

CNEL
Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro
Commissione dell'Informazione (III)

RAPPORTO

IL LAVORO DELLE DONNE
TRA TUTELA LEGISLATIVA E PREVISIONI CONTRATTUALI

III COMMISSIONE
27 febbraio 2002

INDICE

<i>Introduzione</i>	pag.	7
<i>PARTE PRIMA: PARI OPPORTUNITÀ E UNIONE EUROPEA</i>	pag.	13
1.1 Armonizzare i tempi di vita e di lavoro: il dialogo sociale nell'Unione Europea	”	15
1.2 Legislazione e atti comunitari in materia di pari opportunità e diritti delle donne	”	21
<i>PARTE SECONDA: LE PREVISIONI NORMATIVE ITALIANE, GLI ORIENTAMENTI DEL SISTEMA E I PIU' RECENTI CONTRIBUTI DEL CNEL IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ</i> ”		25
2.1 La legge 164/90: compiti e attività della Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna	”	27
2.2 La legge 125/91 e il suo stato di attuazione: l'indagine conoscitiva della Commissione Lavoro e Previdenza sociale del Senato	”	28
2.3 L'istituzione del Dipartimento per le pari opportunità e le più recenti disposizioni in materia di lavoro delle donne e parità uomo - donna	”	32
2.4 Le molestie sessuali sui luoghi di lavoro: la normativa comunitaria	”	33

2.5 Il fenomeno del mobbing e la Risoluzione del Parlamento europeo	pag.	37
2.6 La nuova normativa italiana in materia di congedi parentali, congedi per la formazione e coordinamento dei tempi delle città: dalle leggi 1204/71 e 903/77 alla legge 53/2000	”	39
2.7 Il Testo Unico in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità	”	47
2.8 Le donne e il part-time: i decreti legislativi 61/00 e 100/01	”	48
2.9 Le donne e il lavoro notturno: dalla legge 903/77 al decreto legislativo 532/99	”	50
2.9 bis Il Patto sociale per lo sviluppo e l’occupazione e le pari opportunità	”	54
2.9 ter Le analisi e le riflessioni del Gruppo permanente “Donne e sviluppo” del CNEL	”	55
<i>PARTE TERZA: LE PREVISIONI CONTRATTUALI ITALIANE ..</i>		pag. 59
• Nota metodologica	”	61
3.1 Qualche breve cenno sui principali Accordi interconfederali che “toccano”, di riflesso, anche il tema delle pari opportunità	”	62
3.2 Le previsioni contrattuali in materia di pari opportunità ...	”	64
3.3 Le previsioni contrattuali in materia di molestie sessuali sul lavoro	”	69
3.4 Le previsioni contrattuali sulla maternità e sui congedi parentali	”	77
3.5 Le previsioni contrattuali sul part-time	”	83
3.6 Le previsioni contrattuali sul lavoro notturno	”	88
3.7 Ulteriori previsioni contrattuali che si riflettono sul tema delle pari opportunità	”	93
APPENDICE	”	97

PARTE PRIMA: PARI OPPORTUNITÀ E UNIONE EUROPEA	pag.	99
PARTE SECONDA: LE PREVISIONI NORMATIVE ITALIANE, GLI ORIENTAMENTI DEL SISTEMA E I PIU' RECENTI CONTRIBUTI DEL CNEL IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ	”	105
PARTE TERZA: LE PREVISIONI CONTRATTUALI ITALIANE - SCHEDE DEI SINGOLI CONTRATTI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ	”	108
ELENCO DEI CONTRATTI PRESENTI NELL' <i>ARCHIVIO DEI CONTRATTI</i> DEL CNEL	”	154

Introduzione

E' difficile non riconoscere, oggi, la centralità del ruolo delle donne quali protagoniste del cambiamento che sta caratterizzando il mondo del lavoro.

La terziarizzazione dell'economia italiana e la più ampia articolazione dei contratti e degli orari di lavoro hanno favorito l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, tanto in veste di lavoratrici autonome, quanto in qualità di lavoratrici dipendenti. Le donne sono state capaci di cogliere le nuove opportunità di lavoro derivanti da una domanda più rispondente alle loro esigenze e sono riuscite a proporsi sempre più frequentemente in posizioni di maggiore e diretta responsabilità, assumendo pian piano qualifiche sempre più elevate.

I dati Istat mostrano che tra il 1993 ed il 2000 la quota dei dirigenti e direttivi - quadri donne (sul totale degli occupati) è passata dal 26,7% al 32,1%.

Nel 1993, infatti, erano 281.000 su 1.050.000; nel 2000, 434.000 su 1.321.000. In particolare, delle 281.000 dirigenti e direttivi quadri del 1993, 19.000 erano presenti nell'industria e 261.000 in altre attività; per gli stessi settori, nel 2000, erano passate rispettivamente, a 31.000 e 392.000 unità.

La quota delle impiegate è, invece, passata dal 47,9% del 1993 al 51,2% del 2000; quella delle operaie, dal 28,8% del 1993, al 31% del 2000.

Se è vero che fra i Paesi europei l'Italia è caratterizzata da elevati differenziali di genere sia per il tasso di occupazione che per quello di disoccupazione (con un tasso di occupazione femminile pari a poco più della metà di quello maschile e un tasso di disoccupazione femminile che supera dell'80% quello maschile), è anche vero che la condizione della donna nel mondo del lavoro sta migliorando progressivamente e i differenziali di genere tendono a ridursi.

Soprattutto tra i giovani nella fascia d'età tra i 25 e i 34 anni il comportamento delle donne con istruzione elevata è molto simile a quello degli uomini e negli ultimi decenni la propensione delle donne a

proseguire gli studi è fortemente aumentata, tanto da superare, per l'iscrizione all'Università, i colleghi. Secondo l'Istat, fatte 100 le ragazze nella fascia d'età compresa tra i 19 ed i 23 anni, per l'anno accademico 1997/98, il 47,5% risulta iscritto all'Università; fatti 100 i ragazzi, solo il 38,5%. Anche nella scelta degli indirizzi sono riscontrabili radicali cambiamenti: la presenza delle donne aumenta fortemente negli istituti tecnici e professionali; si riduce drasticamente nei licei e, ancor di più, negli istituti magistrali. Rispetto, poi, ai corsi universitari le ragazze scelgono sempre più spesso "campi" per anni dominati dagli uomini.

Ad una maggiore propensione delle donne ad iscriversi all'Università si associa, poi, un minore abbandono degli studi; e la formazione universitaria conseguita dalle donne contribuisce ad aumentare la loro probabilità di trovare lavoro.

Un ulteriore contributo alla crescita della partecipazione delle donne al mercato del lavoro è poi offerto dalla diffusione delle forme contrattuali cosiddette "atipiche" che costituisce una delle peculiarità delle società odierne la quale ha messo in crisi un po' ovunque il modello standard di "lavoro subordinato a tempo indeterminato". A tale riguardo va però sottolineato che, se è vero che nel giro di pochi anni il numero delle lavoratrici atipiche è raddoppiato, è anche vero che per molte la condizione di lavoratrice atipica tende ad essere stabile nel tempo senza che a questa condizione siano connesse le forme di garanzia proprie del lavoro subordinato; molte altre, invece, non transitano da altre occupazioni e finiscono per esercitare solo occasionalmente prestazioni di collaborazione coordinata e continuativa nell'arco di un anno, per poi uscire nuovamente dal mondo del lavoro l'anno successivo.

Se da un lato, quindi, il modello classico della donna quale "casalinga-moglie-madre" è in declino in tutte le fasce d'età e in tutte le zone del nostro Paese, dall'altro il modello "lavoratrice-moglie-madre" cresce e non più soltanto al Centro-Nord. Anche al Sud, infatti, sono in aumento le coppie in cui le donne hanno un titolo di studio più elevato dell'uomo e spendono una diversa capacità di contrattazione dei ruoli all'interno della famiglia.

Alla sempre crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro non è, però, seguito un adeguato cambiamento nella distribuzio-

ne dei compiti familiari, né è mutato l'approccio culturale ai ruoli di genere: alle donne, difatti, rimane essenzialmente attribuita la maggior parte del carico del lavoro familiare, indipendentemente dalla presenza di un lavoro extra-domestico, anche se impegnativo in termini di tempo e responsabilità. C'è, dunque, ancora asimmetria di genere nella distribuzione del lavoro familiare e della cura dei figli, anche se, soprattutto tra le giovani generazioni, emergono segnali di novità nella direzione di un più responsabile e forte impegno degli uomini nella cura della famiglia.

Il problema è fortemente avvertito anche dalle Istituzioni dell'Unione Europea che, con la loro azione, hanno contribuito non poco a sollecitare gli Stati membri ad attuare politiche dell'occupazione che non trascurassero gli aspetti più peculiari del lavoro delle donne.

Si vogliono menzionare a titolo esemplificativo le più recenti "linee di orientamento" per le politiche dell'occupazione dettate dall'UE ai Paesi dell'Unione nelle quali si raccomanda di affrontare prioritariamente la questione dell'integrazione delle pari opportunità in tutti gli elementi delle politiche per l'occupazione in modo tale da garantire alle donne, da un lato, il beneficio delle politiche attive per l'occupazione in materia di inserimento professionale, senza trascurare, dall'altro, la rappresentatività delle donne nelle azioni finalizzate a "fare impresa".

Moltissimo è stato poi fatto grazie all'emanazione di normative e di altri atti comunitari che, in qualche caso, hanno solo "stimolato" l'adeguamento delle legislazioni nazionali, in altri, hanno invece imposto agli Stati membri tale adeguamento in ossequio ai principi e alle regole scelti a livello sovranazionale.

La centralità assunta dal lavoro extra-domestico nella vita delle donne si accompagna, da sempre, alla difficoltà di conciliare ruoli esterni ed interni alla famiglia e oggi, più che in passato, è diffusa la consapevolezza della necessità di promuovere e sostenere un profondo cambiamento culturale che non attribuisca in via esclusiva alla donna i cc.dd. "lavori di cura".

I cambiamenti, com'è noto, sono lenti e difficili e, probabilmente, le politiche del lavoro e della famiglia attuate nel nostro Paese non possono ritenersi ancora soddisfacenti. Va detto, tuttavia, che i recenti ed

importanti interventi legislativi potranno contribuire a favorire e supportare quella “rivoluzione culturale” di cui si avverte la necessità.

Il problema delle diseguaglianze di genere non è, difatti, un problema delle sole donne, ma dell’intera società che deve dunque farsene carico, in misura maggiore che in passato, per rendere più concreto l’impegno a favore della riduzione delle asimmetrie di genere nel mondo del lavoro.

I Governi succedutisi nell’arco degli anni e le Parti sociali hanno svolto un ruolo di rilievo nel promuovere le pari opportunità, da un lato, incentivando e sostenendo il dibattito che ha poi portato ai più recenti interventi legislativi, dall’altro, assumendo impegni concreti e puntuali.

Si pensi, ad esempio, al *Patto sociale per lo sviluppo e l’occupazione* del 22 dicembre 1998 e al rilievo attribuito a questa tematica.

Nel “*Patto*” il principio delle pari opportunità, pur non ponendo a carico delle Parti stipulanti veri e propri obblighi, viene considerato, di fatto, uno dei criteri di valutazione delle politiche poste in essere per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo economico e di crescita dell’occupazione, e questo dato non è di scarso rilievo.

Le recenti innovazioni legislative, poi, hanno messo in luce una rinnovata attenzione al tema di una più efficace distribuzione dei carichi familiari, presupposto imprescindibile per una più efficace azione a favore della parità uomo-donna.

Fin dalla prima normativa italiana avente ad oggetto la delicata questione dei congedi parentali è possibile rinvenire una sensibilità più che apprezzabile, ma per il vero “salto di qualità” bisognerà arrivare alla legge 53/2000 che, superando il “taglio” della sola parità, individua, finalmente, il diritto alla paternità come diritto/dovere del padre in quanto tale, piuttosto che un diritto da esercitare in alternativa a quello della madre.

La recente promulgazione del Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità ha, infine, sistematizzato il variegato panorama legislativo costituito dalle numerose norme sulla salute della lavoratrice, sui congedi di maternità e paternità, sui riposi e permessi e sulle assenze per assolvere i lavori di cura più in generale, offrendo un importante contributo anche in termini di certezza dei diritti.

Oggi non è ancora possibile sapere se, e soprattutto in che misura, la nuova normativa costituirà la “leva” attraverso la quale operare una “ridistribuzione” all’interno del sistema di condivisione del lavoro di cura.

Indubbiamente il contributo offerto dal legislatore, dalle Parti sociali, dai Governi e da tutti gli “operatori” impegnati a diverso titolo a sostegno di questa “rivoluzione culturale”, è fondamentale, ma non è sufficiente, da solo, a raggiungere l’ambizioso traguardo.

Va ricordato, infatti, che anche la contrattazione collettiva è chiamata a dare il proprio contributo al perseguimento dell’obiettivo di coniugare le esigenze della produzione con la necessità di riconoscere valore sociale ai lavori di cura e di offrire adeguata tutela alle lavoratrici.

A tale riguardo è ulteriormente auspicabile una impegnata attenzione dei contratti collettivi a tutti quegli aspetti problematici che investono le donne lavoratrici: il rapporto donna-lavoro e donna-famiglia; la maternità e i permessi per i lavori di cura; la regolamentazione del lavoro notturno e del part-time e ogni altra questione che, penalizzando le donne, gravate dal doppio ruolo, si traduce, di fatto, in una vulnerazione del principio di pari opportunità.

In questa linea, il presente *Rapporto* vuole offrire, quale valore aggiunto alle ricerche sin qui condotte, una analisi della condizione lavorativa delle donne contemplata dalla vigente normativa anche comunitaria e dalla contrattazione collettiva, individuare eventuali situazioni di “sofferenza”, suggerire riflessioni e approfondimenti che possano, in prospettiva, indicare soluzioni soddisfacenti alle questioni di maggiore rilevanza.

*La Commissione dell’Informazione del CNEL**

* *La Commissione dell’Informazione del CNEL*, presieduta da *Giuseppe Capo*, è composta dai Consiglieri *Giorgio Alessandrini; Massimo Bellotti; Amedeo Croce; Rinaldo Fadda; Giancarlo Falcucci; Salvatore Frisella; Andrea Gianfagna; Carlo Giorgetti; Maria Luigia Maulucci; Antonino Mirone; Guido Sansonetti; Benito Santalco; Silvano Veronese.*

PARTE PRIMA:
PARI OPPORTUNITÀ E UNIONE EUROPEA

1.1 Armonizzare i tempi di vita e di lavoro: il dialogo sociale nell'Unione Europea

L'articolo 1 del Protocollo sulla politica sociale allegato al Trattato dell'Unione Europea assegna all'azione della Comunità obiettivi quali il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, un'adeguata protezione sociale, lo sviluppo delle risorse umane e la lotta contro le esclusioni. L'accentuata disomogeneità delle legislazioni nazionali in materia sociale e lavoristica ha, fino a non molti anni fa, limitato fortemente in questi ambiti il contributo delle Istituzioni europee alla focalizzazione delle relative problematiche, nonché alla indicazione di possibili strategie per farvi fronte, opponendo forti resistenze alle innovazioni.

L'entrata in vigore del Trattato di Amsterdam ha fatto avanzare il processo di integrazione nell'Unione Europea, promuovendo la nascita di un vero e proprio "modello sociale europeo". Con la sottoscrizione del Trattato, difatti, sono state create le condizioni affinché alcuni obiettivi sociali e le necessarie azioni e politiche per il loro raggiungimento siano realmente condivise tra i diversi Paesi, Istituzioni e soggetti.

Il modello sociale europeo fa del confronto e del dialogo la propria base di partenza.

Una prova di ciò è rinvenibile nei nuovi regolamenti dei Fondi strutturali europei che prevedono alcuni passaggi ben definiti: programmazione, cioè certezza dei tempi e delle risorse; valutazione ex ante, cioè attenta analisi e ricerca, ma anche ex post, cioè valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle iniziative poste in essere; infine, ma non di minor rilievo, partenariato, cioè coinvolgimento con specificazione dei rispettivi ruoli dei diversi soggetti coinvolti e/o coinvolgibili.

L'applicazione di questa metodologia si trova anche nei passaggi normativi più significativi in materia di parità uomo-donna dopo la Conferenza di Pechino. A riguardo è utile citare il quarto Programma d'azione comunitaria a medio termine per le pari opportunità tra donne e uomini (1996-2000) che, nel terzo obiettivo, si propone di "*consentire a donne e uomini di lavorare e occuparsi della famiglia*" e specifica che ciò non sta solo nel conciliare il lavoro e la vita familiare, ma anche nel promuovere l'individuazione dei diritti.

Come si è detto, sul tema del rapporto tra individuo, lavoro e vita, il dialogo sociale nell'Unione Europea si è molto sviluppato nel corso degli ultimi anni fino al punto di rendere possibile il raggiungimento di importanti accordi tra le rappresentanze europee dei datori di lavoro e dei sindacati dei lavoratori (UNICE, CEEP, CES), i cui contenuti più significativi sono poi confluiti in due direttive alle quali sarà utile far cenno.

Il 14 dicembre 1995 le Parti sociali europee hanno concluso un accordo quadro sul congedo parentale e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore che stabilisce prescrizioni minime e rinvia agli Stati membri, o alle Parti sociali nazionali, il compito di prevedere una disciplina ulteriore che tenga conto della situazione particolare di ciascuno Stato membro. La centralità acquisita dal tema dei congedi parentali nel dibattito europeo tra le Parti sociali, sviluppatosi sullo sfondo del più ampio dibattito sui tempi di lavoro, ha portato poco più tardi, nel giugno 1996, all'emanazione della direttiva 96/34/CE del Consiglio che riconosce la possibilità, per i lavoratori di entrambi i sessi, di potersi assentare dal lavoro per prendersi cura dei propri bambini e di quelli adottati. Si riconoscono, così, i presupposti per meglio conciliare la vita professionale e familiare all'interno del più complessivo impegno volto a promuovere la parità di opportunità di trattamento tra uomini e donne, come già auspicato fin dal primo programma d'azione (1982-1985).

La direttiva in parola è finalizzata ad *“offrire, agli uomini e alle donne, la possibilità di conciliare le loro responsabilità professionali e i loro obblighi familiari”* e ad introdurre *“nuovi modi flessibili di organizzazione del lavoro e dell'orario, più adatti ai bisogni della società in via di mutamento e rispondenti sia alle esigenze delle imprese che a quelle dei lavoratori”*. Le disposizioni in esame, pur avendo ad oggetto in via prioritaria l'interesse dei genitori a prendersi cura della prole, non tralasciano di considerare le esigenze organizzative ed operative delle piccole imprese, esigenze tutelate dalla previsione della possibilità di un rinvio della concessione del congedo parentale, per giustificati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa.

Il secondo accordo che rileva ai fini della nostra indagine risale al 6 giugno 1997 ed è l'accordo quadro sul part-time siglato da UNICE,

CEEP e CES; il 18 dicembre dello stesso anno viene emanata la direttiva europea sul part-time che lo recepisce. Questa seconda direttiva non riguarda esclusivamente le donne ma, poiché si stima che i lavoratori a tempo parziale sono donne per una percentuale che va dal 70 al 90%, è utile farvi menzione.

Il 16 aprile 1997 è stato, poi, presentato alla Commissione il *Libro verde sul partenariato per una nuova organizzazione del lavoro*, dedicato ai temi della nuova qualificazione formativa. Esso pone, tra le sfide da raccogliere, le modalità di organizzazione delle necessarie azioni di formazione e riqualificazione della manodopera, la valorizzazione delle nuove tendenze occupazionali nell'ottica delle pari opportunità e lo sviluppo di organizzazioni più flessibili dei servizi pubblici. Nel documento si afferma, difatti che *“in particolare la sfida consiste nel trovare il modo di sviluppare o adattare politiche che sostengano, piuttosto che ostacolare, un rinnovamento organizzativo fondamentale e di raggiungere un equilibrio positivo tra gli interessi delle aziende e quelli dei lavoratori, agevolando nel contempo la modernizzazione della vita lavorativa”* ... e che *“è necessario organizzare non solo le aziende, ma l'intera infrastruttura sociale per garantire condizioni di parità tra donne e uomini: ciò comprende, ad esempio, aspetti quali la formazione, la custodia dei figli, l'equilibrio tra i sessi nel processo decisionale, l'individuazione dei diritti e così via”*.

E' utile, infine, ricordare che la Commissione ha predisposto due relazioni sull'attuazione del principio delle pari opportunità nell'Unione Europea: la prima si riferisce all'applicazione della comunicazione del 1996 *“Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie”*; la seconda, invece, è il *“Rapporto sullo stato di avanzamento delle attività della Comunità europea”*.

Le recenti *“linee di orientamento per le politiche dell'occupazione”* dettate dall'Unione Europea agli Stati membri invitano questi ultimi ad affrontare prioritariamente due questioni:

- quella dell'integrazione delle pari opportunità tra uomini e donne in tutti gli elementi delle politiche per l'occupazione, garantendo, da una parte, alle donne il beneficio delle politiche attive per l'occupazione

in materia di inserimento professionale, proporzionalmente al loro tasso di disoccupazione, e sviluppando, dall'altra la rappresentatività delle donne nelle azioni volte a "fare impresa";

- quella di utilizzare il potenziale di creazione di posti di lavoro della società dell'informazione nel campo delle nuove forme di organizzazione del lavoro sempre nel quadro di azioni che favoriscono le pari opportunità.

Affrontare le questioni sopra esposte diventa necessario affinché la realizzazione di una maggiore e soprattutto meno defaticante partecipazione delle donne al mondo del lavoro diventi una realtà.

Tra gli strumenti volti a tale fine si può considerare utile affinare una serie di interventi ai quali si fa già ricorso, seppur in maniera non ancora soddisfacente:

- interventi formativi che durino l'intero arco della vita lavorativa, che siano qualificati e, soprattutto, rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro sempre più dominato dalle tecnologie dell'informazione;
- interventi volti a favorire la flessibilità delle condizioni di lavoro e a sviluppare servizi di affidamento e di cura economicamente accessibili e di elevata qualità al fine di rendere sempre più agevole conciliare la vita professionale con la vita familiare.

Sono scelte che incidono sulla qualità della vita e si integrano nelle prospettive dell'economia dei Paesi dell'Unione Europea. Non bisogna trascurare che nel corso dei prossimi dieci anni comincerà a diminuire la popolazione europea in età lavorativa, dunque la crescita dell'occupazione dipenderà, molto più che nel passato, da una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Gli Stati membri dovranno pertanto creare le condizioni che possano consentire all'economia europea e al mondo dell'impresa di beneficiare pienamente delle potenzialità di cui le donne sono portatrici, consentendo, però, alle stesse di beneficiare di un maggior equilibrio tra vita professionale e vita familiare.

Il punto di vista dell'Unione Europea sulla linea d'azione relativa alle pari opportunità non è caratterizzato solo dall'esigenza di persegui-

re una maggiore diffusione della popolazione attiva nei singoli Paesi. Le politiche volte a favorire l'estensione alle donne di una maggiore partecipazione al mercato del lavoro non trovano, infatti, la loro ragione principale nel fatto di contribuire maggiormente a mantenere in equilibrio i sistemi pensionistici e di protezione sociale. Certo, anche questo aspetto non è trascurato, ma gli obiettivi generali promossi dall'Unione riguardano soprattutto la promozione dell'istruzione e della formazione professionale, la possibilità di raggiungere una maggiore conciliazione della vita professionale e di quella familiare, la promozione dell'imprenditorialità femminile, l'evoluzione delle mentalità e degli atteggiamenti nei confronti delle donne.

Il contributo che l'Unione Europea può dare al miglioramento dell'inserimento femminile nella realtà sociale e lavorativa è notevole, ma non va dimenticato che, in materia di pari opportunità, l'intervento non può essere diretto e coordinato solo dalle autorità sovranazionali dell'Unione. Devono, infatti, essere i singoli Stati membri, le autorità regionali e locali, le Parti sociali e i diversi attori socio-economici a promuovere e sostenere, a livello capillare, le azioni necessarie al raggiungimento dell'obiettivo indicato. Il compito fondamentale che può essere attribuito, invece, alle autorità dell'Unione è quello dello sviluppo e del coordinamento di azioni strategiche e di specifici strumenti in grado di stimolare l'iniziativa delle forze sociali.

In questa prospettiva era stato elaborato, per gli anni 1996-2000, il *Quarto Programma per la "parità di opportunità"* allo scopo di stimolare un'interazione e una partnership che coinvolgesse il livello nazionale, regionale, locale e comunitario. Gli obiettivi perseguiti dal Programma possono così sintetizzarsi:

- mobilitare attorno alla tematica delle pari opportunità tutti gli attori socio-economici, sia a livello nazionale che comunitario;
- promuovere le pari opportunità soprattutto per mezzo dell'uso dei Fondi strutturali;
- stimolare una politica di conciliazione della vita familiare e professionale per gli uomini e per le donne;
- lasciare spazio ad una partecipazione equilibrata degli uomini e delle

donne nel processo decisionale e rafforzare le condizioni per l'esercizio, da parte di queste ultime, di un ruolo più attivo.

Il Programma in questione ha avuto il merito di tentare di promuovere, sostenere e sviluppare azioni volte a stimolare la collaborazione, nonché la messa in comune di risorse, tra i vari soggetti coinvolti, sia a livello nazionale che comunitario, al fine di inserire la tematica della parità e delle pari opportunità nelle politiche generali sia comunitarie che nazionali.

Il nuovo *Programma d'azione per la "pari opportunità"*, il Quinto, relativo alla strategia quadro comunitaria in materia di parità tra uomini e donne, si svilupperà nell'arco dei cinque anni che vanno dal 1° gennaio 2001 al 31 dicembre 2005 e disegna la strategia globale della Comunità in materia di parità tra donne e uomini, composta dalla totalità delle politiche volte a raggiungere la parità tra i sessi, comprese le politiche volte all'integrazione orizzontale della dimensione delle pari opportunità e le azioni mirate specificamente alle donne.

Il Programma coordina, sostiene e finanzia le attività orizzontali e coordinate nei settori di intervento della strategia comunitaria in materia di parità tra i sessi: vita economica; parità di partecipazione e rappresentazione; diritti sociali; vita civile; ruoli e stereotipi legati al genere, parità tra donne e uomini nell'ambito dell'ampliamento della Comunità.

Gli obiettivi che si intende perseguire sono i seguenti:

1. promuovere e diffondere le pratiche alla base della parità tra i sessi;
2. promuovere la comprensione dei temi connessi alla discriminazione diretta e indiretta tra i sessi;
3. affinare le potenzialità di soggetti chiave (Parti sociali, ONG, Organi indipendenti responsabili della promozione della parità tra i sessi) affinché siano capaci di promuovere efficacemente la parità, in particolare attraverso lo scambio di informazioni e buone pratiche nonché attraverso l'istituzione di reti a livello comunitario.

Al fine di conseguire tali obiettivi si prevede di effettuare, in un contesto transnazionale, *azioni di sensibilizzazione*, in primo luogo evi-

denziando la dimensione comunitaria della promozione della parità, in secondo luogo pubblicizzando i risultati del Programma tramite pubblicazioni, campagne informative e manifestazioni; *azioni volte ad analizzare e valutare* i fattori e le politiche connesse alla parità; *azioni volte a sostenere una cooperazione* transnazionale tra soggetti chiave.

Si prevede, inoltre, il controllo dell'attuazione e dell'applicazione della legislazione comunitaria sulla parità, anche al fine di accertarne l'impatto e l'efficacia.

Le azioni previste riguarderanno iniziative transnazionali come convegni, seminari, campagne ecc. su temi particolari approvati su base annuale; l'organizzazione di seminari di sostegno all'applicazione della legislazione comunitaria in materia di parità; l'istituzione di un vero e proprio premio annuale per la migliore campagna pubblicitaria e per la migliore campagna di stampa in favore della parità tra i sessi, nonché premi per quelle imprese che saranno in grado di distinguersi maggiormente nell'applicazione dei principi di parità sui luoghi di lavoro; l'organizzazione di una "settimana europea della parità", da tenersi simultaneamente in tutti gli Stati membri, incentrata su un tema comune; la creazione di un sito Internet contenente esempi di buone pratiche, un forum per lo scambio di idee, nonché dati utili allo studio e alla valutazione delle situazioni esistenti nei diversi Stati membri; lo sviluppo e la diffusione di statistiche comparabili, suddivise per sesso; lo sviluppo e la diffusione di metodi ed indicatori che permettano di valutare l'efficacia delle politiche e delle prassi in materia di parità tra i sessi.

Si prevede, infine, la pubblicazione di una relazione annuale sulla parità tra i sessi nei Paesi dell'Unione contenente la descrizione dei progressi verso il raggiungimento degli obiettivi prefissati, nonché la valutazione dei risultati raggiunti.

1.2 Legislazione e atti comunitari in materia di pari opportunità e diritti delle donne

Direttive, Raccomandazioni, Decisioni, Programmi d'azione, iniziative delle Istituzioni europee, sentenze della Corte di Giustizia, arti-

coli dei Trattati comunitari, da Roma ad Amsterdam, sono gli strumenti con i quali l'Unione Europea ha operato per promuovere le pari opportunità tra uomini e donne.

La nozione di eguaglianza, limitata in origine alla sola questione economica, si è progressivamente estesa per abbracciare altri aspetti non meno rilevanti.

La Conferenza delle donne di Pechino del 1995 ha indicato due parole chiave per accrescere il protagonismo delle donne in tutto il mondo: *mainstreaming*, portare, cioè, il punto di vista delle donne nell'insieme delle azioni e delle politiche, ed *empowerment*, accrescere, cioè, il potere e le responsabilità delle donne a tutti i livelli.

Il Vertice di Lussemburgo sull'occupazione del 1997 ha indicato le politiche di pari opportunità tra uomini e donne tra le quattro priorità della propria azione: accrescere l'occupazione femminile, superare le discriminazioni, conciliare vita lavorativa e familiare sono dunque impegni presi dall'Unione Europea e richiesti agli Stati membri e alle Parti sociali.

A fronte degli impegni ben precisi in materia di pari opportunità, da parte sia delle Istituzioni comunitarie che nazionali, nuove opportunità lavorative sono state create per le donne ma, pur essendo aumentata la percentuale di donne lavoratrici, il tasso di impiego delle donne, a livello comunitario, è inferiore di circa venti punti percentuali rispetto a quello degli uomini e le lavoratrici rimangono le maggiori vittime della disoccupazione.

Le statistiche mostrano come le differenze tra i tassi di attività maschile e femminile diminuiscano al crescere del livello di istruzione; se si considera, però, il livello gerarchico si riscontra, a parità di titolo di studio, che le donne si trovano, generalmente, a livelli inferiori agli uomini.

Sul versante delle retribuzioni, poi, nonostante un generale miglioramento della situazione, permangono gravi disparità: le donne sono meno pagate degli uomini nell'ordine del 15-35%, scarto che, nelle professioni manuali, raggiunge anche il 40%.

Il processo di unificazione europea può essere considerato in fase di avanzata realizzazione, ciò nonostante permangono profonde differenze tra le situazioni dei diversi Stati membri anche rispetto alle pari

opportunità. La situazione, difatti, è generalmente migliore nei Paesi nordeuropei dove le donne sono maggiormente inserite in attività lavorative, in tutte le fasce di età, rispetto agli altri Stati dell'Unione.

Quanto agli strumenti con i quali l'Unione Europea ha contribuito a promuovere la realizzazione concreta del principio di parità enunciato nei Trattati, si rimanda all'elenco contenuto nell'appendice del presente *Rapporto* (si veda pag. 99).

PARTE SECONDA:
*LE PREVISIONI NORMATIVE ITALIANE,
GLI ORIENTAMENTI DEL SISTEMA E
I PIU' RECENTI CONTRIBUTI DEL CNEL
IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ*

2.1 La legge 164/90: compiti e attività della Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna

Istituita in principio con un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri nel 1984, in ottemperanza alle raccomandazioni contenute nel Programma di azione adottato a Copenaghen in occasione della seconda Conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, la Commissione parità ha visto definiti i suoi ruoli, competenze, composizione, durata e disponibilità finanziarie dalla legge 164 del 1990.

La Commissione, costituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha il compito di promuovere l'uguaglianza tra i sessi rimuovendo ogni discriminazione diretta e indiretta nei confronti delle donne e ogni altro ostacolo di fatto limitativo della parità, in conformità all'art. 3 della Costituzione.

