



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M.FANNO"**

DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E CRITICA DEL DIRITTO

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA E MANAGEMENT (TEM)

PROVA FINALE

***"PARI OPPORTUNITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO:
UN'ANALISI GIURIDICA ED ECONOMICA"***

RELATORE:

CH.MO PROF. BARBARA DE MOZZI

LAUREANDO/A: NICOLE MARITAN

**MATRICOLA N.
1067392**

ANNO ACCADEMICO 2015 – 2016

INDICE

INTRODUZIONE	4
CAPITOLO 1: DEFINIZIONI E REALTA'	
1. CONCETTI INTRODUTTIVI	5
1.1 <i>PARI OPPORTUNITA' / UGUAGLIANZA / DISCRIMINAZIONE</i>	5
2. CONSIDERAZIONI INIZIALI	6
2.1 <i>GENERE / PREGIUDIZI / ASPETTATIVE / STEREOTIPI</i>	6
3. SITUAZIONE ATTUALE	7
3.1 <i>TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE</i>	7
3.2 <i>DIFFERENZE DI GENERE</i>	7
3.3 <i>POSIZIONI APICALI</i>	9
CAPITOLO 2: CAUSE, SOLUZIONI E NORMATIVE	
1. DISCRIMINAZIONE NELL'ACCESSO AL LAVORO RETRIBUITO	10
1.1 <i>LAVORO DIPENDENTE</i>	10
1.1.1 <i>Il divieto di discriminazione nella fase assuntiva</i>	10
1.1.2 <i>La maternità</i>	11
1.1.3 <i>Famiglia e cultura</i>	14
1.2 <i>LAVORO AUTONOMO</i>	16

2. DISCRIMINAZIONE NELL' ACCESSO AI RUOLI DI POTERE	17
2.1 CARRIERA	17
2.1.1 <i>Tetto di cristallo</i>	17
2.1.2 <i>Demansionamento</i>	18
2.1.3 <i>Contratto a part-time</i>	19
2.2 RAPPRESENTANZA POLITICA	20
2.2.1 Quote rosa	20
2.3 RUOLI DIRETTIVI	21
2.3.1 <i>Meritocrazia</i>	21
3. L'ASPETTO ECONOMICO	21
3.1 TALENTI FEMMINILI	21
3.2 BILANCI DI GENERE	23
3.3 AGEVOLAZIONI FISCALI	24
3.4 MODELLO DI ARROW	25

CAPITOLO 3: DISCIPLINA, ORGANISMI E STRUMENTO CHIAVE

1. DISCIPLINA GIURIDICA	26
1.1 EUROPEA	26

<i>1.2 ITALIANA</i>	27
<i>1.3 GENDER MAINSTRAMING</i>	28
2. ORGANISMI E FIGURE POLITICHE	29
<i>2.1 COMMISSIONE PER LE PARI OPPORTUNITA'</i>	29
<i>2.2 COMITATO NAZIONALE</i>	29
<i>2.3 CONSIGLIERE DI PARITA'</i>	30
3. STRUMENTO CHIAVE	33
<i>3.1 AZIONI POSITIVE</i>	33
ESEMPI DI DISCRIMINAZIONE DELLA DONNA NELL'ACCESSO AL LAVORO RETRIBUITO	34
ESEMPI DI DISCRIMINAZIONE DELLA DONNA NELL'ACCESSO AI RUOLI DI POTERE	36
CONCLUSIONE	39

INTRODUZIONE

Il presente lavoro riguarda le forti discriminazioni che le donne ancor'oggi subiscono nel momento in cui si apprestano ad accedere al mercato del lavoro retribuito o durante lo svolgimento dell'attività professionale.

Nel primo capitolo si inquadreranno a livello generale i concetti teorici di fondo dell'argomento e si illustreranno i dati dai quali risulta l'esistenza di una consistente disparità di genere nel mondo del lavoro retribuito.

Il secondo capitolo entra nel vivo della questione analizzando da cosa prendono origine le discriminazioni, come si manifestano, attraverso quali cambiamenti raggiungere le pari opportunità e quali sono le motivazioni che spingono verso il superamento della discriminazione delle donne nel campo lavorativo.

Il terzo capitolo espone la disciplina giuridica principale a livello europeo e nazionale riguardo la tematica e gli organismi e le figure politiche che sono predisposte al fine di assicurarne il rispetto.

Infine si tratteranno alcuni casi reali di discriminazioni subite dalle donne nel lavoro extradomestico nel corso del tempo ed oggi con il fine di rendere, tramite l'illustrazione di queste esperienze, più concreta la trattazione.

CAPITOLO 1: DEFINIZIONI E REALTÀ

1. CONCETTI INTRODUTTIVI

1.1 PARI OPPORTUNITÀ / UGUAGLIANZA / DISCRIMINAZIONE

Il principio di pari opportunità consiste, come affermato dalla dottrina (Mainardi 2010), nell'assicurare a uomini e donne uguali possibilità nei diversi ambiti della loro vita, lavorativa ed extralavorativa e nello sviluppo della loro personalità, dando ad entrambi le medesime chances di organizzazione della società e partecipazione alla società civile.

L'uguaglianza tra donne e uomini che si vuole raggiungere attraverso l'attuazione di questo principio rappresenta il contenuto di uno dei primissimi articoli della nostra Costituzione, l'articolo 3 che recita: *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religioni, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.”

È importante però oggi non accontentarsi della sola uguaglianza formale, stabilita nella Carta e garantita attraverso una parità di trattamento o un divieto di discriminazione, bensì si deve fissare l'obiettivo dell'uguaglianza sostanziale, reale che si ottiene attraverso la rimozione concreta e profonda degli ostacoli che la contrastano (art. 3, co. 2 Cost.).

Il principio di pari opportunità fonda le sue radici, come detto, nel divieto di discriminazione della donna in ambito lavorativo in quanto non permette una disparità di trattamento a danno delle sole donne senza una giustificazione oggettiva, solo in base ad una caratteristica costitutiva del loro essere: il sesso. *“È riconosciuto un divieto di discriminazione per il quale si devono adottare misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere od impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo”* (D.lgs. 11 Aprile 2006, n. 198, art. 1).

Esistono due tipi di discriminazioni distinte che vengono definite dall'articolo 25 del Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. 11 Aprile 2006, n. 198, art 25): discriminazione diretta definita come *“un qualsiasi atto o comportamento che produce un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici in ragione del loro sesso e con un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un lavoratore in situazione analoga”* o discriminazione indiretta *“quando una disposizione, un*

criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in posizione di particolare svantaggio, salvo che riguardino i requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa o purché l'obiettivo sia legittimo o i mezzi impiegati siano appropriati e necessari”.

Nel caso della discriminazione diretta, come sostiene Genna (2016), una condizione soggettiva come il sesso, la funzione genitoriale, lo stato di gravidanza è causa di un trattamento differenziato tra soggetti oggettivamente invece uguali (ad esempio il fatto di essere donna porta manifestamente il datore di lavoro a non assumerla ma essere donna o uomo è in media uguale dal punto di vista della produttività) mentre la discriminazione indiretta si attua attraverso l'impiego di criteri apparentemente neutri che invece occultamente favoriscono i soggetti appartenenti ad una determinata categoria (ad esempio la richiesta del rispetto di determinati requisiti o criteri apparentemente neutri che in realtà svantaggiano le donne come: la diversa retribuzione del part-time, forma tipicamente scelta dalle donne, il requisito di una determinata altezza indistinta tra donne e uomini che avvantaggia quest'ultimi in quanto statisticamente più elevati, la richiesta di particolari capacità fisiche non giustificate per mansioni di lavoro).

Se si vuole costruire una società democratica e coesa si devono garantire uguali diritti ad ogni persona perciò, come afferma la Commissione regionale di realizzazione delle pari opportunità (2008), si deve agire per la piena garanzia dei diritti delle donne.

2. CONSIDERAZIONI INIZIALI

2.1 GENERE / PREGIUDIZI / ASPETTATIVE / STEREOTIPI

Il problema che si affronta in questo testo, poi, nasce dalle enormi differenze di genere ancora profondamente radicate nella nostra società e dagli innumerevoli stereotipi e pregiudizi che persistono nel mondo.

Con il termine genere non ci si riferisce alla caratteristica naturale, biologica (invece descritta dal sesso) ma ad una concezione più sottile che ha tutta una dimensione culturale.

Il pregiudizio maggiore, che sta alla base della poca partecipazione in ambito lavorativo del genere femminile, riguarda la visione negativa che si ha di una donna che svolge lavoro extradomestico togliendo spazio al ruolo di madre. Bisogna eliminare lo stereotipo della lavoratrice che non dedicando esclusivamente il suo tempo ai figli non può essere una buona madre e supportare le madri lavoratrici con adeguate garanzie.

3. SITUAZIONE ATTUALE: TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE

3.1 TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE

Secondo i dati ISTAT sulla rilevazione della forza lavoro in Italia (2015) il tasso di occupazione femminile è oggi del 46,1%, di circa 22 punti percentuali inferiori a quello maschile. E' una percentuale tra le più basse d'Europa, superiore solo a quella di Malta e Ungheria, che ha portato l'Italia ad essere criticata dal CEDAW, organismo dell'ONU che vigila sull'attuazione delle pari opportunità, per l'ancora bassa presenza femminile nel mondo del lavoro in un paese considerato tra i più sviluppati in termini assoluti.

Al contrario alcuni paesi nordici come Norvegia, Danimarca, Finlandia hanno alti livelli di parità indicativi di una buona integrazione femminile nel lavoro retribuito e altri come Scandinavia, Svezia sono caratterizzati da sistemi cosiddetti "Zipper System" che assicurano una ripartizione equilibrata del 50% dei posti di lavoro tra uomini e donne (Ciancio, 2016).

Sono 7 milioni attualmente le donne escluse dal mercato del lavoro (ISTAT, 2015) e, come sostengono Alessandra Casarico e Paola Profeta (2010), il 41,4% delle imprese italiane preferisce l'assunzione di uomini mentre solo il 17,4 quella di donne.

Per il futuro il piano strategico Europa 2020 pone un traguardo del 75% di tasso di occupazione totale, senza indicare il risultato specifico in termini di occupazione femminile ma auspicando una crescita doppia di quello femminile rispetto a quello maschile.

3.2 DIFFERENZE DI GENERE

Oltre ad analizzare questo tasso in termini assoluti, consideriamo il divario di genere sul mercato del lavoro, ovvero la differenza con il tasso di occupazione maschile. In Italia questo gap, secondo quanto rilevato dall'ISTAT (2015), è ampio in ogni dove ma particolarmente nel meridione dove ci sono meno occasioni di lavoro. Esso è più basso nelle regioni più ricche e si riduce al crescere del livello di istruzione.

Esiste un indice globale del differenziale di genere che classifica 134 paesi del mondo, l'Italia si trova al 74° (Casarico e Profeta, 2010) dopo perfino Sud africa e Filippine.

Recentemente l'andamento di questo gap di genere sembra sia tendenzialmente positivo ma ciò non è tanto dovuto ad un aumento dell'occupazione femminile quanto al peggioramento delle condizioni di lavoro maschili colpite dalla crisi; i settori tipicamente femminili (salute, insegnamento) hanno risentito di drastici tagli di bilancio ma non così profondamente come quelli maschili (costruzioni, industria). Inoltre le lavoratrici sono impegnate maggiormente

nel settore pubblico che risente della crisi sempre per ultime e sono maggiormente concentrate nell'ambito dei servizi che è un settore in fortissima crescita. Infine per l'innalzamento dell'età del pensionamento che ne fa crescere l'occupazione. Ad ogni modo, per analizzare i passi in avanti nell'eliminazione delle discriminazioni nell'accesso al mercato del lavoro e ai ruoli di potere, dobbiamo comprendere le cause vere e proprie delle oscillazioni dei tassi di occupazione, detraendo i fenomeni che non sono significativi per il tema in modo da non trarre conclusioni errate ed affermare che le discriminazioni stanno diminuendo.

