 35,3%, al centro Italia lavora il 62,7%, mentre al Nord

il 64,3%.

dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025

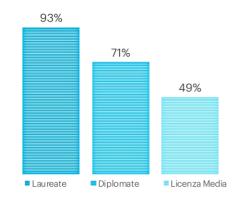
<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Ministero della Salute <u>www.salute.gov.it/portale/news/p3 2 1 1 1.jsp</u>

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> COMMISSIONE Europea Bruxelles, 5.3.2020 COM (2020) 152 final COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL Parlamento EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO EconomicO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI Un'Unione

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Gender Overall Earnings Gap, SATISTICAL WORKING PAPERS - European Union — a statistical analysis — DENIS LEYTHIENNE, MARINA PÉREZ-JULIÁN, Eurostat, p.27.



Esiste comunque un trend positivo. Tutte le donne, indipendentemente dalla presenza o meno di un figlio, hanno un tasso di occupazione maggiore all'aumentare del livello di istruzione. Per le donne italiane laureate il tasso di occupazione è pari al 93%, per le diplomate 70,9%, tra quelle con la licenza media sono occupate il 48,7%.



L'Unione Europea a partire dalla sua fondazione si

è occupata della parità di genere. Nonostante le disparità ancora evidenti, negli ultimi vent'anni si sono messi in moto dei processi tali per cui è stato possibile migliorare nettamente la situazione femminile all'interno dell'Unione.

Per stessa ammissione della Commissione Europea, i progressi, benché a rilento, sono avvenuti principalmente grazie alla normazione sulla parità di trattamento, al gender mainstreaming ed ai provvedimenti specifici per la promozione dell'uguaglianza di genere. Nonostante ciò, le disparità continuano ad essere una realtà, specialmente nel mercato del lavoro.

Questi elementi si sono resi ancora più visibili a seguito della crisi del Covid-19, questa infatti ha colpito in modo maggioritario le donne. Tra le cause vi è una maggiore vulnerabilità del lavoro femminile, poiché è maggiore la percentuale di donne che lavora in modo informale e in settori più fragili. Per questa ragione, il tasso di perdita del lavoro femminile è 1,8 volte superiore a quello maschile<sup>8</sup>. Inoltre, la tendenza generale identifica le donne come le principali *care-giver* all'interno dei nuclei familiari e dunque l'onere riservato alle stesse durante il periodo pandemico è aumentato.

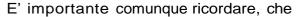
La violenza di genere ha un impatto negativo sul benessere della società e la crisi pandemica ha aumentato i casi di violenza in tutta Europa. I dati del 2022 mostrano come il 77% delle donne europee sono convinte che la crisi pandemica abbia provocato un aumento della violenza fisica ed emotiva nei confronti delle donne nel proprio paese.

Il costo della pandemia sul mercato del lavoro italiano è stato particolarmente alto per l'occupazione femminile che è diminuita in media del 3,8%, con una perdita in dato assoluto di 376.000 occupate. La variazione per gli uomini è stata inferiore in prospettiva, attestandosi al 2,6%.

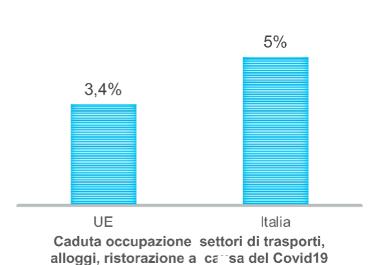
<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> COMMISSIONE Europea Bruxelles, 5.3.2020 COM (2020) 152 final COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL Parlamento EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO EconomicO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI Un'Unione



Il dato è particolarmente interessante perché non ha riscontro in altri paesi europei, dove l'impatto occupazionale derivante dalla pandemia è risultato più omogeneo. Gli *outcome* possono essere spiegati dal fatto che il tasso di occupazione femminile, in Italia, è particolarmente elevato nei settori economici maggiormente colpiti dalle misure di contenimento.







il tasso di occupazione femminile in Italia è più basso rispetto alla media europea. La caduta verificatasi nel 2020 ha vanificando tutti i progressi ottenuti a partire dal 2016. Dal 2021 si è osservata una ripresa nell'occupazione, specialmente femminile, che ha registrato un recupero più rapido rispetto agli uomini. Nonostante ciò, non si è ancora riusciti a superare i livelli del 2019.

Vagliando i settori, la caduta occupazionale italiana provocata della pandemia, è stata più intensa nel settore "trasporti, alloggi, ristorazione" che ha registrato un -5% rispetto al -3,4% della media europea.

# **NOZIONI DI LEGISLAZIONE EUROPEA**

L'Unione Europea inserisce la parità tra uomini e donne come uno degli obiettivi cardine del suo mandato. A partire dal 1957, sono stati posti all'interno del trattato di Roma articoli specifici in materia.

L'Articolo 153 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, consente alla stessa di intervenire nell'ambito delle pari opportunità tramite l'inserimento di una specifica clausola

per le questioni relative all'occupazione<sup>9</sup>. L'Articolo 157<sup>10</sup> del medesimo trattato, autorizza anche un'azione diretta finalizzata all'ottenimento dell'emancipazione femminile. Per ciò che concerne le discriminazioni, se ne fa specifico riferimento all'Articolo 19<sup>11</sup> nel quale si espone



come l'Unione abbia la capacità giuridica di avviare provvedimenti legislativi per combattere tutte le forme di discriminazione, compresa quella fondata sul sesso.

Essendo la parità uno dei traguardi fondamentali dell'Unione, negli anni, legislazione e giurisprudenza hanno apportato modifiche ai trattati per consolidare tale principio, tentando di arginare il *gap* che caratterizza la disparità tra uomo e donna.

Considerando il concetto di parità tra uomo e donna in senso più ampio, si può far riferimento a uno dei valori fondanti dell'Unione Europea ovvero l'uguaglianza, riscontrabile nell'Articolo 2<sup>12</sup> e nell'Articolo 3<sup>13</sup> del trattato sull'Unione Europea. Sulla base di questi articoli, l'Unione si attribuisce il compito di eliminare l'ineguaglianze e di promuovere la parità.

Nel 1997, il trattato di Amsterdam, riconosce formalmente per la prima volta il *gender mainstreaming*. Il cambio di paradigma che caratterizza questa strategia politica, si basa sull'idea che tutte le politiche comunitarie debbano avere come scopo la realizzazione delle

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 sotto-rappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

<sup>11</sup> Articolo 19 TFUE (ex Articolo 13 del TCE) 1. Fatte salve le altre disposizioni dei trattati e nell'ambito delle competenze da essi conferite all'Unione, il Consiglio, deliberando all'unanimità secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. 2. In deroga al paragrafo 1, il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, possono adottare i principi di base delle misure di incentivazione dell'Unione, ad esclusione di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri, destinate ad appoggiare le azioni degli Stati membri volte a contribuire alla realizzazione degli obiettivi di cui al paragrafo 1.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Articolo 153 TFUE (ex Articolo 137 del TCE), Paragrafo 1 Lettera i) parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro;

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Articolo 157 TFUE (ex Articolo 141 del TCE) 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.

<sup>2.</sup> Per retribuzione si intende, a norma del presente Articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica: a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura; b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro. 3. Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato Economico e sociale, adottano misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. 4. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Articolo 2: L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini.

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup>Articolo 3 (ex Articolo 2 del TUE) Paragrafo 3. ... L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti dei minori.



pari opportunità. In questo senso, la questione di genere diventa una prospettiva che deve essere considerata centrale da parte di tutti gli attori politici.<sup>14</sup>

L'Unione Europea, negli anni, è intervenuta per ottenere maggiori risultati in questo ambito specifico. Lo strumento cardine sono state le direttive. Tramite la Direttiva 79\7\CEE¹5, il Consiglio ha impegnato l'Unione verso l'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito della sicurezza sociale. Del 27 novembre 2000¹6 è invece la Direttiva che stabilisce la parità di trattamento in materia di occupazione, quattro anni più tardi, con la Direttiva del 2004\113\CE¹7, si fa riferimento al principio di parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso ai beni e ai servizi.

Il Parlamento Europeo si è sempre fatto promotore dell'uguaglianza tra uomo e donna. Tramite la Direttiva 2006\56\CE<sup>1819</sup>, il Parlamento Europeo ed il Consiglio, fanno riferimento all'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di impiego. Del 2010 è la Direttiva 2010\18\UE<sup>20</sup> specificatamente riferita alla materia del congedo parentale<sup>21</sup>. Continuando in questo senso il Parlamento Europeo ed il Consiglio nel 2010 hanno approvato la Direttiva sull'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano attività autonoma<sup>22</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> LA PARITÀ DI GENERE NELL'Unione Europea- pp.5-6

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Direttiva 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 (79/7/CEE)

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> Direttiva 2000/78/CE DEL CONSIGLIO del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Direttiva 2004/113/CE DEL CONSIGLIO del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Direttiva 2006/54/CE DEL Parlamento EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup>Paragrafo 11 di tale Direttiva "Gli Stati membri, in collaborazione con le parti sociali, dovrebbero affrontare il problema della persistente disparità retributiva tra uomini e donne nonché della marcata separazione tra i sessi nel mercato del lavoro, attraverso un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro che consenta alle donne e agli uomini di conciliare meglio la vita familiare con la vita lavorativa. Sono necessarie a tal fine disposizioni appropriate in materia di congedo parentale, a beneficio di entrambi i genitori, nonché la creazione di strutture accessibili ed Economiche per la cura dei figli e l'assistenza alle persone a carico"

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Direttiva 2010/18/UE DEL CONSIGLIO dell'8 marzo 2010 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la Direttiva 96/34/CE (Testo rilevante ai fini del SEE)

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup>ACCORDO QUADRO SUL CONGEDO PARENTALE (RIVEDUTO) 18 giugno 2009- Clausola 2: Congedo Parentale 1. Il presente accordo attribuisce ai lavoratori di ambo i sessi il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un figlio, affinché possano averne cura fino a una determinata età, non superiore a otto anni, che deve essere definita dagli Stati membri e/o dalle parti sociali. 2. Il congedo è accordato per un periodo minimo di quattro mesi e, per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne, andrebbe previsto, in linea di principio, in forma non trasferibile. Per incoraggiare una più equa ripartizione del congedo parentale tra i due genitori, almeno uno dei quattro mesi è attribuito in forma non trasferibile. Le modalità di applicazione del periodo non trasferibile sono fissate a livello nazionale attraverso la legislazione e/o contratti collettivi, tenendo conto delle disposizioni sul congedo in vigore negli Stati membri.

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> Direttiva 2010/41/UE DEL Parlamento EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 7 luglio 2010 sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la Direttiva 86/613/CEE del Consiglio



Nel 2019, il Parlamento Europeo e il Consiglio, attraverso la Direttiva 1158 del 20 giugno 2019<sup>23</sup>, si sono occupati di legiferare in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e prestatori di assistenza.

Nello specifico, il paragrafo 11<sup>24</sup> fa riferimento a come la sproporzione degli impegni familiari verso le donne penalizzi in maniera gravosa il mercato del lavoro femminile. Parlamento e Consiglio nella suddetta Direttiva, introducono norme minime in materia di congedi per motivi familiari e modalità di lavoro flessibili al fine di promuovere una ripartizione delle responsabilità equa, consentendo sia agli uomini che alle donne di realizzarsi personalmente e professionalmente. La Commissione in questo ambito si è impegnata ad esortare gli Stati membri ad andare aldilà delle norme minime.

Anche la Corte di giustizia dell'Unione Europea si è occupata di promuovere l'uguaglianza. La giurisprudenza della Corte da sempre risulta promotrice di istanze che vanno anche aldilà di quelli che sono i limiti dei trattati. Da riportare la sentenza del 3 giugno 2021 causa C-624/19<sup>25</sup>, in cui si fa riferimento al divieto di discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e femminile. La Corte dichiara che, dal momento che l'Articolo 157 TFUE ha carattere imperativo, il divieto di discriminazione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile non solo riguarda le pubbliche autorità, ma vale per tutte le convenzioni che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato, nonché per i contratti fra singoli.<sup>26</sup>

Il 5 marzo 2020, la Commissione Europea ha approvato una nuova strategia denominata "Strategia per la parità di genere 2020-2025"<sup>27</sup>. L'obiettivo dell'ambizioso piano è quello di creare per tutti i cittadini europei, nelle loro diversità, una situazione nella quale questi possano vivere opportunità di successo, indipendentemente dal genere. La Strategia si

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> Direttiva (UE) 2019/1158 DEL Parlamento EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la Direttiva 2010/18/UE del Consiglio

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> L'attuale quadro giuridico dell'Unione prevede incentivi limitati volti a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza. La mancanza di congedi di paternità e parentali retribuiti in molti Stati membri contribuisce al basso utilizzo di congedi da parte dei padri. Lo squilibrio nella concezione delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare tra donne e uomini rafforza gli stereotipi e le differenze di genere nell'ambito del lavoro e dell'assistenza. Le politiche in materia di parità di trattamento dovrebbero mirare ad affrontare la questione degli stereotipi relativi alle professioni e ai ruoli sia maschili sia femminili, e le parti sociali sono incoraggiate ad agire in base al loro ruolo fondamentale di informare sia i lavoratori sia i datori di lavoro e di sensibilizzarli in merito alla lotta alla discriminazione. Inoltre, l'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare da parte dei padri, come il congedo o le modalità di lavoro flessibili, ha dimostrato di incidere positivamente sulla riduzione della percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e di lasciare loro più tempo per il lavoro retribuito.

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> causa C-624/19, avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'Articolo 267 TFUE, dal Watford Employment Tribunal (Tribunale del lavoro di Watford, Regno Unito), con decisione del 21 agosto 2019, pervenuta in cancelleria il 22 agosto 2019, nel procedimento K e a., L, M, N e a., O, P, Q, R, S, T contro Tesco Stores Ltd.

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> causa C-624/19, Paragafo 21, curia.europa.eu

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> Bruxelles, 5.3.2020 COM (2020) 152 final COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL Parlamento EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025



compone di alcuni target specifici, tra questi: la diminuzione del tasso di violenza nei confronti delle donne, la trasparenza retributiva come metodo per diminuire il divario salariale, il riequilibrio di genere tra lavoro e vita privata.

Uno tra gli obiettivi strategici è stato individuato nella trasparenza retributiva. L'idea di base è quella di garantire efficacemente l'uguaglianza salariale attraverso la trasparenza. In questo modo, la Commissione valuta di poter finalmente ottemperare ai dettami dell'Articolo 153 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea. Secondo l'Unione infatti, a causa di una mancata trasparenza retributiva, i soggetti discriminati hanno difficoltà a individuare tale discriminazione<sup>28</sup>.

Un altro elemento di importanza cruciale è la definizione dei salari minimi, tale direzione infatti potrebbe contribuire a ridurre il divario retributivo di genere.

La Commissione si è inoltre impegnata ad avviare una campagna di comunicazione per combattere gli stereotipi di genere, in tutti gli ambiti della vita, facendo particolare riferimento alle discipline STEM nelle quali, la presenza femminile, risulta essere ancora molto limitata.

Il 25 novembre 2020, la Commissione Europea ha presentato a Bruxelles il piano d'azione sulla parità di genere, GAP III<sup>29</sup>. Il piano inserisce norme rigorose per l'applicazione ed il monitoraggio della parità di genere all'interno di tutti i settori europei, essendo questa una politica trasversale. Secondo il piano, l'85% di tutte le nuove azioni nell'ambito delle relazioni esterne dovranno contribuire a conseguire la parità di genere e l'emancipazione femminile, mentre il 20% dei programmi dovrà avere come obiettivo principale la parità di genere. Tra le principali tematiche di impegno del piano vi è la lotta contro la violenza di genere, l'emancipazione economica e sociale delle donne, nonché una spinta a dare il buon esempio da parte dell'Unione stessa, istituendo ai massimi livelli politici e dirigenziali, leadership femminili<sup>30</sup>.

<sup>28</sup> Trasparenza retributiva nell'UE www.consilium.europa.eu

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> Gender Action Plan – putting women and girls' rights at the heart of the global recovery for a gender-equal world. Brussels, 25 November 2020

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup> Costituzione, diritti e libertà Politiche UE per la parità di genere, Camera dei Deputati temi.camera.it/leg19DIL/post/ 19 politiche-ue-per-la-parit-di-genere.html



# **LEGISLAZIONE ITALIANA**

La Costituzione italiana all'Articolo 37 sancisce che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti ed a parità di lavoro le stesse retribuzioni che spettano ad un lavoratore uomo<sup>31</sup>. Nonostante ciò, dai dati emerge un divario occupazionale di genere persistente.

Nel 1996 viene creato il Ministero delle pari opportunità, mentre il primo Codice risale al 2006, quando, tramite Decreto legislativo n.198, entra in vigore il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"<sup>32</sup>.

All'Articolo 1 comma 2 si fa espressamente riferimento al mondo del lavoro e alla questione della retribuzione:" 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". Il concetto, viene ripreso nell'Articolo 28 che vieta ogni forma di discriminazione diretta e indiretta concernente qualsiasi aspetto della retribuzione<sup>33</sup>. Nonostante ciò, il comma 3 dell'Articolo 2, precisa che il principio di parità non ostacolerà alcuna misura che preveda vantaggi per i sotto rappresentati. Attraverso tale comma, viene specificato come delle distorsioni alla parità siano previste, ma solo ed esclusivamente a favore delle donne.

In questo ambito nasce la figura della Consigliera Nazionale di Parità, che ha lo scopo di promuovere e vigilare l'attuazione dei principi di uguaglianza e pari opportunità nel mondo del lavoro. Nell'esercizio delle proprie funzioni, riveste la qualifica di pubblico ufficiale ed ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza. La Consigliera si occupa di casi di discriminazione di genere sul lavoro di rilevanza nazionale.<sup>34</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> Carta Costituzionale, Articolo 37: 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. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

<sup>&</sup>lt;sup>32</sup> 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. Entrata in vigore del Decreto: 15-6-2006. www.gazzettaufficiale.it

Art. 28. Divieto di discriminazione retributiva (legge 9 dicembre 1977, n. 903, Articolo 2) (1. E' vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.)) 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)).

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup> Consigliera Nazionale Parità- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali <u>www.lavoro.gov.it</u>



In 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 ed impiego, l'Italia ha modificato il Codice tramite il Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5.35

Il nuovo testo inserisce alcune modifiche, particolarmente interessante è ciò che concerne lo stato di gravidanza. Si specifica come, tutte le norme di garanzia che si applicano ai figli naturali, devono essere tradotti in caso di genitorialità adottiva.

Il 3 dicembre 2021 entra in vigore la legge n.162 che modifica nuovamente il Decreto legislativo n. 198<sup>36</sup>.

Nello specifico l'Articolo 2, modifica l'Articolo 25, di cui il comma 2-bis fornisce una nuova definizione di cosa costituisce discriminazione: "Ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera."<sup>37</sup>

L'Articolo 3 riguarda le modifiche all'Articolo 46 del Codice delle pari opportunità. Tramite questo, viene ampliata la platea di aziende tenute alla redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. La soglia viene abbassata a 50 unità, oltre a ciò, è possibile per le imprese sotto i 50 dipendenti, erigere il medesimo rapporto su base volontaria. Il neo introdotto comma 2, stabilisce la modalità di redazione di tale rapporto ovvero esclusivamente online, attraverso compilazione di un modello ministeriale scaricabile.

Nell'Articolo 4 si fa riferimento ad un nuovo Articolo, il 46 bis<sup>38</sup> nel quale viene inserita per la prima volta la Certificazione della parità di genere. Le aziende che si doteranno di tale

<sup>&</sup>lt;sup>35</sup> Decreto LEGISLATIVO 25 gennaio 2010, n. 5 Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità, della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione). (10G0018). Entrata in vigore del provvedimento: 20/02/2010.www.gazzettaufficiale.it.

<sup>&</sup>lt;sup>36</sup> LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 Modifiche al Codice di cui al Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. (21G00175). Entrata in vigore del provvedimento: 03/12/2021 www.gazzettaufficiale.it

<sup>&</sup>lt;sup>37</sup> Art. 2 Modifiche all'Articolo 25 del Codice delle pari opportunità, LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 <u>www.gazzettaufficiale.it</u>

<sup>&</sup>lt;sup>38</sup> Art. 46-bis (Certificazione della parità di genere). - 1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità



certificazione ISO 30415:2021, potranno ricevere sgravi contributivi<sup>39</sup>. Il conseguimento di tale certificazione garantirà punteggi premiali ai fini di concessioni di aiuti, finanziamenti e gare d'appalto<sup>40</sup>.

La certificazione ISO 30415:2021, "Gestione delle risorse umane: Diversità e inclusione", è stata elaborata in sede internazionale dal comitato tecnico ISO\TC 260. Questa può essere richiesta da qualunque tipo di organizzazione. La stessa è parte della missione 5 del PNRR, che prevede lo stanziamento di 9.81 miliardi a favore di politiche per l'inclusione sociale, in un'ottica di *gender mainstreaming*, così come richiesto a livello europeo. La certificazione attesta l'impegno di un'impresa verso la promozione della diversità e dell'inclusione, l'idea è quella che gli *stakeholde*r interni ed esterni all'organizzazione, siano in grado di premiare questa scelta migliorando le opportunità di *business*.

## La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026<sup>41</sup>

La Strategia nazionale per la parità di genere nasce con l'obiettivo di ridurre il divario occupazionale, aumentando la partecipazione femminile. L'Italia al momento si trova al 14º posto in Europa secondo indice di parità di genere. La finalità generale della Strategia italiana si inserisce nel solco della più ampia strategia Europea, dove l'auspicio è quello di arrivare, nel 2026, ad avere un paese in cui tutte le persone abbiano le medesime opportunità. L'Italia infatti, nonostante i progressi compiuti nell'ultima decade, rimane l'ultimo paese per ciò che concerne il dominio del lavoro, sia in termini di partecipazione che in termini di condizioni<sup>4243</sup>.

La strategia si concentra su cinque priorità: Lavoro, reddito, competenze, tempo, potere.

Per ciò che concerne il primo elemento, il lavoro, l'Italia si posiziona 28<sup>a</sup> e ultima in Europa per quanto riguarda la partecipazione femminile al mercato del lavoro. L'occupazione femminile è significativamente inferiore a quella maschile specialmente tra le donne madri.

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> Articolo 5 Premialità di parità comma 2, in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda,

<sup>&</sup>lt;sup>40</sup> Circolare numero 137 del 27-12-2022 INPS, 3. Assetto e misura dell'esonero e risorse stanziate L'esonero in oggetto, ai sensi dell'articolo 5, comma 2, della legge n. 162/2021, viene calcolato sulla contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui. Il beneficio, riparametrato su base mensile, è fruito dai datori di lavoro in riduzione dei contributi previdenziali a loro carico e in relazione alle mensilità di validità della certificazione della parità di genere. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 4.166,66 euro (€ 50.000,00/12).www.inps.it

<sup>&</sup>lt;sup>41</sup> Presidente del consiglio dei ministri-Dipartimento per le pari Opportunità, Ministro per le pari opportunità e la famiglia, Strategia Nazionale per la parità di Genere 2021-2026. www.sirm.org

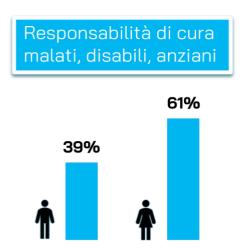
<sup>&</sup>lt;sup>42</sup> segregazione settoriale, percezione di flessibilità oraria e prospettive lavorative, Presidente del consiglio dei ministri-Dipartimento per le pari Opportunità, Ministro per le pari opportunità e la famiglia, Strategia Nazionale per la parità di Genere 2021-2026, pp 2-4.