Tra le competenze attribuite alla Commissione dall'art. 2 della legge istitutiva figurano anche le seguenti attività:

di studio ed elaborazione delle modifiche necessarie a conformare la legislazione al fine dell'uguaglianza tra i sessi;

di supporto al Presidente del Consiglio dei Ministri per l'espletamento delle attività volte a realizzare la parità tra i sessi e ad assicurare pari opportunità tra uomini e donne;

di promozione di indagini, studi e ricerche sullo stato di attuazione delle parità tra i sessi;

di raccolta e diffusione delle informazioni concernenti lo stato di attuazione della parità tra i sessi e la legislazione di particolare interesse per le donne e molte altre ancora, tutte finalizzate al perseguimento dei suoi fini istituzionali.

Poiché il comma 4 dello stesso articolo 2 precisa che *“Le competenze della Commissione non riguardano la materia della parità tra i sessi nell'accesso al lavoro e sul lavoro”* avremmo potuto evitare di far riferimento alla legge in questione perché, in qualche modo, esula dal campo della nostra indagine. Tuttavia, in considerazione del fatto che la Commissione, composta da donne rappresentative delle forze politiche, dei sindacati, dell'imprenditoria, della cultura, delle donne migranti, ha lavorato per la valorizzazione delle donne nei luoghi decisionali, per in-

tegrare il punto di vista sia delle donne che degli uomini in tutte le politiche, dalla riforma dello Stato sociale a quella della Pubblica Amministrazione, dalla politica internazionale alla valorizzazione dell'emigrazione italiana, dalle politiche per le donne immigrate alle politiche culturali e dell'informazione, un richiamo, seppur sintetico, ai suoi compiti e alle sue attività è sembrato doveroso al fine di fornire un quadro il più esaustivo possibile della tutela che il nostro ordinamento appresta alla donna, non solo nella sua condizione di lavoratrice, ma in quella più ampia di protagonista della vita sociale.

2.2 La legge 125/91 e il suo stato di attuazione: l'indagine conoscitiva della Commissione Lavoro e Previdenza sociale del Senato

La finalità attribuita alla legge 125/91 è, come si legge all'art. 1, quella di *“favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra gli uomini e le donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate “azioni positive” per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*.

All'art. 2 viene precisato che le “azioni positive” hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare la disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione, nonché favorire l'accesso al lavoro autonomo;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e, in partico-

lare, nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, da un lato, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e, dall'altro, una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Per quel che riguarda le cc.dd. Istituzioni della parità, deputate a promuovere le "azioni positive" di cui all'art. 2, l'art. 3 indica il *Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici*, istituito presso il Ministero del lavoro; i *Consiglieri di parità*, nominati dal Ministro del lavoro su designazione del competente organo delle Regioni e sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative; i *Centri per la parità e le pari opportunità* previsti a livello nazionale, locale e aziendale, nonché i datori di lavoro sia pubblici che privati, i centri di formazione professionale, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali.

Quanto ai compiti delle Istituzioni sopra richiamate, particolarmente significativi e delicati sono quelli attribuiti al Comitato il quale:

formula proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione che incide direttamente sulle condizioni di lavoro delle donne e verifica lo stato di attuazione della legislazione vigente in materia di parità;

promuove l'adozione di azioni positive da parte di pubbliche Istituzioni;

esprime parere sul finanziamento delle azioni positive ed opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;

promuove l'adeguata rappresentanza delle donne negli Organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale; redige un rapporto sull'attuazione della legge 125/91.

La legge pone anche un obbligo a carico delle Amministrazioni dello Stato di adottare piani di azioni positive volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, nonché un obbli-

go a carico delle imprese, sia pubbliche che private, che occupano oltre cento dipendenti di redigere un rapporto almeno ogni due anni, sulla situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli e dei passaggi di categoria o qualifica, dei licenziamenti e della retribuzione effettivamente corrisposta. In caso di inottemperanza sono previste sanzioni e si può arrivare alla sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Per quel che concerne le azioni in giudizio contro atti o comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli discriminando anche in via indiretta in ragione del sesso, dalla normativa in esame è contemplata la possibilità che l'azione venga promossa anche tramite il Consigliere di parità.

Richiamate sommariamente le disposizioni che avrebbero dovuto favorire l'occupazione femminile e l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro resta da chiedersi quale sia stata la concreta incidenza della normativa in oggetto sull'occupazione femminile.

La Commissione Lavoro del Senato, dopo aver avviato alcuni sommi accertamenti sullo stato di attuazione della legge, ha ritenuto necessario approfondire l'indagine al fine di pervenire alla ricostruzione di un quadro il più possibile esauriente della situazione che, già dai primi dati acquisiti, appariva piuttosto critica.

Ha quindi deciso di esperire un'indagine conoscitiva, realizzata mediante audizioni, acquisizione di documenti, informazioni, sopralluoghi con audizioni a Milano, Firenze e Napoli. A seguito dei lavori svolti è stato redatto un documento, approvato all'unanimità nella seduta del 26 settembre 1995, dal quale, in estrema sintesi, è emerso che, la L.125/91, pur rappresentando una svolta rispetto alla legislazione precedente nel suo sforzo di passare da un concetto di parità formale a un concetto di parità sostanziale e di pari opportunità nell'accesso e nello svolgimento del lavoro, è rimasta quasi totalmente inattuata.

Infatti:

- i finanziamenti destinati alle azioni positive sono stati modesti e non sempre utilizzati al meglio; lunghissimi, poi, sono stati i tempi di ammissione ai finanziamenti stessi;

- la Pubblica Amministrazione, obbligata a realizzare azioni positive nei suoi vari settori, non ha fatto pressoché nulla;
- le Istituzioni di parità, che nell'intento del legislatore avrebbero dovuto rappresentare il cardine della legge, hanno incontrato grandi difficoltà di funzionamento. In particolare, il Comitato nazionale non ha potuto assumere quel ruolo di indirizzo e riferimento che sarebbe stato essenziale. La nomina dei Consiglieri di parità è avvenuta solo parzialmente e con grande ritardo; questi ultimi, poi, non sono stati messi in grado di operare efficacemente perché privi di mezzi adeguati;
- le azioni in giudizio sono state pochissime sia a livello collettivo che individuale e ancora meno sono state quelle promosse dai Consiglieri di parità;
- la trasmissione del rapporto biennale sulla situazione del personale, prevista quale obbligo a carico delle aziende con più di cento dipendenti, non è avvenuta regolarmente e, nelle ipotesi in cui è avvenuta, spesso non è stata di grande utilità, poiché alcune aziende si sono limitate ad inviare dati accorpati che necessitavano di una lettura molto complessa. Lo scopo della previsione in oggetto è stato, dunque, completamente vanificato e non poche responsabilità a riguardo sono riconducibili al Ministero del Lavoro che, in realtà, non ha assunto alcuna iniziativa determinante. Va sottolineato che la compilazione del modello per la predisposizione del rapporto in questione, che prevede che le informazioni vengano disaggregate per unità produttiva, distinte per livelli contrattuali e suddivise per anno, non risulta per nulla agevole; sarebbe, pertanto, auspicabile che si provvedesse a facilitare l'assolvimento di questo obbligo posto a carico delle imprese prevedendo un modello di più facile compilazione;
- infine, la legislazione del lavoro successiva alla legge in esame ha tenuto ben poco conto degli obiettivi specifici enunciati nell'art. 1, co. 1; nei casi in cui questo è avvenuto, come nel caso della legge 215/92, in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile, per molti versi strettamente collegata alla L. 125/91, non è andata meglio visto la L. 125 è rimasta, per molti aspetti, sostanzialmente disapplicata.

A conclusione della sua indagine la Commissione ha indicato, tra le cause della mancata piena attuazione della L. 125/91, lo scoordinamento fra organi dello Stato, i contrasti tra i Ministeri, la sovrapposizio-

ne di competenze tra Comitato e Commissione nazionale parità (quella istituita con la L.164/90), oltre agli inadempimenti e alle resistenze dell'Amministrazione nel suo complesso, sia a livello centrale che locale: le responsabilità principali della mancata attuazione, infatti, non sono state ravvisate, a giudizio della Commissione, tanto nelle carenze della legge, quanto nella difficoltà che essa ha incontrato nella fase attuativa. L'auspicio formulato dalla Commissione è stato, infine, quello che tutte le Parti, coinvolte a vario titolo, si convincano dell'importanza della legge in questione collocandone l'attuazione tra le loro priorità; sul piano culturale, poi, la Commissione ha sottolineato la necessità di combattere le resistenze aperte o latenti e di favorire la diffusione di una vera e propria cultura della parità e delle pari opportunità.

Il 23 maggio 2000, anche in risposta all'indagine conoscitiva della Commissione Lavoro e previdenza sociale del Senato, è stato emanato il decreto legislativo n. 196 avente ad oggetto la "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144 che ha recepito parte delle indicazioni avanzate dalla Commissione stessa.

2.3 L'istituzione del Dipartimento per le pari opportunità e le più recenti disposizioni in materia di lavoro delle donne e parità uomo-donna

Con il D.P.C.M. del 28 ottobre 1997, n. 405, nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è stato istituito il Dipartimento per le pari opportunità.

Tra le sue competenze, oltre a quelle in materia di indirizzo, proposta e coordinamento di iniziative normative, amministrative e di studio, in tutte le materie attinenti alla progettazione e all'attuazione delle politiche di pari opportunità, si segnalano le seguenti:

- la definizione di nuove politiche di intervento, studio e promozione di progetti ed iniziative in materia di parità e pari opportunità;
- l'indirizzo e il coordinamento delle amministrazioni centrali e locali competenti al fine di assicurare la corretta attuazione delle normative degli orientamenti governativi in materia di parità e pari opportunità;
- l'adozione delle iniziative necessarie all'adeguamento dell'ordinamento

nazionale ai principi e alle disposizioni dell'Unione Europea e alla realizzazione dei programmi comunitari in materia di parità e pari opportunità.

Con un decreto del 5 maggio 2000 è stata conferita al Ministro per le pari opportunità una delega all'esercizio delle funzioni di indirizzo, coordinamento, promozione di iniziative, anche normative, nonché ogni altra funzione attribuita da precedenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di pari opportunità.

Tra le funzioni delegate al Ministro si sottolineano quelle volte a:

- promuovere e coordinare le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere discriminazioni, nonché, a consentire l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio dell'utilizzazione dei relativi Fondi europei;
- promuovere forme di collaborazione tra Stato, Regioni e autonomie locali al fine di riorientare le politiche di perseguimento degli obiettivi di pari opportunità, nonché attività di prevenzione e rimozione delle discriminazioni;
- esercitare funzioni di indirizzo, proposta e coordinamento dell'iniziativa normativa in tutte le materie attinenti alla progettazione ed attuazione delle politiche in materia di pari opportunità, cultura delle differenze, equità e qualità sociale per donne e uomini;
- esercitare funzioni di indirizzo e coordinamento delle amministrazioni competenti al fine di assicurare la corretta attuazione delle normative e degli orientamenti governativi in materia di pari opportunità.

Per i provvedimenti promossi dal Ministro per le pari opportunità e per i più significativi provvedimenti legislativi che contribuiscono non solo ad arricchire il quadro di tutela del lavoro femminile, ma ad ampliare la partecipazione delle donne alla vita sociale del nostro paese, si rimanda a quanto contenuto a riguardo nell'appendice del presente *Rapporto*.

2.4 *Le molestie sessuali sui luoghi di lavoro: la normativa comunitaria*

- *Direttiva del Consiglio UE del 1976;*
- *Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990;*

- *Raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991;*
- *Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del giugno 2001 per la modifica della Direttiva 76/207/CEE.*

Per costruire il quadro di riferimento normativo europeo sul tema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro è utile partire dalla *Direttiva 76/207/CEE* del Consiglio relativa *all'attuazione del principio della parità tra gli uomini e le donne in materia di accesso al lavoro, formazione, promozione professionale e condizioni di lavoro*. La Direttiva in parola non ha quale oggetto specifico il tema delle molestie ma quello dell'attuazione del principio della parità uomini-donne, tuttavia le due tematiche, seppur diverse, finiscono per avere degli aspetti che le accomunano.

Si vuole qui richiamare, prima ancora della Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, la *Risoluzione del Consiglio* del 29 maggio 1990, relativa alla protezione della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, nella quale si afferma che “le molestie sessuali sul posto di lavoro possono risultare contrarie al principio della parità di trattamento della direttiva tra donne e uomini ai sensi della Direttiva 76/207/CEE del Consiglio.

La Raccomandazione della Commissione sopra citata, la 92/131/CEE del 27 novembre 1991, dopo aver richiamato in premessa la considerazione che “*ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso, compreso quello dei superiori e dei colleghi che offenda la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro è inammissibile e, in determinate circostanze, può essere contrario al principio di parità di trattamento ai sensi della direttiva 76/207/CEE del Consiglio*”, raccomanda, all'art. 1, che “*gli Stati membri si adoperino per promuovere la consapevolezza che qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro è inammissibile se:*

- a) indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce;*
- b) il suo rigetto o la sua accettazione vengono assunti esplicitamente o*

implicitamente dai datori di lavoro o dai dipendenti (compresi i superiori e i colleghi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o di qualsiasi altra decisione attinente all'impiego;

- c) *crea un ambiente intimidatorio, ostile o umiliante, e che siffatti comportamenti possano, in determinate circostanze, costituire una violazione del principio della parità di trattamento ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 della Direttiva 76/207/CEE".*

All'art. 3 della Raccomandazione della Commissione si esortano gli Stati membri affinché *"incoraggino i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori a definire provvedimenti volti ad attuare il Codice di condotta della Commissione relativo alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro"*, mentre all'art. 4, si prevede che *"gli Stati membri comunichino alla Commissione, entro i tre anni susseguenti l'adozione della Raccomandazione, i provvedimenti adottati per la sua esecuzione affinché possa essere redatta una relazione su tali provvedimenti"*.

A seguito della Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 la Commissione, nell'intento di fornire linee direttrici a datori di lavoro, sindacati e lavoratori volte a prevenire e reprimere qualsiasi tipo di molestie sessuale, ha messo a punto un *Codice di comportamento* per perseguire tale obiettivo, allegato alla Raccomandazione 92/131/CEE.

Il *Codice*, dopo aver ricordato la definizione di molestia sessuale contenuta nella Raccomandazione, invita i destinatari a rispettare le regole di condotta in esso contenute, nonché ad inserire negli Accordi collettivi clausole idonee al raggiungimento dello scopo.

Nel rivolgersi ai datori di lavoro li invita a pubblicare una dichiarazione di principio che, da un lato, affermi espressamente che le molestie sessuali non possono essere ammesse né tollerate e che i lavoratori hanno il diritto di lamentarsene qualora ne siano oggetto e, dall'altro, indichi la procedura da seguire in caso di denuncia o di richiesta d'aiuto, nonché le misure disciplinari da adottare. Si precisa altresì che un'adeguata formazione costituisce un mezzo importante di lotta contro le molestie sessuali.

Nel rivolgersi ai sindacati viene sottolineato che il problema delle molestie è un problema che riguarda anche loro; spetterebbe ai sindacati, secondo la Commissione, fissare e pubblicare note chiare sulle molestie, attivarsi al fine di sensibilizzare il personale e contribuire ad instaurare un clima nel quale le molestie non vengano né ignorate né tollerate.

Il *Codice* si rivolge, poi, agli stessi lavoratori ai quali viene affidato un compito da svolgere: sono tenuti a tenere un comportamento non offensivo, a scoraggiare qualsiasi comportamento repressibile, a dare il proprio sostegno alle vittime e ad informare l'Amministrazione o la direzione e/o il rappresentante del personale di quanto accade sul lavoro.

Quanto al valore da attribuire alla Raccomandazione e al Codice di comportamento sopra richiamati va detto che pur avendo natura di *soft law*, quindi pur non avendo immediata vincolatività nei confronti degli Stati membri, sono tuttavia atti in grado di orientare l'interpretazione giudiziale, tenuta ad uniformarsi ai principi del diritto comunitario.

Non va poi dimenticata l'influenza degli atti in parola sui protocolli e sugli atti negoziali che costituiscono oggi la fonte della regolamentazione della materia. Per questo si rimanda alla terza parte del *Rapporto*.

Nel giugno 2001 il Parlamento europeo e il Consiglio dell'Unione Europea hanno messo a punto una proposta che modifica la Direttiva 76/207/CEE.

L'obiettivo della futura Direttiva rimane quello di dare attuazione negli Stati membri al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra donne e uomini sul lavoro. Nell'atto di cui trattasi è contenuta la distinzione tra discriminazione diretta ed indiretta, nonché le definizioni di molestie in generale e molestie sessuali in particolare.

Riguardo alle molestie (dell'uno e dell'altro tipo) si precisa che sono considerate una discriminazione fondata sul sesso e sono, perciò, proibite.

Gli Stati membri sono tenuti ad introdurre misure che *“facciano obbligo a coloro che in virtù delle normative nazionali sono responsabili dell'accesso alla formazione, all'occupazione e all'impiego, o delle condizioni ad esse afferenti, di introdurre misure per prevenire le molestie sessuali eventualmente anche mediante un sistema di Consiglieri confidenziali sul posto di lavoro”*.

Altre disposizioni particolarmente significative contenute nella

proposta sono quelle che prevedono che “*qualsiasi disposizione contraria al principio di parità di trattamento tra uomini e donne compresa in contratti collettivi, contratti di lavoro individuali, regole interne di imprese o regole che disciplinano le attività e le professioni autonome è priva di effetto*”; quelle che stabiliscono che “*gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per permettere a tutti coloro che si ritengono lesi dalla mancata applicazione nei loro confronti del principio di parità di trattamento, di far valere i propri diritti in via giurisdizionale, eventualmente dopo aver fatto ricorso anche ad altre istanze competenti, anche dopo la fine del rapporto di lavoro*”; quelle che prevedono che “*gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per proteggere le persone a cui si riferisce la Direttiva, compresi i lavoratori e i rappresentanti sindacali, nel ruolo di vittime o di testimoni, dal licenziamento o da qualsiasi altro trattamento o conseguenza svantaggiosi ...*”; quella, infine, che prevede che “*gli Stati membri istituiscono un Organismo indipendente per l’attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne*”.

2.5 Il fenomeno del mobbing e la Risoluzione del Parlamento europeo

Il *mobbing* non è un fenomeno nuovo, ma è preoccupante il fatto che sia in espansione tanto nel settore pubblico, quanto in quello privato. Vi sono differenti definizioni di *mobbing*: per qualcuno il *mobbing* è quel comportamento abusivo (costituito da gesti, parole, atteggiamento ecc.) che minaccia, con la sua ripetizione o la sua sistematizzazione, la dignità o l’integrità psicofisica di una persona, mettendo in pericolo il suo posto di lavoro o degradando il clima lavorativo; altri lo definiscono, invece, come la pressione esercitata da un gruppo di lavoratori su uno dei suoi membri. Anche la derisione e l’emarginazione, i comportamenti abusivi a connotazione sessuale o le aggressioni fisiche sono considerate espressione del fenomeno. In ogni caso i metodi utilizzati in una situazione di *mobbing* consistono in atteggiamenti ostili volti a isolare la persona presa di mira, a minare le sue condizioni di lavoro, ad attentare alla sua dignità, ad esercitare nei suoi confronti violenza verbale o fisica. Nella

maggior parte dei casi il molestatore è un membro della gerarchia dell'impresa o dell'amministrazione, ma il mobbing può essere esercitato anche dai subordinati nei confronti di un superiore gerarchico.

Il Comitato economico e sociale francese (CES) ha adottato il 21 aprile 2001 un parere secondo il quale, alla luce di indagini sia nazionali che internazionali, è possibile stabilire un profilo tipo della vittima; questa, il più delle volte, è di sesso femminile e di età superiore ai 40 anni.

Dati forniti da uno studio realizzato in Francia mettono in luce il fatto che è interessato dal fenomeno il 70% delle donne rispetto al 30% degli uomini e le più colpite sono quelle appartenenti a minoranze razziali, le portatrici di handicap, quelle aventi un diverso orientamento sessuale, nonché le donne incinte. Risulta, poi, che il passaggio dal mobbing alle molestie sessuali è piuttosto frequente tanto che, spesso, le molestie sessuali non sono altro che il passo successivo del mobbing. Nel documento del CES viene sottolineato come le situazioni di molestie sessuali presentano notevoli somiglianze con quelle del mobbing come, ad esempio, la difficoltà per la vittima di raccontare quanto accaduto, difendersi, presentare querela, fornire le prove, trovare i testimoni.

Gli effetti del mobbing non solo sono devastanti per la salute dei lavoratori che ne sono oggetto, ma producono gravi danni anche alle aziende e alle amministrazioni. Infatti il mobbing si ripercuote pesantemente sulla produttività e sull'efficienza delle aziende e delle amministrazioni a causa dell'assenteismo che provoca e in ragione delle spese e delle indennità che devono essere versate al lavoratore per malattia o licenziamento.

Il Parlamento europeo, nel 2001, ha adottato una *Risoluzione* della quale si riportano le raccomandazioni e le esortazioni più significative:

- si esortano gli Stati membri a rivedere e/o completare la propria legislazione sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del mobbing;
- si sottolinea espressamente la responsabilità degli Stati membri e dell'intera società per il mobbing e la violenza sul posto di lavoro, ravvisando in tale responsabilità il punto centrale di una strategia di lotta a tale fenomeno;

- si raccomanda agli Stati membri di imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle Parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema;
- si esortano le Parti sociali negli Stati membri ad elaborare, tra di loro e a livello comunitario, strategie idonee di lotta contro il mobbing e la violenza sul posto di lavoro, procedendo altresì ad uno scambio di esperienze in merito secondo il principio delle "buone pratiche";
- si invita la Commissione a presentare, entro il marzo 2002, un Libro verde contenente un'analisi dettagliata della situazione relativa al mobbing sul posto di lavoro in ogni Stato membro e, sulla base di questa analisi, a presentare, entro l'ottobre 2002, un *Programma d'azione* concernente le misure comunitarie contro il mobbing.

2.6 *La nuova normativa italiana in materia di congedi parentali, congedi per la formazione e coordinamento dei tempi delle città: dalle leggi 1204/71 e 903/77 alla legge 53/2000*

La legge 8 marzo 2000, n. 53, "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*", più comunemente conosciuta come "legge sui congedi parentali", si è posta l'obiettivo di promuovere un equilibrio e un'armonizzazione tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione.

Il legislatore italiano, recependo la direttiva 96/34/CE del Consiglio, ha voluto favorire una diversa organizzazione dei tempi di vita e di lavoro, ribadendo, da un lato, il valore sociale della maternità e della paternità e ponendo, dall'altro i presupposti per il soddisfacimento delle diverse esigenze che ciascun individuo può avere nel corso della propria vita, in particolare, di quelle legate non solo alla maternità e alla paternità e, quindi, al conseguente dovere di prendersi cura dei figli, ma anche alla necessità di prestare le proprie cure a soggetti portatori di handicap. La legge, inoltre, contiene previsioni finalizzate a garantire ai

lavoratori la possibilità di soddisfare aspirazioni di carattere individuale o professionale attraverso la frequentazione di corsi di aggiornamento, di formazione o di studio.

Tale provvedimento, che si inserisce all'interno della storia giuslavoristica del nostro Paese modificando radicalmente i due testi legislativi che hanno dettato disposizioni in materia di tutela delle lavoratrici madri (L. 1204/71) e assistenza, integrazione sociale e diritti delle persone portatrici di handicap (L. 104/92), è animato da una importante obiettivo: individuare nell'attribuzione ad entrambi i genitori *il diritto soggettivo* ai congedi parentali per rendere possibile una redistribuzione del lavoro di cura nella famiglia tra i due sessi.

Se si considera che gli uomini italiani sono, in Europa, quelli che dedicano meno tempo alle cure familiari e domestiche, si può cogliere fino in fondo la portata innovativa di questa previsione. A differenza della legge 903/77 sulla parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro, essa, per la prima volta, introduce la individualizzazione dei diritti di paternità non solo in alternativa a quelli della madre, ma come diritto/dovere del padre in quanto tale.

Il punto di forza di questa legge può essere individuato nel fatto che apre nuovi scenari e offre opzioni che valgono per le donne come per gli uomini. Diversamente, se fosse stata ritagliata solo sulle donne, ne avrebbe riaffermato la debolezza, come persone e come lavoratrici. Superando, invece, il taglio della sola "parità" potrà essere una leva all'interno del sistema di condivisione del lavoro di cura.

Della legge in esame si è detto che pone le condizioni perché gli uomini, le donne e le Istituzioni stipulino un "patto" che punti ad una crescita complessiva delle libertà, in armonia con il sistema produttivo. Difatti, oltre alle agevolazioni per i lavoratori e le lavoratrici, la legge 53/2000 prevede anche agevolazioni e contributi per i datori di lavoro che favoriscano misure a sostegno della flessibilità degli orari e, per le piccole imprese, la riduzione del 50% degli oneri contributivi per i lavoratori assunti in sostituzione di quelli in congedo. Anche alla contrattazione, dunque, viene offerta l'opportunità di promuovere la diffusione di una maggiore articolazione degli orari di lavoro grazie alla previsione dello stanziamento di fondi ad hoc, seppur modesti, offerti alle pic-

cole e medie imprese disponibili alla realizzazione di progetti volti a rendere gli orari di lavoro più flessibili.

Le principali novità della recente normativa possono così sintetizzarsi:

- riconoscimento ad entrambi i genitori del diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino e promozione della figura paterna attraverso meccanismi premiali volti a diffondere la cosiddetta "paternità responsabile";
- parificazione dei genitori naturali, adottivi e affidatari;
- flessibilità dell'astensione obbligatoria: è conferita alla donna la possibilità di far decorrere la stessa dall'ottavo mese di gravidanza anziché dal settimo, e di usufruire, quindi, di un'astensione post partum di quattro mesi invece di tre, sempre che tale scelta non pregiudichi la sua salute e quella del nascituro;
- incentivazione dell'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro;
- divieto di licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dei congedi parentali, utilizzabili fino all'ottavo anno di età del bambino;
- possibilità, per i lavoratori in congedo, di vedersi anticipare il trattamento di fine rapporto per sostenere le spese nel periodo di astensione facoltativa dal lavoro.

Più dettagliatamente, la legge 53/2000 prevede, *per la madre* che:

- la lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- alle lavoratrici autonome viene esteso il congedo facoltativo per un massimo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino, a partire dal 1 gennaio 2000;
- nel caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati;

- le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria.

Per il padre che:

- ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- qualora si astenga dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi il limite viene elevato a sette mesi e l'astensione complessiva dei genitori, pari complessivamente a dieci mesi, viene innalzata a undici;
- ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio in caso di morte o di grave infermità della madre, in caso di abbandono del figlio da parte di quest'ultima, in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

I periodi di riposo riconosciuti alla madre sono riconosciuti anche al padre nel caso in cui:

1. i figli siano affidati solo al padre;
2. la madre non se ne avvalga;
3. la madre non sia lavoratrice dipendente.

Per entrambi i genitori si prevede che:

- nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo complessivo non superiore a dieci mesi per entrambi i genitori;
- qualora vi sia un solo genitore è possibile l'astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- entrambi i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età compresa tra i tre e gli otto anni, nel limite dei cinque giorni lavorativi l'anno per ciascun genitore. La malattia che dà luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore;
- nei casi di astensione dal lavoro lavoratori e lavoratrici hanno diritto

alla conservazione del posto di lavoro e, salvo il caso in cui vi rinunci espressamente, al rientro nella stessa unità produttiva nella quale erano occupati e ad essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o equivalenti.

Per i periodi di astensione facoltativa, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuto:

- fino al terzo anno di vita del bambino, il 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo per entrambi i genitori di sei mesi;
- fino al compimento dell'ottavo anno di età, un'indennità pari al 30% della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Le disposizioni che permettono i congedi per cura, educazione, assistenza malattia e allattamento sono estese anche ai genitori adottivi o affidatari. Il limite di età del bambino, di solito fissato a otto anni, è, in questi casi, più elastico: se il minore ha un'età compresa tra i sei e i dodici anni, il diritto di astenersi per i motivi sopra citati può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Anche i permessi lavorativi per i familiari di persone disabili, finora regolati dall'art. 33 della legge 104/92 e da una lunga serie di sentenze, pareri e circolari applicative che hanno lasciato aperte molte questioni finendo per generare, talvolta, situazioni paradossali, sono stati disciplinati dalla legge 53/2000, nel tentativo di razionalizzare il sistema.

Si fa qui cenno agli aspetti più interessanti.

Tali permessi vengono concessi anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto; oltre che retribuiti, sono coperti da contributi figurativi, utili per il raggiungimento del diritto alla pensione; la convivenza del lavoratore con il familiare affetto da grave handicap, parente o affine entro il terzo grado, non è più richiesta per poter fruire dei tre giorni di permesso mensile; è richiesto, però, che il lavoratore, seppur non convivente con il disabile, lo assista con continuità.

La legge finanziaria per il 2001 (L. 388/2000) all'art. 80, comma 2, prevede la possibilità di due anni di congedo retribuito per l'assistenza

di figli disabili gravi; l'art. 4-bis, aggiunto con la L. 388/000 alla L. 53/2000, dispone, infatti, che *“La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità ... hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 del presente articolo entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto di percepire un’indennità corrispondente all’ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa ...”*.

La lavoratrice madre di un figlio disabile, entro i primi tre anni di vita del figlio, e dopo il periodo di astensione obbligatoria, ha diritto:

- a prolungare il periodo di astensione facoltativa, già previsto dalla legge 1204/71, e il periodo aggiuntivo verrà coperto da contribuzione figurativa, utile ai fini dell’anzianità di servizio;
- ad usufruire di due ore di permesso giornaliero, retribuito e coperto da contributi figurativi.

I due benefici sono fra loro alternativi e non sono estesi né alle lavoratrici autonome, né alle lavoratrici a domicilio. I permessi di cui sopra, spettanti alla madre lavoratrice, sono fruibili, in alternativa, anche dal padre lavoratore dipendente il quale, nell’ipotesi in cui la madre sia lavoratrice autonoma e non abbia, quindi, titolo alla fruizione dei permessi, potrà usufruirne in sua vece.

Ma la normativa in oggetto non si limita, come si è già detto, a tutelare la maternità e la paternità e a prevedere novità in materia di permessi per l’assistenza a congiunti portatori di handicap, visto che contiene anche disposizioni volte a soddisfare anche altre esigenze.

Ci soffermeremo, dunque, sulle questioni particolarmente rilevanti.

L’importanza della conoscenza e del sapere in una società in continuo mutamento e in un mondo del lavoro sempre più competitivo è alla base della scelta del legislatore di offrire alla lavoratrice come al lavoratore la possibilità di accrescere il proprio bagaglio di conoscenze e competenze, sia come arricchimento individuale che collettivo. Vengono, dunque, previste nuove opportunità per *la formazione e l’aggiornamento professionale*: i lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati,

con almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa. I congedi in parola possono essere richiesti per completare la scuola dell'obbligo, per conseguire un titolo di studio di secondo grado, un diploma universitario o un diploma di laurea o per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. Durante tale periodo, che non è computabile nell'anzianità di servizio, il dipendente conserva il posto di lavoro, ma non ha diritto alla retribuzione. A tutela delle imprese è previsto, però, che, nel caso di comprovate difficoltà organizzative il datore di lavoro può rifiutare la domanda di congedo, ovvero differirla. Ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro è demandato il compito di dettare le modalità di fruizione del congedo stesso, di individuare le percentuali massime di lavoratori che possono avvalersene, di disciplinare le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale possibilità e di fissare i termini di preavviso che, comunque, non possono essere inferiori a trenta giorni. La norma non manca, poi, di affermare con chiarezza il diritto dei lavoratori di proseguire i percorsi di formazione, al fine di accrescere conoscenze e competenze, per tutto l'arco della vita lavorativa.