Sempre in base alle elaborazioni effettuate dall'Istat (2015), i settori che sono caratterizzati da un tasso di disparità uomo donna oggi almeno del 25% e che quindi vedono una forte discriminazione nei confronti della donna sono: agricoltura, industria, costruzioni, acqua, gestione rifiuti, trasporto e magazzino. Dagli studi di Bazzocchi e Lucati (2010) del primo settore di disparità, il settore agricolo, notiamo che il fenomeno di discriminazione si manifesta perché le donne spesso sono impegnate nell'azienda di famiglia senza percepire un reddito proprio separato da quello di parenti e ciò porta inevitabilmente ad una situazione di dipendenza in cui la donna è subordinata all'operato dell'uomo solo per il suo sesso. Inoltre, il lavoro agricolo è concentrato in zone rurali che sono i principali luoghi in cui si manifestano discriminazioni di genere in ambito lavorativo, vista la limitata disponibilità di servizi a sostegno della maternità presenti nel territorio, che non permettono alla donna di vivere la genitorialità non sentendosi inferiore in termini di produttività agli uomini e vista la scarsa scolarizzazione che quindi non è sufficiente a eliminare i pregiudizi e gli stereotipi, portando le donne stesse ad accettare la situazione giustificandola come un fatto della vita. Sono inoltre settori in cui la forza fisica è essenziale, caratteristica prettamente maschile anche se oggi con la tecnologia il requisito della forza per accedere al mondo del lavoro sta diminuendo.

Le professioni, al contempo, che presentano una minore presenza assoluta femminile sono: forze armate, autisti, artigiani, operai, ingegneri. In passato le donne potevano svolgere ristrette professioni concepite come giuste per il genere femminile, non potendo orientare le loro preferenze in modo naturale mentre oggi siamo giunti ad una quasi completa apertura in tutti i campi al lavoro femminile. Ciò è stato possibile grazie a progressivi interventi tra i quali ricordiamo l'introduzione del divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (L. 9 Febbraio 1963, n. 66) oggi disciplinato dall'articolo 31 del D.lgs. 198/2006 e l'introduzione del divieto di discriminazione nell'arruolamento nelle Forze armate e nei corpi speciali, nel Corpo della guardia di finanza e nelle carriere militari (D.lgs. 11 Aprile 2006, n. 198, articoli 32-35).

3.3 POSIZIONI APICALI

Infine come dimostrato da Casarico e Profeta (2010) in Danimarca o in Norvegia la percentuale di donne che arriva alle posizioni apicali è del 28% (sono presenti almeno tre donne nel CdA delle compagnie) mentre in Italia solo l'1,8% e nella politica esse detengono una partecipazione di oltre il 40% in Danimarca mentre del 21% in Italia.

CAPITOLO 2: CAUSE, SOLUZIONI E NORMATIVE

1. DISCRIMINAZIONI NELL'ACCESSO AL LAVORO RETRIBUITO

1.1 LAVORO DIPENDENTE

1.1.1 Il divieto di discriminazione nella fase assuntiva

Per eliminare ogni forma di discriminazione nei confronti della donna nell'accesso al lavoro retribuito si deve anzitutto garantire uguale accesso al mercato del lavoro agli uomini e alle donne. Il divieto di discriminarli in questa fase è sancito dall'articolo 27 del Codice delle Pari Opportunità (D.lgs 11 Aprile 2006, n. 198, art.27) il quale vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o ramo di attività. Non si può discriminare facendo riferimento allo stato matrimoniale o di gravidanza, nemmeno in maniera indiretta (eventuali deroghe sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva). I meccanismi di preselezione devono avere una forma pubblicitaria contenente le parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il sesso è requisito essenziale per la natura del lavoro (attività di moda, arte e spettacoli).

È vietato in sede di colloquio di assunzione chiedere alla lavoratrice se è sposata, se ha figli, se intende averne o, peggio, chiederle di sottoporsi a test di gravidanza al fine di non assumerla qualora la risposta sia favorevole al matrimonio e/o alla maternità. Si tratterebbe di una discriminazione di genere perché non si può essere svantaggiate per la sola condizione naturale di potenziale madre appartenente solamente alla sfera femminile. Per questo oggi sono vietati controlli o accertamenti da parte di medici di fiducia dei datori di lavoro e, se si devono svolgere degli esami clinici, devono essere previsti sia per i maschi che per le femmine; inoltre, qualora si precluda l'accesso al lavoro in ragione di determinate patologie, deve essere dimostrato il nesso che intercorre tra la patologia e le mansioni da svolgere (Statuto dei lavoratori, art. 5).

Un tempo queste discriminazioni erano dirette perciò facili da individuare mentre oggi il datore di lavoro sa benissimo che non può discriminare perciò nasconde la sua intenzione dietro a domande dirette, ad esempio, a valutare la disponibilità allo svolgimento di trasferte (indagando se queste donne hanno responsabilità di cura). Per prevenire tutto ciò nelle pratiche moderne si vieta di fare indagini sulla vita personale e sulle opinioni, a meno che non siano essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa (Statuto dei lavoratori, art. 8) – (ed

in effetti, ad esempio, la disponibilità alle trasferte ben può essere requisito indispensabile per lo svolgimento di determinate mansioni).

Il colloquio rimane un momento trattato tutt'oggi con cura perché dall'altra parte deve essere garantita la libertà del datore di lavoro di scegliere il contraente e ciò apre aree e poteri discrezionali.

In sede di contrattazione rimangono il divieto di clausole di nubilitato, la nullità dei licenziamenti intimati entro un anno dal matrimonio o dalla nascita del bambino e l'irregolarità della pratica delle dimissioni in bianco (Rosselli, 2014) per la quale i datori di lavoro assumono giovani donne a condizione che accettino di firmare una lettera di dimissioni non datata, da utilizzare per giustificare il licenziamento in caso di gravidanza. Essa consiste in un documento con il quale risulta che la lavoratrice si dimette adducendo a motivi personali e la sua esistenza è stata portata alla luce attraverso la non comprensione dell'atteggiamento di madri che lasciavano il lavoro durante il periodo protetto dal congedo di maternità.

Oggi, per tutelarsi da questa pratica, le dimissioni presentate dalla lavoratrice durante la gravidanza ed entro i primi tre anni di vita del bambino sono efficaci solo se convalidate dall'ispettorato del lavoro (D.lgs 180/2015).

Al datore di lavoro è inoltre vietato lo svolgimento della discriminazione di reazione, ovvero l'assunzione di una reazione ad un reclamo ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

Inoltre non ci devono essere criteri di selezione fondati sul sesso e non si possono assumere donne per lavori eccessivamente pesanti (si pensi al diverso limite previsto per uomo e donna, nel sollevamento dei carichi pesanti, in base al t.u. sicurezza, d.lgs 81/2008) (dimensione molto sottile visto che il progresso tecnologico sta trasformando le attività professionali).

1.1.2 *La maternità*

La discriminazione delle donne in fase di assunzione pare quindi trovi la sua massima causa all'interno della questione maternità che è oggi considerata la principale fonte di diseguaglianze uomo donna nel mondo del lavoro. L'età fertile è un ostacolo all'assunzione e la maternità interrompe frequentemente la partecipazione femminile all'occupazione.

Dato che è una condizione tipicamente femminile si tratta di una discriminazione proprio per l'essere donna.

La nascita di un figlio comporta una profonda riorganizzazione della vita sul piano lavorativo quasi esclusivamente per le donne. In Italia i dati testimoniano (ISTAT, 2015) come la

presenza di figli sia il maggior ostacolo all'accesso e al mantenimento di un'occupazione retribuita. Per il datore di lavoro la maternità resta un increscioso imprevisto mentre bisogna cominciare a considerare la genitorialità come una tappa naturale nel corso della vita delle risorse umane dell'azienda.

La discriminazione delle donne con figli si avverte anche rispetto alle lavoratrici non madri e ciò conferma che la discriminazione di genere verte proprio sulla maternità.

Il congedo *di maternità* è disciplinato in via principale dal D.lgs. 26 Marzo 2001, n.151 ed è l'elemento cruciale che pesa in termini di assenza dal lavoro, e in termini monetari sulle spalle del datore di lavoro. Avere congedi considerevolmente generosi significa avere elevati costi diretti a carico del datore di lavoro e ciò risulta essere un ostacolo alla domanda di lavoro femminile considerata per questo economicamente svantaggiosa. Occorre perciò un sistema di sicurezza sociale che si faccia carico del pagamento di sussidi associati a tale forma di congedo.

Al fine di non dare modo al datore di lavoro di poter fare confronti tra uomini e donne in termini economici (cioè riguardo all'assenza dal lavoro o al periodo retribuito senza effettivo lavoro) si è esteso il *congedo parentale* a entrambi i genitori. Come sostiene Cortés (2015) i maschi non devono essere valutati a priori più produttivi perché più presenti. Bisognerebbe che il congedo obbligatorio fosse uno strumento neutro rispetto al genere così da ridurre la propensione del datore di lavoro a privilegiare la candidatura maschile in quanto l'appartenenza ad un determinato genere diventerebbe indifferente.

Tuttavia il diritto del padre al cd. congedo di paternità rimane oggi sussidiario, cioè utilizzato nel momento in cui la madre non può beneficiare del congedo di maternità (perché morta, gravemente malata ecc) salvo che per il congedo obbligatorio di due giorni, introdotto prima dalla l. Fornero, e poi dal Jobs act e ciò è emblematico della distribuzione tradizionale dei ruoli.

Inoltre sono pochi i padri che usufruiscono degli stessi congedi parentali (questi ultimi spettanti su un piano paritario, ad entrambi i genitori), sia perché sono pochi coloro che si dedicano a compiti di cura sia perché il congedo parentale è osteggiato culturalmente. Spesso non lo chiedono perché temono di incorrere in ricatti, ritorsioni o atteggiamenti di ostilità. Il successo norvegese, islandese, svedese in termini di occupazione femminile è dovuto anche dal fatto che circa l'80% dei padri usufruisce del congedo (nel caso specifico non è nemmeno obbligatorio ma facoltativo, flessibile e per giunta ben pagato).

In alternativa o in integrazione ai congedi, sempre al fine di permettere alle donne di continuare a lavorare successivamente alla gravidanza in modo da non essere considerate dal datore di lavoro persone meno produttive da assumere e qualificare, ci sono altre soluzioni di

sostegno economico, sostenute da Marino (2012) e molti altri, come i cosiddetti “Voucher di conciliazione” spendibili per fruire i servizi di Baby sitting. Sono incentivi all’acquisto di servizi di cura in forma di buono lavoro e servono per innescare nelle aziende meccanismi che stimolino le iniziative di conciliazione che porteranno il benessere aziendale: riduzione del turnover e relativi costi, essendo le madri agevolate nel dedicare maggior tempo al lavoro; aumento della produttività, ponendole in condizioni di serenità nella gestione familiare; miglioramento dell’immagine aziendale e posizione competitiva, dimostrando il sostegno e l’attenzione alle tematiche sociali.

Questo perché la permanenza delle donne nel mercato del lavoro continua ad essere legata a politiche che si affiancano ai compiti di cura dei figli. Si deve favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro prevedendo congedi, permessi, riposi nei momenti di maggiori conflitti nella dinamica vita lavoro come la nascita di un figlio. La conciliazione che porta all’occupazione femminile si raggiunge perciò anche attraverso il potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia (correlazione elevata) per coprire quel periodo di tempo che va da 0 a 3 anni in cui non c’è nessuna efficiente struttura sociale. Come afferma Malzani (2015) i servizi pubblici non sono assenti ma sono insufficienti ed eccessivamente costosi. Perciò impediscono, anche volendo, l’esternalizzazione dei compiti di cura. Essendo debole questa rete di sostegno, le donne si devono affidare a servizi non sempre compatibili con l’attività lavorativa in termini di orario e di sostenibilità dei costi (ci sono infatti degli enti privati che offrono suddetti servizi ma richiedono una spesa elevatissima che restringe notevolmente il target di clienti a cui si rivolgono diventando quasi un servizio di nicchia).