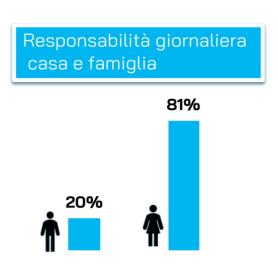
www.eige.europa.eu/gender-equality-index/2022



Nel settore delle competenze, l'Italia si trova sotto la media Europea, le donne sono mediamente più istruite degli uomini ma si assiste a una segregazione in ambiti disciplinari specifici e tendenzialmente meno remunerativi. La percentuale di donne nei percorsi di studio STEM si attesta il 27%, mentre le discipline dell'insegnamento, psicologiche e giuridiche, rimangono campi prettamente femminili.

Relativamente al tempo dedicato alla casa e la famiglia, in Italia abbiamo uno sbilanciamento importante. L'81% delle donne si dedica a famiglia e casa tutti i giorni contro un 20% degli uomini. Per fare un paragone, in Europa, le donne che giornalmente si occupano di casa e famiglia sono il 79% a fronte di un 34% di uomini. Il risultato migliore è stato ottenuto in Svezia, dove gli uomini che giornalmente si occupano di famiglia e casa sono il 56%.





La situazione italiana relativa alla rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali politici, economici e sociali è migliorata. La presenza femminile negli organismi amministrativi delle società quotate in borsa è quasi il 40%, nelle società pubbliche il 33%.



La Strategia italiana, si occupa di inserire alcuni obiettivi specifici da conseguire entro e non oltre 2026. Per raggiungere tali target, ogni sotto categoria è caratterizzata da misure specifiche che verranno implementate al fine di ottenere i risultati voluti<sup>44</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>44</sup> Camera dei deputati, XVIII LEGISLATURA, Documentazione e ricerche Legislazione e politiche di genere n. 62 Quarta edizione 2 marzo 2022.www.documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/ID0007.pdf?\_167712783



#### Obiettivo 1: Aumento tasso di occupazione femminile

- Incremento di quattro punti percentuali del tasso di occupazione, riduzione a meno del 24% della differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile, concentrandosi principalmente sulle problematiche delle donne madri.
- Aumento percentuale del tasso di imprenditorialità femminile dal 22% al 30% sulla totalità delle imprese attive nel territorio italiano.

Ma quali misure saranno attuate per rendere possibile tutto ciò?

Gli elementi cardine saranno la defiscalizzazione e la decontribuzione.

- Defiscalizzazione e incentivi alle imprese che assumeranno donne lavoratrici.
- Taglio del cuneo fiscale a carico del datore di lavoro sul costo dei dipendenti per i primi anni di assunzione, con la possibilità di applicare questo concetto anche a coloro che assumono persone che hanno perso il lavoro durante la pandemia.
- Promozione del lavoro femminile, soprattutto post congedo di maternità, tramite incentivi economici come il bonus e gli assegni familiari, a patto che la madre rientri al lavoro dopo la maternità.
- Per le imprenditrici donne e madri che hanno come unica fonte di reddito il lavoro indipendente, partite Iva, ricercatrici, et. alt., tramite la Strategia lo Stato si impegna a garantire un importo mensile, con una durata predefinita a partire da un determinato mese della gravidanza, da concedere alla luce della riduzione del fatturato derivante dal periodo di maternità.
- Incentivi alle aziende al femminile ed erogazione di credito agevolato per supportare l'espansione di tali imprese.
- Flessibilità aggiuntiva per lo smart working dei genitori.
- Un uso più efficace del part-time e riduzione del part-time involontario.
- Introduzione della certificazione della parità di genere per le imprese.
- Le aziende quotate dovranno creare la figura del manager delle pari opportunità e della diversità (*Diversity Manger*), una figura dedicata o una persona facente funzione, individuata nel direttore delle risorse umane, che riporti al top manager aziendale la situazione ed i progressi in questo ambito. Il medesimo concetto verrà applicato alle pubbliche amministrazioni.



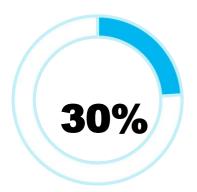
### Obiettivo 1 in pillole



Tasso di occupazione femminile



Differenziale massimo del tasso di occupazione tra uomini e donne



Obiettivo per il Tasso di imprenditorialità femminile

Obiettivo 2: Uguaglianza sul reddito

d

i

- Ridurre la differenza tra il salario femminile e quello maschile nel settore privato dal 17% al 10%.
- Ridurre la differenza di salario tra laureati dal 22% al 15%.
- Tramite:
- Sistemi di trasparenza salariale aziendale.
- Incremento indennità dei congedi parentali per madri e padri lavoratori.
- la riduzione del *gap* pensionistico dovuto alla maternità.

## Obiettivo 2 in pillole



Aumento ed espansione delle Quote Rosa



Differenziale massimo relativo al salario tra laureati uomini e donne



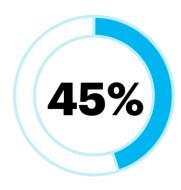
Differenziale massimo relativo al salario nel settore privato tra uomini e donne



## Obiettivo 3: Donne nelle posizioni apicali

- = 45% di donne nei board aziendali.
- 40% di donne nei consigli regionali.
- Aumento ed espansione delle quote previste dalla legge Golfo-Mosca (quote rosa nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa), con estensione ad altre tipologie di aziende.
- Introduzione dell'obbligo di trasparenza e la pubblicazione delle liste di candidati considerati per le fasi finali delle selezioni per i livelli dirigenziali.
- Introduzione delle quote di genere negli organi collegiali direttivi della pubblica amministrazione e degli enti pubblici.
- Come già definito dal Decreto ministeriale del 3 maggio 2018, tutte le aziende con un numero di dipendenti superiori al livello fissato per legge avranno l'obbligo di misurare, analizzare annualmente il proprio divario salariale, condividere i dati e valutarli.

## Obiettivo 3 in pillole



Donne nei Board aziendali



Donne nei consigli regionali



## Obiettivo 4: Ripartizione degli oneri della vita familiare

 Ridurre l'onere della genitorialità a carico quasi esclusivo delle madri, promuovendo una divisione più equa dei compiti.

#### Attraverso:

- Servizi per l'infanzia accessibili, 50% di disponibilità di posti in asilo nido (ora 25%), di cui garantito un minimale pari al 33% in tutte le regioni (richiesto dal UE nel 2010).
- Smart working per aumentare la flessibilità per i genitori con figli a carico, soprattutto in base al criterio dell'età, con l'introduzione della norma di legge del diritto al lavoro remoto volontario per i genitori con figli fino a limite massimo di età, in accordo con i datori di lavoro, per garantire una prestazione lavorativa efficace.
- Estensione del congedo obbligatorio parentale per i padri, anche se lavoratori autonomi, alle medesime condizioni della maternità.
- Incremento soglia di richiedenti del congedo di paternità al 50%, oggi solo il 21% ne usufruisce.
- Incremento dell'indennità dei congedi parentali
- Aumento dei giorni di congedo parentale per i padri, in continuità con l'aumento a 10 giorni già previsto dalla legge di bilancio del 2021 per i padri lavoratori dipendenti del settore privato e nell'ambito della più ampia strategia del Family Act, con l'obiettivo di rendere lo strumento equamente fruito da entrambi i genitori.
- Congedi parentali volontari anche non continuativi (ma nei primi anni di età del bambino).
- L'estensione o l'accesso al congedo facoltativo della madre vincolato o condizionale all'utilizzo del congedo obbligatorio da parte del padre.
- Estensione dell'orario e del periodo scolastico sia tramite lezioni curricolari o con istituzione di servizi scolastici estivi.
- Revisione del regime di defiscalizzazione per i costi sostenuti per servizi di cura di figli piccoli (e.g., *baby-sitter*), genitori anziani (e.g., badanti) o disabili (e.g., educatori).
- Supporto per le studentesse-madri all' Università. Esenzione dal pagamento della retta universitaria e sospensione del conteggio degli anni di corso per le studentesse madri, a partire dalla gravidanza e fino ai primi mesi o anni di vita del figlio, garantendo comunque la possibilità di frequentare le lezioni e sostenere gli esami.



## Obiettivo 4 in pillole

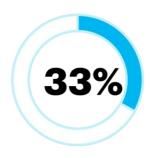


Disponibilità posti negli asilo nido





Soglia padri richiedenti congedo parentale



Minimale regionale posti asili nido



Indennità congedo parentale



Flessibilità per genitori



Orario e periodo scolastico

Per rafforzare la governance della Strategia 2021-2026, la legge di bilancio 2022 (Articolo 1, commi 139-148, L. n. 234/2021), oltre a ricondurre nell'ambito della legge l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, ha previsto l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità, di una Cabina di regia inter-istituzionale e di un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere, con i seguenti obiettivi:

- individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere;
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori Economici;
- affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico;
- conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.



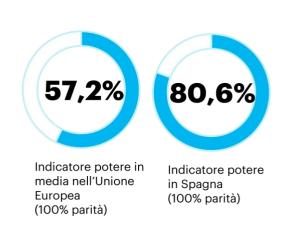
# **ANALISI COMPARATIVA INTRA-EUROPEA**

Il lavoro femminile europeo è caratterizzato da una presenza massiva di donne all'interno di settori caratterizzati da una bassa retribuzione, che nella maggior parte dei paesi, coincide con le professioni a cui si applica il salario minimo. Il divario retributivo di genere aumenta nei lavori di alto profilo. Oltre infatti ad esserci un gap retributivo evidente, le donne tendenzialmente non riescono ad arrivare a posizioni apicali. Questa linea di tendenza si scontra con gli esiti ottenuti a livello di istruzione, infatti, le giovani donne hanno risultati migliori in ambito universitario rispetto ai colleghi uomini.<sup>45</sup>

La motivazione dietro a tale situazione sembra essere principalmente culturale. Nella maggior parte dei paesi europei, sono le donne a doversi occupare della famiglia così come della cura della casa, e allo stesso tempo, nella scelta dell'istruzione di alto livello, le stesse preferiscono ambiti di specializzazione che sono in media meno remunerativi.

## **SPAGNA**

Secondo i dati dell'indice europeo di uguaglianza di genere, presentati nel 2022, la Spagna si trova al sesto posto della classifica, sei punti sopra la media Europea. Seguendo la stima del Word Economic Forum, la Spagna raggiunge il diciassettesimo posto nella classifica globale per ciò che concerne la parità di genere, scalando 13 posizioni in una decade<sup>46</sup>.



Il risultato migliore è stato ottenuto nell'indicatore della salute, 91.7\100, indicatore in cui, comunque, a livello europeo il *gap* risulta ormai chiuso. Interessante invece, il punteggio ottenuto nel sotto indicatore potere, dove la Spagna si attesta nel podio dell'eurozona, con un punteggio di 80,6\100, 23.4 punti in più rispetto alla media Europea.

Il miglioramento in questo sotto settore, è la conseguenza dell'aumento nel numero di donne nei consigli di amministrazione delle aziende quotate e negli organismi pubblici, imposto a livello statale.

<sup>45</sup> www.eurofound.europa.eu/it/topic/gender-equality

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup> The Global Gender Gap Report 2013, p.20



La nota peggiore è ottenuta nella sotto categoria denaro, che valuta la situazione economica e la parità retributiva delle donne, così come la sotto categoria tempo, che si occupa di valutare il tempo dedicato alle attività familiari, sociali, casalinghe. I risultati in entrambi gli indicatori sono al di sotto della media Europea. Le donne spagnole continuano ad assumersi la maggior parte delle responsabilità rispetto alla cura della famiglia e della casa, si occupano del lavoro domestico in una percentuale pari a più del doppio rispetto agli uomini. Per ciò che concerne la partecipazione al lavoro, si è assistito ad una diminuzione rispetto agli anni precedenti, un calo pari allo 0,8%. Di conseguenza, nella classifica Europea, la Spagna è scesa al 23º posto.

Come molte altre realtà europee, il paese risente del punteggio negativo relativo agli indicatori che misurano lavoro, tempo e denaro. Per questo motivo, la Spagna, si sta impegnando ad implementare le politiche messe in atto dal Ministero dell'uguaglianza, tramite il Piano Corresponsabili<sup>47</sup>.

La prima legge statale sull'uguaglianza di genere venne approvata in Spagna nel 2007<sup>48</sup>. Questa stabilì un quadro normativo per raggiungere l'uguaglianza di genere in aree quali l'occupazione, la salute e l'amministrazione. Negli anni, la legge è stata modificata in ottemperanza alle direttive europee, tra le modifiche più significative, l'inserimento dell'obbligatorietà del piano di uguaglianza per le aziende e del registro salariale obbligatorio in tutte le aziende. La base di tale legge è l'Articolo 14<sup>49</sup> della Costituzione spagnola, che specifica il diritto fondamentale all'uguaglianza e alla non discriminazione basata sul sesso, nonché l'Articolo 9<sup>50</sup>, che obbliga lo Stato a promuovere le azioni necessarie per ottenere la vera uguaglianza.

In Spagna, così come prescritto dall'Unione Europea, il diritto alla non discriminazione è un elemento fondante del mercato del lavoro. Nell'Articolo 4 comma 2 dello statuto dei lavoratori, viene disposto che i lavoratori hanno diritto a non essere discriminati direttamente o indirettamente. Tra i fattori discriminanti viene inserito anche il sesso<sup>51</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>47</sup> Gobierno de Espana, Miniterio de Igualitas y Instituto de las Mujeres, España ocupa el sexto lugar en el índice Europeo de Igualdad de Género presentado en 2022.www.inmujeres.gob.es

<sup>&</sup>lt;sup>48</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Publicado en: «BOE» núm. 71, de 23/03/2007. Entrada en vigor: 24/03/2007 Departamento:Jefatura del Estado

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup> Constitución Española,Artículo 14 Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

<sup>&</sup>lt;sup>50</sup> Constitución Española,Artículo 9, 1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.

2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

<sup>&</sup>lt;sup>51</sup> Estatuto de los Trabajadores, Última modificación: 8 de septiembre de 2022,Artículo 4. Derechos laborales.



Nell'Articolo 17 del Codice, viene sancito che tutti i precetti normativi, le clausole dei contratti e gli accordi che danno luogo a qualsivoglia tipo di discriminazione, sono da considerarsi nulli e privi di effetto. Nel medesimo Articolo al comma 4, si pone che nonostante la parità sia un elemento fondante, in sede di contrattazione nazionale, sono previsti dei meccanismi distorcenti a favore dei lavoratori sotto rappresentati, comprese le donne<sup>52</sup>.

La legge sulle infrazioni e le sanzioni dell'ordine sociale<sup>53</sup>, specifica che le aziende che prendono decisioni volte a favorire direttamente o indirettamente un gruppo di lavoratori<sup>54</sup> compie un'azione considerata dal Governo "infrazione molto grave"<sup>55</sup>. Dunque, chiunque venga a conoscenza o subisca qualsiasi tipo di atteggiamento che implichi questo tipo di discriminazione, può presentare denuncia agli uffici dell'ispettorato del lavoro e della previdenza sociale.

Per ciò che concerne la retribuzione, il datore di lavoro è obbligato a pagare per un lavoro di pari valore la stessa retribuzione, senza alcuna discriminazione in base al sesso. Come precisato dalla Corte di Giustizia Europea, con lavoro di pari valore, si intende un lavoro con la medesima natura delle funzioni e dei compiti, in cui le condizioni di lavoro di tali attività sono effettivamente svolte in modo equivalente.

Il registro salariale è una banca dati sui valori medi salariali, le integrazioni salariali e tutti i pagamenti ricevuti dai dipendenti disaggregati per sesso e distribuiti per gruppi professionali. Tutti i dipendenti hanno diritto ad accedervi ed è obbligatorio per le aziende che impiegano oltre 50 dipendenti

La Spagna ha inoltre inserito il concetto di registro salariale. A seguito di ciò, il datore di lavoro è obbligato a tenere un registro di valori medi dei salari, delle integrazioni salariali e

<sup>52</sup> Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales, comma 4, trad: "Fatte salve le disposizioni dei commi precedenti, la contrattazione collettiva può stabilire misure di azioni positive misure per promuovere l'accesso delle donne a tutte le professioni. A tal fine, essa può stabilire riserve e preferenze nelle condizioni di assunzione in modo che, a parità di condizioni di idoneità, sia data la preferenza a persone del sesso sotto-rappresentato nel gruppo professionale in questione, sia data la preferenza per l'assunzione. La contrattazione collettiva può anche prevedere tali misure nelle condizioni di inquadramento, promozione e formazione, in modo che, a parità di condizioni di idoneità, sia data la preferenza alle persone del sesso sotto-rappresentato nel gruppo professionale interessato per facilitare il loro accesso al gruppo o al posto di lavoro in questione"

<sup>53.</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Publicado en:«BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 2000, páginas 28285 a 28300 (16 págs.)Sección:l. Disposiciones generalesDepartamento:Ministerio de Trabajo y Asuntos SocialesReferencia:BOE- A-2000-15060

<sup>&</sup>lt;sup>54</sup> discriminazione sfavorevole diretta o indiretta in base all'età o alla disabilità o una discriminazione favorevole o sfavorevole in termini di retribuzione, orario di lavoro, formazione, promozione e altre condizioni di lavoro, dovuta a circostanze di sesso, origine, compresa l'origine razziale o etnica, stato civile, stato sociale, religione o convinzioni, idee politiche, orientamento sessuale, adesione o convinzioni, idee politiche, orientamento sessuale, appartenenza o meno a sindacati e relativi accordi, legami familiari con altri lavoratori dell'azienda o di lingua dello Stato spagnolo.Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

<sup>&</sup>lt;sup>55</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Artículo 8. Infracciones muy graves.



dei pagamenti vari di tutto il personale, disaggregati per sesso e distribuiti per gruppi professionali. Ogni lavoratore ha diritto ad accedere al registro dei salari, tramite la rappresentanza legale dei lavoratori in azienda. Nel caso in cui un'azienda con almeno 50 dipendenti, si trovi nelle condizioni in cui la retribuzione media dei lavoratori di un sesso è superiore a quella dell'altro del 25% o più, il datore di lavoro deve obbligatoriamente includere nel registro dei salari una giustificazione per tale differenza, che deve essere legata a motivazioni indipendenti dal sesso.

L'inosservanza di tali obblighi comporta una violazione dell'ordine sociale e dunque l'ispettorato del lavoro, previa indagine, dovrà attivare la procedura sanzionatoria.

A partire dal 2019 sono state inserite due nuovi leggi all'interno del panorama spagnolo: il Regio Decreto sull'uguaglianza retributiva tra uomini e donne del 2020<sup>56</sup> e la legge sull'uguaglianza del 2021.

Il Regio Decreto sull'uguaglianza retributiva tra uomini e donne del 2020, ha introdotto l'obbligo per tutte le aziende, indipendentemente dalla dimensione, ad avere un registro dei salari, in cui devono essere inclusi gli stipendi reali dei lavoratori, compresi gli alti funzionari, divisi tra uomini e donne.

La legge sull'uguaglianza promulgata nel 2021<sup>57</sup> si è concentrata sul diritto alla conciliazione tra lavoro e famiglia nel rapporto uomo-donna. Attraverso la creazione di protocolli e permessi speciali che accordano ad ambo i genitori la possibilità do garantire un'adeguata cura dei figli, il congedo di paternità ha raggiunto la soglia delle 16 settimane, equiparandosi al congedo di maternità. In questo modo, la legge, cerca di arginare le discriminazioni lavorative per le donne, considerate principali responsabili delle cure familiari, introducendo il concetto di corresponsabilità nell'assunzione degli obblighi familiari tra uomini e donne-

Il congedo di paternità è equiparato al congedo di maternità: 16 settimane

<sup>&</sup>lt;sup>56</sup> Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Publicado en: «BOE» núm. 272, de 14/10/2020. Entrada en vigor: 14/04/2021 Departamento: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática

<sup>&</sup>lt;sup>57</sup> Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Jefatura del Estado «BOE» núm. 57, de 7 de marzo de 2019 Referencia: BOE- A-2019-3244



## **FRANCIA**

Secondo i dati del *World Economic Forum* del 2022, la Francia si trova al 15º posto tra i 146 paesi analizzati, rispetto all'indice di uguaglianza globale. Il punteggio totalizzato è pari a 0.791<sup>58</sup>. I dati francesi sono particolarmente interessanti, poiché la Francia si trova al primo posto per ciò che riguarda l'educazione a tutti livelli, il *gap* è stato definitivamente chiuso in questo ambito <sup>59</sup>. Le sottocategorie in cui persistono problematiche sono quella riguardante la partecipazione



Indice di uguaglianza Francia (100% parità)

economica e opportunità, e l'empowerment politico. Nello specifico, quest'ultimo sotto



Empowerment politico Francia (100% parità)

indicatore è particolarmente basso, la Francia è riuscita ad ottenere soltanto 0,457. Analizzando comunque le sottocategorie, il dato più penalizzante è quello relativo al numero di capi di Stato donne, mentre la Francia si posiziona al primo posto per quello che riguarda le donne nelle posizioni ministeriali, chiudendo definitivamente il *gap*, la distribuzione infatti e 50-50 tra i due sessi. Il dato relativo alla partecipazione economica, mostra come il *gender gap* si attesti all'11,82%. Se, per quello che riguarda le donne membri dei *board*, grazie alle normative introdotte negli ultimi anni, ci si attesta al 45,30%, le donne direttrici di imprese sono solo il 15,50%. I dati sulla forza lavoro

generale del paese indicano come non vi sia un enorme differenza tra uomini e donne. Il numero di donne impiegate è all'incirca simile a quello degli uomini con una distanza di 0,49 per ogni milione di persone. Il gap relativo alla disoccupazione è quasi trascurabile, pari allo 0,02%60.

Per quanto riguarda l'educazione, come precedentemente analizzato, il *gap* è stato chiuso, ciò nonostante permangono alcune tendenze generalizzate anche in Francia. Sebbene le donne laureate in percorsi STEAM siano di più rispetto alla media Europea, il 31,81%, comunque sono molto meno degli uomini il cui dato si attesta al 68,19%. Le donne francesi preferiscono specializzarsi in percorsi concernenti arte, studi umanistici, welfare e salute.

Come sottolineato dal Ministero del lavoro francese, la parità di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro è un obiettivo fondamentale. A ragione di ciò, sono previsti dall'ordinamento francese rimedi, sanzioni civili e penali, in caso di mancato rispetto della parità di genere.

 $<sup>^{\</sup>rm 58}$  Global Gender Gap Report 2022- Word Economic Forum

<sup>&</sup>lt;sup>59</sup> il dato rimane coerente rispetto all'anno precedente 2021

<sup>&</sup>lt;sup>60</sup> Global Gender Gap Report 2022 pp.170-171.



A tutte le imprese nazionali con almeno 50 dipendenti è richiesto un piano d'azione relativo alla parità professionale, per attuare misure volte ad eliminare il divario retributivo tra donne e uomini.

Per quanto riguarda le assunzioni, è vietato menzionare in qualsivoglia annuncio di lavoro il sesso e lo stato di famiglia, del candidato ricercato. Per questa stessa ragione è vietato rifiutare di assumere una persona in base al sesso, lo stato di famiglia o la condizione di gravidanza. Nonostante ciò, l'Articolo R. 1142-1 del Codice del lavoro<sup>61</sup> stabilisce l'elenco dei lavori e delle attività professionali per i quali l'appartenenza all'uno o all'altro sesso è la condizione determinante, tale elenco viene rivisto periodicamente.

