

IL LAVORO DELLE DONNE NEL SETTORE TURISMO



Angelo Giuseppe Candido
Anna Mesiano
Alessandro Massimo Nucara
Andrea Giovanni Serra

in collaborazione con



IL LAVORO DELLE DONNE NEL SETTORE TURISMO

di Angelo Giuseppe Candido, Anna Mesiano,
Alessandro Massimo Nucara, Andrea Giovanni Serra

Il lavoro delle donne nel settore Turismo.

di Angelo Giuseppe Candido, Anna Mesiano, Alessandro Massimo Nucara, Andrea Giovanni Serra

Gli autori e l'editore rivolgono un particolare ringraziamento alla prof.ssa Alessandra Servidori, Consigliera Nazionale di Parità - Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ha curato la stesura del secondo capitolo, e al prof. Maurizio Gandolfo Ballistreri dell'Università di Messina

Il primo capitolo è stato realizzato grazie alla cortese disponibilità di: Lucia Anile (Componente Segreteria nazionale Filcams CGIL – Responsabile settore Turismo, Vicepresidente Ente Bilaterale Nazionale del Turismo), Michaela Bianchi, (Albergatrice, Senior partner BestnFinest Luxury Hospitality) Maria Emanuela Felicetti (Albergatrice, Componente Giunta esecutiva Associazione Albergatori della Provincia di Trento Consigliere Federalberghi Nazionale), Caterina Fioritti (Albergatrice, Vicepresidente vicario Federalberghi Torino, Presidente Associazione Donne nel Turismo), Liliana Leanti (Direttrice Associazione Imprese Alberghiere - Federalberghi Firenze), Francesca Maffei (Albergatrice, Vicepresidente Comitato Nazionale Giovani Albergatori Federalberghi), Clara Pedrelli (Albergatrice, Componente Giunta esecutiva Associazione Albergatori della Provincia di Trento, Consigliere Federalberghi Nazionale), Eleonora Pisicchio (Direttrice Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua nel Terziario – For.Te.), Grazia Romano (Albergatrice, Vicepresidente vicario Comitato Nazionale Giovani Albergatori Federalberghi) e Ivana Veronese (Componente Segreteria nazionale Uiltucs UIL).

Grafica di copertina: Noemi Moauro.

EDIZIONI ISTA

Istituto Internazionale di Studi, Formazione e

Promozione Turistico Alberghiera

“Giovanni Colombo”

00187 Roma - Via Toscana 1

Copyright © 2012 Federalberghi & Format

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

indice

premessa.....	7
il contributo delle donne al turismo: dodici domande a testimoni privilegiate.....	9
il punto di vista della Commissione Europea	45
le indicazioni dell'Organizzazione Mondiale del Turismo.....	46
il sostegno all'occupabilità e all'imprenditorialità femminile.....	47
l'occupazione femminile e l'inquadramento professionale nel settore Turismo	50
l'evoluzione storica delle norme che tutelano il lavoro delle donne.....	64
la tutela del lavoro delle donne nel Regno d'Italia	64
dalla Costituzione repubblicana ai giorni nostri	67
gli effetti discriminatori dell'eccesso di tutela.....	70
la tutela contro le discriminazioni basate sul sesso	72
definizioni	72
discriminazione diretta	73
discriminazione indiretta	74
discriminazione nell'accesso al lavoro	75
molestie e molestie sessuali.....	77
discriminazione retributiva	79
discriminazione inversa	79
discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione in carriera.....	81
criteri di scelta per cigs e licenziamenti.....	82
discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali.....	83
pensione di vecchiaia.....	84
parificazione dell'età pensionabile	84
altre prestazioni previdenziali.....	85

equiparazione del marito alla moglie	86
forme pensionistiche complementari collettive.....	86
discriminazioni per causa di matrimonio.....	86
nullità del patto di nubilato.....	87
nullità dei licenziamenti attuati a causa di matrimonio.....	87
nullità o inefficacia?	88
individuazione del periodo di interdizione.....	89
legittimità del licenziamento intimato durante il periodo di prova	89
risarcimento spettante in caso di nullità del licenziamento.....	90
dimissioni	90
divieto di lavoro notturno	90
discriminazione in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità	91
nullità degli atti discriminatori	92
apparato sanzionatorio.....	92
tutela giurisdizionale contro le discriminazioni.....	92
repressione del comportamento discriminatorio individuale	93
onere della prova	94
repressione del comportamento discriminatorio collettivo	94
tutela della maternità e della paternità	96
campo di applicazione della tutela.....	96
tutela della salute della lavoratrice	97
lavori vietati.....	98
valutazione dei rischi.....	99
controlli prenatali	99

congedo di maternità.....	100
estensione del divieto ed interdizione dal lavoro.....	101
flessibilità del congedo di maternità.....	104
trattamento economico	106
trattamento normativo	109
congedo di paternità.....	110
congedo parentale	111
comunicazione.....	113
trattamento normativo	113
congedo per la malattia del figlio.....	114
documentazione.....	115
computo delle assenze per malattia	115
riposi giornalieri.....	116
riposi giornalieri del padre.....	117
riposi per parti plurimi.....	118
trattamento normativo	118
divieto di licenziamento.....	118
decorrenza del divieto.....	120
casi in cui non si applica il divieto	121
impugnazione del licenziamento	123
dimissioni.....	124
diritto al rientro	125
part time post partum nel settore Turismo	126
apparato sanzionatorio	126

appendice normativa	128
Costituzione della Repubblica	128
legge 20 maggio 1970, n. 300.....	129
decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151	129
decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.....	176
bibliografia.....	216

premessa

Siamo particolarmente orgogliosi di presentare questo volume sul lavoro delle donne nel settore Turismo.

Farlo in questa delicata fase di crisi economica che ha ripercussioni negative sul mercato del lavoro, coinvolgendo soprattutto le donne, siano esse giovani o adulte, intende assumere un significato ed una valenza positiva, perché invita tutti a riflettere su come poter migliorare e tutelare la condizione femminile, in particolare nel nostro settore.

La riflessione che proponiamo indaga a tutto tondo sul lavoro femminile a partire dalle esperienze di alcune donne che, a diverso titolo, e da diverse postazioni, contribuiscono con il loro lavoro ad arricchire il nostro settore.

Altrettanto significativa è l'immagine che ci viene fornita dalle statistiche di settore: le donne assicurano un contributo rilevante da un punto di vista qualitativo, non solo quantitativo.

Il volume ci ricorda, inoltre, che la condizione lavorativa delle donne è il risultato di una intensa evoluzione culturale e normativa lungo tutto il secolo Novecento.

È con l'avvento della Costituzione repubblicana, tuttavia, che si avvia un lungo, e per tanti aspetti ancora non completo, processo legislativo e giurisprudenziale volto a favorire l'ingresso delle donne nel lavoro ed a tutelarne la condizione.

In tale contesto, anche le parti sociali, del nostro come di tutti i settori produttivi, hanno la responsabilità di tutelare la condizione lavorativa femminile e di promuovere il contributo che le donne possono offrire allo sviluppo dell'economia turistica e della cultura dell'ospitalità.

Buona lettura a tutte, a tutti.

Bernabò Bocca

Presidente di Federalberghi

Federalberghi offre ai propri soci

una tutela a 360° che comprende rappresentanza istituzionale, relazioni sindacali, consulenza, informazione, opportunità di business, convenzioni per ottenere sconti e agevolazioni, finanziamenti per la formazione, studi e ricerche, sicurezza sul lavoro, assistenza sanitaria, previdenza complementare ... e tanto altro.

Hotrec
Hospitality Europe

www.hotrec.org

EBNT
EBAL
EUROPEAN
BUSINESS
ASSOCIATION
OF
NATIONAL
TOURISM
OPERATORS

www.ebnt.it

faiat
Flash

www.federalberghi.it



www.federalberghi.it



www.italyhotels.it



www.buonivacanze.it



www.10q.it



www.siarimini.com



www.btc.it



www.cciitalia.it



www.cstassis.eu



www.isnart.com



www.adapt.it



www.conorzioconoe.it



www.federalberghi.it



www.fondoforte.it



www.cfmt.it



www.fondir.it



www.uniter-italia.com



www.fondofast.it



www.quas.it



www.fasdac.it



www.fondofonte.it



www.fondonegri.it



www.associazionepastore.it



AVIS

www.avisautonoleggio.it



www.idealstandard.it

LOTTOMATICA
videocalerie

www.lottomatica.it

META
ENERGIA

www.metaenergia.it



www.scfitalia.it



www.siae.it



www.impresasemplice.it



www.unogas.it



www.vimar.com



www.zurich.it

Vuoi saperne di più sul sistema Federalberghi?

Rivolgiti con fiducia ad una delle 134 associazioni territoriali degli albergatori aderenti a Federalberghi.

I recapiti sono disponibili sul sito www.federalberghi.it

il contributo delle donne al turismo: dodici domande a testimoni privilegiati

Secondo i dati forniti da Eurostat¹, l'Italia è tra gli ultimi paesi dell'Unione europea in termini di tasso di occupazione femminile.

Nel 2010, il tasso di occupazione femminile medio dei ventisette paesi dell'Unione è stato del 58,2%, in lieve flessione rispetto ai due anni precedente; nello stesso periodo, il tasso registrato in Italia è stato del 46,1%, oltre dodici punti percentuali in meno. Solo Malta può vantare un risultato peggiore (39,3%).

Il dato numerico rende conto della incapacità, da parte della società italiana, di utilizzare una risorsa formidabile per le nostre comunità: il lavoro e la creatività femminile.

I perché di questo storico retaggio di arretratezza possono essere solo parzialmente esaminati nell'ambito di questa pubblicazione, che si propone di

passare in rassegna i dati riguardanti l'occupazione femminile nel settore turismo, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, e il sistema di regole, tutele ed incentivi che caratterizza il lavoro delle donne nel nostro Paese.

Il Turismo è – tra i settori dell'economia nazionale – uno dei più connotati dal lavoro femminile. Le donne rappresentano oltre la metà degli addetti e costituiscono uno dei fattori critici di successo dell'ospitalità italiana.

È importante evidenziare che, anche sotto l'aspetto del lavoro femminile, il Turismo sia caratterizzato da una forte carica di innovazione economica e sociale.

Parliamo – ci dice una delle intervistate, Eleonora Pisicchio - di un settore fondamentale nel nostro Paese, o che dovrebbe essere considerato tale e di conseguenza supportato in modo

¹ Eurostat, Labour Market Statistics (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction)

importante. Vorrei dire tutelato, considerando i benefici che ne deriverebbero per l'intera economia.

Il Turismo, o meglio "i Turismi", sono compresi all'interno del territorio, inteso come contenitore di segmenti turistici, quale quello archeologico, naturalistico, marino, termale, religioso, etc.

La potenzialità innovativa, la modernità risiede nel fatto che lo sviluppo del turismo significa anche tutela del territorio, che è il suo elemento base, e apre la strada un ulteriore punto di vista: quello della riconversione ecologica dell'economia, che Lester Brown ha definito "la più grande occasione di investimenti nella storia dell'umanità".

Un'attenzione all'ambiente che sta crescendo sempre più nel mondo imprenditoriale.

In questi anni, inoltre, la concorrenza internazionale richiede investimenti che tendono alla diversificazione dell'offerta

e alla qualità. Nel turismo risiede la nostra capacità di valorizzare i sistemi territoriali e nel complesso il nostro Paese, puntando su offerte integrate, quali ad esempio il turismo enogastronomico, e su una maggiore attenzione alle esigenze individuali e familiari.

Accanto all'analisi quantitativa, questo volume si propone di raccogliere testimonianze singole di donne impegnate, con diversi ruoli e responsabilità, nel Turismo, per delineare un quadro qualitativo dell'occupazione femminile nel settore, delle sue caratteristiche in positivo e in negativo e delle prospettive evolutive.

Per fare ciò, sono state proposte dodici domande a risposta libera, una sorta di intervista, i cui contenuti sono riassunti di seguito.



Lucia Anile

1. Qual è la sua valutazione sullo stato dell'occupazione femminile nel nostro settore? E nella sua azienda?

Lucia Anile: *Premesso che, come ben sappiamo, il Turismo non è per sua definizione inquadrato come gli altri settori economici e produttivi, in quanto non produce beni e servizi omogenei, ma offre un sistema di beni e servizi finalizzati a diverse modalità di consumo. A mio avviso ne consegue che le analisi devono partire da questo fatto, ed essere approfondite in modo finalizzato, altrimenti rischiano sempre di essere parziali, limitative, non comparabili tra loro e nel tempo.*

Venendo alla domanda, considerando che il peso dell'occupazione femminile è prevalente e in continua espansione, (su dieci lavoratori dipendenti sei sono donne) questo conferma le potenzialità che il settore ha per attrarre lavoro femminile.

Michaela Bianchi. *È sicuramente in atto una fase di evoluzione nel settore management dal marketing al revenue, al room division, public relation quindi al general manager, managing director.*

Maria Emanuela Felicetti: *La mia valutazione è sicuramente positiva in quanto nel Turismo ed in particolare nel settore alberghiero sono occupate molte persone di sesso femminile e negli ultimi anni i numeri sono sempre cresciuti. È risaputo che in Italia l'occupazione femminile è di gran lunga ridotta rispetto agli altri paesi europei (soprattutto rispetto al nord Europa) dunque il fatto*

che il settore turistico in generale possa impiegare forza lavoro al femminile è un'opportunità in più per la nostra società di alzare il PIL nazionale. Nell'azienda di famiglia in cui opero le donne sono i 2/3 del totale dei dipendenti e 3/5 dei dirigenti.

Caterina Fioritti: Nel settore turistico l'occupazione femminile rappresenta circa il 70% dell'occupazione totale con una percentuale molto minore ai vertici. Anche nella mia azienda 2 collaboratori su 3 sono donne.

Liliana Leanti: La nostra associazione occupa esclusivamente personale femminile. Tranne sporadici casi di contratti a tempo determinato, non rinnovato, rivolti a persone di sesso maschile. Almeno negli ultimi dieci anni l'occupazione femminile si è spostata dai ruoli con inquadramento di livello

inferiore a ruoli di dirigenza ed anche di titolarità di licenza

Francesca Maffei: Le percentuali tra i generi hanno raggiunto un equilibrio accettabile. Ciò che invece persiste è l'esistenza non soltanto di mansioni, ma di interi dipartimenti aziendali a presunta vocazione maschile e altri a presunta vocazione femminile. Una tendenza più o meno tacitamente alimentata sia dal lato datoriale sia da quello dei lavoratori subordinati.

Clara Pedrelli: La figura femminile è indispensabile per il nostro settore, nella mia azienda le donne rappresentano quasi la totalità del personale.

Grazia Romano: Ritengo che il livello di occupazione femminile nel nostro settore sia discreto.

Ivana Veronese: Il settore del turismo impiega una notevole presenza di occupazione femminile, ma prevalentemente inquadrata in livelli medio/bassi. In molte aree geografiche del paese vi è ancora una netta distinzioni di ruoli/mansioni tra donne e uomini. Si è registrato anche un aumento delle imprese al femminile in questo settore, ma non in termini significativi e sono comunque sempre molte/troppe le donne che nella realtà gestiscono attivamente le aziende turistiche di proprietà della famiglia o del coniuge, senza comparire nella compagine societaria.



Michaela Bianchi

2. Ritiene che la differenza di genere rappresenti una chiave di lettura utile per interpretare le dinamiche del settore turismo?

Lucia Anile: Certamente è fondamentale, in quanto se si analizza l'occupazione femminile, si riscontrano molte criticità, ma anche opportunità inespresse a seconda dei vari comparti.

Michaela Bianchi: Sicuramente si tratta di dinamiche di crescita, di cambiamento anche dovuto a una maggiore esposizione in posizioni decisionali, strategiche.

Caterina Fioritti: L'accoglienza è una dote molto "femminile": questo indica, a parer mio, che la donna riesce ad esprimere nell'hotellerie doti professionali superiori che in altri settori in quanto funge da padrona di casa, che accoglie ed ospita.

Liliana Leanti: Ovviamente come per tutte le cose – attività lavorativa compresa – la variazione di genere varia la prospettiva con la quale si affrontano le situazioni.

Francesca Maffei: Assolutamente sì. Il Turismo è donna. Ma quest'affermazione è un arma a doppio taglio, capace di svalutare in un solo colpo sia le donne, sia il settore turistico, perché i punti in comune tra il mondo femminile e quello turistico vengono spesso trovati nell'essere materia "soft", nell'accezione di leggera e frivola.

Clara Pedrelli: Penso che la donna sia per definizione più incline alle mansioni che caratterizzano le nostre attività

Ivana Veronese: Sicuramente va tenuto conto delle diverse sensibilità ed esigenze, in particolare nell'erogazione di servizi che siano più mirati a cogliere

le esigenze specifiche. Può accadere che un'impresa, per quanto ben gestita non ponga la necessaria attenzione ai differenti bisogni, trascurando in questo modo le esigenze di una parte consistente e potenziale di clienti. In tale ottica porre attenzione alle differenze di genere diventa utile per meglio interpretare le potenziali esigenze.



Maria Emanuela Felicetti

3. Qual è, a suo avviso, la qualità delle carriere femminili nel turismo?

Lucia Anile: Considerato che dai dati statistici risulta che i dirigenti e quadri rappresentano solo lo 0,6%

dell'occupazione dipendente, risulta evidente che la qualità di carriera per le donne è scarsa.

Michaela Bianchi: Buona anche se sul percorso di miglioramento qualitativo.

Maria Emanuela Felicetti: Dai dati si evince con chiarezza che le carriere femminili nel Turismo, come del resto nelle altre categorie economiche, sono poco evidenti sia in numero che in qualità.

Il dato è squalificante a livello nazionale in quanto i livelli professionali più alti (dirigenti o quadri) sono ricoperti molto più dai maschi rispetto alle donne. Questo è sicuramente dovuto a tanti fattori, a partire da com'è organizzata la nostra società, e dovrebbero a mio avviso essere approfonditi e vanno trovate delle soluzioni che portino un effettivo slancio allo sviluppo del lavoro femminile anche a livello dirigenziale.

Caterina Fioritti: Seguo questa situazione da più di vent'anni e nelle mie molteplici e variegate esperienze che spaziano dall'organizzazione di eventi alla titolarità di un centro prenotazioni fino alle gestioni di alcune strutture alberghiere, ho constatato che l'essere donna in questo settore regala un vantaggio competitivo. Il concetto di "qualità" nel settore alberghiero è storicamente legato all'immagine di "ospitalità", aggettivo che da sempre appartiene in maniera preponderante alla sfera femminile ed ecco il perché, in molte aziende legate al turismo, troviamo posti di grande responsabilità ricoperti proprio dalle donne.

Francesca Maffei: Ottima. Per l'attitudine, tutta femminile, della cura dei dettagli, dell'attenzione al prossimo, dell'istinto ad ospitare e a prendersi a cuore qualcuno. Questo se pensiamo alle

strutture ricettive, ma allargando l'orizzonte troviamo le indispensabili capacità comunicative e relazionali che vengono richieste a chi lavora nelle agenzie di viaggio o ne tour operator e affini.

Clara Pedrelli: Non credo si possa parlare di qualità...

Grazia Romano: Ritengo che la qualità delle carriere femminili possa essere valutata di livello di livello medio/alto.

Ivana Veronese: Sono ancora troppo poche le donne a cui vengono date possibilità reali di carriera. Certo se guardiamo nel settore alberghiero, le addette ai piani sono tutte donne e di conseguenza quasi tutte le governanti sono donne (tetto di cristallo?). In generale per altre qualifiche come quelle di direzione, la maggior parte dei percorsi di carriera è monopolio

maschile, nonostante rari esempi di forte determinazione da parte di donne che riescono a fare carriera in questo settore e raggiungono ottimi obiettivi.



Caterina Fioritti

4. Quali sono, a suo avviso, gli aspetti positivi che l'occupazione nel settore turismo comporta per le donne?

Lucia Anile: Richiamo quanto affermato nella prima domanda, molto probabilmente la predisposizione insita nelle donne e le loro motivazioni, sono tali che corrispondono ai diversi profili professionali che si offrono alle imprese turistiche.

Michaela Bianchi: *L'attenzione al dettaglio, alla qualità, al problem solving è sicuramente parte della personalità femminile.*

Maria Emanuela Felicetti: *Il settore Turismo, ed in particolare quello alberghiero, più di altri, è regolato da stagionalità, picchi di alta e bassa stagione che permettono alle donne di seguire anche la propria vita familiare. Contratti part-time, abbastanza diffusi nel nostro settore ed "a chiamata" sono un'ottima opportunità per le donne di entrare nel mercato del lavoro nel settore Turismo.*

Caterina Fioritti: *Il settore Turismo è una macchina attiva 24 ore su 24 per 365 giorni l'anno. Con una buona organizzazione del lavoro il settore del turismo permette alla donna di gestire quindi sia il lavoro che la famiglia. Questo avviene soprattutto in molte*

piccole realtà a gestione familiare dove l'imprenditore è anche titolare e gestore, pertanto si riesce a coniugare lavoro e vita familiare perfettamente.

Liliana Leanti: *Gli aspetti positivi per le donne nel settore turismo sono legati principalmente a due aspetti: 1 - maggiori possibilità di avere orari flessibili per conciliare vita professionale e vita personale a scapito molto spesso di carriera e stipendio; 2 - maggiore possibilità di trovare lavoro rispetto ad altri lavori ritenuti più maschili culturalmente alcuni lavori negli alberghi sono ritenuti, dagli stessi selezionatori, tipicamente femminili e resi pertanto accessibili alle sole donne (ad esempio, cameriere sala e piani).*

Francesca Maffei: *Il Turismo è materia poliedrica e mutevole, come le donne. Rappresenta quindi uno dei settori in cui meglio si possono esprimere le*

potenzialità femminili. Inoltre è flessibile dinamico, permette in alcuni casi di lavorare a distanza e di organizzarsi autonomamente il lavoro, incontrando così soprattutto le esigenze delle madri di famiglia.

Clara Pedrelli: La flessibilità degli orari, un ambiente “protetto”, l'autonomia nelle mansioni le soddisfazioni che il lavoro stesso ti può dare.

Eleonora Pisicchio: Sotto il profilo occupazionale il Turismo costituisce un importante bacino di impiego, non solo in generale, ma per le donne in particolare. La necessità di insistere sullo sviluppo I processi di qualità in tutti i settori economici, soprattutto nel terziario, costituiscono un ambito di crescita potenziale per l'occupazione femminile.

Anche le tematiche ambientali, molto vicine alla sensibilità femminile, potranno offrire le più interessanti

prospettive di innovazione, ricerca e lo sviluppo di opportunità occupazionali.

Allo stesso modo, è evidente come il collegamento tra il turismo e la fruizione di beni culturali ed artistici costituisca un interessante ambito di sviluppo in Italia dell'occupazione femminile, che già oggi coinvolge moltissime donne, con alta scolarità.

E' un dato certo: l'economia cresce in termini di qualità se cresce il lavoro delle donne. L'Italia non ha ancora imboccato decisamente questa strada, ma nelle regioni e nei territori in cui il Turismo ha potenziato i fattori di qualità la percentuale di occupazione femminile è cresciuta, anche in mansioni direttive, ed ha retto meglio la crisi.

Grazia Romano: Gli aspetti positivi del settore Turismo per le donne sono certamente la dinamicità e la possibilità di relazioni interpersonali, alla quale molte donne sono portate.

Ivana Veronese: Il settore Turismo ha la particolarità che quasi tutte le mansioni sono a contatto con il cliente e la donna è predisposta a sviluppare relazioni interpersonali, è paziente, ha di natura una predisposizione all'accoglienza; altri settori sono più monotoni e con scarse relazioni interpersonali. Alcuni settori del Turismo, hanno ancora oggi degli orari di lavoro giornalieri che facilitano la conciliazione vita familiare/vita lavorativa e per una donna con figli possono essere un buon approdo.



Liliana Leanti

5. Quali sono, a suo avviso, gli strumenti che possono essere utilizzati

per aumentare l'incidenza di tali caratteristiche positive?

Lucia Anile: Innanzitutto la formazione, a partire da un maggiore e migliore rapporto tra le imprese e le scuole professionali e i corsi universitari. L'utilizzo dello strumento dell'apprendistato, anche alla luce di quanto realizzato e si sta realizzando in materia legislativa e contrattuale. Inoltre, attuare tramite gli enti bilaterali territoriali piani di intervento per la formazione permanente.

Infine utilizzare la contrattazione ai vari livelli ed in particolare quella di secondo livello territoriale, aziendale e settoriale, nella quale inserire nuovi elementi e strumenti che valorizzino il lavoro in tutti i suoi aspetti, atti a realizzare uno sviluppo compatibile del turismo.

Michaela Bianchi: *Formazione ad personam e anche consapevolezza di offrire opportunità di crescita.*

Maria Emanuela Felicetti: *Si dovrebbero introdurre maggiori facilitazioni ed agevolazioni sia per gli imprenditori che per le lavoratrici per le tipologie di contratto part-time e “a chiamata”.*

Caterina Fioritti: *Sicuramente un maggior appoggio da parte delle istituzioni. Un aiuto ad esempio con nidi per mamme, che possano offrire un servizio fino a tarda sera e non solo nel classico “orario d’ufficio”. L’ideale sarebbe la presenza dei nidi all’interno delle strutture stesse.*

Liliana Leanti: *Per aumentare l’incidenza delle caratteristiche positive che l’occupazione nel settore turismo comporta per le donne si dovrebbe:*

creare meccanismi di conciliazione della vita e del lavoro ad esempio assumere negli alberghi una baby sitter altamente qualificata che possa garantire per i turisti/clienti un servizio di animazione/asilo che potrebbe anche essere esteso all’esterno ed anche al personale dipendente dell’hotel. Le donne potrebbero portare i propri bambini con se migliorando la qualità del loro lavoro ed allo stesso tempo l’albergo potrebbe offrire un servizio aggiuntivo. Tale progetto potrebbe anche essere realizzato in maniera sperimentale, usufruendo di finanziamenti pubblici, e poi esteso; favorire meccanismi di mobilità tra regioni per dare maggiori opportunità e permettere alle donne che possono spostarsi di avere esperienze lavorative in realtà differenti e aumentare l’occupabilità (ad esempio stagione estiva al mare e stagione invernale in montagna attraverso accordi formalizzati tra imprese e sistemi di incontro domanda ed

offerta di lavoro specializzati per il settore turismo).

Francesca Maffei: Non esistono “strumenti”, personalmente non ho mai creduto in quote rosa, la meritocrazia dovrebbe regnare costantemente sovrana. E’ solo questione di tempo e di buon senso. Le donne tuttavia, per parte loro, nel frattempo devono rassegnarsi a dimostrare più dei colleghi maschi per ottenere meno o, al massimo, lo stesso.

Clara Pedrelli: Una sincera collaborazione.

Eleonora Pisicchio: I dati di come si evolve il Turismo in Italia ed in Europa mi convincono di come la presenza della donna costituisca un vero e proprio differenziale competitivo per il settore rispetto all’obiettivo della qualificazione dell’offerta. Servono però scelte di fondo, che coinvolgono evidentemente le

imprese e gli operatori del settore. La prima riguarda il ruolo centrale della formazione. Non è un caso che For.Te abbia posto, negli anni, molta attenzione e sostenuto gli interventi formativi che evidenziavano un impegno fattivo per eliminare, o quanto meno contrastare, elementi di “discriminazione” e le barriere che ancora tolgono la possibilità alle donne di esprimersi pienamente nel lavoro, come nella formazione personale. In particolare sono state premiate le misure finalizzate ad aumentare la partecipazione delle donne alla formazione e le misure di conciliazione, per promuovere nell’organizzazione aziendale la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, tema che peraltro non dovrebbe riguardare solo le donne.

Anche in questi anni la mancata incentivazione dei servizi alla persona, ha colpito le donne. L’effetto di ritorno è stato un aumento dell’impegno delle

donne nella cura dei figli e dei familiari, malati o anziani.

Ed è evidente che questo impegno, sostitutivo di un ruolo che dovrebbe essere anche svolto da servizi pubblici o privati, distoglie le energie che ogni donna, così come ogni uomo, potrebbe dedicare ad un personale progetto di crescita professionale e soprattutto limita la possibilità di scegliere liberamente.

Molte tra le migliori esperienze sostenute da For.Te. riguardano proprio il settore del Turismo ed alcune sono anche documentate dalle video testimonianze che si possono vedere nel nostro sito web. La motivazione delle donne che partecipano alle attività formative è alta e testimonia un bisogno non solo di acquisire competenze tecniche e relazionali, ma qualcosa di più: un bisogno di partecipazione, di scambio e di confronto, che notoriamente connota il mondo femminile.