Per stimolare un aumento della domanda di questi servizi e quindi permettere a più donne di svolgere un’attività lavorativa fu introdotto il credito di imposta del 19% per gli utenti degli asili nido; consisteva nella copertura di una parte delle spese effettivamente sostenute per la cura o, nei casi in cui non si superava nemmeno il reddito minimo, consisteva addirittura in un trasferimento diretto. La domanda crebbe ma a ciò non corrispose un aumento altrettanto proporzionale dell’offerta e non riuscendo a coprire tutte le domande generate il mercato non si sviluppò.

Inoltre la domanda di questi servizi di assistenza è ridotta perché osteggiata da forti resistenze culturali basate sulla convinzione che al di sotto di una certa età il bambino necessita di cure esclusivamente familiari e soffre se la madre lavora. Quindi mandare il figlio all’asilo non è solo un problema economico ma anche si deve superare una sanzione di tipo sociale.

In Italia trovano oggi posto negli asili nido poco più di 13 bambini su 100 (Rossella Palomba, 2013).

Quindi per promuovere l’uguaglianza ci si deve concentrare sui servizi di assistenza, sia come

struttura (allungando l'orario di apertura dei nidi, migliorando la rete con l'estensione anche in zone rurali o integrando il reddito delle lavoratrici madri) ma anche come servizi a domicilio (ad esempio in Germania è prevista la figura del "pflegeperson", persona addetta alla cura, prevedendo incentivi economici per chi la assume direttamente come collaboratore familiare).

Anche le aziende potrebbero contribuire al superamento di questi limiti che ostacolano la presenza femminile attraverso la creazione interna di strutture di accoglienza per i bambini dei dipendenti (asili nido aziendali) e attraverso la diffusione di efficienti contratti part-time per le mamme e/o la previsione di un orario più flessibile per raggiungere una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (Codice delle Pari Opportunità, art. 50). Il part-time dovrebbe essere sempre concesso alle donne che lo richiedono dopo la nascita del figlio ma oggi spesso non lo ottengono e sono costrette a dimettersi, non potendo così mantenere il loro ruolo produttivo nel mondo. Esso dovrebbe, oltre che essere concesso, esserlo anche temporaneamente in modo da garantire il ritorno al full-time non appena possibile.

L'opportunità di conciliare deriva poi, oltre che da un minor numero di ore lavorate, dalla loro organizzazione ma anche su questo fronte in Italia non si è ancora riusciti a garantire orari flessibili (c'è una forte domanda di orari articolati, quasi al limite della personalizzazione, ma si riscontrano problematiche in sede di gestione) sebbene esista a carico del datore di lavoro un obbligo di cooperazione in buona fede per assegnare ai dipendenti turni di lavoro compatibili con le loro esigenze familiari (L. 53/2000, art. 9).

Altri interventi "family friendly" da attuare, sostenuti da Marino (2012), sono la banca delle ore, che consiste nella possibilità di accantonare ore svolte di straordinario svolte per goderle come riposi compensativi successivi in base a necessità, e il telelavoro, cioè il lavoro indipendente dalla localizzazione geografica dell'azienda, facilitato dall'uso di strumenti informatici il quale rende più flessibili le modalità di lavoro e quindi la conciliazione, in modo da non portare mai una donna a dover fare una scelta tra lavoro e famiglia senza che possa gestire integralmente le due diverse esigenze.

Non bisogna nemmeno sottovalutare interventi che sembrano banali come i parcheggi destinati alle future mamme di fronte a ciascun palazzo, i quali creano le condizioni per permettere a chi è in gravidanza di dimostrare la buona volontà lavorativa senza sforzi che vadano oltre alla tutela della salute del bimbo.

1.1.3 *Famiglia e cultura*

La discriminazione uomo donna nell'accesso al mercato del lavoro, non sarebbe considerata

un ostacolo così difficile da superare se diversa fosse la cultura e diverso fosse il rapporto relazionale interno nel contesto famiglia: si deve eliminare la concezione degli uomini come “Breadwinner” ovvero coloro i quali contribuiscono prevalentemente al sostentamento economico familiare cosicché ad esempio in caso di scarsità di lavoro i datori non si sentano in dovere di dare la precedenza agli uomini. Oggi si deve concentrare l’attenzione sull’assunzione di responsabilità economica da parte delle donne per riuscire ad equilibrare le percentuali di presenza lavorativa femminile e maschile. A spingere verso questa direzione hanno contribuito anche gli andamenti ondulatori del mercato del lavoro che rendono oggi il reddito maschile non sicuro e spesso non sufficiente per realizzare le più ampie aspettative familiari. È il caso del modello “Dual earner-dual carer” che incentiva la famiglia a doppio reddito e a doppia cura in cui entrambi i partner guadagnano ed entrambi accudiscono i familiari.

Inoltre l’articolo 29 della Costituzione sostiene l’uguaglianza all’interno della famiglia recitando: *“La Repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio. Il matrimonio è ordinato sull’uguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge e garanzia dell’unità familiare.”*

Purtroppo vige ancora oggi un modello familiare stereotipato con una divisione dei ruoli fortemente marcata in cui i dati (ISTAT, 2015) dimostrano che il 76,2% del lavoro familiare è ancora totalmente a carico delle donne togliendo loro tempo ed energie da dedicare all’ambiente lavorativo e quindi svantaggiandole rispetto all’uomo nella competizione extradomestica. Non è sufficiente un regime di comunione legale per correggere le disuguaglianze di potere economico all’interno del matrimonio (anche perché sempre meno presente) ma si deve garantire una disciplina organica che combina l’essere donna come elemento fondante della famiglia e come soggetto produttivo economico, alleggerendo ove possibile il loro ruolo familiare attraverso l’assunzione di maggiori responsabilità maschili che parifichino il loro status. Come afferma Palombi (2013) Wonder Woman è l’avversaria del movimento delle donne verso le pari opportunità perché nessuno può avere due lavori a tempo pieno.

Le pari opportunità nei rapporti tra i coniugi sono disciplinate principalmente dal codice civile (richiamato nel libro II del Codice delle pari opportunità).

Negli anni 90 Nancy Fraser proponeva “l’Universal caregiver model” sostenendo la necessità di un’effettiva trasformazione dei ruoli nella famiglia e nel mercato del lavoro che promuovesse un eguale impegno di donne e uomini in entrambi gli ambiti.

Ad aggravare la situazione è stato poi l’invecchiamento della popolazione che ha aggiunto lavoro di cura sulle spalle della donna: sono infatti sempre di più gli anziani malati non

autosufficienti che necessitano di sostegno e secondo la cultura ancora prevalente, esso deve derivare dalla famiglia e quindi dalla donna.

La soluzione per sgravare il ruolo di cura delle donne e renderle orientate al mondo del lavoro ugualmente agli uomini sarebbe quella di offrire un sicuro e corposo sistema di Welfare che offra sistemi di cura pubblica togliendoli ai doveri della donna, favorisca interventi di tipo fiscale come tassazioni, agevolazioni, detrazioni che incentivino l'assunzione di responsabilità anche da parte degli uomini e riduca l'interdipendenza generazionale e le responsabilità familiari per la presenza di servizi pubblici che rispondono alla domanda di cura in questo modo esternalizzata.

1.2 LAVORO AUTONOMO

Forti discriminazioni lavorative tra uomini e donne sono presenti, come sostiene Stefani (2013), anche all'interno della sfera autonoma del lavoro retribuito evidenziate dalla scarsa presenza femminile a confronto di quella maschile.

L'attitudine delle donne ad assumersi responsabilità lavorative e rischi economici è minore di quella degli uomini ma l'enorme divario non può essere giustificato esclusivamente da questa ragione.

La realtà dimostra infatti che le donne sono sfavorite in sede di raccoglimento del capitale in quanto considerate dagli istituti di credito e dalle banche, soggetti meno affidabili, meno presenti e meno produttivi, non riuscendo così a trovare sostegno per lo sviluppo delle loro idee commerciali.

Si devono perciò adottare politiche ed incentivi per favorire la creazione e lo sviluppo di imprese femminili, cioè quelle imprese individuali con titolare una donna o quelle con una maggioranza numerica femminile pari ad almeno il 60% della compagine sociale o quelle con quote detenute per due terzi da donne o con organi di amministrazione composti per almeno due terzi da membri femminili.

Per contrastare il difficile accesso al credito, si attuano stipulazioni di convenzioni tra banche e regioni in cui quest'ultime mettono a disposizione un "Fondo di Garanzia per le Iniziative Femminili" (FGIF) che si accolla una parte del rischio al fine della concessione di finanziamenti agevolati con un minor tasso di interesse.

Poi sono previste delle semplificazioni delle procedure di avvio di queste imprese (o di acquisto di queste attività economiche) che riducono i costi iniziali, già comunque ammortizzati da trasferimenti derivanti dal Ministero delle attività produttive destinati all'acquisto di impianti ed attrezzature o servizi che aumentino la produttività come

innovazione, tecnologie, tecniche di produzione (Codice delle Pari Opportunità, art. 54). Gli incentivi per l'autoimprenditorialità e l'autoimpiego sono disciplinati dal D.lgs. 2013 n. 145.

Inoltre si è creata, attraverso due progetti "Women Ambassadors in Italy" (WAI) e "Business Entrepreneurship Women in Network" (BEWIN), un'iniziativa chiamata Mentoring in cui le imprenditrici "ambasciatrici" esperte, dette mentor, affiancano e assistono le neo imprenditrici, dette mentee, al fine di offrirle consulenza, sostegno e informazione.

Sono previste anche un'agevole sostituzione della titolare dell'impresa o della lavoratrice autonoma in corrispondenza di assenze per maternità e un'indennità sufficiente per permettere l'interruzione dal lavoro.

Infine vengono organizzati spesso corsi in collaborazione con università, istituti di consulenza e tutoraggio al fine di riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro autonomo, dando alle donne una formazione specifica e personalizzata, rinforzando loro motivazioni e sicurezza ed evidenziandone le capacità di leader e comunicazione. Le donne devono essere continuamente informate riguardo alle opportunità e alle normative in loro tutela e devono imparare a presentare in modo efficace il loro caso alla banca.

2. DISCRIMINAZIONE NELL'ACCESSO AI RUOLI DI POTERE

2.1 CARRIERA

2.1.1 Tetto di cristallo

Al di là della discriminazione della donna nelle condizioni di accesso al mercato del lavoro si nota oggi anche una discriminazione permanente successiva nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Per cominciare la parità retributiva esiste solo a livello formale, sancita dall'articolo 28 del Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. 11 Aprile 2006, n. 198, art. 28) e dall'articolo 37 della Costituzione che recita: *"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. [...]"*

Nella realtà molte donne che svolgono le stesse mansioni degli uomini ed hanno il loro stesso livello di istruzione presentano una retribuzione molto inferiore (Bazzocchi e Lucati, 2010). E' un fenomeno conosciuto con l'espressione "Gender pay gap" (differenze di retribuzione) che forma un divario tra uomini e donne che si autoalimenta al crescere dell'età in quanto le

retribuzioni degli uomini crescono molto velocemente mentre quelle delle donne sono segnate dai percorsi più frammentati per le interruzioni di maternità (sono molto ristretti i casi in cui l'anzianità accumulata maggiore per l'uomo che lo porta ad una maggiore retribuzione è giustificata da un'effettiva maggiore esperienza). Per ovviare la discriminazione e perseguire un'uguaglianza salariale sostanziale si deve, attraverso la contrattazione collettiva, elaborare metodi e criteri di classificazione del lavoro che non consistano nel confronto diretto dei compiti svolti ma sul confronto del valore generato. Lo stipendio deve dipendere unicamente dalle mansioni e dalla qualità con cui vengono svolte, sulla base di criteri che non lascino spazio a pregiudizi e che non siano tipicamente maschili come responsabilità, decisione né tipicamente femminili come empatia o precisione. In entrambi i casi la valutazione non sarebbe obiettiva ma già a priori sbilanciata nel verso dell'uno o l'altro sesso.