Per quel che concerne le *misure a sostegno della flessibilità*, la legge destina, nell'ambito del Fondo per l'occupazione, una quota fino a 40 miliardi l'anno, a partire dall'anno 2000, per erogare contributi dei quali almeno il 50% destinato ad imprese fino a 50 dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive in favore della flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro e, in particolare, attuino progetti articolati che coinvolgano una lavoratrice madre o un lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore. Ai genitori si rivolgono quelle disposizioni che consentono di usufruire di particolari forme di flessibilità tra cui part-time reversibile, telelavoro, lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata e in uscita, banca delle ore, flessibilità su turni, orario concentrato. Queste previsioni sono rivolte, principalmente, a genitori che abbiano figli fino a otto anni di età o fino a dodici in caso di adozione o affidamento.

E' di grande portata innovativa la previsione dell'estensione di questo tipo di possibilità anche al titolare d'impresa o al lavoratore autonomo che possono beneficiare del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali purché sostituiti da altro lavoratore autonomo o altro titolare d'impresa.

L'ultimo aspetto della legge 53/2000 che si vuole qui considerare è quello che ha per oggetto il *cambiamento dei tempi delle città*: la norma interviene, difatti, per dettare una nuova regolamentazione dei temi delle città che, come avviene per gli spazi, diviene materia vincolante per gli Enti locali. In particolare, le Regioni vengono chiamate a stabilire norme per il coordinamento da parte dei Comuni, degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici, degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, oltre alla promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale. Lo scopo è quello di progettare specifici "Piani territoriali degli orari", cioè una pianificazione che permetta di ridurre i tempi degli spostamenti, nonché di utilizzare negozi e uffici pubblici in orari più ampi e articolati.

Si tratta di un provvedimento molto innovativo che, assieme al sindaco di ogni città, vedrà coinvolti il Prefetto, il Presidente delle Province, i presidenti delle comunità montane, i dirigenti delle pubbliche amministrazioni, i rappresentanti sindacali dei lavoratori e degli imprenditori, il provveditore agli studi, i presidenti delle aziende di trasporto urbano ed extraurbano e delle ferrovie quali componenti di una task-force impegnata ad elaborare un piano specifico che, in ogni Comune, porti all'innalzamento della qualità della vita cittadina. Per quel che concerne, in particolare, i servizi della pubblica amministrazione la norma prevede che parte di questi vengano informatizzati in modo da garantire prestazioni informative anche durante gli orari di chiusura, ridurre tempi di attesa e semplificare l'accesso ai servizi al fine di venire incontro, soprattutto, ai cittadini lavoratori e lavoratrici.

Viene, infine, favorita la nascita delle *banche dei tempi*, associazioni dove i singoli cittadini, associazioni, organizzazioni ed enti, possono scambiare parte del loro tempo libero per impieghi di reciproca utilità: ciascuno, in pratica, può mettere a disposizione il proprio tempo libero per svolgere gratuitamente mansioni di qualsiasi tipo a seconda

delle proprie inclinazioni, capacità, competenze specifiche, possibilità, ricevendo, in cambio, pari “tempo”, in servizi svolti da altri. La norma contiene l’invito rivolto agli Enti locali a sostenere e promuovere la costituzione delle suddette banche del tempo; a tale riguardo precisa che gli Enti locali possono disporre a favore di esse l’utilizzo di locali e servizi, organizzare attività di promozione, formazione e informazione; possono, altresì aderire ad esse e stipulare accordi che prevedano scambi di tempo da destinare a prestazioni di mutuo aiuto a favore di singoli cittadini o della comunità locale.

Per le disposizioni normative che hanno dato attuazione ad alcuni articoli della L. 53/2000 si rimanda alla parte seconda dell’Appendice (pag. 105).

2.7 Il Testo Unico in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità

Il Testo Unico sulla maternità e paternità, emanato con decreto legislativo il 26 marzo 2001, raccoglie tutte le disposizioni normative in tema di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità contenute in più di venticinque leggi. Emanato in attuazione della delega contenuta nell’articolo 15 della legge n. 53 del 2000, sistematizza il variegato panorama legislativo costituito dalle norme vigenti sulla salute della lavoratrice, sui congedi di maternità e di paternità e parentali, sui riposi e i permessi, sull’assistenza ai figli malati, sui diritti e sulle disposizioni speciali riguardanti, tra l’altro, il personale militare e della polizia di Stato, il lavoro stagionale e a tempo parziale, il lavoro a domicilio e domestico, le lavoratrici autonome e le libere professioniste.

Il Testo Unico non si limita a riordinare la materia, ma chiarisce anche alcune questioni di non facile né univoca interpretazione. Riconosce, espressamente, che il congedo parentale spetta per ogni figlio, anche nel caso di gemelli; precisa meglio le condizioni che occorrono per usufruire del congedo per malattia del figlio, malattia per la quale, esclusa la visita fiscale prevista per la malattia del lavoratore, è necessaria la certificazione non del pediatra, ma della Asl o di un medico convenzionato; coordina la disciplina che regola permessi, riposi e con-

gedi per figli con handicap grave; dà rilievo alle disposizioni sul lavoro notturno nel senso di ribadire che resta il divieto del lavoro notturno per la lavoratrice, in tutti i settori, per tutta la durata della gravidanza e il primo anno di vita del bambino; ribadisce la possibilità di usufruire del congedo parentale fino agli otto anni di vita del bambino e, per il padre, mette in evidenza il fatto che esiste a suo favore un vero e proprio diritto al congedo parentale a prescindere dalla situazione della madre.

Indica, inoltre, espressamente, le norme abrogate anche implicitamente dai vari provvedimenti legislativi che si sono succeduti nel tempo; coordina formalmente il testo delle disposizioni vigenti apportando le modifiche necessarie a garantire coerenza logica e sistematica all'intera normativa in tema di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità; fa chiarezza, in particolare, nella disciplina dei congedi parentali, fino ad oggi caratterizzata da più provvedimenti spesso di non facile interpretazione.

2.8 Le donne e il part-time: i decreti legislativi 61/00 e 100/01

Il lavoro a tempo parziale, o lavoro part-time, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 5 della legge 863/84 è stato di recente novellato con il decreto legislativo 61/2000.

Tra gli obiettivi principali del decreto 61/2000, varato dal Consiglio dei Ministri il 28 gennaio 2000 in attuazione della Direttiva 97/81/CE, c'è quello di incoraggiare il ricorso a questo tipologia di lavoro, anche al fine di aumentare la partecipazione al mercato del lavoro delle donne, dei giovani e degli anziani.

La nuova normativa che, però, non ha tenuto in debito conto delle aperture offerte dalla Direttiva alla quale è ispirata, vorrebbe rendere più flessibile il rapporto, facilitando, da un lato, il ricorso al lavoro supplementare, e introducendo, dall'altro, un sistema di incentivi alle imprese.

Altro obiettivo che tenta di perseguire è quello di eliminare le discriminazioni che hanno spesso caratterizzato il rapporto part-time rispetto al rapporto full-time.

Lascia, inoltre, alla contrattazione collettiva la definizione di aspetti importanti quali le modalità temporali di svolgimento del part-time misto; il numero massimo di ore di lavoro supplementare; le causali per richiedere l'effettuazione di lavoro supplementare; la percentuale di maggiorazione della retribuzione oraria per il lavoro supplementare; ulteriori deroghe al divieto di prestazioni supplementari e straordinarie; il consolidamento in orario di lavoro delle prestazioni supplementari non occasionali.

L'articolo 12 del decreto legislativo 61/2000 prevedeva che il Ministero del lavoro procedesse ad una verifica con le Organizzazioni sindacali e datoriali circa gli effetti prodotti dall'applicazione del decreto stesso anche al fine dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

Il 26 febbraio 2001 è stato emanato il decreto legislativo n. 100 che ha integrato e parzialmente corretto il decreto legislativo 61/2000.

Tra le modifiche apportate si segnalano quelle relative alla istituzionalizzazione del part-time misto, che da tipologia definibile solo in sede contrattuale diviene una tipologia legislativa con la conseguente liberalizzazione del suo utilizzo; quella relativa alla deroga al tetto delle ore supplementari stabilito dalla contrattazione nazionale ad opera della contrattazione decentrata (territoriale o aziendale); quella che prevede come "normale" la maggiorazione per le ore supplementari da definire contrattualmente; quella relativa alla possibilità di stabilire contrattualmente, per il diritto di recesso del lavoratore dalla clausola elastica periodi più lunghi dei cinque mesi previsti dalla legge in cambio di una indennità.

I dati Eurostat, riferiti al 1999, indicano che la media dell'incidenza del part-time sull'intera forza lavoro nei Paesi dell'UE è del 17,7%, con punte del 39,4% nei Paesi Bassi; del 24,8% nel Regno Unito; del 23,8% in Svezia. In Germania, dove da anni opera un sistema di incentivi per favorire la diffusione del part-time tra i lavoratori anziani, anche oltre i 65 anni, la percentuale è del 19,0%.

Fanalini di coda la Grecia, con il 6,1%; l'Italia con il 7,9% e la Spagna con l'8,3%.

Nel nostro Paese, infatti, questa forma di lavoro continua ad essere considerata una tipologia poco adatta alle mansioni con maggior conte-

nuto professionale ed è stata spesso sottoutilizzata, così come sono spesso state negate ai lavoratori part-time gli spazi professionali e di carriera offerti ai lavoratori full-time.

Se si considerano, invece, i dati relativi agli *occupati a tempo parziale sul totale delle donne occupate*, i dati Eurostat, riferiti sempre al 1999, indicano che la media nei Paesi dell'UE è del 33,5%, con punte del 68,6% nei Paesi Bassi; del 44,4% nel Regno Unito; del 40,0% in Svezia; del 39,9% in Belgio; del 37,2% in Germania.

Ancora ultimi la Grecia, con il 10,2%; l'Italia, con il 15,7%; la Spagna, con il 17,6%.

Le nuove regole tentano di adeguare la tipologia di lavoro in esame all'attuale mercato del lavoro, ben diverso da quello che aveva portato ad emanare la legge 863/84, in modo tale da renderla rispondente alle esigenze delle imprese, da un lato, e dei lavoratori, e soprattutto delle lavoratrici che sono quelle che vi fanno maggior ricorso, dall'altro.

In particolar modo le disposizioni che si propongono di eliminare le discriminazioni rispetto al lavoro full-time, assicurando parità di trattamento in proporzione alle ore di lavoro svolte, e quelle che contemplano specifiche tutele (si veda l'art. 5 del dlgs 61/2000) a favore dei titolari di rapporti di lavoro a tempo parziale, dovrebbero contribuire a migliorare le condizioni lavorative e garantire prospettive di carriera alle tante donne che, per esigenze familiari, sono indotte, se non costrette, a scegliere il part-time.

2.9 Le donne e il lavoro notturno: dalla legge 903/77 al decreto legislativo 532/99

Il lavoro notturno è certamente una modalità di svolgimento della prestazione "contro natura", tanto per gli uomini quanto per le donne: la biologia imporrebbe, difatti, che le attività lavorative venissero espletate di giorno, mentre la notte dovrebbe essere deputata al riposo.

Il lavoro a turni, in particolare quello notturno, è dunque un fattore di rischio per la salute e il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici:

numerosi studi hanno infatti dimostrato che diversi sono gli effetti, a breve o a lungo termine, sulla salute. Tra i primi è possibile annoverare la modifica delle abitudini alimentari e del sonno, la diminuzione dell'efficienza e dell'attenzione, spesso causa di incidenti sul lavoro, il cambiamento dell'umore; tra i secondi i più frequenti sono i disturbi gastro-intestinali, cardio-vascolari e neuro-psichici. Quanto ai rischi sulla salute che possono interessare in maniera specifica le donne, alcuni studi hanno messo in evidenza che il lavoro notturno può provocare alterazioni del ciclo mestruale e della sindrome pre-mestruale.

Nell'attuale fase di espansione tecnologica è comunemente accettata l'idea di estendere alle donne il lavoro notturno e la maggiore attenzione rivolta ai possibili danni che tale forma di lavoro può arrecare è limitata a periodi particolari quali quelli legati alla maternità (gravidanza, puerperio, allattamento).

La pressione del mondo produttivo, interessato sempre più a cicli continui di prodotto e a servizi disponibili 24 ore su 24, ma anche i mutati stili di vita, hanno portato nel tempo a rivisitare in alcuni Paesi dell'Unione Europea (Inghilterra e Francia) la legislazione che contemplava il divieto del lavoro notturno per le donne.

In Italia la legge 903/77 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro conteneva, nella sua versione originaria, il divieto in parola prevedendo, però, alcune eccezioni. L'art. 5 così recitava: *“nelle aziende manifatturiere, anche artigianali, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6. Tale divieto non si applica alle donne che svolgono mansioni direttive, nonché alle addette ai servizi sanitari aziendali”*. Nello stesso articolo, al secondo comma, si prevedeva, però, che tale divieto potesse essere diversamente disciplinato o rimosso dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, in relazione a particolari esigenze della produzione. Il terzo comma, infine, precisava che il divieto di adibire le donne al lavoro notturno non potesse essere derogato per le donne in gravidanza e fino al compimento del settimo mese di vita del bambino.

Di fatto sono state decine e decine le deroghe che, attraverso accordi sindacali, hanno ristretto notevolmente la portata del divieto contemplato dalla legge 903/77.

La prassi seguita nel nostro Paese ha trovato riscontro anche a livello internazionale: nel giugno del 1990 la Conferenza Generale dell'Organizzazione del Lavoro occupandosi della questione del lavoro notturno femminile, pur vietando il lavoro notturno delle donne, ha previsto, al tempo stesso, la possibilità di derogare al divieto in presenza del consenso internazionale di Organizzazioni datoriali, Sindacati e Governi.

Il legislatore italiano ha nuovamente affrontato la problematica del lavoro notturno delle donne con il dgsi 645/96, emanato in attuazione della Direttiva 92/85/CEE, concernente *“il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento”*. Il provvedimento in parola conferma il divieto del lavoro notturno per le donne e all'art. 6 stabilisce che *“in materia di lavoro notturno, per le lavoratrici di cui all'art. 1 (gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto) restano ferme le vigenti disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali”*.

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza emanata il 4 dicembre 1997, aveva condannato l'Italia per aver mantenuto nel proprio ordinamento giuridico le norme che sancivano il divieto del lavoro notturno per le donne, considerandolo lesivo del principio di parità uomo-donna.

Al fine, dunque, di adeguare l'ordinamento nazionale alla sentenza della Corte di Giustizia il nostro Parlamento ha emanato la legge 25/99 contenente *“Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee-Legge comunitaria 1998”*.

L'art. 17 della legge in esame, intitolato al lavoro notturno, sostituisce il precedente art. 5 della legge 903/77, stabilendo, al primo comma, che: *“E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino”*; il secondo comma elenca i casi in cui il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato, riservando questa facoltà:

- alla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni o, alternativamente, al padre convivente con essa;
- alla lavoratrice o al lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

- alla lavoratrice o al lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

Il secondo comma contempla il conferimento di una delega al Governo perché emani, in attesa dell'approvazione di una legge organica in materia di orario di lavoro, uno o più decreti legislativi in materia di lavoro notturno, informati ad una serie di principi e criteri direttivi puntualmente indicati nello stesso comma.

Il Governo italiano, esercitando la delega conferita, ha provveduto, il 26 novembre 1999, ad emanare il decreto legislativo n. 532 contenente *“Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell’art. 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25”*.

Il decreto in esame, che rinvia alla contrattazione collettiva per il completamento di una parte importante della disciplina del lavoro notturno, quale, ad esempio, le condizioni ed i casi di eccezionalità nell'adibizione al lavoro notturno e le eventuali ulteriori limitazioni e priorità per l'assegnazione ai turni di notte, per quel che concerne il tema della presente indagine non prevede per le donne un trattamento diverso rispetto agli uomini, salvo, ovviamente, i casi già contemplati dall'art. 5, commi 1 e 2 della legge 903/77, come sostituito dall'art. 17, comma 1 della legge 25/99.

Difatti l'art. 3, dedicato alle limitazioni al lavoro notturno, dopo aver stabilito che, in via assolutamente prioritaria, potranno essere adibiti al lavoro notturno i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, richiama, per le donne, le esclusioni contemplate dalla legge 903/77 e per tutti i lavoratori quelle aventi ad oggetto lavorazioni che espongono ad agenti considerati pericolosi ed elencati dall'art. 15 del decreto legislativo 345/99.

A salvaguardia della salute di lavoratori e lavoratrici l'art. 5 stabilisce che i lavoratori notturni devono essere sottoposti, a cura e a spese del datore di lavoro, ad:

- accertamenti preventivi volti a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno cui sono adibiti;
- accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute;

- accertamenti in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.

A completamento della tutela offerta dall'articolo sopra menzionato il successivo art. 6 dispone che, nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, è garantita al lavoratore l'assegnazione ad altre mansioni o altri ruoli diurni.

2.9bis Il Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione e le pari opportunità

Con il Patto sociale, sottoscritto il 22 dicembre 1998, il Governo e le Parti sociali hanno inteso perseguire, come è noto, l'obiettivo di sostenere e favorire lo sviluppo economico e la crescita dell'occupazione, nonché di rilanciare la concertazione.

Al punto 2.1 del Patto, infatti, si afferma, tra l'altro, che *“un'efficace politica dei redditi non può essere disgiunta da un quadro stabile di concertazione ...”*.

Al punto 1.10 si rinviene, invece, il primo riferimento diretto alle pari opportunità lì dove si legge che *“il Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione - con particolare attenzione alle pari opportunità - disegna un percorso temporale che richiede, in ogni sua fase, il pieno rispetto degli impegni assunti da tutte le parti firmatarie ...”*. Il previsto monitoraggio sull'attuazione degli impegni sottoscritti e sui risultati conseguiti non è meramente “conoscitivo” poiché si legge ancora, sempre allo stesso punto, che *“il Governo istituirà presso la Presidenza del Consiglio una sede formale di monitoraggio per controllare nel tempo, con puntualità e regolarità, l'attuazione degli impegni assunti dal Governo stesso, dai singoli Ministeri e dalle Parti firmatarie del presente documento e dei risultati del Patto in termini di occupazione, accumulazione e distribuzione del reddito e competitività del sistema. Alla luce di questa valutazione, il Governo si riserva di interrompere il corso, di mutare l'intensità e/o la destinazione settoriale delle politiche per lo sviluppo e l'occupazione...”*.

Al punto 2.12 si ritorna al tema della concertazione e delle pari opportunità. Si legge, infatti, che *“Per rafforzare la concertazione come metodo di condivisione degli obiettivi, il Governo ritiene necessario dare maggior rilievo alle sedi di verifica ... Nell’ambito della sessione di verifica preventiva prevista in primavera il Governo e le Parti sociali valuteranno, tra l’altro, le implicazioni dirette e indirette delle linee di azione concertate sulla realizzazione di pari opportunità tra donne e uomini non solo nelle occasioni di lavoro e di sviluppo professionale, ma anche di iniziativa imprenditoriale ...”*.

Il concetto di pari opportunità è, dunque, uno dei principi ispiratori del Patto sociale per lo sviluppo e l’occupazione; infatti se è vero che il documento non individua, almeno in modo esplicito, compiti, azioni o puntuali impegni in materia di pari opportunità in capo alle Soggetti firmatari, è anche vero che quello delle pari opportunità è uno dei criteri alla luce dei quali si stabilisce che vadano valutate le azioni e i provvedimenti concretamente adottati al fine di perseguire gli impegni sottoscritti per promuovere e sostenere lo sviluppo e l’occupazione del Paese.

E, proprio in coerenza con le indicazioni del *Patto* di Natale, la prima verifica semestrale sull’attuazione del Patto stesso - tenutasi nell’aprile del 1999 al CNEL con l’intervento del Presidente del Consiglio dei Ministri e di tutti i Ministri interessati - ha visto la presentazione, da parte del CNEL, di un importante documento sulle pari opportunità che ha fornito la base per approfondite riflessioni coinvolgenti le Parti Sociali.

2.9ter Le analisi e le riflessioni del Gruppo permanente “Donne e sviluppo” del CNEL

Nel corso delle due precedenti Consiliature, il CNEL ha svolto un accurato lavoro di analisi e riflessione sull’occupazione femminile avvalendosi di un apposito Gruppo permanente denominato “Donne e sviluppo”, insediato nell’Area di allargamento della rappresentanza, avente quale obiettivo principale, da una parte, lo studio e la verifica dei modelli di lavoro al cui interno la componente femminile risulta essere in

costante crescita e, dall'altra, la definizione delle domande di rappresentanza corrispondente a tale crescita.

Il Gruppo ha analizzato i dati relativi alla presenza delle donne nei livelli decisionali e nel mondo imprenditoriale e ha redatto un primo ed un secondo Rapporto sul ruolo delle donne nello sviluppo socio-economico. L'analisi condotta, quantitativa e qualitativa insieme, ha consentito, da un lato, il censimento delle donne nelle posizioni decisionali nella media e grande impresa, nel settore dei media, dell'editoria e della pubblicità, nella pubblica amministrazione centrale e periferica, nelle università, negli enti di ricerca, nelle organizzazioni sociali, dall'altro, l'approfondimento sul ruolo svolto dalle donne imprenditrici.

L'indagine svolta ha consentito di tracciare un quadro della presenza delle donne in posizioni di vertice fatto più di ombre che di luci; ciononostante è stato possibile individuare anche punti di forza, rappresentati dall'innovazione e dallo sviluppo dei modelli professionali femminili risultati particolarmente confacenti allo sviluppo di determinati settori. Non è un caso che le più alte percentuali di donne con elevate responsabilità si trovino proprio in quei comparti caratterizzati più di altri da fasi di sviluppo e innovazione (si pensi, ad esempio, al settore della comunicazione).

Le problematiche individuate possono essere ricondotte a tre filoni principali:

- inesistenza o scarsità di luoghi e soggetti deputati all'orientamento e alla formazione delle donne manager;
- difficoltà delle donne di stringere relazioni con ciò che è diverso dal loro microcosmo lavorativo; questo deficit di relazione pare sia legato anche alla difficoltà di essere identificate sul piano sociale come soggetti di sviluppo al pari degli uomini;
- tendenza delle donne a vivere il rapporto con il proprio lavoro in maniera autoreferenziale: al ruolo decisionale solo raramente esse riconoscono una funzione di stimolo e di sviluppo della società e del settore economico nel quale operano. Questo può creare un circolo vizioso, difficile da superare, e alimentare chiusura in se stesse e impermeabilità dal e verso il mondo delle relazioni esterne.

Il nostro attuale sistema economico è caratterizzato da un sistema di reti costituite essenzialmente da lavoro intellettuale e i sistemi di produzione, dalle imprese costrette a competere su scala globalizzata alle reti finanziarie, si caratterizzano come sistemi in mutamento permanente, senza il quale verrebbero ad affievolirsi in termini di capacità produttiva ed efficienza.

Tutto ciò rende quanto mai necessaria una riflessione strategica sulle nuove professioni in cui le donne hanno già, in piccola parte, un ruolo di rilievo destinato ad aumentare nei prossimi anni. Nel prossimo futuro, dunque, dovranno esser prese in considerazione non solo e non tanto le professioni emergenti, quanto i nuovi modelli di approccio professionale, caratterizzati sempre più da competenze orizzontali e capacità relazionali.

Costituiranno, pertanto, elementi determinanti tutti quegli aspetti connessi alle capacità di migliorare la comunicazione e di sviluppare non tanto il “saper fare”, quanto il “saper essere e saper imparare”.

La scelta strategica potrà dunque essere, per gli uomini e per le donne, il saper mettere in discussione se stessi, le proprie competenze, capacità e scelte in funzione di un mercato del lavoro professionale sempre più complesso e caratterizzato da un elevato grado di incertezza.

Anche in questa ottica potrà essere rilevante - e il CNEL potrà candidarsi come attivo punto di riferimento - una investigazione “sul campo” dedicata all’approfondimento di alcuni “case studies” aziendali, oculatamente scelti perché significativi dell’andamento progressivo della pratica attuazione delle normative di legge e contrattuali destinate al lavoro femminile.

PARTE TERZA:
LE PREVISIONI CONTRATTUALI ITALIANE

Nota metodologica

Questa terza parte, dedicata alle previsioni contrattuali italiane, si apre con una breve panoramica su quegli Accordi interconfederali che, pur trattando altre questioni, incidono in maniera più o meno significativa sul tema delle pari opportunità.

Seguono, poi, degli approfondimenti che riguardano le previsioni contrattuali in materia di pari opportunità, maternità e congedi parentali, part-time, lavoro notturno e altre disposizioni che, in un modo o nell'altro, riguardano il tema delle pari opportunità.

L'indagine è stata condotta utilizzando la ripartizione per settori seguita per la classificazione dei contratti e scegliendo le voci grazie alle quali estrapolare le parti di contratto da analizzare. Si è così giunti a sintetizzare le previsioni contemplate dai diversi contratti e a porre l'accento su quelle più interessanti o significative.

Questa metodologia ha consentito di far riferimento a quattordici "settori", all'interno dei quali sono inseriti i contratti riconducibili a quel settore.

L'analisi svolta, condotta solo sui contratti vigenti, informatizzati e classificati presenti nell'archivio del Cnel, ha portato a definire il contenuto delle pagine seguenti.

I settori nei quali sono ripartiti i contratti sono i seguenti:

- Agricoltura;
- Chimici e derivati;
- Metalmeccanici e affini;
- Tessili, abbigliamento e affini;
- Alimentaristi;
- Edili;
- Poligrafici e spettacolo;
- Distribuzione, terziario e affini;
- Trasporti;

- Credito e assicurazioni;
- Aziende di servizi;
- Amministrazione pubblica;
- Enti e Istituzioni private;
- Altri vari.

3.1 Qualche breve cenno sui principali Accordi interconfederali che “toccano”, di riflesso, anche il tema delle pari opportunità

Le Parti sociali con la loro azione hanno inciso sul tema delle pari opportunità anche grazie ai diversi Accordi interconfederali sottoscritti nel corso degli anni, Accordi che, pur avendo ad oggetto obiettivi di ampio respiro quali quelli di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del Paese, non hanno, tuttavia, trascurato la questione della parità uomo-donna.

Si richiameremo qui di seguito solo alcuni degli Accordi di cui sopra nei quali è riscontrabile un'attenzione più spiccata.

L'Accordo del 13 settembre 1989 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, derivante dal precedente Accordo del 18 dicembre 1988 sui contratti di formazione e lavoro siglato tra le stesse parti, nel definire puntualmente la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento degli Organismi paritetici regionali per la formazione professionale chiarisce che, oltre ai compiti previsti per la Commissione nazionale, si prevedono iniziative di progettazione di modelli formativi per specifiche figure professionali, per le fasce deboli del mercato del lavoro e per favorire le pari opportunità. Nel disciplinare i compiti degli Organismi paritetici regionali assegna, poi, agli stessi, tra gli altri, anche quello di *“favorire le pari opportunità, progettando moduli formativi che valorizzino il lavoro femminile e diffondano la realizzazione di azioni positive”*.

Nel Protocollo sul nuovo modello di relazioni industriali nel sistema delle imprese cooperative del 5 aprile 1990, firmato dall'Associa-

zione Generale delle Cooperative Italiane (AGCI), la Confederazione Cooperative Italiane (CCI), la Lega Nazionale Cooperative e Mutue (LNCeM) da un lato, e Cgil, Cisl e Uil dall'altro, in tema di rapporti tra le Parti stipulanti si stabilisce che, a livello Interconfederale nazionale, *“le Parti convengono di confrontarsi annualmente e, comunque, ogni qual volta una delle Parti ne faccia richiesta, sui temi di interesse generale tra i quali figura, tra gli altri, quello delle pari opportunità”*; nello stesso Protocollo si sottolinea anche che *“Le Parti riconoscono la necessità di assumere la specificità femminile e di garantire il superamento di ogni eventuale forma di discriminazione nel lavoro e nello sviluppo professionale”*.

Nel Protocollo sulle relazioni sindacali del 18 giugno 1990, firmato da Confetra, da un lato, e Cgil, Cisl, Uil, Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti dall'altra, le Parti, nel trattare il tema della formazione professionale, convengono sull'opportunità di istituire un Ente bilaterale per la formazione professionale nel settore dei trasporti al quale attribuiscono, tra i tanti compiti, quello di *“favorire le pari opportunità progettando moduli formativi che valorizzino il lavoro femminile e consentano la realizzazione di azioni positive”*.

Nell'Accordo interconfederale sulla formazione professionale, siglato il 20 gennaio 1993 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, nella parte II contenente il Protocollo d'intesa su Formazione e Organismi paritetici bilaterali, si legge, tra le altre affermazioni, che *“mediante la sottoscrizione del Protocollo le Confederazioni firmatarie esprimono la comune volontà di promuovere e favorire idonee attività di formazione delle donne in vista della piena attuazione degli obiettivi di parità previsti dalla legge 125/91”*.

Nell'Accordo interconfederale in materia di formazione professionale, contratti di formazione e lavoro, a tempo parziale e a tempo determinato, mercato del lavoro e mobilità, firmato il 13 maggio 1993 da Confapi e Cgil, Cisl e Uil, nell'allegato 2, nel quale si indicano le aree di intervento degli Enti bilaterali regionali, si elenca, tra le altre, la *“progettazione di moduli formativi per favorire le pari opportunità tra uomini e donne e per attuare le azioni positive”*. Questa stessa previsione è contenuta anche nell'Accordo sulle politiche formative, i contratti

di formazione e lavoro e le politiche del reimpiego del 2 febbraio 1993 firmato da Confartigianato, Cna, Casa, Clai e Cgil, Cisl, Uil.

Nel verbale degli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale, Enti bilaterali, Rsu, Osservatorio nazionale della cooperazione del 24 aprile 1995 l'Associazione Generale Cooperative Italiane (AGCI), la Confederazione Cooperative Italiane (CCI), la Lega Nazionale Cooperative e Mutue (LNCeM) e Cgil, Cisl e Uil, dopo aver concordato di costituire, a livello nazionale e regionale, Organismi bilaterali paritetici, assegnano agli stessi, tra gli altri, il compito di *“favorire le pari opportunità, promuovendo e progettando formazione volta alla valorizzazione del lavoro femminile e alla diffusione di azioni positive”*.

3.2 Le previsioni contrattuali in materia di pari opportunità

• Premessa

Il panorama contrattuale italiano è molto variegato per quel che concerne la tutela e la disciplina delle pari opportunità. Diversi sono gli strumenti contemplati allo scopo e molteplici sono le iniziative dirette a rendere concreti i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego, nella formazione professionale e nelle progressioni professionali.

Se, da un lato, quasi ogni contratto contiene dichiarazioni di principio sulla rilevanza che il tema in oggetto ha dal punto di vista sociale ed economico e sulla necessità che vadano ulteriormente rafforzate le condizioni per una sempre più significativa presenza delle donne nel mondo del lavoro, dall'altro, le strade indicate per il raggiungimento dell'obiettivo sono alquanto diversificate. Si passa, infatti, dal puro e semplice richiamo alla normativa in materia, all'impegno assunto direttamente dalle parti contraenti senza che siano contemplati strumenti di alcun genere, alla previsione di Gruppi di lavoro, Comitati, Commissioni Nazionali, Commissioni territoriali o Commissioni aziendali i cui compiti, finalità e funzionamento sono oggetto di dettagliate disposizioni contrattuali.

Come già detto, l'obiettivo di questa analisi è stato quello di offrire, in questa terza parte, un quadro della condizione lavorativa delle donne contemplata dai contratti vigenti.

Per non allontanarsi troppo da una mera analisi testuale si è fatta la scelta di riportare, almeno per questa prima voce, una sintesi delle previsioni contemplate, in ciascun contratto, in ordine al tema indagato, (si vedano le schede poste in appendice, pag. 108), senza commentare alcunché, e di considerare nelle riflessioni qui riportate solo alcune delle questioni o degli aspetti più significativi, tentando, altresì, di individuare un filo conduttore capace di attraversare e sintetizzare una realtà molto variegata e non facilmente riconducibile a unità.

• *Affermazioni di principio*

Tralasciando tutti quei contratti che nulla dicono in ordine alle questioni delle pari opportunità e quelli che si limitano a richiamare le disposizioni legislative in materia, nella maggior parte dei contratti vi sono affermazioni più o meno “forti” sulla opportunità e/o sulla necessità di promuovere azioni positive finalizzate ad incrementare la presenza femminile nei luoghi di lavoro, a superare ogni forma di discriminazione e a garantire alle donne pari opportunità di sviluppo professionale e di carriera.