Recentemente, un'amica formatrice mi ha parlato di un'esperienza di bilancio delle competenze condotta in un Piano finanziato da For.Te., e di una lavoratrice che ha commentato il proprio cambiamento attraverso le parole del figlio, "... finalmente sorridi e sei allegra quando vai al lavoro".

È il vero effetto della formazione, "l'oltretudine" come è stata definita: si parte per imparare delle tecniche, per acquisire competenze, ma in realtà il punto d'arrivo è sconosciuto. L'apprendimento apre scenari infiniti, desideri e passioni. La formazione può cambiare le persone.

Grazia Romano: Rendere il mondo del lavoro in questo settore ancora più flessibile e più aperto alle quote rosa anche a livello dirigenziale.

Ivana Veronese: Maggiore flessibilità positiva degli orari di lavoro, maggiore

prevenzione nell'ambito di salute e sicurezza, trattandosi di professionalità che prevedono grande fatica fisica (ad esempio, cameriere ai piani) con l'ausilio di attrezzature di supporto per migliorare la qualità del lavoro (ad esempio letti che si possono alzare evitando il continuo chinarsi delle cameriere che a lungo andare porta a patologie anche gravi), formazione continua ed aggiornamento professionale.



Francesca Maffei

6. Quali sono, a suo avviso, gli aspetti negativi che l'occupazione nel settore turismo comporta per le donne?

Lucia Anile: *Un aspetto negativo riguarda la conciliazione dei tempi di*

vita e di lavoro, cosa comune in tutte le realtà del settore. Per esempio in alcuni comparti, la richiesta del part-time post maternità presenta nella sua applicazione difficoltà di accoglimento. Altro aspetto negativo riguarda la forte stagionalità presente nella maggioranza dei comparti del settore. Sotto questo aspetto si annida anche del lavoro irregolare, che a maggioranza è composto di donne, delle quali molte sono straniere.

Michaela Bianchi: *A mio avviso, gli aspetti negativi vanno rinvenuti nei pregiudizi della società civile e poca attenzione alla legislazione del lavoro.*

Maria Emanuela Felicetti: *Non vedo limitazioni evidenti e non superabili.*

Caterina Fioritti: *Nel settore Turismo, come dicevo precedentemente, se non si è titolari, è difficile conciliare lavoro e*

famiglia nei ruoli al “vertice”. Se pensiamo ad esempio ad una donna con qualifica da direttore, oltre agli orari, deve anche affrontare il problema della mobilità nelle differenti città. È per questo che probabilmente ne esiste una percentuale minima.

Liliana Leanti: Gli aspetti negativi riguardano ancora una volta la disparità di retribuzione. Molto spesso, rispetto ai colleghi uomini, le donne hanno ancora maggiori difficoltà di accesso a livelli contrattuali più alti e a pari livello molto spesso hanno comunque un trattamento economico inferiore. Ciò impedisce alle donne di impegnarsi al massimo, eccetto alcuni casi in cui la motivazione alta supera gli altri aspetti, o di mantenere costante il loro impegno negli anni soprattutto quando hanno famiglia. La stagionalità inoltre se da una parte per alcune donne rappresenta un vantaggio per altre donne, che si allontanano dal

lavoro per motivi familiari (cura bambini ed anziani), rappresenta una difficoltà superiore perché aumentano per loro le difficoltà di essere reinserite. Lunghi periodi senza lavoro creano un abbassamento di competenze ed il gap diventa difficilmente colmabile ed altamente demotivante.

Francesca Maffei: Nel Turismo tante posizioni sono a contatto con il pubblico, e questo spesso porta a un'eccessiva concentrazione sul fattore “bella presenza” a discapito delle skills effettive delle candidate. Ma in effetti ciò sta avvenendo anche e sempre più con gli uomini, è un male comune e anche molto italiano.

Eleonora Pisicchio: Per chi come me non è un esperto di settore, balza agli occhi, come dicevo, la necessità di una maggiore presenza di strumenti in grado di conciliare i tempi di vita, le esigenze

della famiglia e quelle del lavoro. I dati parlano chiaro : l'Italia è in grave ritardo.

Questo tema si collega ad una necessaria riforma del nostro sistema di welfare per il lavoro, che deve corrispondere in modo più efficace alle diverse condizioni del lavoro.

Così come è innegabile che, se in questo comparto le donne sono più presenti che nel resto dei settori dell'economia permangono, rispetto alle mansioni di responsabilità, difficoltà di carriera e sono minori le possibilità reali, soprattutto in alcuni territori, di fare impresa, rispetto agli uomini.

E in questo senso non si tratta solo di risorse finanziarie, ma di un cambio culturale.

Grazia Romano: A mio avviso, non vi sono aspetti negativi dell'occupazione femminile del Turismo degni di particolare menzione.

Ivana Veronese: Nel settore Turismo, non è così facile al rientro dalla maternità, poter accedere ad altre mansioni se le proprie hanno un orario di lavoro sfavorevole alla conciliazione vita familiare/lavoro, spesso i reparti sono poco comunicanti tra loro in queste occasioni, lo sono solo quando è necessario all'impresa. Il part-time post-maternità è ancora poco praticato. I corsi di formazione e di aggiornamento professionali (pochi o inesistenti in molte realtà territoriali nonostante la possibilità di contribuire ed usufruire dei fondi interprofessionali) sono prevalentemente organizzati su tempi decisi da agenzie formative e non su orari che aiuterebbero a conciliare vita familiare a vita lavorativa. Con un po' più di attenzione si otterrebbe l'obiettivo di una maggior partecipazione di donne alla formazione/aggiornamento stessi.



Clara Pedrelli

7. Quali strumenti possono essere messi in campo per attenuare o eliminare tali aspetti negativi?

Lucia Anile: *Certamente maggiori strumenti di controllo da parte delle istituzioni, maggiore capacità di attuare e applicare una seria contrattazione collettiva che valorizzi meglio il lavoro femminile.*

Michaela Bianchi: *Una tipologia contrattuale atta a tutelare la donna quindi la sua evoluzione nella società nel rispetto della meritocrazia, delle capacità professionali i e personali, anche*

assessment aziendali che possano evidenziare quanto sopra esposto.

Caterina Fioritti: *Bisognerebbe attuare parecchi interventi sensibilizzando innanzitutto le istituzioni, stimolare le ragazze ad effettuare delle esperienze all'estero, attuare inoltre delle campagne sociali per far capire che la parità lavorativa fuori casa deve corrispondere ad una parità collaborativa anche dentro le mura domestiche. Per me che da ragazza ho avuto la fortuna di trascorrere diverso tempo all'estero ed ho tutt'ora parecchi contatti in Europa, risulta particolarmente evidente che l'Italia su alcuni aspetti è indietro di diversi anni rispetto agli altri paesi europei.*

Liliana Leanti: *Per attenuare gli aspetti negativi si potrebbe: relativamente all'aspetto del trattamento economico inferiore rispetto agli uomini intervenire*

con interventi formativi per l'area delle risorse umane ed anche con analisi del potenziale e strumenti di supporto alla formazione che cambino la cultura organizzativa sia degli uomini che delle donne. Molto spesso sono le donne stesse a non credere nel lavoro delle altre donne abbassando ulteriormente il valore del genere nel luogo di lavoro.

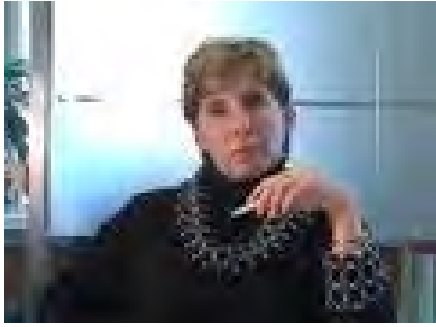
Per il secondo punto circa le difficoltà di reinserimento delle donne uscite dal mercato del lavoro si potrebbero pensare percorsi che permettano alle donne lontane dal luogo del lavoro per motivi familiari di frequentare corsi di aggiornamento a distanza che permettano loro di mantenere le competenze aggiornate in un settore come il turismo in cui i cambiamenti sono continui. L'aggiornamento diventa essenziale in questo settore.

La bilateralità potrebbe essere il luogo nel quale le persone che non lavorano per chiusura attività stagionali o per

sospensione da lavoro svolgono la formazione per mantenersi qualificate e poi vengono aiutate a reinserirsi nel mercato del lavoro.

Francesca Maffei: Anche in questo caso vengono dalle dirette interessate: titolo di studio, preparazione e competenze adeguate sono imprescindibili, seguite da esperienza sul campo e massima determinazione nel raggiungimento di obiettivi chiari e realistici.

Ivana Veronese: Miglioramento dei capitoli contrattuali legati alla conciliazione vita familiare/lavoro, sperimentazioni nelle aziende di regimi di orario flessibili rispondenti ad esigenze conciliative. Organizzazione dei corsi di formazione/aggiornamento in orari di lavoro.



Eleonora Pisicchio

8. Esiste, secondo lei, un fenomeno di limitazione delle possibilità di carriera per la popolazione femminile del settore? Questo fenomeno ha maggiore o minore incidenza rispetto agli altri settori economici?

Lucia Anile: *Ribadisco quanto ho affermato in altri punti dell'indagine, dove risulta evidente che, oltre ai dati quantitativi, traspare che vi è una forte limitazione di carriera per le donne nel settore.*

Per quanto riguarda questo fenomeno, mi è difficile valutare e quantificare come e quanto questo fenomeno incida rispetto ad altri settori economici,

Michaela Bianchi: *La limitazione della carriera nel settore femminile è la stessa in tutti i settori, è una problematica culturale, da affrontare a livello governativo, creare i servizi atti a tutelare la donna nella sua funzione familiare.*

Maria Emanuela Felicetti: *Io non percepisco questo fenomeno, soprattutto in Trentino dove spesso gli alberghi sono di proprietà e gestione familiare, dunque c'è spazio per tutte le persone che abbiano voglia di impegnarsi in questo lavoro. Credo che in altri settori (manifatturiero/ artigianato) abbia maggiore incidenza un eventuale limitazione perché richiedono professionalità più specializzate, magari non adatte o appetibili ad una larga maggioranza di donne.*

Caterina Fioritti: *No, ritengo che ci siano anzi maggiori possibilità in questo*

settore rispetto ad altri. A seguito di alcune ricerche negli ultimi 20 anni si è registrato che sono molte le donne titolari o socie delle agenzie di viaggio (con percentuali più alte in Lombardia e nel Lazio) e sono aumentate anche le albergatrici, titolari o socie di alberghi.

Ritengo quindi, con positività, che il turismo, grazie anche all'apertura mentale ed ai continui rapporti lavorativi nel mercato mondiale, sia oggi il primo vero settore delle "pari opportunità"

Liliana Leanti: La limitazione della carriera esiste per le donne nel settore Turismo come negli altri settori. A parità di competenze si preferisce premiare sempre un uomo.

In alcuni casi nel settore Turismo le disparità aumentano perché essendo un settore in cui il lavoro è fortemente legato alla stagionalità l'uomo è comunque considerato più disponibile e soggetto a maggiori sacrifici oltre che a

esperienze in realtà diverse. Ecco perché le donne dovrebbero essere maggiormente spronate ad avere esperienze in contesti diversi che permettono l'acquisizione di molte competenze nei periodi della vita che glielo consentono. Alle donne è richiesto comunque un maggiore sforzo per mantenere il proprio cv di un certo livello.

Francesca Maffei: La limitazione sta nel vedere molte delle mansioni turistiche come un derivato di quelle muliebri legate alla conduzione domestica. Ciò comunque non impedisce di raggiungere ruoli di primo piano nel top management, anche se con una gavetta magari più lunga e faticosa. Vi sono molte altre realtà lavorative dove il glass ceiling esiste ed è molto più forte.

Clara Pedrelli: In tutti i settori ci sono difficoltà per le donne, soprattutto se

vogliono fare carriera, il nostro settore non è meglio di altri

Eleonora Pisicchio: I dati sulle dinamiche occupazionali, indicano il settore del Turismo resta uno dei principali bacini di impiego per le donne italiane. In questo biennio tuttavia si è evidenziato come questa crescita dipenda anche dal processo di qualificazione del sistema e dell'offerta e come la formazione sia centrale, insieme all'adozione di quegli strumenti di conciliazione che purtroppo in Italia sono meno diffusi rispetto al resto d'Europa.

Il settore del Turismo resta quindi una dei principali bacini potenziali di impiego femminile, anche rispetto alle caratteristiche dell'offerta e della domanda in termini di competenze, presenti nel settore.

Tuttavia è evidente che se questo settore, come altri ambiti del terziario, sceglie o subisce processi di dequalificazione e

rinuncia ad investire nelle risorse umane, le possibilità di carriera per la popolazione femminile vengono compromesse. Questa scelta tuttavia non è solo un possibile rischio per le donne, ma è pericolosa per l'intero settore.

Sarebbe inoltre opportuno avviare una riflessione su come l'evoluzione dell'economia, soprattutto nel terziario, porti oggi ad una sempre maggiore interdipendenza tra uomini e donne ed al venir meno degli stereotipi di divisione del lavoro per genere. Questo aspetto è per esempio evidente nel turismo e va valorizzato. La formazione può essere quindi una leva per rimuovere gli ostacoli alla parità e per promuovere politiche di genere, che evidentemente devono anche riguardare l'organizzazione del lavoro e della società nel suo insieme.

Grazia Romano: Probabilmente tali limitazioni si intravedono a livelli

manageriali ma non con maggiore incidenza rispetto ad altri settori.

Ivana Veronese: A mio avviso il problema esiste, ma si deve tenere conto anche delle peculiarità del settore. Ci scontriamo sempre con stereotipi culturali che sono difficili da scardinare soprattutto in settori come quello degli alberghi, che rispecchiano in misura espansiva il luogo per noi più familiare cioè la nostra casa, e di conseguenza riproducono in parte la netta suddivisione dei compiti tra uomini e donne, come purtroppo avviene nelle famiglie, dove la condivisione dei compiti familiari è ancora una lontana chimera.

9. Quali sono, a suo avviso, le priorità di intervento nel nostro settore per migliorare la qualità dell'occupazione femminile?

Lucia Anile: Migliore formazione professionale, sulla base di una nuova cultura capace di valorizzare il lavoro, anche attraverso nuove forme di collaborazione e partecipazione.

Michaela Bianchi: La creazione di servizi, di utilities nella società e anche nelle aziende.

Maria Emanuela Felicetti: Facilitazioni organizzative (orari part-time, asili convenzionati) per potersi occupare in modo costruttivo anche della loro vita familiare.

Caterina Fioritti: Il nostro settore dovrebbe investire ulteriormente sulla formazione. Bisogna inoltre sensibilizzare le istituzioni affinché vengano agevolate le aziende che impegnano risorse femminili attraverso incentivi, come già avviene in altri paesi

europei. È importante seguire i modelli europei più avanzati dell'Italia

Liliana Leanti: Rendere ancora più flessibile l'orario di lavoro affinché si possa sostenere una maggiore formazione del personale ed anche conciliare maggiormente la vita privata a quella lavorativa. La maggiore difficoltà, come donna, è quella di far quadrare il lavoro con la famiglia con orari di lavoro il più delle volte che non coincidono con gli orari dei congiunti (figli, mariti ecc.)

Francesca Maffei: Uno stereotipo duro a morire è quello che prevede capiservizio donne ai piani e uomini in cucina e ristorante. Mi è capitato di lavorare in ambienti dove questa situazione era ribaltata, trovandoli particolarmente stimolanti. Pionieri in questo senso le compagnie aeree. Nell'hospitality industry in generale abbiamo raggiunto

dei buoni risultati in termini di quantità, ora dobbiamo passare alla qualità.

Clara Pedrelli: Crederci!

Eleonora Pisicchio: Come ho detto è fondamentale un maggiore accesso alla formazione, attraverso piani che intervengano sulle competenze tecniche, sull'organizzazione aziendale e sulle competenze relazionali. Dal nostro osservatorio abbiamo trovato molto efficaci anche gli interventi formativi finalizzati alla leadership femminile, in grado di far emergere quelle propensioni e capacità che molte donne hanno dovuto reprimere nel mondo del lavoro, abituate ad un ruolo di "esecutore" e quasi mai di "decisore". È auspicabile che questi cambiamenti siano stimolati e tutelati da un welfare per il lavoro in grado di rispondere alle diverse esigenze del mercato, delle imprese e delle

lavoratrici, soprattutto per chi vive condizioni di impiego flessibile.

Ivana Veronese: *Serve agire per un cambiamento culturale e di mentalità, sia dei responsabili di impresa sia dei responsabili di settore/reparto, perché sappiano cogliere e sviluppare i talenti delle donne spesso inutilizzati o sprecati, senza essere condizionati da pregiudizi legati al genere o alla maternità che è un evento naturale e che comporta l'ampliamento delle capacità e non la perdita delle capacità della donna. Sarebbe utile un piano formativo ad hoc, che diventa sempre più prioritario visto e considerato che c'è da fare un salto culturale non da poco.*



Grazia Romano

10. Come vede lo stato della donna occupata nel turismo tra cinque anni? E tra dieci anni?

Lucia Anile: *Sinceramente ritengo che sia difficile rispondere a queste due domande. Personalmente sono ottimista, in quanto ritengo che la condizione della donna nel nostro settore, debba ancora evolversi e che certamente saprà conquistare maggiori diritti, in ragione delle pari opportunità.*

Michaela Bianchi: *In un processo di evoluzione credo in una posizione migliore, purché si possano attivare i processi sopra descritti quindi in un arco di tempo tra i 5 e i 10 anni.*

Maria Emanuela Felicetti: *È auspicabile che fra 5/10 anni le donne occupate nel Turismo possano continuare ad avere garantito il loro lavoro in un settore*

importante dell'economia italiana e che le carriere femminili nel nostro settore possano aumentare, anche grazie ad un'emancipazione maggiore del ruolo della donna nella società.

Caterina Fioritti: Assolutamente in crescita anche nelle posizioni di comando. È compito di noi tutti aiutarle in questo difficile percorso. Bisogna raggiungere l'Europa!

Francesca Maffei: Sempre più a ricoprire ruoli dirigenziali. Ma a quel punto una nuova difficoltà starà nel promuovere, e nel riuscire a circondarsi di, collaboratrici donne altrettanto valide, facendo squadra e lasciando da parte invidia e competizione distruttiva. Le figure più potenti del pianeta lo stanno dimostrando: dietro una grande donna, c'è un'altra grande donna.

Clara Pedrelli: Lo vedo in crescita, sempre meno subordinato e sempre più qualificato

Eleonora Pisicchio: Resto convinta tuttavia che nei prossimi anni assisteremo a importanti cambiamenti e che la valorizzazione delle competenze e delle capacità delle donne costituirà un punto di riferimento per lo sviluppo di tutto il terziario e quindi del Turismo.

Al di là di quanto ho già detto sulla formazione e sulla promozione di strumenti come i voucher di conciliazione, l'accesso ai benefici della legge 53 del 2000 ed in generale una normativa sostenuta da strumenti adeguati e perché no, anche innovativi, credo ci si debba concentrare ancora di più sul cambiamento culturale.

La cronaca di questi ultimi anni, fino a quella più recente, ci restituisce purtroppo un'immagine di degrado degli uomini in posizione di comando. Non è

corretto generalizzare, ma non è più accettabile assistere in silenzio, inermi, a ricatti e umiliazioni che nulla hanno a che vedere con il merito e le capacità.

In questo percorso di cambiamento, ritengo che uomini e donne possano e debbano essere uniti, nell'interesse comune di beneficiare delle differenze e non, al contrario, fare delle differenze un elemento di divisione.

Lo sviluppo del Turismo, ma più in generale del Paese, passa anche attraverso questo.

Grazia Romano: Credo che se si riuscirà a dare più rilevanza al settore a livello globale, la prospettiva di impiego per le donne possa essere in crescita.

Ivana Veronese: In assenza di interventi, non immagino grandi cambiamenti. Mi auguro che si inizi ora, consapevolmente un percorso, che possa portare ad un vero ed effettivo miglioramento delle

condizioni di lavoro e delle pari opportunità di carriera nel lungo termine.

11. Ritieni che il tuo percorso professionale sia stato influenzato dall'appartenenza al genere femminile?

Se sì, in che modo? Vuol raccontare un aneddoto?

Lucia Anile: Sì, in quanto nella mia Organizzazione vengono applicati criteri di merito e di professionalità. Purtroppo il mondo del lavoro e la società sono ancora caratterizzate da una cultura maschilista e la nostra società è ancora strutturata su delle basi politico-economiche che non tengono sufficientemente conto delle differenze e delle effettive esigenze della donna.

Maria Emanuela Felicetti: L'azienda in cui opero è di proprietà della mia

famiglia da quasi 50 anni pertanto è stato quasi naturale continuare a fare il lavoro dei miei genitori, migliorando sempre e seguendo le necessità di modernità e qualità che i tempi richiedono. Sicuramente in questo lavoro ho trovato lo spazio giusto per valorizzare le mie caratteristiche personali, lavorando quotidianamente con entusiasmo nel campo del marketing, dell'accoglienza e nella gestione delle risorse umane.

Caterina Fioritti: Determinazione e tenacia mi hanno permesso di "vincere". Ho scelto da giovane di viaggiare, di conoscere il mondo. Dopo aver visto il ruolo delle donne in Europa mi sono prefissata l'obiettivo di quel che volevo diventare nel mio Paese, in Italia. Oggi sono Presidente dell'Associazione Donne nel Turismo, Vice Presidente Federalberghi Torino e Provincia, Presidente del settore Turismo Nazionale dell'Associazione Italiana Cultura

Qualità, ed imprenditrice. Per raggiungere questi traguardi importanti ho dovuto fare, al pari di altre donne manager, scelte importanti anche sul piano familiare: i miei "figli" sono le mie aziende, ma probabilmente con un supporto istituzionale e culturale differente non sarebbe stato così.

Liliana Leanti: Poche donne che sono direttori di associazione, il più delle volte scambiate per segretarie. Ecco il vero problema è cambiare gli schemi, i cliché che vedono comunque il ruolo delle donne subalterno sempre e comunque ad un uomo (o genere maschile...)

Francesca Maffei: Nel modo più classico, di cui senti parlare in televisione o sui giornali, come un retaggio medioevale ma che sei convinta non possa accadere nella realtà occidentale del nuovo millennio. Invece, di norma, succede. In fase di colloquio, soprattutto con

multinazionali alberghiere, mi è stata chiesta situazione sentimentale, eventuali intenzioni matrimoniali e di maternità. Naturalmente, con direttive precise in merito

Clara Pedrelli: Molto...ho sposato un albergatore! Un semplice ma esaustivo aneddoto..sono passata da cliente a titolare.

Grazia Romano: Per le donne credo sia più difficile affermare la propria autorevolezza all'inizio del proprio percorso.

Ivana Veronese: Da sempre ho avuto grande sensibilità ai temi femminili ed in particolare quelli legati alla conciliazione vita lavoro. Avendo ricoperto anche il ruolo di Consigliera provinciale di Parità della Provincia di Padova per 8 anni, ho vissuto in prima persona molti casi di demansionamento

al rientro dalla maternità, molestie sessuali nei confronti di donne di 19/22 anni, dimissioni in maternità e mancata concessione del part-time post-maternità. Questi incontri, queste esperienze hanno consolidato in me la consapevolezza che le norme di legge e contrattuali non sempre vengono rispettate. E' necessario fare un salto di qualità culturale e considerare donne e uomini risorse importanti con le proprie differenze che sono complementari ed aggiuntive. Questa sensibilità, mi aiuta a soffermarmi, prima della firma di accordi sindacali, a verificare se l'applicazione degli accordi che sto per sottoscrivere a nome della Organizzazione sindacale che rappresento, rispetti il valore della differenza e non produca discriminazioni anche involontarie.

Aneddoto: in veste di Consigliera di Parità, ho portato in Tribunale una sede territoriale di un Ministero che nell'erogazione del salario di risultato,

aveva considerato assente la maternità obbligatoria. Il Dirigente di quel Ministero tutto baldanzoso mi ha chiamata dicendomi che lui non ha mai discriminato nessuna, che a casa aveva due figlie femmine (ho dato per scontato che avesse anche una moglie femmina) e che quindi lui non poteva essere uno che discriminava. Nella realtà, nei luoghi di lavoro le discriminazioni vengono attuate sia dai datori di lavoro che dalle datrici di lavoro, da questo punto di vista, purtroppo, non c'è alcuna differenza.



Ivana Veronese

12. Le saremo grati se vorrà esprimere ulteriori considerazioni sull'argomento e fornirci esempi di buone prassi.

Lucia Anile: Considero importante che la diversità e la femminilità sia un valore da preservare, per questo ritengo che le donne debbano per prime, occupare sempre più ruoli di responsabilità e di direzione, utilizzando le proprie capacità, che si manifestano nel essere in grado di generare la vita e preservarne la crescita.

Buona prassi è considerare la donna nei diversi ruoli che ricopre nell'arco della vita, nella società e nella famiglia.

Michaela Bianchi: Pari opportunità: contrattuali, di attenzione, di meritocrazia. Grazie al lavoro di squadra le buone prassi possono essere messe in atto, per la crescita omogenea del

settore, oggi denominato giustamente industria del turismo.

Maria Emanuela Felicetti: Nel lavoro alberghiero, così ampio e complesso, credo che siano necessarie le caratteristiche tipiche del mondo femminile (cortesia, accoglienza ed organizzazione pragmatica) e di quello maschile (praticità, prestanza fisica e determinazione).

Caterina Fioritti: Desidero ancora sottolineare che il segreto per migliorare il ruolo della donna è attraverso la formazione e la qualità. Ai vertici, tra le donne esiste un ottimo connubio tra sinergia e qualità. Il punto di partenza e chiave vincente è la valorizzazione e realizzazione dell'individuo in quanto tale, senza distinzione di genere, ma unicamente in base al merito ed alle capacità.

Liliana Leanti: Vanno anche ricordati alcuni cambiamenti culturali - sociologici molto spesso alle donne viene ancora detto: "ho premiato lui perché deve mantenere una famiglia!" I dati oggi mostrano che sono in aumento le donne che vivono da sole, le ragazze madri (soprattutto in alcuni paesi) e sono quasi il 100% le donne che comunque contribuiscono in maniera attiva al mantenimento della famiglia da un punto di vista economico e che senza tale apporto non si potrebbe mantenere una famiglia. Le donne inoltre abbandonano, anche se non sposate, molto prima la famiglia di origine pertanto è molto più probabile trovare donne che si mantengono ed hanno bisogno di soldi che uomini che magari riescono a rimanere maggiormente con i genitori. Molti mutui sulle case sono intestati a donne. È pertanto il momento di abbandonare almeno tali affermazioni.

Francesca Maffei: *Il Turismo è multiculturalità a più livelli, e le donne hanno un'innata e rispettosa sensibilità in tal senso, sono più portate all'accoglienza e alla tolleranza. In questo, le grandi scuole internazionali di hospitality management, specialmente orientali, insegnano. Diamo loro maggiori spazi e opportunità concrete, non ci deluderanno. Non vi deluderemo.*

Clara Pedrelli: *Venendo io da tutt'altro settore, ho "curiosato" e seguito le usanze "della famiglia" poi ho mescolato le esperienze ed è venuto un cocktail che ancora funziona!*

Ivana Veronese: *In alcune grandi aziende all'interno dei contratti integrativi aziendali abbiamo costruito assieme, sindacato e imprese, un codice di condotta contro le molestie e le molestie sessuali da consegnare a tutte/i i dipendenti con procedure di*

denuncia/azione qualora dovessero esserci casi. Questo strumento non ha solo una valenza di protezione per la vittima e di punizione per il responsabile dell'atto, ma ha anche una valenza preventiva.

Altre contrattazioni aziendali, prevedono l'innalzamento della percentuale di part-time post-maternità e di congedi retribuiti per il padre alla nascita del figlio. Il problema principale è trovare aziende disponibili veramente a discutere e sperimentare nuovi sistemi di orario, di flessibilità positiva, per conciliare meglio, in alcuni periodi importanti/particolari come quello legato alla maternità o alla cura temporanea di un familiare, il tempo di lavoro con i problemi reali della vita.

Permettere alle donne, portatrici ancora oggi dei maggiori compiti di cura in famiglia, di organizzarsi meglio e di vivere con più serenità questi momenti, migliorerebbe la loro produttività

quando sono al lavoro (di queste esperienze in altri settori vi è ampia documentazione), in tale ottica il “welfare aziendale” è sicuramente un campo da esplorare se si riesce a superare l’ostacolo culturale che ancora vige in molte delle imprese nel nostro paese



ELEVA

La qualità professionale

FAVORISCE

L'incontro tra domanda

offerta

ATTIVA

Interventi di sostegno al

ANALIZZA

Il mondo del turismo

e formula proposte

UNA RETE SUL TERRITORIO

EBNT rileva dal territorio informazioni utili per avviare un processo di costruzione e di messa in rete, di un sistema unificato di rilevazione di tipo quantitativo e qualitativo, in ambito formativo, allo scopo di classificare e sintetizzare tutte le informazioni disponibili.