Secondo la legislazione francese, il datore di lavoro è tenuto a garantire che uomini e donne ricevano la stessa retribuzione per lo stesso lavoro o, come sottolineato dalla Corte di Giustizia Europea, per un lavoro di pari valore. Per questo motivo, nessuna decisione o clausola di un contratto collettivo, riferito a inquadramento, formazione, licenziamento et. alt., può tenere conto del fatto che una persona appartiene a un determinato sesso. A ragione di ciò, in tutte le aziende che impiegano almeno 300 dipendenti e quelle specializzate in assunzioni, indipendentemente dal numero di lavoratori, i dipendenti responsabili delle assunzioni ricevono una formazione sulla non discriminazione almeno una volta ogni cinque anni, come sancito nell'Articolo L. 1131-2 del Codice del lavoro<sup>62</sup>.

Esiste comunque la possibilità di adottare misure temporanee a beneficio esclusivo delle donne per garantire le pari opportunità e rimediare alle disuguaglianze che, di fatto, incidono sulla carriera femminile. Sulla base di ciò la Corte di Cassazione francese, tramite sentenza del 12 luglio 2017, ha disposto che un contratto collettivo di lavoro possa prevedere "una mezza giornata di riposo a beneficio esclusivo delle lavoratrici, in occasione della Giornata internazionale dei diritti della donna, purché tale misura sia finalizzata a stabilire la parità di opportunità tra uomini e donne, ponendo rimedio alle disuguaglianze che di fatto incidono sulle opportunità delle donne"63.

Nella fattispecie di aziende prive di un rappresentante sindacale specifico, per quelle non soggette all'obbligo di negoziazione e per tutte quelle non coperte da un accordo di settore sulla parità di retribuzione, spetta al datore di lavoro prendere in considerazione gli obiettivi

<sup>&</sup>lt;sup>61</sup> Article R1142-1Version en vigueur depuis le 01 mai 2008 Création Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V) Les emplois et activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante sont les suivants : 1° Artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin ; 2° Mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires ; 3° Modèles masculins et féminins.

<sup>&</sup>lt;sup>62</sup> Article L1131-2 Version en vigueur depuis le 29 janvier 2017 Création LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 214 Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

<sup>&</sup>lt;sup>63</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juillet 2017, 15-26.262



di parità professionale e attuare misure per raggiungerli. Infatti, in assenza di accordi specifici, il Comitato Economico e Sociale<sup>64</sup> deve essere consultato ogni anno sulla politica sociale dell'azienda, sulle condizioni di lavoro e di occupazione, e sulla parità tra uomini e donne. Il datore di lavoro deve mettere a

disposizione del Comitato tutte le informazioni necessarie tramite una b a n c a d a t i. L e i n f o r m a z i o n i comprendono gli indicatori relativi alla parità professionale tra uomini e donne, in particolare riferiti alle differenze retributive e alla distribuzione di genere tra dirigenti e membri degli organi di gestione<sup>65</sup>.

Nelle aziende prive di rappresentante sindacale specifico, l'organo di rappresentanza dei dipendenti aziendali viene consultato annualmente sulla politica sociale aziendale. Lo stesso ha diritto a ricevere tutte le informazioni sulla vita sociale, economica, finanziaria e ambientale dell'azienda

Invece, nelle aziende in cui sono state istituite delle sezioni sindacali, il datore di lavoro deve avviare trattative ogni anno, estendibili a quattro per casi specifici, al fine di negoziare retribuzione, orario, ed uguaglianza professionale tra uomini e donne. Su quest'ultimo punto, si precisa come, qualsiasi accordo concluso, deve rispettare le condizioni stabilite all'Articolo R. 2242-2 del Codice del lavoro<sup>66</sup>. Nell'Articolo si fissano gli obiettivi di avanzamento e le azioni che consentono il raggiungimento della piena parità uomo-donna in ambito lavorativo. Nello specifico, le aziende con più di 300 dipendenti devono considerare almeno quattro delle aree tematiche individuate dall'Articolo, mentre quelle con meno di 300 dipendenti, almeno tre. Queste aree di azione sono: assunzione, formazione, promozione professionale, qualifiche, classificazione, condizioni di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, retribuzione effettiva e conciliazione tra attività professionale e vita personale\familiare.

<sup>64</sup> L'organo di rappresentanza dei dipendenti aziendali

<sup>65</sup> Ministère du travail, du plein l'emploi et de l'insertion,CSE: information et consultation, trad: Nelle aziende con almeno 50 dipendenti, il Comitato Economico e sociale (CSE) viene consultato regolarmente e, in quanto tale, è tenuto a esprimere un parere sulla direzione strategica dell'azienda, sulla sua situazione Economica e finanziaria, sulla sua politica sociale, sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione. Il CSE viene consultato anche su base ad hoc in determinate situazioni, in particolare in caso di ristrutturazioni e ridimensionamenti, licenziamenti collettivi per motivi Economici (compreso il CSE nelle aziende con meno di 50 dipendenti), procedure di salvaguardia, amministrazione controllata e liquidazione giudiziaria. Per esercitare utilmente i propri poteri, i membri del CSE hanno accesso a una banca dati Economica, sociale e ambientale.

Gode du travail, Article R2242-2 *trad*:Articolo R2242-2Versione in vigore dal 01 maggio 2019, Modificato dal Decreto n°2019-382 del 29 aprile 2019 - art. 1 L'accordo sull'uguaglianza professionale tra donne e uomini concluso a seguito della negoziazione di cui al 2° dell'Articolo L. 2242-1 o, in mancanza, il piano d'azione previsto dall'Articolo L. 2242-3 stabilisce gli obiettivi di avanzamento e le azioni che ne consentono il raggiungimento, coprendo almeno tre degli ambiti d'azione di cui al 2° dell'Articolo L. 2312-36 per le aziende con meno di 300 dipendenti e almeno quattro di questi ambiti per le aziende con 300 o più dipendenti. Queste aree di azione sono: assunzione, formazione, promozione professionale, qualifiche, classificazione, condizioni di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, retribuzione effettiva e conciliazione tra attività professionale e vita personale e familiare. Gli obiettivi e le azioni sono accompagnati da indicatori quantificati. La retribuzione effettiva deve essere inclusa nelle aree di azione selezionate dal contratto collettivo o, in mancanza, dal piano d'azione di cui al primo paragrafo. Nelle imprese con almeno cinquanta dipendenti, gli obiettivi di avanzamento, le azioni e gli indicatori quantificati stabiliti in quest'area devono tenere conto degli indicatori di cui all'Articolo L. 1142-8, nonché, se del caso, delle misure correttive definite alle condizioni di cui all'Articolo L. 1142-9.



L'Articolo D. 1142-6 del Codice del lavoro<sup>67</sup> stabilisce che nelle aziende con almeno 50 dipendenti, l'indice di parità di genere deve essere uguale o superiore a 75 \100, i risultati devono obbligatoriamente essere resi pubblici tramite il sito web dell'azienda, inoltre come stabilito dall'Articolo L. 2242-1 del Codice del lavoro<sup>68</sup> la contrattazione deve riguardare anche misure correttive.

I contratti di lavoro stipulati a livello nazionale devono contenere disposizioni su elementi quali:

- Uguaglianza professionale di genere
- Eliminazione dei divari retribuiti
- Prevenzione delle discriminazioni
- Parità di trattamento

In assenza di uno specifico accordo sulla parità professionale tra donne e uomini al termine delle trattative negoziali, il datore di lavoro è obbligato a elaborare un piano annuale per garantire tale parità. Nella fattispecie in cui, un'azienda con più di 50 dipendenti, non presenta né un accordo specifico né un piano, la stessa sarà soggetta a sanzione.

I contratti di lavoro stipulati a livello nazionale devono contenere un certo numero di disposizioni sugli argomenti, elencati nell'Articolo L. 2261-2269 del Codice del lavoro, tra i quali risultano l'uguaglianza professionale tra donne e uomini, l'eliminazione dei divari retributivi e le misure per rimediare alle disuguaglianze riscontrate, la parità di trattamento dei dipendenti e la prevenzione della discriminazione.

Modificato dal Decreto n°2022-243 del 25 febbraio 2022 - art. 1 Le misure correttive e, se del caso, la programmazione delle misure finanziarie di adeguamento salariale, previste dall'Articolo L. 1142-9, devono essere attuate non appena il livello di risultato di cui all'Articolo D. 1142-3 è inferiore a settantacinque punti. Sono pubblicati sul sito web dell'azienda, se esiste, nella stessa pagina del livello dei risultati e dei risultati di cui all'Articolo D. 1142-4, una volta che l'accordo o la decisione unilaterale sono stati depositati alle condizioni previste dall'Articolo D. 2231-4 dello stesso codice. Possono essere consultati sul sito web dell'azienda fino a quando l'azienda non ottiene un livello di risultati almeno pari a settantacinque punti. Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a portarli a conoscenza dei dipendenti con qualsiasi mezzo. Si vedano le condizioni di applicazione previste dall'Articolo 4 del Decreto n. 2022-243 del 25 febbraio 2022.

68 Article L2242-1 Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 Modificato dalla LEGGE n°2021-1018 del 2 agosto 2021 - art. 4 Nelle imprese in cui sono state costituite una o più sezioni sindacali di organizzazioni rappresentative, il datore di lavoro avvia almeno una volta ogni quattro anni: 1° Una trattativa sulla retribuzione, in particolare sui salari effettivi, sull'orario di lavoro e sulla ripartizione del valore aggiunto nell'azienda; 2° Negoziati sulla parità professionale tra donne e uomini, comprese le misure per eliminare i divari retributivi, e sulla qualità della vita e delle condizioni di lavoro. Ai sensi dell'Articolo 40 della legge 2021-1018 del 2 agosto 2021, queste disposizioni entrano in vigore il 31 marzo 2022. Si vedano le condizioni di applicazione previste dal punto II del suddetto Articolo.

 $<sup>^{67}</sup>$  Articolo D1142-6Versione in vigore dal 27 febbraio 2022

<sup>69</sup> Article L2261-22Version en vigueur depuis le 01 janvier 2018 Modifié par Ordonnance n°2017-1491 du 25 octobre 2017 - art. 3



La Francia tramite l'Articolo L. 1132-170, si è inoltre occupata del tema dell'informazione sul luogo di lavoro. Ogni dipendente, deve essere informato del testo degli articoli da 225-1 a 225-4 del Codice penale, che sanciscono le definizioni e le sanzioni per discriminazione, così come degli articoli da L. 3221-1 a L. 3221-7 del Codice del lavoro, relativi alla parità di retribuzione tra uomini e donne.

#### Diritto all'informazione:

- Ogni dipendente deve essere informato e recepire in modo chiaro i propri diritti di parità e non-discriminazione
- Sui siti web aziendali e del Ministero del Lavoro saranno consultabili i dati relativi agli indici di parità di tutte le aziende sopra i 50 dipendenti

Sempre il Codice del lavoro, stabilisce l'obbligatorietà della pubblicazione sul sito web dell'azienda dell'indice di parità di genere<sup>71</sup>, tale obbligatorietà scatta per tutte le società con almeno 50 dipendenti<sup>72</sup>. I dati devono essere pubblicati con cadenza annuale. La visione degli stessi, verrà garantita tramite il sito web del Ministero del lavoro, dove le aziende hanno il mandato di inserire le informazioni richieste.

Il Comitato Economico e sociale (CSE), l'organo di rappresentanza dei dipendenti aziendali, definisce gli indicatori attraverso la BDESE, un archivio centrale di informazioni riservate sulla vita sociale, economica, finanziaria e ambientale dell'azienda, obbligatorio per le aziende con 50 o più dipendenti.

Nelle aziende, il livello dell'indice di parità di genere deve essere uguale o superiore a 85 punti su 100. Nel caso in cui tale livello non venga raggiunto, è compito del datore di lavoro

<sup>70</sup> Articolo L1132-1Versione in vigore dal 01 settembre 2022 Modificato dalla legge n°2022-401 del 21 marzo 2022 - art. 10, trad: Nessuna persona può essere esclusa da una procedura di assunzione o di nomina o dall'accesso a uno stage o a un periodo di formazione in un'azienda, nessun dipendente può essere sanzionato, licenziato o essere oggetto di una misura discriminatoria diretta o indiretta, come definito all'Articolo 1 della legge n. 2008-496 del 27 maggio 2008 contenente varie disposizioni di adeguamento al diritto comunitario in materia di lotta contro le discriminazioni, in particolare per quanto riguarda la retribuzione, come definita all'Articolo L. 3221-3, le misure di partecipazione agli utili o la distribuzione di azioni, la formazione, la riclassificazione, la formazione e la distribuzione di azioni. 3221-3, le misure di partecipazione agli utili o la distribuzione di azioni, la formazione, la riclassificazione, l'assegnazione, la qualifica, l'inquadramento, la promozione professionale, l'orario di lavoro, la valutazione delle prestazioni, il trasferimento o il rinnovo del contratto a causa dell'origine, del sesso, della morale, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, dell'identità di genere, ecc, identità di genere, età, situazione familiare o gravidanza, caratteristiche genetiche, particolare vulnerabilità derivante dalla propria situazione Economica, apparente o nota all'autore del reato, appartenenza o non appartenenza, reale o presunta, a un gruppo etnico, a una nazione o alla cosiddetta razza, le sue opinioni politiche, le sue attività sindacali o mutualistiche, l'esercizio di un mandato elettivo, le sue convinzioni religiose, il suo aspetto fisico, il suo cognome, il suo luogo di residenza o il suo conto bancario, o a causa del suo stato di salute, della sua perdita di autonomia o del suo handicap, la sua capacità di esprimersi in una lingua diversa dal francese, la sua condizione di informatore, facilitatore o persona in contatto con un informatore, ai sensi, rispettivamente, dell'Articolo 6, comma I, e dell'Articolo 6-1, commi 1 e 2, della legge 2016-1691 del 9 dicembre 2016 sulla trasparenza, la lotta alla corruzione e la modernizzazione della vita Economica.

<sup>&</sup>lt;sup>71</sup> Il Ministero del Lavoro, dell'Occupazione e dell'Integrazione ha messo sul proprio sito web un simulatore-calcolatore per calcolare questo indice. www.travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/ indexegapro

<sup>72</sup> Articoli D. 1142-2 (aziende con più di 250 dipendenti) e D. 1142-2-1 del Codice del lavoro (aziende con 50-250 dipendenti)



stabilire e pubblicare gli obiettivi di progresso<sup>73</sup>. Nella fattispecie in cui le aziende con almeno 50 dipendenti non raggiungano un indice pari a 75 punti, devono essere attuate misure correttive e programmate misure finanziarie immediate.

Per ciò che concerne le aziende che impiegano almeno 1000 dipendenti, il datore di lavoro è tenuto a pubblicare ogni anno i dati sulla rappresentanza di donne tra i dirigenti di alto livello e gli organi di gestione. A partire dal 1 marzo 2026 sarà necessario avere almeno il 30% di donne ad occupare tali cariche, la percentuale dovrà aumentare fino al 40% entro il 2029<sup>74</sup>. I dati utilizzati per valutare eventuali divari di rappresentanza tra donne e uomini, sono specificati nell'Articolo D. 1142-15 del Codice del lavoro<sup>75</sup>.

La Repubblica francese, ha adottato un sistema di sanzioni, sia penali che civili, per rimediare ad eventuali inottemperanze da parte del datore di lavoro al diritto alla parità.

Nei tribunali civili l'onere della prova spetta al datore di lavoro mentre, in quelli penali, spetta all'accusa.

Sulla base di un'azione legale perseguita da una vittima di discriminazione, un'organizzazione sindacale o un'associazione di categoria, il tribunale può prevedere la reclusione fino a tre anni ed una multa fino a 45.000 euro, quando il rifiuto di assunzione o il licenziamento si basano su motivo discriminatorio. Inoltre, il datore di lavoro che non rispetta l'obbligo di garantire la parità di retribuzione tra uomo e donna per lo stesso lavoro, è punito con la reclusione fino a un anno e ad una multa di 3.750 euro<sup>76</sup>.

Sono poi previste sanzioni per le aziende che non pubblicano l'indice di parità di genere, o per le aziende che non hanno adottato misure correttive immediate se l'indice risulta inferiore a 75 punti. In questo caso specifico, l'azienda ha un periodo di tre anni per adeguarsi<sup>77</sup>, al termine del quale, se i risultati ottenuti sono ancora al di sotto di questo livello, il datore di

<sup>&</sup>lt;sup>73</sup> Queste disposizioni derivano dal Decreto 2022-243 del 25 febbraio 2022; sono applicabili a partire dalla pubblicazione degli indicatori nel 2022, fatte salve le disposizioni transitorie stabilite in questo Decreto

<sup>&</sup>lt;sup>74</sup> ai sensi dell'Articolo L. 3111-2 del Codice del Lavoro, e dell'Articolo L. 23-12-1 del Codice di Commercio

<sup>&</sup>lt;sup>75</sup> Article D1142-15, trad:I dati utilizzati per valutare eventuali divari di rappresentanza tra donne e uomini di cui all'Articolo L. 1142-11 sono i seguenti: 1° La percentuale di donne tra tutti i senior manager ai sensi dell'Articolo L. 3111-2; 2° La percentuale di uomini tra tutti i senior manager ai sensi dell'Articolo L. 3111-2; 3° La percentuale di donne tra tutti i membri degli organi di gestione definiti nell'Articolo L. 23-12-1 del Codice commerciale, compresi i non dipendenti; 4° La percentuale di uomini tra tutti i membri degli organi direttivi definiti all'Articolo L. 23-12-1 del Codice commerciale, compresi i lavoratori autonomi. La percentuale di donne e uomini viene valutata ogni anno su un periodo di dodici mesi consecutivi corrispondenti all'esercizio finanziario, in base al tempo trascorso da ciascun uomo e da ciascuna donna in questo periodo di riferimento come alti dirigenti o membri dei suddetti organi di gestione.

<sup>&</sup>lt;sup>76</sup> Ai sensi dell'Articolo L1146-Codice del Lavoro

<sup>&</sup>lt;sup>77</sup>Ai sensi dell'Articolo D1142-8 - Codice del Lavoro



lavoro può essere soggetto a una sanzione pecuniaria fino all'1% del monte salari<sup>78</sup>. A seconda degli sforzi compiuti dall'azienda nell'ambito della parità retributiva tra uomini e donne e delle ragioni del mancato adeguamento, le Direzioni Regionali per l'Economia, l'Occupazione, il Lavoro e la Solidarietà (DREETS)<sup>79</sup>, possono concedere all'azienda un anno supplementare per adeguarsi.

Sanzioni per i datori di lavoro in caso di discriminazione di genere:

- 1 anno di reclusione e 3.750 euro per comprovata mancata parità di retribuzione
- 1% del monte salari per mancate misure correttive in caso di discriminazione di genere
- 3 anni di esclusione dagli appalti pubblici a seguito di condanna per il reato di discriminazione.

<sup>&</sup>lt;sup>78</sup>L'importo della sanzione è fissato a un massimo dell'1% delle retribuzioni e dei guadagni ai sensi dell'Articolo L. 242-1, primo comma, del Codice della sicurezza sociale, versati ai dipendenti o alle persone assimilate ai dipendenti durante i periodi in cui l'azienda non è coperta dall'accordo o dal piano d'azione, conformemente alle condizioni stabilite dall'Articolo R. 2242-7 del Codice del lavoro. L'égalité professionnelle Femmes-Hommes,10.02.23, www.travail-emploi.gouv.fr

<sup>&</sup>lt;sup>79</sup> Proteggere, sostenere, sviluppare: al centro delle missioni delle DREETS. Le Direzioni regionali per l'economia, l'occupazione, il lavoro e la solidarietà (DREETS) sono il punto di contatto per la popolazione, a livello regionale, per tutte le questioni riguardanti:La politica del lavoro e l'ispezione del lavoro; il controllo del corretto funzionamento dei mercati e delle relazioni commerciali e la protezione dei consumatori; lo sviluppo dei settori e il sostegno alle imprese, il cambiamento Economico, la competitività e la protezione delle imprese; la politica dell'occupazione (accesso e ritorno al lavoro, sviluppo dell'occupazione e delle competenze, formazione professionale); le politiche di coesione sociale (protezione delle persone vulnerabili, lotta all'esclusione, alloggi); azioni sociali ed Economiche della politica cittadina (in alcune regioni, questa missione è svolta dal Segretariato Generale per gli Affari Regionali - SGAR); Il controllo e l'ispezione di strutture e servizi sociali; la formazione e certificazione delle professioni sanitarie e sociali non mediche; l'integrazione sociale e professionale. www.dreets.gouv.fr



Le persone condannate in via definitiva per il reato di discriminazione ai sensi dell'Articolo 225-1 del Codice Penale<sup>80</sup>, o ai sensi degli articoli L. 1146-1<sup>81</sup> e D1142-2<sup>82</sup> del Codice del Lavoro, per non aver rispettato le disposizioni in materia di uguaglianza professionale tra donne e uomini, sono escluse dagli appalti pubblici per un periodo di tre anni a partire dalla data della decisione o della sentenza che accerta la violazione.

80 Codice Penale, Articolo 225-1 Versione in vigore dal 01 settembre 2022, Modificato dalla Legge n°2022-401 del 21 marzo 2022 - art. 9 trad: Costituisce discriminazione qualsiasi distinzione tra persone fisiche in base all'origine, al sesso, alla situazione familiare, alla gravidanza, all'aspetto fisico, alla particolare vulnerabilità derivante dalla situazione Economica, apparente o nota all'autore del reato, al cognome, al luogo di residenza, allo stato di salute, alla perdita di autonomia, alla disabilità, alle caratteristiche genetiche, alla morale, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, all'età, alle opinioni politiche, all'attività sindacale, allo status di informatore, alla facilitazione dell'esercizio del diritto di accesso all'informazione e al diritto a un equo processo, la loro attività sindacale, la loro condizione di informatore, facilitatore o persona in contatto con un informatore ai sensi, rispettivamente, dell'Articolo I dell'Articolo 6 e del 1° e 2° dell'Articolo 6-1 della legge n. 2016-1691 del 9 dicembre 2016 sulla trasparenza, la lotta contro la corruzione e la modernizzazione della vita Economica, la loro capacità di esprimersi in una lingua diversa dal francese, la loro appartenenza o non appartenenza, reale o presunta, a un determinato gruppo etnico, nazione, presunta razza o religione.

Costituisce discriminazione anche qualsiasi distinzione tra persone giuridiche in base all'origine, al sesso, allo stato di famiglia, alla gravidanza, all'aspetto fisico, alla particolare vulnerabilità derivante dalla situazione Economica, apparente o nota all'autore, al cognome, al luogo di residenza, allo stato di salute, alla perdita di autonomia, alla disabilità, alle caratteristiche genetiche, alla morale, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, all'età, alle opinioni politiche, all'attività sindacale, allo status di membro di un sindacato o di membro di un sindacato, ecc, le attività sindacali, lo status di whistleblower, di facilitatore o di persona in contatto con un whistleblower, ai sensi, rispettivamente, dell'Articolo I dell'Articolo 6 e del 1° e 2° dell'Articolo 6-1 della citata legge n. 2016-1691 del 9 dicembre 2016 la capacità di esprimersi in una lingua diversa dal francese, l'effettiva o presunta appartenenza o non appartenenza a un determinato gruppo etnico, nazione, presunta razza o religione dei membri o di alcuni membri di queste persone giuridiche.