Successivamente le donne trovano maggiori ostacoli nel fare carriera contrariamente al divieto di discriminazione nelle qualifiche, mansioni e progressione in carriera sancito dall'articolo 29 del Codice delle Pari Opportunità (D.lgs 11 Aprile 2006, n. 198, art. 29). Per prima cosa le carriere richiedono alti investimenti di tempo che le lavoratrici madri, per quanto abbiamo fin qui sostenuto, non sono ancora oggi in grado di offrire e inoltre richiedono un'elevata disponibilità in termini di mobilità geografica che le lavoratrici madri per lo più non hanno, visti i loro impegni quotidiani di cura. La discriminazione consiste nel fatto che per fare carriera alle donne è per lo più richiesto di dimostrare maggiori abilità di quelle necessarie all'uomo per il medesimo salto solo per i pregiudizi e gli stereotipi che le circonda.

Nella realtà si parla, come affermato da Simonazzi (2006) oltre che di un fenomeno di segregazione orizzontale che permette alle donne di accedere al mercato del lavoro solo in alcuni settori ed occupazioni, anche di un fenomeno di segregazione verticale per il quale le donne si trovano ad occupare quasi totalmente i gradini iniziali della carriera (è molto bassa la percentuale di donne che occupano posizioni direttive o svolgono ruoli di supervisione). Esiste metaforicamente un cosiddetto "tetto di cristallo" (conosciuto anche come Glass Ceiling) che all'interno delle aziende forma una barriera invisibile che impedisce alle donne di accedere a posizioni apicali.

2.1.2 Demansionamento

Un fenomeno poi collegato che impedisce alle donne di scalare a senso unico verso il potere e fare carriera avviene in corrispondenza del rientro dalla maternità e consiste nel demansionamento. In sostanza per lo più le donne che rientrano dopo l'assenza per congedo si

trovano a svolgere mansioni diverse e meno qualificate rispetto a quelle che ricoprivano in precedenza, in qualche modo invertendo il senso di marcia dalla “scalata ai vertici” alla “discesa alle basi”. È un atteggiamento contrastato giuridicamente in quanto le normative riconoscono il diritto al prestatore di lavoro di svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o, al limite, quelle di categoria superiore e lo tutelano da pressioni psicologiche che non facilitino il rientro al lavoro (al contrario impongono al datore il dovere di farlo partecipare a percorsi formativi e di aggiornamento) (pur con le significative novità, in tema di mansioni, oggi introdotte dal d.lg. 81/2015 che ha modificato l’art. 2130 c.(c).). Inoltre un altro divieto stabilito dall’articolo 35 del Codice delle Pari Opportunità è quello del licenziamento per matrimonio o per maternità (pratica diffusa in passato) che bloccava il percorso lavorativo ambizioso di donne esclusivamente per il loro sesso. Oggi questo licenziamento discriminatorio è considerato nullo, con il conseguente ripristino del rapporto di lavoro e l’eventuale risarcimento del danno (L. Fornero che ha modificato l’articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori).

2.1.3 Contratto a part-time

Infine un’ultima discriminazione che non permette alle donne di presenziare nei ruoli di potere e nei luoghi apicali delle organizzazioni riguarda la valutazione negativa collegata al part-time, contratto usufruito maggiormente dalle stesse. Esso ha ricadute discriminatorie per quanto riguarda premi di produttività, scatti contrattuali di tipo automatico, attribuzione di posizioni organizzative (pur essendo formalmente vietata la discriminazione dei lavoratori a part-time, rispetto ai lavoratori a tempo pieno). Molto spesso il part-time è una via senza ritorno che obbliga a svolgere per sempre mansioni senza opportunità di carriera perché è un contratto percepito come peggiore solo per il numero minore di ore lavorate e quindi solo per una valutazione strettamente quantitativa del tempo dedicato.

Ad aggravare la situazione è il fatto che più di metà del lavoro part-time è involontario cioè svolto dalle lavoratrici perché non hanno trovato altro, e non scelto per necessità conciliative o per la poca volontà di partecipazione al mondo lavorativo; sempre più spesso è, più che una scelta di conciliazione, una strategia delle aziende per far fronte alla crisi. Ma di tutti questi elementi non si prende considerazione in fase valutativa e qualificante di una lavoratrice part-time.

C’è inoltre chi sostiene che le posizioni dirigenziali non possano essere ricoperte da persone che lavorano a tempo parziale ma è solo una giustificazione non fondata in quando invece basterebbe conciliare due lavoratrici part-time diverse: anzi se guardiamo all’orario di lavoro

in termini di flessibilità notiamo che maggiore è la posizione occupata più le attività sono slegate a obiettivi strettamente misurabili in termini di tempo e meglio si riescono a soddisfare le esigenze di work-life balance. Perciò è doppiamente discriminatorio non far accedere le donne ai vertici e dare la possibilità solo a chi sta al vertice di conciliare al meglio le sue esigenze (minori oltretutto in quanto uomini).

Le donne sono per ultimo discriminate perché chi lavora part-time ha occupazioni instabili e precarie.

Per le donne lavorare non deve più essere considerata un'esperienza transitoria, ma piuttosto diviene una parte significativa dell'identità femminile che attraversa il proprio percorso di vita.

2.2 RAPPRESENTANZA POLITICA

2.2.1 Quote rosa

Un'ulteriore discriminazione delle donne da sempre presente nell'accesso ai ruoli di potere è nell'ampio campo politico-istituzionale. Le donne sono troppo poco rappresentate mentre anch'essa avrebbero diritto a poter accedere a tutte le carriere, per arrivare ai vertici dei luoghi decisionali. In Italia nessuna donna è mai stata nominata primo ministro o presidente.

Il termine rappresentanza di genere fa riferimento proprio all'esigenza di garantire una presenza equilibrata di entrambi i sessi nella politica che deve essere sostenuta per svilupparsi in senso paritario.

E' un diritto che viene sancito nella Costituzione, articolo 51 primo comma: *“Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. [...]”*.

Oggi comunque con la nuova legge elettorale nessuno dei due sessi può essere rappresentato, come sostiene Rosselli (2014), in misura inferiore al 50% perciò cominciano a vedersi i primi risultati tra le elette in parlamento. Un altro obbligo che ha contribuito in questo senso sono le cosiddette “quote rosa” che riservano un numero definito di posti nell'organico alle donne al fine di garantire la rappresentatività femminile. Molte lo considerano però un intervento negativo perché trasmette, con il termine quote, il rinchiudersi in una certa percentuale e con il termine rosa un'idea tradizionale stereotipata di come le bambine si devono mostrare al mondo (sono preferite, come sostenuto da Ciancio (2016), le quote grigie che mirano a garantire l'equità di partecipazione senza far riferimento esplicito a nessuno dei due sessi,

utilizzando un termine neutro) ma il problema non si risolve togliendole perché la presenza femminile ancora non cresce autonomamente perciò non sono ancora state eliminate.

Non si devono vedere le donne come una minoranza discriminata ed esclusa dai luoghi di potere, svantaggiata e quindi meritevole di una particolare tutela ma si devono attuare interventi che si basano sul concetto che la società è costituita da uomini e donne e quindi uguali sono i punti di partenza e entrambi devono avere rappresentanza.

C'è un passaggio fondamentale nella prospettiva dell'uguaglianza sostanziale e delle pari opportunità che è bene adottare ed è la progressiva trasformazione del concetto di "tutela" (di matrice paternalistica e non egualitaria che concepiva la donna come soggetto in condizione di debolezza psico-fisica) nel concetto di "promozione" (più vicino al significato di opportunità paritaria) per riequilibrare i punti di partenza tra uomini e donne.

La verità però oggi è che sono ancora gli uomini a governare il mondo perché nessuna cifra si avvicina al 50%.

2.3 RUOLI DIRETTIVI

2.3.1 Meritocrazia

Si deve garantire un *equal status* tra i sessi attraverso il coinvolgimento e la valorizzazione delle donne nei processi decisionali e politici e basare la scalata al successo solo su requisiti di merito in modo che solo i migliori possano accedere ai posti migliori a prescindere dal sesso (attraverso la meritocrazia si dà priorità alla persona senza distinzioni di genere). In questo senso, oggi, ad esempio nel campo dell'istruzione si adotta una politica delle promozioni neutra, basata su test selettivi di valutazione uguali per tutti in modo da non generare differenze di genere.

Lo stesso investitore Warren Buffett in una sua intervista ha ammesso: "uno dei motivi del mio grande successo è stato dover competere solo con metà della popolazione" (in Facciamoci Avanti, 2013). Questo come dimostrazione che coloro che hanno assunto il potere decisionale non erano i migliori in termini assoluti.

3. L'ASPETTO ECONOMICO

3.1 TALENTI FEMMINILI

Abbiamo fin qui dimostrato la realtà dell'attuale discriminazione uomo donna nel mondo del

lavoro, evidenziando i bassi tassi di occupazione femminile e le vere e proprie differenze di genere che persistono, e abbiamo individuato le cause che portano a ciò con le possibili strategie da utilizzare per il superamento della questione; ma non ci siamo ancora chiesti perché stiamo facendo tutto questo.

Al di là del riconoscimento dei pieni diritti della donna in tutto il suo essere, il motivo è anche legato alla sfera economica: la parità è una condizione necessaria per la realizzazione in economia degli obiettivi di crescita e di sviluppo. Questo perché i talenti, le competenze e la creatività sono equamente distribuite tra donne e uomini e privarsi di metà di tali capacità non è vantaggioso. Raggiungendo elevati livelli di occupazione, produttività e coesione sociale si avrebbe una migliore qualità della vita per tutti. È conosciuto come fenomeno delle Womenomics (o “economia delle donne”) in cui le donne si affermano come protagoniste dell’economia e il loro ruolo viene valutato come fondamentale per il raggiungimento del livello di crescita di occupazione che porta alla crescita.

Come sostiene Rossella Palomba nel suo libro l’eliminazione delle disuguaglianze porterebbe ad un aumento del PIL fra il 15 e il 40%, aumentando il gettito fiscale e i tassi di fecondità che rendono sostenibile l’invecchiamento della popolazione. In Italia in particolare l’aumento sarebbe previsto del 32%.

Le disparità generano poi dei costi perché per superarle c’è la necessità di ingenti risorse, ministeri, politiche che incentivino verso l’uguaglianza. Inoltre le disparità a sfavore delle donne sono causa di sprechi rilevanti nel paese: pensiamo ad esempio che esse sono oggi un numero considerevole nel ricevere l’istruzione e quindi enormi sono le spese sostenute per formare capitale umano che poi non verrà sfruttato in termini di ritorno economico. Con tutti gli ostacoli che la cultura odierna pone per un pieno inserimento professionale femminile, la società non riesce a ricevere per il suo sviluppo le capacità e le competenze di tutte le persone. Senza considerare poi che le donne statisticamente sono più inclini agli studi e quindi all’apprendimento, raggiungendo risultati migliori nella maggior parte dei casi.

Bisognerebbe avere un forte riconoscimento delle competenze femminili per dare alle donne maggiori ruoli chiave nell’economia per trarne tutti i relativi frutti (per esempio le donne sono poco presenti nel mondo della finanza perché hanno meno propensione al rischio finanziario degli uomini ma introdurle anche in questo settore potrebbe portare dei vantaggi). Ad ogni modo la crisi oggi esiste e non ci resta che mettere a fuoco le capacità di tutti, donne e uomini, per uscirne.