SOSTEGNO AL REDDITO

Un supporto destinato a lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale, interessati da periodi di sospensione dell'attività lavorativa.

www.ebnt.it

Il portale con le attività e i progetti, banche dati e archivi con contratti, tabelle salariali, normative e news sempre aggiornate.

Ente Bilaterale Nazionale Turismo

Via Lucullo 3 00187 ROMA
Tel. +39 06 42012372 Fax + 39 06 24012404

Web: www.ebnt.it
Email: info@ebnt.it

un'opportunità straordinaria di sviluppo

Contributo di Alessandra Servidori - Consigliera nazionale di parità Ministero del lavoro e politiche sociali

- 1) un'opportunità straordinaria di sviluppo*
- 2) il punto di vista della Commissione Europea*
- 3) le indicazioni dell'Organizzazione mondiale del turismo*
- 4) il sostegno all'occupabilità e all'imprenditorialità femminile*

Il settore del turismo nel nostro Paese rappresenta un'opportunità straordinaria di ulteriore sviluppo ed economia, da sostenere e incentivare con politiche di sostegno tenendone soprattutto ben presente l'alta percentuale di occupazione femminile.

A questo proposito è interessante partire dalle risorse di cui il settore può disporre e monitorare l'utilizzo che se ne sta facendo a livello internazionale, nazionale, e territoriale.

Primo fra tutti l'utilizzo dei fondi comunitari strutturali del Quadro Strategico Nazionale per aumentare in maniera sostenibile la competitività internazionale delle destinazioni turistiche italiane, già stanziati, di cui è necessario comprenderne lo stato autentico di realizzazione:

- nove miliardi di euro sono stati destinati a sostenere il miglioramento dell'attrattività turistica dei territori, in stretta connessione con la valorizzazione delle risorse naturali e culturali. Lo stabilisce il Quadro Strategico Nazionale per la politica regionale di sviluppo 2007-2013, definitivamente approvato dalla Commissione della Unione Europea nel giugno 2007;
- costruire le condizioni perché il Mezzogiorno diventi una piattaforma turistica unitaria capace di aumentare la sua quota di turismo mondiale: questo l'obiettivo del Programma Interregionale "Attrattori culturali, naturali e turismo" del Mezzogiorno, che è parte integrante del Quadro Strategico Nazionale 2007-2013.

Nell'ambito del sostegno al miglioramento della qualità dell'offerta turistica e allo sviluppo della domanda – italiana e internazionale - sono state avviate attività su tematiche specifiche:

- classificazione delle strutture ricettive e loro riqualificazione: si è partiti con la ricognizione della situazione attuale con l'obiettivo di una omogeneizzazione territoriale in vista anche della certificazione di qualità;
- valorizzazione delle professioni turistiche: è iniziato un processo di liberalizzazione delle professioni di guida turistica e di accompagnatore e di confronto con le Regioni ai fini della riqualificazione delle figure professionali italiane;
- introduzione del sistema dei Buoni Vacanze, finalizzato ad ampliare il mercato della domanda interna, soprattutto delle categorie e dei soggetti sociali più svantaggiati;

- valorizzazione del canale informatico: l'obiettivo è sviluppare una piattaforma che permetta l'integrazione delle risorse informative regionali all'interno di un portale unico destinato alla valorizzazione delle risorse del territorio;
- raccordo con le azioni di sviluppo dei sistemi infrastrutturali e di trasporto, con particolare riguardo al trasporto aereo, per il miglioramento del sistema turistico nazionale;
- promozione del turismo fuori stagione e nei territori meno conosciuti, con l'obiettivo di un utilizzo più efficiente delle risorse e di una valorizzazione del patrimonio culturale e ambientale delle realtà locali;
- sviluppo dello strumento della bilateralità adottato da alcune Regioni.

Sono poi in corso alcune iniziative interessanti promosse da alcune sedi universitarie per implementare il settore del turismo sostenibile, e per formare professionisti della comunicazione, specializzati nel settore del turismo sostenibile e delle energie rinnovabili che sono in forte espansione.

Il settore è in forte crescita ma non esistono, ad oggi, in Italia percorsi formativi e universitari professionalizzanti che uniscano competenze nel campo della comunicazione e postproduzione multimediale a una solida base di conoscenze relative alla ricerca scientifica, alla normativa e alle politiche orientate alla sostenibilità.

Non c'è dubbio che possano servire esperti di sostenibilità dal punto di vista ambientale, sociale, e di genere, in grado non solo di progettare percorsi di turismo responsabile, e di venderli, ma anche di comunicare e insegnare a comunicare in maniera corretta, padroneggiando sia i contenuti, sia le nuove tecniche multimediali.

I dati raccolti negli ultimi anni sul trend del mercato turistico italiano e il fatto che anche tour operator non di nicchia si stiano indirizzando verso forme di turismo sostenibile dimostrano che è un fenomeno in espansione.

Questi nuovi profili professionali in “comunicazione del turismo” potranno spendere la propria professionalità nelle amministrazioni pubbliche, nelle imprese turistiche, nelle associazioni di settore, nelle agenzie di comunicazione e negli enti preposti alla valorizzazione e promozione della sostenibilità sul territorio. Difficile in un momento di crisi promettere posti di lavoro, ma certamente gli spazi che stanno nascendo ex novo in questo settore mancano ancora di professionalità specifiche.

E' opportuno creare nuove attività di lavoro per le donne nel turismo, incoraggiare con nuove idee ed insegnare come gestire al meglio le attività delle donne nel turismo, insegnare come gestire una attività, pubblicizzare chi fa accoglienza , artigianato, chi cura la tradizione, allargare la rete di esperti che sostengono chi vuole incominciare un lavoro collegato al turismo.

Teniamo conto che nei settori polverizzati del terziario privato dove l'occupazione femminile si attesta mediamente al 60% con punte dell'88% nel settore degli studi professionali e del 90% nel lavoro domestico prestato dalle colf e dalle badanti si avvertono sempre più marcatamente le difficoltà derivanti dall'assenza di politiche attive per il lavoro delle donne che, insieme ai giovani, rappresentano l'anello debole del mercato del lavoro e che sono le prime a fare le spese della carenza dei servizi alla famiglia.

Il Ministro Fornero e il Governo Monti hanno indicato tra le priorità la ricerca di soluzioni al grave disagio che riguarda principalmente le donne, soprattutto quelle del mezzogiorno dove l'occupazione femminile si attesta al 30,5% contro l'oltre 56% del nord, confermando lo storico divario tra nord e sud.

E' urgente in fase di definizione della riforma del mercato del lavoro individuare nuovi strumenti per la conciliazione dei tempi di vita, familiari e di lavoro, provvedendo a colmare la carenza di servizi alla famiglia che necessita di politiche di supporto a partire proprio dal sostegno all'occupazione femminile.

il punto di vista della Commissione Europea

Il problema dell'occupazione femminile nel settore del turismo è comune a tutti i Paesi della Ue: la Commissione Europea ha calcolato che in media, il 1,1% delle persone impiegate nel lavoro dell'UE è nel settore della ricettività turistica.

Nel 2007, oltre 9 milioni di persone erano impiegate nella Unione Europea in hotel, ristoranti e catering, che equivale al 4,2% di tutte le persone occupate. Circa uno ogni quattro persone impiegate nel settore alberghiero e della ristorazione lavora in una impresa che fornisce ricettività turistica (alberghi, e alloggi simili, così come campeggi, ecc.).

Questo dà un totale di 2,3 milioni di occupati. Al culmine della stagione turistica, vale a dire nel terzo trimestre dell'anno, il numero di addetti aumenta di un ulteriore 10% a circa 2,5 milioni. La quota di occupazione femminile nel settore della ricettività turistica è elevata al 60%. La quota di lavoro a tempo pieno nel settore della ricettività turistica non è molto diversa ed è condivisa in tutta l'economia dell'Unione europea. In entrambi i casi, circa quattro persone su cinque sono impiegate a tempo pieno.

Il settore della ricettività turistica è un importante datore di lavoro delle donne. In media, il 60% della forza lavoro dell'UE in questo settore è di sesso femminile e costituisce solo il 45% delle persone impiegate in tutte le attività economiche dell'UE. In termini di creazione di opportunità di lavoro per le donne, il settore degli alberghi e ristoranti l'occupazione femminile spicca al 56%. Le differenze in tutta l'UE sono relativamente piccole, anche se è leggermente più pronunciata rispetto all'economia nel suo complesso, dove in quasi tutti i paesi la quota di occupazione femminile si discosta dalla media UE del 45% di pochi punti percentuali.

Tra i paesi per i quali i dati sono disponibili, più di due su tre persone impiegate nel settore della ricettività turistica sono di sesso femminile in Romania (72%), Norvegia (71%), Polonia (70%), Finlandia (70%) e Germania (69%). Malta (38%) e Italia (49%) sono gli unici paesi in cui le donne non occupano la maggior parte dei posti di lavoro nel settore della ricettività turistica. Ma, insieme alla Grecia, questi due paesi hanno anche il più basso tasso di partecipazione femminile alla loro intera economia.

Sempre a livello EU, combinando l'analisi per genere, con la scissione tra tempo pieno e tempo parziale la percentuale di donne che lavorano a tempo pieno è molto più elevata nel settore della ricettività (75%) rispetto al resto dell'economia (68%) o, più specificamente, che negli alberghi e il settore ristoranti (64%). Tra gli uomini che lavorano in questo settore, il 90% ha un contratto a tempo pieno, che è leggermente inferiore alla media globale dell'UE per gli uomini (92%).

Sempre a livello Ue il 43% degli occupati nel settore della ricettività turistica, hanno meno di 35 anni e più di un terzo dei dipendenti hanno un livello di istruzione inferiore. Emerge che la ricettività turistica, in particolare, utilizza due gruppi socio-demografici: i giovani e le donne: un terzo gruppo fortemente rappresentato in questo settore sono le persone con un livello di istruzione più basso, cioè le persone che hanno completato l'istruzione secondaria inferiore .

Cioè il 36% degli addetti nel settore ricettivo turistico non hanno completato la loro istruzione secondaria superiore, rispetto alla media generale del mercato del lavoro dell'UE, il tasso di disoccupazione regionale è confrontato con il tasso di disoccupazione nazionale.

Sempre a livello comunitario, un problema importante per i dipendenti di sesso femminile nel settore dell'ospitalità, ma anche per i lavoratori di sesso femminile in generale, è la mancanza di strutture di assistenza all'infanzia, ciò assume ulteriore gravità nel settore dell'ospitalità a causa dei turni di lavoro notturno, che si scontrano con gli orari di apertura di molti istituti di assistenza all'infanzia.

Inoltre, la visione ancora prevalentemente tradizionale del ruolo delle donne in una famiglia costituisce una sfida a mantenere le donne nel settore. La maggior parte delle dipendenti deve smettere di lavorare, o chiedere un lavoro part-time, non appena costruisce una famiglia. Un altro problema è il livello dei salari. Anche se la differenza tra la retribuzione femminile e maschile non è così elevata come in altri settori, il livello salariale complessivo nel settore dell'ospitalità è basso rispetto ad altri settori e i salari più bassi hanno implicazioni negative sulla disoccupazione e sui diritti pensionistici.

Ulteriori problemi individuati nell'ambito dello studio UE sono mancanza di carriera, mancanza di opportunità di istruzione e di formazione: migliorare l'istruzione e la formazione continua, nonché pubblicizzare gli aspetti positivi dell'occupazione nel settore, sono suggerimenti utili per migliorare l'immagine generale. Alcuni posti di lavoro all'interno del settore, vale a dire la posizione di chef, hanno già acquisito valore da parte del pubblico.

le indicazioni dell'Organizzazione Mondiale del Turismo

Interessante è il primo Rapporto mondiale sulle donne nel turismo lanciato dall'Organizzazione Mondiale del Turismo delle Nazioni Unite alla ITB di Berlino 2011.

Costituisce il primo passo verso la creazione di una serie di indicatori per monitorare l'andamento del turismo come strumento per l'empowerment delle donne. Il rapporto è progettato per assicurare che le donne abbiano pari opportunità di miglioramento in quello che è generalmente considerato un ambito dominato dagli uomini, che vengono pagate ugualmente, e che abbiano un accesso universale alle opportunità di istruzione, formazione, leadership, imprenditoriale.

Il rapporto globale è strutturato in cinque aree tematiche: occupazione, imprenditorialità, educazione, leadership, comunità. I risultati sono da considerare oggetto preliminare per una relazione finale che uscirà entro la fine dell'anno.

Le statistiche sono state tratte principalmente dalle analisi dei dati dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e ordinati per regioni del mondo in via di sviluppo. Una

selezione di casi di studio mette in evidenza storie di successo delle donne nel turismo in tutto il mondo, ma racconta anche che le donne sono spesso concentrate in bassi status, lavori mal retribuiti e precari nel settore del turismo. Stereotipi di genere e discriminazione evidenziano che le donne sono occupate principalmente nell'esecuzione di lavori come la cucina, la pulizia e l'ospitalità.

Alcuni dei suoi risultati principali:

1. Le donne costituiscono una grande percentuale degli addetti del turismo formale.
2. Le donne nel settore del turismo in genere guadagnano il 10% al 15% in meno rispetto ai loro colleghi uomini.
3. Il settore turistico ha quasi il doppio di datori di lavoro uomini, come altri settori.
4. Le donne costituiscono una percentuale molto più alta di lavoratori indipendenti nel settore del turismo che in altri settori.
5. Una grande quantità di lavoro non retribuito viene svolto dalle donne nelle aziende del turismo familiare.

Il Rapporto poi si pronuncia con una serie di raccomandazioni:

Occupazione: aumentare la consapevolezza del ruolo economico importante che le donne svolgono nel settore del turismo. Rafforzare la tutela legale per le donne nel mondo del lavoro turistico; tali protezioni dovrebbero essere costituite da regolamenti e leggi sul salario minimo e sulla parità di retribuzione. Migliorare i requisiti di congedo di maternità, orari flessibili, telelavoro e le opzioni e le modalità di custodia dei bambini.

Imprenditorialità: facilitare l'imprenditoria turistica femminile, garantendo l'accesso delle donne al credito, terre e proprietà, oltre a fornire una formazione adeguata e le risorse per sostenere le imprese femminili.

Istruzione: promuovere la partecipazione delle donne nel campo dell'istruzione e della formazione turistica e migliorare il livello di istruzione delle donne che già lavorano in diverse aree del settore attraverso un programma mirato e strategico di azione.

Leadership: nella leadership del turismo supportare le donne a tutti i livelli: settore pubblico, settore privato, e gestione delle comunità attraverso la definizione di programmi di leadership a livello nazionale e in imprese turistiche di piccole e grandi dimensioni.

Community: assicurarsi che il contributo delle donne allo sviluppo della comunità sia adeguatamente riconosciuto e premiato, contrastando il lavoro non retribuito delle donne nel settore, e monitorando le attività turistiche svolte nella famiglia e nella comunità.

Il Rapporto conclude rilevando la necessità di monitorare l'efficacia delle azioni politiche per migliorare la situazione delle donne nel settore del turismo, e rivalutare gli indicatori stessi almeno ogni tre anni, ponendo come base questo anno quale parametro con cui valutare i risultati futuri.

il sostegno all'occupabilità e all'imprenditorialità femminile

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, con delega sulle Pari Opportunità, Elsa Fornero, nella sua relazione programmatica ha ben evidenziato l'impegno del suo dicastero

e del Governo in materia di sostegno alle politiche del lavoro con particolare riferimento all'occupabilità e all'imprenditorialità femminile ed in sintonia con le indicazioni comunitarie.

In tale quadro, il Ministro intende strutturare azioni che abbiano come obiettivo quello di contribuire alla crescita delle imprese femminili e favorirne l'accesso al credito in un momento di generale difficoltà del sistema economico nazionale e di elevata criticità per le donne ad inserirsi nel mercato del lavoro e ad accedere a finanziamenti bancari. Gli obiettivi che il Ministro si pone sono i seguenti:

1. attivare, con il coinvolgimento del sistema bancario, uno strumento agevolativo per l'imprenditoria femminile che sfrutti l'effetto moltiplicatore tipico dei fondi di garanzia associato a finanziamenti in conto interessi o con modalità agevolative di altro tipo;
2. sostenere le attività regionali in favore dell'imprenditoria femminile;
3. eliminare le discriminazioni nell'accesso al credito. Le donne hanno un accesso al credito più difficoltoso e pagano tassi di interesse più alti, e ciò indipendentemente dalle loro capacità di ripagare il debito.

Il Ministro punta, tra gli interventi varati con il decreto "Salva Italia", sulle previste agevolazioni fiscali nei confronti di chi assume a tempo indeterminato personale femminile e giovani al di sotto dei trentacinque anni di età, con particolare riferimento alle assunzioni in meridione.

Sono stati inoltre previsti fondi a valere sul prossimo triennio per incentivare l'occupazione giovanile e femminile. La scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro è un fattore cruciale di debolezza del nostro sistema: in Italia, l'occupazione femminile è più bassa che in quasi tutti i paesi europei soprattutto nelle posizioni più elevate e per le donne con figli.

Nella consapevolezza che il tempo di cura della casa, dei bambini, di adulti malati, di disabili o di anziani a carico delle donne resta in Italia più elevato che negli altri paesi, e che la mancanza di servizi di supporto (e il loro costo elevato) nelle attività di cura, rappresenta un ostacolo per il lavoro a tempo pieno per migliaia di donne che lavorano part time e per l'ingresso nel mercato del lavoro di altrettante, sarà impegno prioritario garantire maggiori servizi e una organizzazione del lavoro tale da consentire ai genitori una migliore assistenza dei propri figli, senza per questo interrompere necessariamente l'orario di lavoro.

Sempre in materia di occupazione femminile, l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità è impegnato a sviluppare ed incrementare i provvedimenti adottati in sede comunitaria per promuovere attività di informazione e formazione, coerentemente con i piani strategici "Europa 2020" e "Italia 2020".

E' a regime l'Osservatorio sulla Contrattazione decentrata e una Banca dati sull'attività giudiziale e stragiudiziale che attua un monitoraggio costante su tutta l'attività di conciliazione e di contrasto alle discriminazioni, supportata da un'assistenza di carattere giuridico.

Nell'ambito dell'Osservatorio, una parte fondamentale è dedicata alla possibile applicazione del salario di produttività inteso come strumento di flessibilità, utile alla conciliazione vita/lavoro. Il rationale di questo processo è la valorizzazione della flessibilità concertata, mentre l'idea cardine è quella di fare leva su strumenti alternativi di

sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali.

Infine la Carta delle pari opportunità e uguaglianza sul lavoro, promossa da tutte le Consigliere di parità e sottoscritta da numerose parti sociali ed aziende, è uno strumento fondamentale per promuovere azioni positive sia per le lavoratrici che per le aziende.

Alessandra Servidori

Consigliera Nazionale di Parità

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

l'occupazione femminile e l'inquadramento professionale nel settore Turismo

Federalberghi analizza l'andamento del mercato del lavoro nel settore Turismo, in generale, e quello delle aziende alberghiere, in particolare, pubblicando periodicamente una rassegna dei principali indicatori risultanti dall'elaborazione di una base di dati fornita dall'INPS.

Tali indicatori portano alla luce interessanti risultati, primo fra tutti il fatto che la presenza delle donne, in entrambe gli ambiti esaminati, è preponderante.

Nel 2010, ad esempio, dei 982.223 lavoratori dipendenti nel settore Turismo, 556.238, sono donne; nelle aziende alberghiere, 102.698 occupati sono donne, su un totale di 193.575.

Nel settore Turismo l'occupazione delle donne dal 2007 al 2010 è cresciuta in assoluto di circa 44.654 mila unità; l'incremento è inferiore rispetto a quello fatto segnare dalla popolazione lavorativa maschile nel medesimo quadriennio (41.801 mila unità).

Nel periodo di riferimento è rimasto pressoché costante il rapporto percentuale tra donne occupate sul totale degli occupati: era il 58,23 per cento nel 2007, è il 57,65 per cento nel 2010.

Non molto differente è la situazione nelle aziende alberghiere: le donne occupate dal 2007 al 2010 sono diminuite di circa 2 mila unità, ma, al contempo, avendo registrato l'occupazione totale del settore una lieve flessione (da 194.280 a 193.575) la percentuale sul totale è, di conseguenza, lievemente aumentata (dal 52,98 per cento del 2007 al 53,05 per cento del 2010)².

Altrettanto interessanti sono le indicazioni fornite in termini di scomposizione di genere relativamente ai diversi livelli di inquadramento nell'anno 2011, riferiti ad un campione di circa 60 mila lavoratori iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria del settore Turismo (FAST) e di circa 5.000 quadri iscritti alla Cassa Assistenza Sanitaria Quadri, Commercio e Turismo (QuAS).

L'analisi del campione mostra che nelle aziende alberghiere le donne occupano mediamente un terzo delle posizioni di vertice (quadri A e B)³.

L'indagine sugli iscritti alla QuAS rileva, inoltre, che nel settore Turismo, la maggior parte dei quadri donne sono concentrati nella fascia di età tra i 35-44 anni e i 45-54 anni di età (80 per cento sul totale)⁴.

La fascia centrale di inquadramento (livelli 3, 4 e 5), che contiene la quota preponderante degli occupati nelle aziende alberghiere (63,40 per cento del totale), registra la presenza del 68,61 per cento degli uomini e del 57,94 per cento delle donne.

La proporzione si inverte se si focalizza l'attenzione sui livelli inferiori della classificazione del personale (6s, 6 e 7), in cui è inquadrato il 24,67 per cento del totale degli occupati, con il 17,34 per cento degli uomini ed il 32,35% delle donne⁵.

² I dati sin qui esaminati fanno riferimento alle Tavole da 1 a 10. In particolare le Tavole da 1 a 4, forniscono per ogni anno di riferimento il totale degli occupati, la composizione di genere e il dettaglio per Regione degli occupati nel settore Turismo. Gli stessi dati sono forniti dalle Tavole da 5 a 8 per quanto riguarda il settore alberghiero. Le Tavole 9 e 10 esaminano complessivamente il quadriennio 2007/2010

³ Tavola 12, distribuzione per sesso dei quadri nel settore turismo, nelle diverse classi di attività

⁴ Tavola 13, distribuzione per sesso dei quadri del settore Turismo, nelle diverse fasce di età

E' infine utile citare uno studio della Banca d'Italia, in corso di pubblicazione, relativi alla presenza di imprese femminili (in particolare società di capitali e di persone) nei diversi settori produttivi, dal quale si evince che il settore Turistico, non solo è al proprio interno composto per la maggior parte da imprese femminili, ma è il settore produttivo che, in assoluto, registra il maggior numero di imprese "rosa"⁶.

⁵ Tavola 11, lavoratori dipendenti per sesso e per livello di inquadramento nelle aziende alberghiere

⁶ Tavola 14, estratto da Roberta Zizza, *I divari di genere in Italia: le cause possibili*, presentato agli Stati Generali sul lavoro delle donne in Italia, CNEL, 2 febbraio 2012

Tavola 1 - lavoratori dipendenti per sesso nel settore turismo - anno 2007

	maschi	femmine	totale		maschi	femmine	totale
Torino	8.415	14.502	22.918	Perugia	3.319	6.681	10.000
Vercelli	660	1.948	2.608	Terni	812	2.199	3.011
Biella	519	940	1.460	Umbria	4.131	8.880	13.011
Verbano-Cusio-Ossola	1.074	1.643	2.717				
Novara	5.498	10.863	16.361	Pesaro e Urbino	2.320	4.804	7.125
Cuneo	2.331	5.827	8.158	Ancona	2.650	4.264	6.914
Asti	676	1.212	1.888	Macerata	1.859	3.179	5.037
Alessandria	1.206	3.125	4.331	Ascoli Piceno	2.398	4.257	6.655
Piemonte	20.379	40.061	60.440	Marche	9.227	16.504	25.730
Aosta	1.830	2.676	4.507	Viterbo	964	2.276	3.240
Valle d'Aosta	1.830	2.676	4.507	Rieti	453	894	1.346
				Roma	37.577	33.475	71.052
Varese	4.147	5.180	9.326	Latina	2.628	3.654	6.281
Como	3.514	4.723	8.237	Frosinone	1.381	2.649	4.030
Lecco	1.196	2.107	3.302	Lazio	43.002	42.948	85.949
Sondrio	1.722	2.811	4.533				
Milano	36.761	55.850	92.610	L'Aquila	1.298	2.506	3.804
Bergamo	4.142	9.692	13.834	Teramo	1.832	3.003	4.835
Brescia	6.655	10.934	17.589	Pescara	2.203	3.086	5.289
Pavia	1.690	3.465	5.155	Chieti	1.711	3.013	4.724
Lodi	567	1.067	1.635	Abruzzo	7.044	11.607	18.651
Cremona	804	1.723	2.526				
Mantova	1.032	2.259	3.291	Isernia	244	494	738
Lombardia	62.229	99.810	162.039	Campobasso	703	1.072	1.775
				Molise	947	1.566	2.513
Bolzano - Bozen	9.079	14.424	23.502				
Trento	5.841	10.510	16.351	Caserta	2.173	1.820	3.994
Trentino - Alto Adige	14.920	24.934	39.853	Benevento	751	924	1.675
				Napoli	18.860	11.052	29.913
Verona	6.543	9.828	16.371	Avellino	1.341	1.697	3.038
Vicenza	5.252	11.568	16.819	Salerno	5.511	4.771	10.282
Belluno	1.806	3.308	5.114	Campania	28.636	20.265	48.901
Treviso	3.399	7.019	10.418				
Venezia	12.245	14.390	26.636	Foggia	2.702	2.030	4.732
Padova	6.312	8.795	15.107	Bari	9.145	7.655	16.799
Rovigo	746	1.769	2.514	Taranto	2.080	1.811	3.891
Veneto	36.302	56.676	92.979	Brindisi	1.894	1.826	3.720
				Lecce	4.115	3.882	7.997
Pordenone	876	2.219	3.095	Puglia	19.936	17.203	37.139
Udine	2.530	5.555	8.085				
Gorizia	594	1.386	1.980	Potenza	1.322	1.683	3.005
Trieste	1.188	2.753	3.941	Matera	1.141	970	2.111
Friuli-Venezia Giulia	5.189	11.912	17.101	Basilicata	2.463	2.654	5.116
Imperia	2.316	3.023	5.339	Cosenza	3.104	2.638	5.742
Savona	2.804	3.999	6.803	Crotone	698	632	1.330
Genova	5.942	7.678	13.620	Catanzaro	1.546	1.715	3.261
La Spezia	1.637	2.634	4.270	Vibo Valentia	1.130	868	1.998
Liguria	12.698	17.334	30.032	Reggio di Calabria	1.779	1.299	3.079
				Calabria	8.257	7.152	15.409
Piacenza	1.160	4.063	5.223				
Parma	1.954	3.581	5.536	Trapani	2.564	1.917	4.482
Reggio nell'Emilia	2.190	9.322	11.512	Palermo	7.327	3.692	11.019
Modena	3.331	6.029	9.360	Messina	5.681	4.358	10.040
Bologna	7.319	16.648	23.967	Agrigento	1.975	1.040	3.016
Ferrara	1.456	3.278	4.734	Caltanissetta	958	879	1.837
Ravenna	4.171	7.029	11.200	Enna	559	404	963
Forlì-Cesena	2.540	4.927	7.467	Catania	5.051	3.214	8.265
Rimini	6.803	9.819	16.621	Ragusa	1.553	1.463	3.016
Emilia-Romagna	30.924	64.695	95.619	Siracusa	1.767	1.486	3.253
				Sicilia	27.437	18.453	45.890
Massa-Carrara	847	2.023	2.869				
Lucca	3.290	5.385	8.675	Sassari	4.258	4.755	9.013
Pistoia	1.567	2.623	4.190	Nuoro	1.569	2.070	3.640
Firenze	10.509	12.867	23.376	Oristano	558	747	1.305
Prato	899	1.164	2.063	Cagliari	4.624	5.757	10.382
Livorno	2.711	4.485	7.196	Sardegna	11.010	13.330	24.340
Pisa	2.001	3.433	5.434				
Arezzo	1.255	2.856	4.111				
Siena	2.666	4.476	7.142				
Grosseto	1.885	3.613	5.498				
Toscana	27.629	42.925	70.554	Italia	374.187	521.584	895.771