81 Codice del Lavoro, Articolo L1146-1Versione in vigore dal 01 maggio 2008, trad: L'inosservanza delle disposizioni relative all'uguaglianza professionale tra donne e uomini, di cui agli articoli L. 1142-1 e L. 1142-2, è punita con un anno di reclusione e una multa di 3.750 euro. Il tribunale può anche ordinare, come pena aggiuntiva, l'affissione della sentenza a spese del condannato, alle condizioni previste dall'Articolo 131-35 del Codice penale, e la sua pubblicazione, integrale o per estratto, nei giornali da esso designati. Tali spese non possono superare l'importo massimo dell'ammenda subita.

82 Codice del Lavoro, Articolo D1142-2Versione in vigore dal 01 gennaio 2019, Creato dal Decreto n°2019-15 dell'8 gennaio 2019, Trad:Per le aziende con più di duecentocinquanta dipendenti, gli indicatori di cui all'Articolo L. 1142-8 sono i seguenti: 1° Il divario retributivo tra donne e uomini, calcolato sulla base della retribuzione media delle donne rispetto a quella degli uomini, per fascia di età e per categoria di posizioni equivalenti; 2° La differenza nel tasso di aumenti salariali individuali non corrispondenti a promozioni tra donne e uomini; 3° La differenza nei tassi di promozione tra donne e uomini; 4° La percentuale di dipendenti donne che hanno ricevuto un aumento nell'anno in cui sono rientrate dal congedo di maternità, se gli aumenti si sono verificati durante il periodo di congedo; 5° Il numero di dipendenti del sesso sottorappresentato tra i dieci dipendenti più pagati. Questi indicatori sono calcolati secondo i metodi definiti nell'Allegato I alla fine di questo capitolo. In caso di costituzione di un comitato sociale ed Economico a livello di unità Economica e sociale riconosciuta da un contratto collettivo o da una decisione giudiziaria tra più imprese giuridicamente distinte, gli indicatori sono calcolati a livello di unità Economica e sociale.



## **GERMANIA**

Il *World Economic Forum* posiziona la Germania al 10° posto nel mondo secondo l'indice globale di genere, con un punteggio di 0,80183. In nessuna delle quattro sottocategorie analizzate dall'indice (partecipazione economica, opportunità; educazione; salute e sopravvivenza; *empowerment* politico) il gap di genere può dirsi chiuso, nonostante ciò i dati sull'educazione e sulla salute sono piuttosto rassicuranti, rispettivamente 0.988 e 0.972. Ben diversa invece la situazione rispetto agli altri due sottogruppi,



Gender Gap Globale Germania (100% parità)

la partecipazione economica e l'opportunità, che nel 2022 raggiunge un punteggio pari a 0.695, posizionando lo Stato al 75° posto nella classifica mondiale, con un *trend* negativo rispetto all'anno precedente. Infatti, nel 2021 la Germania aveva totalizzato un punteggio di 0.706. Il dato peggiore riguarda l'*empowerment* politico, con un punteggio di 0.550, penalizzato dal numero di donne in Parlamento pari al 34,9%<sup>84</sup>.

Per ciò che concerne la partecipazione al mondo del lavoro, le donne tedesche percepiscono in media il 17,6% in meno rispetto ai colleghi uomini. Il lavoro *part-time* è più comune tra le donne in Germania che in altri paesi dell'Unione Europea, il 47% di tutte le donne occupate lavora tramite un contratto di questa tipologia. Circa la metà delle donne adduce come motivo le responsabilità familiari. Solo l'11% degli uomini occupati lavora *part-time* e solo il 9% di questi cita la famiglia come motivo della riduzione dell'orario di lavoro<sup>85</sup>.



Donne che lavorano part-time in Germania per occuparsi della famiglia

Rispetto al mondo dell'educazione, il dato è sicuramente interessante. La Germania raggiunge la piena parità

nell'educazione di alto livello, mentre persiste un *gap* di genere nell'educazione secondaria<sup>86</sup>. In ambito universitario, in linea con la media Europea, il 27,6% delle donne tedesche partecipa a percorsi STEM. Sempre in linea con il dato internazionale, gli indirizzi di specializzazioni a maggioranza femminile sono arte e studi umanistici, *Welfare* e salute, scienze sociali e giornalismo<sup>87</sup>.

<sup>83</sup> Intervallo da 0 a 1, dove 0 rappresenta la totale disuguaglianza e 1 rappresenta la parità- World Economic Forum

<sup>84</sup> Global Gender Gap Report 2022- Word Economic Forum

<sup>&</sup>lt;sup>85</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes trad: Agenzia federale antidiscriminazione - 2021, Parità di trattamento tra i sessi nella vita lavorativa, <u>www.antidiskriminierungsstelle.de</u>

<sup>&</sup>lt;sup>86</sup> Female enrolment in secondary education value 0.947, 112º posto nella classifica mondiale.

<sup>87</sup> Global Gender Gap Report 2022- Word Economic Forum, pp.177-178



L'indice europeo per l'equità di genere, valuta la Germania con un punteggio di 68,7%88, mentre i dati delle sottocategorie risultano essere abbastanza in linea con i risultati proposti dal *Word Economic Forum*89. Il punteggio più basso è quello dell'indicatore conoscenza relativo al mondo dell'educazione, che ottiene 54,7%, penalizzato dalla sotto categoria segregazione, in cui si fa riferimento alle statistiche sulla scelta di specializzazione universitaria compiuta dalle donne 90.

L'agenzia federale anti-discriminazione tedesca, analizzando il divario retributivo relativo della retribuzione oraria lorda media di uomini e donne in Germania, valuta che tre quarti del divario possono essere spiegati tramite le strutture sociali, come il fatto che le donne tendenzialmente svolgono lavori meno remunerativi, oppure hanno meno possibilità di ricoprire posizioni apicali sul posto di lavoro. Rimane comunque un cosiddetto, "resto inspiegabile" che emerge dai dati, il cui risultato sancisce che anche a parità di posizione, esperienza professionale, età, ed altro, persiste una discriminazione diretta e/o indiretta basata sul genere. L'esperienza professionale e l'anzianità di servizio, hanno un impatto importante sulla retribuzione in Germania, quindi la mancata progressione di carriera femminile ha un ruolo decisivo sul divario retributivo di genere.

Spostando l'analisi sulla contrattazione, le Parti del contratto collettivo sono obbligate per legge a redigere contratti privi di discriminazioni, tuttavia è possibile che i contratti violino tramite discriminazione indiretta la Legge generale sulla parità di trattamento (AGG)<sup>91</sup>. In questo senso è possibile che la retribuzione si basi su criteri apparentemente neutri ma che in realtà svantaggino le donne<sup>92</sup>.

La Direttiva Europea sul congedo parentale (2010/18/UE), vieta chiaramente la discriminazione nei confronti delle donne che rientrano a seguito dell'utilizzo di tale congedo. Secondo la Direttiva, dal congedo parentale non possono derivare svantaggi professionali, ma allo stesso tempo, la Germania applica la regolamentazione dell'Articolo 17

<sup>88</sup> www.eige.europa.eu

<sup>&</sup>lt;sup>89</sup> Come la stessa ammissione degli autori, i dati forniti dall'indice per il 2022 si basano principalmente sui dati del 2020, considerando la progressione di due anni, i dati sono in linea. www.eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/DE

<sup>&</sup>lt;sup>90</sup> Segregation:Tertiary students in education, health and welfare, humanities and arts 46.1% www.eige.europa.eu/gender- equality-index/2022/domain/knowledge/DE

<sup>&</sup>lt;sup>91</sup> Legge generale sulla parità di trattamento (AGG), Articolo1 Obiettivo della legge Lo scopo della legge è prevenire o eliminare la discriminazione basata sulla razza o l'origine etnica, il genere, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'identità sessuale.www.gesetze-im-internet.de

<sup>&</sup>lt;sup>92</sup> Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand Eine Analyse von Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf- trad: Pari retribuzione per lavoro di pari valore? Al vaglio la scala salariale del contratto collettivo degli stati federali (TV-L)



III 3 TVöD<sup>93</sup> , in base alla quale viene effettuato un declassamento dei livelli salariali per il congedo parentale superiore a cinque anni.

In ogni caso, le disposizioni e gli accordi che violano il divieto di discriminazione sono nulli, e le richieste di risarcimento danni possono far valere indennità salariale retroattiva.

Il Governo federale tedesco, per cercare di arginare il problema della mancata equiparazione del lavoro femminile e maschile, ha avviato alcune misure specifiche, tra cui, la legge per promuovere la trasparenza delle strutture retributive, entrata in vigore il 6 luglio 2017. L'obiettivo è quello di applicare nella pratica il principio "uguale retribuzione per uguale lavoro o lavoro di pari valore". Il *Pay Transparency Act*<sup>94</sup>, garantisce il diritto individuale all'informazione per verificare il rispetto del requisito della parità salariale. I datori di lavoro, devono fornire le informazioni sulla retribuzione dei dipendenti di sesso opposto, nonché i criteri e le procedure per la determinazione della retribuzione. Il diritto all'informazione si applica a tutte le aziende con più di 200 dipendenti. La legge inoltre, obbliga i datori di lavoro privati con più di 500 dipendenti a controllare con cadenza regolare le proprie strutture, al fine di verificare il rispetto della parità retributiva, presentando una relazione sulla regolamentazione dello stato della parità. Questi rapporti sono visibili a tutti<sup>95</sup>.

Il Ministero federale per la famiglia, gli anziani, le donne e la gioventù, ha presentato sul proprio sito l'auto-test "KMU Equality Check" 96 per le piccole e medie imprese. Questo strumento, permette di verificare rapidamente e facilmente se le stesse sono aggiornate in termini di uguaglianza tra donne e uomini.

KMU Equality Check: auto Test di Equità Ministeriale per le PMI.

- Permette di calcolare la situazione aziendale
- Fornisce gli aggiornamenti normativi
- Offre raccomandazioni pratiche da mettere in atto per ogni settore specifico.

Con cinque domande per ciascuna delle quattro aree tematiche, ovvero, politica delle risorse umane, reclutamento del personale, condizioni di lavoro, retribuzione e comunicazione, le PMI possono testare da sole se c'è bisogno di azione. Per ciascuna delle aree tematiche,

<sup>&</sup>lt;sup>93</sup> Contratto collettivo di lavoro per il settore pubblico (TVöD), Articolo 17 Norme generali sui livelli, trad: 2 Sono innocui i periodi di interruzione fino a tre anni ciascuno, non contemplati dalla frase 1, e il congedo parentale fino a cinque anni ciascuno, ma non conteggiati ai fini della durata dello stage. 3In caso di interruzione superiore a tre anni, o di congedo parentale superiore a cinque anni, l'attribuzione è pari al livello precedente a quello raggiunto prima dell'interruzione.

<sup>&</sup>lt;sup>94</sup> Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, Vom 30. Juni 2017, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil I Nr. 44, ausgegeben zu Bonn am 5. Juli 2017

<sup>&</sup>lt;sup>95</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, trad:Ministero federale per la famiglia, gli anziani, le donne e la gioventù, donne e mondo del lavoro- Equità retributiva

<sup>&</sup>lt;sup>96</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, trad:Ministero federale per la famiglia, gli anziani, le donne e la gioventù, Controllo di parità per le piccole e medie imprese Perseguire Verifica dell'uguaglianza delle PMI



vengono offerte raccomandazioni concrete e proposte pratiche, facili da attuare, che possono dare alle PMI suggerimenti efficienti per il miglioramento<sup>97</sup>.

Il Governo centrale si è poi impegnato, negli anni, ad ampliare l'assistenza all'infanzia, l'assegno parentale, ed a migliorare i congedi per l'assistenza familiare, creando incentivi per garantire interruzioni di carriera minori e più brevi.

Secondo il *Nursing Care Leave Ac*t<sup>98</sup>, esiste il diritto ad assentarsi dal lavoro per un massimo di dieci giorni lavorativi in una situazione di necessita assistenziale dirimente, durante questo periodo è previsto un assegno di cura. Se un datore di lavoro impiega regolarmente più di 15 dipendenti, questi hanno diritto a permessi (completi o parziali) quando si occupano di parenti stretti bisognosi di cure all'interno dell'ambiente domestico.

Il *Family Caregiver Time Act*<sup>99</sup>, garantisce la possibilità di richiedere un congedo parziale per un massimo di 24 mesi, per cui l'orario di lavoro deve mantenere la soglia minima di 15 ore settimanali, per l'affidamento di parenti minorenni bisognosi di cure. Vi è inoltre diritto legale al congedo parziale o totale per accompagnare i parenti stretti nell'ultima fase della vita, la durata dello stesso si estende fino ad un massimo di tre mesi<sup>100</sup>.

L'assegno parentale viene corrisposto a entrambi i genitori, insieme, per un periodo di 14 mesi. Ogni genitore può richiedere per sé un minimo di due settimane fino a un massimo di 12 mesi. Il congedo parentale è estendibile fino a tre anni. Il rapporto di lavoro risulta sospeso durante il congedo, ma esiste altresì un diritto al lavoro a tempo parziale<sup>101</sup>. In linea di principio il datore di lavoro non può rescindere il rapporto di lavoro dal momento in cui è stato richiesto il congedo parentale, tale tutela decorre dal momento in cui il beneficiario richiede il congedo e si applica per tutta la sua durata, anche per il lavoro a tempo parziale. I datori di lavoro che generalmente impiegano non più di 30 dipendenti, sono rimborsati

<sup>&</sup>lt;sup>97</sup> Ai sensi dell'Articolo 13 AGG, i dipendenti hanno il diritto di sporgere denuncia presso i dipartimenti responsabili dell'azienda o dell'azienda se si sentono svantaggiati per uno dei motivi menzionati al § 1 AGG, ad esempio a causa del loro genere.

<sup>98</sup> Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG), Nursing Care Period Act (PflegeZG) (BGBI. I S. 874, 896) Adopted on: 2008-05-28

<sup>99</sup> Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz - FPfZG), Act on Family Care Leave.Adopted on: 2011-12-06

<sup>100 &</sup>quot; Il programma aziendale "Success Factor Family" è una piattaforma orientata all'azione per i responsabili aziendali e delle risorse umane sul tema della conciliazione tra famiglia e carriera. È stato istituito dal BMFSFJ, le organizzazioni ombrello dell'industria tedesca (BDA, DIHK, ZDH) e dal DGB per rafforzare la cordialità della famiglia nell'economia tedesca. La rete aziendale "Success Factor Family" con circa 7.400 membri fa parte del programma aziendale. L'iscrizione è gratuita; Oltre alle informazioni sulle politiche del personale a misura di famiglia e sugli eventi regionali, la rete offre numerosi esempi e raccomandazioni dalla pratica alla pratica. www.erfolgsfaktorfamilie.de

<sup>&</sup>lt;sup>101</sup> Legge sull'assegno parentale e sul congedo parentale (legge federale sull'assegno parentale e sul congedo parentale - BEEG) Articolo 15 Diritto al congedo parentale



integralmente per le spese di maternità (in particolare l'indennità di maternità), in conformità con l'*Expense Equalization Act*<sup>102</sup>.

A causa dei loro ruoli sociali è generalmente molto più facile per gli uomini cambiare gli orari di lavoro con breve preavviso, dunque la legge generale sulla parità di trattamento (AGG), specifica

Viene giustificata una richiesta per danni se:

- Una donna non viene presa in considerazione a causa della minore flessibilità.
- Una donna non viene presa in considerazione a causa della fruizione di congedi per responsabilità familiari.

all'Articolo 15<sup>103</sup>, che la mancata presa in considerazione delle donne a causa della minore flessibilità in termini di tempo o luogo, viola il divieto di discriminazione, il che giustifica una richiesta per danni<sup>104</sup>. Medesimo principio può essere applicato al criterio del lavoro ininterrotto, ovvero la discriminazione indiretta nei confronti delle donne che usufruiscono di congedi o periodi di interruzione dal lavoro per motivi familiari. In generale, non ci si aspetta che gli uomini prendano una pausa dal lavoro per occuparsi delle responsabilità familiari.

Quando i curricula sono anonimi donne, anziani e migranti hanno più possibilità di essere chiamati per un colloquio

Alcune aziende utilizzano applicazioni anonime per evitare discriminazioni. Ciò significa: nessuna foto nel *curriculum* e redazione del nome, data di nascita, stato civile e provenienza. L'unico criterio di selezione è la qualificazione del candidato. È stato dimostrato che con questa procedura le donne, gli anziani e i migranti hanno maggiori possibilità di essere invitati a un colloquio.<sup>105</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>102</sup> Ministero delle Finanze, The Federal Financial Equalisation SySTEM in Germany

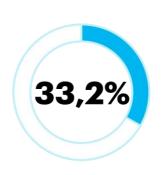
Legge generale sulla parità di trattamento (AGG) Sezione 15 Risarcimento e danni (1) In caso di violazione del divieto di discriminazione, il datore di lavoro è tenuto a risarcire il danno causato. Ciò non si applica se il datore di lavoro non è responsabile della violazione dell'obbligo. (2) Il dipendente può richiedere un adeguato risarcimento in denaro per un danno che non sia una perdita finanziaria. In caso di disoccupazione, l'indennità non può superare le tre mensilità se il lavoratore non sarebbe stato assunto anche se la selezione fosse stata priva di svantaggi. (3) Nell'applicare i contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a pagare un indennizzo solo se agisce intenzionalmente o con grave negligenza. (4) Un reclamo ai sensi del paragrafo 1 o 2 deve essere fatto valere per iscritto entro un termine di due mesi, a meno che le parti del contratto collettivo non abbiano concordato diversamente. Nel caso di domanda o di avanzamento di carriera, il termine decorre dal ricevimento del rifiuto e negli altri casi di discriminazione dal momento in cui il lavoratore viene a conoscenza della discriminazione. (5) In caso contrario, rimangono impregiudicati i diritti nei confronti del datore di lavoro derivanti da altre disposizioni di legge. (6) Una violazione da parte del datore di lavoro del divieto di discriminazione di cui all'Articolo 7, paragrafo 1 non giustifica una richiesta di instaurazione di un rapporto di lavoro, rapporto di formazione professionale o avanzamento di carriera, a meno che ciò non derivi da un altro motivo legale.

<sup>104</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, trad:Ministero federale per la famiglia, gli anziani, le donne e la gioventù, Controllo di parità per le piccole e medie imprese Perseguire Verifica dell'uguaglianza delle PMI. La Corte di giustizia ha riscontrato che alcuni criteri per la differenziazione della retribuzione sono suscettibili di discriminazione. Le differenze nella flessibilità dei dipendenti uomini e donne possono giustificare una differenza di retribuzione solo se necessaria per lo svolgimento dell'attività specifica es. le responsabilità familiari non soddisfano questo criterio p.47

<sup>&</sup>lt;sup>105</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, trad:Ministero federale per la famiglia, gli anziani, le donne e la gioventù, Controllo di parità per le piccole e medie imprese Perseguire Verifica dell'uguaglianza delle PMI p.28



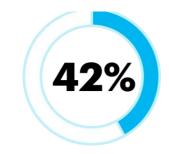
Nel Dicembre 2021, è stata promulgata la legge per la pari partecipazione di donne e uomini in posizioni dirigenziali nel settore privato e nel settore pubblico<sup>106</sup>. Questa ha introdotto una quota di genere nei consigli di amministrazione delle grandi imprese, che sono obbligate a fissare obiettivi vincolanti riguardo la parità<sup>107</sup>. Nei consigli di amministrazione con più di tre componenti, di società quotate, si applica un requisito minimo di partecipazione femminile. Inoltre, tali aziende sono obbligate a giustificare il motivo per cui non vi sono nomine femminile nel *board*. Nelle società con una quota di maggioranza del Governo federale e negli enti pubblici, la quota di genere è stata fissata al 30%. Nel servizio pubblico federale, l'obiettivo è quello di raggiungere entro la fine del 2025, la partecipazione paritaria delle donne in posizioni dirigenziali.



Lavoratori autonomi donne

Il lavoro autonomo professionale per le donne sta diventando sempre più importante in Germania. Secondo il microcensimento del 2021, il 33,2% di tutti i lavoratori autonomi nel paese erano donne 108. Anche il monitoraggio delle *start-up* effettuato nel 2022 dal *Kreditanstalt für Wiederaufbau* (KfW), ha registrato il 42% di imprese femminili. Al fine di facilitare

l'avvio di un'attività autonoma da parte delle imprenditrici, il Ministero federale per le pari opportunità, insieme al Ministero federale dell'Istruzione e al Ministero federale dell'Economia,



Start Up al femminile

ha istituito la *Gründerinnenagentur* che raggruppa le attività relative all'indipendenza imprenditoriale delle donne e offre informazioni e servizi intersettoriali sull'avvio, il consolidamento, la crescita e la successione aziendale.

<sup>&</sup>lt;sup>106</sup> Seconda legge sulle posizioni dirigenziali - FüPoG II che ha sviluppato la legge sulle posizioni dirigenziali (FüPoG) entrata in vigore nel 2015.www.bmfsfj.de

<sup>&</sup>lt;sup>107</sup> L'attuale percentuale di donne nelle aziende che rientrano nel sistema delle quote è del 35,4%. Nel 2015 era solo il 25%. Mentre la percentuale di donne nei consigli di sorveglianza senza una quota fissa è pari al 19,9%. Più donne in posizioni dirigenziali nel settore privato, Il Second Management Positions Act mira a raggiungere una maggiore uguaglianza nei piani dirigenziali delle società tedesche con specifiche vincolanti.www.bmfsfi.de

<sup>&</sup>lt;sup>108</sup> Nel 2021 il 5,8% di tutte le lavoratrici in Germania erano lavoratrici autonome- Indipendenza Professionale <u>www.bmfsfj.de</u>



# I PILLAR DELL'ANALISI CONTRATTUALE

Analizzando i contratti collettivi nazionali, emerge come tendenzialmente i temi più diffusi per ciò che riguarda la prospettiva di genere, possono essere racchiusi in tre macro categorie:

- La trasparenza Retributiva
- L'organizzazione dei tempi del lavoro
- Mobbing e violenza di genere<sup>109</sup>

I contratti collettivi, così come tutte le tipologie di contratti, non possono prevedere elementi discriminatori basati sul genere. Esiste infatti, già a partire dagli anni 50' per quello che riguarda l'Unione Europea, l'imperio legislativo relativo all'eliminazione di tutte le forme di discriminazione. Nonostante ciò, permane la possibilità che nella contrattazione collettiva vi siano elementi che implichino o portino ad una discriminazione indiretta.

Direttiva 2006/54/CE<sup>110</sup>, Art. 2.1. Sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi <u>apparentemente neutri</u> possono mettere persone appartenenti a uno dei gruppi protetti in una <u>posizione di particolare svantaggio</u> rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari<sup>111</sup>.

Per ciò che concerne le retribuzioni, ad oggi le donne in Italia percepiscono il 17% in meno rispetto ai colleghi uomini nel settore privato. Questo dato va messo in prospettiva, gli elementi fissi che compongono la retribuzione non hanno alcuna differenziazione tra uomini e donne, quindi non consentono nessun tipo di discriminazione salariale di genere. Esistono comunque degli elementi variabili della retribuzione, tra questi risultano ad esempio i compensi per prestazioni di lavoro supplementari, super minimi, premi produzione, premi

<sup>109</sup> Maria dolores Ferrara, La prospettiva di genere e la contrattazione collettiva: neutralità o cecità delle norme collettive?