La risorsa umana sta diventando per le aziende sempre più strategica quindi esse devono applicarsi per attrarre le risorse migliori e per trattenerle, senza entrare in conflitto con le loro esigenze perché così facendo altrimenti aumenterebbero i *turn over* e i relativi costi e

aumenterebbero assenze nel lavoro. Come sostiene Sheryl Sandberg nel suo libro *Facciamoci Avanti*, la scelta di avere donne deve essere considerata strategica e non “politicamente corretta”, altrimenti non saranno le quote rosa ad aiutarci. Al fine di evidenziare l’eventuale politica del personale orientata alla famiglia di una possibile azienda, esistono oggi delle certificazioni (esempio l’Audit); esse sono fonte di incentivi ed agevolazioni economiche e generano buona reputazione esterna la quale aumenta il valore del marchio e quindi ha effetti positivi sulla produttività e sul profitto.

Inoltre aumentare la presenza femminile nel mondo del lavoro contribuirebbe a risanare uno dei più scottanti problemi che oggi affliggono il sistema economico: potrebbe risanare il buco del sistema pensionistico avendo maggiori lavoratori che pagano contributi che servono ad assicurare l’effettiva percezione delle pensioni per gli anziani, numericamente superiori dei giovani uomini occupati.

3.2 BILANCI DI GENERE

Quindi per tutte queste ragioni a sostegno dell’occupazione femminile si è introdotto nella sfera economica il cosiddetto bilancio di genere che è uno strumento di valutazione e monitoraggio delle risorse, utilizzato ai fini del raggiungimento delle pari opportunità. Anche detto Gender Budgeting, ristruttura le entrate e le uscite al fine di promuovere l’uguaglianza tra i sessi e analizza in ottica di genere le scelte e gli impegni economico-finanziari. È un documento complementare al bilancio sociale che diffonde la consapevolezza che le politiche di bilancio non sono neutre rispetto al genere ma hanno un impatto differenziato, perché diverse sono le differenze di partenza tra i sessi in termini di esigenze e opportunità. È stato sperimentato per la prima volta nel 1984 in Australia e l’importanza e l’efficacia di tale strumento sono state riconosciute dalla comunità internazionale nella quarta conferenza delle donne di Pechino del 1995. Non esiste una metodologia standardizzata per la sua redazione ma si forma attraverso lo svolgimento di quattro passaggi: studio del contesto socio economico di riferimento (caratteristiche di base della popolazione, del mercato del lavoro), analisi della domanda dei servizi da parte della popolazione e dell’offerta, la riclassificazione per riaggregare le voci di bilancio in tematiche di rilevanza per sesso, la valutazione dell’allocazione delle risorse in modo efficace ed efficiente al fine di garantire l’uguaglianza. La sua diffusione in Italia è ancora piuttosto limitata in quanto si registra un vuoto legislativo nell’obbligare le aziende verso l’adozione di questo strumento; dovrebbe essere reso parte della procedura abituale di approvazione del bilancio. La cultura economica in vigore non è abbastanza sensibile alle problematiche di genere. Esiste anche ma non è tra le più utilizzate,

un'analisi denominata VISPO (Valutazione d'Impatto Strategico delle Pari Opportunità) che ordina i dati di bilancio e le statistiche secondo canoni che rendano possibile una valutazione più chiara ed efficace delle politiche inerenti la questione.

3.3 AGEVOLAZIONI FISCALI

Inoltre un altro strumento della sfera economica che potrebbe portare all'eliminazione delle differenze di genere all'interno del mondo del lavoro sono le agevolazioni fiscali per le donne che intraprendano la strada dell'occupazione extradomestica. Esse dovrebbero, come sostengono Kostoris, Servidori, Bettoni (2008) consistere anzitutto nella riduzione del 50% dell'onere contributivo a carico del datore di lavoro che assuma donne in modo da compensare gli eventuali costi di maternità che le rendono meno vantaggiose economicamente. Poi, non dovrebbe esserci l'aggravarsi dell'aliquota per chi in casa porta il secondo reddito (in Italia in questo senso si tassa fortunatamente su base individuale), solitamente donne, che non solo non compensa la loro situazione ma al contrario le disincentiva a lavorare in quanto vedono il loro reddito maggiormente decurtato; se non ci fosse l'aggravarsi dell'aliquota il costo del lavoro femminile diminuirebbe per le imprese e al tempo stesso le retribuzioni delle lavoratrici al netto delle tasse aumenterebbero. Senza parlare poi del gettito fiscale per lo stato che non diminuirebbe ma potrebbe anche aumentare: l'offerta di lavoro femminile è molto elastica quindi una diminuzione dell'aliquota applicata alle donne non diminuirebbe il gettito perché l'occupazione crescerebbe e quindi aumenterebbero le basi imponibili sulle quali la minore aliquota si applicherebbe. Inoltre, sempre al fine della compensazione della donna per i costi biologici, sociali ed economici, dovrebbe esserci una tassazione differenziata uomo donna che non deve essere vista come a sfavore degli uomini ma come assicuratrice della funzione di parità nelle situazioni in ambito lavorativo; anch'essi potrebbero ricavarne dei vantaggi se nel loro nucleo familiare aumenta il reddito di uno dei partner. Inoltre, a sostegno, si pensi che non c'è ipocrisia peggiore che imporre l'uguaglianza di trattamento tra diseguali.

Bisogna quindi adottare misure che rendano politicamente ed economicamente consigliabile l'assunzione di donne perché non c'è modo migliore per combattere una discriminazione che renderla più costosa per chi la pratica. Queste penalizzazioni economiche devono venire anche poi comunque integrate da una più ampia sensibilizzazione a livello culturale e di società.

3.4 *MODELLO DI ARROW*

Infine per concludere questa prima parte esiste un modello in campo economico che aiuta a fare il punto di cause/effetti/soluzioni che prende il nome di Modello di Arrow (1972 e 1973) in Sintonazzi (2006) che aiuta a capire l'essenza delle discriminazioni e cambiare la visione in modo da assicurare un mondo lavorativo paritario e quindi migliore. Esso assume che uomini e donne siano potenzialmente sostituti perfetti nella produzione in quanto le loro differenze sono dovute da un circolo vizioso che, se eliminato, non li rende diseguali; i dipendenti occupati in mansioni meno qualificate (donne) tendono ad essere più spesso assenti e, al contempo, i datori di lavoro tendono a non sceglierle perché caratterizzate da un più alto tasso di assenteismo (i datori non investono nelle donne perché le donne non investono nel lavoro ma le donne non investono nel lavoro per il mercato perché i datori non investono nelle donne). Inoltre dimostra che ciò che li distingue non è insito nel loro genere ma è il fatto che i punti di partenza nel “gioco” dell'occupazione non sono uguali tra uomini e donne perché quest'ultime, per partecipare alla competizione, devono sostenere un costo opportunità del loro impegno maggiore in quanto maggiori sono le loro responsabilità familiari e i loro doveri domestici (la scelta se entrare o meno nel mercato del lavoro dipende dal confronto fra il salario e il salario di riserva, pari alla migliore alternativa al lavoro esistente; bisogna abbassare quello di riserva per le donne attraverso una più equa distribuzione dei compiti domestici e di cura per avere parità). Dato quindi che il compenso è invece indifferente ai maggiori costi sostenuti, esse sono disincentivate nel partecipare al mondo lavorativo e al realizzare appieno le proprie capacità nel lavoro extradomestico.

CAPITOLO 3: DISCIPLINA, ORGANISMI E STRUMENTO CHIAVE

1. DISCIPLINA GIURIDICA

1.1 EUROPEA

Il principio di parità uomo donna nel lavoro retribuito è centrale, come affermano Bazzocchi e Lucati (2010) nelle politiche dell'Unione Europea, che ne percepisce l'importanza, garantendone oggi la valorizzazione e la disciplina. Come esposto da Ciancio (2016), il principio fu inizialmente consacrato nel Trattato di Roma del 1957 (art.119) ma la sua concezione era molto limitata in quanto circoscritta alla parità nella sfera retributiva. Solo successivamente, con il trattato di Maastricht (1993) e quello di Amsterdam (1997) si promosse un concetto di parità più ampio e raffinato che voleva contrastare tutte le discriminazioni presenti nei confronti della donna all'interno del mercato del lavoro attraverso misure che garantissero un'uguaglianza sostanziale. Il suddetto principio, infine, venne, con il Trattato di Lisbona del 2007, espressamente incluso tra i cinque valori fondamentali su cui l'Unione si fonda. A tal proposito l'articolo 1 recita: *“L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini.”*

L'articolo 2, primo comma, dello stesso trattato inoltre afferma l'impegno che devono assumere gli stati membri nel garantire misure appropriate per ciò che concerne gli asili nido (allo scopo di migliorare la situazione femminile e spingere le donne verso il lavoro extradomestico) e pone l'obiettivo del raggiungimento della piena occupazione di tutte le persone (donne incluse). Il secondo comma poi afferma: *“[...] L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra generazioni e la tutela dei diritti del minore. [...]”*.

L'UE, come detto prima, si è posta l'ambizioso obiettivo di raggiungere un tasso di occupazione del 75%. Ma per raggiungere questa percentuale non basterà trovare un lavoro a tutte le donne che lo cercano bensì trovarlo anche alle donne che ora non lo cercano e perché ciò sia possibile si devono fare interventi a livello sociale e culturale che vanno oltre le politiche e gli incentivi economici.

Il principio di uguaglianza quindi viene disciplinato a livello centrale da i diversi trattati, i programmi di azioni, le direttive e la giurisprudenza della Corte di Giustizia, organo garante

dell'eliminazione di qualsiasi tipo di discriminazione che si fondi sul sesso. Gli stati membri, dal loro lato, sono tenuti al rispetto di tale principio superiore ed hanno formalizzato il loro impegno sul tema nel Patto Europeo per l'uguaglianza di genere del Consiglio per il periodo 2011-2020.

1.2 ITALIANA

I riflessi di questa disciplina europea nella disciplina italiana vengono esposti, tra tanti, anche da Bazzocchi e Lucati (2010). L'Italia è dotata di una Costituzione che punta con forza sui valori di liberazione della donna come di tutti gli oppressi ed è per questo che, nello svolgimento del presente lavoro si sono richiamati spesso alcuni suoi articoli. Sancisce il divieto di attuare qualsiasi discriminazione basata sul sesso quindi lo stato italiano dovrebbe intervenire attivamente per promuovere la partecipazione di tutti i cittadini (anche donne) alla vita economica e sociale del paese in condizioni di sostanziale uguaglianza e pari dignità. Il legislatore ha l'obbligo di assicurare la piena integrazione delle donne formulando norme contro la discriminazione diretta in base al sesso sul mercato del lavoro ma anche e soprattutto oggi contro quella indiretta, più sottile e difficile da individuare. La giurisprudenza costituzionale al contempo deve dimostrare una maggiore attenzione alla realizzazione di un'uguaglianza tra sessi non solo dichiarata sulla Carta ma anche effettivamente garantita (l'idea dell'agire in giudizio deve essere presente per farlo percepire come diritto azionabile). Nella disciplina delle discriminazioni delle donne nel mondo del lavoro retribuito in Italia ha poi un ruolo centrale il Codice delle Pari Opportunità, principale fonte di regole per il tema (per questo molto richiamato anch'esso nella stesura del testo), che ha preso forma con il Decreto Legislativo 198/2006, dando origine ad un insieme di articoli ordinati e coerenti estratti dal confuso organico di disposizioni esistenti precedentemente. Esso ha la finalità di allineare il diritto interno al diritto europeo, eliminando ogni discriminazione basata sul sesso, anche al di là del mondo del lavoro, in campo politico, economico, sociale, culturale e civile. Infine in Italia è rilevante, come sostiene Stefani (2013), il ruolo dato alle regioni nel disciplinare il principio di pari opportunità. L'articolo 117 della Costituzione recita: *“La potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali. [...] Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive. [...]”*.