elaborazioni Federalberghi e Fipe su dati INPS

Tavola 2 - lavoratori dipendenti per sesso nel settore turismo - anno 2008

	maschi	femmine	totale		maschi	femmine	totale
Torino	8.828	14.818	23.646	Perugia	3.607	7.309	10.916
Vercelli	695	2.049	2.743	Terni	833	2.301	3.134
Biella	598	1.061	1.659	Umbria	4.439	9.610	14.050
Verbano-Cusio-Ossola	1.149	1.731	2.880				
Novara	5.457	10.961	16.418	Pesaro e Urbino	2.407	5.060	7.468
Cuneo	2.545	6.354	8.898	Ancona	2.750	4.452	7.201
Asti	739	1.353	2.092	Macerata	1.983	3.441	5.424
Alessandria	1.334	3.369	4.703	Ascoli Piceno	2.574	4.622	7.196
Piemonte	21.345	41.695	63.040	Marche	9.714	17.575	27.290
Aosta	1.870	2.665	4.534	Viterbo	1.056	2.427	3.484
Valle d'Aosta	1.870	2.665	4.534	Rieti	442	897	1.338
Varese	4.302	5.412	9.714	Roma	38.973	35.532	74.506
Como	3.999	5.123	9.122	Latina	2.799	3.985	6.784
Lecco	1.336	2.406	3.742	Frosinone	1.438	2.812	4.250
Sondrio	1.834	2.983	4.817	Lazio	44.708	45.653	90.361
Milano	38.529	58.264	96.793	L'Aquila	1.369	2.608	3.977
Bergamo	4.348	10.417	14.764	Teramo	1.950	3.317	5.267
Brescia	7.123	11.880	19.003	Pescara	2.314	3.420	5.734
Pavia	1.813	3.647	5.460	Chieti	1.895	3.364	5.259
Lodi	638	1.188	1.825	Abruzzo	7.527	12.709	20.236
Cremona	892	1.966	2.858	Isernia	256	507	762
Mantova	1.135	2.507	3.642	Campobasso	724	1.171	1.895
Lombardia	65.947	105.793	171.740	Molise	980	1.678	2.657
Bolzano - Bozen	9.352	15.101	24.453	Caserta	2.783	2.336	5.119
Trento	5.941	10.775	16.716	Benevento	837	1.074	1.911
Trentino - Alto Adige	15.292	25.876	41.169	Napoli	19.617	11.811	31.428
Verona	6.700	9.931	16.631	Avellino	1.530	1.957	3.487
Vicenza	5.351	12.081	17.432	Salerno	5.590	5.193	10.783
Belluno	1.842	3.285	5.127	Campania	30.357	22.371	52.728
Treviso	3.540	7.404	10.943	Foggia	2.981	2.374	5.355
Venezia	12.986	15.376	28.361	Bari	10.314	8.870	19.184
Padova	6.588	9.321	15.910	Taranto	2.227	2.137	4.365
Rovigo	843	2.161	3.003	Brindisi	2.138	2.141	4.278
Veneto	37.849	59.558	97.407	Lecce	4.491	4.368	8.859
Pordenone	900	2.303	3.203	Puglia	22.151	19.889	42.040
Udine	2.695	5.880	8.575	Potenza	1.370	1.759	3.129
Gorizia	634	1.464	2.098	Matera	1.058	995	2.053
Trieste	1.344	2.837	4.181	Basilicata	2.428	2.754	5.182
Friuli-Venezia Giulia	5.573	12.483	18.056	Cosenza	3.157	2.842	5.999
Imperia	2.364	3.109	5.474	Crotone	728	673	1.401
Savona	2.868	4.037	6.906	Catanzaro	1.677	1.903	3.580
Genova	6.278	8.118	14.396	Vibo Valentia	1.139	903	2.042
La Spezia	1.727	2.913	4.641	Reggio di Calabria	1.852	1.444	3.296
Liguria	13.238	18.178	31.416	Calabria	8.553	7.765	16.318
Piacenza	1.235	4.548	5.783	Trapani	2.679	2.126	4.805
Parma	2.124	4.012	6.136	Palermo	7.456	3.804	11.259
Reggio nell'Emilia	2.492	10.113	12.606	Messina	5.879	4.674	10.553
Modena	3.593	6.511	10.103	Agrigento	2.078	1.160	3.238
Bologna	7.571	17.244	24.815	Caltanissetta	1.044	929	1.973
Ferrara	1.549	3.319	4.869	Enna	596	437	1.033
Ravenna	4.329	7.321	11.650	Catania	5.347	3.486	8.832
Forlì-Cesena	2.659	5.165	7.824	Ragusa	1.708	1.640	3.348
Rimini	7.060	10.260	17.321	Siracusa	1.977	1.637	3.614
Emilia-Romagna	32.612	68.493	101.105	Sicilia	28.763	19.892	48.655
Massa-Carrara	882	2.075	2.956	Sassari	4.763	5.317	10.080
Lucca	3.474	5.663	9.137	Nuoro	1.657	2.151	3.809
Pistoia	1.617	2.910	4.527	Oristano	613	810	1.423
Firenze	10.979	13.681	24.660	Cagliari	4.829	6.042	10.871
Prato	912	1.223	2.135	Sardegna	11.862	14.319	26.182
Livorno	2.857	4.765	7.621				
Pisa	2.137	3.670	5.806				
Arezzo	1.340	3.098	4.438				
Siena	2.739	4.588	7.327				
Grosseto	1.993	3.684	5.676				
Toscana	28.928	45.356	74.284	Italia	394.137	554.312	948.449

elaborazioni Federalberghi e Fipe su dati INPS

Tavola 3 - lavoratori dipendenti per sesso nel settore turismo - anno 2009

	maschi	femmine	totale		maschi	femmine	totale
Torino	9.116	15.051	24.167	Perugia	3.766	7.481	11.247
Vercelli	697	1.915	2.612	Terni	896	2.370	3.266
Biella	647	1.101	1.748	Umbria	4.662	9.850	14.513
Verbano-Cusio-Ossola	1.184	1.751	2.935				
Novara	5.598	10.813	16.412	Pesaro e Urbino	2.577	5.186	7.764
Cuneo	2.730	6.767	9.497	Ancona	2.851	4.554	7.405
Asti	783	1.363	2.146	Macerata	2.158	3.649	5.807
Alessandria	1.390	3.391	4.781	Ascoli Piceno	2.650	4.619	7.269
Piemonte	22.146	42.152	64.298	Marche	10.236	18.008	28.244
Aosta	1.878	2.628	4.506	Viterbo	1.145	2.564	3.710
Valle d'Aosta	1.878	2.628	4.506	Rieti	448	901	1.350
				Roma	39.642	35.710	75.353
Varese	4.369	5.553	9.922	Latina	3.041	4.299	7.340
Como	4.090	5.194	9.284	Frosinone	1.456	2.926	4.382
Lecco	1.403	2.434	3.837	Lazio	45.733	46.401	92.134
Sondrio	1.983	3.240	5.223				
Milano	38.651	57.144	95.795	L'Aquila	1.412	2.639	4.052
Bergamo	4.596	10.947	15.542	Teramo	2.097	3.586	5.683
Brescia	7.432	12.239	19.671	Pescara	2.421	3.554	5.975
Pavia	1.927	3.718	5.645	Chieti	1.948	3.395	5.343
Lodi	753	1.301	2.053	Abruzzo	7.878	13.175	21.053
Cremona	1.028	2.054	3.082				
Mantova	1.203	2.685	3.888	Isernia	282	535	817
Lombardia	67.434	106.508	173.942	Campobasso	708	1.155	1.863
				Molise	989	1.690	2.679
Bolzano - Bozen	9.715	15.752	25.467				
Trento	6.128	10.870	16.998	Caserta	2.925	2.447	5.372
Trentino - Alto Adige	15.843	26.622	42.465	Benevento	912	1.140	2.052
				Napoli	19.401	11.642	31.043
Verona	6.954	10.186	17.140	Avellino	1.488	1.934	3.421
Vicenza	5.436	12.266	17.702	Salerno	5.778	5.391	11.169
Belluno	1.877	3.322	5.198	Campania	30.503	22.553	53.056
Treviso	3.572	7.484	11.057				
Venezia	13.041	15.324	28.365	Foggia	3.142	2.541	5.683
Padova	6.726	9.452	16.178	Bari	10.459	9.218	19.677
Rovigo	907	2.301	3.208	Taranto	2.405	2.283	4.688
Veneto	38.513	60.335	98.848	Brindisi	2.164	2.234	4.398
				Lecce	4.876	4.751	9.627
Pordenone	931	2.402	3.333	Puglia	23.046	21.027	44.073
Udine	2.978	6.092	9.071				
Gorizia	717	1.506	2.223	Potenza	1.447	1.880	3.326
Trieste	1.480	2.925	4.405	Matera	1.096	1.033	2.129
Friuli-Venezia Giulia	6.106	12.926	19.032	Basilicata	2.542	2.913	5.455
Imperia	2.518	3.101	5.619	Cosenza	3.145	2.970	6.115
Savona	3.031	4.128	7.159	Crotone	729	676	1.404
Genova	6.347	7.942	14.290	Catanzaro	1.764	2.064	3.828
La Spezia	1.640	2.826	4.466	Vibo Valentia	1.165	917	2.082
Liguria	13.537	17.997	31.534	Reggio di Calabria	1.912	1.552	3.464
				Calabria	8.715	8.179	16.894
Piacenza	1.369	4.612	5.980				
Parma	2.339	4.235	6.574	Trapani	2.877	2.295	5.172
Reggio nell'Emilia	2.742	10.734	13.476	Palermo	7.813	4.158	11.971
Modena	3.743	6.565	10.308	Messina	5.721	4.527	10.248
Bologna	7.684	17.451	25.135	Agrigento	2.316	1.337	3.653
Ferrara	1.636	3.292	4.928	Caltanissetta	1.102	997	2.099
Ravenna	4.554	7.554	12.109	Enna	620	462	1.081
Forlì-Cesena	2.859	5.366	8.225	Catania	5.611	3.773	9.384
Rimini	7.385	10.316	17.701	Ragusa	1.750	1.811	3.562
Emilia-Romagna	34.311	70.125	104.435	Siracusa	2.219	1.872	4.091
				Sicilia	30.029	21.231	51.260
Massa-Carrara	1.001	2.161	3.162				
Lucca	3.681	5.791	9.471	Sassari	4.708	5.244	9.953
Pistoia	1.685	3.029	4.714	Nuoro	1.689	2.124	3.813
Firenze	10.909	13.318	24.227	Oristano	666	857	1.523
Prato	972	1.271	2.243	Cagliari	5.266	6.491	11.757
Livorno	2.943	4.699	7.642	Sardegna	12.329	14.716	27.045
Pisa	2.215	3.590	5.805				
Arezzo	1.432	3.073	4.505				
Siena	2.637	4.351	6.989				
Grosseto	2.124	3.751	5.875				
Toscana	29.598	45.036	74.634	Italia	406.026	564.074	970.100

elaborazioni Federalberghi e Fipe su dati INPS

Tavola 4 - lavoratori dipendenti per sesso nel settore turismo - anno 2010

	maschi	femmine	totale		maschi	femmine	totale
Torino	9.349	15.485	24.834	Perugia	3.918	7.769	11.687
Vercelli	768	1.983	2.752	Terni	938	2.493	3.431
Biella	634	1.123	1.757	Umbria	4.856	10.263	15.119
Verbano-Cusio-Ossola	1.305	1.996	3.301				
Novara	2.892	5.129	8.021	Pesaro e Urbino	2.697	5.133	7.830
Cuneo	2.813	6.962	9.775	Ancona	2.934	4.685	7.619
Asti	761	1.343	2.104	Macerata	2.297	3.888	6.185
Alessandria	1.434	3.349	4.783	Ascoli Piceno	2.801	4.676	7.477
Piemonte	19.957	37.369	57.325	Marche	10.729	18.382	29.110
Aosta	1.940	2.676	4.616	Viterbo	1.281	2.660	3.941
Valle d'Aosta	1.940	2.676	4.616	Rieti	468	970	1.437
				Roma	41.126	36.219	77.344
Varese	4.774	5.909	10.683	Latina	3.245	4.698	7.943
Como	4.233	5.518	9.750	Frosinone	1.500	2.973	4.473
Lecco	1.539	2.497	4.036	Lazio	47.620	47.519	95.139
Sondrio	2.096	3.436	5.532				
Milano	38.737	51.308	90.045	L'Aquila	1.503	2.728	4.231
Bergamo	5.023	11.727	16.750	Teramo	2.181	3.704	5.886
Brescia	8.034	12.827	20.861	Pescara	2.513	3.501	6.014
Pavia	2.054	3.796	5.850	Chieti	1.929	3.427	5.357
Lodi	763	1.410	2.173	Abruzzo	8.127	13.361	21.487
Cremona	1.100	2.138	3.238				
Mantova	1.265	2.737	4.003	Isernia	306	537	843
Lombardia	69.619	103.303	172.923	Campobasso	753	1.211	1.964
				Molise	1.058	1.748	2.807
Bolzano - Bozen	10.397	16.808	27.205				
Trento	6.404	11.137	17.541	Caserta	3.178	2.623	5.801
Trentino - Alto Adige	16.801	27.945	44.746	Benevento	938	1.263	2.201
				Napoli	19.302	11.720	31.022
Verona	7.573	10.898	18.471	Avellino	1.471	1.953	3.425
Vicenza	5.559	12.828	18.387	Salerno	5.747	5.388	11.135
Belluno	1.954	3.490	5.444	Campania	30.637	22.947	53.584
Treviso	3.771	7.630	11.401				
Venezia	13.199	15.247	28.446	Foggia	3.229	2.791	6.020
Padova	6.790	9.430	16.220	Bari	10.572	9.199	19.771
Rovigo	1.000	2.380	3.380	Taranto	2.502	2.361	4.863
Veneto	39.846	61.904	101.750	Brindisi	2.250	2.348	4.598
				Lecce	5.057	5.093	10.151
Pordenone	1.006	2.463	3.468	Puglia	23.610	21.793	45.403
Udine	3.044	6.087	9.131				
Gorizia	729	1.540	2.269	Potenza	1.469	1.890	3.359
Trieste	1.611	2.949	4.560	Matera	1.126	1.045	2.172
Friuli-Venezia Giulia	6.389	13.039	19.428	Basilicata	2.596	2.935	5.531
Imperia	2.565	3.115	5.680	Cosenza	3.160	3.114	6.274
Savona	3.218	4.252	7.470	Crotone	770	700	1.470
Genova	6.429	7.921	14.350	Catanzaro	1.755	2.099	3.854
La Spezia	1.825	3.149	4.974	Vibo Valentia	1.192	971	2.163
Liguria	14.037	18.438	32.475	Reggio di Calabria	1.975	1.547	3.521
				Calabria	8.851	8.431	17.282
Piacenza	1.429	4.757	6.186				
Parma	2.328	3.969	6.296	Trapani	3.068	2.487	5.555
Reggio nell'Emilia	2.912	11.526	14.438	Palermo	7.861	4.171	12.032
Modena	3.580	6.255	9.835	Messina	5.493	4.414	9.908
Bologna	7.928	17.778	25.706	Agrigento	2.412	1.423	3.835
Ferrara	1.728	3.393	5.121	Caltanissetta	1.106	1.049	2.155
Ravenna	4.630	7.606	12.236	Enna	640	465	1.104
Forlì-Cesena	3.028	5.537	8.566	Catania	5.545	3.808	9.354
Rimini	7.520	10.595	18.115	Ragusa	1.863	1.811	3.675
Emilia-Romagna	35.084	71.415	106.498	Siracusa	2.338	1.995	4.333
				Sicilia	30.326	21.623	51.949
Massa-Carrara	1.098	2.199	3.297				
Lucca	3.893	5.880	9.772	Sassari	4.849	5.290	10.139
Pistoia	1.774	3.096	4.869	Nuoro	1.749	2.239	3.988
Firenze	11.355	13.609	24.965	Oristano	666	906	1.571
Prato	1.134	1.419	2.553	Cagliari	5.603	6.661	12.264
Livorno	3.069	4.857	7.927	Sardegna	12.866	15.095	27.961
Pisa	2.306	3.651	5.957				
Arezzo	1.542	3.179	4.720				
Siena	2.671	4.364	7.034				
Grosseto	2.197	3.802	5.999				
Toscana	31.040	46.055	77.094	Italia	415.988	566.238	982.226

elaborazioni Federalberghi e Fipe su dati INPS

Tavola 5 - lavoratori dipendenti per sesso nel settore turismo - anno 2007 - alberghi

	maschi	femmine	totale		maschi	femmine	totale
Torino	1.261	1.926	3.187	Perugia	973	1.529	2.502
Vercelli	83	138	221	Terni	109	195	305
Biella	37	56	93	Umbria	1.083	1.724	2.807
Verbano-Cusio-Ossola	564	683	1.247				
Novara	268	292	559	Pesaro e Urbino	565	974	1.539
Cuneo	254	561	815	Ancona	456	716	1.171
Asti	65	94	158	Macerata	218	292	510
Alessandria	86	158	243	Ascoli Piceno	299	480	779
Piemonte	2.617	3.906	6.523	Marche	1.538	2.462	4.000
Aosta	948	1.189	2.137	Viterbo	67	98	165
Valle d'Aosta	948	1.189	2.137	Rieti	110	122	232
				Roma	9.203	7.778	16.980
Varese	430	494	924	Latina	589	608	1.196
Como	1.006	938	1.944	Frosinone	398	543	941
Lecco	92	145	238	Lazio	10.366	9.148	19.515
Sondrio	706	928	1.634				
Milano	5.438	4.988	10.426	L'Aquila	183	413	596
Bergamo	253	417	670	Teramo	616	897	1.514
Brescia	1.689	2.097	3.785	Pescara	622	799	1.421
Pavia	115	213	328	Chieti	293	352	645
Lodi	50	56	105	Abruzzo	1.714	2.462	4.176
Cremona	68	119	187				
Mantova	65	131	196	Isernia	34	47	81
Lombardia	9.913	10.524	20.437	Campobasso	171	164	334
				Molise	205	211	416
Bolzano - Bozen	5.350	7.953	13.303				
Trento	3.114	4.790	7.904	Caserta	402	358	760
Trentino - Alto Adige	8.464	12.742	21.206	Benevento	81	75	155
				Napoli	5.981	3.862	9.843
Verona	1.329	1.808	3.136	Avellino	147	145	292
Vicenza	1.647	2.006	3.654	Salerno	1.744	1.276	3.020
Belluno	692	947	1.638	Campania	8.355	5.716	14.070
Treviso	447	572	1.019				
Venezia	4.624	5.459	10.083	Foggia	895	629	1.523
Padova	2.351	2.199	4.550	Bari	861	607	1.467
Rovigo	47	112	159	Taranto	257	223	480
Veneto	11.137	13.102	24.238	Brindisi	461	338	798
				Lecce	635	599	1.234
Pordenone	83	197	280	Puglia	3.108	2.394	5.502
Udine	481	1.119	1.600				
Gorizia	146	338	484	Potenza	347	317	664
Trieste	114	179	293	Matera	168	134	303
Friuli-Venezia Giulia	824	1.834	2.658	Basilicata	515	451	966
Imperia	878	979	1.857	Cosenza	861	650	1.511
Savona	916	1.311	2.226	Crotone	181	143	324
Genova	1.173	1.320	2.493	Catanzaro	254	157	411
La Spezia	504	536	1.040	Vibo Valentia	305	217	522
Liguria	3.471	4.146	7.616	Reggio di Calabria	395	257	652
				Calabria	1.995	1.424	3.420
Piacenza	71	184	255				
Parma	350	531	880	Trapani	489	449	938
Reggio nell'Emilia	163	256	419	Palermo	1.762	933	2.695
Modena	280	586	865	Messina	2.283	1.589	3.871
Bologna	995	1.316	2.311	Agrigento	436	242	678
Ferrara	145	281	426	Caltanissetta	67	61	128
Ravenna	1.365	2.023	3.387	Enna	145	126	271
Forlì-Cesena	783	1.519	2.302	Catania	893	640	1.534
Rimini	3.044	5.213	8.257	Ragusa	230	216	445
Emilia-Romagna	7.195	11.907	19.102	Siracusa	450	346	796
				Sicilia	6.754	4.601	11.355
Massa-Carrara	83	180	263				
Lucca	730	1.168	1.898	Sassari	1.678	1.555	3.233
Pistoia	554	726	1.280	Nuoro	662	792	1.454
Firenze	2.712	2.969	5.681	Oristano	94	100	193
Prato	67	81	148	Cagliari	1.157	1.006	2.163
Livorno	960	1.071	2.031	Sardegna	3.591	3.453	7.044
Pisa	565	725	1.289				
Arezzo	193	332	525				
Siena	1.076	1.490	2.566				
Grosseto	625	789	1.414				
Toscana	7.564	9.531	17.094	Italia	91.354	102.926	194.280

Tavola 6 - lavoratori dipendenti per sesso nel settore turismo - anno 2008 - alberghi

	maschi	femmine	totale		maschi	femmine	totale
Torino	1.272	2.035	3.307	Perugia	986	1.552	2.538
Vercelli	94	165	259	Terni	104	194	297
Biella	37	51	87	Umbria	1.089	1.746	2.835
Verbano-Cusio-Ossola	578	681	1.258	Pesaro e Urbino	581	1.038	1.619
Novara	258	308	566	Ancona	432	708	1.140
Cuneo	276	602	877	Macerata	198	275	473
Asti	72	106	177	Ascoli Piceno	296	492	788
Alessandria	111	169	281	Marche	1.507	2.513	4.019
Piemonte	2.697	4.116	6.813	Viterbo	79	118	197
Aosta	966	1.184	2.150	Rieti	89	114	203
Valle d'Aosta	966	1.184	2.150	Roma	8.636	7.318	15.954
Varese	467	504	970	Latina	614	607	1.221
Como	1.016	1.003	2.019	Frosinone	383	512	894
Lecco	102	166	268	Lazio	9.800	8.668	18.468
Sondrio	735	992	1.727	L'Aquila	185	431	616
Milano	5.759	5.202	10.960	Teramo	622	925	1.547
Bergamo	258	437	695	Brescia	1.794	2.216	4.010
Brescia	1.794	2.216	4.010	Pescara	635	823	1.458
Pavia	123	223	346	Chieti	305	365	669
Lodi	51	52	104	Abruzzo	1.747	2.543	4.290
Cremona	69	123	192	Isernia	44	58	102
Mantova	57	123	180	Campobasso	168	178	345
Lombardia	10.430	11.041	21.471	Molise	212	236	447
Bolzano - Bozen	5.479	8.291	13.770	Caserta	410	360	770
Trento	3.102	4.857	7.958	Benevento	99	100	199
Trentino - Alto Adige	8.580	13.148	21.728	Napoli	5.945	3.878	9.822
Verona	1.335	1.817	3.152	Avellino	163	184	347
Vicenza	1.510	1.920	3.429	Salerno	1.666	1.325	2.990
Belluno	707	917	1.624	Campania	8.283	5.845	14.128
Treviso	469	532	1.000	Foggia	955	733	1.688
Venezia	4.842	5.602	10.444	Bari	987	713	1.700
Padova	2.370	2.251	4.622	Taranto	285	223	508
Rovigo	52	117	168	Brindisi	505	387	893
Veneto	11.284	13.155	24.439	Lecce	664	622	1.286
Pordenone	76	192	268	Puglia	3.397	2.678	6.075
Udine	495	1.121	1.615	Potenza	370	336	706
Gorizia	141	332	473	Matera	237	205	442
Trieste	108	202	310	Basilicata	607	542	1.149
Friuli-Venezia Giulia	820	1.846	2.666	Cosenza	873	672	1.545
Imperia	863	978	1.841	Crotone	170	127	297
Savona	905	1.290	2.195	Catanzaro	259	163	422
Genova	1.183	1.318	2.501	Vibo Valentia	380	280	660
La Spezia	472	567	1.038	Reggio di Calabria	368	266	634
Liguria	3.421	4.153	7.575	Calabria	2.051	1.507	3.558
Piacenza	78	197	275	Trapani	474	457	931
Parma	346	538	884	Palermo	1.728	897	2.625
Reggio nell'Emilia	169	255	424	Messina	2.277	1.683	3.961
Modena	277	613	889	Agrigento	461	278	739
Bologna	1.003	1.308	2.311	Caltanissetta	62	56	118
Ferrara	146	286	432	Enna	146	119	265
Ravenna	1.355	1.985	3.339	Catania	912	658	1.569
Forlì-Cesena	830	1.572	2.402	Ragusa	268	241	509
Rimini	3.242	5.462	8.705	Siracusa	474	358	832
Emilia-Romagna	7.445	12.216	19.660	Sicilia	6.802	4.747	11.549
Massa-Carrara	90	187	277	Sassari	1.783	1.623	3.405
Lucca	740	1.203	1.944	Nuoro	688	803	1.491
Pistoia	528	731	1.259	Oristano	129	132	260
Firenze	2.818	3.028	5.846	Cagliari	1.203	1.033	2.236
Prato	74	88	162	Sardegna	3.802	3.591	7.393
Livorno	994	1.135	2.129	Italia	92.695	105.249	197.944
Pisa	527	702	1.229				
Arezzo	206	343	549				
Siena	1.100	1.509	2.609				
Grosseto	677	852	1.529				
Toscana	7.754	9.777	17.531				

Tavola 7 - lavoratori dipendenti per sesso nel settore turismo - anno 2009 - alberghi

	maschi	femmine	totale		maschi	femmine	totale
Torino	1.255	2.045	3.300	Perugia	963	1.526	2.488
Vercelli	85	159	245	Terni	88	166	255
Biella	43	51	93	Umbria	1.051	1.692	2.743
Verbano-Cusio-Ossola	542	638	1.180	Pesaro e Urbino	658	1.100	1.758
Novara	234	306	540	Ancona	474	702	1.176
Cuneo	259	586	845	Macerata	201	295	495
Asti	71	107	178	Ascoli Piceno	323	501	824
Alessandria	125	187	312	Marche	1.655	2.598	4.253
Piemonte	2.614	4.079	6.693	Viterbo	92	124	215
Aosta	946	1.196	2.143	Rieti	88	113	200
Valle d'Aosta	946	1.196	2.143	Roma	8.148	6.710	14.858
Varese	459	458	916	Latina	634	630	1.264
Como	996	951	1.947	Frosinone	329	469	798
Lecco	113	169	282	Lazio	9.289	8.046	17.335
Sondrio	764	1.062	1.826	L'Aquila	180	418	598
Milano	5.467	4.722	10.190	Teramo	707	1.086	1.793
Bergamo	250	439	689	Pescara	655	901	1.556
Brescia	1.792	2.189	3.981	Chieti	306	405	712
Pavia	120	201	321	Abruzzo	1.849	2.810	4.659
Lodi	45	47	92	Isernia	53	62	114
Cremona	59	108	167	Campobasso	169	164	333
Mantova	59	121	180	Molise	222	226	447
Lombardia	10.125	10.467	20.591	Caserta	362	332	694
Bolzano - Bozen	5.616	8.545	14.162	Benevento	124	87	211
Trento	3.112	4.786	7.898	Napoli	5.696	3.674	9.370
Trentino - Alto Adige	8.728	13.331	22.059	Avellino	148	150	298
Verona	1.352	1.814	3.166	Salerno	1.611	1.252	2.863
Vicenza	1.303	1.573	2.876	Campania	7.941	5.495	13.436
Belluno	689	904	1.593	Foggia	1.012	771	1.783
Treviso	426	516	942	Bari	921	651	1.572
Venezia	4.782	5.390	10.172	Taranto	284	229	513
Padova	2.280	2.187	4.466	Brindisi	469	361	830
Rovigo	64	129	193	Lecce	734	699	1.433
Veneto	10.895	12.513	23.407	Puglia	3.420	2.710	6.130
Pordenone	75	195	270	Potenza	366	340	706
Udine	494	1.120	1.614	Matera	214	191	405
Gorizia	170	329	499	Basilicata	580	531	1.111
Trieste	109	209	317	Cosenza	790	590	1.381
Friuli-Venezia Giulia	848	1.852	2.700	Crotone	158	143	301
Imperia	882	948	1.830	Catanzaro	275	188	463
Savona	886	1.235	2.121	Vibo Valentia	376	269	645
Genova	1.102	1.223	2.325	Reggio di Calabria	349	260	609
La Spezia	465	584	1.050	Calabria	1.948	1.450	3.398
Liguria	3.335	3.990	7.325	Trapani	500	438	938
Piacenza	86	199	285	Palermo	1.735	915	2.650
Parma	403	540	943	Messina	2.047	1.513	3.560
Reggio nell'Emilia	170	254	424	Agrigento	602	365	967
Modena	275	623	898	Caltanissetta	65	59	124
Bologna	922	1.200	2.122	Enna	162	117	279
Ferrara	143	258	402	Catania	852	664	1.516
Ravenna	1.362	1.953	3.315	Ragusa	261	293	555
Forlì-Cesena	865	1.627	2.492	Siracusa	531	464	995
Rimini	3.354	5.474	8.828	Sicilia	6.756	4.829	11.584
Emilia-Romagna	7.580	12.129	19.709	Sassari	1.643	1.494	3.137
Massa-Carrara	98	202	299	Nuoro	682	761	1.443
Lucca	735	1.178	1.913	Oristano	163	158	320
Pistoia	500	697	1.197	Cagliari	1.393	1.194	2.586
Firenze	2.564	2.635	5.199	Sardegna	3.881	3.606	7.487
Prato	67	86	153	Italia	90.934	102.549	193.483
Livorno	950	1.035	1.985				
Pisa	486	619	1.105				
Arezzo	184	313	497				
Siena	967	1.348	2.315				
Grosseto	721	890	1.611				
Toscana	7.271	9.001	16.272				