Il vero problema, come si legge testualmente nel contratto degli elettrici Enel, “è di carattere essenzialmente culturale e la criticità della questione femminile consiste nel difficile ma necessario passaggio dalle enunciazioni ai modelli comportamentali effettivamente agiti in azienda”.

Questa affermazione ben sintetizza l'approccio che la maggior parte dei contratti ha rispetto alla questione in esame.

• *Compiti degli “Organismi di parità”*

Partendo dai compiti assegnati a quegli “Organismi” che nelle schede (si veda l'appendice, pag. 108) sono stati denominati “Strumenti”, va intanto detto che, se è vero che in alcuni casi i loro compiti sono puntualmente indicati, non è sempre così; talvolta, infatti, non vi è alcuna indicazione sui compiti che le Commissioni, i Comitati o i Gruppi sono chiamati a svolgere, altre volte, invece, detti compiti sono indicati, ma in maniera

tanto generica da risultare privi di un reale contenuto. Non è raro, poi, che questi “Organismi” non siano chiamati a dar conto in alcun modo dell’attività svolta. E’ vero, infatti, che nella maggior parte dei casi è previsto che venga redatto un rapporto sull’attività svolta, ma nulla di più.

- *Obblighi e/o oneri a carico delle Parti contraenti*

Per quel che concerne l’obbligo delle Parti contraenti rispetto agli atti e/o le proposte degli Organismi di parità e, di conseguenza, la possibilità dei suddetti organismi di incidere sulla realtà del lavoro femminile in azienda, dall’indagine condotta è emerso che, se alcuni contratti, pochi in verità, precisano, ad esempio, che gli atti approvati all’unanimità impegnano le parti contraenti (si veda, ad esempio, il contratto Autotrasporti e spedizioni conto terzi), la maggior parte non contiene indicazioni a riguardo. Ciò potrebbe indicare che non vi siano particolari obblighi delle Parti rispetto agli atti o alle proposte scaturenti dall’attività dei diversi organismi considerati.

- *Risorse e dotazioni materiali a supporto dell’attività degli “Organismi di parità”*

Altre questioni non considerate in maniera soddisfacente sono quelle relative alla messa a disposizione di risorse, strumenti, materiali ed ogni altro supporto operativo da destinare alla realizzazione di azioni positive. Nella maggior parte dei contratti, infatti, non vi sono previsioni a riguardo e lì dove vi sono delle indicazioni in tal senso, si fa riferimento, in via molto generica, alla possibilità di “ricorrere a risorse dei vari enti pubblici” o di “utilizzare le risorse messe a disposizione dal Fondo Sociale Europeo”. Rarissimi, invece, sono i contratti nei quali si legge che per la realizzazione delle iniziative in tema di pari opportunità l’impresa si impegna a mettere a disposizione risorse, strumenti e materiali (si veda, ad esempio, il contratto delle ferrovie).

- *Previsioni in ordine al reinserimento lavorativo dopo l’assenza per maternità e/o per assolvere al lavoro di cura*

Pochissima attenzione è posta a questioni di fondamentale importanza quali quelle del reinserimento lavorativo delle donne dopo l’as-

senza per maternità, della salvaguardia e/o recupero della loro professionalità dopo una lunga assenza, della individuazione di servizi sociali di supporto al lavoro femminile.

E' significativo, infatti, che rispetto alla individuazione da parte dell'azienda di servizi sociali a supporto del lavoro delle donne, un solo contratto tra quelli esaminati stabilisca che l'Osservatorio nazionale paritetico sulle pari opportunità, tra gli altri compiti, abbia anche quello di *“assumere anche all'esterno delle aziende, le iniziative necessarie per individuare servizi sociali di supporto al lavoro femminile”* (si veda il contratto aerei: personale di terra - Assaeroporti).

Nei contratti presi in esame, poi, poco numerose sono le previsioni volte ad individuare soluzioni ai problemi connessi al lavoro di cura, in genere, e di cura della prole in particolare. Del problema del reinserimento, ad esempio, si fanno carico le parti stipulanti del contratto Ortofrutta e agrumi (import-export) che assegna alla Commissione paritetica pari opportunità il compito di *“individuare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità”* e quello delle Assicurazioni (Aisa-Aissa) che prevede che il Gruppo di lavoro sulle pari opportunità *“studi convenzioni tipo volte a favorire il reinserimento lavorativo di donne che decidono di riprendere a lavorare dopo un'interruzione per una delle cause individuate dal Gruppo stesso”*.

- *Previsioni in ordine ad attività volte alla riqualificazione del personale dopo l'assenza per maternità e/o per attendere a lavori di cura*

Problema connesso al reinserimento lavorativo, ma non solo, è poi quello della riqualificazione professionale che può presentarsi non solo nell'ipotesi del ritorno in azienda dopo un periodo di assenza, ma anche in altre circostanze quali quelle legate a processi di ammodernamento dell'impresa che rendano necessaria l'acquisizione di competenze diverse da quelle possedute dai lavoratori o, ancora, alla formazione finalizzata non solo ad elevare, ma anche a caratterizzare diversamente la qualificazione professionale delle lavoratrici per far conseguire loro specializzazioni dalle quali, oggi, sono, di fatto, escluse.

Anche da questo punto di vista la contrattazione offre strumenti idonei a garantire alle donne modeste opportunità di aggiornamento e/o

riqualificazione professionale, visto che non molto numerose sono le disposizioni contrattuali che rispondono a questa esigenza.

- *Partecipazione attiva delle donne alla gestione dei problemi che le riguardano*

Molto opportune, ma non molto diffuse, le disposizioni volte ad incidere più concretamente sulla condizione lavorativa e sul trattamento delle donne. Si fa riferimento, ad esempio, a quelle volte a consentire la partecipazione dei componenti delle Commissioni pari opportunità a riunioni o trattative al fine di assumere loro indicazioni tese ad armonizzare gli accordi raggiunti con interventi a favore delle pari opportunità (si veda, ad esempio, il contratto dei marittimi: imprese per operazioni portuali); a quelle che prevedono la partecipazione di almeno un componente del Comitato paritetico per le pari opportunità ad eventuali gruppi aventi il compito di valutare il personale (si veda, ad esempio, il contratto Aerei: assistenza al volo - dipendenti AA.VV.); a quelle che prevedono verifiche periodiche presso gli impianti, anche su richiesta delle lavoratrici, al fine, da un lato, di prevenire l'insorgenza di situazioni discriminatorie e, dall'altro di proporre soluzioni nell'ipotesi di un riscontro positivo in merito alle discriminazioni (si veda, ancora, il contratto Aerei: assistenza al volo - dipendenti AA.VV.); a quelle, ancora, che investono i Comitati di pari opportunità del compito di valutare, fatti, atti o comportamenti nei quali è possibile rinvenire gli estremi della discriminazione, su richiesta delle lavoratrici che ritengano di essere state discriminate (si veda, ad esempio, il contratto Aziende e amministrazioni dello Stato a gestione autonoma).

- *Le donne dirigenti*

Un'ultima considerazione che pare opportuno fare è quella relativa alle disposizioni in tema di pari opportunità contenute nei contratti aventi ad oggetto il rapporto di lavoro del personale dirigente.

Il dato più significativo è rappresentato dal fatto che molti dei suddetti contratti non contemplano alcuna disposizione a riguardo; quelli che fanno riferimento alla questione delle pari opportunità, poi, si limitano solo a rinviare alle disposizioni legislative in materia e/o contengono mere affermazioni di principio o dichiarazioni d'intento, più che ve-

re e proprie previsioni di strumenti e/o progetti di azioni positive volti a rendere concrete tali opportunità.

Il “filo conduttore” che attraversa la variegata casistica esaminata potrebbe essere ravvisato nella modesta incisività delle disposizioni contrattuali in materia di pari opportunità nelle diverse realtà lavorative. Infatti, se da un lato grande spazio e rilevanza sono attribuite alle attività di studio e ricerca finalizzate all’individuazione degli ostacoli alla effettiva parità e alla promozione di misure utili al loro superamento, dall’altro non sono indicate, nella maggior parte dei casi, né le risorse, né gli strumenti operativi, né i progetti concreti con i quali si prevede di raggiungere tale traguardo.

Ciò che sembra di poter intuire troverebbe, peraltro, conferma nel fatto che, fatta eccezione per il contratto Enti locali - Regioni, al quale si rimanda, gli altri contratti aventi ad oggetto il rapporto di lavoro del personale dirigente, non vanno oltre il richiamo alla normativa in materia di pari opportunità e/o alle dichiarazioni d’intenti.

3.3 Le previsioni contrattuali in materia di molestie sessuali sul lavoro

• Premessa

La definizione di molestie sessuali viene introdotta nella contrattazione italiana, per la prima volta, nel Contratto nazionale dei metalmeccanici nel 1990.

Da allora la tematica delle molestie sessuali ha trovato sempre più spesso cittadinanza nel panorama contrattuale italiano, anche se diversi contratti finiscono per affrontare l’argomento nell’ambito di temi più ampi quali quelli delle norme comportamentali, dei doveri del dipendente, dei codici disciplinari (per il settore pubblico) o della difesa della dignità della persona.

Il panorama offerto è molto variegato visto che si passa da pure e semplici dichiarazioni di principio, che si limitano a stigmatizzare comportamenti offensivi della dignità delle lavoratrici (e dei lavoratori), a più puntuali richiami alla normativa comunitaria, fino ad arrivare, per il settore del Pubblico impiego, all’adozione di un vero e proprio Codice di condotta contro le molestie sessuali.

Nelle parti che seguono si riportano le disposizioni più interessanti o significative in materia.

- *Definizione della fattispecie e previsioni di azioni finalizzate alla cessazione delle molestie*

Nella maggior parte dei contratti manca la definizione della fattispecie delle molestie sessuali e lì dove si accenna ad una sua “definizione” si rinvencono espressioni quali “*La molestia o ricatto sessuale costituisce illecito disciplinare*” (si veda, ad esempio, il Contratto dell’A-NAS) ovvero espressioni più “forti” quali “*La molestia sessuale, essendo una grave mancanza alla persona, può dar luogo al licenziamento in tronco*” (si vedano, ad esempio, il Contratto della Panificazione UNCI-UCICT e il Contratto Terziario e Servizi UNCI-UCICT), o, ancora, “*Le parti affermano che le molestie sessuali sui luoghi di lavoro sono un’offesa alla dignità della persona e una forma di discriminazione e ricatto sul lavoro*” (si veda, tra gli altri, il Contratto dei dipendenti delle Società Ippiche), ma manca una vera e propria definizione della fattispecie.

E’ più frequente, infatti, trovare un richiamo al dovere dei lavoratori di “*improntare i rapporti in azienda a reciproca correttezza*” dichiarazione a cui fa poi seguito la precisazione che “*devono essere, tra l’altro, evitati comportamenti offensivi a connotazione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale*” (si vedano, tra gli altri, i Contratti della Chimica; della Ceramica e Abrasivi; della Gomma e Plastica).

Non mancano, poi, previsioni molto generiche quali, ad esempio, quelle contenute nel Contratto dei Bancari ABI ed ACRI per i Quadri direttivi nel quale si legge che “*Le parti si riservano di esaminare congiuntamente la tematica delle molestie sessuali successivamente all’emanazione dei provvedimenti di legge in materia*”.

Altri contratti, sotto il titolo “*tutela della dignità personale dei lavoratori*”, utilizzano espressioni di altro tipo e prevedono, anche se so-

lo molto genericamente, azioni finalizzate alla cessazione delle molestie: *“Le parti concordano sull’opportunità che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo allo svolgimento dell’attività. A tal fine dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto, compreso quanto attiene alla condizione sessuale. In particolare saranno evitati comportamenti che determinano una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali la R.S.U. o le OO.SS. e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte”* (si vedano, ad esempio, i Contratti del settore Tessile; Abbigliamento; Calzature).

In altri contratti il riferimento alle possibili azioni da adottare manca completamente: in più di un contratto del settore chimico, ad esempio, sotto il titolo “Comportamenti in azienda” si legge che *“Devono, tra l’altro, essere evitati, comportamenti offensivi a connotazione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale”*.

- *Doveri di tutela ascrivibili ai datori di lavoro e/o alle Aziende*

Alcuni contratti chiamano in causa i datori di lavoro stabilendo che *“I datori di lavoro hanno il dovere di adottare tutte le misure utili a preservare le lavoratrici e i lavoratori dal rischio di molestie e ricatti sessuali e a garantire un contesto lavorativo improntato al rispetto della dignità di donne e uomini”* (si vedano, tra gli altri, i Contratti degli Alimentaristi, della Panificazione; dell’Editoria e della Grafica; delle Imprese di Pulizia; dei Parrucchieri); altri, invece, stabiliscono che *“nel caso in cui vengono denunciati atti che costituiscono molestia sessuale, le Aziende hanno l’obbligo di porre in atto procedure tempestive ed imparziali di accertamento assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti, avvalendosi per assistenza e consulenza anche dei CPO aziendali”* (si vedano, tra gli altri, il Contratto del personale di terra Asseareoporti e quello del personale dell’Anas);

- *La Risoluzione del Consiglio dell'UE sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne e la Raccomandazione della Commissione*

Sono diversi i contratti che richiamano tanto la Raccomandazione della Commissione, quanto, più spesso, la Risoluzione del Consiglio, ma non tutti con la stessa valenza.

L'analisi condotta, infatti, ha evidenziato che il più delle volte e, soprattutto per quel che riguarda la Risoluzione del Consiglio, il richiamo è fatto allo scopo di diffonderne la conoscenza, senza che ciò si traduca in oneri o doveri ascrivibili alle Parti.

Le formulazioni più frequentemente riscontrate hanno il seguente tenore:

“Al fine di favorire la conoscenza tra i lavoratori delle normative in argomento (tutela della dignità personale dei lavoratori) viene inserita la Risoluzione del Consiglio della CEE del 29.05.90” (si vedano, tra gli altri, i Contratti del settore Tessile; Lavanderie e Tintorie; Pelli e succedanei; Calzature; Occhiali; Ombrelli e ombrelloni; Penne e spazzole).

In altri contratti, invece, il richiamo alla normativa europea ha almeno lo scopo di “orientare” le azioni da intraprendere allo scopo di risolvere il problema delle molestie sessuali; si rinvengono, infatti, anche le seguenti disposizioni:

“Le Parti riconoscono la gravità del problema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro e assumendo ad orientamento generale la Risoluzione del Consiglio della CEE, nonché le normative nazionali emanate o emanande, si impegnano a prevenirle” (si veda, ad esempio, il Contratto delle Cooperative di consumo del Commercio);

“In tema di molestie sessuali le Parti, al fine di tutelare la dignità della persona sui luoghi di lavoro, adotteranno comportamenti coerenti con le linee direttive della Raccomandazione CEE 92/131 e del Codice ad essa allegato, nonché con l'evoluzione legislativa in tale materia” (si veda, tra gli altri, il Contratto dei dipendenti delle Assicurazioni - Ania);

“Le Parti stipulanti, tenuto conto della Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea del 29.05.90 e della Raccomandazione della

Commissione Europea del 27.11.91, ne assumono il valore di indirizzo in materia di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro” (si veda, tra gli altri, il Contratto dei dipendenti delle Esattorie);

“Al fine di garantire la salvaguardia della dignità dei lavoratori, nella consapevolezza dell’esistenza del problema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro l’Ente (l’Ente Poste Italiane) si impegna, in linea con gli indirizzi espressi dalla CEE nella Risoluzione del 29.05.90 a prevenire e a reprimere comportamenti indesiderati a connotazione sessuale” (si veda il Contratto dell’Ente Poste Italiane);

Le disposizioni contrattuali che meglio rispondono ai contenuti della normativa comunitaria sopra richiamata sembrerebbero le seguenti: *“Le Parti si obbligano ad adottare, in esecuzione della Risoluzione del Consiglio UE, misure idonee a migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici, al fine dell’effettiva integrazione delle donne nel mercato del lavoro. Le Parti si impegnano ad elaborare un Codice di condotta per la tutela della dignità della persona nel mondo del lavoro. Il Codice di condotta potrà costituire titolo per l’individuazione di specifiche misure tese a garantire un clima di rispetto reciproco” (si veda il Contratto dei Collaboratori coordinati e continuativi).*

• *Il ruolo delle Commissioni di parità, dei Comitati paritetici e degli altri Organismi di parità*

Le Commissioni, i Comitati paritetici e gli altri Organismi di parità sono chiamati in causa dai Contratti soprattutto al fine di elaborare proposte volte a combattere il fenomeno delle molestie, sensibilizzare ed informare su tale fenomeno. Talvolta si fa riferimento ai suddetti Organismi anche al fine di gestire singoli casi di molestie.

Nel Contratto delle imprese artigiane metalmeccaniche e in quello delle aziende grafiche ed editoriali si legge, a esempio, che *“Spetta ai Comitati paritetici territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - il compito di organizzare iniziative di sensibilizzazione sul fenomeno delle molestie sessuali nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi e di individuare comportamenti e percorsi idonei”;*

nel Contratto delle industrie alimentari e in quello dei sottoprodotti della macellazione, invece, si afferma che *“Al fine di prevenire compor-*

tamenti inopportuni, offensivi e insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui sono rivolti, le Aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità”;

nel Contratto dei dipendenti delle Società Ippiche si rinviene che *“Le parti convengono di demandare all’Osservatorio paritetico il compito di studiare le problematiche relative alle molestie sessuali e di suggerire le misure più adeguate per la prevenzione e la repressione del fenomeno”;*

nel Contratto del Commercio e servizi, invece, si attribuisce al Gruppo di lavoro per le pari opportunità *“il compito di elaborare un Codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel mondo del lavoro. Tale Codice di condotta potrà costituire titolo per l’individuazione di misure tese a garantire un clima di rispetto reciproco dell’integrità umana nell’ambiente di lavoro”.*

L’attribuzione di un compito simile è prevista dal Contratto delle imprese di pulizia municipalizzate a favore dei Comitati per le pari opportunità.

- *Le disposizioni contenute nei codici disciplinari, il Protocollo d’intesa per l’adozione del Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali per i dipendenti del Ministero del lavoro per il quadriennio normativo 1998 - 2001 e previsioni similari*

Prima che venissero adottati Codici di condotta, nel settore del Pubblico Impiego la previsione delle molestie sessuali era inserita nei Codici disciplinari: nei Contratti della Sanità, degli Enti pubblici non economici, degli Enti locali e nei Ministeri, si prevedeva, infatti che venisse comminata *“La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni”* per gravi comportamenti o mancanze tra cui *“atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona”.*

Queste disposizioni sono oggi superate dalla previsione di vere e proprie procedure da seguire per far sì che il comportamento indesiderato cessi.

Il Ministero del lavoro ha adottato un Protocollo che recepisce i principi a cui si ispira il Codice di condotta allegato alla Raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, e si prefigge l'obiettivo di prevenire le molestie a sfondo sessuale e, nel caso in cui si verificano, si pone a garanzia di un ricorso, immediato e semplice, a procedure volte, da un lato, ad affrontare il problema e, dall'altro, a prevenirne il ripetersi, al fine di garantire un contesto lavorativo non compromesso da ricatti e ritorsioni riconducibili ad episodi di molestie sessuali.

Il Codice di condotta contempla una chiara definizione di molestia sessuale, termine con il quale si intende *“ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazioni nei suoi confronti”* e introduce la figura del Consigliere o Consigliera di fiducia, persona alla quale il soggetto molestato può rivolgersi al fine di avviare una procedura informale che porti a risolvere il caso.

Il Consigliere o la Consigliera, che dovranno essere adeguatamente formati dall'Amministrazione, sono incaricati di fornire consulenza e assistenza alla dipendente o al dipendente oggetto di molestie. Qualora il soggetto offeso non voglia far ricorso alla figura del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, la dipendente o il dipendente molestato potrà sporgere formale denuncia.

Nel corso degli accertamenti viene assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare attivato in seguito alla denuncia formale, ritenga fondati i fatti, dovrà tempestivamente informare il dirigente al fine di adottare, ove questi lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentito il Consigliere di fiducia, le misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata delle molestie e al ripristino di un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Nel caso in cui il presunto molestatore sia un dirigente o una diri-

gente dell'Ufficio di appartenenza del soggetto molestato, le misure idonee a ripristinare un ambiente lavorativo sereno saranno individuate dalla Direzione Generale del Personale, d'intesa con le OO.SS. e sentito il Consigliere di fiducia.

Il Protocollo non si limita ad indicare una procedura semplice volta a perseguire i casi di molestia, ma prevede anche che le Amministrazioni interessate svolgano attività di sensibilizzazione e promuovano un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta delle molestie sessuali.

Nel Contratto Collettivo integrativo del CCNL del personale del Comparto Ministeri le Parti contraenti hanno inserito una dichiarazione congiunta che recita testualmente *“Le Parti ritengono necessario che le Amministrazioni adottino, con proprio provvedimento e sentite le Organizzazioni sindacali interessate, il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.91. Il testo tipo sarà portato a conoscenza delle Amministrazioni a cura dell'Aran”*.

Questa previsione è estremamente importante perchè esorta altre Amministrazioni dello Stato ad adottare Codici di condotta contro le molestie.

Previsioni simili a quella riportata figurano anche nelle cc.dd. “Code contrattuali” per il personale degli Enti Locali e per quello del Comparto Sanità.

Nel '94 l'ANCI Lazio ha sottoscritto un Protocollo Quadro con le Organizzazioni sindacali per l'adozione di Codici di Condotta nei Comuni della Regione e, nel novembre dello stesso anno, l'ANCI della Toscana ha siglato un'intesa, sempre allo scopo di promuovere la prevenzione delle molestie sessuali, nella quale è stato inserito un Codice di Comportamento da sottoporre ai Comuni toscani.

Ad oggi sono diversi i Comuni, le Province, le Aziende Ospedaliere, le Università che hanno adottato Codici di condotta contro le molestie e in molti altri Enti sono in corso le procedure per la loro prossima adozione.

3.4 Le previsioni contrattuali sulla maternità e sui congedi parentali

• Premessa

E' opportuno, prima ancora di riportare sinteticamente i risultati dell'analisi effettuata rispetto alla voce "maternità", fare le seguenti precisazioni:

1. anche per questa seconda voce l'indagine è stata condotta sui soli contratti vigenti, informatizzati e classificati, presenti nell'archivio del CNEL;
2. la nuova legge sui congedi parentali dell'8 marzo 2000 n. 53 non è, ovviamente, presa in considerazione nei contratti la cui stipula è precedente, contratti che costituiscono la quasi totalità di quelli sui quali l'analisi in oggetto è stata condotta;
3. in materia di integrazione salariale e tutela della maternità in senso più ampio le considerazioni qui riportate attengono esclusivamente alle condizioni di "miglior favore", tralasciando, dunque le forme di garanzia e/o assistenza derivanti dalle disposizioni di legge.

Nonostante i "limiti" sopra esposti, l'esame effettuato ha portato ad individuare dei "punti di criticità" di carattere generale che non attengono tanto all'ampiezza della tutela offerta, quanto piuttosto al fatto che la misura di tale tutela è data più dalle disposizioni di legge che non da quelle contrattuali.

• La maternità obbligatoria

Lasciando da parte quei contratti (pochi, in verità) che per la tutela della maternità rimandano semplicemente alle disposizioni di legge, sono stati considerati soltanto quei contratti che contemplano delle previsioni che vanno ad integrare la tutela offerta.

E' emerso che la quasi totalità dei contratti considerati si preoccupa quasi esclusivamente di garantire, per il solo periodo di astensione obbligatoria, la corresponsione di una integrazione del trattamento a carico dell'Ente previdenziale (pari all'80% della retribuzione), integrazione che, seppur prevista da alcuni contratti al 90%, da altri al 100%,

nella maggior parte dei casi consente di raggiungere l'ammontare dell'intera retribuzione.

A tale riguardo va, però, precisato che, se è vero che la quasi totalità dei contratti che prevede detta integrazione della retribuzione non la condiziona in alcun modo, non mancano casi in cui tale integrazione viene subordinata al fatto che l'assenza complessiva della lavoratrice non superi una certa durata (si vedano, ad esempio, il contratto ceramica e abrasivi industrie e il contratto chimica e affini P.M.I., nei quali si pone come condizione che l'assenza complessiva non superi i nove mesi). Non mancano, poi, integrazioni puramente simboliche come, ad esempio, quella prevista dal contratto tessili- abbigliamento calzature artigiane per il quale *“in aggiunta al trattamento economico previsto dalle leggi vigenti, verrà erogato alle lavoratrici madri, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi successivi ad esso, un trattamento d'assistenza pari a £.15.000 mensili”*.

Di particolare interesse sono quelle previsioni contrattuali che prevedono il diritto all'integrazione dell'indennità di maternità a favore delle lavoratrici che abbiano adottato o ottenuto in affidamento preadottivo un bambino per il periodo di tre mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia preadottiva o affidataria (si vedano, ad esempio, il Contratto Assicurazioni agenzie in gestione libera e Bancari Casse di Risparmio), nonché quelle che attribuiscono al lavoratore affidatario del minore il diritto di astenersi dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria (si veda, ad esempio, il Contratto Bancari Casse Rurali e artigiane).

• *Maternità obbligatoria e premi di produzione e/o di risultato*

Alcuni contratti, non molti in verità, prevedono che per la corresponsione del premio di produzione non siano computati come giorni di assenza quelli relativi al periodo di assenza obbligatoria per maternità. Tra gli altri si segnalano il Contratto degli impiegati ed operai della Rai, quello degli artisti della Rai e il Contratto del personale delle aziende municipalizzate di elettricità.

Nel settore del Pubblico Impiego tale previsione è più diffusa che in quello privato: si possono segnalare, tra gli altri, il Contratto della

Sanità, quello degli Enti locali, quello degli Enti pubblici non economici e quello dei Ministeri.

Nel Contratto per il personale degli Enti locali si legge, ad esempio, che *“nel periodo di astensione obbligatoria alla lavoratrice o al lavoratore spettano l’intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione nonché il salario di produttività”*;

per quel che concerne il personale dei Ministeri si prevede che *“nel periodo di astensione obbligatoria per maternità alla lavoratrice o al lavoratore spetta l’intera retribuzione fissa mensile nonché l’indennità di amministrazione, l’indennità di posizione organizzativa qualora spettante e le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa”*;

il Contratto per il personale degli Enti pubblici non economici prevede, invece, che *“nel periodo di astensione obbligatoria alla lavoratrice o al lavoratore spetta l’intera retribuzione fissa mensile, nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti”*.

Identiche disposizioni sono contenute nel Contratto per il personale del comparto Sanità.

- *Maternità facoltativa*

La disponibilità delle aziende ad integrare l’indennità corrisposta per l’assenza facoltativa si riduce sensibilmente: infatti se la lavoratrice sceglie di avvalersi di tale facoltà, potrà contare su ben pochi contratti disponibili a prevedere un’integrazione dell’indennità, pari al 30% della retribuzione e posta a carico degli Enti di previdenza.

Se è vero che sono eccezionali i casi in cui si precisa che *“nelle assenze facoltative post-parto non sono previste retribuzioni né altri diritti connessi, con la sola eccezione del trattamento di fine rapporto”* (si veda il Contratto panificazione industrie) è altrettanto vero che, lì dove l’integrazione è prevista, il più delle volte è limitata al primo mese di maternità facoltativa, quindi al sesto di assenza, visto che i primi cinque attengono all’astensione obbligatoria dal lavoro. E’ questo il caso, ad esempio, contemplato da buona parte dei contratti del settore tessile abbigliamento. Si legge nei contratti in parola che *“l’azienda dovrà*

corrispondere il 27% della retribuzione mensile per il 6° mese di assenza”, o, ancora, il caso del Contratto Cinema audiovisivi industrie per il quale “qualora la lavoratrice benefici dell’assenza facoltativa ai sensi della legge, per il primo mese di assenza l’azienda integrerà il trattamento erogato dall’istituto assicuratore nella misura del 20% della retribuzione”.

A titolo puramente esemplificativo pare utile riportare altri casi nei quali si garantisce un trattamento economico più favorevole alla lavoratrice che sceglie l’astensione facoltativa: il Contratto Aerei assistenza al volo (dipendenti AA.VV.) prevede che durante il periodo di assenza facoltativa spetta l’80% della retribuzione di base per i primi due mesi e il 30% per i successivi quattro mesi; il contratto SIAE assicura la corresponsione del 100% della retribuzione per il primo mese e l’80% per il secondo mese di astensione facoltativa; il Contratto Autotrasporto artigiane dispone la corresponsione del 50% della retribuzione per il primo mese di assenza facoltativa; il Contratto Rai operai e impiegati stabilisce che, in sostituzione di quanto dispone la legge in relazione alla durata dell’astensione dal lavoro successiva al parto (tre mesi), tale astensione duri quattro mesi e che l’indennità liquidata dall’istituto assicuratore venga integrata fino al raggiungimento del 90% della retribuzione.

- *Assenze per malattia del bambino*

Condizioni di miglior favore sono poi previste da diversi contratti del settore pubblico in caso di assenza della madre (o, in alternativa del padre) durante le malattie del bambino di età inferiore ai tre anni: in questi casi la madre o il padre hanno diritto ad un massimo di trenta giorni all’anno di assenze retribuite per ciascun anno di vita del bambino (Si vedano i contratti dei Ministeri, della sanità, degli Enti di ricerca, delle Università, delle Aziende e amministrazioni dello Stato a gestione autonoma, degli Enti pubblici non economici, dell’EUR, del Registro Aeronautico Italiano).

- *Previsioni particolari*

Rimanendo nel settore pubblico si ritiene opportuno segnalare alcune interessanti disposizioni contemplate dal contratto Polizia - Peni-

tenziari - Forestali che, oltre a richiamare le previsioni legislative in materia di maternità dichiara applicabili le seguenti disposizioni:

- divieto di sovrapposizione dei turni tra i coniugi dipendenti dalla stessa amministrazione con figli fino a sei anni di età;
- esonero, a domanda, per la madre o per le situazioni monoparentali dal turno notturno o dai turni continuativi articolati sulle 24 ore sino al compimento del 3° anno d'età del figlio;
- esonero, a domanda, dal turno notturno per i dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92;
- possibilità per le lavoratrici madri vincitrici di concorso interno, con figli fino al 12° anno di età, di frequentare il corso di formazione presso la scuola più vicina al luogo di residenza.

- *Diritti/doveri del padre*

E' da apprezzare il ruolo svolto dalla contrattazione rispetto all'affermazione di alcuni diritti/doveri del padre rispetto ai figli.

Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatorio della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di vita del bambino ed il relativo trattamento economico, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore ai tre anni, attribuito con chiarezza dalla nuova legge sui congedi parentali 53/2000, è contemplato da diversi contratti la cui stipula è precedente alla suddetta legge di riforma.

Sono, altresì, contemplate le ipotesi di decesso della madre o abbandono del figlio o di malattia della madre che comporti il ricovero ospedaliero, oggi disciplinate dalla legge suddetta, in presenza delle quali alcuni contratti, siglati prima del marzo 2000, prevedono il trasferimento al padre dei diritti relativi all'assenza obbligatoria e facoltativa.

- *Previsioni in ordine alla flessibilità dell'orario a favore delle lavoratrici madri*

La questione non è tenuta nella debita considerazione: le disposizioni significative in tal senso sono poco diffuse. A titolo esemplificativo si riportano quelle contemplate dal Contratto dei Centri elaborazione

dati nel quale si legge che *“per le lavoratrici, o i lavoratori, che esercitano la patria potestà su minori e non abbiano, all’interno del nucleo familiare convivente, l’altro genitore, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza per la concessione delle ferie e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto attiene alla prestazione oraria”* e dal Contratto scuole private Istituti ecclesiastici Agidae nel quale si stabilisce che non può essere richiesto l’orario flessibile/potenziato alle lavoratrici madri nel periodo di tutela previsto dalla legge 1204/71.