Le regioni devono concorrere insieme allo stato alla realizzazione del principio di pari

opportunità e vale tra stato e regioni il principio della sussidiarietà nella ripartizione delle funzioni da svolgere che sostiene che della problematica se ne deve occupare il livello di governo più vicino e adatto alla questione (articolo 118, Cost.). Non si fa però riferimento a specifiche modalità attraverso cui le regioni dovranno orientare le loro scelte in termini di misure antidiscriminatorie, non sono loro imposte misure di garanzia per la presenza femminile lasciando molto spazio alla loro discrezionalità. Le regioni dalle riforme del 2001 e del 2003, devono rimuovere con proprie leggi ogni ostacolo che impedisca la piena parità sostanziale degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica.

Questo meccanismo ha scatenato però in Italia meccanismi sul tema molto diversi da regione a regione e una disciplina molto frammentata che hanno portato così a livelli occupazionali femminili molto differenti tra Nord e Sud del paese, sfavorendo in maniera evidente le regioni del meridione. Ci deve essere un maggiore sforzo coordinato tra stato e regioni, senza la sovrapposizione di discipline che creano una legislazione incerta e soggettiva che apre a vuoti normativi dai quali prendono piede le suddette discriminazioni. Oltretutto manca un'azione di monitoraggio e di controllo sanzionatorio.

1.3 *GENDER MAINSTRAMING*

A prescindere dal livello internazionale, nazionale, regionale della disciplina, infine, ciò che conta per superare le discriminazioni basate sul sesso nel mondo del lavoro è adottare un orientamento Gender mainstraming ovvero un orientamento, sostenuto anche da Ciancio (2016) che considera il genere in tutte le politiche pubbliche, integrando norme ed attività al fine di creare sinergie positive. Si deve adottare un metodo di lavoro intersettoriale con politiche in cui la lobby economica non tenda a prevalere sui diritti sociali e sulle libertà individuali. Servono politiche poliedriche, strategie integrate e globali, reti transazionali e piani di azioni nazionali.

Il problema principale rimane comunque il fatto che si devono contrastare forme rigide di resistenze culturali alla realizzazione di una concreta ed effettiva uguaglianza ed è per questo che la strategia antidiscriminatoria per essere efficace deve essere oggi trasversale cioè deve riguardare tutti i campi della vita sociale, non solo quello giuridico. Si tratta spesso di casi di discriminazione complessi in cui serve un approccio interdisciplinare e integrato, con l'intervento ove necessario anche di appositi psicologi o psicoterapeuti; Per superare le discriminazioni della donna nel mondo del lavoro non ci si deve attenere unicamente agli aspetti di diritto del lavoro in senso stretto.

2. ORGANISMI E FIGURE POLITICHE

Passiamo ora ad elencare gli organismi principali attraverso i quali viene garantita la disciplina che contrasta le discriminazioni delle donne nel mondo del lavoro favorendo il raggiungimento delle pari opportunità.

Anzitutto *“La promozione e il coordinamento delle politiche di pari opportunità spettano al Presidente del Consiglio dei Ministri che è tenuto ad attuare azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché consentire l’indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei”* (D.lgs. 11 Aprile 2006, n. 198, art. 2). Esiste poi un Dipartimento vero e proprio per le Pari Opportunità che promuove le politiche di genere ma che, purtroppo, non ha autonomia né politica né economica.

2.1 COMMISSIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Successivamente è presente una Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, istituita presso il Dipartimento per le pari opportunità, che fornisce consulenza e supporto tecnico-scientifico nell’elaborazione e nell’attuazione delle politiche di pari opportunità. In particolare la commissione formula proposte di modificazione normativa volte a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione e redige un rapporto annuale per il Ministro sullo stato di attuazione delle politiche (D.lgs. 11 Aprile 2006, n. 198, articoli 3, 4, 5, 6 e 7).

Ci sono commissioni sia a livello regionale (ad esempio la Commissione Regionale del Veneto) sia a livello nazionale, sia a livello europeo (Commissione Parlamentare Internazionale FEMM).

2.2 COMITATO NAZIONALE

Inoltre esiste come organismo attinente al tema anche il Comitato nazionale che non si trova all’interno del dipartimento delle pari opportunità ma rientra nel Ministero del lavoro, il quale dedica interamente un suo organo per lo sviluppo delle pari opportunità (D.lgs. 11 Aprile 2006, n. 198, articoli 8, 9 e 10), detto anche Comitato Unico di Garanzia (CUG), che svolge funzioni consultive e di monitoraggio attraverso indagini conoscitive, senza avere però effettivi poteri di intervento. Può richiedere presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale rispetto alle assunzioni, alla formazione e alla promozione professionale.

Altre figure rilevanti che sono presenti in quantità importanti sono avvocati, giuristi, consulenti del lavoro, rappresentanti delle associazioni di categoria e ciò in quanto il coinvolgimento e l'integrazione di molteplici attori che portino visioni appartenenti a diversi mondi è essenziale per il superamento della questione.

Esiste in particolare anche *“un Comitato per l'imprenditoria femminile che si svolge presso il Ministero delle attività produttive”* (D.lgs. 11 Aprile 2006, n.198, articoli 21 e 22). E' presente in aggiunta, sempre riguardo a questo tema, un Osservatorio dell'imprenditoria femminile che raccoglie statistiche relative alle imprese femminili al fine di garantire la tutela e lo sviluppo.

Infine abbiamo *“un Collegio istruttorio per lo svolgimento degli atti di individuazione e rimozione delle discriminazioni e per la redazione di pareri per il Comitato e una Segreteria generale che ha invece lo scopo di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato”* (D.lgs. 11 Aprile 2006, n. 198, art. 11).

2.3 CONSIGLIERE DI PARITÀ

Un'ultima ma centrale figura che troviamo a tutela di queste discriminazioni e che è prevista dagli articoli 12-20 del D.lgs. 11 Aprile 2006, n. 198 è rappresentata dalle consigliere di parità (sono genericamente femmine ma non è obbligatorio). Esse esistono sia a livello nazionale, che regionale, che provinciale e sono nominate con decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali insieme con il Dipartimento per le Pari Opportunità. Per essere elette devono avere esperienza nel mercato del lavoro, nel lavoro femminile e nelle pari.

Svolgono principalmente funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, pari opportunità e non discriminazione per uomini e donne nel lavoro. Nel dettaglio i loro compiti riguardano:

- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere attraverso ad esempio la lettura e la verifica degli annunci di ricerca del personale sui giornali. Svolgono un servizio ispettivo molto attento, corredato talvolta dal nucleo di polizia giudiziaria. Hanno completamente libertà di accesso ai documenti e possono sequestrarli.
- b) promozione di progetti di azioni positive con annessa individuazione delle risorse da utilizzare.
- c) promozione della coerenza delle politiche territoriali rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali con il controllo del rispetto del principio di gender mainstreaming.
- d) sostegno delle politiche attive comprese quelle formative (attività culturali in tema di Pari Opportunità).
- e) individuazione di procedure efficaci per la rilevazione delle violazioni che, se rilevate,

portano alla quantificazione del danno da liquidarsi e dell'entità del risarcimento.

f) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi, offrendo informazioni e consulenza sulle tematiche.

g) verifica dei risultati e collegamento e collaborazione con gli altri organismi di parità.

h) fornisce pareri sulla capacità delle norme di contrastare tutte le forme di discriminazione.

Le consigliere offrono, in termini concreti, supporto per la ricerca di un'occupazione a chi si trova in situazioni potenzialmente discriminatorie.

Svolgono poi un ruolo fondamentale nella conciliazione: le consigliere, su segnalazione da parte delle lavoratrici di casi di discriminazione di genere, convocano l'azienda e tentano una conciliazione. Talvolta si trova un compromesso senza che si arrivi ad un'azione in giudizio, ci si concilia prima di arrivare a sentenza e, in questo caso, sono tenute a redigere un verbale di conciliazione in copia autenticata.

In caso contrario hanno legittimazione attiva in giudizio, ovvero possono promuovere in giudizio un ricorso davanti al giudice o al TAR; anzi hanno l'obbligo di farlo per segnalare i reati (Codice delle Pari Opportunità, art 36 che sancisce la loro legittimazione processuale).

Il procedimento appena descritto è previsto dettagliatamente dagli articoli 37 e 38 del Codice delle Pari Opportunità.

Essere avvocate è quindi fondamentale per questo ruolo e sono assistite da organismi preposti alla tutela antidiscriminatoria come le associazioni sindacali. Il loro intervento in giudizio è molto efficace ma in tutti i tribunali questa figura non è ancora sufficientemente riconosciuta.

La consigliera può davanti al tribunale agire su delega della lavoratrice oppure promuovere un'azione già iniziata dalla stessa. E' prevista in aggiunta la possibilità delle consigliere di far iscrivere le lavoratrici che hanno subito discriminazione alle liste di mobilità per dimissioni per giusta causa. Le consigliere devono poi continuare a sorvegliare sulla situazione della lavoratrice che hanno appoggiato in giudizio con un monitoraggio ogni tre mesi per assicurare l'effettiva eliminazione dell'effetto pregiudizievole.

Oltre alla previsione di queste figure di appoggio per l'azione in giudizio delle donne discriminate, l'ordinamento, sempre al fine di evitare a priori l'esistenza di pratiche scorrette, prevede un regime probatorio agevolato per la persona discriminata in caso di ricorso al tribunale e un complementare complicarsi della situazione dell'attore esercente la discriminazione. Come sostiene Genna (2016) alla donna vittima è sufficiente dimostrare l'esistenza di elementi di fatto idonei a fondare la presunzione di atti discriminatori in ragione del sesso, ad esempio attraverso dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retribuiti, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, alla progressione in carriera e ai licenziamenti (vanno al di là della singola assunzione negata per valutare la politica

complessiva dell'azienda) (D.lgs. 11 Aprile 2006, n.198, art.40). La lavoratrice deve poi solo dimostrare la connessione causale tra l'atto e l'effetto pregiudizievole senza che sia rilevante l'intenzione della discriminazione, quindi non richiedendo la prova del dolo. Il datore di lavoro invece deve dimostrare che il trattamento di carattere discriminatorio è giustificato, ovvero deve dimostrare la necessità o la convenienza di riferirsi esclusivamente ad un sesso. C'è discriminazione se non è spiegabile.

Si attua quindi un meccanismo di parziale inversione dell'onere della prova per cui sta alla controparte (colui che ha discriminato) provare la sua buona fede. Se la vittima dovesse risultare gravata dall'onere di fornire la prova piena, risulterebbe nella generalità dei casi impossibile. Si può solo chiedere di fornire indizi significativi.

Oltre all'azione in giudizio, altra funzione importante svolta dalle consigliere è la rielaborazione delle relazioni inviatele, almeno una volta ogni due anni, dalle aziende con oltre 100 dipendenti, le quali sono obbligate a redigere un rapporto sulla situazione del personale riguardo assunzioni, formazione, licenziamenti, pensionamenti, passaggi di categoria, retribuzione a pena di una sanzione amministrativa che sospende per un anno i benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (L. 10 Aprile 1991, n. 125, art. 9 in Codice delle Pari Opportunità, art. 46).

La Consigliera nazionale di Parità Italiana è Francesca Bagni Cipriani, quella regionale del Veneto è Elsa Fornero e quella provinciale di Padova è Michela Mainardi.