Tavola 8 - lavoratori dipendenti per sesso nel settore turismo - anno 2010 - alberghi

	maschi	femmine	totale		maschi	femmine	totale
Torino	1.204	2.070	3.275	Perugia	976	1.495	2.471
Vercelli	100	159	259	Terni	101	193	293
Biella	44	56	99	Umbria	1.076	1.688	2.764
Verbano-Cusio-Ossola	550	666	1.216	Pesaro e Urbino	732	1.073	1.805
Novara	226	275	502	Ancona	452	681	1.133
Cuneo	278	595	873	Macerata	200	288	488
Asti	54	91	146	Ascoli Piceno	332	514	846
Alessandria	168	248	416	Marche	1.716	2.556	4.272
Piemonte	2.625	4.161	6.786	Viterbo	100	147	247
Aosta	962	1.198	2.160	Rieti	91	105	196
Valle d'Aosta	962	1.198	2.160	Roma	7.913	6.526	14.440
Varese	495	478	972	Latina	595	602	1.197
Como	1.049	952	2.001	Frosinone	303	421	725
Lecco	135	202	337	Lazio	9.003	7.801	16.804
Sondrio	816	1.128	1.944	L'Aquila	185	425	609
Milano	5.509	4.649	10.158	Teramo	698	1.000	1.698
Bergamo	273	457	730	Pescara	660	884	1.544
Brescia	1.840	2.256	4.096	Chieti	305	431	736
Pavia	122	188	310	Abruzzo	1.848	2.739	4.587
Lodi	44	47	91	Isernia	41	53	94
Cremona	51	100	151	Campobasso	154	165	319
Mantova	70	125	194	Molise	195	218	413
Lombardia	10.403	10.580	20.984	Caserta	344	314	658
Bolzano - Bozen	5.988	9.114	15.102	Benevento	107	99	206
Trento	3.198	4.899	8.097	Napoli	5.534	3.592	9.126
Trentino - Alto Adige	9.186	14.013	23.199	Avellino	139	148	287
Verona	1.447	1.938	3.384	Salerno	1.562	1.264	2.825
Vicenza	1.231	1.404	2.635	Campania	7.685	5.416	13.102
Belluno	740	976	1.716	Foggia	944	766	1.709
Treviso	412	526	937	Bari	870	590	1.460
Venezia	4.505	5.204	9.709	Taranto	260	236	496
Padova	2.213	2.116	4.329	Brindisi	504	396	900
Rovigo	66	119	185	Lecce	836	820	1.656
Veneto	10.614	12.282	22.895	Puglia	3.414	2.807	6.221
Pordenone	72	190	262	Potenza	352	327	680
Udine	522	1.134	1.656	Matera	208	185	393
Gorizia	159	324	483	Basilicata	560	512	1.072
Trieste	108	199	307	Cosenza	759	582	1.341
Friuli-Venezia Giulia	861	1.847	2.709	Crotone	177	138	315
Imperia	856	928	1.784	Catanzaro	271	184	455
Savona	909	1.223	2.132	Vibo Valentia	405	293	698
Genova	1.046	1.196	2.242	Reggio di Calabria	365	257	623
La Spezia	495	623	1.118	Calabria	1.977	1.454	3.431
Liguria	3.307	3.969	7.276	Trapani	568	493	1.062
Piacenza	86	187	273	Palermo	1.706	901	2.607
Parma	360	514	874	Messina	1.959	1.488	3.447
Reggio nell'Emilia	145	249	394	Agrigento	628	381	1.009
Modena	277	618	895	Caltanissetta	56	51	108
Bologna	867	1.131	1.998	Enna	142	114	256
Ferrara	134	247	381	Catania	762	592	1.355
Ravenna	1.356	1.917	3.273	Ragusa	299	288	587
Forlì-Cesena	861	1.608	2.468	Siracusa	596	537	1.133
Rimini	3.279	5.561	8.840	Sicilia	6.717	4.845	11.562
Emilia-Romagna	7.366	12.030	19.396	Sassari	1.681	1.535	3.216
Massa-Carrara	105	205	311	Nuoro	780	847	1.627
Lucca	786	1.164	1.950	Oristano	141	128	269
Pistoia	523	659	1.182	Cagliari	1.486	1.295	2.781
Firenze	2.602	2.662	5.263	Sardegna	4.088	3.805	7.893
Prato	74	88	163	Italia	90.877	102.698	193.575
Livorno	943	1.020	1.964				
Pisa	482	573	1.055				
Arezzo	169	304	472				
Siena	913	1.277	2.190				
Grosseto	677	826	1.503				
Toscana	7.274	8.778	16.052				

Tavola 9 - lavoratori dipendenti per sesso nel settore turismo - anni 2007 / 2010

anno	maschi	femmine	totale
2007	374.187	521.584	895.771
2008	394.137	554.312	948.449
2009	406.026	564.074	970.100
2010	415.988	566.238	982.226
2007	41,77%	58,23%	100,00%
2008	41,56%	58,44%	100,00%
2009	41,85%	58,15%	100,00%
2010	42,35%	57,65%	100,00%
2008 / 2007	5,33%	6,27%	5,88%
2009 / 2008	3,02%	1,76%	2,28%
2010 / 2009	2,45%	0,38%	1,25%
2010 / 2007	11,17%	8,56%	9,65%

elaborazioni Federalberghi su dati INPS

Tavola 10 - lavoratori dipendenti per sesso nelle aziende alberghiere - anni 2007 / 2010

anno	maschi	femmine	totale
2007	91.354	102.926	194.280
2008	92.695	105.249	197.944
2009	90.934	102.549	193.483
2010	90.877	102.698	193.575
2007	47,02%	52,98%	100,00%
2008	46,83%	53,17%	100,00%
2009	47,00%	53,00%	100,00%
2010	46,95%	53,05%	100,00%
2008 / 2007	1,47%	2,26%	1,89%
2009 / 2008	-1,90%	-2,57%	-2,25%
2010 / 2009	-0,06%	0,14%	0,05%
2010 / 2007	-0,52%	-0,22%	-0,36%

elaborazioni Federalberghi su dati INPS

Tavola 11 - lavoratori dipendenti per sesso e per livello di inquadramento nelle aziende alberghiere

livello	maschi	femmine	totale
A	76,56%	23,44%	100,00%
B	64,66%	35,34%	100,00%
1	58,02%	41,98%	100,00%
2	60,25%	39,75%	100,00%
3	63,99%	36,01%	100,00%
4	57,18%	42,82%	100,00%
5	43,44%	56,56%	100,00%
6s	27,69%	72,31%	100,00%
6	35,86%	64,14%	100,00%
7	48,82%	51,18%	100,00%
A	0,51%	0,16%	0,34%
B	0,52%	0,30%	0,41%
1	3,44%	2,61%	3,03%
2	9,58%	6,63%	8,14%
3	22,72%	13,42%	18,18%
4	31,26%	24,55%	27,98%
5	14,63%	19,98%	17,24%
6s	3,14%	8,59%	5,80%
6	10,47%	19,65%	14,95%
7	3,74%	4,11%	3,92%
totale	100,00%	100,00%	100,00%

elaborazioni Federalberghi su dati campionari relativi al 2011

Tavola 12 - distribuzione per sesso dei quadri del settore turismo, nelle diverse classi di attività

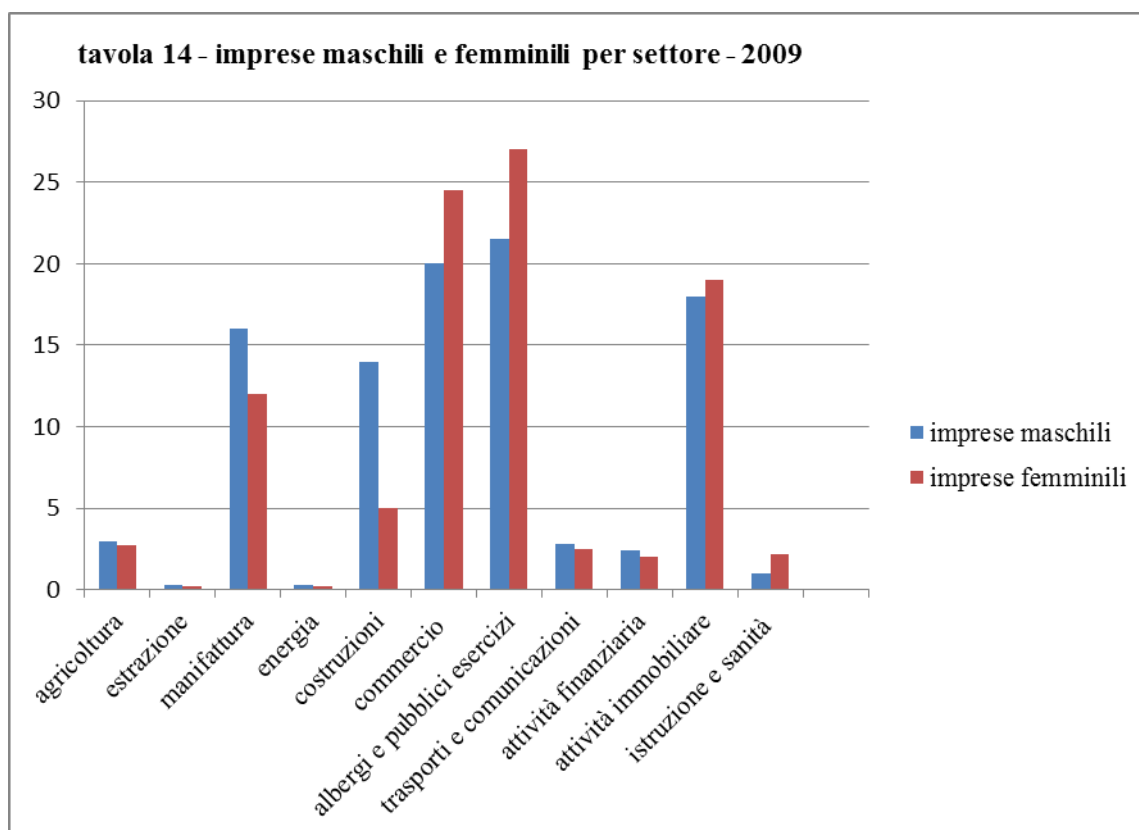
	maschi	femmine	totale
551 alberghi	1.250	548	1.798
552 campeggi e altri alloggi per brevi soggiorni	66	24	90
553 ristoranti	470	197	667
554 bar	-	-	-
555 mense e forniture di pasti preparati	94	30	124
633 attività agenzie di viaggio e turismo (compresi i tour operator)	446	507	953
92721 stabilimenti balneari (marittimi, lacuali e fluviali)	241	113	354
92341 discoteche, sale da ballo, night clubs e simili	628	199	827
93042 stabilimenti idropinici e termali	16	5	21
totale	3.211	1.623	4.834

fonte: elaborazioni Federalberghi su dati QuAS relativi al 2011

Tavola 13 - distribuzione per sesso dei quadri del settore turismo, nelle diverse fasce di età

	maschi	femmine	totale
sino a 24 anni	1	-	1
da 25 a 34 anni	267	141	408
da 35 a 44 anni	1.241	722	1.963
da 45 a 54 anni	1.152	581	1.733
da 55 a 64 anni	494	164	658
65 anni e più	56	15	71
totale	3.211	1.623	4.834

fonte: elaborazioni Federalberghi su dati QuAS relativi al 2011



fonte: Banca d'Italia

l'evoluzione storica delle norme che tutelano il lavoro delle donne

Le donne di ogni ceto sociale hanno offerto in ogni tempo il proprio contributo all'economia e alla società⁷ ma è solo con l'industrializzazione che le donne sono entrate in massa nel mercato del lavoro europeo e nordamericano.

Inizialmente, le lavoratrici non godevano di nessuna specifica tutela in ragione della condizione di moglie o madre; basti pensare che, per una donna in gravidanza, era assolutamente normale lavorare sino al momento del parto.

Anzi, lo status di donna determinava automaticamente l'applicazione di quelle che oggi sono riconosciute come discriminazioni, i cui tratti più evidenti si sostanziavano nella corresponsione di una paga più bassa rispetto agli uomini che svolgevano le medesime mansioni e nella rigida separazione tra ruoli femminili e ruoli maschili, essendo riservati a questi ultimi in via pressoché esclusiva l'accesso agli studi e alle posizioni che offrivano le maggiori opportunità.

Tale condizione generale di subordinazione della donna rispetto all'uomo non era ovviamente limitata al mercato del lavoro, ma si estendeva ai diversi aspetti della vita sociale.

Ad esempio, il codice civile del 1865 contemplava l'istituto dell'autorizzazione maritale⁸, che fu poi abolito solo nel 1919: l'uomo era il capofamiglia e la donna doveva richiedere la sua autorizzazione per comparire in giudizio e per il compimento di atti di disposizione patrimoniale⁹.

Inoltre, nell'Italia unitaria, le donne non avevano diritto al voto, conquista che - salvo una breve parentesi rimasta peraltro priva di applicazione pratica¹⁰ - venne poi effettivamente raggiunta solo nel 1945¹¹.

la tutela del lavoro delle donne nel Regno d'Italia

La tutela del lavoro delle donne ha costituito per la prima volta oggetto di specifica attenzione da parte del legislatore italiano con la legge 19 giugno 1902, n. 242,

⁷ per una panoramica delle attività economiche svolte dalle donne in Europa dal medioevo al XX secolo e delle parallele trasformazioni sociali, politiche ed economiche, si veda Eulalia de Vega, *La donna nella storia*, Milano, Fenice 2000, 1994; inoltre, in merito alla storia delle donne che hanno lasciato un segno indelebile nella storia nazionale: Autori Vari, *Donne del Risorgimento*, Bologna, il Mulino, 2011; Autori Vari, *Le italiane*, Roma, Castelvechi, 2010; Elisabetta Strickland, *Scienziate d'Italia*, Roma, Donzelli, 2011

⁸ il codice del Regno d'Italia, di stampo napoleonico, registrava su tale aspetto un arretramento rispetto alle norme vigenti in alcuni Stati preunitari come il Granducato di Toscana o il Lombardo-Veneto, nel quale in base al Codice Austriaco la donna era parificata all'uomo nella facoltà di disporre delle proprie sostanze

⁹ il testo della disposizione era il seguente: <<La donna non può donare, alienare beni immobili, sottoporli ad ipoteca, contrarre mutui, cedere o riscuotere capitali, costituirsi sicurtà, né transigere o stare in giudizio relativo a tali atti, senza autorizzazione del marito>>

¹⁰ legge 22 novembre 1925, n. 2125, concernente l'ammissione delle donne all'elettorato amministrativo; tale diritto non fu mai esercitato in quanto l'anno successivo, in seguito all'instaurazione del regime podestarile, le elezioni amministrative vennero abolite

¹¹ decreto legislativo luogotenenziale 1 febbraio 1945, n. 23, concernente l'estensione alle donne del diritto di voto; le donne italiane parteciparono per la prima volta al voto in occasione delle elezioni amministrative che si svolsero tra il 17 marzo e il 7 aprile del 1946

concernente la tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli¹², nota come “legge Carcano” (dal nome del Ministro proponente).

La legge conteneva un sistema basilare di misure protettive a tutela delle lavoratrici madri occupate negli opifici o laboratori industriali. Si vietava alle donne di qualsiasi età di svolgere lavori sotterranei, veniva fissata in dodici ore la durata massima dell'orario massimo giornaliero ed era vietato (solo per le donne minorenni) il lavoro notturno.

Per quanto riguarda la tutela della maternità, si fissava il divieto di adibire le puerpere al lavoro <<se non dopo trascorso un mese da quello del parto>> mentre nessun riposo o riduzione di orario veniva previsto per il periodo precedente il parto, né venivano fissate disposizioni in ordine alla retribuzione cui avevano diritto le lavoratrici madri durante il congedo.

Il sistema protettivo viene rafforzato nel 1907, introducendo il divieto di lavoro notturno per le donne di qualsiasi età¹³, seppur con deroghe ed eccezioni, più numerose di quelle fissate dalla Convenzione di Berna del 26 settembre 1906¹⁴.

Il divieto venne poi ribadito, ancora limitato alle aziende industriali e alle loro dipendenze, ma senza le precedenti eccezioni e con l'espressa previsione di una possibile estensione ad altri settori di attività¹⁵.

Ed a partire dal 1910, con l'istituzione delle casse di maternità, venne garantita alle lavoratrici madri durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro una prestazione economica di carattere assistenziale¹⁶.

La legislazione di tutela del lavoro femminile ebbe un intenso sviluppo in pieno regime corporativo.

Fu in questo periodo che vennero introdotte per le persone di ambo i sessi l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria¹⁷ e l'assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e vecchiaia a sessantacinque anni¹⁸, venne approvata la legge sulla protezione e assistenza alla maternità e infanzia¹⁹ e videro la luce la garanzia dell'astensione obbligatoria prima e dopo il parto²⁰, il congedo di maternità obbligatorio coperto da

¹² la legge 2 febbraio 1886, n. 3657, che aveva costituito il primo caso di legislazione sociale italiana a tutela del lavoro dei fanciulli, non conteneva alcun riferimento al lavoro femminile, a differenza di quanto accaduto in quegli anni nel resto d'Europa (i Factory Acts inglesi del 1860 e del 1874, la legge francese del 1874 e la legge federale svizzera del 1877 avevano sancito specifiche tutele sul lavoro delle donne, in materia di durata massima dell'orario, di lavoro notturno e di astensione prima e dopo il parto)

¹³ legge 7 luglio 1907, n. 416, poi confluita nella legge 10 novembre 1907, n. 816 (Testo Unico sul lavoro delle donne e dei fanciulli)

¹⁴ ratificata dall'Italia con legge 29 luglio 1909, n. 583

¹⁵ regio decreto 13 marzo 1923, n. 748, convertito nella legge 17 aprile 1925, n. 437; legge 26 aprile 1934, n. 653, articolo 12

¹⁶ legge 17 luglio 1910, n. 520

¹⁷ regio decreto 30 dicembre 1923, n. 3158

¹⁸ regio decreto 30 dicembre 1923, n. 3184

¹⁹ legge 10 dicembre 1925, n. 2277

²⁰ regio decreto legge 13 maggio 1929, n. 850 convertito in legge 2 luglio 1929, n. 1289, concernente la tutela di operaie e impiegate durante lo stato di gravidanza e puerperio

sussidio²¹, una legge organica per la tutela del lavoro femminile²², il divieto di utilizzazione di manodopera femminile in mansioni pesanti o insalubri²³.

Tuttavia, a cavallo tra le due guerre, l'attenzione del legislatore, anche per effetto delle logiche indotte dalla "grande crisi", fu più orientata dalla necessità di contenere la disoccupazione maschile che all'obiettivo di promuovere il lavoro femminile, che veniva disincentivato anche attraverso politiche quali la tassa sul celibato²⁴, i prestiti alle giovani coppie e le agevolazioni fiscali per le famiglie numerose²⁵, i premi di nuzialità e di natalità e gli assegni familiari²⁶.

Furono adottate anche politiche esplicitamente orientate all'espulsione della manodopera femminile dal mondo del lavoro²⁷.

Tale tendenza era iniziata con l'esclusione delle donne dalle posizioni che implicavano l'esercizio dell'autorità giudiziaria²⁸, dai posti di preside nella scuola superiore²⁹ e dalle cattedre di lettere italiane e latine, latine e greche, storia e filosofia, storia e economia politica nei licei³⁰. Si continuò col porre dei limiti all'assunzione di donne nelle pubbliche amministrazioni³¹ e con l'escluderle del tutto dagli uffici di Podestà e da altre cariche pubbliche³².

Nel 1934 fu stabilito un tetto all'impiego del personale femminile nelle aziende private, inizialmente in misura del venti per cento nel commercio e del sedici per cento nel credito e nelle assicurazioni. Nel 1938, l'assunzione delle donne venne limitata alla proporzione massima del dieci per cento del numero dei posti, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato³³. Le lavoratrici in soprannumero dovevano essere collocate a riposo: nel settore pubblico, al compimento del minimo di anzianità pensionabile, mentre nel settore privato dovevano essere sostituite, entro tre anni, da uomini. Questa disposizione limitativa non si applicava agli impieghi pubblici e privati considerati "particolarmente adatti alle donne", lavori manuali e mansioni esecutive³⁴.

Il complesso di tali misure scoraggiò l'occupazione femminile, determinandone il crollo, dal 28% nel 1920 al 18% nel 1931³⁵.

²¹ legge 5 agosto 1934, n. 1347

²² legge 6 aprile 1934, n. 653, concernente la tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli

²³ legge 26 aprile 1934, n. 653

²⁴ regio decreto 13 febbraio 1927, n.

²⁵ regio decreto 14 giugno 1928, n. 1312

²⁶ regio decreto 17 giugno 1937, n. 1048

²⁷ *Italia 1946: le donne al voto*, a cura di Mariachiara Fugazza e Silvia Cassamagnaghi, Milano, Istituto Lombardo di storia contemporanea, 2006

²⁸ legge 17 luglio 1919, n. 1176

²⁹ regio decreto 6 maggio 1923, n. 1054 (cosiddetta riforma "Gentile")

³⁰ regio decreto n. 2840 del 1926; nello stesso anno, il 10 dicembre 1926, Grazia Deledda riceveva a Stoccolma il Premio Nobel per la letteratura

³¹ regio decreto legge 28 novembre 1933, n. 1554, concernente l'assunzione delle donne nelle amministrazioni dello Stato

³² regio decreto 3 marzo 1934, n. 383

³³ regio decreto legge 5 settembre 1938, n. 1514, concernente disciplina dell'assunzione di personale femminile agli impieghi pubblici e privati

³⁴ regio decreto legge 29 giugno 1939, n. 898

³⁵ Lorenzo Gaeta e Antonio Viscomi, *L'Italia e lo Stato sociale*, in Gerhard A. Ritter, *Storia dello stato sociale*, Roma-Bari, Laterza, 1991; Giuliano Cazzola, *Siamo nel 2009, ma la maggior parte delle tutele del lavoro delle donne risale agli anni '30*, in www.loccidentale.it

Un'inversione di rotta si impose con l'entrata in guerra dell'Italia, che richiese l'assunzione delle donne al posto degli uomini impiegati in guerra³⁶ e comportò la disapplicazione dei suddetti divieti prima ancora che venissero formalmente abrogati.

E già nel 1940 le donne costituivano il 30% di mano d'opera dell'industria bellica italiana.

dalla Costituzione repubblicana ai giorni nostri

La Costituzione repubblicana del 1948³⁷ ha innovato profondamente l'ordinamento previgente, che escludeva le donne da qualsiasi attività di rilievo pubblico e differenziava profondamente all'interno della famiglia la posizione della moglie da quella del marito.

Il principio della parità tra i sessi è sancito sia a livello generale, attraverso il principio di eguaglianza, formale e sostanziale di cui all'articolo 3 della Costituzione, sia con disposizioni specifiche concernenti il lavoro, la famiglia e le attività pubbliche.

Di particolare rilievo è l'articolo 37, ai sensi del quale la lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Si afferma, inoltre, che le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della essenziale funzione familiare della donna ed assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La norma si muove dunque su due piani: l'eguaglianza dei diritti, propria della logica paritaria, e la tutela differenziata, propria della logica protezionistica.

La stessa Costituzione fissa il principio della parità tra i coniugi (articolo 29), l'elettorato attivo delle donne (articolo 48) e il diritto ad accedere alle cariche pubbliche in condizioni di eguaglianza (articolo 51)³⁸.

Di seguito, sono riepilogate le tappe principali del percorso di progressiva attuazione dei principi costituzionali che ha improntato l'azione del legislatore italiano, sotto la scorta degli indirizzi formulati dalla Corte Costituzionale, dalle fonti internazionali e comunitarie e dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Nel 1950, la legge di tutela della lavoratrice madre sancì il divieto di licenziare le lavoratrici durante il periodo di gestazione e durante il periodo, pari ad otto settimane dopo il parto, di astensione obbligatoria dal lavoro³⁹.

Negli anni seguenti, la ratifica di una serie di convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro⁴⁰, confermò e irrobustì le tutele in materia di impiego delle

³⁶ legge 29 giugno 1940, n. 739

³⁷ merita ricordare che, sempre nel 1948, l'articolo 2 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani affermò che <<ad ogni individuo spettano tutti i diritti e le libertà enunciate nella presente Dichiarazione senza distinzione alcuna per ragioni di razze, di colore, di sesso, di lingua e di religione>>

³⁸ il quadro costituzionale di tutela è stato poi rafforzato nel 2001, affermando all'articolo 117 che le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive, e nel 2003, precisando all'articolo 51 che la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini; in merito al ruolo delle regioni e ad un loro possibile intervento a tutela del lavoro femminile, occorre peraltro ricordare che la regolamentazione del rapporto di lavoro spetta esclusivamente allo Stato, in quanto ricade nell'«ordinamento civile» (Corte Costituzionale, sentenza 19 dicembre 2005, n. 359 e sentenza 28 gennaio 2005, n. 50) e che, pertanto, l'intervento regionale può promuovere l'affermazione della parità e del principio di non discriminazione agendo sulle condizioni generali di contesto ma non sulla specifica disciplina del sinallagma contrattuale.

³⁹ legge 26 agosto 1950, n. 860, concernente la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri

donne prima e dopo il parto⁴¹, impiego delle donne nei lavori sotterranei in miniera⁴², lavoro notturno delle donne occupate nell'industria⁴³ ed uguaglianza di remunerazione tra manodopera maschile e femminile⁴⁴.

Il sistema di protezione fu integrato, nel 1963, con norme che sancivano la nullità delle clausole di nubilitato e del licenziamento per causa di matrimonio⁴⁵: per contrastare una prassi largamente diffusa, venivano dichiarate nulle le clausole contrattuali che prevedano la risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza del matrimonio, se attuati nel periodo intercorrente dalla richiesta di pubblicazione matrimoniale sino ad un anno dopo la celebrazione delle nozze. Inoltre, si presumeva intimato per causa di matrimonio e dunque nullo il licenziamento che avvenga durante il suddetto periodo.

Sempre nel 1963, venne sancito il divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici: la donna può accedere a tutte le cariche, professioni e impieghi pubblici, compresa la magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge⁴⁶.

In quegli anni, un impulso importante fu fornito dalle direttive comunitarie concernenti la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro⁴⁷ ed in materia di accesso al lavoro⁴⁸.

Nel 1971, le disposizioni di tutela delle lavoratrici madri affermarono il concetto fondamentale di maternità non solo come valore individuale ma come valore "sociale" cui quindi la società tutta deve farsi carico, predisponendo un insieme di misure assistenziali, economiche e normative volte a consentire alla donna di continuare a svolgere il proprio lavoro senza compromettere la cura dei figli e le connesse attività familiari⁴⁹.

Nel 1975, la riforma del diritto di famiglia conferì piena attuazione al principio costituzionale dell'eguaglianza dei coniugi. Venne abolita la figura del "capofamiglia" unico capo indiscutibile nella famiglia, e si riconobbero i diritti, anche economici, di entrambi i coniugi⁵⁰.

Una legge del 1977 sancì l'obbligo di parità di trattamento (non solo di tutela) tra uomini e donne in materia di lavoro ed estese il diritto di assentarsi dal lavoro anche al padre lavoratore, in alternativa alla madre. Si proibì la ricerca di personale, selezionata per sesso, e furono unificate le liste di collocamento fino a quel momento divise per sesso⁵¹.

Tuttavia, sino a quel tempo la legge consentiva di sanzionare unicamente le discriminazioni manifestamente fondate sul sesso, assicurando una tutela meramente formale del principio di uguaglianza, senza riuscire ad incidere sulle pratiche fondate su

⁴⁰ legge 2 agosto 1952 n. 1305, concernente la ratifica e l'esecuzione di ventisette convenzioni internazionali del lavoro

⁴¹ OIL, convenzione 29 novembre 1919, n. 3

⁴² OIL, convenzione 21 giugno 1935, n. 45

⁴³ OIL, convenzione 9 luglio 1948, n. 89

⁴⁴ OIL, convenzione 29 giugno 1951, n. 100, ratificata con la legge 22 maggio 1956, n. 741

⁴⁵ legge 9 gennaio 1963, n. 7

⁴⁶ legge 9 febbraio 1963, n. 66

⁴⁷ direttiva 2000/78/CE

⁴⁸ direttiva 2002/73/CE

⁴⁹ legge 30 dicembre 1971, n. 1204

⁵⁰ legge 19 maggio 1975, n. 151

⁵¹ legge 9 dicembre 1977, n. 903

criteri diversi dal sesso e apparentemente neutri, ma che di fatto si rivelavano discriminatorie.