<sup>&</sup>lt;sup>110</sup> DIRETTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)

<sup>&</sup>lt;sup>111</sup> Nella legislazione italiana,co.2 art.25 D.Lgs.198/2006 e succ. mod, "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"



produttività, indennità di trasferta ed altri. Sono questi gli elementi che possono provocare discriminazioni sotto il profilo retributivo per le lavoratrici donne<sup>112</sup>.

Su questi elementi è necessario quindi prestare particolare attenzione, poiché sono alla base di un eventuale discriminazione indiretta. Indiretta perché, a livello contrattuale, non vi è alcuna specificità di genere, ovvero tali premi sono fruibili da entrambi i sessi senza nessun tipo di distinzione. Allo stesso tempo però per ragioni culturali, le donne, in quanto principali *Care-Giver* dei nuclei familiari italiani, hanno maggiori difficoltà rispetto i colleghi uomini a poter ottemperare a tali pratiche<sup>113</sup>.



Un elemento cardine per l'ottenimento della parità di genere è la gestione dei tempi del lavoro. In questo senso, l'Unione Europea tramite la direttiva (UE) 2019/1158, così come l'Italia tramite le modifiche del Decreto legislativo n.198 e la Strategia per la parità di genere2026, hanno cercato di trovare un equilibrio tra le esigenze della vita, specialmente quella genitoriale, e quelle del mondo del lavoro. Come sottolineato dalla direttiva sopracitata, l'equilibrio tra le attività professionali e la vita familiare è una sfida importante, in particolare in un mondo del lavoro che richiede crescente flessibilità, orario mutevole e lavoro prolungato. In questo ambito, tra i fattori determinanti della sotto-rappresentazione femminile nel lavoro, vi è la propensione delle donne a dedicare, a seguito della nascita di figli, meno tempo al lavoro retribuito e sempre più tempo alle responsabilità assistenziali non

<sup>112</sup> Consigliera di parità della provincia di Rimini, ispettorato nazionale del lavoro, CON IL PATROCINIO: del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e della Provincia di Rimini "Devi sapere che, chiedilo alla consigliera di parità. www.fondazioneforensebolognese.it

Presidente del consiglio dei ministri-Dipartimento per le pari Opportunità, Ministro per le pari opportunità e la famiglia, Strategia Nazionale per la parità di Genere 2021-2026. " l'81% delle donne si dedica a famiglia e casa tutti i giorni contro un 20% degli uomini" www.sirm.org



retribuite<sup>114</sup>. Allo stesso tempo, la maggior parte dei padri non si avvale pienamente del diritto al congedo parentale. Tra i motivi che spingono i padri a non utilizzare tale possibilità, non vi è solamente un fatto culturale ma anche un elemento puramente finanziario, infatti la legislazione in materia prevede un'indennità durante tale congedo relativamente bassa.

I contratti, così come la legislazione, vietano il mobbing e la violenza. I dati ISTAT relativi al triennio 2016- 2019, portano la luce che sono 1.404.000 le donne che nel corso della vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali. Con riferimento ai soli ricatti sessuali sul lavoro, sono 1.173.000 le donne che nel corso della loro vita lavorativa sono state sottoposte a qualche tipo di ricatto sessuale per ottenere un lavoro, per mantenerlo o per ottenere progressioni nella loro carriera<sup>115</sup>.

Il dati pubblicati dall'Inail, sanciscono che il 3% di tutti gli infortuni femminili avvenuti sul posto di lavoro, sono dipesi da aggressioni o violenze<sup>116</sup>. Il dato, per stessa ammissione dell'Inail è probabilmente sotto rappresentato in percentuale poiché, il 2022 è stato l'anno in cui gli infortuni sul lavoro che hanno coinvolto le donne hanno registrato un'impennata del 42,9% rispetto all'anno precedente e la motivazione è stata individuata nell'aumento di casi di Covid-19<sup>117</sup>.

<sup>114</sup> DIRETTIVA (UE) 2019/ 1158, Punto 10 "L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare resta tuttavia una sfida considerevole per molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza, in particolare a causa della crescente prevalenza di orari di lavoro prolungati e di orari di lavoro che cambiano, il che ha un impatto negativo sull'occupazione femminile. Uno dei principali fattori che contribuiscono alla sottorappresentanza delle donne sul mercato del lavoro è la difficoltà di conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari. Quando hanno figli, le donne sono propense a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di responsabilità di assistenza non retribuite. È stato dimostrato che anche avere un familiare malato o dipendente ha un impatto negativo sull'occupazione femminile e porta alcune donne ad abbandonare completamente il mercato del lavoro"

<sup>&</sup>lt;sup>115</sup> Violenza sul luogo di lavoro, www4.istat.it

 $<sup>^{116}\,\</sup>text{INFORTUNI}$ E MALATTIE PROFESSIONALI, Dossier Donne, Inail 2023

<sup>117</sup> Ministero della salute, Infortuni femminili in ambito lavorativo: violenza, aggressione e minaccia. Dati Inail evidenziano che nel quinquennio 2017-2021 tra gli infortuni femminili in occasione di lavoro e riconosciuti positivamente da Inail (al netto dei Covid), la causa «violenza, aggressione e minaccia», che può provenire da persone esterne all'azienda o da colleghi della stessa azienda, rappresenta oltre il 5% dei casi codificati, circa 20.500 infortuni nell'intero quinquennio (poco più di 4.000 l'anno). Tra le lavoratrici vittime di aggressioni o violenze, quasi il 60% svolge professioni sanitarie e assistenziali, a seguire (ma a distanza) insegnanti e specialisti dell'educazione-formazione, impiegati postali, personale di pulizia e servizi di vigilanza e custodia, ecc. www.salute.gov.it



# HIGHLIGHTS DEGLI ELEMENTI MODIFICATI DALLA LEGISLAZIONE

# LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Il 5 marzo 2020, la Commissione Europea ha approvato una nuova strategia denominata "Strategia per la parità di genere 2020-2025" 118.

Uno tra gli obiettivi strategici è stato individuato nella trasparenza retributiva, l'idea di base è quella di garantire efficacemente l'uguaglianza salariale attraverso la trasparenza. In questo modo, la Commissione, valuta di poter finalmente ottemperare ai dettami dell'Articolo 153 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea. Secondo l'Unione infatti, a causa di una mancata trasparenza retributiva, i soggetti discriminati hanno difficoltà a individuare tale discriminazione<sup>119</sup>.

Il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, è sancito sin dal 1957, tramite il Trattato di Roma. Attualmente, tale principio è vincolato attraverso l'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, che autorizza qualsivoglia azione positiva dell'Unione finalizzata all'emancipazione femminile. Il concetto di "retribuzione", include il salario o lo stipendio e tutti gli altri vantaggi, in contanti o in natura, che il lavoratore riceve direttamente o indirettamente, componenti complementari o variabili, dal datore di lavoro a motivo della sua occupazione. Esso comprende eventuali prestazioni complementari quali bonus, indennità per gli straordinari, servizi di trasporto (comprese le autovetture fornite dal datore di lavoro e le tessere dei mezzi di trasporto), indennità di alloggio, compensazioni per la partecipazione a corsi di formazione, indennità di licenziamento, indennità di malattia previste dalla legge, indennità obbligatorie e pensioni aziendali o professionali. Dovrebbe inoltre includere elementi di remunerazione dovuti per legge o per contratto collettivo<sup>120</sup>.

La differenza retributiva di genere è stimata in Italia intorno al 5%, pari a circa 946 € annui di minor stipendio per le donne italiane rispetto ai lavoratori uomini a parità di situazione.

<sup>118</sup> Bruxelles, 5.3.2020 COM (2020) 152 final COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL Parlamento EUROPEO, AL CONSIGLIO,

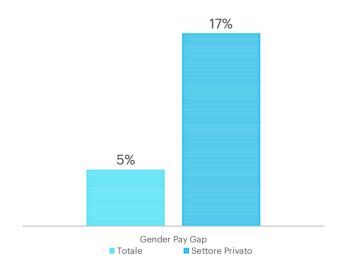
AL COMITATO EconomicO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025

<sup>119</sup> Trasparenza retributiva nell'UE www.consilium.europa.eu

<sup>120 :</sup>Bruxelles, 4.3.2021 COM(2021) 93 final 2021/0050(COD) Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi (SEC (2021) 101 final) - (SWD (2021) 41 final) - (SWD (2021) 42 final) p.8



Nel settore privato tale differenza risulta molto più ampia. I dati EuroStat dimostrano che nel settore privato, in Italia, le lavoratrici percepiscono il 17% in meno rispetto ai colleghi uomini. La situazione è comunque migliorata rispetto al 2017, quando il divario era del 20,7%.



Il 30 marzo 2023, il Parlamento Europeo ha votato a favore dell'adozione della direttiva sulla trasparenza salariale nell'Unione Europea. Nella Direttiva, la Commissione specifica che le aziende dell'Unione Europea con più di 250 dipendenti, saranno obbligate a divulgare le informazioni sulla retribuzione dei loro dipendenti. Se a seguito di questa analisi, comparirà un divario retributivo pari o superiore al 5%, i datori di lavoro insieme ai rappresentanti dei lavoratori dovranno condurre una

valutazione ed elaborare un piano d'azione per garantire la parità. Viene inoltre specificato che l'onere della prova spetta al datore di lavoro, dunque, sarà il datore di lavoro a dover provare che non vi è stata alcuna discriminazione<sup>121</sup>. Il testo inizialmente presentato, soprattutto per volontà del Parlamento Europeo, stabiliva limiti molto più stringenti.

L'idea iniziale era quella di imporre la trasparenza retributiva alle aziende con più di 50 dipendenti e vincolarle a revisioni in caso in cui il divario retributivo fosse superiore a 2,5%. Al momento, la direttiva, che attende la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, impone limiti più ampi. La discussione in sede di Consiglio si è incentrata sulla possibilità effettiva di estendere la trasparenza retributiva alle piccole, medie e micro imprese. La soglia, al termine delle consultazioni, è stata posta a 250 lavoratori. Il motivo di tale scelta risiede nelle preoccupazioni riguardo agli oneri amministrativi e finanziari che l'attuazione di tali obblighi avrebbero potuto comportare per i datori di lavoro.

Una maggiore trasparenza retributiva implica per i datori di lavoro alcuni obblighi sostanziali, tra questi vi è l'imposizione della comunicazione del livello retributivo iniziale e della fascia retributiva da corrispondere al futuro lavoratore prima dell'assunzione. Inoltre, gli stessi, saranno obbligati a mettere a disposizione dei lavoratori tutta la gamma dei criteri utilizzati per definire la retribuzione e gli scatti per l'avanzamento di carriera.

Tutti i lavoratori, così come i rappresentanti degli stessi, avranno il diritto a chiedere informazioni sul loro livello retributivo individuale, sui livelli retributivi medi dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Tutte le aziende con almeno 250

45

<sup>121</sup> Divario retributivo di genere: legge UE per la trasparenza salariale,5 Aprile 2022. www.europarl.europa.eu



dipendenti, dovranno mettere a disposizione del pubblico le informazioni sul divario retributivo e fornire tutte le informazioni sul divario per categoria di lavoratori. Insieme con i rappresentanti dei lavoratori, gli imprenditori effettueranno una valutazione delle retribuzioni. Nel caso in cui, le informazioni mostrino una differenza di retribuzione media tra lavoratori di sesso maschile femminile pari almeno al 5%, i datori di lavori dovranno adottare misure correttive, a meno che la differenza non sia giustificata da fattori oggettivi. Ogni Stato membro dovrà poi stabilire delle norme e delle sanzioni da applicare in caso di violazione delle disposizioni nazionali, derivanti dall'applicazione di tale direttiva.

La direttiva sulla trasparenza salariale nell'Unione Europea, dovrà essere formalmente adottata dagli Stati membri e recepita entro tre anni dall'entrata in vigore.

La trasparenza risulta così importante secondo il parere della Commissione Europea perché i pregiudizi di genere nei sistemi retributivi e di inquadramento professionale, che tendenzialmente vanno a sfavorire il lavoro femminile, sono spesso inconsci. Per questo motivo cade il segreto salariale, i lavoratori avranno diritto a ricevere informazioni sulla retribuzione nella loro categoria di lavoro, queste dovranno essere chiare ed esaustive, dunque non sarà più possibile inserire all'interno dei contratti clausole che impediscano ai lavoratori di divulgare informazioni sulla retribuzione o di chiedere informazioni in merito ad altre categorie di lavoratori. Inoltre, per le aziende che non rispettano tali regole, la direttiva prevede sanzioni, anche pecuniarie.

Così come specificato all'articolo 4 del testo della direttiva attualmente in via di pubblicazione, al fine di consentire ai lavoratori e ai datori di lavoro di valutare ciò che costituisce lavoro di pari valore, la direttiva impone agli Stati membri di stabilire strumenti e metodologie per valutare e raffrontare il valore del lavoro, rispetto a una serie di criteri oggettivi. Questi includono i requisiti professionali, di istruzione e di formazione, le competenze, l'impegno e le responsabilità, il lavoro svolto e la natura dei compiti assegnati. Ciò fornisce la base per valutare se i lavoratori si trovino in una situazione analoga e svolgano un lavoro di pari valore. La struttura aiuterà anche i datori di lavoro a classificare e remunerare meglio le posizioni lavorative, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere. La presenza di criteri chiari a livello nazionale aiuterà i lavoratori a individuare un valido termine di paragone e a valutare se sono trattati in modo meno favorevole rispetto al loro omologhi, che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore<sup>122</sup>.

La Corte di Giustizia Europea ha inoltre chiarito che, al fine di stabilire se lavoratori si trovino in situazioni di uguale lavoro o lavoro di pari valore, non è necessario raffrontarsi ad altri impiegati della medesima azienda, bensì si può utilizzare un'unica fonte che stabilisca le

<sup>122</sup> Bruxelles, 4.3.2021 COM (2021) 93 final 2021/0050(COD) Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi (SEC 2021) 101 final} - (SWD (2021) 41 final} - (SWD (2021) 42 fina p.8.



condizioni di lavoro, come ad esempio contratti collettivi nazionali o disposizioni di legge. Tale confronto non si limita dunque all'interno dell'azienda<sup>123</sup>.

L'articolo 6 della direttiva si occupa della trasparenza nell'ambito dei criteri per l'avanzamento di carriera. Al fine di garantire la neutralità di genere per l'avanzamento di carriera, le disposizioni impongono ai datori di lavoro di garantire ai lavoratori una descrizione puntale di tutti i criteri utilizzati per definire retribuzioni e avanzamenti, chiaramente questi devono risultare neutri sotto il profilo del genere<sup>124</sup>.

L'Unione Europea si è inoltre preoccupata dell'eventualità di ritorsioni, nel caso in cui i lavoratori chiedessero le informazioni all'imprese. Dunque per far fronte a queste possibili problematiche, la direttiva consente ai lavoratori di richiedere tutte le informazioni necessarie attraverso i propri rappresentanti

Tramite Direttiva, vengono vietate tutte le clausole di riservatezza e decadono tutti i divieti di divulgazione delle informazioni sulla retribuzione eventualmente imposti ai lavoratori.

L'articolo 9 si occupa specificatamente della valutazione congiunta delle retribuzioni. Nel caso in cui vi sia una disparità di retribuzioni pari almeno al 5%, in una delle categorie di lavoratori che compiono il medesimo lavoro o un lavoro di pari valore, non giustificata da fattori oggettivi o neutri sotto il profilo di genere, il datore di lavoro è obbligato a effettuare una valutazione delle retribuzioni. Questa valutazione deve essere effettuata in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, e se i rappresentanti formali non sono presenti all'interno dell'organizzazione, il datore di lavoro deve designare uno o più lavoratori che si occuperanno

<sup>123</sup> In conformità della giurisprudenza della Corte, la nozione di "retribuzione" dovrebbe comprendere non solo il salario, ma anche prestazioni complementari quali bonus, indennità per gli straordinari, servizi di trasporto (comprese le autovetture fornite dal datore di lavoro e le tessere dei mezzi di trasporto), indennità di alloggio, compensazioni per la partecipazione a corsi di formazione, indennità di licenziamento, indennità di malattia previste dalla legge, indennità obbligatorie e pensioni aziendali o professionali. Dovrebbe inoltre includere elementi di remunerazione dovuti per legge o per contratto collettivo.La Corte ha chiarito 50 che, al fine di stabilire se i lavoratori si trovino in una situazione analoga, il raffronto non è necessariamente limitato alle situazioni in cui uomini e donne lavorano per lo stesso datore di lavoro. I lavoratori possono trovarsi in una situazione analoga anche quando non lavorano per lo stesso datore di lavoro se le condizioni retributive possono essere ricondotte ad un'unica fonte che le stabilisce. Ciò può verificarsi quando le condizioni retributive sono disciplinate da disposizioni di legge o da contratti salariali collettivi applicabili a diverse imprese, o quando le condizioni di lavoro sono stabilite centralmente per più organizzazioni o imprese all'interno di una holding o di un conglomerato. La Corte ha inoltre chiarito che il confronto non si limita a situazioni nelle quali i lavoratori di riferimento svolgano simultaneamente mansioni uguali alla parte ricorrente B

<sup>124 :</sup>Bruxelles, 4.3.2021 COM(2021) 93 final 2021/0050(COD) Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi (SEC (2021) 101 final) - (SWD (2021) 41 final) - (SWD (2021) 42 final) p.9.



di ottemperare a tale mansione<sup>125</sup>. Nel caso in cui la disparità non può essere giustificata da fattori oggettivi, il datore di lavoro dovrà adottare misure correttive.<sup>126</sup>

A tutti gli Stati membri, l'Unione ha imposto il diritto a chiedere il pieno risarcimento per i lavoratori che hanno subito un danno causato dalla violazione del diritto di parità o un obbligo ad esso connesso. In questa fattispecie, il lavoratore dovrà essere posto nella medesima posizione in cui sarebbe stato se non si fosse verificata la discriminazione. Oltre a ciò, al lavoratore sarà garantito il recupero integrale della retribuzione arretrata, i bonus, i risarcimenti per le opportunità perse ed il pregiudizio morale. Inoltre, nessun risarcimento potrà essere limitato tramite previa fissazione di massimale.

Gli Stati membri dovranno stabilire le sanzioni applicabili alla violazione della direttiva oltre che specifiche sanzioni in caso di reiterazione. In questo caso nella direttiva si fa riferimento a alcune possibilità come ad esempio la revoca dei benefici pubblici, l'esclusione da riconoscimenti di incentivi finanziari o di credito.

Aziende con più di 250 dipendenti:

- Disparità di retribuzione di genere massima 5%
- Redazione della valutazione congiunta delle retribuzioni con le parti sociali
- Se i rappresentanti formali non sono presenti all'interno dell'organizzazione il datore di lavoro deve designare uno o più lavoratori che si occuperanno di ottemperare a tale mansione
- Cadono le clausole di riservatezza ed i divieti di divulgazione della retribuzione
- Nessun massimale per risarcimento dei lavoratori che hanno subito discriminazione

<sup>125</sup> dal testo:Bruxelles, 4.3.2021 COM(2021) 93 final 2021/0050(COD) Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi (SEC(2021) 101 final) - (SWD(2021) 41 final) - (SWD(2021) 42 final) p.11

<sup>&</sup>lt;sup>126</sup> Articolo 9 Valutazione congiunta delle retribuzioni 1. Gli Stati membri adottano misure appropriate per garantire che i datori di lavoro con almeno 250 lavoratori effettuino, in cooperazione con i loro rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni qualora siano soddisfatte entrambe le seguenti condizioni: (a) le informazioni sulle retribuzioni comunicate a norma dell'articolo 8 rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5 % in una qualsiasi categoria di lavoratori; (b) il datore di lavoro non ha giustificato tale differenza di livello retributivo medio con fattori oggettivi e neutri sotto il profilo del genere. 2. La valutazione congiunta delle retribuzioni comprende i seguenti elementi: (a) un'analisi della percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori; (c) l'individuazione delle eventuali differenze nei livelli retributivi tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori; (d) le ragioni di tali differenze nei livelli retributivi e, se del caso, giustificazioni oggettive, neutre sotto il profilo del genere, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro; (e) misure volte ad affrontare tali differenze se non sono giustificate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere; (f) una relazione sull'efficacia delle misure menzionate nelle precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni.

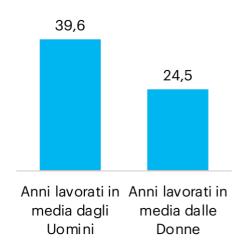


### L'ORGANIZZAZIONE DEI TEMPI DEL LAVORO

Uno dei principali fattori che contribuisce alla sotto-rappresentazione delle donne nel mercato del lavoro, è la difficoltà a conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari.<sup>127</sup>

Il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro tramite l'audizione del 27 gennaio 2020<sup>128</sup>, ha espresso preoccupazione per ciò che concerne il lavoro femminile in Italia.

Dai dati presentati emerge che, le donne occupate in Italia lavorano in media 24,5 anni contro i 39,6 anni degli uomini. Ciò provoca uno scarto del 38%, superiore a tutti i principali paesi europei. La radice sembra essere tanto culturale quanto di contesto, infatti, il tasso di occupazione femminile è maggiore in contesti occupazionali e sociali dove sono presenti efficaci strutture a supporto della donna e della famiglia 129. Di fatto sono le donne, in Italia così come nel resto dell'Unione Europea, a farsi principale carico



degli impegni familiari<sup>130</sup>.

<sup>127</sup> DIRETTIVA (UE) 2019/1158

<sup>128</sup> XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati Audizione informale di rappresentanti del CNEL, nell'ambito dell'esame delle abbinate proposte di legge C. 522 Ciprini, C. 615 Gribaudo, C. 1320 Boldrini, C. 1345 Benedetti, C. 1675 Gelmini, C. 1732 Vizzini, C. 1925 CNEL e C. 2338 Carfagna, recanti "Modifiche all'art. 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale" Giovedì 27 febbraio 2020, ore 14, Aula della XI Commissione

<sup>129</sup> CNEL, XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati Audizione informale di rappresentanti del CNEL, nell'ambito dell'esame delle abbinate proposte di legge C. 522 Ciprini, C. 615 Gribaudo, C. 1320 Boldrini, C. 1345 Benedetti, C. 1675 Gelmini, C. 1732 Vizzini, C. 1925 CNEL e C. 2338 Carfagna, recanti "Modifiche all'art. 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale" Giovedì 27 febbraio 2020, ore 14, Aula della XI Commissione: Le donne occupate in Italia lavorano in media 24,5 anni, contro i 39,6 anni degli uomini: uno scarto del 38%, che supera quello di tutti i principali Paesi europei e che ha radice soprattutto in fattori culturali e di contesto. Poiché il tasso di occupazione femminile è più elevato dove sussistono idonei contesti occupazionale e sociale e strutture di servizi efficienti e funzionali al supporto alla donna, il differenziale previdenziale si colma solo se si lavora sulle condizioni che rendono possibile per le donne percorsi di carriera continuativi e analoghi a quelli maschili. Per arginare la penalizzazione comportata dalla discontinuità lavorativa sono opportuni interventi che riconoscano il lavoro di cura, ad esempio riducendo i requisiti contributivi per anticipare il ritiro pensionistico delle donne con figli. Altre distorsioni di genere si devono al fatto che le prestazioni assicurative di natura sostitutiva della retribuzione del lavoratore (ad esempio INAIL in caso di malattia) sono commisurate nell'ammontare liquidato alla retribuzione, e ne riflettono il divario di genere. Distorsioni di genere si devono alla disciplina del riscatto dei periodi contributivi, che risente del calcolo dell'importo da versare basato sulla durata della vita media, che è più lunga per le donne, e al mancato adeguamento del meccanismo di calcolo delle pensioni di reversibilità alla logica del sistema contributivo, problema che riguarda più spesso le donne. Se si riflette sul fatto che attualmente la reversibilità comporta un'erogazione pari al 60% del trattamento del coniuge, si capisce come fra pochi anni gli assegni saranno molto più esigui, fruiti ancora in maggioranza da donne. P.4



Sempre il Consiglio, indica nella contrattazione collettiva, lo strumento idoneo a ridurre le disuguaglianze di genere e ad identificare gli strumenti di conciliazione dei tempi vita-lavoro<sup>131</sup>.