- *Previsioni in ordine alla riqualificazione e al reinserimento lavorativo dopo l’assenza per maternità*

Per le questioni che attengono al reinserimento e alla riqualificazione le previsioni contrattuali sono pochissime; tra i pochi casi si segnalano alcuni contratti del settore chimico che si fanno carico di prevedere che *“le aziende cureranno l’assunzione di iniziative volte a facilitare, in caso di necessità, il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità attraverso percorsi formativi e informativi che saranno individuati a livello nazionale”* (Contratti vetro e concia industrie e lampade e valvole termojoniche); il Contratto Tessili abbigliamento - calzature artigiane che dispone che *“le parti a livello regionale potranno concordare gli interventi volti a migliorare la condizione delle donne e il loro reinserimento nelle aziende successivo all’assenza per maternità”*; il Contratto Esattorie per il quale *“le lavoratrici e i lavoratori assenti per maternità saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi, a forme di aggiornamento professionale che ne facilitino il reinserimento”*; il contratto Anas che impegna l’Ente a *“provvedere, se necessario, ad inserire nei primi corsi utili di formazione la dipendente che abbia ripreso servizio dopo la maternità obbligatoria, qualora sia intervenuta una fase di ristrutturazione significativa presso la propria unità produttiva”*; per il settore pubblico si segnala, tra gli altri, il Contratto degli Enti locali che assegna ai Comitati per le pari opportunità il compito di *“promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l’assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità”*.

3.5 Le previsioni contrattuali sul part-time

- *Premessa*

Anche per la voce “part-time” è opportuno fare alcune precisazioni prima di riportare i risultati dell’analisi condotta:

1. anche per questa terza voce l’indagine è stata condotta sui soli contratti vigenti, informatizzati e classificati presenti nell’Archivio del CNEL;
2. il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, emanato in attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all’accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso tra UNICE, CEEP e CES, non è preso a riferimento da quei contratti la cui stipula è precedente, contratti che costituiscono la quasi totalità di quelli sui quali l’analisi in questione è stata condotta;
3. l’approccio al tema è quello volto a mettere in luce se e in che misura il ricorso al part-time è consentito alle lavoratrici (e ai lavoratori) che, per attendere più agevolmente alle incombenze familiari, decidano, anche solo per un periodo, di lavorare a orario ridotto.

Si riportano qui di seguito i risultati più significativi del lavoro svolto.

- *Principi e finalità del ricorso al lavoro a tempo parziale affermati nelle disposizioni contrattuali*

E’ piuttosto ricorrente che le Parti stipulanti affermino che “*ritengono che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato anche un mezzo idoneo ad agevolare l’incontro tra domanda e offerta e a favorire diversi processi organizzativi*” (si vedano, ad esempio, i contratti Concia: industrie, Assicurazioni: dipendenti AISA-AISSA, contratto Cartarie e cartotecniche: P.M.I. e molti altri) o che “*allo scopo di consentire alle imprese di cogliere le opportunità offerte dal mercato e di dare al tempo stesso un contributo all’occupazione, esprimono l’intendimento di valorizzare le occasioni prospettate dalla legge in tema di lavoro a tempo parziale*” (si veda, ad esempio, il contratto ceramica e abrasivi: industrie) o, ancora, che “*convengono che i rapporti di*

lavoro a tempo parziale dovranno corrispondere ed essere funzionali ad esigenze di flessibilità della forza lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del processo produttivo e diretti, nel contempo, a cogliere esigenze individuali dei lavoratori” si veda, ad esempio, il contratto Minerio-Metallurgiche: industrie) o che *“riconoscono che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità e articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e dei lavoratori”* (si veda, ad esempio, il contratto Tessili-abbigliamento calzature: artigiane) o che *“nell'intento di favorire l'occupazione concordano sull'opportunità di ricorrere a prestazioni con orario inferiore a quello contrattuale ogni qual volta alle esigenze aziendali di adottare tale orario faccia riscontro un'offerta di lavoro disponibile”* (si veda, ad esempio, il contratto Pesca: cooperative) o, infine (ma l'elenco potrebbe proseguire) che *“il lavoro a tempo parziale costituisce un valido strumento del quale si auspica la generale applicazione e il significativo sviluppo nel settore del credito, per favorire l'occupazione e la flessibilità del lavoro, anche sotto il profilo sociale* (si veda, ad esempio, il contratto Bancari : Abi ed Acri quadri direttivi e aree professionali).

Ma l'apprezzamento del part-time quale strumento di flessibilità idoneo a risolvere i problemi organizzativi delle imprese e i problemi individuali e/o familiari dei lavoratori va anche oltre le affermazioni di cui sopra. Infatti in diversi contratti si legge che *“le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'intento di agevolare la soluzione dei problemi di carattere sociale per i lavoratori e organizzativi per le aziende, pertanto, ove non ostino oggettivi impedimenti organizzativi o l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale entro il limite complessivo del 5% (considerando tutti i contratti e non solo quelli che riportano la presente disposizione tale limite varia dal 2 al 20-25%) del personale in forza a tempo indeterminato. A fronte di ostacoli che impediscano l'accoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto delle parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni”* (si vedano la gran parte dei contratti del settore Tessile, abbi-

gliamento e affini) o, ancora, che *“l’impresa, nell’ambito di una certa percentuale valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: necessità di assistere genitore, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, portatori di handicap o tossicodipendenti; necessità di accudire figli fino al compimento dei 7 anni”* (si vedano la gran parte dei contratti del settore Metalmeccanici e affini).

- *Il part-time post-maternità e/o per altre attività di cura*

Stingendo il focus sulla realtà del part-time quale scelta delle donne per conciliare lavoro e cura dei figli, si rileva che le previsioni contrattuali più significative volte ad offrire tale possibilità, pur non numerosissime, risultano presenti in misura apprezzabile.

Sofferamoci su alcune di esse.

Il contratto Commercio e servizi contempla un articolo intitolato al part-time post-maternità che così recita *“al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo indeterminato l’assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno d’età, le aziende accoglieranno, nell’ambito del 2% della forza occupata nell’unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore”*.

L’analisi condotta non ha individuato in altri contratti articoli intitolati al part-time post-maternità, tuttavia, non mancano previsioni che, pur con formulazioni diverse, concedono simili facoltà.

E’ abbastanza frequente che i contratti contemplino l’ipotesi che le domande di conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sia superiore al limite stabilito; in tali ipotesi, gli stessi contratti indicano una serie di criteri di priorità da seguire per l’accoglimento delle domande.

Lasciando da parte i motivi personali o, comunque, legati alle condizioni personali dei richiedenti (quali, ad esempio, essere portatori di handicap o frequentare corsi di studio, ecc.) e limitando l’indagine alle

ragioni connesse ai lavori di cura la situazione risulta alquanto variegata:

alcuni contratti (si veda, ad esempio, il contratto Siae) prevedono delle articolazioni più o meno complesse di questo tipo:

- avere persone a carico per le quali è corrisposto l'assegno di accompagnamento;
- avere familiari a carico portatori di handicap, o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica;
- avere figli di età inferiore a quella prescritta per la frequenza della scuola dell'obbligo;
- esistenza di altre motivazioni, di carattere personale o familiare debitamente comprovate;

altri contratti fanno esplicito riferimento solo ai genitori di portatori di handicap grave (si vedano, ad esempio, tra gli altri, i contratti Tessile abbigliamento lavorazione conto terzi P.M.I.; Edili P.M.I.; Commercio; Studi professionali);

altri ancora fanno riferimento in maniera generica ai carichi familiari o motivi di famiglia (si vedano, tra gli altri i contratti Autoferrotranvieri e Aerei: personale di terra);

alcuni, invece, fanno riferimento alla presenza in famiglia di bambini di età inferiore ai tre anni (si vedano, tra gli altri, i contratti Marittimi e Acquedotti e Gas, sia privati che municipalizzati) senza tralasciare il richiamo a particolari carichi familiari;

altri, invece, fanno riferimento al fatto di essere genitori di bambini in età prescolare o che frequentino la scuola primaria (si veda, tra gli altri, il Contratto Banca d'Italia carriera operativa);

altri contemplano tra i criteri per la concessione del part-time il fatto di essere genitori di figli di età inferiore ai 13, soprattutto se il richiedente è genitore unico (si veda, tra gli altri, il Contratto Ferrovie);

altri, infine, fanno riferimento alla presenza nel nucleo familiare di minori ed anziani non autosufficienti (si vedano, tra gli altri, la gran parte dei contratti della Pubblica Amministrazione).

- *Durata e reversibilità della scelta a favore del part-time*

In quasi tutti i contratti, tra i diversi criteri che regolano l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale (necessità dell'atto scritto; volontarietà di entrambe le parti; priorità della trasformazione da tempo pieno a parziale e viceversa dei lavoratori già in forza; principio di non discriminazione e di parità di trattamento, nel senso della proporzionalità diretta di tutti gli Istituti normativi ed economici), ritroviamo anche quello della reversibilità della trasformazione che, tuttavia, dovrà tenere conto delle esigenze delle imprese e delle mansioni svolte e da svolgere.

Se la maggior parte dei contratti si limita a richiamare il principio della reversibilità, in rarissimi casi è garantito al lavoratore che sceglie il part-time il ritorno al tempo pieno: è il caso, ad esempio del contratto dei Marittimi dipendenti dalle imprese portuali nel quale si legge che *“al lavoratore che fruisce del part-time è garantito, al termine di un periodo convenuto che non può essere inferiore a tre mesi, il ritorno al tempo pieno”*.

La disposizione sopra richiamata ci porta ad introdurre un altro argomento: quello della durata predeterminata. Infatti, seppure non molto frequenti, si rinvengono nei contratti clausole destinate a stabilire una durata del rapporto a tempo parziale spesso fissata tra un minimo e un massimo; altre volte si stabilisce solo la durata minima (come nel caso sopra richiamato); altre volte, infine, la durata è fissata, a scelta del lavoratore, in 1, 2 o 3 anni, ma l'Amministrazione può accordare una proroga della scadenza predeterminata (è il caso di più di un contratto del settore del credito).

- *Lavoratori esclusi dal part-time*

Se è vero che la gran parte dei contratti, in linea di principio, ammette al part-time tutti i lavoratori escludendo solo quelli le cui mansioni non sono compatibili con un lavoro ad orario ridotto, altri stabiliscono alcune limitazioni rispetto al profilo professionale dei lavoratori:

alcuni contratti escludono i Quadri (si veda, ad esempio, il Contratto Consorzi di bonifica operai ed impiegati), altri, di contro, li ammettono espressamente (si veda il Contratto Centri elaborazione dati che contiene un articolo intitolato all'orario part-time speciale per i quadri);

altri contratti escludono i lavoratori cui sono assegnate funzioni di direzione o coordinamento (si veda, tra gli altri, il Contratto Farmacie private);

altri i lavoratori turnisti e a squadra (si veda, tra gli altri, il Contratto Gas aziende private);

altri ancora i lavoratori che svolgano attività ispettiva o comportante l'obbligo della resa giudiziale (si veda, tra gli altri, il Contratto Enea).

Non mancano, in ultimo, contratti nei quali i criteri sopra riportati figurano combinati gli uni agli altri.

3.6 Le previsioni contrattuali sul lavoro notturno

• Premessa

Anche per l'ultima voce presa in esame, quella del "lavoro notturno", è opportuno fare alcune precisazioni prima di riportare i risultati dell'analisi condotta:

1. anche per questa quarta voce l'indagine è stata fatta sui soli contratti vigenti, informatizzati e classificati presenti nell'Archivio del Cnel;
2. il decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532, emanato in attuazione dell'art. 17, comma 2, della legge 25/99 contenente disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea, non è considerato da quei contratti la cui stipula è precedente. Il decreto in questione, come già sottolineato nella seconda parte del presente *Rapporto*, rinvia alla contrattazione collettiva per il completamento di una parte molto significativa della disciplina del lavoro notturno, quale quella relativa alle condizioni ed ai casi di eccezionalità nei quali è possibile essere adibiti al lavoro notturno, nonché le eventuali ulteriori limitazioni e priorità, dunque, solo rispetto ai contratti siglati successivamente alla sua emanazione è stato possibile "apprezzarne" le ricadute;
3. l'analisi effettuata ha avuto lo scopo di mettere in luce se e in che misura il divieto di adibire le donne al lavoro notturno è richiamato e/o

rafforzato dalle previsioni contrattuali e se sono contemplati particolari condizioni, limitazioni, priorità o eccezionalità per lo svolgimento della prestazione lavorativa nella fascia oraria notturna.

Si riportano qui di seguito i risultati più significativi dell'analisi svolta.

• *Individuazione della fascia oraria considerata notturna*

La maggior parte dei contratti considera notturna la fascia oraria che va dalle ore 22 alle ore 6; altri contengono disposizioni diverse:

alcuni fanno riferimento alla fascia oraria richiamata dalle disposizioni legislative, dalle ore 24 alle ore 6, (si vedano, ad esempio, i contratti Alimentaristi P.M.I.; più di un contratto del settore Distribuzione e Terziario; qualche contratto del settore Trasporti);

altri fanno riferimento alla fascia oraria che va dalle ore 21 alle ore 4 (si veda, ad esempio, il contratto Alimentaristi imprese artigiane);

altri fanno riferimento alla fascia oraria che va dalle ore 21 alle ore 5 (si veda, ad esempio, il contratto Autoferrotranvieri);

altri ancora fanno riferimento alla fascia oraria che va dalle ore 21 alle ore 7 (si vedano, ad esempio, i contratti editoria e grafica e cartarie e cartotecniche P.M.I.);

altri stabiliscono che il lavoro notturno comincia a decorrere dalle 12 ore successive all'inizio del turno di mattina precisando, però, che il lavoro compiuto dalle 6 nel limite di un'ora giornaliera non si considera notturno perché destinato alle attività necessarie alla predisposizione del funzionamento degli impianti (si vedano, ad esempio alcuni contratti del settore Meccanici e affini e altri del settore Poligrafici e Spettacolo);

altri, infine, fanno riferimento ad orari ancora diversi, ma, per necessità di sintesi, sono state indicate solo le disposizioni che ricorrono più frequentemente.

• *Disposizioni che vietano di adibire le donne al lavoro notturno*

Escludendo i pochi contratti che non contemplano quale modalità di svolgimento della prestazione il lavoro notturno, è emerso che dei

648 tra Contratti definitivi e Accordi di rinnovo (si veda l'elenco contenuto in appendice) esaminati, il rinvio alla legislazione che vieta di adibire le donne al lavoro notturno è contenuto in un numero veramente esiguo:

- il Contratto Ceramica e abrasivi industrie del settore Fonti di energia, chimici e derivati;
- i contratti Metalmeccanica industria, Metalmeccanica cooperative, Metalmeccanica P.M.I. e Orafi-argentieri industrie del settore Metalmeccanici e affini;
- i contratti Tessili, cotone, canapa e lino industrie, Tessili vari industrie e Tessili tintorie-stamperie-finitura industrie, Lavanderie-tintorie P.M.I., Ombrelli-ombrelloni industrie, Occhiali industrie, Retifici da pesca del settore Tessili, abbigliamento e affini;
- i contratti Laterizi e manufatti in cemento industrie, Laterizi e manufatti in cemento P.M.I., Estrazione e lavorazione Lapidei industrie del settore Edili ed affini.

In totale, dunque, salvo errori ed omissioni, solo 14 contratti.

- *Disposizioni che impediscono ai lavoratori (dunque, presumibilmente, anche alle lavoratrici) di esimersi dall'effettuare lavoro notturno*

Molto più numerosi sono, invece, i contratti che, pur richiamando genericamente i limiti imposti dalla legge, dispongono che, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare lavoro notturno.

Le formulazioni usate sono diverse, ma la portata delle disposizioni è pressoché identica:

- in alcuni contratti si legge che *“nessun lavoratore può esimersi (o può esimersi solo in presenza di giustificati motivi individuali di impedimento) dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e (dal contratto, in alcuni casi), ... lavoro notturno, salvo giustificati motivi individuali di impedimento”* (si vedano i contratti Chimico-farmaceutica industrie; Petrolifera GPL industrie; Olearia e margariniera industrie; Cinema audiovisivi industrie; Esercizi cinematografici e cinema teatrali;

Ippica scuderie cavalli da corsa al galoppo e al trotto (sono 2 contratti distinti); Ippica dipendenti delle agenzie e Ippica dipendenti Società corse cavalli; Soccorso e assistenza stradale; Gomma e plastica industrie);

- in altri si rinviene che *“nessun lavoratore (o nessun impiegato tecnico o amministrativo per il personale delle imprese edili) può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro ... notturno, salvo giustificati motivi di impedimento”* (si vedano i contratti Edili cooperative di produzione e lavoro; Edili P.M.I.; Edili artigiane; Rai operai ed impiegati; Autotrasporto artigiane; Autostrade e trafori; Marittimi - uffici e terminali; Aerei Compagnie straniere (Fairo); Motoristi ed elettromeccanici collaudatori di volo; Agenzie marittime ed aeree; Autorimesse;
- altri ancora non fanno nemmeno riferimento ad eventuali motivi di impedimento e dispongono che *“qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare, nei limiti consentiti dalla legge, la propria opera, anche oltre l’orario normale stabilito, sia di giorno che di notte”* (si vedano i contratti Pompe funebri agenzie private; Pulizia igiene urbana municipalizzate; Federcasa); altri, invece, pur riportando la formulazione di cui sopra, almeno fanno riferimento a *“giustificati motivi individuali di impedimento”* in virtù dei quali i lavoratori potrebbero essere esonerati dalla prestazione notturna (si vedano i contratti Servizi postali in appalto; Carico e scarico per il Ministero della difesa; Facchinaggio - appalti Monopoli di Stato; Pulizia imprese Ausitra; Pulizia - disinfezione - disinfestazione P.M.I. cooperative artigiane); il Contratto Marittimi imprese per operazioni portuali, infine, nel richiamare le particolari esigenze di servizio quale condizione che potrebbe consentire all’impresa di richiedere prestazioni di lavoro notturne, fa, almeno, esplicito riferimento ad un *“previo accordo tra le parti”*;
- nel Contratto Telecomunicazioni (ex Sip-Telespazio-Italcable) si legge, poi, che *“è in facoltà dell’azienda richiedere ai lavoratori, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro notturno ed il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento”*;

- per ultimi, infine, si segnalano quei contratti nei quali non solo si afferma che *“nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro notturno”*, ma non vi è nemmeno il riferimento generico ai limiti fissati dalla legislazione (si vedano i contratti Sottoprodotti della macellazione; Aziende termali; Funivie terrestri ed aeree).

- *Le disposizioni dei contratti siglati nell'anno 2000*

Contratto Pelli e succedanei P.M.I.

Contratto P.M.I. calzature

Contratto Alimentaristi P.M.I.

Tali contratti contengono la seguente disposizione: *“sono (o possono essere) adibiti al lavoro notturno, con priorità assoluta, i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta”*;

Contratto Autostrade e trafori

Contratto Legno e arredamento P.M.I.

Contratto Edili industrie

Contratto Edili Cooperative di produzione e lavoro

Questi ultimi contratti non contengono alcuna disposizione in merito alla disciplina del lavoro notturno per quel che attiene le questioni oggetto dell'indagine svolta.

Tale mancanza è particolarmente grave soprattutto se si considera che il decreto legislativo 532/99 più volte richiamato rinvia proprio alla contrattazione collettiva una serie di problematiche particolarmente delicate quali quelle relative all'individuazione di condizioni, limitazioni, eccezioni, priorità da porre per adibire il lavoratore e la lavoratrice al lavoro notturno di cui non vi è traccia nei contratti la cui stipula è successiva all'emanazione del decreto in parola.

Il solo riferimento alla richiesta esplicita del lavoratore di essere adibito al lavoro notturno non è sufficiente, da solo, a rispondere alle esigenze organizzative delle imprese, da un lato, e alle esigenze di tutela dei lavoratori, dall'altro.

Se si tiene, però, conto del fatto che il decreto legislativo sul lavoro notturno è di recente emanazione, si può immaginare che nel breve

periodo i nuovi contratti che verranno stipulati saranno in grado di soddisfare in maniera più soddisfacente le esigenze da ultimo richiamate.

3.7 Ulteriori previsioni contrattuali che si riflettono sul tema delle pari opportunità

Sono numerosi i contratti che contemplano ulteriori previsioni volte a favorire, in maniera diretta o indiretta, le pari opportunità.

• Relazioni sindacali

In materia di relazioni sindacali, ad esempio, più di un contratto fa riferimento all'opportunità di effettuare esami congiunti delle Parti, tanto a livello nazionale quanto a livello territoriale, su questioni quali quelle relative *“all'andamento dell'occupazione femminile ... con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità”*. Su questa problematica le Parti, nel confermare l'impegno a favore delle pari opportunità, sia nell'accesso al lavoro che nella dinamica di carriera, in un apposito Comitato misto favoriranno la migliore realizzazione delle pari opportunità. Si afferma anche che *“Le Parti, inoltre, individueranno linee guida per la formazione dei componenti degli eventuali Comitati misti aziendali e quelli territoriali. Il Comitato misto individuerà, inoltre, azioni informative e formative da indicare alle imprese per facilitare, ove necessario, il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità e paternità”* (si veda, ad esempio, il Contratto Chimico farmaceutica e affini industria);

in altri contratti si legge, invece, che tanto a livello nazionale, regionale o aziendale, di norma annualmente o su richiesta di una delle Parti stipulanti, l'Associazione imprenditoriale fornirà alle Organizzazioni sindacali nazionali informazioni globali in merito a determinate questioni tra le quali quelle relative *“all'andamento dell'occupazione femminile e allo stato di applicazione delle leggi 903/77 e 125/91, nonché delle eventuali future specifiche disposizioni legislative in materia, con le possibili azioni positive in linea con le raccomandazioni del-*

l'UE" (si vedano, ad esempio, il Contratto Ombrelli-ombrelloni industrie e Occhiali industrie);

altri contratti, infine, prevedono una Commissione Nazionale per lo studio e la valutazione della situazione economico-produttiva del settore di riferimento avente, tra gli altri, il compito di fornire il supporto tecnico alle Parti per analizzare le varie opportunità in tema di occupazione, formazione e riqualificazione professionale al fine di mettere a punto interventi volti a rendere concrete le azioni positive uomo-donna nel mondo del lavoro. Alla stessa Commissione spetta, inoltre, il compito di effettuare annualmente un monitoraggio sull'applicazione e il rispetto delle norme in materia di pari opportunità.

- *Formazione professionale*

In tema di formazione professionale le previsioni contemplate dai contratti sono numerose e vanno da quelle più semplici quale, ad esempio, quella contenuta nel Contratto Metalmeccanica P.M.I. che, nel disciplinare i compiti delle Commissioni Provinciali per la formazione professionale indica, tra gli altri, quello di *"promuovere, d'intesa con le Commissioni pari opportunità, attività di formazione a favore delle donne in vista della piena attuazione degli obiettivi previsti dalla legge 125/91"*, a quelle molto più articolate quali quelle contemplate da buona parte dei Contratti del settore tessile.

Nei contratti Tessili-abbigliamento-calze e maglie industrie, Tessili-tessitura seta industrie, Tessili lana-feltro industrie, Tessili cotone-canapa-lino industrie, Tessili vari, Tessili tintorie-stamperie-finitura industrie le Parti dichiarano di convenire sull'utilità di prevedere, a livello nazionale, azioni positive attraverso la predisposizione di programmi di studio e ricerca finalizzati a tale scopo. Tali programmi potranno utilizzare i risultati delle conoscenze acquisite, di comune accordo, a livello nazionale, settoriale e di comparto; inoltre, prevedono di condurre un'analisi sull'adeguatezza delle strutture formative, scolastiche e di orientamento al fine di verificare che tali strutture siano in grado di assicurare pari condizioni e pari opportunità sul mercato del lavoro. Tutti questi approfondimenti, nell'intento delle Parti, dovranno servire per predisporre e mettere a punto schemi di progetti di azioni positive e di *for-*

mazione professionale che, una volta concordemente definiti a livello nazionale, potranno essere considerati “progetti convenuti con le Organizzazioni sindacali” e l’eventuale loro utilizzo da parte delle aziende costituirà titolo per l’applicazione dei benefici previsti dalla legge.

A livello di distretto industriale o territoriale, invece, si prevede che vengano approfondite le problematiche inerenti la valorizzazione del lavoro femminile allo scopo di promuovere sperimentazioni di azioni positive e di formazione.

Tra le altre disposizioni significative che sembra utile richiamare si riportano quelle che seguono:

nel settore del commercio, il Contratto delle Cooperative di consumo che prevede, sempre nel titolo dedicato alla formazione, i Comitati misti che, oltre al compito di collaborare alla realizzazione delle finalità assunte dal Comitato interconfederale, sono chiamati a predisporre, di concerto con gli Enti pubblici competenti, specifici progetti di formazione professionale, che abbiano, da un lato, particolare riguardo alle specializzazioni non sufficientemente diffuse nel mercato, e che, dall’altro, abbiano la peculiarità di essere finalizzati ad attuare azioni positive;

nel Contratto del Turismo (aziende federturismo) si contempla un Protocollo d’intesa sulla formazione professionale e gli organismi paritetici bilaterali nell’ambito del quale si prevede che gli organismi bilaterali, tra gli altri, abbiano anche il compito di attivare “*una significativa sperimentazione avente ad oggetto la promozione di azioni positive di cui alla legge 125/91, anche attraverso azioni di sostegno alla progettazione e al finanziamento delle azioni medesime*”;

il Contratto dei Centri di elaborazione dati prevede, sotto il titolo “azioni positive” che “*le aziende, d’intesa con le Organizzazioni firmatarie del CCNL, adotteranno misure concrete per dare attuazione al diritto di accesso alla formazione ed informazione del personale femminile*”;

il Contratto Bancari ABI ed ACRI (Quadri direttivi ed aree professionali) sotto il titolo formazione prevede che “*l’azienda promuove corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità*” e, ancora, che “*le aziende si impegnano a valorizzare e a sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari op-*

portunità e in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle aziende stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale”.

APPENDICE

I principali Atti comunitari in materia di parità e pari opportunità:

- *Direttiva 75/117/CEE - Riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio di parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.*

Viene introdotto il concetto di uguale retribuzione per lavori di uguale valore, superando così il solo riferimento di “stesso lavoro”. Viene definita, inoltre, l'adozione di criteri comuni tra lavoratori e lavoratrici nei sistemi di classificazione.

- *Direttiva 76/207/CEE - Attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione, la promozione professionale e le condizioni di lavoro.*

Viene definita, come condizione per attuare tale principio, l'assenza di discriminazioni sia dirette che indirette, in particolare mediante il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.

- *Direttiva 79/7/CEE - Graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale.*

Stabilisce l'eliminazione delle discriminazioni per ciò che concerne i regimi legali relativi a malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione.

- *Direttiva 86/378/CEE - Attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale.*

Estende i provvedimenti della direttiva precedente, per i medesimi rischi e categorie di beneficiari, ai regimi professionali di sicurezza sociale.

- *Direttiva 86/613/CEE - Applicazione del principio di parità tra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma, comprese quelle del settore agricolo, nonché tutela della maternità.*

Estende il campo di applicazione della legislazione comunitaria sulle pari opportunità a coloro che esercitano un'attività autonoma,

nonché ai loro familiari che partecipino abitualmente all'attività del lavoratore/lavoratrice. Prevede, inoltre, disposizioni specifiche per le lavoratrici autonome in gravidanza e maternità.

- *Direttiva 92/85/CEE - Miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.*

Prevede un congedo per maternità per almeno 14 settimane ininterrotte da ripartire tra prima e dopo il parto; il mantenimento della retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata durante il periodo di congedo; la riorganizzazione temporanea delle condizioni e dei tempi di lavoro o l'esonero da prestazioni lavorative rischiose per la salute della donna. E' stata recepita in Italia solo nella parte relativa alla tutela della salute con il decreto legislativo 645/96: in esso si individuano ulteriori rischi e fattori nocivi ai quali è vietato esporre la donna durante la gravidanza.

- *Direttiva 93/104/CE - Concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.*

E' stata recepita in Italia con il decreto legislativo n. 532 del 26 novembre 1999 ed ha modificato la disciplina del lavoro notturno

- *Direttiva 96/34/CE - Congedi parentali.*

E' frutto del primo accordo sindacale europeo tra la Confederazione europea dei sindacati (Ces), gli imprenditori privati (Unice) e gli imprenditori pubblici (Ceep). Prevede, tra le altre cose, un congedo parentale di almeno tre mesi per figli fino a otto anni e considera il congedo un diritto individuale tanto della madre quanto del padre. E' stata recepita in Italia con la legge 53/00.

- *Direttiva 97/80/CE - Onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso.*

Mira a garantire una maggiore efficacia dei provvedimenti adottati dagli Stati membri in applicazione del principio di parità di trattamento, diretti a consentire a chiunque si ritenga lesa dalla inosservanza nei suoi confronti di tale principio di ottenere il riconoscimento dei propri

diritti per via giudiziaria, dopo l'eventuale ricorso ad altri organi competenti.

- *Direttiva 97/81CE - Lavoro part-time.*

La Direttiva ha recepito l'accordo quadro siglato dalle Parti sociali Ces, Unice e Ceep e si propone di facilitare il part-time su base volontaria, eliminando gli ostacoli alla sua diffusione, migliorandone la qualità ed evitando discriminazioni per chi lavora a tempo parziale. E' stata recepita in Italia con il decreto legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000.

- *Direttiva 2000/34/CE che modifica la Direttiva 93/104/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro al fine di comprendere alcuni settori e attività esclusi da quest'ultima.*

L'Unione Europea, oltre alle direttive, ha provveduto ad emanare altri importanti atti (raccomandazioni, risoluzioni, codici di comportamento) in materia di pari opportunità e diritti delle donne; tali atti, diversamente dalle direttive, pur non essendo vincolanti per gli Stati membri sul piano giuridico, forniscono orientamenti ed indirizzi sulle materie trattate. Si elencano qui di seguito i più significativi:

- 1984. *Raccomandazione* della Commissione sulle azioni positive: prevede la promozione di interventi ad hoc a favore delle donne al fine di superare tutte le forme di discriminazione in campo lavorativo e realizzare una eguaglianza di opportunità. La filosofia che sottende questa Raccomandazione è stata accolta in Italia con la legge 125/91 sulle azioni positive.
- 1991. *Raccomandazione* della Commissione sulle molestie sessuali sul lavoro, alla quale è stato affiancato un Codice di buona condotta. Con tale atto l'Unione Europea ha inteso sollecitare l'adozione da parte degli Stati membri di provvedimenti volti ad eliminare gli atti di umiliazione e intimidazione sessuale che potrebbero essere indirizzati a soggetti più deboli, in particolare giovani donne al primo impiego o con contratti precari, soggetti handicappati o appartenenti a minoranze etniche, donne separate ecc.. Il Codice di comportamento, invece, indirizzato a sindacati, imprenditori, lavoratori, contiene delle indicazioni finalizzate ad attuare azioni volte

a prevenire le molestie sessuali e a garantire l'attuazione rapida di procedure atte a risolvere gli eventuali problemi insorti.

- 1992. *Raccomandazione* del Consiglio sulla custodia dei bambini: contiene un invito ai Governi degli Stati membri affinché approntino una serie di misure volte a creare strutture economicamente accessibili e di buona qualità alle quali affidare la cura dei bambini; aumentino i congedi parentali e adottino disposizioni che consentano di dividere più equamente all'interno della coppia le responsabilità familiari legate alla cura e all'educazione dei figli. Tale "filosofia" è stata accolta in Italia dalla nuova normativa in materia di congedi parentali (legge 53/2000).
- 1994. *Memorandum* della Commissione sulla parità di retribuzione per lavori di eguale valore: l'atto è volto a potenziare la politica esistente in materia di pari opportunità tra donne e uomini, contiene alcune misure destinate a realizzare concretamente lo scopo indicato e contribuisce a chiarire il significato dei concetti di lavoro di pari valore, di classificazione e valutazione professionale.
- 1994. *Risoluzione* del Consiglio sulle pari opportunità nell'ambito dei Fondi strutturali: contiene l'invito agli Stati membri affinché la promozione del principio di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro sia debitamente considerato nelle azioni cofinanziate dal Fondo sociale europeo, in particolare in quelle volte a migliorare la posizione delle donne sul mercato del lavoro e a facilitare il loro ingresso in alcuni settori di attività economica.
- 1996. *Comunicazione* della Commissione relativa all'applicazione del principio di *mainstreaming*.
- 1996. *Codice* di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavori di pari valore. Il Codice si rivolge in particolare a imprese e partners sociali proponendo l'adozione, su base volontaria, di interventi di monitoraggio delle retribuzioni, al fine di individuare eventuali casi di discriminazione salariale e predisporre piani volti alla loro rimozione.
- 1997. *Relazione* della Commissione sulla salute delle donne nei Paesi dell'Unione: fornisce una serie di dati sullo stato di salute delle donne evidenziando la necessità di analisi ed interventi volti a migliorare le attuali condizioni. La Risoluzione del Consiglio

sulla Relazione della Commissione indica la necessità di migliorare i sistemi di rilevazione dei dati al fine di consentire un'azione comunitaria più incisiva.