Negli anni successivi, alcuni strumenti di tutela vennero estesi alle donne lavoratrici autonome⁵² e alle libere professioniste⁵³, alle quali fu riconosciuto il diritto all'indennità di maternità.

Nel 1991, anche sulla scorta della giurisprudenza della Corte di Giustizia e della legislazione comunitaria, la tutela antidiscriminatoria venne estesa mediante strumenti e tecniche normative in grado di cogliere le ragioni sostanziali della discriminazione, anche operando riferimento alla nozione di discriminazione diretta e indiretta⁵⁴. Al fine di promuovere le pari opportunità e la rimozione delle discriminazioni, vide la luce la figura della consigliera di parità⁵⁵.

Nel medesimo periodo, furono istituiti nuovi strumenti per promuovere l'imprenditoria femminile e lo sviluppo del lavoro autonomo delle donne⁵⁶.

Il legislatore italiano ha poi adottato un insieme di specifici riferimenti al genere anche in materia di sicurezza sul lavoro. Inizialmente l'attenzione è stata rivolta unicamente alla tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento⁵⁷. Più recentemente, i rischi connessi alle differenze di genere sono stati inclusi tra i rischi particolari di cui deve occuparsi la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza⁵⁸.

Nel 1999, in ottemperanza ad una sentenza della Corte di Giustizia europea, la disciplina del lavoro notturno delle donne è stata uniformata a quella degli uomini, fatte salve alcune eccezioni relative alle lavoratrici madri⁵⁹.

Nel 2000, sono state riordinate le disposizioni di sostegno della maternità e della paternità e mira a promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap⁶⁰. Nella medesima occasione, il Governo è stato delegato a raccogliere in un testo unico il complesso delle disposizioni concernenti la tutela della paternità e della maternità⁶¹.

Analoga attività di codificazione è stata operata sul versante delle pari opportunità tra uomo e donna, con l'adozione di un testo unico⁶² che ha raccolto ed ordinato le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso. Recentemente, il codice delle pari opportunità è stato modificato in più parti, allo scopo di rafforzare il principio di parità di

⁵² legge 29 dicembre 1987, n. 546

⁵³ legge 11 dicembre 1990, n. 379

⁵⁴ legge 10 aprile 1991, n. 125

⁵⁵ il decreto legislativo 23 maggio 2000 n. 196 potenzierà poi tale figura, prevedendo l'istituzione di consigliere e consiglieri di parità in ciascuna provincia

⁵⁶ legge 25 febbraio 1992, n. 215

⁵⁷ decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645

⁵⁸ decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, articoli 1, 6, 8, 28, 40, 183, 190, 202

⁵⁹ legge 5 febbraio 1999, n. 25, articolo 17

⁶⁰ legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

⁶¹ decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

⁶² decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

trattamento e il divieto di discriminazione e di sostenerne l'applicazione con sanzioni più severe⁶³.

gli effetti discriminatori dell'eccesso di tutela

A conclusione di questo excursus, appare opportuno segnalare che, negli ultimi anni, il dibattito su tutela e non discriminazione si è arricchito di una nuova prospettiva, relativa alla possibilità che la tutela antidiscriminatoria rischi di abbassare il livello di protezione.

Ad esempio, con la riforma della disciplina del lavoro notturno, le donne hanno guadagnato la possibilità di lavorare di notte, che in passato era loro preclusa; ma se da questo sia derivato un guadagno quanto a miglioramento delle loro condizioni di lavoro resta dubbio: l'impossibilità di rifiutare il turno di notte in tutti i casi in cui la loro specifica situazione non è presa in considerazione dalla legge può nei fatti rendere molto amara la conquista del diritto alla parità di trattamento con gli uomini⁶⁴.

In senso analogo ci si può domandare se la parificazione dell'età pensionistica di uomini e donne, che pure è stata introdotta nel nostro ordinamento in conseguenza di una sentenza della Corte di Giustizia europea volta a contrastare una discriminazione di genere⁶⁵, si sia effettivamente tradotta in un miglioramento della condizione femminile.

Non depone in favore di una risposta positiva la circostanza che sia stato cancellato il fondo destinato al rafforzamento dei servizi necessari per poter conciliare lavoro remunerato e lavoro familiare, che avrebbe dovuto essere alimentato dai risparmi prodotti dall'innalzamento dell'età pensionabile ed è stato invece utilizzato per altri scopi⁶⁶.

L'esigenza di arginare il debito pubblico ha fatto passare in secondo piano la necessità di prestare maggiore attenzione all'adeguatezza delle pensioni per le donne, necessità derivante dal fatto che le lavoratrici interrompono la carriera più spesso di quanto facciano gli uomini, per potersi prendere cura dei bambini, dei membri malati o anziani della famiglia, e a causa del proprio dovere verso la famiglia tendono ad accettare più sovente degli uomini impieghi a orario ridotto o con minori garanzie⁶⁷.

Il dibattito sugli effetti discriminatori dell'eccesso di tutela ha evidenziato inoltre come un livello di protezione standard possa penalizzare la carriera di donne professionalmente qualificate, come nel caso dell'indifferenziata tutela della maternità, che può penalizzare le donne manager⁶⁸.

Per converso, non manca chi sottolinea come le teorie sull'eccesso di tutela (per cui a dare troppa tutela si finirebbe per danneggiare gli stessi tutelati: ad esempio, a dare troppa tutela alla maternità si correrebbe il rischio che i datori di lavoro facciano di tutto per evitare di

⁶³ decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁶⁴ Maria Vittoria Ballestrero, *Il lavoro notturno delle donne tra diritto comunitario e diritto interno*, in *La tutela della salute della donna nel mondo del lavoro*, a cura dell'Osservatorio Nazionale sulla salute della Donna, Milano, Franco Angeli, 2007

⁶⁵ Alessandra Casarico e Paola Profeta, *L'innalzamento dell'età per finanziare il welfare rosa*, in *Il Sole 24 Ore*, 25 agosto 2011, n. 231

⁶⁶ Chiara Saraceno, *Il prezzo maggiore pagato dalle donne*, *La Repubblica*, 8 settembre 2011

⁶⁷ Mariya Nedelcheva, *Relazione sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea*, Parlamento Europeo, Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (2010/2138(INI))

⁶⁸ Giulio Prosperetti, *Eccesso di difesa da evitare*, in *Donne e Lavoro. La tutela della salute*, Sole 24 Ore e Osservatorio Nazionale sulla salute della donna, 2008

assumere le donne o quelle vicine alla maternità) siano teorie che ricordano vecchie discriminazioni, tanto più odiose in quanto coinvolgono i figli⁶⁹.

In ogni caso, il rischio di eccesso di tutela, che pur merita di essere considerato, non può comportare una rinuncia a promuovere una strategia complessiva che sappia guardare oltre il sistema formale di protezione, con l'obiettivo di contrastare le conseguenze negative che le donne continuano a subire per effetto di un'organizzazione del lavoro troppo rigida, non improntata ad un'ottica di genere, con una scarsa cultura della condivisione dei compiti all'interno della famiglia, e con un contesto sociale che di fatti non riesce a promuovere la conciliazione né a declinare un welfare sussidiario⁷⁰.

Nonostante il nostro Paese possa vantare una delle più avanzate legislazioni a favore delle donne, permangono all'attenzione del legislatore e degli operatori economici e sociali molte sfide cui far fronte al fine di favorire una maggiore partecipazione della donna nel mercato del lavoro e del rafforzamento del suo ruolo nella vita economica e sociale del Paese⁷¹.

⁶⁹ Michele Miscione, *I congedi di maternità, paternità e parentali*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 9 / 2006, 836

⁷⁰ Autori Vari, *Maternità, lavoro, discriminazioni*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ufficio Consigliera Nazionale di Parità, a cura di Isfol, Area ricerche sistemi sul lavoro, 2006

⁷¹ Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, *Il lavoro delle donne in Italia. Osservazioni e Proposte*, Assemblea, 21 luglio 2010

la tutela contro le discriminazioni basate sul sesso

La disciplina delle pari opportunità tra uomo e donna, in precedenza contenuta in diversi provvedimenti, è stata riunita in un testo unico: il codice delle pari opportunità tra uomo e donna⁷².

In proposito, occorre preliminarmente evidenziare come sia stato criticamente osservato che la codificazione ha dato vita ad una <<mera combinazione dei testi normativi>>, senza giungere ad alcun coordinamento – e tantomeno razionalizzazione – dell’ormai ampio ed eterogeneo materiale normativo, che operava riferimento a fasi storiche diverse e a principi diversi⁷³.

Il codice detta misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo⁷⁴.

Il codice afferma che la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell’occupazione, del lavoro e della retribuzione⁷⁵ e che il principio della parità non osta al mantenimento o all’adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato⁷⁶.

Inoltre, l’obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività⁷⁷.

In questa sede, saranno approfondite solo alcune delle disposizioni dettate dal codice delle pari opportunità e, più precisamente, i titoli I (pari opportunità nel lavoro) e II (pari opportunità nell’esercizio dell’attività d’impresa) del libro III, concernente la parità tra uomini e donne nei rapporti economici⁷⁸.

definizioni

L’articolo 25 del decreto legislativo n. 198 del 2006⁷⁹, rubricato <<Discriminazione diretta e indiretta>>, contiene la definizione di discriminazione, nelle diverse accezioni.

⁷² decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

⁷³ Andrea Lassandari, *Le discriminazioni nel lavoro. Nozioni, interessi, tutele*, Padova, Cedam, 2010; Fabrizio Amato, Marzia Barbera, Laura Calafà, *Codificazioni mancate: riflessioni critiche sul codice delle pari opportunità*, in Marzia Barbera (a cura di) *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, Giuffrè, 2007

⁷⁴ articolo 1, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come sostituito dall’articolo 1, comma 1, lettera b), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁷⁵ articolo 1, comma 2, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come sostituito dall’articolo 1, comma 1, lettera b), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁷⁶ articolo 1, comma 3, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come sostituito dall’articolo 1, comma 1, lettera b), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁷⁷ articolo 1, comma 4, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come sostituito dall’articolo 1, comma 1, lettera b), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁷⁸ ulteriori disposizioni del codice riguardano le pari opportunità nei rapporti etico - sociali (libro II) e le pari opportunità nei rapporti civili e politici (libro IV), mentre il libro I detta disposizioni di carattere generale e organizzativo

⁷⁹ articolo 4, commi 1 e 2, legge 10 aprile 1991, n. 125

discriminazione diretta

Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga⁸⁰.

Da notare la differenza, già rilevabile nella normativa del 1991, rispetto alla nozione di discriminazione contenuta nell'articolo 15 dello statuto dei lavoratori, che opera un più limitato riferimento unicamente agli atti ed ai patti; al riguardo, è stato notato come il carattere omnicomprensivo della nuova impostazione, che comprende a pieno titolo anche l'omissione, renda di fatto oggi inutile soffermarsi sui fattori generanti il pregiudizio⁸¹.

Costituisce altresì discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti⁸².

Il divieto oggettivo di discriminazione dei lavoratori per ragioni collegate all'appartenenza ad un determinato sesso opera anche nei rapporti di lavoro autonomo⁸³.

La proibizione di discriminare va al di là del divieto di distinzioni <<irrazionali che costituisce il profilo negativo delle proclamazioni classiche del principio di eguaglianza. Ciò che si tende ad eliminare sono le discriminazioni contro la persona in funzione del carattere odioso del criterio di particolare distinzione adoperato, che è molto più che irrazionale o arbitrario, poiché il suo impiego si qualifica come una violazione della dignità umana e dell'eguaglianza originaria degli esseri umani>>⁸⁴.

Un esempio classico di discriminazione diretta è la mancata assunzione di una lavoratrice in ragione del suo stato di gravidanza⁸⁵; oppure, la mancata promozione di una lavoratrice perché donna.

Ancora, la giurisprudenza di merito ha affermato che viola la dignità, la riservatezza e la integrità morale della persona, nonché il diritto della stessa alla non discriminazione in ragione del suo sesso, il comportamento di un dirigente di reparto che invita una lavoratrice in minigonna ad indossare un abbigliamento più adatto all'ambiente. Nel caso di specie, il dirigente, in un contesto lavorativo caratterizzato da fastidiosi e rumoreggianti apprezzamenti da parte dei lavoratori maschi in ordine all'abbigliamento di una lavoratrice, aveva invitato quest'ultima a modificare l'abbigliamento (non indossare più la minigonna,

⁸⁰ articolo 25, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dall'articolo 8-quater, comma 1, lettera a), decreto legge 8 aprile 2008, n. 59 e, successivamente, dall'articolo 1, comma 1, lettera p), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁸¹ Andrea Lassandari, op. cit.

⁸² articolo 25, comma 2-bis, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, aggiunto dall'articolo 1, comma 1, lettera p), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁸³ Cassazione, sentenza 26 maggio 2004 n. 10179

⁸⁴ Marzia Barbera, *Introduzione: il nuovo diritto antidiscriminatorio: innovazione e continuità*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, a cura di Marzia Barbera, Milano, Giuffrè, 2007

⁸⁵ Cassazione, sentenza 16 aprile 1991, n. 4064

evitare vestiti troppo scollati, indossare una tuta da metalmeccanico) anziché invitare i lavoratori ad astenersi da comportamenti offensivi⁸⁶.

discriminazione indiretta

Si ha invece discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari⁸⁷.

Nella definizione di discriminazione indiretta ricadeva ad esempio il caso della statura minima (170 cm) un tempo richiesta per entrare nelle forze armate: è un parametro apparentemente neutro (si applica indistintamente a entrambi i sessi); mette però le donne in una situazione di svantaggio di fatto perché l'altezza media per le donne è inferiore ai 170 cm, mentre per gli uomini è superiore⁸⁸. Più in generale, la previsione di un'altezza minima identica per gli uomini e per le donne è da ritenersi incostituzionale perché, presupponendo erroneamente l'insussistenza di diversità di statura mediamente riscontrabili tra uomini e donne, comporta una discriminazione indiretta a sfavore di queste ultime⁸⁹.

Altro esempio è la previsione di una particolare indennità solo per dipendenti che abbiano sempre optato per il "full-time"; le donne che più spesso richiedono il "part-time" per ragioni di conciliazione fra casa e lavoro, ne sarebbero indirettamente escluse⁹⁰.

Secondo la Corte di giustizia dell'Unione Europea, il principio di parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori osta a una normativa nazionale che riservi alle sole addette alle pulizie - quindi, esclusivamente a donne - l'assunzione mediante contratto a tempo indeterminato per un lavoro a tempo parziale, poiché ne consegue una discriminazione indiretta a loro danno per ciò che riguarda le prospettive di inserimento nell'organico a tempo pieno. La Corte ha inoltre rilevato che, qualora l'anzianità di servizio dei lavoratori a tempo parziale venga calcolato pro quota in un contesto in cui la totalità di tali lavoratori sia costituita da donne, ne deriva una discriminazione indiretta a danno di queste, a meno che il datore di lavoro non provi che quel calcolo sia giustificato da fattori la cui obiettività dipende segnatamente dallo scopo perseguito, attraverso la considerazione dell'anzianità di servizio e, nel caso in cui si tratti di remunerare l'esperienza acquisita, dal rapporto tra la

⁸⁶ Pretura di Milano, sentenza 12 gennaio 1995, in D&L 1995, 349, con nota di Tiziana Vettor, *Minigonna e discriminazione sessuale*

⁸⁷ articolo 25, comma 2, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

⁸⁸ si tratta di un esempio di discriminazione indiretta che è stato rilevato nell'ordinamento italiano e sostituito con la previsione di altezze minime diverse per uomini e donne

⁸⁹ Cassazione, sentenza 13 novembre 2007, n. 23562, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2008, con nota di Francesca Savino, *Discriminazione indiretta e requisito della statura minima per l'assunzione*, 563; Regione Emilia Romagna, Rete contro le discriminazioni, *Piccola guida contro le discriminazioni*

⁹⁰ Elena Bigotti, *La discriminazione diretta e indiretta: definizioni ed esempi*, in www.fondazionegraziottin.org

natura delle mansioni svolte e l'esperienza acquisita mediante l'espletamento di tali mansioni per un determinato numero di ore di lavoro⁹¹.

La giurisprudenza di merito ha ritenuto che, affinché si realizzi la fattispecie della discriminazione indiretta occorrono due decisivi elementi: da un lato la sussistenza di criteri che pregiudichino i lavoratori di uno dei sessi e dall'altro che i criteri medesimi riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento della prestazione lavorativa. Nel caso di specie, è stato affermato che non sussiste la discriminazione indiretta allorché, quali che siano i criteri adottati dal datore di lavoro per selezionare i dirigenti e attribuire al dipendente la relativa qualifica, si tratti comunque di criteri essenziali alla prestazione del dirigente stesso quali possono considerarsi certi dati caratteriali legati alla persona come la determinazione, l'equilibrio, la risolutezza o l'incisività nei rapporti interpersonali, l'attitudine al comando⁹².

Per capire se un atteggiamento o una scelta sono discriminatori in maniera indiretta si dovrà considerare il risultato che essi producono in concreto, e non l'intenzionalità o l'atteggiamento psicologico del soggetto discriminante (che può essere convinto di agire legittimamente, ma che realizza comunque una discriminazione)⁹³. L'irrelevanza dell'intento dell'autore dell'atto si può desumere anche dal fatto che la discriminazione può derivare dall'applicazione di regole di un contratto collettivo e persino da norme di legge.

Sul punto, è stato inoltre affermato che l'accertamento di un comportamento discriminatorio nei confronti della donna lavoratrice, esprimendosi, come tutti gli atti discriminatori, attraverso comportamenti apparentemente legittimi, ben può essere effettuato tramite il ricorso a valutazioni presuntive, purché sorrette dai necessari requisiti di univocità, precisione e concordanza⁹⁴.

discriminazione nell'accesso al lavoro

L'articolo 27 del decreto legislativo n. 198 del 2006⁹⁵, rubricato <<Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro>>⁹⁶ vieta qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

Tale discriminazione è vietata anche se attuata⁹⁷:

⁹¹ Corte di Giustizia CE, sentenza 10 marzo 2005, causa C-196/02, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2006, con nota di Antonella Occhino, *La Corte di Giustizia torna sulla parità tra uomini e donne: l'astratta giustificabilità della discriminazione diretta*

⁹² Pretura di Milano, sentenza 16 luglio 1994

⁹³ Elena Bigotti, op. cit.

⁹⁴ Pretura di Milano, sentenza 30 maggio 1988

⁹⁵ legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3

⁹⁶ rubrica così modificata dall'articolo 1, comma 1, lettera r), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁹⁷ articolo 27, comma 2, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive⁹⁸;

b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Il divieto si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni⁹⁹.

Eventuali deroghe sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva¹⁰⁰.

Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione¹⁰¹.

Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione¹⁰².

Il portato dell'articolo 27 del codice sulle pari opportunità è stato ribadito con forza dal Consiglio di Stato, secondo il quale è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo d'attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale¹⁰³.

La giurisprudenza di merito ha affermato che costituisce discriminazione diretta di genere il rifiuto da parte della pubblica amministrazione di stipulare un contratto a termine nei confronti di candidata risultata idonea in base a graduatoria, determinato dallo stato di gravidanza di quest'ultima; ne consegue, oltre all'eventuale danno patrimoniale, un danno non patrimoniale ravvisabile nella frustrazione dovuta alla perdita di un'occasione lavorativa e nella presumibile tensione e sofferenza provocata nel delicato periodo della gestazione, equitativamente quantificabile in una somma pari all'importo delle retribuzioni che sarebbero state percepite nel caso in cui il rapporto fosse stato attivato¹⁰⁴. Nella medesima occasione, il tribunale ha chiarito che, poiché la pubblicazione della sentenza su un quotidiano a spese del datore di lavoro autore della discriminazione ha una funzione

⁹⁸ lettera così modificata dall'articolo 1, comma 1, lettera r), n. 3, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁹⁹ articolo 27, comma 3, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dall'articolo 1, comma 1, lettera r), n. 4, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

¹⁰⁰ articolo 27, comma 4, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁰¹ articolo 27, comma 5, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁰² articolo 27, comma 6, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁰³ Consiglio di Stato, sentenza 10 maggio 2010, n. 2754, in *Il lavoro nella giurisprudenza 2010*, con nota di Raffaele Squeglia, 931

¹⁰⁴ Tribunale di Prato, sentenza 10 settembre 2010, in *D&L 2010*, con nota di Lisa Amoriello, *La discriminazione di genere nella fase dell'accesso al lavoro alle dipendenze della PA*, 1063

riparatoria del danno, la relativa richiesta formulata in giudizio dalla vittima delle condotte illegittime non può essere accolta qualora la vicenda non abbia assunto rilievo pubblico e non sia dunque necessario ripristinare, in pubblico, la realtà dei fatti.

E' stato inoltre affermato che, in ipotesi di discriminazione di genere consistente nella mancata assunzione determinata dallo stato di gravidanza, il giudice non può procedere alla costituzione del rapporto ex art. 2932 c.c., che è applicabile solo quando esista un obbligo legale di contrarre a condizioni predeterminate, ma deve limitarsi a condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno determinato equitativamente (nella specie è stato riconosciuto un importo pari a un'annualità di retribuzione come percepita da una collega assunta nell'ambito della medesima selezione)¹⁰⁵.

molestie e molestie sessuali

L'articolo 26 del decreto legislativo n. 198 del 2006¹⁰⁶, rubricato <<Molestie e molestie sessuali>> qualifica come discriminazioni anche le molestie, individuando quattro fattispecie.

Sono anzitutto considerate come discriminazioni le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo¹⁰⁷.

Sono altresì considerate come discriminazioni:

- le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo¹⁰⁸;
- i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato le molestie o le molestie sessuali o di essersi sottomessi¹⁰⁹;
- quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne¹¹⁰.

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime di molestie o molestie sessuali sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi¹¹¹.

L'attuale configurazione della norma è frutto di una stratificazione successiva, che nel 2005 ha registrato l'estensione della tutela antidiscriminatoria anche alle molestie

¹⁰⁵ Corte d'Appello di Milano, sentenza 17 giugno 2009, in D&L 2009, con nota di Alberto Guariso, *Ancora sulle conseguenze del comportamento discriminatorio: nodi irrisolti anche dopo il decreto legislativo 5/10*

¹⁰⁶ legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater

¹⁰⁷ articolo 26, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁰⁸ articolo 26, comma 2, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁰⁹ articolo 26, comma 2-bis, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, inserito dall'articolo 1, comma 1, lettera q), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

¹¹⁰ articolo 26, comma 3, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹¹¹ articolo 26, comma 3, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

cosiddette di genere e alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, oggi riconosciute espressamente come una forma di discriminazione di genere.

Non viene, in questo caso, tutelata una parità violata, ma la libertà e dignità della persona offesa, in quanto le molestie sessuali ledono la personalità, di cui la dignità personale è un attributo¹¹².

Prima dell'introduzione di una definizione esplicita delle molestie sessuali come discriminazioni di genere, la giurisprudenza italiana aveva annoverato, tra i comportamenti molesti a sfondo sessuale nel luogo di lavoro, gli apprezzamenti allusivi, le battute a sfondo sessuale, gli inviti a cena tendenziosi, le telefonate continue con costanti ricadute sul piano sessuale, l'approccio tramite un bacio o proposte di approccio, approntando una forma di tutela per quei comportamenti molesti a connotazione sessuale avvenuti nel luogo di lavoro, riconoscendo che essi possono costituire giusta causa di dimissioni della vittima¹¹³, giusta causa di licenziamento dell'autore della condotta¹¹⁴ nonché fonte di responsabilizza civile per il danno biologico a carico anche del datore di lavoro e, se vi siano aspetti penalmente rilevanti, per il danno morale a carico dell'autore della violazione¹¹⁵.

Un costante orientamento giurisprudenziale ha esaminato la fattispecie alla luce dell'articolo 2087 del codice civile, affermando che se il datore sapeva o doveva ragionevolmente sapere delle molestie e non è intervenuto per far cessare tali condotte, non può esimersi da responsabilità, da cui deriva il diritto al risarcimento del danno per il lavoratore¹¹⁶.

In altri termini, l'obbligo di adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure necessarie a tutelare non solo l'integrità fisica ma anche la personalità morale dei dipendenti impone al datore di lavoro, cui sia noto il compimento di molestie sessuali nell'ambito dell'impresa, di intervenire, adottando tutte le misure, anche di natura disciplinare e organizzativa, necessarie a garantire la tutela dei dipendenti¹¹⁷.

Più recentemente, la giurisprudenza di legittimità ha sancito la legittimità del licenziamento irrogato al dipendente che abbia molestato sessualmente una collega sul luogo di lavoro, a nulla rilevando la mancata previsione della suddetta ipotesi nel codice disciplinare¹¹⁸.

La Corte di Cassazione si è di recente espressa anche in relazione alla valutazione equitativa del danno, precisando che la stessa, in quanto inevitabilmente caratterizzata da un certo grado di approssimazione, è suscettibile di rilievi in sede di legittimità, sotto il profilo del vizio della motivazione, solo se difetti totalmente la giustificazione che quella statuizione sorregge, o macroscopicamente si discosti dai dati di comune esperienza, o sia

¹¹² Tribunale di Milano, sentenza 30 gennaio 2001, in *Rivista critica di diritto del lavoro*, 2001, II, 483-492, con nota di Luigi Zezza, *Ancora in tema di molestie sessuali*, 483-485

¹¹³ Cassazione, sentenza 8 agosto 1997, n. 7380, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1998, II, 795-799, con nota di Alberto Pizzoferrato, *Molestie sessuali sul lavoro: verso una tipizzazione della fattispecie giuridica delle tecniche di tutela*, 799-811

¹¹⁴ Cassazione, sentenza 2 dicembre 1996 n. 10752, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1997, II, 594, con nota di Rosanna Magro, *Molestie sessuali come giusta causa di licenziamento e irrilevanza della sentenza penale di assoluzione dal reato di libidine violenta*; Cassazione, sentenza 19 gennaio 1998 n. 437

¹¹⁵ Tribunale di Milano, sentenza 19 giugno 1993

¹¹⁶ Cassazione, sentenza 19 dicembre 1998, n. 12717; Cassazione, sentenza 2 maggio 2005, n. 9068

¹¹⁷ Tribunale di Milano, sentenza 28 dicembre 2001; Tribunale di Pisa, sentenza 12 ottobre 2001

¹¹⁸ Cassazione, sentenza 18 settembre 2009, n. 20272

radicalmente contraddittoria¹¹⁹. In applicazione di tale principio, è stata ritenuta correttamente motivata una sentenza che, con riferimento alle molestie sessuali subite da una lavoratrice, aveva liquidato equitativamente il danno non patrimoniale, utilizzando, quanto al danno morale, il criterio dell'odiosità della condotta lesiva nei confronti di persona in posizione di soggezione, e, quanto al danno esistenziale, quello della rilevanza del clima di intimidazione creato nell'ambiente lavorativo dal comportamento del datore di lavoro e del peggioramento delle relazioni interne al nucleo familiare della lavoratrice molestata in conseguenza dell'illecito subito.

E' stata inoltre considerata legittima la costituzione di parte civile "iure proprio" dell'organizzazione sindacale di appartenenza del lavoratore vittima del reato di violenza sessuale posto in essere sul luogo di lavoro, in quanto la condotta integrante tale reato è idonea a provocare un danno sia alla persona offesa che al sindacato, per la concomitante incidenza sulla dignità lavorativa e sulla serenità del lavoratore che ne è vittima e, inoltre, perché tale condotta è in contrasto con il fine perseguito dal sindacato, costituito dalla tutela della condizione lavorativa e di vita degli iscritti sui luoghi di lavoro¹²⁰.

discriminazione retributiva

L'articolo 28 del decreto legislativo n. 198 del 2006¹²¹, rubricato <<Divieto di discriminazione retributiva>>, vieta qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.

La medesima disposizione stabilisce inoltre che i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni¹²².