Tutte assieme hanno una struttura del potere e delle funzioni di tipo reticolare, non gerarchico; ognuna ha nel suo territorio piena autonomia e scambia con le altre reciprocamente il suo vissuto in maniera sinergica. Questo sistema a rete è presieduto dalla consigliera nazionale e serve per rendere le strategie maggiormente efficaci attraverso il rafforzamento del dialogo diretto fra gli attori (compresi anche esperti, associazioni, comitati) che consente uno scambio di informazioni, di conoscenze, di idee e aumenta la partecipazione.

Entro il 31 Marzo di ogni anno la consigliera nazionale deve elaborare un rapporto al Ministero del lavoro sulla propria attività e su quella svolta dalla rete nazionale. Ne è un esempio la rete WES (European Network to Promote Women's Entrepreneurship) che ha lo scopo di promuovere negli stati membri lo sviluppo e la nascita di imprese femminili attraverso una maggiore visibilità e diffusione di informazioni.

3. STRUMENTO CHIAVE

3.1 AZIONI POSITIVE

Per concludere, è essenziale concentrarci sul principale strumento utilizzato al fine di garantire le pari opportunità in tutti gli ambiti (economico, giuridico, politico e sociale). Esso è composto dalle cosiddette azioni positive, definite e disciplinate dall'articolo 42 del Codice delle pari opportunità. Esso definisce le azioni positive come misure volte alla rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e afferma che esse favoriscono l'occupazione femminile e mirano al raggiungimento dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. Lo stesso articolo le definisce inoltre come strumenti che favoriscono la diversificazione delle scelte professionali delle donne (promuovendo l'inserimento di esse nei settori in cui sono sottorappresentate e nel lavoro autonomo) e che favoriscono un'organizzazione del lavoro che permetta di equilibrare le responsabilità familiari e professionali.

Come afferma Ciancio (2016) sono misure necessarie per il riallineamento e il riequilibrio delle posizioni oggi presenti nel mondo del lavoro. Il loro merito principale è che segnano il passaggio da un'ottica di uguaglianza formale, solo dichiarata, ad una uguaglianza sostanziale, effettivamente raggiunta. Si distinguono da divieti e proibizioni, dando vita ad interventi attivi e promozionali ed hanno oltre allo scopo risarcitorio che vuole compensare la discriminazione ricevuta in passato, l'obiettivo di rimedio delle situazioni di svantaggio vissute dalle donne oggi e nel futuro.

I loro obiettivi principali in termini concreti sono quelli di: eliminare le disparità nella formazione, nell'accesso al lavoro, alla progressione di carriera, favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, favorire l'accesso al lavoro autonomo, superare gli ostacoli all'avanzamento professionale e nel trattamento retributivo, promuovere l'inserimento in alcuni settori, favorire il riequilibrio delle responsabilità familiari, favorire la formazione di imprenditrici, agevolare l'accesso al credito. Si distinguono in relazione alla tipologia di intervento, come affermato da Genna (2016), in azioni positive *verticali* che consistono nella promozione dell'avanzamento delle donne nelle gerarchie aziendali e nei ruoli di responsabilità, in azioni positive *orizzontali* finalizzate alla creazione di settori misti ed equilibrati in ragione del sesso e in azioni positive miste. Si distinguono inoltre *azioni positive strategiche* che hanno lo scopo di produrre un mutamento effettivo, immediato e reale, *azioni positive simboliche* con l'inserimento di donne a livelli di responsabilità o a lavori storicamente preclusi e *azioni positive di sensibilizzazione* finalizzate ad attività

formative e di informazione che hanno l'obiettivo di promuovere il ruolo femminile nel mondo del lavoro.

Degli oneri finanziari connessi all'attuazione di queste azioni positive è previsto il rimborso, totale o parziale, da parte del Ministero del lavoro (che in precedenza le aveva approvate e ne aveva ammesso le relative spese), come ulteriore prova dell'importanza che viene attribuita alle azioni positive come strumento chiave per il superamento del basso tasso di occupazione femminile (Codice delle Pari Opportunità, art. 44). Il finanziamento è coperto tramite una quota del fondo sociale europeo secondo la quota determinata dal Comitato Interministeriale per la programmazione economica (Codice delle Pari Opportunità, art. 45).

Inoltre a livello di amministrazione comunale è diventata obbligatoria la redazione dei PAP (Piani di Azioni Positive) per il settore pubblico che sono piani triennali che mirano alle Pari Opportunità tramite ad esempio la riserva alle donne di almeno un terzo dei posti di lavoro, la formulazione di atti regolamentari propri che assicurano le pari opportunità, la garanzia di partecipazione ai corsi di formazione, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e l'impegno nell'adozione di tutte le direttive dell'Unione Europea riferite all'argomento.

ESEMPI DI DISCRIMINAZIONE DELLA DONNA NELL'ACCESSO AL LAVORO RETRIBUITO

Il primo caso, esposto dalla Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità (2008) riguarda un'azienda di trasporti di Bologna che aveva emanato un bando di assunzione per autisti che richiedeva come requisito per la partecipazione il possesso della patente D. Tutti gli uomini la possedeva perché avevano svolto il servizio militare (nel quale veniva attribuita) mentre le donne non svolgendolo, nella totalità dei casi, non la possedevano; erano dunque tutte escluse a priori per il non superamento del requisito ma questo criterio fu dichiarato discriminatorio perché tagliava fuori il 100% di una stessa categoria composta da persone di ugual sesso.

Un successivo caso, sempre dichiarato dalla stessa Commissione (2008) è quello di una azienda di treni che voleva assumere nuovo personale con un requisito di altezza indifferenziato per uomini e donne, ma era evidentemente un requisito che svantaggiava in modo proporzionalmente maggiore le donne perché statisticamente più basse. Non è possibile avere un unico metro per misurare l'altezza delle donne e degli uomini. Porre una statura minima al di sopra della media femminile esclude la maggioranza delle donne in ragione del loro sesso, per caratteristiche biologiche naturali.

Il requisito, per non essere discriminatorio, doveva essere dichiarato essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa; in questo caso però esso non era giustificato in quanto si poteva ovviare il problema costruendo cabine di guida treni più basse (soluzione di ragionevole adattamento delle condizioni di lavoro che oggi è prevista in modo obbligatorio solo per i casi di disabilità) in particolare se non risultasse eccessivamente costoso per il datore di lavoro (proprio qui le organizzazioni sono deboli perché possiedono strutture rigide e non adattabili facilmente). In questo caso i treni erano stati costruiti a quell'altezza sulla base del presupposto, discriminatorio, che tutti gli assunti sarebbero stati uomini.

Un altro esempio di discriminazione, spiegato sempre dalla Commissione per la realizzazione delle pari opportunità (2008) è avvenuto in un concorso pubblico che doveva selezionare un nuovo dipendente comunale per servizi di sportello; tale concorso escludeva la possibilità di attuare l'incarico attraverso un contratto part-time, quando il tempo pieno non era elemento essenziale in quanto si poteva organizzare l'accorpamento di due part-time per lo svolgimento dello specifico ruolo di relazione con il pubblico. Ha natura discriminatoria in quanto il contratto part-time è tipicamente svolto dal genere femminile e escluderlo dalle possibilità contrattuali senza averne necessità (in caso di necessità il datore è libero di scegliere il contratto a tempo pieno) significava tagliare a priori la fetta di popolazione corrispondente alle donne che, per la concezione culturale del ruolo che avrebbero dovuto ricoprire in società, non riuscivano ad offrire la possibilità di lavoro a tempo pieno.

Sempre con riferimento ai concorsi pubblici e sempre esposto in sede di Commissione (2008) un'ulteriore discriminazione nei confronti della donna è avvenuta con il caso della Signora T., 27 anni, incinta e aspirante impiegata pubblica, che, dopo aver sostenuto l'esame scritto, le è stato fissato quello orale nei pressi del giorno del parto. Essa non ha potuto presentarsi ed è stata eliminata dalla competizione, sebbene avesse fatto richiesta anticipata giustificata allo spostamento della data di esame. Ha subito una discriminazione per sesso nell'accesso all'incarico retribuito in ragione della condizione esclusivamente femminile di gravidanza nel quale si trovava.

Un esempio in aggiunta di discriminazione indiretta nei confronti della donna nell'accesso alla professione lavorativa (Bazzocchi e Lucati, 2010, p. 34) è stato un annuncio di ricerca di nuovo personale per lo svolgimento di funzioni segretarie (corrispondenza telefonica, gestione degli appuntamenti etc) con il requisito di studi tecnici che non rispondevano a un bisogno dell'azienda di conoscenze specifiche acquisite tramite quel particolare corso di studi. E'

considerata discriminazione perché in passato, vista l'alta segregazione orizzontale dell'istruzione della donna, erano studi riferibili principalmente al sesso maschile. Le donne non erano considerate come destinatarie dell'annuncio in quanto gli studi tecnici (non essenziali per lo svolgimento delle funzioni del ruolo di cui si discute) non erano materie che esse studiavano.

Infine il caso più recente di una ragazza, C. S. 29 anni, che in sede di colloquio di assunzione le è stato chiesto come vede la sua vita a distanza di tre anni, domanda portatrice di un intento discriminatorio indiretto nel caso la risposta avesse preso una direzione come sposata con due figli. Il fondamento della discriminazione nei confronti della donna sta nel fatto che un datore di lavoro non può condizionare la sua scelta di assunzione alla situazione familiare che vede svantaggiato il mondo femminile, escludendo così possibilità lavorative alle giovani solo perché potenziali madri.

E' d'obbligo una riflessione sul fatto che ormai i datori di lavoro sanno che non possono discriminare direttamente attraverso ad esempio test di gravidanza o pratiche che sono facilmente collegabili con lo scorretto intento, ed è per questo che cercano di raffinare la questione nascondendo la loro necessità di assumere tali informazioni attraverso domande indirette che occultano l'intento; quest'ultime possono essere individuate solo se analizzate a livello non superficiale e sono comunque ampie e quindi giustificabili in caso fosse mossa un'azione in giudizio, come in questo caso in cui il datore di lavoro potrebbe giustificarsi attraverso la spiegazione che la domanda non mirava al raggiungimento di quelle informazioni ma su curiosità generali di più ampia portata.

ESEMPI DI DISCRIMINAZIONE DELLA DONNA NELL'ACCESSO AI RUOLI DI POTERE

Un caso emblematico della discriminazione delle donne nell'ascesa verso il vertice delle organizzazioni è quello esposto in Commissione (2008, p. 58) e vissuto dalla signora P., una lavoratrice all'inizio dello stato di gravidanza. Essa aveva subito pressioni psicologiche da parte del datore di lavoro che la spingeva ad abortire in modo da non diventare un mero costo per l'azienda o che, in alternativa, la spingeva a dare le dimissioni se voleva fare la madre, lasciando il posto ad un altro lavoratore più affidabile di lei (attribuendole per giunta quindi una sorta di colpa). La lavoratrice si rifiutò e si prese il suo congedo di maternità, rientrando successivamente al lavoro e pensando che tutto fosse risolto. Invece si trovò in una situazione di assoluta inoperosità, senza più scrivania, computer ed effetti personali chiusi dentro uno

scatolone, privata di ogni mansione e con una lettera di licenziamento giustificata da una riorganizzazione aziendale (oggi non più possibile entro il compimento di un anno del bambino anche se apparentemente giustificata perché si dà per scontato l'intento discriminatorio).

La lavoratrice impugnò e chiese l'accertamento dell'aspetto discriminatorio al giudice il quale reintegrò la lavoratrice in quanto la riorganizzazione aziendale era molto precedente al licenziamento. Il fatto che P. rientrata in azienda si è trovata sparita dall'organigramma è espressivo del fenomeno di demansionamento che le madri si trovano a subire al rientro dalla gravidanza, che non permette loro di salire ai ruoli di potere ma di fermarsi, quando assunte, agli scalini iniziali.