In Italia sono presenti 4,6 milioni di anziani con moderati o gravi difficoltà nell'attività della vita domestica che dichiarano di avere necessità di qualcuno per poter svolgere le attività quotidiane. A fronte di un bisogno di assistenza così elevato, la risposta a tali bisogni non è sempre adeguata, la rete di aiuti statali è carente specialmente al sud, dove la quota di persone senza aiuti è del 40,4%. Il dato peggiora ulteriormente nelle isole attestandosi al 44,2%. In Italia sono le famiglie ad avere un ruolo cardine nell'assistenza dei familiari, circa 3,5 milioni di anziani sono in grado di prendersi cura dell'attività quotidiane, nonostante l'autonomia ridotta, grazie al supporto dei propri familiari. Il 43,2% di tutti gli anziani con ridotta autonomia se ne avvale in modo esclusivo. Vi è inoltre un problema legato al reddito degli anziani e delle famiglie, la possibilità di usufruire di aiuto a pagamento è riscontrabile solo negli anziani con i redditi più elevati, infatti il 21,6% di chi ne usufruisce, appartiene alla fascia di reddito più elevato secondo l'indicatore ISEE<sup>132</sup>.

<sup>130</sup>DIRETTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, paragrafo 11: Lo squilibrio nella concezione delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare tra donne e uomini rafforza gli stereotipi e le differenze di genere nell'ambito del lavoro e dell'assistenza. Le politiche in materia di parità di trattamento dovrebbero mirare ad affrontare la questione degli stereotipi relativi alle professioni e ai ruoli sia maschili sia femminili, e le parti sociali sono incoraggiate ad agire in base al loro ruolo fondamentale di informare sia i lavoratori sia i datori di lavoro e di sensibilizzarli in merito alla lotta alla discriminazione. Inoltre, l'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare da parte dei padri, come il congedo o le modalità di lavoro flessibili, ha dimostrato di incidere positivamente sulla riduzione della percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e di lasciare loro più tempo per il lavoro retribuito. p.2.

lavoratore debole (prevalentemente lavoratrici madri) piuttosto che come leva per un radicale rinnovamento organizzativo delle imprese. Nel senso che tale uso riduttivo costituisca la causa del limitato sviluppo del work-life balance nel nostro sistema e comprometta il raggiungimento degli obiettivi di garanzia per i quali gli strumenti conciliativi sono tradizionalmente utilizzati si veda A.M. PONZELLINI, Il tempo di lavoro scelto: produttività e qualità della vita, in C. DELL'ARINGA, C. LUCIFORA, T. TREU (a cura di), Salari, produttività, diseguaglianze: verso un nuovo modello contrattuale?, Il Mulino, 2017, ed. dig., p. 8516-8839 ove si legge che: «le politiche di WLB sviluppate a partire dagli anni Novanta dalle grandi aziende si sono prevalentemente ispirate a una filosofia organizzativa – quella del diversity management – basata sull'assunto di una diversità di

interessi tra i generi, che ne ha favorito una applicazione riservata e specifica [...] Nel tempo, l'esperienza ha evidenziato che

puntare troppo su norme specificamente indirizzate alle donne favorisce la creazione di ghetti che, alla fine, le penalizzano (un esempio per tutti: dove sono state applicate forme di part-time riservato alle madri, queste hanno poi impedito loro qualsiasi carriera). Col tempo è diventato evidente che la contrattazione del WLB è stata ispirata più da assunti di principio che da una realistica considerazione dei costi: questa è stata una delle ragioni del suo modestissimo successo, non essendo riuscita a varcare il perimetro delle grandi multinazionali o delle aziende di servizi pubblici».

132 L'ISEE è l'indicatore che serve per valutare e confrontare la situazione economica dei nuclei familiari che intendono richiedere una prestazione sociale agevolata. L'accesso a queste prestazioni, infatti, come ai servizi di pubblica utilità a condizioni agevolate (telefono fisso, luce, gas, ecc.) è legato al possesso di determinati requisiti soggettivi e alla situazione economica della famiglia. L'ISEE serve a determinare in modo equo la partecipazione al costo delle prestazioni sociali e sociosanitarie dei residenti ed è soggetto a controlli. Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/ ISEE/Pagine/default.aspx



In Italia sono circa 7 milioni le persone che si prendono cura con frequenza almeno settimanale di familiari e quasi 1 milione si prende cura di persone esterne alla famiglia. I cosiddetti *Care Giver* sono principalmente persone tra i 45 e 64 anni. In questa classe di età, si prende cura di un familiare una donna su quattro e un uomo su cinque. Tra le persone che prestano cura a familiari conviventi, oltre la metà dedica più di 20 ore settimanali a cure non retribuite, mentre per i non conviventi solo il 15% dei *Care Giver* dedica oltre le 20 ore settimanali all'aiuto. L'Italia registra valori simili alla media europea, i paesi con la più bassa quota di *Car Giver* sono la Romania con un dato complessivo pari al 7,5%, Cipro 8,3% e Spagna 10,3%



Care Giver Uomini in Italia nella fascia 45-64 anni



Care Giver Donne in Italia nella fascia 45-64 anni

La direttiva 2019/1158/UE dedica al tema della flessibilità del lavoro previsioni molto significative. Specificando, che i lavoratori genitori e prestatori di assistenza dovrebbero poter adeguare il calendario di lavoro alle proprie esigenze e preferenze personali. Da questo ne deriva che, gli stessi hanno diritto a richiedere modalità di lavoro flessibili, anche attraverso l'uso del lavoro a distanza<sup>133</sup>. All'articolo 9, si precisa che vi è un obbligo del datore di lavoro a prendere in considerazione tale richiesta e motivarne l'eventuale rifiuto<sup>134</sup>.

remotizzazione delle prestazioni, altri invece, in particolare il settore dei servizi dell'accoglienza, come il turismo, la cura della persona, ed altro, tradizionalmente ad alta concentrazione di occupazione femminile, e necessitano di lavoro in persona poiché sono servizi erogati esclusivamente in prossimità.

<sup>133</sup> DIRETTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, prescrizione 34-36, Affinché siano incoraggiati a rimanere a far parte della forza lavoro, i lavoratori che sono genitori e i prestatori di assistenza dovrebbero poter adeguare il calendario di lavoro alle proprie esigenze e preferenze personali. A tal fine e prestando attenzione alle esigenze dei lavoratori, questi hanno pertanto il diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili al fine di adeguare l'organizzazione della vita professionale, anche, laddove possibile, mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili o una riduzione dell'orario di lavoro, allo scopo fornire assistenza. Per rispondere alle esigenze sia dei lavoratori sia dei datori di lavoro, gli Stati membri dovrebbero poter limitare la durata delle modalità di lavoro flessibili, compresa qualsiasi riduzione dell'orario di lavoro o qualsiasi modalità di lavoro a distanza. Benché il lavoro a tempo parziale si sia rivelato utile per consentire ad alcune donne di restare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio o l'assistenza a familiari che necessitano di cure o sostegno, lunghi periodi di riduzione dell'orario di lavoro possono determinare una riduzione dei contributi di sicurezza sociale e, quindi, la riduzione o l'annullamento dei diritti pensionistici. Nell'esaminare le richieste di modalità di lavoro flessibili, i datori di lavoro dovrebbero poter tenere conto, tra l'altro, della durata delle modalità di lavoro flessibili richieste, nonché delle loro risorse e della loro capacità operativa di offrire tali modalità. Il datore di lavoro dovrebbe poter decidere se approvare o respingere la richiesta di modalità di lavoro flessibile presentata dal lavoratore. Le circostanze specifiche alla base dell'esigenza di modalità di lavoro flessibili possono cambiare. I lavoratori dovrebbero quindi non solo avere il diritto di ritornare all'organizzazione della vita professionale originale al termine di un periodo reciprocamente convenuto, ma dovrebbero anche poter chiedere di farlo quanto prima, se necessario a causa di un cambiamento delle circostanze. p.5.

<sup>134</sup> È comunque importante ricordare, che alcuni settori possono beneficiare in maniera più ampia della cosiddetta



### **VIOLENZA DI GENERE**

La violenza di genere ha un impatto negativo sul benessere della società, In Italia 1.404.000 donne nel corso della vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali.



Il 9% delle lavoratrici in Italia, ha dichiarato di aver subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul lavoro nel corso della vita lavorativa.



Di cui il 7,5% ha subito ricatti sessuali sul lavoro



I 3% di tutti gli infortuni femminili avvenuti sul posto di lavoro sono dipesi da aggressioni o violenza

Nonostante la violenza in ambito occupazionale abbia una forte componente legata al genere femminile, anche gli uomini non sono esclusi da questa dinamica. Infatti, gli ultimi dati OIL disponibili mostrano come 6,3% dei lavoratori uomini al mondo ha dichiarato di aver subito violenze molestie sessuali perpetrate da donne influenti<sup>135</sup>. Inoltre il 17,9 % di tutte le vittime di violenza, indipendentemente dal genere, ha dichiarato di aver subito violenza e molestie di natura psicologica durante la propria vita lavorativa<sup>136</sup>.

La violenza e le molestie sul lavoro sono un fenomeno diffuso in tutto il mondo, il 22,8% (743 milioni) di lavoratori hanno subito almeno una tipologia di violenza e\o molestia sul lavoro. Tra le persone che hanno subito violenza e molestie sul lavoro, circa un terzo (31,8%) ha dichiarato di averne subito più di una tipologia.



una persona su cinque ha subito violenza e\o molestie sul lavoro



Inoltre, tre vittime su cinque hanno dichiarato che le molestie e le violenze subite si sono verificate più volte.

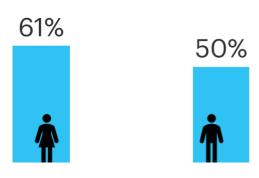
<sup>135</sup> COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT 2023 Report on gender equality in the EU p.4.

<sup>&</sup>lt;sup>136</sup> L'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) e la Fondazione Lloyd's Register e Gallup, Experiences of violence and harassment at work: A global first survey



Dai dati emerge come, la violenza non sia equamente distribuita in tutte le categorie e i gruppi demografici. I giovani, gli immigrati, e le donne sono coloro che hanno più probabilità di subire violenza e molestie sul posto di lavoro. I risultati dell'indagine condotta dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro mostrano come le giovani donne hanno il doppio delle probabilità rispetto ai giovani uomini di subire violenze e molestie sul luogo di lavoro. Inoltre, l'indagine evidenzia come le persone che hanno subito qualche tipo di discriminazione sulla base del proprio genere, lo stato di disabilità, la nazionalità, il colore della pelle, o la religione, hanno più probabilità di fare esperienza di violenza a o molestia all'interno del luogo di lavoro rispetto alle persone che non hanno subito questo tipo di discriminazioni.

Permane poi un problema ampio, le vittime di violenza spesso non denunciano o non parlano dell'esperienza subita, solo il 55% delle vittime ne parla. E' inoltre più probabile che le persone lo dicano amici o familiari piuttosto che utilizzare i canali formali per questa tipologia di evento. In ogni caso, donne sono più aperte a condividere la propria esperienza rispetto agli uomini, 61% a fronte di un 50% di uomini.



Condivisione dell'esperienza di violenza e\o molestia subita sul luogo di lavoro

Durante la pandemia COVID-19, le restrizioni alla mobilità e l'aumento dell'isolamento hanno esposto le donne a un rischio maggiore di violenza da parte di un partner. Sebbene sia difficile valutare la portata della violenza durante la pandemia, i



Donne europee convinte che la pandemia abbia aumentato la violenza contro le donne nel proprio paese

media e le organizzazioni femminili hanno riferito di un forte aumento della domanda di servizi per le donne vittime di violenza. La crisi pandemica dunque ha aumentato i casi di violenza in tutta Europa, i dati del 2022 mostrano come il 77% delle donne dell'Unione Europea è convinta che la crisi pandemica abbia provocato un aumento della violenza fisica ed emotiva nei confronti delle donne nel proprio paese. Su quest'assetto Eurostat sta attualmente coordinando un'indagine sulla violenza di genere nell'UE, la raccolta dei dati sarà completata nel 2023 e i risultati saranno utilizzati per aggiornare il dominio della violenza nell'Indice di parità di genere 2024.

Il codice delle pari opportunità italiano, definisce all'articolo 26 cosa si intende per molestia, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare



un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Viene data anche la definizione di molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo<sup>137</sup>. Lo stesso articolo disciplina che tutti i provvedimenti o gli atti relativi al rapporto di lavoro delle lavoratrici vittime di molestie sono nulli se adottate a conseguenza del rifiuto dei comportamenti medesimi.

Le principali differenze tra molestie e mobbing sono due: nella molestia sessuale vi è una componente fisica mentre il mobbing è essenzialmente psicologico; la molestia può essere un episodio singolo mentre il mobbing necessariamente implica una reiterazione.

Il diritto penale italiano, al momento, è manchevole di una fattispecie ad hoc per ciò che riguarda le molestie sessuali in ambito lavorativo. La giurisprudenza, valuta le situazioni caso per caso.

Nel caso in cui le molestie si concretizzino in toccamenti di zone erogene, la giurisprudenza si rifà al reato di violenza sessuale<sup>138</sup>, la cui base giuridica è l'articolo 609-*bis del* codice penale<sup>139</sup>, se invece la molestia sul lavoro è di carattere ricattatorio, allora il reato è integrato come violenza privata<sup>140</sup>.

Il codice delle pari opportunità all'articolo 40<sup>141</sup> stabilisce un regime probatorio agevolato nei confronti della vittima di molestie, la quale può dare prova delle stesse anche attraverso presunzioni, sta all'autore della molestia la prova che la condotta denunziata non sia discriminatoria.

<sup>137</sup> D.lgs 11/04/2006 n. 198, c.d. "Codice delle pari opportunità" tra uomo e donna, in cui il legislatore italiano ha recepito le linee guida comunitarie sancite nella Direttiva CEE n. 2002/73

<sup>&</sup>lt;sup>138</sup> Si vedano a titolo esemplificativo Cass., sez. III, Sentenza 27 marzo 2014, n. 36704; Cass., sez. III, Sentenza 26 settembre 2013, n. 42871

<sup>139</sup> Chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità(2) costringe taluno a compiere o subire atti sessuali(3) è punito con la reclusione da sei a dodici anni(4). Alla stessa pena soggiace chi induce taluno a compiere o subire atti sessuali(5):

<sup>1)</sup> abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della persona offesa al momento del fatto(6); 2) traendo in inganno la

persona offesa per essersi il colpevole sostituito ad altra persona(7). Nei casi di minore gravità la pena è diminuita in misura non eccedente i due terzi

<sup>&</sup>lt;sup>140</sup> Articolo 610 Codice Penale (R.D. 19 ottobre 1930, n. 1398) Chiunque, con violenza [581] o minaccia costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni. La pena è aumentata se concorrono le condizioni prevedute dall'articolo 339. Il delitto è punibile a querela della persona offesa. Si procede tuttavia d'ufficio se il fatto è commesso nei confronti di persona incapace, per età o per infermità, ovvero se ricorre la circostanza di cui al secondo comma

<sup>141</sup> 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" Art. 40. Onere della prova( legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6) Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico 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 pres unzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.



La giurisprudenza, considera le molestie sessuali come una violazione dell'obbligo di integrità e incolumità del lavoratore<sup>142</sup>. Dunque, se il datore di lavoro è a conoscenza di condotte moleste ha il dovere di intervenire adottando tutte le misure necessarie al fine di garantire la tutela dei dipendenti. Oltretutto, il datore di lavoro potrebbe anche essere chiamato a rispondere in via extracontrattuale per il fatto illecito commesso da un proprio dipendente nello svolgimento delle funzioni, in questo caso specifico, la sua responsabilità può essere esclusa soltanto se viene provato che la molestia si sia verificata nel luogo di lavoro in via accidentale<sup>143</sup>.

La vittima della molestia sessuale, così come la vittima del mobbing, ha diritto al risarcimento di tutti i danni subiti, compresi quelli non patrimoniali, nelle componenti di danno biologico, morale ed esistenziale.

Le molestie sessuali sono una violazione dell'obbligo di integrità e incolumità del lavoratore, se il datore di lavoro è a conoscenza di condotte moleste ha il dovere di intervenire

<sup>142 (</sup>CODICE CIVILE-art. 2087) (Tutela delle condizioni di lavoro). L'imprenditore e' tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarita' del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrita' fisica e la personalita' morale dei prestatori di lavoro.

<sup>&</sup>lt;sup>143</sup> (CODICE CIVILE-art. 2049) Responsabilita' dei padroni e dei committenti, I padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti. L'articolo, con formula antica risalente all'articolo 1385 del Code Napoleon e usando espressioni non del tutto precise, stabilisce che i padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze cui sono adibiti. La norma si riferisce impropriamente ai padroni e committenti e ai domestici e commessi; in realtà essa si applica ad ogni caso in cui esista un rapporto di preposizione e non solo ai rapporti contrattuali tipici.



Il Decreto Legislativo numero 80 del 2015, all'articolo 24<sup>144</sup>, sancisce che le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato possano avvalersi di un congedo indennizzato per un periodo massimo di tre mesi in caso di comprovata violenza. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e Il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

Al momento, vi sono tre atti del Senato al vaglio che si occupano specificatamente della questione della violenza sul posto di lavoro. Gli stessi sono rispettivamente: L'Atto Senato n. 655<sup>145</sup>, L'Atto Senato n. 1597<sup>146</sup> e L'Atto Senato n. 1628<sup>147</sup>.

144 Art. 24, Congedo per le donne vittime di violenza di genere 1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. 2. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi. 3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2. 4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. 5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. 6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno. 7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

145 - Disegni di legge, Atto Senato n. 655, XVIII Legislatura, Titolo breve: Molestie luoghi di lavoro- Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro www.senato.it

146 - Atto Senato n. 1597, XVIII Legislatura, Titolo breve: Molestie luoghi di lavoro-Disposizioni volte al contrasto delle molestie sessuali e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro. Deleghe al Governo in materia di riordino dei comitati di parità e pari opportunità e per il contrasto delle molestie sul lavorowww.senato.it

147 - Atto Senato n. 1628 XVIII Legislatura, Titolo breve: Molestie luoghi di lavoro-Disposizioni per il contrasto delle molestie sessuali e degli atti vessatori in ambito lavorativo, www.senato.it



Nello specifico, nell'Atto Senato n. 655, al comma due dell'articolo quattro, si prevede che il lavoratore vittima di molestie sessuali abbia il diritto di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale, ri-trasformabile in qualunque momento. Oltre a ciò, si prevede la possibilità di usufruire del lavoro agile. L'Atto Senato n. 1628, all'articolo due va potenzialmente a punire non solo chi, datore di lavoro o lavoratore, si macchi di vessazioni e/o persecuzioni psicologiche, bensì anche chi compie il reato di omissione.

Il 15 gennaio 2021, l'Italia ha ratificato la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro. 148 La Convenzione si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si

verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro e si fa promotrice di un mondo del lavoro libero dalle molestie e dalla violenza<sup>149</sup>.

Questa convenzione ha delle implicazioni pratiche che risultano in obblighi diretti per i datori di lavoro, tra queste: L'obbligo di adottare una politica specifica in materia di violenza e

molestie sessuali; L'obbligo di includere la violenza, le molestie, i rischi psico-sociali correlati a queste, nel processo di valutazione dei rischi e gestione della salute e della sicurezza sul lavoro; L'obbligo di attuare azioni di sensibilizzazione sul tema e fornire strumenti di gestione delle conseguenze di tali eventi.

Obblighi derivanti dalla ratifica della convenzione ILO da parte dell'Italia:

- Politica specifica in materia
- Includere molestie e violenza nell'ambito della sicurezza sul lavoro
- Campagne di sensibilizzazione

<sup>148</sup> LEGGE 15 gennaio 2021, n. 4 Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108<sup>a</sup> sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.

149 LEGGE 15 gennaio 2021, n. 4 Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione, Convenzione 190, Articolo 4:1. A seguito della ratifica della presente Convenzione, i Membri sono tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie. 2. In conformità con il diritto e le circostanze nazionali e in consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, i Membri sono tenuti ad adottare un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Un tale approccio deve tenere in considerazione la violenza e le molestie che coinvolgano soggetti terzi, qualora rilevante, e includere: a) il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge; b) la garanzia che le politiche pertinenti contemplino misure per l'eliminazione della violenza e delle molestie; c) l'adozione di una strategia globale che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie; d) l'istituzione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio; e) la garanzia per le vittime di poter accedere a meccanismi di ricorso e di risarcimento, come pure di sostegno; f) l'istituzione di misure sanzionatorie; g) lo sviluppo di strumenti, misure di orientamento, attività educative e formative e la promozione di iniziative di sensibilizzazione secondo modalità accessibili e adeguate; h) la garanzia di meccanismi di ispezione e di indagine efficaci per i casi di violenza e di molestie, ivi compreso attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti. 3. Attraverso l'adozione e l'attuazione dell'approccio di cui al paragrafo 2 del presente articolo, ciascun Membro riconosce i ruoli e le funzioni, diversi e complementari, di governi nonché di datori di lavoro e lavoratori e delle rispettive organizzazioni, tenendo conto della diversità della natura e della portata delle rispettive responsabilità.



# **ANALISI CONTRATTUALE**

# **PREMESSA METODOLOGICA**

L'analisi è basata sui contratti nazionali. Sono inoltre stati analizzati un campione di contratti integrativi aziendali firmati dalle sigle sindacali Filcams, Fisascat, UILTuCS, tra gennaio 2019 e marzo 2023<sup>150</sup>.