La giurisprudenza di legittimità, muovendo dall'assunto che l'articolo 37 della Costituzione costituisce un imperativo inderogabile per ciascun datore di lavoro il quale, in ogni caso, è tenuto a realizzare la parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, già nel 1980 aveva ritenuto illecita - in una situazione di parità di lavoro - la corresponsione alla lavoratrice di una retribuzione minore rispetto a quella del lavoratore, o l'attribuzione di una qualifica inferiore ove essa non dipenda dalle mansioni esercitate, o il conferimento alla lavoratrice di tale inferiore qualifica se il detto requisito prescindendo in parte dalle mansioni esercitate, ma sia fondato anche su altri elementi (per esempio il titolo di studio, l'anzianità di servizio ecc)¹²³.

discriminazione inversa

Il principio della parità salariale a parità di lavoro, enunciato nell'articolo 37 della Costituzione esclusivamente in favore delle donne e dei minori, non è estensibile - in via di inversione - in favore degli uomini le cui prestazioni siano retribuite in misura inferiore a

¹¹⁹ Cassazione, sentenza 19 maggio 2010, n. 12318; Cassazione, sentenza 26 gennaio 2010, n. 1529

¹²⁰ Cassazione, sentenza 26 marzo 2008, n. 12738

¹²¹ legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2, come modificato dall'articolo 1, comma 1, lettera s), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

¹²² articolo 28, comma 2, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹²³ Cassazione, sentenza 28 marzo 1980, n. 2054

quella delle donne, essendo riferito a soggetti considerati dai costituenti in via esclusiva. Tale inversione non può farsi derivare né dall'articolo 3 della Costituzione, discendendo da questo l'obbligo per il solo legislatore e non anche per i privati di osservare la regola della parità di trattamento fra i due sessi, né, infine, dall'articolo 36 della Costituzione, limitandosi questo a stabilire il principio di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, e non enunciando un principio di comparazione intersoggettiva, cioè di parità di trattamento economico a parità di qualifica e di mansioni tra i dipendenti di una stessa unità produttiva¹²⁴.

Il termine "discriminazione" esprime chiaramente la necessità, perché si realizzi un'illecita disparità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro, che si tratti di una "ingiusta" differenziazione, e cioè che l'elemento del sesso sia stato specificamente assunto dal datore di lavoro come ragione determinante di un trattamento sfavorevole nei confronti degli appartenenti all'uno o all'altro sesso.

Pertanto, in presenza di un atto del datore di lavoro che determini una difformità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici è necessario accertare se la considerazione del sesso abbia rappresentato nell'"animus" del datore di lavoro un motivo decisivo della discriminazione per ragioni di sesso esclusivamente in quanto tale, e quindi illecito a norma dell'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori novellato, ovvero se essa appaia ragionevole, non ingiusta, in relazione alla concorrente sussistenza di condizioni direttive idonee a giustificarla.

Ora, nella specie, in relazione alla essenziale funzione familiare di madre riconosciuta alla donna lavoratrice dalla stessa Costituzione (articolo 37), e, quindi, alla obiettiva ragione giustificativa del rimborso delle spese di asilo e scuola materna ed in considerazione della mancanza non solo della prova ma persino della stessa deduzione da parte del lavoratore della necessità - ovviamente non presumibile in forza della citata norma costituzionale - di adempiere, per motivi contingenti, analoga funzione familiare, è conseguente il rilievo che il tribunale avrebbe potuto qualificare come discriminatorio il trattamento differenziato - non giustificato da motivi di ragionevolezza - di cui è stato oggetto il padre lavoratore, solo ove, sussistendo deduzione e prove relative, avesse preventivamente accertato che lo stesso soggetto si trovava nella necessità di affidare la prole alle cure di terzi, al pari delle lavoratrici.

Tale rilievo trova un'indiretta conferma nella disciplina dettata dall'articolo 7 della stessa legge n. 903 del 1977, per la quale l'estensione ai padri lavoratori dei diritti riconosciuti soltanto alle lavoratrici è subordinata a determinate condizioni, con conseguente garanzia del subingresso del padre nei compiti della madre solo come ipotesi e non come alternativa incondizionata.

Tali principi sono stati sanciti dalla Corte di Cassazione in relazione alla richiesta di un lavoratore il quale lamentava che la datrice di lavoro aveva riconosciuto soltanto alle donne sue dipendenti il diritto al rimborso delle rette di frequenza agli asili nido ed alle scuole materne per i propri figli e chiedeva la condanna della convenuta al rimborso delle spese da lui sostenute a tale titolo.

¹²⁴ Cassazione, sentenza 5 marzo 1986, n. 1444

La suddetta sentenza ha cassato un pronunciamento del giudice di merito, che aveva ravvisato nella prassi aziendale la sussistenza di una discriminazione determinata da motivi di sesso¹²⁵.

Non mancavano, tuttavia, pronunciamenti di merito di segno opposto, che avevano sancito l'ammissibilità di un asilo aziendale istituito a favore dei soli figli delle lavoratrici¹²⁶ e la legittimità del diniego di estensione del servizio ai dipendenti di sesso maschile¹²⁷.

In senso analogo, è stato affermato che non configura discriminazione del personale maschile l'uso di corrispondere una maggiorazione retributiva alle lavoratrici in occasione della giornata dell'8 marzo¹²⁸.

discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione in carriera

L'articolo 29 del decreto legislativo n. 198 del 2006¹²⁹, rubricato <<Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera>>¹³⁰, vieta qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Al riguardo, la Cassazione ha chiarito che l'accertamento relativo all'esistenza all'interno di una azienda di trattamento discriminatorio nei confronti di alcuni dei dipendenti per ragioni di sesso (discriminazione relativa, nella specie, alla progressione in carriera), è volto a verificare se siano stati adottati criteri idonei a svantaggiare in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso, riguardanti requisiti non essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, e si traduce in un apprezzamento in fatto, non sindacabile in sede di legittimità se adeguatamente motivato¹³¹.

Può essere pertanto utile operare una ricognizione dei pronunciamenti della giurisprudenza di merito concernenti la discriminazione in materia di progressione di carriera.

Una clausola collettiva che esclude dal computo dell'anzianità di servizio utile per progressioni automatiche di carriera le assenze volontarie non può essere riferita anche alle assenze dal lavoro per fruizione dell'astensione facoltativa. Questa equiparazione infatti viola l'art 15 dello statuto dei lavoratori, in quanto costituisce patto volto a discriminare nell'assegnazione delle qualifiche o a recare altrimenti pregiudizio a un lavoratore in ragione del suo sesso e costituisce discriminazione indiretta¹³².

¹²⁵ Pretura di Parma, sentenza 24 novembre 1981

¹²⁶ Pretura di Milan, sentenza 7 agosto 1986

¹²⁷ Pretura di Milano, sentenza 1 aprile 1987; Tribunale di Milano, sentenza 18 maggio 1989

¹²⁸ Pretura di Milano, sentenza 16 agosto 1982

¹²⁹ legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3

¹³⁰ rubrica così modificata dall'art. 1, comma 1, lettera t), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

¹³¹ nella specie, la Cassazione ha confermato la sentenza di merito che aveva escluso la configurabilità di una discriminazione a carico del personale di sesso femminile dipendente di un'azienda elettronica, essendo stato richiesto come titolo preferenziale per la progressione in carriera il diploma di tecnico industriale, conseguibile senza preclusioni di sesso, benché maggiormente diffuso tra gli uomini, e da ritenersi requisito essenziale per lo svolgimento del processo produttivo in un settore, quale quello elettronico, che richiede alta specializzazione, Cassazione, sentenza 20 dicembre 2005, n. 28147

¹³² Tribunale di Prato 21 novembre 2007, in D&L 2008, con nota di Fabrizio Amato e Irene Romoli, *Assenza per maternità e anzianità di servizio: profili individuali e collettivi della discriminazione di genere; una concreta ipotesi di definizione di un piano di rimozione delle discriminazioni*, 574

Ad esempio, il giudice di merito ha affermato che costituisce discriminazione sessuale indiretta di natura collettiva nell'ambito della progressione di carriera, la richiesta, ai fini del conseguimento della qualifica superiore, di un titolo di studio di scuola tecnica superiore, trattandosi di un requisito che, seppure di carattere formalmente neutro, è in realtà riferibile solo al personale di sesso maschile, ove non risulti dimostrata l'incidenza di tale requisito sulla capacità a svolgere le mansioni superiori¹³³. La società che ha posto in essere la condotta discriminatoria sessuale indiretta è rimasta conseguentemente obbligata a predisporre, entro il termine di tre mesi, un piano di rimozione delle discriminazioni, mediante un criterio che faccia riferimento alla valutazione della professionalità pregressa ed escludendo ogni riferimento al possesso di diploma di scuola superiore¹³⁴.

La prova della discriminazione in ragione del sesso può essere data anche per presunzioni semplici. Ad esempio, sussistono gravi, precisi e concordanti indizi di sottoqualificazione in ragione del sesso allorché su un organico di circa duemila dipendenti di cui circa cento donne vi sia un' unica dirigente donna contro circa cinquanta dirigenti maschi e risulti al contempo che ai dipendenti maschi che svolgono certe mansioni (in genere relative alla immagine della società: "comunicazione", pubbliche relazioni ecc.) è attribuita la qualifica dirigenziale mentre tale qualifica è negata alla dipendente donna che svolge lo stesso lavoro¹³⁵.

La circostanza che presso una azienda risulta inquadrato nei livelli superiori più personale di sesso maschile che di sesso femminile, la cui presenza e, invece più consistente nei livelli professionali più bassi, potendo trovare la sua ragion d'essere in molteplici motivi (per esempio nel ritardato inserimento delle donne nel mondo del lavoro "esterno"), non è di per sé indicativa di un comportamento aziendale discriminatorio per sesso a danno delle donne, almeno fino a quando non si provi che, a parità di mansioni, gli uomini ottengono rispetto alle donne un inquadramento più elevato ovvero che, a parità di capacità e di offerte di lavoro, l'azienda preferisca impiegare gli uomini nelle mansioni più qualificate e le donne in quelle professionalmente meno importanti¹³⁶.

Sono sufficienti a far ritenere la sussistenza di una discriminazione antifemminile l'attribuzione alla lavoratrice donna (con mansioni di informatore scientifico) di una zona di gran lunga più disagiata di quella attribuita ad un collega di sesso maschile e la coincidenza temporale del mutamento di zona con la (seconda) gravidanza della lavoratrice medesima¹³⁷.

criteri di scelta per cigs e licenziamenti

La giurisprudenza ha affrontato la tematica della discriminazione anche in relazione alla cessazione e alla sospensione del rapporto di lavoro, fornendo le seguenti indicazioni.

Ben può essere ritenuto derivante da discriminazione fondata sul sesso, il recesso in periodo di prova nel caso in cui l'azienda ha assunto la relativa decisione sulla base della

¹³³ nella specie, la società resistente non aveva mosso alcuna contestazione in ordine alle risultanze della prova statistica - fornita dalle ricorrenti ai sensi dell'articolo 4, comma 5, legge n. 125 del 1991 - né addotto alcuna prova al fine di dimostrare l'insussistenza della discriminazione

¹³⁴ Tribunale di Catania, sentenza 22 novembre 2000, in *Il Foro italiano* 2001, 1778

¹³⁵ Pretura di Milano, sentenza 22 novembre 1993

¹³⁶ Tribunale di Torino, sentenza 31 marzo 1995

¹³⁷ Pretura di Milano, sentenza 24 giugno 1995

mera proposta (non motivata) del capo-struttura, il quale notoriamente riteneva che un lavoratore di sesso femminile fosse inidoneo a svolgere i compiti di ispettore commerciale, e nonostante l'assoluta identità dei rapporti informativi riguardanti la lavoratrice licenziata rispetto a quelli concernenti altro ispettore commerciale mantenuto in servizio¹³⁸.

Nell'ambito di un licenziamento collettivo, il mero dato della prevalenza la prevalenza di lavoratrici licenziate rispetto ai lavoratori licenziati non rappresenta ex se motivo discriminatorio fondato sul sesso, qualora per ciascuna delle lavoratrici licenziate l'azienda abbia fornito valide motivazioni confermate dall'attività istruttoria espletata¹³⁹.

La circostanza che tra i lavoratori sospesi in cassa integrazione siano comprese tutte le dipendenti di sesso femminile e solo la metà dei dipendenti di sesso maschile, assume il valore del fatto, desunto da dati statistici, idoneo a fondare la presunzione della c.d. discriminazione indiretta (nella specie comunque è stata esclusa la sussistenza della discriminazione, sul presupposto che la società aveva fornito la prova delle ragioni che avevano portato alla sospensione di uno, piuttosto che di un altro dipendente)¹⁴⁰.

La circostanza della messa in cassa integrazione di una lavoratrice, subito dopo che la stessa era stata inquadrata come quadro in forza di conciliazione stipulata a seguito di controversia di lavoro, e il fatto che detta lavoratrice fosse l'unico quadro responsabile di funzione sospeso in CIGS, costituiscono indizi sufficienti a far presumere che la messa in CIGS della lavoratrice sia stata disposta soltanto al fine di "punirla" per aver adito le vie giudiziali al fine di ottenere il riconoscimento di una qualifica che le spettava, ma che non era riuscita ad avere, in quanto donna, per libera decisione aziendale¹⁴¹.

Non costituisce discriminazione per ragioni di genere la sospensione in Cig della lavoratrice madre durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, qualora il datore di lavoro dimostri che la mancata sospensione di altri addetti al medesimo reparto risulta giustificata dalle differenti condizioni degli stessi (nella specie il giudice ha tra l'altro considerato valida giustificazione della sospensione del lavoro, per cessazione della commessa cui la dipendente era addetta, il rifiuto della stessa di accettare una riduzione salariale di 350 euro mensili posta dalla società quale condizione per l'assegnazione ad altra commessa di lavoro)¹⁴².

discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali

L'articolo 30 del decreto legislativo n. 198 del 2006¹⁴³, rubricato <<Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali>> contiene un insieme di previsioni volte ad assicurare parità tra i sessi in relazione ai trattamenti pensionistici e ad altre forme di tutela previdenziale.

¹³⁸ Pretura di Cosenza, sentenza 17 novembre 1990

¹³⁹ Pretura di Como, sentenza 7 dicembre 1990

¹⁴⁰ Pretura di Modugno, sentenza 27 aprile 1992

¹⁴¹ Pretura di Milano, ordinanza 5 agosto 1993

¹⁴² Tribunale di Milano, sentenza 24 maggio 2010, in D&L 2010, con nota di Alberto Guariso, *L'azione speciale ex art. 38 Codice Pari Opportunità dopo la novella del 2010: ancora un'azione zoppa?*, 811

¹⁴³ legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12

pensione di vecchiaia

Le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali¹⁴⁴.

La normativa previgente disponeva che la lavoratrice, in possesso dei requisiti per accedere alla pensione di vecchiaia (anzianità contributiva e compimento del 60° anno di età) potesse continuare a lavorare fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini (compimento del 65° anno di età), e tuttavia, al fine di evitare la risoluzione del rapporto di lavoro per sopravvenuti limiti di età, dovesse comunicare al datore di lavoro la propria intenzione di proseguire l'attività lavorativa fino al sessantacinquesimo anno di età, da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

La previsione è stata dichiarata illegittima dalla Corte costituzionale in quanto, nell'imporre tale formalità alle lavoratrici, realizza una discriminazione tra lavoro maschile e lavoro femminile. Secondo la Corte infatti, l'onere di comunicazione impone alla lavoratrice un adempimento non previsto per il lavoratore e compromette e indebolisce la piena ed effettiva realizzazione del principio di parità tra l'uomo e la donna, in violazione dell'articolo 3 della Costituzione, non avendo tale opzione alcuna ragionevole giustificazione¹⁴⁵.

parificazione dell'età pensionabile

Le più recenti modifiche al sistema pensionistico sono state varate al fine di ottenere un duplice risultato: da un lato, un regime di parità tra uomo e donna; dall'altro, un assetto del sistema previdenziale in grado di reggere la prova della tenuta dei conti pubblici¹⁴⁶.

Quest'ultimo aspetto, in particolare, è stato enfatizzato dalla crisi economica internazionale e dalla condizione critica dei conti pubblici italiani, che ha esposto il nostro Paese a gravi difficoltà economico-finanziarie.

L'ultimo intervento riformatore è stato previsto dall'articolo 24 del decreto legge 6 novembre 2011, n. 201.

La riforma pensionistica è diretta a garantire il rispetto degli impegni internazionali e con l'Unione europea, dei vincoli di bilancio, la stabilità economico-finanziaria e a rafforzare la sostenibilità di lungo periodo del sistema pensionistico in termini di incidenza della spesa previdenziale sul prodotto interno lordo.

Tale riforma è stata attuata in conformità dei seguenti principi e criteri:

¹⁴⁴ articolo 30, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198; articolo 1, comma 1, lettera u), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5.

¹⁴⁵ Corte Costituzionale, sentenza 29 ottobre 2009, n. 275; in senso analogo, si vedano anche le sentenze della Corte Costituzionale 11 – 18 giugno 1986, n. 137 e 21 – 27 aprile 1988, n. 498

¹⁴⁶ articolo 12, decreto legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito in legge 30 luglio 2010, n. 122; articolo 18, comma 1, decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111; articolo 1, comma 20, decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito in legge 14 settembre 2011, n. 148

- a) equità e convergenza intragenerazionale e intergenerazionale, con abbattimento dei privilegi e clausole derogative soltanto per le categorie più deboli;
- b) flessibilità nell'accesso ai trattamenti pensionistici anche attraverso incentivi alla prosecuzione della vita lavorativa;
- c) adeguamento dei requisiti di accesso alle variazioni della speranza di vita; semplificazione, armonizzazione ed economicità dei profili di funzionamento delle diverse gestioni previdenziali.

Le nuove regole pensionistiche prevedono, per le donne, che la pensione di vecchiaia si consegnerà a 62 anni a partire dal 1° gennaio 2012 e, gradualmente, entro il 2018, si dovrà arrivare a 66 anni di età, ed in tal modo si consegnerà la parità tra uomini e donne¹⁴⁷.

A ciò si aggiunga che i requisiti di accesso al sistema pensionistico sono adeguati agli incrementi della speranza di vita, come previsto dall'articolo 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, che sposterà in avanti la soglia di accesso¹⁴⁸.

Sempre da gennaio 2012 per le lavoratrici autonome e le iscritte alla Gestione separata, l'età pensionabile è fissata a 63 anni e 6 mesi e per il 2018 a 66 anni di età.

Inoltre, dal 1° gennaio 2012 la pensione di anzianità non esisterà più e sarà sostituita dalla pensione anticipata per la quale, relativamente alle donne, occorrerà aver conseguito per l'anno 2012 41 e 1 mese di contributi. Tale requisito aumenterà ulteriormente di un altro mese dal 2013 e dal 2014 (fermo restando l'aggiornamento alla speranza di vita)¹⁴⁹.

Molte altre sono le modifiche apportate¹⁵⁰ ma il dato che maggiormente viene in risalto riguarda la ricaduta pratica che tale nuovo impianto avrà sulla vita lavorativa delle donne.

altre prestazioni previdenziali

Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive¹⁵¹.

¹⁴⁷ gli uomini del settore privato e pubblico, sia dipendenti sia autonomi, già dal 2012 conseguono la pensione a 66 anni

¹⁴⁸ la speranza di vita è un indicatore statistico che esprime il numero medio di anni della vita di un essere vivente a partire da una certa età. Se questa cresce, aumenta il requisito anagrafico per accedere alla pensione (di vecchiaia e di anzianità, ora chiamata anticipata). L'adeguamento diventerà operativo dal 1° gennaio 2013 nella misura di tre mesi.

¹⁴⁹ per gli uomini i requisiti sono 42 e 1 mese di contribuzione per il 2012 e un mese in più dal 2013 e dal 2014

¹⁵⁰ blocco dell'adeguamento all'inflazione per il 2012/2013 per alcuni trattamenti; disincentivi per accedere alla pensione anticipata; criteri di flessibilità nell'uscita dal lavoro; conferma degli adeguamenti automatici correlati alla variazione della speranza di vita, sia triennali che biennali; nonché un particolare regime transitorio; etc.

¹⁵¹ articolo 30, comma 3, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

equiparazione del marito alla moglie

Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata¹⁵².

Analogamente, le prestazioni dovute ai superstiti per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali¹⁵³, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice¹⁵⁴.

forme pensionistiche complementari collettive

L'articolo 30 bis del decreto legislativo n. 198 del 2006¹⁵⁵, rubricato <<Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive. Differenze di trattamento consentite>> vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta nelle forme pensionistiche complementari collettive.

In particolare, il divieto di discriminazione riguarda:

- a) il campo d'applicazione di tali forme pensionistiche e relative condizioni d'accesso;
- b) l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;
- c) il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

La fissazione di livelli differenti per le prestazioni è consentita soltanto se necessaria per tener conto di elementi di calcolo attuariale differenti per i due sessi¹⁵⁶. La legge, nell'affermare che i dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati devono essere affidabili, pertinenti ed accurati¹⁵⁷, affida alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) la relativa vigilanza, incaricandola anche di raccogliere, pubblicare e aggiornare i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante e di relazionare almeno annualmente al Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro¹⁵⁸.

discriminazioni per causa di matrimonio

L'articolo 35 del decreto legislativo n. 198 del 2006¹⁵⁹, rubricato <<Divieto di licenziamento per causa di matrimonio>>, contiene speciali norme volte a tutelare il diritto alla conservazione del posto in favore delle lavoratrici che contraggono matrimonio, ad integrazione della disciplina di carattere generale che limita la facoltà di recesso del datore di lavoro.

¹⁵² articolo 30, commi 4 e 5, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁵³ decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124; legge 5 maggio 1976, n. 248

¹⁵⁴ articolo 30, comma 6, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁵⁵ articolo 1, comma 1, lettera v), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

¹⁵⁶ articolo 30 bis, comma 2, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁵⁷ articolo 30 bis, comma 3, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁵⁸ articolo 30 bis, comma 4, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁵⁹ legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6

Le tutele previste dall'articolo 35 si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari¹⁶⁰.

La tutela contro i licenziamenti per causa di matrimonio è applicabile soltanto alle donne lavoratrici, non anche agli uomini, perché essenzialmente rivolta ad evitare che il datore di lavoro sia indotto a risolvere il rapporto in considerazione dei costi e delle disfunzioni conseguenti alle assenze per le eventuali maternità¹⁶¹.

nullità del patto di nubilato

Il codice sancisce la nullità del cosiddetto <<patto di nubilato>>, affermando che le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte¹⁶².

L'inserimento di tale clausola nei contratti individuali di lavoro costituiva una prassi largamente diffusa dopo l'entrata in vigore della legge sulla tutela delle lavoratrici madri¹⁶³, a causa del maggior costo del lavoro femminile che la stessa determinava¹⁶⁴.

Prima dell'entrata in vigore della legge n. 7 del 1963, gli strumenti di tutela che la lavoratrice poteva utilizzare per difendersi da tale prassi erano di limitata efficacia, anche in ragione dell'esistenza a quel tempo di strumenti giuridici, quali il "recesso ad nutum", ex art. 2118 del codice civile e la possibilità di stipulare contratti a termine breve, che di fatto impedivano qualsiasi forma di controllo sui licenziamenti.

nullità dei licenziamenti attuati a causa di matrimonio

Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio¹⁶⁵. Per assicurare effettività a tale precetto, il legislatore ha introdotto una presunzione assoluta: salvo alcuni casi espressamente indicati, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio¹⁶⁶.

¹⁶⁰ articolo 35, comma 9, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198; articolo 186, CCNL Turismo 19 luglio 2003

¹⁶¹ Tribunale di Padova 9 maggio 2000, in *Il diritto del lavoro* 2000, 261, con nota di Maria Luisa De Cristofaro, *Licenziamento per causa di matrimonio e tutela del lavoratore*

¹⁶² articolo 35, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁶³ legge 26 agosto 1950, n. 860

¹⁶⁴ Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, *Osservazioni e proposte per la disciplina legislativa del divieto di licenziamento delle lavoratrici a causa di matrimonio*, Assemblea, 24 maggio 1962, n. 44/28

¹⁶⁵ articolo 35, comma 2, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁶⁶ articolo 35, comma 3, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

Durante il suddetto periodo, il licenziamento della lavoratrice è legittimo solo se il datore di lavoro fornisce la prova che il licenziamento stesso è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi¹⁶⁷:

- colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Tale elencazione deve ritenersi tassativa. Ad esempio, è da ritenersi nullo il licenziamento per avvenuto superamento del periodo di comportamento intimato nell'anno dalla celebrazione delle nozze¹⁶⁸.

Al di fuori del periodo considerato, spetterà alla lavoratrice provare che il licenziamento è stato attuato a causa di matrimonio ed è, perciò, nullo.

Il carattere inderogabile della norma è stato recentemente ribadito dall'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito in legge 14 settembre 2011, n. 148, che, nell'attribuire ai contratti collettivi di secondo livello¹⁶⁹ la competenza a disciplinare le <<conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro>>, anche in deroga a quanto disposto dalla legislazione, ha stabilito un'esplicita eccezione escludendo che tali deroghe possano interessare il licenziamento discriminatorio ed il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio.

nullità o inefficacia?

La Cassazione ha chiarito che il licenziamento della lavoratrice per causa di matrimonio non è temporaneamente inefficace, bensì è radicalmente nullo e comporta la riammissione in servizio della lavoratrice illegittimamente licenziata nell'ambito di un rapporto di lavoro mai validamente interrotto.

Dalla sancita nullità del recesso datoriale consegue che, decorso il periodo di interdizione, il licenziamento non riprende efficacia, ma il rapporto deve considerarsi normalmente in corso e quindi il datore di lavoro, che intenda recedere dallo stesso, deve comunicare un nuovo licenziamento, assoggettato all'ordinario regime sia legale che eventualmente contrattuale; è in tale momento che va valutata la legittimità di questo nuovo licenziamento anche se è possibile che il datore di lavoro adduca lo stesso giustificato motivo allegato a fondamento del precedente licenziamento nullo, sempre che esso di fatto persista ancora e non sia venuto meno per una qualche ragione.¹⁷⁰

¹⁶⁷ articolo 35, comma 5, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198; comma 2, articolo 186, CCNL Turismo 19 luglio 2003

¹⁶⁸ Cassazione, sentenza 9 aprile 2002 n. 5065, in D&L 2002, 680, con nota di Lorenzo Franceschinis, *Tutela della lavoratrice per il licenziamento a causa di matrimonio e superamento del periodo*; Tribunale di Firenze, sentenza 28 febbraio 2004, in D&L 2004, 412, con nota di Marco Orsenigo, *In tema di licenziamento disciplinare nell'anno di interdizione matrimoniale*

¹⁶⁹ la norma opera riferimento ai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda

¹⁷⁰ Cassazione, sentenza 10 maggio 2003, n. 7176

individuazione del periodo di interdizione

E' utile anzitutto precisare che il divieto di licenziamento opera oggettivamente non sussistendo in capo alla lavoratrice alcun obbligo di comunicazione del matrimonio al datore di lavoro¹⁷¹.

Il legislatore ha introdotto una presunzione di nullità dei licenziamenti temporalmente contigui alla celebrazione del matrimonio (come tali colpiti dal sospetto che sia da rinvenire in tale modifica dello status del dipendente l'effettiva ragione del recesso), ancorandola, nell'ambito della sua discrezionalità, ad eventi rivestiti da un carattere di ufficialità e consacrati in atti formali, quali la richiesta di pubblicazioni di matrimonio e la sua celebrazione.

Pertanto, il lavoratore licenziato durante il periodo in cui ha dato il via alla procedura per sposarsi, ma prima che sia stata redatta la richiesta di pubblicazioni dall'ufficiale di stato civile, non può invocare l'ipotesi della nullità del provvedimento a causa di matrimonio¹⁷².

Conseguentemente, è valido il licenziamento intimato prima della richiesta formale delle pubblicazioni di matrimonio presso il Comune in quanto, non rilevando gli atti prodromici alla richiesta di pubblicazioni, nessun rilievo può essere attribuito alla dichiarazione rilasciata dall'ufficiale dello stato civile dalla quale risulti che i nubendi si sarebbero recati in Comune <<per iniziare il procedimento di pubblicazione matrimoniale>>¹⁷³.

E' utile inoltre precisare che la tutela si dispiega solo se ed in quanto alle pubblicazioni segua la celebrazione del matrimonio. Ove ciò non accada, la presunzione di nullità del licenziamento non opera¹⁷⁴.

legittimità del licenziamento intimato durante il periodo di prova

Dal divieto di licenziamento per matrimonio o maternità sono esclusi i rapporti di lavoro in prova. La Corte Costituzionale ha infatti chiarito che se il divieto di licenziamento vigesse anche durante il periodo di prova, il datore di lavoro si troverebbe nell'alternativa di continuare ad accettare le prestazioni di una lavoratrice dimostratasi inidonea con la condizione di dover continuare a retribuirlo fino al compimento del primo anno di vita del figli, vanificandosi la tutela che il patto di prova assicura al datore di lavoro con violazione del principio dell'autonomia contrattuale. Sussiste tuttavia l'obbligo del datore di lavoro di spiegare motivatamente le ragioni giustificatrici del giudizio negativo circa l'esito della prova per escludere con ragionevole certezza che il recesso sia stato determinato dalla condizione di gravidanza¹⁷⁵.