L'Unione europea è intervenuta sul tema delle pari opportunità attraverso specifici programmi d'azione a medio termine:

- nel 1982 è nato il *Primo Programma d'azione* (1982 - 1985) con l'obiettivo di consolidare i diritti delle donne in materia di occupazione e parità salariale, nonché di promuovere concretamente la parità attraverso le azioni positive;
- il *Secondo Programma d'azione* (1986 - 1990) ha posto, invece, l'accento sull'istruzione, la formazione, le nuove tecnologie, nonché sulla ripartizione delle responsabilità familiari;
- il *Terzo Programma d'azione* (1991 - 1995) ha promosso le pari opportunità nel campo dell'occupazione e della formazione, operando principalmente attraverso l'iniziativa Now (New opportunities for women), ha contribuito a sviluppare il quadro giuridico comunitario e a rafforzare la solidarietà dell'Unione verso le donne dei Paesi terzi;
- il *Quarto Programma d'azione* (1995 - 2000) ha perseguito principalmente l'obiettivo di integrare la dimensione delle pari opportunità ai vari livelli - europeo, nazionale, regionale e locale - in tutte le politiche, azioni, programmi di finanziamento, di applicare, dunque, concretamente il principio di *mainstreaming*.

Questo Programma si è sviluppato perseguendo sei obiettivi di carattere generale:

1. costruire il partenariato promuovendolo tra gli attori sociali sia a livello nazionale che comunitario e cercando di integrare le pari opportunità nel dialogo sociale europeo;
2. promuovere le pari opportunità incoraggiando lo spirito di impresa delle donne, valorizzandone il lavoro e operando per sopprimere la segregazione nel mondo del lavoro che colpisce ancora molte di esse;
3. conciliare la vita professionale e familiare di uomini e donne;

4. promuovere la partecipazione equilibrata di uomini e donne nei posti di responsabilità;
5. consentire alle donne l'esercizio dei loro diritti eliminando, da una parte, gli ostacoli che ancora oggi impediscono l'applicazione effettiva delle norme in materia di pari opportunità e favorendo, dall'altra, una conoscenza più ampia degli stessi diritti;
6. garantire l'attuazione, il controllo e la valutazione del Programma e operare un monitoraggio attraverso il quale valutare anche la necessità di riorientare il Programma stesso.

Con i nuovi regolamenti dei Fondi strutturali, adottati nel 1999, è divenuta obbligatoria l'integrazione in tutti i Programmi comunitari della finalizzazione all'attuazione dei principi di parità e pari opportunità. Ciò ha comportato il passaggio da una impostazione delle pari opportunità come un insieme di misure settoriali ad una politica imperniata sul principio di mainstreaming. A tal fine è stato messo a punto uno strumento di supporto e ausilio alla programmazione e alla valutazione della stessa in un'ottica di genere, così come previsto dai regolamenti comunitari.

- Il *Quinto Programma d'azione* (2001 - 2006) del quale si è detto diffusamente nel testo.

PARTE SECONDA: LE PREVISIONI NORMATIVE ITALIANE, GLI ORIENTAMENTI DEL SISTEMA E I PIU' RECENTI CONTRIBUTI DEL CNEL IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ

Provvedimenti promossi dal Ministro per le pari opportunità e recenti interventi legislativi in materia di tutela delle donne e loro maggiore partecipazione alla vita sociale del paese

- Direttiva P.C.M. 27 marzo 1997, conosciuta come “*Direttiva Prodi*”, contenente “*azioni volte a promuovere l’attribuzione di poteri e responsabilità delle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini*”.

La Direttiva, indirizzata ai Ministri, li esorta a perseguire una serie di obiettivi, nell’ambito degli obiettivi strategici più ampi indicati nella dichiarazione e nel Programma di azione della quarta Conferenza mondiale sulle donne, volti a perseguire una serie di scopi, tra i quali quelli di:

- promuovere l’acquisizione di poteri e responsabilità da parte delle donne;
- integrare il punto di vista della differenza di genere in tutte le politiche generali e di settore;
- promuovere nuove politiche dell’occupazione, dei tempi di vita e dell’organizzazione del lavoro;
- riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini.

I più recenti provvedimenti legislativi che hanno contribuito ad arricchire il quadro di tutela del lavoro femminile e ad ampliare la partecipazione delle donne alla vita sociale del nostro paese:

- la legge 25/1999 contenente “*Disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’UE*”, disciplina, all’art. 17, il lavoro notturno introducendo il divieto assoluto di adibire le donne al lavoro notturno durante la maternità e fino al compimento di un anno di età del bambino; contestualmente conferisce al Governo la delega per l’emanazione di un decreto legislativo che contempri la possibilità di astensione dal lavoro notturno per il lavoratore o la la-

voratrice che abbiano un figlio di età inferiore ai dodici anni, ovvero se conviventi con un soggetto disabile;

- *la legge 144/1999 contenente “Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all’occupazione e della normativa che disciplina l’INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli Enti previdenziali”*, che, all’art. 47 contiene una delega finalizzata alla revisione dell’art. 8 della Legge 125/1991 in materia di azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna sul lavoro e persegue l’obiettivo di ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali dei Consiglieri di parità e, al tempo stesso, migliorare l’efficienza delle azioni positive di cui alla Legge 125. A tale scopo la norma prevede l’istituzione di un Fondo per l’attività dei Consiglieri di parità, con risorse assegnate gradualmente, e la revisione della disciplina di finanziamento delle azioni positive. La delega è stata esercitata con l’emanazione del decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000;
- *la legge 380/1999 contenente la “Delega al Governo per l’istituzione del servizio militare volontario femminile”*, avente l’obiettivo di introdurre il servizio militare femminile volontario per promuovere la piena partecipazione delle donne alla vita sociale del Paese. La delega è stata esercitata con il decreto legislativo n. 24 del 31 gennaio 2000 che ha reso effettivo, almeno in questo settore, il principio di pari opportunità e l’integrazione delle donne nelle Forze armate e nella Guardia di finanza;
- *la legge 53/2000 contenente “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*, avente lo scopo di attribuire ad entrambi i genitori il diritto soggettivo ai congedi parentali per rendere possibile una redistribuzione del lavoro di cura tra i due sessi.
- *Circolare del Ministero del Lavoro n. 43 del 7 luglio 2000 avente ad oggetto “l’art. 12 L. 53/2000 recante disposizioni in materia di flessibilità dell’astensione obbligatoria nel periodo di gestazione e puerperio della donna lavoratrice”*. L’articolo in parola, se da un lato ha introdotto la facoltà di utilizzare in forma flessibile il periodo dell’inter-

dizione dal lavoro obbligatoria, postecipando un mese dell'astensione prima del parto al periodo successivo al parto, dall'altra, ha rimandato ad un successivo decreto interministeriale l'individuazione dei lavori per i quali detta facoltà è esclusa.

La Circolare del Ministero stabilisce che, nelle more dell'emanazione di detto decreto, il ricorso all'opzione sia immediatamente esercitabile in assenza di rischi per la madre e/o per il nascituro.

- *Decreto interministeriale del 21 luglio 2000 avente ad oggetto il regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 L. 53/2000 concernente congedi per cause particolari.* Detto decreto dispone che il lavoratore o la lavoratrice, dipendenti pubblici o privati, possano richiedere un periodo di congedi per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 cc anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Il congedo in parola può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.
- *Decreto interministeriale del 15 maggio 2001 contenente "l'approvazione delle modalità di erogazione dei contributi ex art. 9, co. 2 della L. 53/2000"* che dispone la concessione di contributi a carico del Fondo per l'occupazione in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità. Nel decreto in parola si prevede che sia destinata la somma annua di lire 40 miliardi a carico del Fondo per l'occupazione al fine di erogare contributi alle aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità dell'orario volta a conciliare tempo di vita e di lavoro. Si precisa, inoltre, che il 50% dei contributi sarà erogato a favore di aziende con meno di 50 dipendenti.
- *il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*, emanato con decreto legislativo il 26 marzo 2001, che raccoglie le disposizioni contenute in oltre 25 norme, dando organicità e maggior certezza all'intera materia.

PARTE TERZA: LE PREVISIONI CONTRATTUALI ITALIANE

SCHEDE DEI SINGOLI CONTRATTI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ

AGRICOLTURA

Operai e florovivaisti

Le Parti convengono sull'opportunità di svolgere attività di studio e di ricerca volte ad individuare ostacoli alla effettiva parità e di promuovere misure atte a superarli e a consentire un'effettiva parità.

Strumenti: Commissione Nazionale paritetica per le pari opportunità.

Compiti: a) analizza l'andamento dell'occupazione femminile; b) studia la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di azioni positive poste in essere in Italia e all'estero; c) individua misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile; d) propone campagne di informazione e sensibilizzazione.

La Commissione è tenuta a trasmettere alle Parti stipulanti i risultati degli studi e delle ricerche svolte e a presentare un Rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

Finanziamento: la Commissione potrà individuare forme di finanziamento per lo svolgimento della propria attività

Cooperative e consorzi agricoli

Le Parti convengono sull'opportunità di svolgere attività di studio e di ricerca volte ad individuare ostacoli alla effettiva parità e di promuovere misure atte a superarli e a consentire un'effettiva parità.

Strumenti: Commissione Nazionale paritetica per le pari opportunità a livello territoriale e aziendale; Osservatorio.

Compiti: Osservatorio a) analizzare l'andamento dell'occupazione femminile; b) studiare la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di azioni positive poste in essere in Italia e all'estero; c) proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive; Commissioni a) formare programmi e progetti mirati a rimuovere le cause che ostacolano le pari opportunità; b) promuovere l'assunzione di personale femminile in attività professionali non tradizionali.

L'Osservatorio è tenuto a trasmettere alle Parti stipulanti, annualmente, apposito Rapporto.

Aziende in conto terzi

Le Parti convengono sull'opportunità di svolgere attività di studio e di ricerca volte ad individuare ostacoli alla effettiva parità e di promuovere misure atte a superarli e a consentire un'effettiva parità.

Strumenti: Sottocommissione nazionale paritetica; Commissioni da costituire in sede di contrattazione integrativa.

Consorzi di bonifica

Le Parti convengono sull'opportunità di svolgere attività di studio e di ricerca volte ad individuare ostacoli alla effettiva parità e di promuovere azioni finalizzate al loro superamento, con particolare riferimento ai corsi di formazione e ai contratti di formazione e lavoro.

Strumenti: Commissione Nazionale paritetica per le pari opportunità.

La Commissione è tenuta a trasmettere alle Parti stipulanti una relazione sulla situazione emersa e a valutare l'esigenza di organizzare una Conferenza sul tema delle pari opportunità.

Consorzi agrari

Le Parti convengono sulla necessità di dare attuazione alla normativa in materia di parità.

Strumenti: Commissione bilaterale per l'esame dei problemi connessi alle pari opportunità.

Compiti: la Commissione è tenuta a dare indicazioni e notizie sugli sviluppi di carriera delle donne e a formulare proposte per l'attuazione della parità.

Sistemazioni idraulico forestali

Le Parti convengono sulla necessità di svolgere attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Commissione Nazionale paritetica per le pari opportunità; Commissioni regionali da prevedere in sede di contrattazione integrativa.

Zootecnia

Le Parti convengono sulla necessità di svolgere attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Commissione Nazionale paritetica per le pari opportunità.

La Commissione è tenuta a trasmettere alle parti stipulanti un Rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

Zootecnia: dirigenti

Le Parti si propongono di promuovere un programma di sviluppo e di utilizzo delle risorse umane con particolare riguardo al personale femminile favorendo azioni di promozione e crescita professionale diretti a realizzare la pari opportunità di carriera tra lavoratrici e lavoratori.

CHIMICI E DERIVATI

Chimico farmaceutica e affini: industrie

Strumenti: Comitato misto, operante nell'ambito dell'Osservatorio nazionale e/o territoriale per aziende e gruppi industriali con più di 100 addetti.

Compiti: individuazione di azioni informative e formative volte anche a facilitare, ove necessario, il reinserimento lavorativo di lavoratrici e lavoratori dopo le assenze per maternità o paternità. A livello aziendale si prevede l'esame dell'andamento dell'occupazione, anche alla luce delle risultanze emerse dal Rapporto di cui all'art. 9 della legge 125/91. Si prevede, altresì, la possibilità di individuare interventi volti a favorire le pari opportunità utilizzando anche eventuali finanziamenti pubblici.

Gomma e plastica: industrie

In materia di pari opportunità si prevede l'informativa nell'ambito dei Comitati paritetici Nazionali e territoriali.

Chimica, gomma plastica e vetro: artigiane

Le parti convengono sulla necessità di ricercare soluzioni atte a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili.

Strumenti: Comitati paritetici regionali e/o territoriali.

Compiti: progettazione e realizzazione di azioni positive.

Finanziamento: possibilità di utilizzare risorse dei vari Enti pubblici.

Altre disposizioni significative: le Parti, ove necessario, promuoveranno iniziative di formazione e riqualificazione professionale e attiveranno azioni positive.

Chimica e affini: P.M.I.

Le Parti convengono sulla opportunità di svolgere attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Gruppo di lavoro

Compiti: predisposizione schemi di progetti di azioni positive da considerare concordati con le OO.SS. qualora concordemente definiti a livello nazionale. Il Gruppo di lavoro è chiamato a verificare l'efficacia dei programmi applicati.

Concia: industrie

Rimanda alla normativa in materia di parità.

Ceramica e abrasivi: industrie

Sono contemplate disposizioni simili a quelle previste dal Contratto dell'industria chimica con riferimento all'attività da svolgersi nell'ambito dell'Osservatorio da applicarsi alle imprese con più di 150 addetti.

Ceramica: artigiane

Le Parti convengono sulla opportunità di svolgere attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Le stesse Parti si occuperanno di: a) seguire l'evoluzione della legislazione italiana e comunitaria; b) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; c) individuare azioni positive.

Vetro: industrie

Rimanda alla normativa in materia di parità.

Lampade e valvole termojoniche

Non sono contemplate disposizioni in materia di pari opportunità.

Petrolifera GPL: industrie

Le Parti convengono sulla opportunità di svolgere attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Comitato paritetico nazionale non finalizzato esclusivamente alla trattazione delle tematiche di parità.

Compiti: tra gli altri, di carattere più generale, esaminare l'andamento dell'occupazione femminile in rapporto alle possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità.

Alte disposizioni significative: le aziende del settore, annualmente o su richiesta delle parti, incontreranno le Rsu per esaminare le risultanze emerse dal Rapporto sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge 125/91. Sulla tematica è previsto il coinvolgimento e l'apporto di lavoratrici al fine di favorire azioni positive.

Metano

Strumenti: Comitato paritetico nazionale non finalizzato esclusivamente alla trattazione delle tematiche di parità; Gruppo di lavoro misto nell'ambito dello stesso Comitato.

Compiti: del Comitato, tra gli altri, di carattere più generale, esaminare l'andamento dell'occupazione femminile in rapporto alle possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità; del Gruppo misto, favorire la migliore realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso iniziative congiunte volte a promuovere l'accoglimento di iniziative specifiche.

Minero-metallurgiche: industrie

E' prevista l'informativa in sede aziendale.

Gomma e plastica: industrie

Rimanda alla normativa in materia di parità.

Gomma e plastica: P.M.I.

Le Parti convengono sull'opportunità di svolgere attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Gruppo di lavoro

Compiti: predisposizione schemi di progetto di azioni positive da considerare concordati con le OO.SS. qualora concordemente definiti a livello nazionale. Il Gruppo di lavoro è chiamato a verificare l'efficacia dei programmi applicati.

Benefici per le aziende: l'adesione ai progetti da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalla legge.

METALMECCANICI E AFFINI

Metalmeccanica: industrie

Strumenti: Commissione nazionale pari opportunità; Commissioni territoriali pari opportunità; Commissioni aziendali.

Compiti: della Commissione nazionale a) studiare le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile; b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana e comunitaria; c) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore, individuare iniziative in materia di orientamento e formazione, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare riguardo ai ruoli connessi alle nuove tecnologie; d) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento lavorativo dopo la maternità; e) promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità; f) seguire l'attività delle Commissioni territoriali e trasmettere ad esse ogni informazione utile allo svolgimento della loro attività.

Le Commissioni territoriali e le Commissioni aziendali hanno compiti simili a quelli della Commissione nazionale, relativamente all'ambito di loro competenza. Le Commissioni aziendali realizzano le loro iniziative in collaborazione con la Commissione territoriale di rife-

rimento e sono anche chiamate ad esaminare le eventuali controversie circa l'applicazione in azienda dei principi di parità, ai sensi della legge 125/91.

La Commissione nazionale fornisce, annualmente, alle Parti contraenti un Rapporto sull'attività propria e su quella delle Commissioni territoriali ed è tenuta a presentare, tre mesi prima della scadenza del contratto, un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

Altre disposizioni significative: le aziende tenute a redigere il Rapporto biennale sulla situazione del personale, ai sensi della legge 125/91, presenteranno i dati elaborati alle R.S.U.

Metalmeccanica: artigiane

Strumenti: Commissione nazionale per le pari opportunità; Comitati paritetici a livello regionale e territoriale.

Compiti: la Commissione nazionale affronta i problemi inerenti l'occupazione femminile e l'applicazione della L.125/91 nel settore; i Comitati progettano e sperimentano azioni positive e propongono alle parti il percorso per realizzare progetti di azioni positive.

Metalmeccanica: cooperative

Le Parti concordano di impegnarsi singolarmente e/o congiuntamente per promuovere politiche volte alla piena affermazione delle pari opportunità, anche attraverso iniziative culturali e formative.

Strumenti: Tavolo territoriale (T.d. P.T.).

Compiti: a) individuare azioni volte al superamento delle condizioni che ostacolano la realizzazione delle pari opportunità; b) esprimere suggerimenti ed indicazioni finalizzati ad individuare soluzioni aziendali che consentano la piena espressione e valorizzazione delle professionalità femminili.

Altre previsioni significative: in ambito aziendale verranno individuate apposite sezioni di confronto e verranno elaborati progetti sperimentali di azioni positive. Le parti si impegnano a sperimentare, nell'arco di vigenza contrattuale, almeno un progetto di azioni positive elaborato in sede aziendale.

Metalmeccanica: P.M.I.

Strumenti: Commissione nazionale pari opportunità istituita nell'ambito dell'Osservatorio nazionale; Commissioni territoriali; eventuali Gruppi di lavoro operanti nell'ambito delle Commissioni territoriali.

Compiti: Commissione nazionale: a) individuare iniziative in materia di orientamento e formazione volte ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile e a favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie; b) facilitare il reinserimento e la salvaguardia della professionalità delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità; c) seguire le attività delle Commissioni territoriali e segnalare alle stesse iniziative significative in tema di azioni positive. Commissione territoriale: ha compiti simili a quelli della Commissione nazionale nell'ambito del territorio di riferimento. I Gruppi di lavoro, lì dove ne è prevista l'istituzione, seguono l'attuazione di azioni positive.

La Commissione nazionale fornisce, annualmente, all'Osservatorio nazionale un Rapporto sull'attività propria e su quella delle Commissioni territoriali ed è tenuta a presentare, tre mesi prima della scadenza del contratto, un Rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

Orafi, argentieri: industrie

Le Parti convengono sull'opportunità di individuare iniziative dirette a promuovere in azienda comportamenti coerenti con i principi di parità.

Strumenti: Commissione nazionale pari opportunità

Compiti: a) studiare le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore; b) seguire l'evoluzione della legislazione nazionale e comunitaria in materia di parità; c) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore, individuare iniziative in materia di orientamento e formazione, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare riguardo ai ruoli connessi alle nuove tecnologie; d) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento lavorativo dopo la maternità e a salvaguardarne la professionalità; e) promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità.

La Commissione nazionale fornisce, annualmente, alle Parti contraenti un Rapporto sull'attività svolta ed è tenuta a presentare, tre mesi prima della scadenza del contratto, un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

Altre disposizioni significative: le aziende tenute a redigere il rapporto biennale sulla situazione del personale, ai sensi della legge 125/91, presenteranno i dati elaborati alle R.S.U.

Orafi, argentieri ed affini: artigiani

Strumenti: Commissione nazionale pari opportunità; Comitati regionali e territoriali paritetici

Compiti: della Commissione: affrontare i problemi inerenti l'occupazione femminile e quelli inerenti l'applicazione della L. 125/91; dei Comitati: a) progettare e sperimentare azioni positive; b) proporre alle Parti percorsi per la realizzazione di progetti di azioni positive.

TESSILI, ABBIGLIAMENTO E AFFINI

Tutti i contratti che coprono l'intera filiera del settore tessile, abbigliamento, moda o che fanno, comunque, capo all'area tessile (calzature; pelletterie; penne, spazzole, matite; occhiali; ombrelli e ombrelloni; lavanderie; giocattoli; retifici da pesca ecc.) contengono disposizioni simili in termini di strumentazione, finalità e obiettivi.

In particolare, le Parti convengono sull'opportunità di predisporre programmi di studio e ricerca, nonché progetti di azioni positive e di formazione professionale finalizzati alla promozione delle pari opportunità attraverso una strumentazione diversificata (Commissioni, Comitati e Gruppi di studio) e gli schemi di progetto, se definiti concordemente a livello nazionale, sono considerati concordati con le Organizzazioni sindacali e l'eventuale loro utilizzo da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalla legge.

Ci si sofferma qui di seguito su alcuni contratti del settore:

Tessili, abbigliamento - calzature: artigiane

Le parti convengono sull'opportunità di sperimentare azioni positive.

Strumenti: Comitati paritetici regionali e/o territoriali.

Finanziamento: possibilità di utilizzare risorse dei vari Enti pubblici.

Tessili, abbigliamento: P.M.I.

Strumenti: Gruppo di lavoro

Compiti: predisporre schemi di progetti di azioni positive e verificare l'efficacia dei programmi adottati.

Altre disposizioni significative: gli schemi di progetto, se definiti concordemente a livello nazionale, sono considerati concordati con le OO.SS. e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalla legge.

Tessili, lana, feltro, articoli da caccia: industrie

Tessili, cotone, canapa, lino: industrie

Le Parti convengono sull'opportunità di predisporre programmi di studio e ricerca finalizzati alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Gruppo di studio

Compiti: predisposizione di progetti di azioni positive e di progetti di formazione professionale.

Altre disposizioni significative: gli schemi di progetto, se definiti concordemente a livello nazionale, sono considerati concordati con le OO.SS. e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalla legge.

Le Parti verificheranno l'efficacia dei programmi applicati.

Lavanderie, tintorie: industrie

Lavanderie, tintorie: P.M.I.

Pelli e succedanei: P.M.I.

Calzature: industrie

Giocattoli, modellismo: industrie

Giocattoli, modellismo: P.M.I.

Penne, spazzole: industrie

Penne, spazzole: P.M.I.

Ombrelli, ombrelloni: industrie

Occhiali: industrie

Occhiali: P.M.I.

Retifici da pesca

Le Parti convengono sulla necessità di predisporre programmi di studio e ricerca finalizzati alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Gruppo di Lavoro

Compiti: predisposizione di progetti di azioni positive e di progetti di formazione professionale

Altre disposizioni significative: gli schemi di progetto, se definiti concordemente a livello nazionale, sono considerati concordati con le OO.SS. e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalla legge.

Il Gruppo di lavoro verificherà l'efficacia dei programmi applicati.

Lavanderie, tintorie: artigiane

Le Parti convengono sull'opportunità di sperimentare azioni positive.

Strumenti: Comitati paritetici regionali e/o territoriali.

Compiti: progettare iniziative di azioni positive.

Finanziamento: possibilità di utilizzare le risorse dei vari Enti pubblici.

ALIMENTARISTI

Alimentaristi: industrie

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive, nonché alla rimozione degli eventuali ostacoli che non consentono l'affermazione dell'effettiva parità.

Strumenti: Commissione paritetica nazionale pari opportunità, operante nell'ambito dell'Osservatorio nazionale; subarticolazioni della

Commissione nazionale per specifiche aree territoriali, attivate sempre nell'ambito dell'Osservatorio nazionale.

Compiti: la Commissione nazionale a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore; b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia; c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali; d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo la maternità e a salvaguardarne la professionalità e) verificare ipotesi di schemi di iniziative di azioni positive; le subarticolazioni della Commissione nazionale hanno compiti analoghi, relativamente agli ambiti territoriali di riferimento.

La Commissione nazionale e le sue subarticolazioni sono tenute a riferire sull'attività svolta, annualmente, alle Parti contraenti.

Olearia e margariniere: industrie

Le disposizioni sono analoghe a quelle contemplate dal contratto precedente, salvo la previsione di subarticolazioni della Commissione nazionale, non previste nel presente contratto.

Alimentaristi: artigiane

Le previsioni sono analoghe a quelle dell'industria, fatta eccezione per le subarticolazioni territoriali della Commissione nazionale, non previste. Al loro posto è contemplata la costituzione di Comitati paritetici regionali e/o territoriali per la progettazione e realizzazione di azioni positive, attività per le quali è prevista la possibilità di utilizzare anche le risorse dei vari enti pubblici.

Alimentaristi: cooperative

Le previsioni sono analoghe a quelle dei due contratti precedenti per quel che concerne i compiti della Commissione nazionale e l'invio alle Parti di una relazione annuale sull'attività svolta; la Commissione nazionale, però, è chiamata anche a sollecitare e verificare la redazione dei Rapporti biennali previsti dalla legge 125/91.

Quanto alle altre Commissioni, è previsto che possano essere istituite a livello regionale e possano essere assistite da rappresentanti di a-

ziende nelle quali la presenza femminile risulti particolarmente significativa.

Panificazione: industrie

Panificazione: UNCI - UCICT

In materia di parità si rinvia alla normativa vigente.

Lavorazione del tabacco

Le Parti convengono sull'opportunità di promuovere attività di studio e ricerca mirate alla promozione di azioni positive, anche attraverso attività formative volte alla valorizzazione della professionalità femminile. Sottolineano, inoltre, la necessità di individuare modalità di reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità atte a salvaguardare le professionalità acquisite.

Strumenti: incontri tra le parti aventi ad oggetto le problematiche relative all'occupazione femminile.

EDILI E AFFINI

Edili: industrie

Non sono contemplate disposizioni in materia di pari opportunità.

Edili: artigiane

Le Parti concordano di verificare l'andamento dell'occupazione femminile, anche ai fini dell'attuazione dei principi di parità contemplati dalla normativa vigente, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale e regionale, formulando programmi di formazione professionale da realizzare attraverso gli Enti scuola previsti dallo stesso contratto.

Edili: cooperative di produzione e lavoro

In materia di parità si rinvia alla normativa vigente.

Edili: P.M.I.

Non sono contemplate disposizioni in materia di pari opportunità.

Edili: P.M.I. Artigiane cooperative

Le Parti convengono sull'opportunità di sperimentare azioni positive.

Strumenti: Comitati paritetici operanti nell'ambito del centro assistenza contrattuale.

Laterizi e manufatti in cemento: industrie

Non sono contemplate disposizioni in materia di pari opportunità.

Laterizi e manufatti in cemento: P.M.I.

Estrazione e lavorazione lapidei: P.M.I.

Strumenti: Gruppo di lavoro paritetico a livello nazionale.

Compiti: realizzare attività di studio e di ricerca volte alla promozione di azioni positive e predisporre schemi di progetti a riguardo; dare concreta attuazione alle disposizioni legislative in materia di parità.

Cemento, calce, gesso: industrie

Cemento, calce, gesso: P.M.I.

Strumenti: incontro tra le Parti da realizzarsi nell'arco temporale di vigenza contrattuale finalizzato all'esame delle azioni positive che possono derivare dall'applicazione della normativa nazionale.

Estrazione e lavorazione lapidei: industrie

Non sono contemplate disposizioni in materia di pari opportunità.

Estrazione e lavorazione lapidei: artigiani

Strumenti: Comitati paritetici regionali e/o territoriali

Compiti: sperimentare azioni positive; progettare e realizzare iniziative in materia di pari opportunità.

Finanziamento: possibilità di utilizzare anche risorse dei vari enti pubblici.

Legno, arredamento: industrie

Le Parti convengono sull'opportunità di svolgere attività di studio e ricerca finalizzata alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità.

Compiti: a) seguire l'evoluzione della legislazione in materia anche in riferimento al Programma di azione dell'Unione Europea; b) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; c) individuare azioni positive utili a rimuovere eventuali ostacoli alla parità e promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità.

Legno, arredamento artigiane

Le parti convengono sull'opportunità di sperimentare azioni positive.

Strumenti: Comitati paritetici regionali e/o territoriali.

Compiti: progettare e realizzare azioni positive.

Finanziamento: possibilità di utilizzare risorse dei vari Enti pubblici.

POLIGRAFICI E SPETTACOLO

Editoria e grafica: P.M.I.

Cartarie e cartotecniche: P.M.I.

Foto laboratori conto terzi

Non sono contemplate disposizioni in materia di pari opportunità.

Editoria e grafica: industrie

Cartarie e cartotecniche: industrie

Strumenti: E' prevista una Commissione Nazionale paritetica, operante nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale

Compiti: garantire l'informativa a livello nazionale, territoriale e di gruppo (per le industrie cartarie e cartotecniche l'informativa è prevista solo a livello nazionale e territoriale e non anche di gruppo).

Editoria e grafica (fotografi e affini): artigiane

Le Parti convengono di affrontare i problemi dell'occupazione femminile e dell'applicazione della legge 125/91 sulle pari opportunità.

Strumenti: Comitati paritetici a livello regionale e territoriale

Compiti: a) progettare e sperimentare azioni positive; b) proporre alle Parti il percorso di realizzazione dei progetti di azioni positive.

Giornalisti Rai

Le Parti convengono sull'esigenza di individuare garanzie per gli spazi professionali delle lavoratrici che rientrano dalla maternità.

Pubblicità (Sipra publicitas)

Le parti convengono sull'opportunità di promuovere attività di studio e di ricerca sulla condizione del personale femminile.

Strumenti: incontri semestrali volti a: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile per verificare la dinamica della valorizzazione professionale nella prospettiva della parità uomo-donna; b) promuovere iniziative per realizzare condizioni di parità e per valorizzare il lavoro femminile.

Radio televisione: aziende private

Strumenti: Sezione specialistica sulle pari opportunità istituita nell'ambito dell'Osservatorio nazionale.

Compiti: a) monitorare il rispetto delle normative vigenti presso le aziende del settore; b) predisporre progetti di formazione per realizzare concretamente i principi sulle azioni positive.

L'Osservatorio dovrà, semestralmente, fare il punto dei risultati degli studi di monitoraggio, nonché delle proposte operative suggerite dalla sezione specialistica.

Radio televisione: imprese locali

Le Parti convengono che la materia relativa all'applicazione della normativa in tema di parità uomo-donna e azioni positive formerà oggetto di informazione, analisi e verifica nell'ambito della Commissione nazionale, nonché in occasione di specifici incontri tra le parti.

Rai: operai e impiegati

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità.

Compiti: formulazione di proposte finalizzate a) configurare con-

dizioni che possono concorrere ad uno sviluppo dell'occupazione femminile; b) promuovere azioni positive, valorizzare il lavoro delle donne e rimuovere gli ostacoli che impediscono l'effettiva parità; c) agevolare la collocazione su un più ampio ventaglio di posizioni di lavoro.

Cinema audiovisivi: industrie

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Gruppo di lavoro paritetico nazionale.

Compiti: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) individuare azioni positive utili a rimuovere ostacoli che non consentano un'effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Cinema: compravendita materiale - Sacis

Strumenti: Commissione paritetica per le pari opportunità.

Compiti: formulare proposte al fine di a) configurare condizioni che possono concorrere ad uno sviluppo dell'occupazione femminile anche attraverso specifici processi formativi; b) promuovere azioni positive e rimuovere ostacoli che non consentano un'effettiva parità di opportunità nel lavoro; c) agevolare la collocazione su un più ampio ventaglio di posizioni di lavoro.