La lista completa dei CCNL analizzati comprensiva dei firmatari è la seguente:

Titolo contratto	Datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto (Sigla)	Sindacati che hanno sottoscritto il contratto (Sigla)
CCNL di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (Confcommercio)	Confcommercio	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata	Federdistribuzione	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS

 $<sup>^{\</sup>rm 150}$  I CIA presi in esame fanno parte dell'archivio UILTuCS



CCNL di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo -Alberghi e Campeggi (Confcommercio)	FEDERALBERGHI, FAITA, Confcommercio	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo (Confcommercio)	Fipe-Confcommercio, Angem, Associazioni Cooperative	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo	Fiavet Confcommercio	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL dell'Industria Turistica	Federturismo Confindustria, Confindustria AICA	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL per i Dipendenti da imprese della Distribuzione Cooperativa	ANCC Coop, Confcooperative, A.G.C.I	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS



CCNL per i lavoratori Dipendenti delle Aziende Termali	FEDERTERME	FISASCAT, UILTuCS
CCNL per i dipendenti Farmacie Private	Federfarma	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL Studi Professionali	CONFPROFESSIONI, CONFEDERTECNICA, CIPA	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL per il Personale dipendete del settore assisteziale Socio- Sanitario e delle cure post-intensive	Confcommercio Salute, Sanità e Cura	FISASCAT, UILTuCS,
CCNL per i Dipendenti da Aziende del Settore Turismo (Confesercenti)	Confesercenti (ASSOTURISMO, ASSHOTEL, ASSOCAMPING)	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS



CCNL per i Dipendenti da Aziende del Settore Turismo (Confesercenti)	Confesercenti (ASSOTURISMO, FIBA, FIEPET)	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL per i Dipendenti da Aziende del Settore Turismo (Confesercenti)	Confesercenti (ASSOTURISMO, Assoviaggi)	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL dipendenti Farmacie speciali	ASSOFARM	FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS
CCNL dipendenti istituti socio – sanitari- assistenziali – educativi ecclesiastici (AGIDAE)	AGIDAE	F.P. CGIL, FISASCAT, UILTuCS

L'analisi si è concentrata su tre macro aspetti che caratterizzano la ricerca nel campo delle pari opportunità ovvero: trasparenza retributiva, organizzazione dei tempi vita lavoro, violenza di genere.

Per ogni macro elemento sono state considerate sottocategorie rappresentative, in particolare:

#### Trasparenza Retributiva

- Presenza di riferimenti al concetto di discriminazione indiretta;
- Presenza di riferimenti a vincoli di privacy relativi alla retribuzione;



- Presenza di dati consultabili dai dipendenti o dai rappresentanti degli stessi rispetto alle retribuzioni disaggregati per genere;
- Riferimenti ad azioni positive volte a promuovere l'occupazione femminile.

#### Organizzazione dei tempi vita-lavoro

- Riferimento alla tematica del bilanciamento vita-lavoro;
- Riferimenti alla necessità di modifiche nell'articolazione dell'orario settimanale e flessibilità oraria:
- Telelavoro e smart working;
- Presenza di garanzie di flessibilità aggiuntiva per genitori;
- Congedi di maternità, paternità e Congedo parentale;
- Permessi per assistenza ai minori;
- Presenza di riferimenti alle Ferie Solidali e/o banche orarie solidali;
- Servizi di Welfare aziendale.

#### Violenza di genere

- Specifico riferimento alla definizione di violenza di genere, molestie e mobbing;
- Integrazione della violenza, delle molestie ed i rischi psico-sociali correlati a queste nel processo di valutazione dei rischi, gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- Inserimento del concetto di violenza esterna;
- Riferimenti ad azioni positive volte a promuovere un ambiente di lavoro privo di violenza di genere:
- Presenza di riferimenti al congedo garantito a seguito di violenza subita sul posto di lavoro.

Oltre a questi elementi, sono state analizzate <u>categorie trasversali</u> che superano la specificità dei tre *pillar* tematici, ovvero:

- Presenza di linguaggio neutro e non discriminatorio;
- Posizionamento delle tematiche relative alle pari opportunità rispetto alla totalità del contratto;
- Equiparazione delle garanzie matrimoniali alle unioni civili;
- Equiparazione delle garanzie riservate ai genitori in caso di adozioni, omogenitorialità, genitorialità per coppie dello stesso sesso.

Dall'analisi contrattuale è emerso che non sempre i contratti riescono ad integrare totalmente la legislazione. La spiegazione è riscontrabile nelle tempistiche diverse che caratterizzano da una parte la normazione e dall'altra il percorso tra la stesura e sigla dei contratti. In questo contesto, quindi, appare fondamentale il ruolo attivo del sindacato, volto a farsi portavoce ed intermediario tra la normativa in evoluzione ed i fabbisogni dei lavoratori nella contrattazione collettiva.



Risulta in questa sede importante ricordare come gli ultimi anni siano stati particolarmente prolifici per quello che riguarda la normazione relativa alla parità di genere, essendo questo un tema sempre più centrale. Resta comunque il fatto come una percentuale consistente dei contratti faccia riferimento all'adeguamento automatico alle ultime norme vigenti, benché tale adeguamento non sia specificato in tutte le categorie analizzate.

Seguendo la *policy* in materia di *privacy*, gli elementi specifici contenuti all'interno del campione dei CIA analizzati dal 2019 a marzo 2023, benché riportati in sede di analisi, volontariamente non riconducono alla denominazione aziendale ed a quella del contratto stesso.

# ANALISI DELLE LINEE CONTRATTUALI PER MACRO-ELEMENTI E SOTTOCATEGORIE RAPPRESENTATIVE

La totalità dei contratti si occupa del tema delle pari opportunità, con diversi gradi di specificità. In tutti i contratti si fa riferimento alla necessità di intraprendere azioni positive volte a promuovere e migliorare l'occupazione. Tra questi, il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi, nella Sezione I, Titolo I, Articolo 1, sancisce che annualmente, la Confcommercio e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto sull'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, adoperandosi in azioni positive. Il CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, nella Parte II al Titolo X - Pari opportunità, azioni positive, tutela della dignità della persona, si occupa della questione. Nel contratto infatti, viene specificato che ogni cooperativa annualmente proporrà l'elaborazione di un programma di azioni positive per la parità tra uomini e donne, finalizzato a fornire proposte utili all'integrazione ed alle pari opportunità, individuando eventuali vincoli rimovibili e favorendo azioni utili a conciliare i tempi di vita dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti in percorsi di studio e/o aventi particolari condizioni di bisogno. Di altra natura è il CCNL per i Dipendenti delle Imprese di Viaggi e Turismo, che nell'articolo 14 relativo alle materie della contrattazione, demanda al secondo livello di contrattazione le materie riguardanti l'azione a favore del personale femminile. Nel CCNL per i dipendenti delle Imprese gestite o partecipate dagli Enti Locali, esercenti Farmacie, Parafarmacie, Magazzini farmaceutici all'ingrosso, Laboratori farmaceutici, l'articolo 59 è dedicato al Comitato Pari Opportunità. Nello stesso viene specificato che sarà costituito a livello nazionale un comitato per le pari opportunità volto a promuovere comportamenti ed azioni positive. In questo articolo vi è anche l'unico riferimento alla violenza su luoghi di lavoro, al comma E) viene infatti specificato che è compito del Comitato proporre iniziative al fine della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione sulle caratteristiche del fenomeno.



Sicuramente particolare è il modo con cui il **CCNL per Istituti Socio-sanitari, assistenziali, educativi** affronta il tema. L'articolo 8, Pari opportunità tra uomo e donna, non affronta l'argomento delle pari opportunità e come queste verranno inserite e protette all'interno del contratto, bensì si dedica ad assicurare le

condizioni per il funzionamento del Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna costituito a livello nazionale. Il contratto nazionale che affronta il tema con maggiore indeterminatezza è il **CCNL dei dipendenti da farmacia privata**, che si riferisce alle pari opportunità solo nell'articolo 105, che si occupa delle relazioni sindacali a livello territoriale. Nello specifico, il comma cinque tratta di eventuali iniziative a favore di azioni positive dirette alla realizzazione delle pari opportunità, come materia strettamente territoriale.

Benché tutti i contratti facciano riferimento nel capitolo relativo alle pari opportunità all'importanza del perseguimento della piena parità, una minoranza dei **contratti integrativi** aziendali sulla totalità di quelli analizzati, fa specifico riferimento alla discriminazione indiretta. Solo in un contratto integrativo tra quelli analizzati nel capitolo, viene infatti espresso che l'impegno aziendale è volto alla creazione di un ambiente inclusivo che valorizzi le diversità, l'eterogeneità e ponga in essere tutte le azioni necessarie per eliminare ogni discriminazione. Non solo diretta bensì indiretta, fondata su età, genere, razza, cultura, religione, orientamento affettivo e sessuale, diversa abilità. Pochissimi sono i casi di contratti integrativi aziendali dove si asserisce chiaramente che l'azienda si impegna a fornire annualmente le informazioni relative all'impiego del personale femminile, anche con riferimento ai percorsi formativi, professionali e di crescita.

# TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Come già riportato, gli elementi fissi che compongono la retribuzione chiaramente non permettono nessun tipo di discriminazione basata sul genere del lavoratore, sono quegli elementi variabili che invece potrebbero provocare discriminazione indiretta poiché più difficilmente acquisibili dal personale femminile, non tanto per una questione legata al genere bensì legata al tempo. Le donne, in Italia così come nel resto d'Europa, sono le principali *Care Giver* all'interno dei nuclei familiari e la quasi totalità delle stesse, 81%, si occupa di casa e famiglia ogni giorno, rispetto al 20% degli uomini. In questo senso, è possibile affermare che le donne si dedicano in maniera maggioritaria al lavoro non retribuito rispetto agli uomini. Per questo motivo gli elementi variabili della retribuzione che comprendono prestazioni di lavoro supplementare, flessibilità ed eventuali trasferimenti possono sfavorire il raggiungimento della parità retributiva tra uomini e donne.



Nessun contratto di carattere nazionale fa riferimento a vincoli di *privacy* relativi alla retribuzione dei dipendenti. Allo stesso modo, nessun contratto nazionale fa riferimento a dati consultabili dai dipendenti o dai rappresentanti degli stessi, rispetto alle retribuzioni, disaggregati per genere. Questo non significa che non vi sia la possibilità di consultare dati strutturali relativi alla dinamica occupazionale, cosa che infatti è prevista nella gran parte dei contratti nazionali tra i quali: Il **CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi,** che fa riferimento alla possibilità da parte dei rappresentanti dei lavoratori di accedere ai dati qualitativi e quantitativi dell'occupazione. Il **CCNL dell'Industria turistica**, all'articolo 4 relativo ai diritti di informazione, specifica che le associazioni imprenditoriali hanno l'obbligo di comunicare alle organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori i dati conoscitivi relativi alle dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo.

# ORGANIZZAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

Il concetto di equilibrio tra vita e lavoro, la cosiddetta work life balance, è piuttosto recente, così come le norme che lo garantiscono. Non tutti i contratti presentano tale elemento. Tra quelli che lo fanno, i livelli di approfondimento si differenziano in modo importante. Entrando nel merito della questione, non vi è nessun riferimento nel contratto CCNL dei dipendenti da farmacia privata. Il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi, non fa espresso riferimento al concetto di bilanciamento tra vita e lavoro. Comunque nella premessa viene stipulato che, in relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario, al fine di migliorare la qualità di servizi tenuto conto delle esigenze dei dipendenti, spetta al livello territoriale la competenza in materia. Il CCNL dell'Industria turistica all'articolo 71, fa riferimento alla ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero, in questa sede viene specificata la necessità di migliorare e conciliare l'attività lavorativa con le esigenze familiari della vita privata, e per questo motivo il riposo settimanale, l'orario multi periodale, dovranno essere oggetto di accordi specifici, nella contrattazione di secondo livello. Nel CCNL per i lavoratori dipendenti delle aziende termali, all'articolo 29 riferito al riposo settimanale, viene espresso che questo è regolato dalle norme di legge vigenti, dunque viene automaticamente inserito l'elemento della bilancia tra vita e lavoro, così come espresso tramite specifica direttiva europea. II CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, socio sanitario e delle **cure post intensive**, all'articolo 4 relativo al diritto di informazione, specifica che le parti ritengono necessaria una più incisiva partecipazione delle rappresentanze negli indispensabili interventi di riorganizzazione dell'intero sistema, ciò richiede una rivisitazione del sistema di relazioni sindacali che induca nuove materie tra cui la conciliazione dei tempi vita e lavoro. Il CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa all'articolo 3, attinente al tema della partecipazione, fa riferimento all'importanza dell'attuazione di azioni utili a conciliare i tempi di vita dei lavoratori e delle lavoratrici.



Del tema si parla nuovamente l'articolo 107 relativo al part-time sperimentale a 30 ore. Nello specifico, il comma due asserisce che le parti convengono che tale forma di part-time favorisca una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Il **CCNL per i lavoratori degli Studi Professionali e delle strutture che svolgono attività professionali**, nell'Allegato inerente al telelavoro, specifica che il contratto, in un'ottica di promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, vede nel telelavoro uno strumento strategico per realizzare un equilibrio tra le esigenze di datori di lavoro e quelle dei lavoratori.

Per ciò che concerne i **contratti integrativi aziendali,** nel campione analizzato ancora pochi vi fanno riferimento specifico inserendo un capitolo o un articolo in materia. Nonostante ciò nella totalità dei contratti aziendali è presente questo aspetto. Uno tra questi fornisce particolare enfasi al tema, considerandolo un fattore strategico per la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e sereno. Il suddetto contratto vede nel sistema integrato di programmazione del lavoro un elemento chiave per garantire la *work-life balance*. Le donne per una questione culturale hanno più difficoltà a modificare i propri orari di lavoro e concedere flessibilità poiché impegnate in lavoro casalingo non retribuito. In questo caso, tra gli strumenti di garanzia vi sono i calendari annuali relativi agli orari di lavoro e alle ferie, in questo modo, asserisce il contratto, è possibile garantire ai dipendenti la possibilità di pianificare la propria vita. Differentemente, un altro contratto aziendale analizzato, asserisce che a causa della stagionalità del proprio business, l'organizzazione dei calendari non può essere gestita tramite un principio generale e pianificata su tutto l'anno. Un altro dei contratti aziendali analizzati, individua invece come metodo per garantire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, una flessibilità in entrata e uscita attraverso fasce orarie prestabilite.

Tra i **Contratti Integrativi Aziendali** alcuni prevedono dei permessi speciali per bilanciare il lavoro e la vita privata dei propri dipendenti. Tra questi uno prevede 25 ore di permessi retribuiti per l'assistenza al figlio in caso di inserimento all'asilo nido, attività scolastiche, così come visite mediche. Un altro contratto aziendale inserisce questa possibilità in maniera più specifica, in questo caso vi è la presenza di un articolo relativo ai permessi per l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola materna, al genitore vengono garantite 16 ore di permesso retribuito per ciascun figlio.

I congedi di maternità e paternità in tutta Europa, ad eccezione della Spagna, non sono equiparati, questo potrebbe risultare in una discriminazione nei confronti delle donne poiché meno appetibili nel mercato del lavoro. Tutti i contratti garantiscono congedo di maternità paternità e congedo parentale. La legislazione in materia è stata modificata recentemente quindi ci sono degli elementi non presenti, soprattutto relativi all'allungamento e l'obbligatorietà del congedo di paternità. Al momento la legislazione italiana prevede cinque mesi di congedo di maternità e 10 giorni di congedo di paternità. Nonostante ciò esiste una realtà aziendale in cui il congedo al padre lavoratore, retribuito al 100%, viene aumentato a spese dell'azienda fino a un massimo di 14 settimane (3,5 mesi). Questo rende le lavoratrici



più appetibili poiché in caso di gravidanza, le giornate di congedo tra padre e madre sono simili. Il **CCNL per Istituti Socio-sanitari, assistenziali, educativi** si spende sul tema, infatti, l'articolo 59 fa riferimento al congedo obbligatorio e facoltativo di paternità, dichiarando l'interesse delle parti a sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggior condivisione di compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione di tempi di vita e lavoro.

Esistono comunque altri elementi in grado di supportare la genitorialità ed il benessere dei dipendenti. Questi sono i servizi di *Welfare*.

Il CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata si occupa della questione tramite il Titolo IV- Bilateralità e Welfare Contrattuale. In questo caso il contratto è principalmente concentrato sul Welfare legato all'assistenza sanitaria integrativa. L'elemento è ripreso nei medesimi termini nel CCNL per i dipendenti da aziende del Settore turismo, al Capo IX- Assistenza sanitaria integrativa. Nel CCNL per i Dipendenti delle Imprese di Viaggi e Turismo al Capo IX, nel CCNL dell'industria turistica al Capo VIII, nel CCNL per i lavoratori Dipendenti delle Aziende Termali all'Articolo 77, nel CCNL per i lavoratori degli Studi Professionali e delle strutture che svolgono attività professionali tramite il Titolo IV, Articolo 14. Per i lavoratori della distribuzione cooperativa, il Welfare si articola sia in riferimento al Fondo di assistenza sanitaria integrativa, che a quello di previdenza complementare, tramite il Titolo III-Welfare della distribuzione cooperativa. Il CCNL per i dipendenti delle farmacie private non utilizza ma il termine Welfare ma il Titolo XVI contempla l'assistenza sanitaria integrativa. Il CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, socio sanitario e delle cure post intensive, al Titolo IX-Welfare contrattuale, amplia il concetto, non comprendendo solo l'assistenza sanitaria integrativa bensì la previdenza complementare e la formazione continua. Il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi, al Titolo II, si occupa di Welfare contrattuale, in questa sede viene considerata tanto l'assistenza sanitaria integrativa quanto la previdenza complementare e la formazione continua.

Dai **contratti integrativi aziendali** emerge l'interesse verso il tema del *Welfare*. Le proposte sono maggiormente diversificate rispetto ai contratti nazionali, oltre a comprendere un bacino di applicazione più ampio. Uno dei contratti aziendali analizzati asserisce che il programma di *Welfare* si basa su iniziative volte a promuovere il benessere dei lavoratori e dei propri familiari. In questo senso, l'azienda prevede soluzioni concrete per dare risposte ai bisogni dei dipendenti come l'assistenza sanitaria e servizi a favore delle famiglie, dell'educazione e del *work-life balance*, anche attraverso l'istituzione di un comitato apposito per *Welfare* aziendale e le pari opportunità. Tra le soluzioni proposte vi sono il contributo alla frequenza all'asilo nido, iniziative per la mobilità sostenibile, prestazioni per il tempo libero come ingressi al cinema, teatri, concerti e musei, così come formazione personale attraverso corsi di lingue, il rimborso dell'abbonamento al trasporto pubblico, il rimborso degli interessi del mutuo.



Un altro contratto aziendale, che come il precedente dà particolarmente enfasi a questo tema, prevede l'istituzione di un conto rivolto ai dipendenti per la previdenza complementare, il rimborso delle spese per l'istruzione e l'educazione dei dipendenti e dei loro familiari, servizi di educazione, istruzione, ricreazione per i dipendenti ed i familiari, oltre che buoni acquisto e buoni benzina. L'ampliamento di servizi di *Welfare* è sicuramente un elemento che va a incentivare la parità di genere. Infatti è dimostrato che il tasso di donne lavoratrici aumenta all'aumentare dei servizi garantiti per i figli.

Esistono poi un insieme di pratiche che si basano sull'applicazione delle azioni di solidarietà tra colleghi, che si integrano con le misure di conciliazione tra vita privata e lavoro. Ne sono un esempio le così dette ferie solidali. Nel caso in cui un lavoratore si trovi nella condizione di malattia, necessità di assistenza figli, et. alt, il personale dipendente può volontariamente cedere le giornate di ferie non godute a chi ne ha necessità. Il concetto, a seconda del contratto preso in esame, può modificarsi in alcune sue parti. In questo senso, alcuni contratti prevedono l'inserimento della banca ore solidali, che prevede la cessione volontaria a titolo gratuito tra colleghi di ore di permessi accantonati in conto ore o ferie residue. La disposizione delle ferie solidali è specifica solo per alcuni **contratti integrativi aziendali** tra quelli analizzati, mentre la banca ore solidali è riscontrabile in pochi contratti di stessa natura.

Un tema particolarmente sentito nell'ambito della conciliazione tra vita e lavoro è quello del telelavoro e s*mart working*. Dai dati Istat emerge come lo *smart working* e il telelavoro, nonostante siano in diminuzione dal 2020, abbiano effetti positivi sia sui lavoratori che sulle aziende. Il benessere dei lavoratori e la loro produttività risultano in miglioramento in quasi tutti i macro-settori, con risultati particolarmente positivi nell'ambito industriale e commerciale. Inoltre risulta decisamente positiva la valutazione sulla libertà di organizzare il lavoro e gestire gli impegni familiari data dai dipendenti aziendali che utilizzano tale pratica<sup>151</sup>.

Nel CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa se ne fa riferimento tramite il Capo IV – Telelavoro. Nel CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi, il tema è presente solamente nell'Allegato 10- Accordo sul telelavoro subordinata. La normativa si rifà al 24 luglio 2001, quindi risulta particolarmente datata e non fa riferimento all'espansione del telelavoro. In realtà esiste un riferimento normativo più recente, infatti, il 9 giugno 2004 è stato approvato l'accordo inter-confederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro, del 16 luglio 2002. Nonostante ad oggi non ci sia un accordo quadro specifico in materia aggiornato, ci sono state svariate leggi che hanno ampliato la possibilità e le categorie che hanno diritto all'utilizzo del telelavoro, come ad esempio i lavoratori fragili e i genitori di figli *Under* 14. Nel CCNL per i dipendenti delle imprese di viaggi e turismo, all'Articolo 101, accanto al Telelavoro viene inserito lo *Smart working*. Nel campione dei contratti integrativi analizzati due sembrano essere i più completi.

-

<sup>&</sup>lt;sup>151</sup> Istat, SITUAZIONE E PROSPETTIVE DELLE IMPRESE DOPO L'EMERGENZA SANITARIA COVID-19



Il primo asserisce che lo smart working è una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e al contempo favorisce la crescita della produttività. Viene specificato che la possibilità di accedere allo smart working è subordinato alla sottoscrizione di un accordo individuale tra il lavoratore e l'azienda e tale facoltà viene riconosciuta anche per la totalità della prestazione lavorativa. Nella medesima sezione, è chiarito che questa modalità di lavoro verrà utilizzata esclusivamente su base volontaria ed è applicabile a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato. L'altro contratto è particolarmente ampio in materia, dedica un intero titolo allo smart working. Sostenendo che intraprendere politiche in grado di agevolare l'equilibrio tra una migliore gestione dei tempi di vita del personale e le esigenze organizzative e produttive aziendali, crea valore aggiunto, il contratto prevede l'implementazione dello smart working. Quest'ultimo non viene considerato una nuova formula di lavoro, bensì una diversa modalità di svolgimento della prestazione, che potrà essere applicata su base volontaria ai lavoratori con rapporto a tempo indeterminato, il cui ruolo e mansioni non risultino incompatibili con lo svolgimento di tale prestazione. Per questo motivo, tramite contratto, si è deciso di creare una commissione apposita con la finalità di valutare le modalità di svolgimento di articolazione dell'istituto in base alle diverse società, dipartimenti e ruoli.

Modifiche nell'articolazione dell'orario settimanale e flessibilità oraria, sono entrambi riscontrabili nella quasi totalità dei contratti. Negli articoli che si occupano dell'argomento, si fa espresso riferimento alla necessità di variazione dell'orario settimanale per far fronte al cambiamento di intensità del lavoro. Ne è un esempio il CCNL della distribuzione moderna organizzata, che all'articolo 121, dirime il tema delle procedure per l'articolazione dell'orario settimanale e all'articolo 122 si occupa della flessibilità dell'orario. In quest'ultimo articolo, si fa riferimento alla necessità di modificare l'orario di lavoro per far fronte alle variazioni d'intensità lavorativa in particolari periodi dell'anno. Vengono comunque posti dei limiti che risiedono nelle 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane. A fronte di questo aumento orario, ai lavoratori verrà garantita una riduzione di ore in periodo di minore intensità lavorativa. Nel medesimo solco si pone il CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa tramite l'articolo 117. In questo caso però, viene posta una premessa, ovvero che l'attuazione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro, benché finalizzata al raggiungimento di risultati positivi sulla produttività e sulla qualità del servizio, attraverso una maggiore efficienza organizzativa, deve tenere conto delle esigenze dei lavoratori. Inoltre, il limite di 44 ore settimanali è previsto per massimo di 24 settimane. In ambito turistico, un esempio rappresentativo dell'interesse al tema è dato dal CCNL per i dipendenti delle imprese di viaggi e turismo tramite l'Articolo 110 – Distribuzione multi periodale dell'orario di lavoro. Questo specifica che in relazione alla peculiarità del Settore, la flessibilità deve essere intesa e assunta come capacità di adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze del servizio, della clientela e dei lavoratori. Dunque, le Organizzazioni stipulanti concordano nel ritenere strutturale il fenomeno della stagionalità dei flussi turistici nel settore dell'organizzazione e della distribuzione dei viaggi. Il che comporta difficoltà nella programmazione dei servizi turistici ed induce il frazionamento della durata dei rapporti di lavoro.