Altro caso simile è quello di un'altra giovane donna, M. M. 27 anni, dipendente di un'azienda di bottoni di Padova che, per le sue ottime capacità, stava per ottenere una promozione lavorativa; poco prima di essere effettivamente promossa, però, rimase incinta e al suo ritorno dopo la maternità non la ottenne più. Ciò è considerata discriminazione nei confronti della donna in ambito lavorativo in quanto l'ascesa al potere decisionale in azienda dovrebbe dipendere esclusivamente da giudizi di merito e non essere minata da queste interruzioni "naturali" che solo le donne in quanto madri devono potenzialmente chiedere; non è detto siano meno produttive degli uomini e quindi meno adatte a svolgere i compiti più prestigiosi solo perché meno presenti.

Un ultimo caso simile è quello di un'altra signora, S.F. 36 anni, esposto in Commissione (2008, p. 66) che comunicò al datore di lavoro la dolce attesa mettendo in chiaro che successivamente sarebbe stata intenzionata a ritornare a lavoro. Dando per scontato il ritorno si occupò di istruire e fare il passaggio di consegna perché la sua assenza incidesse il meno possibile sull'azienda.

Al momento del rientro il datore di lavoro la invitò a prendersi cura del suo bambino, offrendole la possibilità, in caso di suo spontaneo licenziamento, di conseguire anche l'indennità sostitutiva del preavviso o porgendole altre proposte economiche in cambio delle dimissioni. Una volta in giudizio l'azienda si difese dicendo che nel frattempo era cambiata la contabilità e per questo non la ritenevano più capace. La signora S. F. cedette e diede le dimissioni per giusta causa ma ottenne il riconoscimento dell'illegittimità del comportamento dell'azienda con il riconoscimento della non sussistenza della giusta causa da parte del giudice.

Un ulteriore esempio, esposto in Commissione (2008, p. 90) riguarda un datore di lavoro pubblico che indisse un concorso interno per un passaggio di qualifica senza considerare la domanda presentata da una lavoratrice all'inizio della gravidanza di tenere conto, nel predisporre il calendario con le date del concorso di formazione obbligatorio da seguire per poter partecipare al concorso, delle sue necessità. Non accolta questa prima richiesta chiese una sessione supplementare del corso o la videoconferenza o di avere il materiale per potersi preparare per sostenere la prova senza frequentare ma nessuna di queste ipotesi venne nuovamente approvata. Chiese così i danni per la mancata progressione della carriera in quanto anche la donna, se lo merita, deve ottenere il passaggio di qualifica.

Infine per sintetizzare il concetto di discriminazione nei confronti delle donne nei luoghi di potere è importante evidenziare il caso (Bazzocchi e Lucati, 2010, p. 48) di un membro donna di un consiglio di amministrazione che è stato sottoposto a revoca del proprio mandato per lo stato di gravidanza ritenuto non idoneo a garantire la presenza alle riunioni invece essenziale per lo svolgimento di quel ruolo di potere.

CONCLUSIONI

In conclusione quindi possiamo affermare che sebbene si registra una crescita della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, la loro presenza è ancora molto insufficiente per raggiungere gli ideali di uguaglianza e pari opportunità fin qui proclamati; il mutamento sociale delle donne non è giunto ancora alla piena espressione, esse non vivono nemmeno oggi le opportunità lavorative nella loro interezza e non riescono a sviluppare appieno la loro progettualità. Il fatto che l'ONU oggi lo riconosca come uno degli 8 obiettivi di sviluppo del nuovo millennio significa che siamo ancora lontani dal risolvere la situazione. Qualcosa si sta muovendo nel verso giusto, soprattutto al nord, tra i giovani e con un maggior livello di istruzione ma i progressi compiuti non sono sufficienti e si potrebbero perfino perdere le conquiste raggiunte. Si pensa che sia solo questione di tempo perché la nuova generazione è diversa ma la rivoluzione è ancora oggi in una situazione di stallo. Le donne di oggi hanno preso un po' le distanze dai risultati faticosamente raggiunti dalle femministe che le hanno precedute, avrebbero dovuto esaltare con gioia i loro sforzi e invece hanno abbassato la voce, credendo che fosse finita. Come afferma Palomba (2013) la rivoluzione di genere non è ancora avvenuta e le donne moderne non sono più innamorate di quel sogno di parità che invece rendeva combattive le loro antecessori. Devono comprendere che la promessa di uguaglianza non equivale alla vera uguaglianza, perché essa deve essere invece concreta, come sostenuto da Sandberg (2013).

Il problema non è stato risolto non tanto per la mancanza di norme, quanto per la loro debole e non coordinata applicazione; le istituzioni hanno poco potere e sviluppano politiche frammentate, senza una chiara divisione delle competenze. Alle dichiarazioni di intenti non hanno fatto seguito politiche organiche di intervento e senza interventi strutturati si continuerà ad avere una società in cui a farne le spese saranno sempre e soprattutto le donne. Gli obiettivi devono essere stringenti e continui, non proclamati solo periodicamente e vista la recente crisi è importante che la recessione economica non rallenti il progresso delle politiche in materia.

Ad ogni modo è una battaglia che si gioca anche nel campo della cultura e della società, vista l'enorme dimensione culturale del fenomeno e la vittoria consiste nel raggiungimento di un ideale di giustizia, che si trova ben oltre la semplice vincita di una causa o la punizione di coloro che hanno compiuto la discriminazione.

Le donne devono loro stesse non interiorizzare i messaggi negativi e le aspettative rispetto a dove possono arrivare, devono accrescere la fiducia in loro stesse, non temere troppo per il futuro e osare. Devono liberarsi da qualsiasi ingiustizia, qualsiasi catena e da chiunque sceglie per loro.

Numero parole: 13.826

BIBLIOGRAFIA

BASSO, L., a cura di., 2008. *Il codice delle pari opportunità*. Padova: C.L.E.U.P. “Coop. Libreria Editrice Università di Padova”.

BASSO, L., a cura di., 2008. *Parliamo di pari opportunità fra uomo e donna*. Padova: C.L.E.U.P. “Coop. Libreria Editrice Università di Padova”.

CASARICO, A., PROFETA, P., 2010. *Donne in attesa*. 1° ed. Milano: EGEA S.p.A.

COMMISSIONE REGIONALE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, 2008. *Percorso contro le discriminazioni sul lavoro*. Padova: C.L.E.U.P. “Coop. Libreria Editrice Università di Padova”.

MANIACI, G., PINO, G., SCHIAVELLO, A., a cura di, 2015. *Le discriminazioni di genere nel diritto italiano*. Palermo: Diritto e questioni pubbliche, 142-164.

PALOMBA, R., 2013. *Sognando parità*. Milano: Adriano Salani Editore S.p.A.

SANDBERG, S., 2013. *Facciamoci avanti*. 1° ed. Milano: Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.

SIMONAZZI, A., 2006. *Questione di genere, questioni di politica. Un'analisi delle trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*. 1° ed. Roma: Carrocci editore. 1-19.

RIFERIMENTI ONLINE

BAZZOCCHI, V., LUCATI, I., 2010. *Parità di genere nell'UE e riflessi nell'ordinamento italiano* [online]. Disponibile su < <http://www.istat.it/it/archivio/176768> > [31/08/2016].

CIANCIO, A., 2016. *Parità di genere e partecipazione politica nell'Unione Europea. Profili generali*. Rivista AIC “Associazione Italiana dei Costituzionalisti” [online]. Disponibile su < <http://www.google.it/url?url=http://www.rivistaaic.it/download/mrHmlJPcXU0HRaSOVkJmfcjtSWC-FGyzueSA35HHoc4/1-2016->

[ciancio.pdf&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwjgqgO8vunOAhVC1hQKHbN1Dc8QFggZMAE&usg=AFQjCNFzxP4iNkIP6P5P99BBJbwiGn4YNw](http://www.dirittoequestionipubbliche.org/page/2015_n15-2/004_Mono1_Fanlo.pdf) >

FANLO CORTÉS, I., 2015. *Congedi genitoriali, politiche del diritto e diseguaglianze di genere. Riflessioni sul caso italiano nel quadro europeo* [online]. Palermo: Diritto e questioni pubbliche. Disponibile su < http://www.dirittoequestionipubbliche.org/page/2015_n15-2/004_Mono1_Fanlo.pdf >

GENNA, A., 2016. *Alcune considerazioni sul principio di pari opportunità*. Norma quotidiano di informazione giuridica [online]. Disponibile su < http://extranet.dbi.it/Archivio_allegati/Allegati/24197.pdf > [31/08/2016].

ISTAT, 2015. *Come cambia la vita delle donne 2004 – 2014* [online]. Roma: ISTAT. Disponibile su < <http://www.istat.it/it/archivio/176768> > [31/08/2016].

KOSTORIS, F., SERVIDORI, A., BETTONI, M., 2008. *Occupazione femminile: una leva per la competitività*. Bollettino adapt [online]. Disponibile su < http://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/5466/mod_resource/content/0/338Dossier_08_2.pdf >

MALZANI, F., 2015. *Politiche di conciliazione e partecipazione delle donne al mercato del lavoro* [online]. Catania: WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT-238/2015. Disponibile su < <http://docplayer.it/2841555-Politiche-di-conciliazione-e-partecipazione-delle-donne-al-mercato-del-lavoro.html> > [31/08/2016].

MARINO, M., 2012. *La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: una “policy” per le donne e per gli uomini in una prospettiva di maggiore occupazione per tutti*. Rivista giuridica del mezzogiorno [online]. Bologna: Il Mulino. Disponibile su < <https://www.rivisteweb.it/doi/10.1444/37567> >

MASSAINI, M., 2015. *Pari opportunità uomo – donna*. *Diritto e pratica del lavoro* [online], 18° (26 Maggio 2015). Disponibile su < <http://www.dottrinalavoro.it/wp-content/uploads/2015/05/Pari-opportunit%C3%A0-uomo-donna.pdf> > [31/08/2016].

ROSSELLI, A., 2014. *La politica sull’uguaglianza di genere in Italia* [online]. Bruxelles: Unione Europea. Disponibile su < <http://www.dottrinalavoro.it/wp->

[content/uploads/2015/05/Pari-opportunit%C3%A0-uomo-donna.pdf](#) > [31/08/2016].

STEFANI, M.L., 2013. *Questioni di economia e finanza: Le normative e le politiche regionali per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro* [online]. Divisione editoria e stampa della Banca d'Italia. Disponibile su < <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2013-0189/index.html> > [31/08/2016].

SITOGRAFIA

<http://www.portalecnel.it/Portale/IndLavrapportiFinali.nsf/vwCapitoli?OpenView&Count=40>

http://www.impresoriafemminile.camcom.it/stampa/Misure-per-l-occupazione-femminile-tra-tutele-e-incentivi_684.htm

<http://www.difesadelcittadino.it/wp-content/uploads/DALLE-PARI-OPPORTUNIT%C3%80-ALLA-PARTECIPAZIONE-PROTAGONISTA-light.pdf>

http://www.google.it/url?url=http://www.archiviolavoro.it/sites/www.archiviolavoro.it/files/progetti/files/Storia%2520del%2520Lavoro%2520in%2520ottica%2520di%2520genere_0.pdf&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwjfwomUxenOAhXHOhQKHcgyDhYQFggUMAA&usg=AFQjCNHDCw5_uGr7eTSJJVWQ0ZWhsWf6wA

http://www.google.it/url?url=http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---rome/documents/publication/wcms_348710.pdf&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwim_aPBxenOAhVHPPhQKH35DfkQFggUMAA&usg=AFQjCNFAWh_w9JxFAcxC_XPYKfv1RWSOw

http://old.consulentidellavoro.it/pdf/incentivi_donne_e_over_50.pdf

<http://ww2.unime.it/pariopp/normativa/normativa.pdf>

http://www.provincia.torino.gov.it/pari_opportunita/crspo/dwd/politiche_strategie.pdf

<http://www.pariopportunita.gov.it/>