Spettacolo esercizi pubblici: artisti a tempo determinato

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a livello nazionale.

Strumenti: Gruppo di lavoro paritetico

Compiti: a) analizzare l'andamento dell'occupazione femminile; b) studiare la legislazione vigente nazionale e comunitaria e le esperienze in materia, con particolare riferimento alle modalità di utilizzo dei finanziamenti del Fondo Sociale Europeo.

Il Gruppo è tenuto a riferire, annualmente, sull'attività svolta alle parti contraenti.

Enti lirici

Le Parti concordano di realizzare, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, attività di studio e ricerca finalizzate alla realizzazione di azioni positive.

Discografici - videofonografici

Le Parti concordano di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla realizzazione di azioni positive.

Strumenti: Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità.

Compiti: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) elaborare schemi di progetti di azioni positive; c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile alle attività professionali non tradizionali.

Aziende aerofotogrammetriche

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare l'applicazione della L. 903/77 per quanto concerne l'accesso al lavoro e lo sviluppo della professionalità delle lavoratrici.

Strumenti: Gruppo di lavoro paritetico a livello nazionale

Compiti: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) individuare azioni positive atte a rimuovere ostacoli che non consentano un'effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Impianti sportivi

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare interventi a favore della parità anche attraverso attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive.

Strumenti: Gruppo di lavoro per le pari opportunità.

Compiti: a) svolgere attività di studio e di ricerca, anche al fine di analizzare l'andamento dell'occupazione femminile; b) studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia, a livello nazionale e comunitario, con particolare riferimento alle modalità di utilizzo dei finanziamenti del Fondo Sociale Europeo; c) studiare convenzioni tipo per favorire il reinserimento delle donne dopo una interruzione dell'attività lavorativa per una delle cause che saranno individuate dal Gruppo di la-

voro; d) predisporre schemi di progetti di azioni positive finalizzate anche alla crescita personale.

Il Gruppo riferirà, annualmente, sull'attività svolta alle parti contraenti:

Benefici per le aziende: l'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale, se concordemente definiti e recepiti dalle parti contraenti, costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalla legge.

Ippica: scuderie cavalli da corsa al galoppo

Ippica: dipendenti delle agenzie

Le Parti, al fine dell'effettiva integrazione delle donne nel mercato del lavoro, provvederanno ad elaborare un Codice di condotta per lo sviluppo di una politica positiva sulla materia.

Ippica: dipendenti società corse dei cavalli

Le Parti convengono sulla necessità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Commissione paritetica per le pari opportunità, nell'ambito dell'Osservatorio.

Compiti: predisporre schemi di azioni positive con l'obiettivo di valorizzare il personale femminile. La Commissione paritetica è tenuta a verificare l'efficacia dei programmi applicati.

Benefici per le aziende: gli schemi, qualora definiti a livello nazionale, sono considerati progetti concordati con le OO.SS. e l'eventuale adesione da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previste dalla legge.

DISTRIBUZIONE, TERZIARIO E AFFINI

Commercio e servizi

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, anche attraverso attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione e all'attivazione di azioni positive.

Strumenti: Gruppo di lavoro per le pari opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione paritetica nazionale.

Compiti: a) svolgete attività di studio e ricerca anche al fine di acquisire elementi utili ad analizzare l'andamento dell'occupazione femminile; b) studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia sia a livello nazionale che comunitario, con particolare riferimento all'utilizzo dei finanziamenti del Fondo Sociale Europeo; c) studiare convenzioni tipo per favorire il reinserimento lavorativo di donne dopo un'interruzione di attività per una delle cause individuate dal Gruppo di lavoro; d) predisporre schemi di progetti di azioni positive finalizzati a favorire la crescita professionale delle donne.

Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità è tenuto a riferire sull'attività svolta alle parti stipulanti.

Benefici per le aziende: l'eventuale adesione da parte delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale, qualora definiti e recepiti dalle Parti stipulanti, costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previste dalla legge.

Commercio e servizi: dirigenti

Alberghi: dirigenti

Le Parti dichiarano di voler porre in atto tutte le misure dirette ad eliminare eventuali discriminazioni nei piani di carriera e nella promozione, direttamente o indirettamente collegati all'appartenenza all'uno o all'altro sesso, al fine di scegliere per la promozione a posizioni superiori solo sulla base della professionalità, del merito e della capacità di gestione.

Commercio, servizi e affini

Strumenti: Commissione

Compiti: affrontare i problemi inerenti l'occupazione femminile e l'applicazione della normativa in materia di pari opportunità.

Altre disposizioni rilevanti: le Parti convengono di incontrarsi a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive.

Commercio: cooperative di consumo

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità.

Compiti: a) raccogliere ed analizzare i dati contenuti nel Rapporto sulla situazione del personale che le aziende con oltre 100 dipendenti sono tenute a redigere ogni 2 anni ai sensi della L.125/91; b) predisporre schemi di progetti di azioni positive; c) proporre iniziative di formazione professionale per favorire le donne in percorso di carriera e la loro riqualificazione dopo lunghi periodi di assenza.

La Commissione Nazionale è tenuta ad elaborare annualmente un Rapporto complessivo sull'attività svolta.

Benefici per le aziende: gli schemi di progetto di formazione professionale, qualora concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati progetti concordati con le OO.SS. e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalla legge.

Terziario e servizi (Unci - Ucict)

Si rinvia espressamente alla disposizioni di legge in materia di parità.

Gestione e servizi in appalto (aeroporti)

Strumenti: Comitati paritetici operanti nell'ambito dell'Ente Nazionale Bilaterale "Enboa".

Compiti: progettazione e realizzazione di iniziative in materia di azioni positive.

Altre disposizioni significative: le Parti convengono di incontrarsi a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive.

Turismo (aziende Federturismo)

Turismo (aziende Confcommercio)

Turismo (aziende Confesercenti)

Alberghi: dipendenti catene alberghiere

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare interventi volti a favorire la parità di opportunità uomo-donna anche attraverso attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive a livello nazionale, territoriale e aziendale.

Strumenti: Gruppo di lavoro paritetico per le pari opportunità.

Compiti: a) svolgere attività di studio e ricerca, anche al fine di acquisire dati utili per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile; b) verificare la legislazione vigente e le esperienze in materia di pari opportunità, confrontandole anche con quelle degli altri Paesi UE; c) predisporre schemi di progetti di azioni positive.

Il Gruppo di lavoro paritetico è tenuto a riferire annualmente sull'attività svolta alle Parti contraenti.

Benefici per le aziende: l'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione concordemente definiti e recepiti dalle Parti contraenti, costituisce titolo per la fruizione dei benefici previsti dalla legge.

Turismo (Ucict > 8 dipendenti)

Strumenti: Comitati paritetici, operanti nell'ambito del Centro di assistenza contrattuale.

Compiti: progettazione e sperimentazione di iniziative in tema di azioni positive.

Altre disposizioni significative: le Parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive

Finanziamento: possibilità di utilizzare le risorse dei vari enti pubblici.

Aziende termali

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive, compresi interventi formativi che permettano di valorizzare le professionalità femminili.

Strumenti: Gruppo di lavoro paritetico

Compiti: esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia; c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali.

Agenti di commercio: aziende industriali

Agenti di commercio: aziende artigiane

Agenti di commercio: P.M.I.
Agenti di commercio: (Settore commercio)
Agenti e rappresentanti di consorzi agrari
Agenti immobiliari professionali e mandatari
Farmacie private
Proprietari di fabbricati (dipendenti)
Studi professionali (Consilp)
Parrucchieri: artigiane
Vigilanza cooperativa

Non contemplano disposizioni in materia di pari opportunità.

Farmacie municipalizzate

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare interventi atti a favorire pari opportunità nel lavoro, anche attraverso attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione e all'attivazione di azioni positive a livello nazionale, territoriale e aziendale.

Strumenti: Gruppo di lavoro paritetico nazionale per le pari opportunità.

Compiti: a) esaminare lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dei CFL, del part-time, dei contratti a termine e le possibili azioni positive; b) svolgere attività di studio e ricerca anche al fine di acquisire elementi utili ad analizzare l'andamento dell'occupazione femminile; c) studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia sia a livello nazionale che comunitario, con particolare riferimento all'utilizzo dei finanziamenti del Fondo Sociale Europeo; d) predisporre schemi di progetti di azioni positive finalizzati a favorire la crescita professionale delle donne.

Il Gruppo di lavoro è tenuto a riferire sull'attività svolta alle Parti stipulanti.

Fiori (Import-export)

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Commissione paritetica Nazionale o territoriale (ove costituita).

Ortofrutta e agrumi (Import-export)

Le Parti si impegnano ad approntare congiuntamente iniziative idonee a superare ogni discriminazione, in materia di lavoro, basata sul sesso; in tale ambito si impegnano a porre particolare attenzione alle problematiche formative per elevare la qualificazione delle lavoratrici e per far conseguire loro le specializzazioni dalle quali oggi sono, di fatto, escluse e a realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Commissione nazionale e Commissioni territoriali e aziendali per le pari opportunità.

Compiti: della Commissione Nazionale a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) proporre e promuovere azioni positive e individuare specifici progetti a riguardo; c) sollecitare e verificare la redazione del Rapporto sulla situazione del personale che le aziende con oltre 100 dipendenti sono tenute a redigere ogni 2 anni ai sensi della L.125/91; d) individuare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità; delle Commissioni territoriali e aziendali: a) fornire informazioni sui programmi di assunzione con criteri riferiti alla disoccupazione femminile; b) procedere all'individuazione di misure atte a valorizzare il lavoro femminile.

Amministratori di condominio

Studi professionali (Cipa)

Studi professionali (Consilp)

Studi professionali tecnici (Ingegneri, architetti, geometri)

Strumenti: Gruppo di lavoro per le pari opportunità

Compiti: formulare e seguire i progetti di azioni positive, sia nella fase di ammissione ai finanziamenti che in quella dell'attuazione.

Centri di elaborazione dati

Le Parti, riconoscendo l'esigenza di dare concreta applicazione alle disposizioni della legge sulle pari opportunità, con particolare riguardo all'accesso alla formazione e alle mansioni direttive, si impegnano ad adottare misure concrete per dare attuazione a tali diritti.

Vigilanza privata

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare interventi atti a favorire pari opportunità nel lavoro, anche attraverso attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione e all'attivazione di azioni positive a livello nazionale, territoriale e aziendale.

Strumenti: Gruppo di lavoro paritetico nazionale per le pari opportunità

Compiti: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia; c) predisporre schemi di progetti di azioni positive.

Il Gruppo di lavoro è tenuto a riferire, annualmente, alle Parti stipulanti sull'attività svolta.

Benefici per le aziende: l'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione concordemente definiti e recepiti dalle Parti contraenti, costituisce titolo per la fruizione dei benefici previsti dalla legge.

Artigianato e servizi affini (Federterziario)

Le Parti convengono di istituire una Commissione che affronti i problemi dell'occupazione femminile e delle pari opportunità; si impegnano, inoltre, ad incontrarsi a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive.

TRASPORTI

Autoferrotranvieri

Le Parti, al fine di promuovere l'inserimento di personale femminile, sottorappresentato nel settore, attueranno soluzioni e misure transitorie che consentano di accrescere la presenza di donne in tutte le qualifiche e si impegnano ad attivare misure che non penalizzino il personale femminile.

Autotrasporti e spedizioni in conto terzi

Le Parti confermano la comune volontà di valorizzare le risorse

del lavoro femminile e di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e pari opportunità.

Strumenti: Commissione paritetica per le pari opportunità.

Compiti: a) svolgere attività di studio, ricerca e promozione dei principi di parità; b) studiare le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile; c) seguire l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità; d) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore e individuare iniziative formative e di orientamento volte a favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità; e) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità; f) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione delle donne in ruoli connessi alle nuove tecnologie; g) studiare la fattibilità di proposte di specifiche azioni positive. Gli atti approvati all'unanimità impegnano le Parti interessate.

La Commissione è tenuta ad inviare periodicamente, almeno una volta l'anno, un Rapporto sull'attività svolta e a presentare un Rapporto conclusivo corredato dal materiale raccolto, dagli elaborati e dalle esperienze realizzate nell'arco di tempo in cui ha operato.

Autostrade e trafori

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Commissione paritetica nazionale.

Compiti: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine di individuare e rimuovere gli ostacoli che impediscono l'effettiva parità.

La Commissione è tenuta ad inviare, annualmente, alle Parti stipulanti un Rapporto sull'attività svolta.

Magazzini generali: operai e impiegati

Le Parti convengono di istituire una Commissione paritetica Nazionale.

Compiti: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) individuare strumenti atti a garantire l'effettiva parità, nonché la difesa e la valorizzazione del lavoro delle donne; c) elaborare proposte di diverse politiche di accesso e organizzazione del lavoro che favoriscano la presenza delle donne nelle varie specializzazioni del settore, anche attraverso percorsi formativi e professionali specifici per le donne; d) promuovere sperimentazioni di azioni positive.

La Commissione è tenuta ad inviare annualmente alle Parti stipulanti un Rapporto sull'attività svolta.

Ferrovie: operai e impiegati

Le Parti convengono sull'opportunità di dare piena applicazione alla normativa nazionale e comunitaria in materia di pari opportunità.

Strumenti: Comitato paritetico nazionale e Comitati regionali/ex compartimentali; diretto impegno delle Parti volto a garantire la partecipazione del personale femminile ai corsi di formazione, nonché puntuale informativa ai CPO circa i programmi, i fini e le modalità dei corsi stessi.

Compiti: i CPO partecipano, quali uditori, alle riunioni con le OO. SS.; almeno un rappresentante degli stessi deve entrare a far parte, ove si dovessero costituire contrattualmente, di Commissioni, Gruppi di studio, di lavoro o di valutazione del personale; possono, anche su richiesta delle lavoratrici, effettuare verifiche periodiche presso gli impianti al fine di prevenire l'insorgenza di situazioni discriminatorie o per proporre soluzioni alle questioni evidenziate; incontrano periodicamente i rappresentanti della società.

Altre disposizioni significative: per consentire la realizzazione delle iniziative in tema di pari opportunità l'impresa si impegna a mettere a disposizione dei CPO risorse, strumenti e materiali per effettuare indagini conoscitive volte a migliorare la gestione della risorsa "lavoro femminile" e per realizzare progetti specifici.

Ferrovie: vagon lits

Le Parti interverranno per la piena e reale attuazione delle normative in materia di pari opportunità.

Ferrovie: dipendenti esercizio raccordi

Le Parti convengono sull'opportunità di dare applicazione alla normativa in materia di pari opportunità.

Strumenti: Gruppo di lavoro paritetico nazionale

Compiti: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) individuare azioni positive e rimuovere eventuali ostacoli che non consentano un'effettiva parità.

Ferrovie: addetti ai servizi di appalto

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alle azioni positive e alla rimozione di eventuali ostacoli che non consentano un'effettiva parità.

Strumenti: le Parti si incontreranno annualmente al fine di: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) proporre, compatibilmente con le esigenze tecniche produttive, specifiche sperimentazioni di azioni positive.

Marittimi: tecnici e amministrativi Telemar

Le Parti convengono di definire in occasione di incontri annuali di verifica, procedure ed iniziative atte a realizzare gli obiettivi della legge in materia di pari opportunità.

Marittimi portuali: compagnie e gruppi

In materia di parità si fa rinvio alla normativa vigente.

Marittimi: imprese per operazioni portuali

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e alla rimozione di ostacoli che impediscono l'effettiva parità.

Strumenti: Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità.

Compiti: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) elaborare progetti di azioni positive; c) esaminare problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali

noni tradizionali; d) esaminare le problematiche connesse al reale rispetto delle normative esistenti a favore delle donne.

Altre disposizioni significative: le parti si impegnano a: a) facilitare con ogni mezzo le indagini conoscitive delle CPO e a segnalare alle stesse eventuali casi di discriminazione; b) consentire la partecipazione dei componenti della CPO a riunioni o trattative e ad assumere eventuali loro indicazioni volte ad armonizzare gli accordi presi con le azioni positive; c) promuovere iniziative tese a far nascere o crescere azioni positive.

Marittimi: dipendenti imprese portuali

Strumenti: Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità.

Compiti: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) studiare la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di azioni positive poste in essere in Italia e all'estero.

La Commissione è tenuta a presentare un Rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati.

Marittimi: Sinport

Si stabilisce che le società tenute a redigere il Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile ai sensi della legge 125/91 presentino i dati elaborati alle R.S.U.

Aerei: assistenza al volo (dipendenti AA.VV.)

Strumenti: Comitato paritetico per le pari opportunità.

Compiti: un membro del CPO partecipa, quale uditore, alle riunioni con le OO.SS.; almeno un rappresentante dello stesso deve entrare a far parte, ove si dovessero costituire contrattualmente, di Commissioni, Gruppi di studio, di lavoro o di valutazione del personale; possono, anche su richiesta delle lavoratrici, effettuare verifiche periodiche presso gli impianti al fine di prevenire l'insorgenza di situazioni discriminatorie o per proporre soluzioni alle questioni evidenziate; incontrano periodicamente i rappresentanti della società.

Altre disposizioni significative: per consentire la realizzazione delle iniziative in tema di pari opportunità l'ente si impegna a mettere a di-

sposizione del CPO risorse, strumenti e materiali per effettuare indagini conoscitive volte a migliorare la gestione della risorsa “lavoro femminile” e per realizzare progetti specifici. Sono anche previsti incontri periodici tra Comitato ed ente.

Aerei: assistenza di volo Meridiana

Aerei: personale di terra Meridiana

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività finalizzate alla promozione del personale femminile. A tale scopo si impegnano a: a) seguire l'evoluzione della legislazione italiana e comunitaria in materia; b) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; c) individuare azioni positive.

Aerei: personale di terra (Assaeroporti)

Strumenti: Osservatorio Nazionale paritetico sulle pari opportunità; Comitati paritetici per le pari opportunità aziendali.

Compiti: dell'Osservatorio a) monitorare l'andamento occupazionale; b) recepire le direttive nazionali ed europee emanate in materia; c) instaurare buone prassi a livello europeo con organismi che hanno gli stessi compiti istituzionali. Ai Comitati è demandato il compito di: a) promuovere indagini, ricerche e analisi necessarie a rendere effettive condizioni di parità; b) verificare eventuali disparità in riferimento agli effetti che l'introduzione di nuove tecnologie e tecniche di lavoro possono produrre nella collocazione e sulla salute delle donne e proporre adeguati correttivi; c) assumere, anche all'esterno delle aziende, le iniziative necessarie per individuare servizi sociali di supporto al lavoro femminile; d) incentivare la presenza delle lavoratrici nelle aziende, nei settori e nelle attività dove sono sotto rappresentate; promuovere e verificare lo stato di attuazione delle Direttive dell'U.E. e della legislazione nazionale e formulare proposte a riguardo; e) promuovere incontri con i CPO territoriali e con i referenti istituzionali; f) formulare proposte per azioni positive in ordine all'accesso al lavoro e alla progressione di carriera finalizzate al riequilibrio della presenza di genere.

Altre disposizioni significative: al fine di ottemperare all'art. 9 della legge 125/91, che prevede per le aziende con oltre 100 dipendenti

l'obbligo della trasmissione di un Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, saranno oggetto di analisi e confronti tra l'ente, le OO.SS., i CPO aziendali e Osservatorio Nazionale i Rapporti sulla situazione del personale; per le lavoratrici che rientrano dopo la maternità possono essere previsti corsi di riqualificazione professionale. L'Assaeroporti e le aziende garantiranno tutti gli strumenti necessari al funzionamento degli Organismi di parità.

Aerei: compagnie aeree straniere (Fairo)

Le Parti, ove applicabili nelle varie identità imprenditoriali, realizzeranno le parità uomo-donna.

Agenzie marittime e aeree

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Commissione paritetica Nazionale per le pari opportunità.

Compiti: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) promuovere specifiche sperimentazioni di azioni positive.

La Commissione invierà, almeno una volta l'anno, un Rapporto sull'attività svolta alle Parti stipulanti.

Funivie terrestri ed aeree

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Commissione paritetica pari opportunità operante nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale.

Compiti: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali; c) approfondire i contenuti della normativa in materia in relazione alle caratteristiche del settore.

Pompe funebri: agenzie private

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Commissione paritetica Nazionale.

Compiti: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive.

La Commissione è tenuta ad inviare annualmente un Rapporto sull'attività svolta alle parti stipulanti.

Pompe funebri: agenzie pubbliche

Carico e scarico (per il Ministero della difesa)

Non sono contemplate disposizioni in materia di pari opportunità.

Autorimesse

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: Commissione paritetica Nazionale.

Compiti: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile e le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali; b) elaborare schemi di progetti di azioni positive; c) esaminare le problematiche connesse al reale rispetto della normativa che tutela e favorisce il lavoro delle donne.

Altre disposizioni significative: le Parti si impegnano a facilitare con ogni mezzo l'attività della Commissione e a segnalare alla stessa casi riguardanti il lavoro femminile che possono assumere carattere discriminatorio.

Soccorso e assistenza stradale

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Strumenti: le Parti stipulanti si incontreranno allo scopo di: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive.

CREDITO E ASSICURAZIONI

Assicurazioni: dipendenti Ania

Strumenti: Commissione mista nazionale; Commissioni miste aziendali.

Compiti: della Commissione nazionale a) analizzare l'intera problematica relativa alla parità uomo-donna; b) stimolare la cultura in tema di pari opportunità; c) studiare ed approfondire come promuovere e valorizzare la presenza femminile con riguardo alle trasformazioni ed evoluzioni del settore; d) sviluppare momenti di raccordo ed azioni di monitoraggio relativamente all'evoluzione delle professionalità delle lavoratrici nel settore; e) fornire indicazioni di carattere generale e consulenze alle Commissioni miste aziendali. Le Commissioni miste aziendali hanno il compito di: a) ricostruire l'evoluzione storica della presenza femminile in azienda; b) rilevare l'eventuale esistenza di ostacoli nei confronti del personale femminile; c) individuare spazi professionali ed organizzativi che possano offrire opportunità qualificate alle donne; d) impostare gli interventi in materia di pari opportunità a livello aziendale.

Assicurazioni: cooperative e confesercenti

Le Parti convengono sull'opportunità di confronti a livello aziendale sulla materia dell'occupazione femminile al fine di concordare azioni positive finalizzate: a) favorire l'accesso delle donne tenendo conto dei livelli di disoccupazione femminile nel territorio; b) definire misure idonee a consentire uguali opportunità di carriera alle donne.

Assicurazioni: dipendenti (Aisa-Aissa)

Le Parti convengono sulla volontà di realizzare interventi che favoriscano pari opportunità uomo-donna, anche attraverso attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive.

Strumenti: Gruppo di lavoro per le pari opportunità operante nell'ambito della Commissione paritetica.

Compiti: a) svolgere attività di studio e ricerca; b) predisporre schemi di progetti di azioni positive; c) studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia a livello nazionale e comunitario, con particolare riferimento alle modalità di utilizzo dei finanziamenti previsti dal Fondo Sociale Europeo; d) studiare convenzioni tipo per favorire il reinserimento lavorativo di donne che decidono di riprendere a lavorare dopo un'interruzione dell'attività per una delle cause individuate dal Gruppo stesso; e) verificare la corretta applicazione della legge 125/91.

Il Gruppo di lavoro è tenuto a riferire, annualmente, sull'attività svolta alle Parti stipulanti.

Benefici per le aziende: l'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione, concordemente definiti e recepiti dalle Parti stipulanti, costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalla legge.

Assicurazioni: agenzie in gestione libera

Si rinvia alla normativa in tema di pari opportunità.

Assicurazioni: agenzie Ina-Assitalia

Strumenti: Commissione mista nazionale; delegato/a per le pari opportunità

Compiti: a) analizzare la problematica relativa alla parità uomo donna; b) studiare le forme e i modi per valorizzare la presenza femminile nel settore; c) fornire al/alla delegato/a per le pari opportunità indicazioni di carattere generale. Il/la delegato/a per le pari opportunità, presente in ogni Agenzia generale, ha i seguenti compiti: a) rilevare l'eventuale esistenza di ostacoli nei confronti del personale femminile; b) individuare spazi professionali ed organizzativi che possano offrire opportunità qualificate alle donne; c) impostare gli interventi in materia di pari opportunità a livello aziendale.

Assicurazioni: agenzie medio-piccole Ina-Assitalia

Le Parti concordano di istituire una Commissione mista nazionale per un esame congiunto dell'intera problematica delle pari opportunità.

Bancari: Abi e Acri (Quadri direttivi e aree professionali)

Le Parti prevedono la possibilità di costituire Commissioni paritetiche aziendali per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive. Il Rapporto biennale sulla situazione del personale di cui alla legge 125/91 costituisce oggetto d'esame tra le parti.

Bancari: casse rurali e artigiane

Strumenti: Commissioni o Gruppi di lavoro paritetici.

Compiti: a) esaminare la situazione delle pari opportunità; b) promuovere azioni positive, acquisendo le più significative esperienze maturate in sede aziendale/locale e elaborando proposte da inviare all'Osservatorio nazionale.

Bancari: Ufficio Italiano Cambi (direttivi e operativi)

Strumenti: Commissione paritetica per le pari opportunità.

Compiti: a) studiare l'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria in tema di parità; b) svolgere indagini conoscitive sulle iniziative adottate in materia presso altre realtà lavorative; c) formulare raccomandazioni e definire proposte d'intervento. Le proposte d'intervento possono formare oggetto di confronto in sede negoziale nell'ambito della trattativa per il rinnovo del contratto.

Esattorie: dipendenti concessionari

Non sono contemplate disposizioni in materia di pari opportunità.

AZIENDE DI SERVIZIO

Elettrici: autoproduttori

Elettrici: imprese minori

Le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo, soggettivo o oggettivo, che non consentano alle donne una effettiva parità di opportunità al lavoro e nel lavoro. A tal fine saranno programmati specifici incontri tra le parti allo scopo di rendere possibile un pari sviluppo professionale e saranno valutate, nell'ambito dell'Osservatorio di settore, tutte le azioni positive possibili.

Elettrici: municipalizzate

Le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo, soggettivo o oggettivo, che non consentano alle donne una effettiva parità di opportunità al lavoro e nel lavoro.

Strumenti: Commissione nazionale mista; possibile istituzione di Commissioni aziendali.

Compiti: a) promuovere ed effettuare iniziative di studio e di ricerca sulla situazione del lavoro femminile; b) promuovere, anche sulla base dei rapporti biennali di cui alla legge 125/91, la rilevazione statistica periodica, a fini conoscitivi, sulla situazione del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro, nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi e di carriera; c) stimolare le aziende al varo di progetti di azioni positive, anche predisponendoli di propria iniziativa, e svolgere azione di monitoraggio sui progetti stessi.

Altre previsioni significative: le Parti si impegnano ad assumere iniziative volte a favorire la costituzione di Commissioni aziendali per le pari opportunità nelle realtà in cui vi siano le condizioni per la loro istituzione.

Elettrici: Enel

Le Parti concordano sul fatto che le pari opportunità rappresentano un problema di carattere essenzialmente culturale e che la criticità della questione femminile consiste nel difficile ma necessario passaggio dalle enunciazioni ai modelli comportamentali effettivamente agiti in azienda e convengono sull'opportunità di effettuare specifici incontri periodici sulla materia tesi a prospettare possibili aree di approfondimento ad opera della Commissione.

Strumenti: Commissione Nazionale paritaria per le pari opportunità.

Compiti: di studio e proposizione in materia di parità nei confronti delle Parti.

Altre disposizioni significative: l'ente effettuerà una ricognizione delle iniziative in corso e, ove necessario, provvederà a realizzare corsi di aggiornamento per le donne per favorire il loro reinserimento dopo l'assenza per maternità.

Acquedotti privati

Le Parti convengono di porre in essere interventi finalizzati alla rimozione degli eventuali ostacoli che non consentano un'effettiva parità.

Strumenti: Commissione nazionale mista per le pari opportunità.

Compiti: a) promuovere e sviluppare l'occupazione femminile; b) monitorare i percorsi formativi e di carriera del personale femminile.

Acquedotti e gas (Municipalizzate)

Strumenti: Commissione nazionale mista per le pari opportunità.

Compiti: a) promuovere, anche sulla base dei Rapporti biennali da trasmettere ai sensi della legge 125/91, la rilevazione statistica periodica sulla situazione del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro, nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi e di carriera; b) individuare progetti di azioni positive da proporre alle aziende associate. A tal fine la Commissione può istituire, in via sperimentale a livello territoriale (aziendale e/o pluriaziendale) Commissioni miste decentrate delegate alla promozione concreta di progetti di azioni positive da sottoporre alla Commissione stessa o alle competenti Autorità.

Gas: aziende private

Le aziende del settore ribadiscono l'intento di porre in essere interventi finalizzati ad incrementare la presenza femminile nei luoghi di lavoro e di coinvolgere le donne in programmi formativi che garantiscano loro pari opportunità di sviluppo professionale e di carriera.

Strumenti: Commissione nazionale Anig (paritetica) per le pari opportunità; Commissioni decentrate di pari opportunità.

Compiti: della Commissione nazionale a) dare continuità al lavoro svolto dall'Osservatorio Anig in materia di pari opportunità; b) individuare e promuovere progetti di azioni positive; c) seguire e verificare le varie fasi di realizzazione dei progetti stessi; d) analizzare l'andamento della presenza femminile nel settore; individuare su aree territoriali, Commissioni decentrate di pari opportunità; delle Commissioni decentrate a) individuare e promuovere progetti finalizzati di azioni positive da sottoporre alla Commissione nazionale.

Telecomunicazioni (ex Sip-Telespazio-Italcable)

Strumenti: si prevede la costituzione di un Osservatorio nazionale

Pulizia: imprese Ausitra

Non sono contemplate disposizioni in materia di pari opportunità.

Pulizia, Disinfezione, disinfestazione (PMI Cooperative artigiane)

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e alla rimozione di ostacoli alla parità nel lavoro.

Strumenti: Commissione paritetica nazionale, operante nell'ambito dell'Osservatorio nazionale.

Compiti: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore; b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia; c) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità; d) verificare ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive.

Pulizia: igiene urbana private

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e alla rimozione di ostacoli alla parità nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale e si impegnano ad attivarsi per realizzare iniziative volte a raggiungere l'obiettivo.

Pulizia: igiene urbana municipalizzate

Strumenti: Comitati per le pari opportunità

Compiti: formulare alle Parti proposte in materia di azioni positive volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, con particolare riferimento all'accesso e allo svolgimento dei corsi professionali, agli orari di lavoro, al perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali.

Le Parti, sentite le proposte formulate dai Comitati, in sede di contrattazione decentrata, concorderanno misure volte al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra.

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Ministeri

Strumenti: Comitati pari opportunità

Compiti: formulare alle Parti proposte in materia di azioni positive volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, con particolare riferimento all'accesso e allo svolgimento dei corsi professionali, agli orari di lavoro, al perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, ai processi di mobilità.

I Comitati sono tenuti a presentare una relazione annuale sulla condizione delle lavoratrici all'interno delle amministrazioni.

Altre disposizioni significative: le Amministrazioni, che dovranno favorire l'operatività dei Comitati garantendo tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento, sentite le proposte formulate dai Comitati stessi, adotteranno misure volte al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra.

Enti locali - Regioni: dirigenti

Al fine di attivare misure e meccanismi volti a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale sono definiti, con la contrattazione decentrata, interventi che si concretizzano in azioni positive.

Strumenti: Comitati per le pari opportunità.

Compiti: a) svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità; b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità e proporre iniziative volte al loro superamento; c) promuovere interventi volti al reinserimento delle donne dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità; d) formulare proposte in materia di azioni positive volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, con particolare riferimento all'accesso e allo svolgimento dei corsi professionali e al perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali.

Altre disposizioni significative: gli enti, che dovranno favorire l'operatività dei Comitati garantendo tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento, sentite le proposte formulate dai Comitati stessi, adotteranno misure volte al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra.

Sanità: comparto pubblico

Enti pubblici non economici

Strumenti: Comitati per le pari opportunità.