Il CCNL per i dipendenti delle Imprese gestite o partecipate dagli Enti Locali, esercenti Farmacie, Parafarmacie, Magazzini farmaceutici all'ingrosso, Laboratori farmaceutici, tramite l'articolo 12 tratta il tema dell'orario di lavoro. In questo ambito si fa riferimento alla necessità di individuare delle soluzioni in grado di bilanciare le esigenze aziendali e di quelle dei lavoratori. Va comunque precisato come all'interno del contratto non si fa espressamente riferimento al termine work-live balance. In ogni caso, ci si rifà al secondo livello di contrattazione per tutto ciò che riguarda l'organizzazione di turni, distribuzione e orario in generale. Nonostante ciò, nel medesimo articolo, viene specificato che in caso di necessità particolari derivanti da situazioni aziendali o zone turistiche con particolari flussi di clientela, i limiti di flessibilità potranno essere ampliati. Nel CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata, all'Articolo 121 riguardante le procedure per l'articolazione dell'orario settimanale, viene sancita l'importanza di armonizzare le istanze del personale con le esigenze dell'azienda per quello che riguarda l'articolazione dell'orario e l'eventuale flessibilità. In questo senso si dà particolare rilievo al fatto che l'articolazione dell'orario settimanale avrà validità di norma annua. Nel CCNL aziende alberghiere e complessi turistico ricettivi all'aria aperta e turismo, l'articolo 115, distribuzione multi peritale dell'orario di lavoro, fa riferimento al fatto che in relazione alla peculiarità del settore, la flessibilità deve essere intesa e assunta come capacità di adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze del servizio della clientela e dei lavoratori. Nel medesimo articolo viene specificato che per far fronte alla variazione di intensità lavorativa delle aziende e fatto salvo il rispetto di riposo giornaliero e settimanale, l'azienda potrà realizzare diversi regimi orari rispetto all'articolazione prescelta con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno, per altrettante settimane ci sarà una pari riduzione dell'orario.

# **VIOLENZA DI GENERE**

La totalità dei contratti nazionali e aziendali, ad eccezione del **CCNL per i lavoratori dipendenti** da aziende del settore turismo e del **CCNL** dei dipendenti da farmacia privata, presenta riferimenti alla violenza di genere, molestie sul lavoro e mobbing.

Un caso particolare è quello relativo al **CCNL** per i lavoratori degli Studi Professionali e delle strutture che svolgono attività professionali. Il contratto, non presenta alcun tipo di riferimento diretto alla violenza sul lavoro ma all'articolo 19, tratta il tema della dignità della persona sul lavoro. Tramite l'articolo impegna le parti ad elaborare un "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona, quale strumento contrattuale utile sia dal punto di vista sociale che da quello della gestione di eventi indubbiamente caratterizzati da aspetti di grande delicatezza". Si può presumere che con l'ultima frase faccia riferimento anche ai casi di violenza, mobbing e molestie sul lavoro ma non vi è certezza, poiché l'articolo è estremamente vago a riguardo. Tutti i **contratti integrativi aziendali** hanno al loro interno un articolo o un titolo relativo alla violenza di genere. Uno di questi si occupa della materia all'articolo 10, chiamato contrasto alla violenza di genere, all'interno dello stesso vi è un elemento che



potrebbe risultare problematico. Viene infatti riportato che i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate, l'attenzione dovrà essere riservata al rischio della formulazione di accuse strumentali e false. Ora, la giurisprudenza afferma che le vittime possono avvalersi dello strumento processuale dell'onere probatorio attenuato, che permette di ritenere accertate le molestie sulla base di un semplice quadro indiziario (salvo la piena prova del contrario da parte del convenuto in giudizio, ai sensi degli articoli 40 del d.lgs. 198/2006 e 28 comma 4 del d.lgs. 150/2011).

Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), si intende per violenza esterna, quella forma di aggressione che si verifica tra i dipendenti e qualsiasi altra persona presente sul posto di lavoro. Solo due contratti fanno specifico riferimento alla questione. Il CCNL Dipendenti delle Imprese di Viaggi e Turismo, tramite la dicitura "le disposizioni possono essere applicate nei casi di violenza esterna", Articolo 8 - Contrasto alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro. Il CCNL aziende alberghiere e complessi turistico ricettivi all'aria aperta e turismo si occupa del tema al Titolo II, Capo II, Pari opportunità utilizzo degli impianti-Politica attiva del lavoro, articolo 7 bis-Contrato alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro. L'articolo è interessante perché fa una sorta di lista di quelle che sono le differenti forme di molestie che possono presentarsi sul luogo di lavoro, infatti si fa riferimento alla natura fisica, psicologica, sessuale, ad episodi isolati o comportamenti sistematici tra colleghi, superiori, subordinati o da parte di terzi. In questo caso si fa espresso riferimento alla violenza esterna. Il CCNL dell'industria turistica al contrario, pur non accennando al concetto di violenza esterna, prevede norme di comportamento per i lavoratori verso gli esterni, i lavoratori dovranno attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali, così come riportato all'articolo 93 - Doveri del lavoratore.

Benché nessun contratto analizzato faccia riferimento a ciò, con la ratifica italiana della Convenzione ILO n.190, la violenza, le molestie ed i rischi psico-sociali correlati a queste, rientrano a pieno titolo nel processo di valutazione dei rischi, gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.

La quasi totalità dei contratti nazionali fa riferimento ad azioni positive volte a promuovere un ambiente di lavoro privo di violenza di genere. Tra i contratti nazionali, il più completo è il **CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa**, che dirime la materia attraverso l'Articolo 38-Molestie sessuali, misure da adottare per la prevenzione e la repressione delle molestie sessuali nell'ambito di lavoro. Nell'articolo, viene specificata la volontà di realizzare interventi formativi, anche per il personale con funzioni direttive, sulla



specifica tematica delle molestie sessuali in ambiente di lavoro, al fine di una migliore attività di prevenzione e di crescita culturale di tutti i lavoratori, nel rispetto dei principi fondanti della distintività e dei valori del lavoro in cooperativa. Inoltre, le disposizioni in materia di molestie sessuali dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti. Il **CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo**, benché privo di articoli specifici relativi alla violenza sul lavoro, all'articolo 7 - Pari opportunità, demanda alla Commissione permanente per la pari opportunità il compito di favorire interventi efficaci per prevenire il mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro.

Riferimenti al congedo garantito a seguito di violenza subita sul posto di lavoro sono presenti in una percentuale bassa di contratti nazionali. Il CCNL per il personale dipendente del settore assistenziale, sociosanitario e delle cure post intensive, dirime la questione l'articolo 12- azioni e congedi a sostegno delle donne vittime di violenza. L'articolo benché piuttosto completo e aggiornato rispetto alla normativa vigente, riflette un problema relativo alla parità di genere, infatti si parla solo di esclusivamente di donne e non di lavoratori in generale. Nel CCNL per Istituti Socio-sanitari, assistenziali, educativi, all'articolo 63, Congedi per eventi e cause particolari, la fattispecie d) riguarda il congedo per le donne vittime di violenza di genere. Mentre il CCNL aziende alberghiere e complessi turistico ricettivi all'aria aperta e turismo, all'articolo 7bis, specifica che le vittime riceveranno sostegno e congedi così come garantito per legge, inoltre si pone la possibilità di ampliare le norme anche in caso di violenza esterna. Tra i contratti integrativi aziendali analizzati solo alcuni approfondiscono maggiormente il tema: uno di questi prevede oltre i tre mesi di congedo, ulteriori 80 giorni di aspettativa non retribuita, mentre nell'altro la società aggiungerà, a proprio carico, 2 mesi alla durata del congedo retribuito di 3 mesi, già previsto dalla normativa vigente.

# **CATEGORIE TRASVERSALI**

Dall'analisi comparativa delle cosiddette categorie trasversali sono emersi alcuni elementi particolarmente interessanti.

Il primo elemento analizzato è il linguaggio, l'utilizzo di una determinata parola rispetto ad un'altra può fare la differenza negli *outcome*<sup>152</sup>; il linguaggio è un potente strumento che contemporaneamente riflette e influenza gli atteggiamenti, i comportamenti e le percezioni<sup>153</sup>.

In quest'ottica risultano problematiche alcune scelte di parole, come ad esempio "la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre". Nonostante con questa frase, venga data la possibilità ad entrambi i genitori di prendersi cura dei propri figli, si sottende che vi sia una responsabilità prettamente materna. La stessa è riscontrabile nel **CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Serviz**i all'Art. 176 – Congedi e permessi per handicap, così



come Art. 159- Congedi e permessi per handicap, del CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata. In quest'ultimo contratto, l'articolo 181 relativo ai permessi per l'assistenza al bambino, afferma che il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri periodi di riposo. Il diritto è riconosciuto in alternativa alla madre e al padre solo in determinati casi, come l'affido esclusivo, in caso di madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, in caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente, in caso di morte o grave infermità della madre. Inoltre, la concezione di questi riposi al padre è subordinata all'esplicito consenso scritto della madre. I contratti utilizzano il concetto di alternativa preferenziale nei confronti della madre in molteplici occasioni. Ne sono un esempio il CCNL per i Dipendenti delle Imprese di Viaggi e Turismo, che all'articolo 174 Tutela della genitorialità, che afferma che il congedo di paternità deve essere fruito in alternativa quello di maternità. In questo caso oltre alla questione semantica si presenta anche una problematica normativa, infatti, la legislazione dice che possono essere fruiti in concomitanza. Questo aspetto si può evidenziare anche nel CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale, all'articolo 199- Tutela della genitorialità, al comma 2b. Nel CCNL per i Dipendenti delle Imprese di Viaggi e Turismo l'Articolo 177 relativo ai Riposi giornalieri, il comma due fa riferimento al fatto che il diritto spetti primariamente alla lavoratrice madre e solo in alternativa al padre. Stessa situazione nel CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale all'Articolo 202- Riposi Giornalieri, nel quale non si fa riferimento alla possibilità di utilizzare i periodi di riposo da parte del padre. Nel CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi, all'Articolo 199 -Permessi per assistenza al bambino, si fa riferimento al fatto che la concessione dei riposi giornalieri al padre è subordinata al consenso scritto da parte della madre. Nel CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo, i cosiddetti riposi giornalieri sono normati nel contratto come permessi per allattamento, nell'articolo 181, viene specificato che questi sono dei diritti specifici delle madri.

I contratti integrativi aziendali sono più neutri nel linguaggio rispetto ai nazionali. Il motivo dietro a ciò è piuttosto complesso da individuare, ma sicuramente questi sono contratti non eccessivamente datati ed infatti nessuno è antecedente al 2019. Comunque esistono contratti nazionali successivi che sono problematici da questo punto di vista come il CCNL della distribuzione moderna organizzata del 2021. Sembra quindi essere principalmente un elemento legato alla vision di determinate aziende che si riflette nell'attenzione particolare alla forma scelta per esprimere i concetti. Questo si evince dall'analisi contrattuale, tramite cui si evince che alcuni temi spiccano rispetto ad altri, già a partire dalla premessa. I temi sono di diversa natura, tra questi: la sostenibilità, la formazione continua, la cura dei bisogni personali, la diversità come elemento di forza.

<sup>152</sup> Per saperne di più: Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana, estratto da Sabatini Alma, 1987, Il sessismo nella lingua italiana, Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri [online] te sto disponibile in: http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/ Normativa%20e%20Docum entazione/Dossier%20Pari%20opportunit%C3%A0/linguaggio\_non\_sessista.pdf (18 maggio 2018).

<sup>153</sup> La Neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo, <u>www.europarl.europa.eu</u>



Due contratti integrativi aziendali si occupano di equiparare le garanzie matrimoniali alle unioni civili in modo specifico. Tra i contratti nazionali il CCNL per i dipendenti delle Imprese gestite o partecipate dagli Enti Locali, esercenti Farmacie, Parafarmacie, Magazzini farmaceutici all'ingrosso, Laboratori farmaceutici tratta l'argomento. All'articolo 16 relativo alle assenze permessi retribuiti, nel comma 11 si fa espresso riferimento al diritto del lavoratore ad usufruire di un permesso retribuito di cinque giorni lavorativi in caso di decesso del coniuge o di parenti entro il secondo grado, il comma specifica che il trattamento riservato al coniuge viene esteso anche alle coppie di fatto etero o composte da membri dello stesso sesso. Per quello che invece riguarda l'equiparazione delle garanzie riservate ai genitori in caso di adozioni e omogenitorialità, la quasi totalità dei contratti contempla questo diritto. Ne sono manchevoli in toto il CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo, e CCNL dei dipendenti da farmacia privata. Il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi, all'articolo relativo alle adozioni internazionali, Art. 201, non fa riferimento né alla paternità e/o maternità adottiva, né ai congedi parentali in caso di genitorialità adottiva. A differenza dei precedenti contratti, il CCNL per i dipendenti delle imprese di viaggio e turismo all'Articolo 174 - Tutela della genitorialità, utilizza la seguente frase "durante lo stato di gravidanza e puerperio o adozione o affidamento" equiparando adozione e affidamento allo stato di gravidanza. Il CCNL dell'industria turistica, tramite l'articolo 130 si conforma automaticamente alla normativa vigente, affermando che nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento pre-adottivo, si applicano gli articoli 26 e 27 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche ed integrazioni. Il CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa, asserisce che le disposizioni dell'articolo 170 relative al congedo parentale, trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari se il minore ha un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il diritto di astensione dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Il CCNL per i lavoratori degli Studi Professionali e delle strutture che svolgono attività professionali, attraverso l'Articolo 94 Adozione e/o affidamento, afferma che i genitori adottivi o affidatari, o in affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali.

Relativamente al sottoindicatore posizionamento delle tematiche, l'analisi si è concentrata sull'indice, andando a valutare il peso che il tema ricopre a seconda dell'ordine di priorità e dell'estensione della materia. A seguito di ciò è possibile affermare che i contratti si dividono in tre grandi macro categorie: i contratti privi di elementi specifici, i contratti che si occupano di parità di genere in modo puntuale in un solo articolo, contratti che riservono un intero titolo al tema. Tra i contratti analizzati, un esempio di contratto privo di elementi specifici è il **CCNL** per i dipendenti delle farmacie private. Il **CCNL** per il personale dipendente del settore assistenziale, sociosanitario e delle cure post intensive, dedica un articolo, il numero 9, alle pari opportunità. Il **CCNL** per i dipendenti dell'impresa della distribuzione



**cooperativa**, dedica il titolo X al tema, intitolato pari opportunità, azioni positive e tutela della dignità della persona.

### **BUONE PRATICHE**

Per buona prassi o buona pratica, si intendono le esperienze, le procedure o le azioni più significative, o comunque quelle che hanno permesso di ottenere i migliori risultati, relativamente a svariati contesti e obiettivi preposti<sup>154</sup>.

Attraverso l'analisi contrattuale è stato possibile individuare gli elementi che possono caratterizzare buone pratiche. In alcuni contratti è riscontrabile una spiccata propensione ai temi quali la parità di genere, il benessere dei dipendenti e la responsabilità sociale dell'impresa. Questa tendenza è altresì direttamente proporzionale rispetto all'anno in cui tale contratto è stato firmato: più i contratti sono recenti più tendenzialmente questi incorporano all'interno la prospettiva del *gender mainstreaming*. 155

In primo luogo, un elemento che emerge immediatamente dalla lettura del contratto è il posizionamento delle tematiche. Alcuni contratti evidenziano l'importanza e il valore che una determinata azienda dà all'inclusione e alle pari opportunità, inserendo il capitolo relativo tra i primi presentati.

Benché la quasi totalità dei contratti faccia riferimento, nel capitolo relativo alle pari opportunità, all'importanza del perseguimento della piena parità, alcuni di essi ampliano questi elementi inserendo la parità di genere come un valore primario da perseguire in ogni ambito della vita aziendale. Allo stesso tempo parlando di discriminazione superano il classico divieto di discriminazione tramite l'introduzione del concetto di discriminazione indiretta, che come descritto a più riprese, rispecchia un elemento da attenzionare particolarmente.

In alcuni contratti, si fa specifico riferimento all'importanza di intraprendere un percorso aziendale per favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. In questo senso per migliorare la bilancia ed evitare situazioni per cui, soprattutto le donne per una questione culturale, abbiano più difficoltà a modificare i propri orari di lavoro e concedere flessibilità, tutte le aperture e le chiusure così come le ferie, le disponibilità domenicali, i riposi settimanali, sono decise ad inizio anno lavorativo.

<sup>154</sup> def. Ministero dell'Istruzione e del Merito, IPSEOA San Francesco Paola (CS), Buone pratiche -BPD Prof. Greca

<sup>155</sup> Considerazione sistematica della prospettiva di genere e quindi delle differenze tra le donne e gli uomini in termini di punti di vista, condizioni, situazione e necessità in tutte le politiche e le azioni.



Un altro elemento di natura paritaria è l'estensione alle coppie dello stesso sesso di tutti gli istituti legali e contrattuali tradizionalmente legati al genere, dunque equiparazione dei congedi matrimoniali anche le unioni civili, così come a tutti gli altri istituti di questa natura.

I congedi di maternità e paternità in tutta Europa, ad eccezione della Spagna, non sono equiparati, questo potrebbe risultare in una discriminazione nei confronti delle donne poiché meno appetibili nel mercato del lavoro. Al momento la legislazione italiana prevede cinque mesi di congedo di maternità e 10 giorni di congedo di paternità, nonostante ciò esistono realtà aziendali in cui il congedo al padre lavoratore, retribuito al 100%, viene aumentato a spese dell'azienda. Questo rende le lavoratrici più appetibili nel mercato del lavoro.

Come già anticipato il linguaggio è un elemento fondamentale per raggiungere la parità, per questo motivo e buona pratica non differenziare tra lavoratori uomini e donne, mantenendo il genere il più possibile neutro. In questo senso, è prassi positiva eliminare qualsiasi tipo di riferimento preferenziale alla madre rispetto al padre per quello che riguarda le cure familiari, elemento spesso riscontrabile nei contratti.

L'ampliamento di servizi di *Welfare* è sicuramente un elemento che va a incentivare la parità di genere. E' stato dimostrato infatti che il tasso di donne lavoratrici aumenta all'aumentare dei servizi garantiti per i figli. In questo senso, sono buone pratiche quelle inserite da alcuni contratti che prevedono un contributo alla frequenza dell'asilo nido, così come il rimborso delle spese per l'istruzione dei figli, servizi di educazione, istruzione e ricreazione. Allo stesso modo, hanno una valenza importante i permessi per l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola materna, riscontrabili in alcuni contratti aziendali. La stessa Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, fa specifico riferimento alla necessità di aumentare nel territorio gli asili nido e renderli più accessibili, proprio per l'importanza fondamentale degli stessi al fine di sostenere il mercato del lavoro femminile.

Sempre in linea con la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, alcuni contratti fanno riferimento all'aumento del limite legale nella percentuale delle donne che possono usufruire del part-time post partum, migliorando la previsione definita dal contratto collettivo nazionale, che tendenzialmente si attesta al 3% (5% Confcommercio CCNL per i Dipendenti delle Imprese di Viaggi e Turismo e CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale). Nell'ambito della garanzia del part-time post partum, la legislazione italiana ha introdotto la possibilità di trasformare il contratto in part-time in sostituzione al congedo parentale. Il punto saliente relativo a questo tema è che la legislazione, sia italiana che internazionale, pur promuovendo norme a tutela della madre lavoratrice e prevedendo un sostegno alla genitorialità, non ha previsto alcun diritto assoluto al part-time, ma solo il diritto di prelazione, facendo di fatto prevalere le esigenze organizzative.



Una buona pratica riscontrabile in alcuni contratti, è il riferimento al lavoro a distanza per motivi familiari. Al momento lo stesso è garantito dal decreto Mille-proroghe fino al 30 giugno 2023 per i genitori di figli *Under* 14, è comunque pensabile l'ampliamento di tale norma in maniera più stabile.

Per quello che riguarda la violenza sul lavoro, è considerabile buona pratica inserire elementi riguardanti la violenza esterna, che al momento siano riscontrabili in una percentuale estremamente esigua di contratti. Nonostante ciò, tutte le disposizioni in materia di violenza devono essere applicate anche in casi di violenza esterna, come quella esercitata da parte di clienti. Infatti, la Convenzione ILO numero 190, considera molestie o violenza sul lavoro, tutti gli atti che vengono in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro. Risulta estremamente importante un inserimento normativo di questo tipo a livello contrattuale, soprattutto per quello che riguarda le lavoratrici ed i lavoratori in ambito sanitario, particolarmente toccati da questa problematica.

Sempre nell'ambito violenza, così come riscontrabile in alcuni contratti, sarebbe buona pratica inserire in maniera specifica tutti i diritti che ha la vittima di violenza, ovvero: la vittima della molestia sessuale, così come la vittima del mobbing, ha diritto al risarcimento di tutti i danni subiti, compresi quelli non patrimoniali, nelle componenti di danno biologico, morale ed esistenziale. Inoltre, i dipendenti del settore pubblico e privato, possono avvalersi di un congedo indennizzato per un periodo massimo di tre mesi in caso di comprovata violenza.

Durante il periodo di congedo, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

Tra le buone pratiche, sono riscontrabili anche tutti quegli istituti, creati a livello aziendale, per analizzare i bisogni e le necessità dei dipendenti, in modo da individuare azioni e iniziative volte a migliorare la condizione loro e delle loro famiglie. Questi elementi sono riscontrabili in vari contratti, alcuni più spiccatamente tendenti alla valorizzazione dell'equilibrio tra vita e lavoro, altri con *focus* differenti. In ogni caso, la prassi di creare dei comitati (o organismi) con presenza di dipendenti, componenti dei sindacati e direzione aziendale non può che essere positiva per migliorare il benessere e il clima aziendale. Inoltre, tali istituti, possono essere supportati dalla nuova figura inserita nella Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 ovvero il *DiversityManage*r, obbligatorio per tutte le aziende quotate e le pubbliche amministrazioni.



Ricerca realizzata nel periodo marzo – agosto 2023 da UILTuCS UIL TORINO

sito: UILTuCS PIEMONTE

Via Vincenzo Lancia 27 - 10141 Torino

Tel. 011.3855554 (12 r.a.)

Fax. 011.378660

e-mail sindacato@uiltucspiemonte.it
su incarico
EE.BB. Terziario e Turismo di Torino

Gruppo di lavoro: Samantha Merlo - Uiltucs Nazionale Maria Guagliardo – Uiltucs Torino e Piemonte