Compiti: a) raccolta dei dati relativi alla materia delle pari opportunità; b) formulazione di proposte ai fini della contrattazione integrativa; c) promozione di iniziative di azioni positive e di iniziative volte ad attuare le direttive dell'UE in materia di parità d) formulare proposte in materia di azioni positive volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, con particolare riferimento all'accesso e allo svolgimento dei corsi professionali, alla flessibilità degli orari di lavoro e ai processi di mobilità.

Altre disposizioni significative: le aziende e gli enti, che dovranno favorire l'operatività dei Comitati garantendo tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento, sentite le proposte formulate dai Comitati stessi, adotteranno misure volte al raggiungimento degli obiettivi di cui sopra.

Enti di ricerca

Enti di ricerca: dirigenti

Strumenti: Comitati per le pari opportunità

Altre disposizioni significative: le misure per favorire le pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata e le modalità di attuazione delle predette misure sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame.

Scuola: comparto pubblico

Strumenti: Comitato pari opportunità

Compiti: a) proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità; b) raccogliere dati relativi alla materia delle pari opportunità; c) promuovere iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie in materia; d) proporre azioni positive volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, con particolare riferimento all'accesso e allo svolgimento dei corsi professionali, all'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, alla flessibilità degli orari, alla fruizione del part-time, ai processi di mobilità.

Il Comitato è tenuto a presentare una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici, cui deve esser data la massima pubblicizzazio-

ne, mentre l'Amministrazione è tenuta ad assicurare tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento.

Università

Strumenti: Comitati pari opportunità

Altre disposizioni significative: le misure per favorire le pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata e le modalità di attuazione delle stesse sono oggetto di informazione preventiva e di eventuale esame; le amministrazioni garantiscono gli strumenti per il funzionamento dei Comitati.

Aziende e amministrazioni dello Stato a gestione autonoma

Strumenti: Comitato pari opportunità

Compiti: a) raccogliere dati relativi alla materia delle pari opportunità; b) formulare proposte ai fini della contrattazione integrativa; c) promuovere iniziative di azioni positive e iniziative volte ad attuare le direttive dell'UE in materia di parità; d) promuovere piani di azioni positive finalizzati alla rimozione di tutto ciò che ostacola o impedisce l'affermarsi di una situazione di pari opportunità; e) svolgere funzioni di conciliazione ai sensi della legge 125/91, nonché valutare fatti riguardanti azioni di discriminazione diretta o indiretta e di segregazione professionale e formulare proposte in merito; f) essere investiti, da chiunque ritenga di individuare in fatti, atti o comportamenti riferibili alle amministrazioni gli estremi della discriminazione a proprio danno, del caso in questione.

Altre disposizioni significative: le misure per favorire effettive pari opportunità sono adottate dopo l'acquisizione dei pareri e delle proposte dei Comitati pari opportunità in riferimento principalmente a questioni quali l'accesso e le modalità di svolgimento dei corsi di formazione, la flessibilità degli orari di lavoro, i processi di mobilità e la tutela della salute in relazione alle peculiarità psicofisiche delle donne.

Le Amministrazioni garantiscono tutti gli strumenti per il funzionamento dei Comitati.

Enea

Strumenti: Comitato per le pari opportunità

Compiti: a) promuovere l'adozione di azioni positive al fine della

realizzazione delle pari opportunità e verificarne l'applicazione b) svolgere un ruolo di studio, consultazione, proposizione e partecipazione ai momenti decisionali su materie di sua competenza.

Il Comitato predispose e trasmette alla Funzione pubblica, ogni anno, una relazione avente ad oggetto i temi e le azioni sviluppate.

Altre disposizioni significative: il Comitato deve essere consultato per tutte le problematiche attinenti, in via diretta o indiretta, a questioni di parità e pari opportunità.

La direzione dell'Enea, valutate le proposte di azioni positive presentate dal CPO e sentite le OO.SS., provvederà a dare attuazione a dette azioni la cui applicazione sarà verificata dal CPO.

Eur

Eur: dirigenti

Si rinvia alla normativa in materia di pari opportunità in entrambi i contratti.

Nel primo, poi, si precisa che l'autorizzazione delle misure volte a garantire pari opportunità è oggetto di preventivo esame da parte delle OO.SS. stipulanti il contratto; nel secondo, invece, si dispone che l'attuazione delle misure volte a garantire pari opportunità è oggetto di accordo separato.

Coni

Coni: dirigenti

Si afferma, nel primo, che sono favorite appropriate misure per una piena opportunità nel lavoro, nella formazione professionale e nello sviluppo professionale; nel secondo, che il Coni garantisce pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso, nello sviluppo professionale e nel trattamento della dirigenza.

Registro aeronautico italiano

Registro aeronautico italiano: dirigenti

Si rinvia alla normativa in materia di pari opportunità in entrambi i contratti e si precisa che le modalità di attuazione delle misure in tema di parità sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame.

ENTI E ISTITUZIONI PRIVATE

Sanità: personale non medico area privata

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e alla rimozione degli ostacoli che non consentono l'effettiva parità.

Strumenti: Commissione paritetica nazionale e regionale.

Compiti: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile; b) seguire lo sviluppo delle legislazione nazionale e comunitaria in materia, nonché le iniziative in tema di azioni positive promosse in Italia e nei Paesi UE; c) proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive volte a consentire un'effettiva parità di opportunità per quel che concerne l'accesso al lavoro, la collocazione professionale, i processi formativi.

Finanziamento: per i corsi di formazione sarà possibile utilizzare risorse del Fondo Sociale europeo e del Fondo regionale.

Sanità: dipendenti Anffas

Sanità: dipendenti Avis

Istituti socio - sanitari - assistenziali (Agidae)

Istituzioni e servizi socio assistenziali

Istituzioni e servizi socio assistenziali (Anaste)

Servizi socio - assistenziali: cooperative

Servizi assistenziali: personale Aias

Strumenti: Comitato nazionale per le pari opportunità; possibilità di istituire Comitati territoriali.

Compiti: si fa riferimento alla legge 125/91; quelli territoriali, se istituiti, opereranno sulla base delle indicazioni del Comitato nazionale.

Altre disposizioni significative: l'associazione assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno della loro attività.

Scuole private (Assoscuola - Aninsei)

Scuole private (Istituti ecclesiastici - Agidae)

Scuole (Formazione professionale sistema regionale)

Si conviene sull'opportunità di attivare misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano anche conto della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia.

Strumenti: Comitati pari opportunità.

Compiti: formulare proposte in merito a possibili azioni positive con particolare riferimento a: a) all'accesso e modalità di svolgimento dei corsi di aggiornamento, garantendo quote non inferiori al 50% al personale femminile; b) alla flessibilità degli orari in relazione alle esigenze delle donne; c) al perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali.

Ente poste italiane

Federculture: dipendenti

Non sono contemplate disposizioni in materia di pari opportunità.

Enti previdenziali privatizzati

Strumenti: Comitato pari opportunità.

Compiti: promuovere iniziative che verifichino le condizioni di opportunità o rimuovano gli ostacoli che impediscono la realizzazione di tali condizioni in relazione alla promozione e qualificazione del lavoro, modalità di assunzioni, formazione professionale e percorsi di carriera.

Anas

Strumenti: Comitato nazionale pari opportunità; Comitati territoriali pari opportunità.

Compiti: i Comitati territoriali a) promuovono ricerche ed analisi finalizzate, tra l'altro, a promuovere iniziative tese ad armonizzare i tempi di vita con quelli del lavoro, dei servizi e delle città; b) promuovono iniziative volte alla formulazione di piani di azioni positive e all'attuazione della legge 125/91, delle Direttive e delle Risoluzioni dell'UE; c) valutano, su segnalazione, azioni di discriminazione sul piano professionale, sia dirette che indirette, formulando proposte in merito; d) svolgono funzioni di conciliazione ai sensi della legge 125/91; e)

possono essere investiti, da chiunque ritenga di individuare in fatti, atti o comportamenti sul lavoro gli estremi della discriminazione a proprio danno, della relativa questione.

Sono tenuti a relazionare, ogni anno, all'Amministrazione e alle OO.SS. sull'attività svolta.

Al Comitato nazionale, oltre ai compiti, sopra elencati, assegnati ai Comitati territoriali, spetta: a) coordinare gli interventi realizzati dai Comitati territoriali e curare la circolazione delle informazioni tra gli stessi; b) convocare, almeno una volta l'anno, i predetti Comitati.

Altre disposizioni significative: l'Ente, in ottemperanza alla legge 125/91, produrrà il Rapporto sul personale che sarà oggetto di analisi e confronto tra l'Ente stesso, le OO.SS. e il CPO nazionale.

Federcasa

Strumenti: Commissione nazionale mista sui temi dell'occupazione femminile e delle pari opportunità; possibilità di istituire, in via sperimentale a livello territoriale (aziendale e/o pluriaziendale), Commissioni miste decentrate.

Compiti: a) promuovere la rilevazione statistica periodica sulla situazione del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro, nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi e di carriera e intervenire dove si siano verificate criticità; individuare progetti di azioni positive da proporre alle aziende associate.

Le eventuali Commissioni miste decentrate sono delegate alla pubblicizzazione delle iniziative della Commissione nazionale e alla promozione concreta di progetti di azioni positive da sottoporre alla Commissione nazionale e/o alle Autorità competenti.

Uil: lavoratori dipendenti

Si rinvia alla normativa in materia di parità.

ALTRI VARI

Dirigenti: aziende industriali

Dirigenti: P.M.I.

Dirigenti: cooperative

Dirigenti: imprese pubbliche locali

Non sono contemplate disposizioni in materia di pari opportunità.

Collaborazioni coordiante e continuative (Cnai)

Collaborazioni coordiante e continuative (Unpec)

Collaborazioni coordiante e continuative (Cisi)

Le Parti dichiarano di considerare prioritaria la necessità di adottare misure intese a migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle donne al fine della loro effettiva integrazione nel mercato del lavoro. A tal fine le Parti si impegnano ad elaborare un Codice di condotta che, oltre a tutelare la dignità della persona, potrà costituire titolo per l'individuazione di specifiche misure tese a garantire un clima di rispetto reciproco sul lavoro.

Recapito corrispondenza

Servizi postali in appalto

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e alla rimozione di eventuali ostacoli che impediscono l'effettiva parità.

Strumenti: Commissione nazionale paritetica.

Compiti: a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile;
b) proporre, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, specifiche sperimentazioni di azioni positive.

Denominazione	Stipula
AGRICOLTURA: Operai e Florovivaisti	10/07/1998
AGRICOLTURA: Impiegati	13/11/1996
AGRICOLTURA: Dirigenti	07/05/1997
AGRICOLTURA: Aziende in conto terzi	09/12/1999
CONSORZI di Bonifica: Dirigenti	30/01/1996
CONSORZI di Bonifica: Quadri	07/03/1996
CONSORZI di Bonifica: Operai e Impiegati	06/03/1996
CONSORZI AGRARI: Operai e Impiegati	06/03/1998
CONSORZI AGRARI: Dirigenti	18/03/1996
SISTEMAZIONI IDRAULICO FORESTALI	16/07/1998
ZOOTECNIA: Dirigenti	10/11/1995
ZOOTECNIA: Operai e Impiegati	02/08/1999
CHIMICO FARMACEUTICA e AFFINI: Industrie	04/06/1998
CHIMICA GOMMA PLASTICA E VETRO: Artigiane	19/12/1994
CHIMICA E AFFINI (Piccola e Media Impresa)	22/07/1998
CONCIA: Industrie	23/09/1999
CERAMICA: Artigiane	29/01/1998
VETRO: Industrie	23/04/1999
LAMPADE E VALVOLE TERMOJONICHE	21/05/1999
PETROLIFERA GPL: Industrie	23/07/1998
METANO	18/07/1995
MINERO-METALLURGICHE: Industrie	26/03/1996
GOMMA E PLASTICA: Industrie	26/10/1998
GOMMA E PLASTICA: P.M.I.	04/04/1996
METALMECCANICA: Industrie	14/12/1994
METALMECCANICA: Artigiane	27/11/1997
METALMECCANICA: Cooperative	16/07/1999
METALMECCANICA: P.M.I.	07/07/1999
ORAFI, ARGENTIERI: Industrie	08/06/1999
ORAFI, ARGENTIERI ED AFFINI: Artigiani	07/10/1998
ODONTOTECNICI: Artigiani	04/12/1998
TESSILI ABBIGLIAMENTO - CALZE E MAGLIE: Industrie	11/11/1998
TESSILI ABBIGLIAMENTO - CALZATURE: Artigiane	27/01/1998
TESSILI ABBIGLIAMENTO: P.M.I.	18/07/1995
TESSILI ABBIGLIAMENTO: Lavoraz. in conto terzi P.M.I.	26/08/1996
TESSILI TESSITURA SETA, FTA E SINT.: Industrie	11/11/1998
TESSILI LANA, Feltro, Art. da Caccia: Industrie	11/11/1998
TESSILI SETA, Fil. Cascami, Trattura e Torcitura, Fil. Serica	11/11/1998
TESSILI COTONE, CANAPA, LINO: Industrie	11/11/1998
TESSILI VARI: Industrie	27/07/1997

Denominazione	Stipula
TESSILI TINTORIE, STAMPERIE, FINITURA: Industrie	11/11/1998
LAVANDERIE, TINTORIE...: Industrie	17/11/1998
LAVANDERIE, TINTORIE...: Artigiane	29/07/1998
LAVANDERIE, TINTORIE...: P.M.I.	01/07/1995
PELLI E SUCCEDANEI: Industrie	12/07/1995
CALZATURE: Industrie	12/07/1995
GIOCATTOLI, MODELLISMO...: Industrie	25/07/1995
GIOCATTOLI, MODELLISMO...: P.M.I.	29/02/1996
PENNE SPAZZOLE...: Industrie	20/07/1995
PENNE SPAZZOLE...: P.M.I.	29/02/1996
OMBRELLI OMBRELLONI...: Industrie	27/06/1996
OCCHIALI: Industrie	20/07/1995
OCCHIALI: P.M.I.	29/02/1996
FOTOINCISIONE Quadri e Cilindri per Stampa Tessile: Artigiane	17/07/1995
RETIFICI DA PESCA	29/01/1996
ALIMENTARISTI: Industrie	05/06/1999
ALIMENTARISTI: Artigiane	15/01/1998
ALIMENTARISTI: Cooperative	05/07/1999
ALIMENTARISTI: P.M.I.	09/02/1996
PANIFICAZIONE: Industrie	26/07/1995
PANIFICAZIONE: (UNCI-UCICT)	08/04/1998
PANIFICAZIONE: CONFESERCENTI	27/07/1995
SOTTOPRODOTTI DELLA MACELLAZIONE	25/06/1996
TABACCO: (Lavorazione del)	15/12/1998
PESCA MARITTIMA: Industrie	22/07/1997
EDILI: Artigiane	27/10/1995
EDILI: Cooperative di Produzione e Lavoro	09/02/2000
EDILI: P.M.I.	21/07/1995
EDILI: P.M.I. Artigiane Cooperative	10/09/1997
EDILI: P.M.I. Artigiane Cooperative - UNCI	22/03/1998
EDILI: P.M.I. Artigiane - UGL	05/11/1998
LATERIZI E MANUF. IN CEMENTO: Industrie	27/09/1999
LATERIZI E MANUF. IN CEMENTO: P.M.I.	27/10/1999
CEMENTO, CALCE, GESSO: Industrie	30/09/1994
CEMENTO, CALCE, GESSO: P.M.I.	27/10/1999
LAPIDEI (Estr. e Lavoraz.): Industrie	22/10/1999
LAPIDEI (Estr. e Lavoraz.): Artigiani	27/10/1995
LAPIDEI (Estr. e Lavoraz.): PMI	05/11/1999
LEGNO, ARREDAMENTO: Industrie	13/12/1994

Denominazione	Stipula
LEGNO ARREDAMENTO: Artigiane	15/12/1997
LEGNO, ARREDAMENTO: P.M.I.	24/01/2000
EDITORIA E GRAFICA: Industrie	24/01/1996
EDITORIA E GRAFICA (Fotografi ed Affini): Artigiane	01/07/1998
EDITORIA E GRAFICA: P.M.I.	13/03/1996
CARTARIE E CARTOTECNICHE: Industrie	27/01/1998
GIORNALISTI	16/11/1995
GIORNALISTI: RAI (estensione CCNL)	27/07/1998
GIORNALISTI E QUOTIDIANI: Operai e Impiegati	22/07/1999
GIORNALISTI E QUOTIDIANI: Direttori e Dirigenti	14/06/1995
GIORNALI (Edicole Rivendite Giornali)	04/03/1994
PUBBLICITA' (SIPRA PUBLICITAS)	26/10/1995
PUBBLICITA': Produzione Audiovisivi	02/07/1990
RADIO TELEVISIONE: Imprese locali	06/04/1995
RAI: Operai e Impiegati	06/04/1995
RADIO TELEVISIONE: Aziende private (UNCI-UCCT)	09/03/1999
RAI: Artisti (Attori, Ballerini, Cantanti...)	28/12/1987
RAI: Artisti (Prof. D'Orchestra, Artisti del coro...)	21/12/1995
RAI: Produttori Abbonamenti	20/02/1996
CINEMA AUDIOVISIVI: Industrie	30/11/1994
CINEMA: Tecnici e Maestranze	31/03/1987
CINEMA: Generici Produzione A.V.	26/09/1996
CINEMA: Doppiaggio	14/01/1999
CINEMA: Compravendita materiale - SACIS	24/07/1995
ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA-TEATRALI	22/07/1999
TEATRI: Personale non artistico	28/05/1996
TEATRI STABIL/ETI: Personale non Artistico	15/02/1996
TEATRI: Personale Artistico	28/07/1997
SPETTACOLO Esercizi Pubblici: Artisti a tempo determinato	08/06/1995
ENTI LIRICI	25/03/1996
SIAE (SOCIETA' ITALIANA AUTORI ED EDITORI)	14/10/1997
DISCOGRAFICI - VIDEOFONOGRAFICI	29/07/1997
DISCOGRAFICI: Artisti	25/11/1994
AZIENDE AEROFOTOGRAFOMETRICHE	14/06/1995
FOTO LABORATORI CONTO TERZI	11/05/1995
IMPIANTI SPORTIVI (DIPENDENTI)	01/10/1992
IPPICA: Scuderie Cavalli da Corso al Galoppo	14/11/1995
IPPICA: Scuderie Cavalli da Corsa al Trotto	15/06/1998
IPPICA: Dipendenti delle Agenzie	10/01/2000

Denominazione	Stipula
IPPICA: Dipendenti Società Corse dei Cavalli	15/12/1998
COMMERCIO E SERVIZI	20/09/1999
COMMERCIO SERVIZI E AFFINI (FEDERTERZIARIO)	03/12/1998
COMMERCIO: Cooperative di Consumo	05/10/1999
TERZIARIO E SERVIZI (UNCI - UCICT)	08/04/1998
COMMERCIO (UNCI - UCICT)	15/01/1999
GESTIONE E SERVIZI IN APPALTO (Aeroporti)	28/09/1998
COMMERCIO E SERVIZI: Dirigenti	26/04/1995
COMMERCIO (UNCI - UCICT < 50 DIPENDENTI)	07/09/1996
TURISMO (AZIENDE FEDERTURISMO)	10/02/1999
TURISMO (AZIENDE CONFCOMMERCIO)	22/0/1999
TURISMO (UNCI - UCICT)	08/04/1998
TURISMO (UCICT > 8 DIPENDENTI)	30/11/1998
TURISMO (AZIENDE CONFESERCENTI)	22/01/1999
ALBERGHI: Dirigenti	03/07/1995
ALBERGHI: Dipendenti Catene Alberghiere	10/02/1999
ALBERGHI: Dirigenti Catene Alberghiere	19/10/1999
AZIENDE TERMALI	15/06/1999
AGENTI DI COMMERCIO: Aziende Industriali	30/10/1992
AGENTI DI COMMERCIO: Artigiane	19/09/1992
AGENTI DI COMMERCIO (PMI)	05/11/1992
AGENTI DI COMMERCIO (Sett. Commercio)	07/05/1993
AGENTI E RAPPRESENTANTI DI CONSORZI AGRARI	20/12/1995
AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI E MANDATARI	09/10/1991
FARMACIE PRIVATE	23/03/1999
FARMACIE MUNICIPALIZZATE	01/07/1995
FIORI (IMPORT-EXPORT)	26/01/1999
ORTOFRUTTA E AGRUMI (Import-Export)	16/04/1999
AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO	23/09/1997
STUDI PROFESSIONALI (CIPA)	16/06/1998
STUDI PROFESSIONALI (CONSILP)	19/12/1996
STUDI Professionali Tecnici (Ingegneri, Architetti Geometri)	14/05/1996
LAVORO DOMESTICO	16/07/1996
PARRUCCHIERI: Artigiane	08/07/1996
CENTRI DI ELABORAZIONE DATI	04/04/1997
AMBULATORI PRIVATI (ANISAP)	28/07/1997
VIGILANZA PRIVATA (UNIVP)	13/05/1997
VIGILANZA (COOPERATIVE)	24/07/1996
ARTIGIANATO E SERVIZI E AFFINI (FEDERTERZIARIO)	13/01/1998
AUTOFERROTRANVIERI	25/07/1997

Denominazione	Stipula
AUTOTRASPORTI: Dirigenti	04/03/1996
AUTOTRASPORTI: Artigiane	23/09/1997
AUTOTRASPORTI E SPEDIZIONI IN CONTO TERZI	12/04/1995
AUTOSTRADE E TRAFORI (Società e Consorzi Concessionari)	04/04/1995
MAGAZZINI GENERALI: Operai e Impiegati	04/05/1995
MAGAZZINI GENERALI: Dirigenti	01/02/2000
FERROVIE: Operai e Impiegati	23/11/1999
FERROVIE: Vagon Lits	13/04/1995
FERROVIE: Dipendenti Esercizio Raccordi	26/01/1995
FERROVIE: Dipendenti Addetti ai Servizi	27/05/1999
FERROVIE: Addetti ai Servizi in appalto	27/07/1995
FERROVIE: Addetti ai Servizi in appalto	07/05/1996
MARITTIMI: Tecnici e Amministrativi TELEMAR	03/07/1991
MARITTIMI: Ufficiali Radiotelegrafisti	16/05/1995
MARITTIMI: Cap. Lungo Corso Armamento Libero	13/06/1997
AGENZIE MARITTIME E AEREE: Dirigenti	15/10/1999
MARITTIMI: Navi sino a 151 Tsl Armamento Privato	04/03/1998
MARITTIMI: Navi da carico da 151 a 3000 Tsl o 4000 Tsc	05/08/1999
MARITTIMI: Navi da carico > 500 Tsl	05/08/1999
MARITTIMI: Navi da carico > 3000 Tsl	05/08/1999
MARITTIMI: Personale Imbarcato su Rimorchiatori	05/08/1999
MARITTIMI: Uffici e Operai Società di Navigazione	31/01/1995
MARITTIMI: Uffici Società Servizi Locali	31/01/1995
MARITTIMI: Portuali Compagnie e Gruppi	01/01/1987
MARITTIMI: Imprese per Operazioni Portuali Art. 196 R.C.N.	09/10/1996
MARITTIMI: Aliscafi e Natanti Veloci Passeggeri	05/08/1998
MARITTIMI: Equipaggi Navi Locali Caremar, Saremar...	05/08/1998
MARITTIMI: Navi da Crociera	09/03/1995
MARITTIMI: Bare Boat Navi Crociera - Equip. Straniero	05/08/1999
MARITTIMI: Bare Boat carico e Passeggeri - Eq. Italiano	05/08/1999
MARITTIMI: Equipaggi Navi Passeggeri >50 Tsl Lloyd e Tirrenia	05/08/1999
MARITTIMI: Navigazione Interna - LAGUNARE	15/02/1989
MARITTIMI: Navigazione Interna - LACUALE	08/03/1989
MARITTIMI: Dipendenti delle Imprese Portuali	05/08/1999
MARITTIMI: SINPORT (Fiat-Vte)	05/12/1995
MARITTIMI: Ormeggiatori e Barcaiooli (cooperative)	22/01/1996
MARITTIMI: Uffici e Terminali	20/12/1994
MARITTIMI: Operatori Ecologici	01/05/1992
AEREI: Piloti Compagnie a PPSS	04/10/1996
AEREI: Piloti della Compagnia MERIDIANA	26/09/1991

Denominazione	Stipula
AEREI: Assistenza al Volo (Dirigenti AA.VV.)	21/12/1995
AEREI: Assistenza al Volo (PPSS e ATI)	13/07/1994
AEREI: Assistenza al Volo MERIDIANA	11/03/1993
AEREI: Personale di Terra (Assaeroporti)	16/03/1999
AEREI: Personale di Terra (Alitalia e AtiTech)	20/10/1998
AEREI: Personale di Terra MERIDIANA	23/03/1999
AEREI: Compagnie Aeree Straniere (FAIRO)	22/04/1996
PILOTI Collaudatori Dip. Da Az. di Costruzioni Aerospaziali	21/11/1995
MOTORISTI ED Elettromeccanici Collaudatori di volo	20/12/1989
ELICOTTERI: Trasporto non di linea, manutenzione e rip.	20/04/1998
AGENZIE MARITTIME E AEREE	21/09/1995
FUNIVIE TERRESTRI ED AEREE	11/11/1998
FUNIVIE PORTUALI	01/03/1989
VIGILANZA ANTINCENDIO (Società/Cooperative)	14/11/1995
POMPE FUNEBRI: Agenzie Private	23/09/1995
POMPE FUNEBRI: Agenzie Pubbliche	16/07/1997
AUTORIMESSE	03/07/1996
SOCCORSO E ASSISTENZA STRADALE	27/05/1996
AUTOSCUOLE E SCUOLE DI NAUTICA	18/10/1995
CARICO E SCARICO (per Ministero Difesa)	30/05/1995
FACCHINAGGIO (Appalti Monopolio di Stato)	24/01/1991
ASSICURAZIONI: Dirigenti	22/07/1996
ASSICURAZIONI: Dipendenti (ANIA)	18/12/1999
ASSICURAZIONI: Cooperative e Confesercenti	14/05/1999
ASSICURAZIONI: Dipendenti (AISA-AISSA)	26/02/1999
ASSICURAZIONI: Agenzie in gestione libera (SNA)	15/07/1998
ASSICURAZIONI: Agenzie INA-ASSITALIA	05/05/1995
ASSICURAZIONI: Agenzie Medio-Piccole INA-ASSITALIA	09/07/1996
ASSICURAZIONI: Autonomi Agenzie INA-ASSITALIA	17/03/1993
ASSICURAZIONI: Agenti iscritti all'Albo	28/07/1994
BANCARI: ASSICREDITO Dirigenti	22/06/1995
BANCARI: CASSE DI RISPARMIO Dirigenti	16/06/1995
BANCARI: ABI e ACRI (Quadri direttivi e aree professionali)	11/07/1999
BANCARI: Banca d'Italia - carriera Direttiva	23/09/1998
BANCARI: Banca d'Italia - carriera Operativa	28/10/1998
BANCARI: Casse Rurali e Artigiane	20/02/1997
BANCARI: Casse Rurali e Artigiane - Dirigenti	18/07/1995
BANCARI: UFF. ITALIANO CAMBI Direttivi e Operativi	28/03/1996
BANCARI: Borsa e Commissione Nazionale delle Società	16/03/1993

Denominazione	Stipula
ABI: Personale Direttivo	14/05/1992
ESATTORIE: Dipendenti Concessionari	12/07/1995
ESATTORIE: Personale Direttivo Concessionari	17/07/1995
ESATTORIE PROVINCIALI	03/03/1988
ESATTORIE: Cons. Naz. Obblig. Esattori Imposte Dirette	08/01/1991
ELETTRICI: Autoproduttori	12/06/1996
ELETTRICI: Municipalizzate	09/07/1996
ELETTRICI: ENEL	30/06/1999
ELETTRICI: Imprese Minori	11/06/1998
ACQUEDOTTI PRIVATI	08/07/1996
ACQUEDOTTI E GAS (Municipalizzate)	18/07/1997
GAS: Aziende Private	04/05/1995
TELECOMUNICAZIONI (Ex Sip-Telespazio-Italcable)	01/12/1997
PULIZIA: Imprese AUSITRA	24/10/1997
PULIZIA: Disinfezione Disinfestazione (PMI Cooperative)	12/07/1999
PULIZIA: Igiene Urbana PRIVATE	02/08/1995
PULIZIA: Igiene Urbana MUNICIPALIZZATE	31/10/1995
MINISTERI	16/02/1999
MINISTERI: Dirigenti	09/01/1997
ENTI LOCALI - REGIONI	01/04/1999
ENTI LOCALI - REGIONI: Dirigenti	23/12/1999
SANITA': Comparto Pubblico	07/04/1999
SANITA': Comparto Pubblico Area Medica - Dirigenti	05/12/1996
SANITA': Comparto Pubblico Area non Medica - Dirigenti	05/12/1996
SANITA': Medici di Medicina Generale	25/01/1996
SANITA': Medici Pediatri	18/04/1996
ENTI DI RICERCA	07/10/1996
ENTI DI RICERCA: Dirigenti	05/03/1998
SCUOLA: Comparto PUBBLICO	26/05/1999
UNIVERSITA'	21/05/1996
UNIVERSITA': Dirigenti	05/02/1997
AZIENDE e Amministr. dello Stato a gestione autonoma	10/11/1997
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	16/02/1999
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI: Dirigenti	11/10/1996
ISTITUTO COMMERCIO ESTERO	05/09/1996
ISTITUTO COMMERCIO ESTERO: Dirigenti	26/05/1997
ENEA	04/08/1997
ENEA: Dirigenti	04/08/1997
EUR	07/06/1996

Denominazione	Stipula
EUR: Personale dirigente	04/03/1998
CONI	19/11/1996
CONI: Dirigenti	22/05/1997
UNIONCAMERE	11/09/1995
REGISTRO AERONAUTICO ITALIANO	14/07/1997
REGISTRO AERONAUTICO ITALIANO: Dirigenti	14/07/1997
REGISTRO NAVALE ITALIANO	23/05/1995
REGISTRO NAVALE ITALIANO: Dirigenti	10/06/1997
FORZE ARMATE (Esercito - Marina - Aeronautica)	17/02/1999
CARABINIERI - GUARDIA DI FINANZA	17/02/1999
POLIZIA - PENITENZIARI - FORESTALI	17/02/1999
SANITA': Personale non medico area privata	13/10/1999
SANITA': Dipendenti ANFFAS	02/06/1995
SANITA': Dipendenti AVIS	17/05/1999
ISTITUTI SOCIO-SANITARI-ASSISTENZIALI (AGIDAE)	22/03/1999
ISTITUZIONI E SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI	02/08/1995
SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI: Cooperative	07/05/1997
SERVIZI ASSISTENZIALI: Personale AIAS	09/11/1995
SCUOLE: Licei Linguistici Privati	10/07/1996
SCUOLE (Formazione Professionale sistema regionale)	21/05/1996
SCUOLE MATERNE NON STATALI	12/04/1999
ENTE POSTE ITALIANE	26/07/1996
ENTE POSTE ITALIANE: Dirigenti (Poste Italiane spa)	09/03/1999
ENTI PREVIDENZIALI PRIVATIZZATI	26/06/1996
ANAS	17/05/1999
FEDERCASA	25/05/1999
UIL (Lavoratori Dipendenti)	16/06/1999
DIRIGENTI: Aziende Industriali	19/11/1997
DIRIGENTI: Cooperative	15/01/1998
DIRIGENTI: Imprese Pubbliche Locali	10/07/1990
COLLABORAZIONI Coordinate e Continuative (CNAI)	08/04/1998
COLLABORAZIONI Coordinate e Continuative (UNPEC)	29/10/1998
IMPRESE FORNITRICI LAVORO TEMPORANEO	28/05/1998
RECAPITO CORRISPONDENZA	20/02/1996
SERVIZI POSTALI IN APPALTO	02/02/1996
SACRISTI E DIPENDENTI DA PARROCCHIE	19/12/1989
ISTITUTI PER IL SOSTENTAMENTO DEL CLERO	11/11/1994
BASI USA Dipendenti Civili non Statunitensi	12/01/1993
BASI NATO Dipendenti Civili	23/11/1995
AMBASCiate E ORGAN. INTERNAZ. (Dipendenti)	22/11/1995
SETTORI VARI IMPRESE MINORI (CNAI-UNAPI-ANCL)	28/09/1996