¹⁷¹ Tribunale di Milano, 31 marzo 2006, in D&L 2006, con nota di Alba Civitelli, *Sul divieto di licenziamento nell'anno del matrimonio*, 929

¹⁷² comma 1, articolo 186, CCNL Turismo 19 luglio 2003

¹⁷³ Cassazione, sentenza 29 luglio 2009, n. 17612

¹⁷⁴ Cassazione, sentenza 29 luglio 2009, n. 17612

¹⁷⁵ Corte costituzionale, sentenza 27 - 31 maggio 1996, n. 172

risarcimento spettante in caso di nullità del licenziamento

Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui sopra è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio¹⁷⁶.

La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa (indennità sostitutiva del preavviso), ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso¹⁷⁷.

A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito¹⁷⁸.

dimissioni

Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio a un anno dopo la celebrazione stessa, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro¹⁷⁹.

Tuttavia, nel caso di dimissioni rassegnate senza conferma all'ufficio del lavoro, non si applica la disposizione che prevede, in caso di nullità del licenziamento della lavoratrice perché intimato a causa di matrimonio, l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere alla lavoratrice medesima la retribuzione globale di fatto fino al giorno della riassunzione in servizio. Pertanto, l'obbligo della retribuzione con la *mora credendi* relativa del datore di lavoro sorge soltanto nel momento in cui la lavoratrice facendo valere la nullità del proprio recesso e la perdurante validità del rapporto di lavoro offra nuovamente la propria prestazione¹⁸⁰.

divieto di lavoro notturno

Per quasi un secolo, la legislazione del lavoro ha tassativamente vietato di adibire ai turni di notte le lavoratrici di qualsiasi età e stato, in ragione del fatto che il lavoro notturno veniva considerato più dannoso e pericoloso per le donne che per gli uomini.

In tempi più recenti, alla preoccupazione per la salute e la sicurezza se ne è sovrapposta un'altra, concernente il diritto all'eguaglianza nell'accesso al lavoro e alla parità di trattamento nelle condizioni di lavoro, alla quale l'ordinamento italiano - sulla scorta delle sollecitazioni comunitarie¹⁸¹ - ha dato risposta adottando una disciplina del lavoro notturno uguale per donne e uomini¹⁸².

¹⁷⁶ articolo 35, comma 6, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁷⁷ articolo 35, comma 7, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁷⁸ articolo 35, comma 8, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁷⁹ articolo 35, comma 4, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198; commi 1 e 3, articolo 182, CCNL Turismo 19 luglio 2003

¹⁸⁰ Cassazione, sentenza 17 maggio 2011, n. 10817; sentenza 4 gennaio 2007, n. 25; sentenza 4 febbraio 1987 n. 1087

¹⁸¹ direttive CE 75/117 e 76/207, che vietano la discriminazione per ragioni di sesso nelle condizioni di lavoro; Corte di Giustizia CE, sentenze 25 luglio 1991, causa C-345/89 e 4 dicembre 1997, causa C-207/96,

Resta fermo solo il divieto di lavoro notturno per le lavoratrici madri, considerato una protezione ancora giustificata: si dà infatti per scontato che i rischi alla salute connessi al lavoro notturno debbano essere evitati alle donne durante la gravidanza e per un periodo successivo alla nascita del bambino.

L'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151¹⁸³, rubricato <<Divieto di discriminazione>> vieta di adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Viene, inoltre, disposto che non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.¹⁸⁴

L'inosservanza di tali disposizioni è punita¹⁸⁵ con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da €516 a €2.582.

discriminazione in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità

L'articolo 3 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, rubricato <<Divieto di discriminazione>> vieta espressamente qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti¹⁸⁶.

La medesima disposizione ribadisce inoltre i divieti di discriminazione in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, già previsti dagli articoli 1, 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 e poi richiamati dal codice delle pari opportunità¹⁸⁷.

La Cassazione ha chiarito che non c'è alcuna norma che imponga alla lavoratrice gestante di notiziare, al momento della stipula del contratto, il datore di lavoro del proprio stato. Né un siffatto obbligo può ricavarsi, pur quando la lavoratrice viene assunta con contratto a

con le quali la Francia e - dopo alcuni anni - l'Italia sono state condannate per aver mantenuto in vigore nel proprio ordinamento giuridico il divieto di lavoro notturno per le donne

¹⁸² Maria Vittoria Ballestrero, *Il lavoro notturno delle donne tra diritto comunitario e diritto interno*, in *La tutela della salute della donna nel mondo del lavoro*, a cura dell'Osservatorio Nazionale sulla salute della Donna, Franco Angeli, Milano, 2007

¹⁸³ legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 5, commi 1 e 2, lettere a) e b)

¹⁸⁴ legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 5, comma 2, lettera c)

¹⁸⁵ legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 16, comma 2; Ministero del Lavoro, circolare 6 dicembre 2000, n.

86

¹⁸⁶ articolo 3, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001, come sostituito dall'articolo 2, comma 1, lettera a), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

¹⁸⁷ articolo 3, commi 2 e 3, decreto legislativo n. 151 del 2001

tempo determinato, dai canoni generali di correttezza e buona fede o da altro generale principio del nostro ordinamento, considerato che l'accoglimento di una diversa opinione condurrebbe a ravvisare nello stato di gravidanza e puerperio un ostacolo all'assunzione al lavoro della donna e finirebbe, così, per legittimare operazioni ermeneutiche destinate a minare in maniera rilevante la tutela apprestata a favore delle lavoratrici madri¹⁸⁸.

nullità degli atti discriminatori

L'articolo 15 dello Statuto dei lavoratori sancisce la nullità di qualsiasi atto o patto diretto a discriminare il lavoratore per motivi di sesso¹⁸⁹.

Gli atti discriminatori sono dunque impugnabili secondo il rito ordinario e nell'ambito di un'azione di nullità.

Una menzione particolare merita il caso del licenziamento discriminatorio, del quale la legge sancisce la nullità indipendentemente dalla motivazione adottata, affermando nel contempo che allo stesso si applica la cosiddetta tutela reale, con possibilità di reintegrazione del lavoratore licenziato nel proprio posto di lavoro, anche al di là dei limiti ordinariamente previsti. Più precisamente, la tutela trova applicazione a prescindere dal numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. Inoltre, tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti¹⁹⁰.

apparato sanzionatorio

L'articolo 41 del decreto legislativo n. 198 del 2006 prevede che ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi e forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo di due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto.

Inoltre, la discriminazione operata a danno delle lavoratrici in ragione del sesso comporta l'irrogazione di un'ammenda da 250 euro a 1.500 euro¹⁹¹.

tutela giurisdizionale contro le discriminazioni

Per la repressione delle discriminazioni di genere effettuate dai datori di lavoro sono previste delle procedure particolari.

¹⁸⁸ Cassazione, sentenza 6 luglio 2002, n. 9864

¹⁸⁹ articolo 15, comma 2, legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 13, legge 9 dicembre 1977, n. 903 e successivamente modificato dall'articolo 4, comma 1, decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216

¹⁹⁰ articolo 3, legge 11 maggio 1990, n. 108

¹⁹¹ articolo 41, comma 2, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

La tutela si applica qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti sanciti dal codice delle pari opportunità, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive¹⁹².

La tutela giurisdizionale in argomento si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne¹⁹³.

Per la repressione delle discriminazioni di cui sopra, è altresì possibile avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, ovvero promuovere un tentativo di conciliazione in sede amministrativa¹⁹⁴, senza che con ciò venga esclusa la possibilità di agire in giudizio.

repressione del comportamento discriminatorio individuale

L'articolo 38 del decreto legislativo n. 198 del 2006¹⁹⁵, rubricato <<Provvedimento avverso le discriminazioni>>, stabilisce che - a fronte di una violazione dei divieti di discriminazione - il lavoratore o, per sua delega, le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, possono proporre ricorso al tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, o al tribunale amministrativo regionale competente.

Il giudice adito, nei due giorni successivi, convocate le parti, assume sommarie informazioni e se ritiene sussistente la violazione denunciata emana decreto motivato ed immediatamente esecutivo con cui ordina la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti dello stesso oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita¹⁹⁶.

Contro tale decreto, la parte soccombente (sia il lavoratore che il datore di lavoro) può proporre opposizione al tribunale, in funzione di giudice del lavoro, entro il termine perentorio di quindici giorni dalla comunicazione del decreto. Il giudizio di opposizione si svolge secondo i modi e le forme previsti per il processo del lavoro¹⁹⁷.

L'inottemperanza del datore di lavoro a quanto è stato ordinato dal decreto o dalla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi¹⁹⁸.

¹⁹² articolo 37, comma 1, e articolo 38, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁹³ articolo 41 bis, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, inserito dall'articolo 1, comma 1, lettera dd), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

¹⁹⁴ articolo 36, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dall'articolo 1, comma 1, lettera z), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

¹⁹⁵ legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13

¹⁹⁶ articolo 38, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dall'articolo 1, comma 1, lettera bb), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

¹⁹⁷ articolo 38, comma 3, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

¹⁹⁸ articolo 38, comma 4, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dall'articolo 1, comma 1, lettera bb), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

onere della prova

Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione¹⁹⁹.

La dimostrazione della discriminazione in ragione del sesso può risultare da indici quali demansionamento, negazione di congedi parentali, contestazioni disciplinari, mancata corresponsione del premio di produzione, illegittimo licenziamento; sono utili a tal fine anche le vicende di altre dipendenti del medesimo datore di lavoro anch'esse discriminate in quanto madri²⁰⁰.

Ad esempio, è stata riconosciuta la sussistenza di tale onere a carico del datore di lavoro nel caso di una dipendente che agiva in giudizio per far valere una discriminazione di genere per mancata assunzione determinata dallo stato di gravidanza e aveva fornito una serie allegazioni di fatto²⁰¹ a sostegno della domanda²⁰².

Al riguardo, è stato precisato che la norma non prevede un'inversione dell'onere della prova, ma stabilisce esclusivamente che, a fronte di elementi di fatto idonei a fondare in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, il convenuto è onerato della prova liberatoria per la dimostrazione della insussistenza della discriminazione²⁰³.

repressione del comportamento discriminatorio collettivo

L'articolo 37 del decreto legislativo n. 198 del 2006²⁰⁴, rubricato <<Legittimazione processuale a tutela di più soggetti>>, prevede che qualora le consigliere o i consiglieri di parità rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto, le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni.

¹⁹⁹ articolo 40, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

²⁰⁰ Tribuna di Pisa, sentenza 2 aprile 2009, in D&L 2009, con nota di Chiara Zambrelli, *In tema di licenziamento di lavoratrice madre*, 801

²⁰¹ nella specie la Corte aveva ritenuto tali da consentire l'inversione dell'onere della prova le seguenti allegazioni: la ricorrente era l'unica a non essere stata assunta tra tredici selezionati: la ricorrente operava già sulla medesima posizione con contratto di lavoro interinale; il datore di lavoro era probabilmente venuto a conoscenza dello stato di gravidanza tramite l'esame delle urine effettuato in sede di visita di idoneità e certamente superfluo in relazione alle mansioni da svolgere; solo la ricorrente e una collega erano state sottoposte a un ulteriore test psicoattitudinale che solo per la ricorrente aveva dato esito negativo

²⁰² Corte d'Appello di Milano, sentenza 17 giugno 2009, in D&L 2009, con nota di Alberto Guariso, *Ancora sulle conseguenze del comportamento discriminatorio: nodi irrisolti anche dopo il decreto legislativo 5/10*

²⁰³ Pretura di Roma, sentenza 24 novembre 1992

²⁰⁴ legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 7, 8, 9, 10 e 11

Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del Tribunale in funzione di giudice del lavoro.

Le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al Tribunale in funzione di giudice del lavoro o al Tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti²⁰⁵.

Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni, oltre a provvedere (se richiesto) al risarcimento del danno anche non patrimoniale ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o il consigliere o la consigliera nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano²⁰⁶.

La consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono inoltre proporre ricorso in via d'urgenza davanti al Tribunale in funzione di giudice del lavoro o al Tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Nei due giorni successivi il giudice, se ritiene sussistente la violazione, con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere al risarcimento del danno anche non patrimoniale ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti. Contro il decreto è proponibile, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva²⁰⁷.

Anche in questo caso, la mancata ottemperanza alla sentenza o al decreto è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi. L'inottemperanza è inoltre sanzionata con il pagamento di una somma di euro 51 per ogni giorno di ritardo da versarsi al Fondo per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e con la revoca dei benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dello Stato²⁰⁸.

²⁰⁵ articolo 37, comma 2, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

²⁰⁶ articolo 37, comma 3, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

²⁰⁷ articolo 37, comma 4, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

²⁰⁸ articolo 37, comma 5, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dall'articolo 1, comma 1, lettera aa), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

tutela della maternità e della paternità

Le disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità sono contenute nel decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che ha raccolto e coordinato in un testo unico²⁰⁹ i numerosi provvedimenti legislativi che si erano stratificati sull'argomento, dovuti tanto ad interventi "autonomi" del legislatore quanto al recepimento di direttive o all'adeguamento a pronunce della Corte di giustizia e della Corte Costituzionale.

Prima di esaminare nel dettaglio il pur robusto sistema di tutele che interessano la materia, è doveroso evidenziare che la maternità continua ad essere il principale motivo di abbandono del lavoro da parte delle donne, il fattore primario che determina lo scivolamento verso l'inattività o il sommerso femminile e la principale fonte di discriminazione sui luoghi di lavoro²¹⁰.

Il decreto disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

In questa sede, saranno approfondite le principali forme di tutela dettate dal testo unico e, più precisamente:

- il diritto ad astenersi dal lavoro, usufruendo di un trattamento economico;
- le limitazioni al potere datoriale di licenziamento;
- il diritto di rientrare al lavoro al termine del periodo di astensione, rimanendo adibiti a mansioni uguali od equivalenti a quelle da ultimo svolte.

Anche il CCNL Turismo 19 luglio 2003 ha provveduto a disciplinare la materia, dedicando ad essa un'apposita collocazione al Capo IV (Gravidanza e puerperio).

Ci riferiamo agli articoli da 169 a 173, che regolamentano le materie relative ai congedi di maternità, al congedo parentale, ai permessi per l'allattamento, a taluni obblighi in capo alla lavoratrice in stato di gravidanza e, in fine, un particolare istituto contrattuale chiamato part time post partum.

campo di applicazione della tutela

Le norme che il decreto legislativo n. 151 del 2001 detta a tutela e sostegno della maternità e della paternità, si applicano:

- alle lavoratrici e ai lavoratori subordinati, intendendosi per tali, salvo sia altrimenti specificato, i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro, nonché i soci lavoratori di cooperative²¹¹;

²⁰⁹ a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

²¹⁰ *Maternità, lavoro, discriminazioni*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ufficio Consigliera Nazionale di Parità, a cura di Isfol, Area ricerche sistemi sul lavoro, 2006

²¹¹ articolo 2, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

- alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti alla categoria dei dirigenti che prestano la loro opera alle dipendenze di datori di lavoro privati²¹².

Per alcune categorie, di seguito indicate, la tutela è regolata da disposizioni speciali:

- le lavoratrici ed i lavoratori a domicilio²¹³;
- le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari²¹⁴;
- le lavoratrici e i lavoratori agricoli²¹⁵;
- le lavoratrici iscritte alla gestione separata²¹⁶;
- le lavoratrici e i lavoratori impegnati in attività socialmente utili²¹⁷;
- le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole²¹⁸;
- le libere professioniste²¹⁹;
- le lavoratrici e i lavoratori dello spettacolo²²⁰.

Il testo unico fa salve, in ogni caso, le eventuali condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti e da ogni altra disposizione²²¹.

tutela della salute della lavoratrice

Il capo II del testo unico, rubricato <<tutela della salute della lavoratrice>> prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato²²².

La medesima tutela si applica anche alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età²²³.

Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, anche delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale²²⁴.

²¹² la legge 24 febbraio 2006, n. 104 ha esteso ai dirigenti del settore privato la tutela previdenziale relativa alla maternità, con decorrenza dal 1° aprile 2006; a decorrere dalla medesima data, i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo per l'assicurazione per la maternità anche per tale categoria di lavoratori

²¹³ articolo 61, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²¹⁴ articolo 62, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²¹⁵ articolo 63, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²¹⁶ articolo 64, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²¹⁷ articolo 65, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²¹⁸ articoli 66 e seguenti, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²¹⁹ articoli 70 e seguenti, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²²⁰ INPS, circolare 25 marzo 2002, n. 60

²²¹ articolo 1, comma 2, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²²² articolo 6, comma 1, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²²³ articolo 6, comma 2, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²²⁴ articolo 6, comma 3, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Gli obblighi a carico del datore di lavoro derivanti dalle norme di tutela fisica diventano operativi solo dopo la presentazione del certificato medico di gravidanza. Tale certificato deve essere presentato il più presto possibile, fermo restando che eventuali ritardi non comportano la perdita dei diritti derivanti dalle norme di tutela fisica, le quali però diventano operanti soltanto dopo la presentazione di detto documento²²⁵.

lavori vietati

Durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, è vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri²²⁶, indicati in un apposito elenco²²⁷.

Durante il periodo per il quale è previsto il divieto, la lavoratrice deve essere addetta ad altre mansioni²²⁸.

La lavoratrice deve essere, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i Servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna²²⁹.

La lavoratrice può anche essere adibita a mansioni inferiori a quelle abituali, ma in tal caso conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale²³⁰.

Per converso, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300²³¹.

Il periodo per il quale è prevista la possibilità di spostamento ad altre mansioni può essere frazionato in periodi minori anche rinnovabili, su disposizione del Servizio ispettivo del Ministero del lavoro²³². Questo può altresì ritenere che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli anche qualora vi sia pericolo di contagio derivante alla lavoratrice dai contatti di lavoro con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodo di epidemia²³³.

²²⁵ articolo 5, comma 5, decreto presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026

²²⁶ articolo 7, comma 1, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²²⁷ allegato A e allegato B al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²²⁸ articolo 7, comma 3, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²²⁹ articolo 7, comma 4, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²³⁰ articolo 7, comma 5, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²³¹ L'articolo 2103 del codice civile, come modificato dall'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 330, recita: <<Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo.>>

²³² articolo 5, comma 3, decreto presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026

²³³ articolo 5, comma 4, decreto presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026

Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza e fino al settimo mese di età del figlio²³⁴.

La legge prevede, altresì, il divieto di adibire le donne che allattano ad attività che comportano rischi di contaminazione²³⁵. Pertanto, ove sussista l'impossibilità di assegnare la lavoratrice ad altre mansioni, si darà luogo all'astensione dal lavoro, con la precisazione che in questo caso il periodo di interdizione non si estende necessariamente a tutto il periodo previsto per il godimento dei c.d. permessi per allattamento²³⁶, ma è limitato al periodo di effettivo allattamento²³⁷.

valutazione dei rischi

Il datore di lavoro, nell'ambito della valutazione dei rischi, deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici²³⁸.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare le lavoratrici ed i loro Rappresentati per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

In nessun caso gli esiti della valutazione possono comportare l'adibizione della lavoratrice a lavori vietati²³⁹.

Qualora i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie per evitare l'esposizione al rischio, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro²⁴⁰.

Se per motivi organizzativi o produttivi la modifica non è possibile, il datore di lavoro sposta la lavoratrice ad altre mansioni dandone contestuale informazione scritta al Servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo dalla gestazione fino ai sette mesi di età dal figlio²⁴¹.

controlli prenatali

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro²⁴².

²³⁴ articolo 7, comma 6, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²³⁵ articolo 8, comma 3, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²³⁶ un anno dalla nascita del bambino

²³⁷ Ministero del Lavoro, risposta ad interpellato, nota 4 agosto 2008, n. 26

²³⁸ articolo 11, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; articolo 28, decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

²³⁹ articolo 12, comma 3, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²⁴⁰ articolo 12, comma 1, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²⁴¹ articolo 12, comma 2, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²⁴² articolo 14, comma 1, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Per la fruizione di tali permessi, le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami²⁴³.

congedo di maternità

Per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice²⁴⁴.

Ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151²⁴⁵, il divieto di adibire le donne al lavoro si applica:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto (riducibili sino ad un mese, se la lavoratrice esercita la facoltà di fruire del cosiddetto congedo flessibile)²⁴⁶; tale periodo va determinato senza includere la data presunta del parto che, pur rimanendo oggetto di tutela, costituisce il dies a quo per computare a ritroso il periodo in questione²⁴⁷; così, ad esempio, se la data presunta del parto è fissata al 15 agosto, il periodo di congedo ante partum andrà dal 15 giugno al 14 agosto. pertanto, nell'ipotesi in cui data presunta e data effettiva coincidano, il periodo complessivo ordinario di congedo di maternità sarà pari a 5 mesi ed un giorno²⁴⁸;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto, ove il parto avvenga oltre la data presunta²⁴⁹;
- c) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta; tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto²⁵⁰; tale previsione, ora dettata esplicitamente dalla legge, costituisce la risultante di una sentenza della Corte Costituzionale, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della previgente normativa²⁵¹ nella parte in cui non prevedeva per l'ipotesi di parto prematuro una decorrenza dei termini del periodo dell'astensione obbligatoria idonea ad assicurare una adeguata tutela della madre e del bambino²⁵²;
- d) durante i tre mesi dopo il parto (sino a quattro mesi in caso di congedo flessibile)²⁵³; il computo del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro decorre,

²⁴³ articolo 14, comma 2, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; articolo 169, CCNL Turismo 19 luglio 2007

²⁴⁴ articolo 2, comma 1, lettera a), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²⁴⁵ legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 4, commi 1 e 4; comma 1, articolo 169, CCNL Turismo 19 luglio 2007

²⁴⁶ articolo 16, comma 1, lettera a), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²⁴⁷ Cassazione, sentenza 8 febbraio 2000, n. 1401

²⁴⁸ INPS, messaggio 12 luglio 2007, n. 18311

²⁴⁹ INPS, messaggio 12 luglio 2007, n. 18311

²⁵⁰ INPS, circolare 29 aprile 2010, n. 62

²⁵¹ articolo 4, comma 1, lettera c), legge 30 dicembre 1971, n. 1204

²⁵² Corte costituzionale, sentenza 30 giugno 1999, n. 270

²⁵³ articolo 16, comma 1, lettera c), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dall'articolo 2, comma 1, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

in tal caso, dal giorno successivo a quello del parto²⁵⁴; anche in tal caso, infatti, il periodo di riferimento non comprende il giorno del parto²⁵⁵.

Il divieto di adibire le donne al lavoro permane anche nei casi di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione.

È infatti considerata come parto, a tutti gli effetti, l'interruzione spontanea, o terapeutica, della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione²⁵⁶, atteso che lo stato di puerperio non è escluso in caso di bambino nato morto, non implicando tale stato necessariamente la contestualità con la maternità²⁵⁷.

A tal fine, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza²⁵⁸.

La lavoratrice non può essere adibita al lavoro (ed ha diritto alla relativa indennità) nei tre mesi successivi l'evento interruttivo²⁵⁹. Per l'individuazione del periodo di riferimento, si assume a riferimento non la morte del nascituro, bensì l'espulsione del feto²⁶⁰.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che il divieto in questione non decade né in presenza dell'esplicita rinuncia della lavoratrice al diritto di fruire del periodo di congedo obbligatorio post partum, trattandosi di diritto indisponibile, né tantomeno in presenza dell'attestazione da parte del medico curante e/o del medico competente dell'assenza di controindicazioni alla ripresa dell'attività lavorativa²⁶¹.

L'inosservanza al predetto divieto, infatti, costituisce ipotesi di reato penalmente sanzionata, indipendentemente dall'accertamento in concreto delle condizioni psicofisiche della puerpera, poiché l'illecito ricorre sulla base della semplice presunzione, operata dal legislatore, della idoneità della condotta a ledere, o semplicemente mettere in pericolo, la salute della lavoratrice nel periodo di congedo post partum.

A tal proposito, il Ministero ha richiamato la giurisprudenza di legittimità, secondo la quale "lo stato effettivo di salute della donna in tale periodo può risultare indifferente al datore di lavoro considerata l'obbligatorietà in ogni caso dell'astensione dal lavoro"²⁶².

estensione del divieto ed interdizione dal lavoro

L'articolo 17 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151²⁶³ prevede la possibilità di estendere il periodo di astensione obbligatoria.

²⁵⁴ articolo 6, decreto presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026

²⁵⁵ Cassazione, sentenza 8 febbraio 2000, n. 1401

²⁵⁶ articolo 12, comma 2, decreto presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026; ai sensi del comma 1 del medesimo articolo e dell'articolo 19, comma 1, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è invece considerata come semplice malattia l'interruzione spontanea, o terapeutica, della gravidanza che si verifici prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione

²⁵⁷ Cassazione, sentenza 8 febbraio 1993, n. 1532

²⁵⁸ INPS, circolare 29 luglio 2002, n. 139

²⁵⁹ INPS, circolare 29 luglio 2002, n. 139

²⁶⁰ Cassazione, sentenza n. 3993 del 1984

²⁶¹ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, risposta ad interpellato, nota 5 giugno 2009, n. 51

²⁶² Cassazione, sentenza 4 marzo 2000, n. 2466

²⁶³ legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10

Il divieto di adibire le donne al lavoro è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli²⁶⁴.

E' inoltre possibile l'interdizione anticipata fino ai due mesi precedenti la data presunta del parto e/o prorogata fino a sette mesi dopo il parto nei casi di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni²⁶⁵.

L'interdizione è disposta su richiesta della lavoratrice, sulla base di un accertamento medico da effettuarsi entro sette giorni dalla richiesta. Inoltre, può essere disposta d'ufficio dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

Recentemente, l'articolo 15 del decreto legge 9 febbraio 2012, n. 5²⁶⁶ ha apportato modifiche alla normativa in esame stabilendo che dal 1° aprile 2012, la competenza al rilascio dell'autorizzazione per l'astensione anticipata dal lavoro per maternità viene suddivisa tra ASL e Direzione territoriale del Lavoro.

In tal senso è stato modificato l'articolo 17 del decreto legislativo n. 151 del 2001. In sostanza l'ASL provvederà a rilasciare l'autorizzazione, secondo le modalità definite nell'ambito della Conferenza Stato-Regioni, per gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

La Direzione Territoriale del Lavoro procederà, invece, per le altre due ipotesi già considerate dall'articolo 17 e precisamente: allorché esistano condizioni di lavoro od ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; allorché la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo la previsione contenuta negli articoli 7 (lavori vietati) e 12 (valutazione dei rischi) del medesimo decreto legislativo n. 151 del 2001.

La domanda di interdizione si intende accolta decorsi sette giorni dalla sua presentazione. Il relativo provvedimento decorre dalla data di inizio dell'astensione dal lavoro, la quale coincide con il primo giorno di assenza e si estende fino al termine indicato nel certificato medico o nel successivo provvedimento della Direzione provinciale del lavoro. In tal modo si evita la possibilità che tra il primo giorno di assenza dal lavoro imposto dal medico e la data di effettiva presentazione della domanda di interdizione si determini un periodo di assenza ingiustificata.

La data di effettivo inizio dell'assenza dal lavoro può essere semplicemente dichiarata dalla lavoratrice senza dover necessariamente produrre altra documentazione. In ogni caso

²⁶⁴ articolo 17, comma 1, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; tali lavori sono determinati con decreto del Ministero del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio

²⁶⁵ articolo 17, comma 2, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²⁶⁶ il decreto legge n. 5; recante disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo, è entrato in vigore il 10 febbraio 2012 e, al momento in cui si scrive, è in attesa di conversione in legge

l'inizio dell'astensione non può risalire ad una data antecedente al rilascio del certificato medico.

La domanda della lavoratrice, accompagnata da certificato medico di un ginecologo privato, deve essere presentata non oltre un ragionevole termine, al fine di consentire al Servizio Sanitario Nazionale l'accertamento delle complicanze nella gestazione. Esiste dunque un concreto limite alla possibilità di disporre l'interdizione dal lavoro per un periodo antecedente alla domanda stessa.

Qualora il rischio per la salute della gestante o del nascituro derivi dalle mansioni svolte o dalle condizioni di lavoro, il datore di lavoro è obbligato ad attivarsi per individuare le lavorazioni pregiudizievoli e, conseguentemente, a modificare le condizioni di lavoro, l'orario di lavoro o le mansioni, adibendo eventualmente la gestante anche a mansioni inferiori con conservazione della retribuzione precedente.

Il temporaneo spostamento della lavoratrice a mansioni non vietate può avvenire anche presso altra sede di lavoro ove vi siano condizioni ambientali compatibili, purché ubicata nello stesso comune e con il consenso dell'interessata.

Laddove lo spostamento ad altre mansioni non sia materialmente possibile, il datore di lavoro, anche attraverso la lavoratrice, deve darne comunicazione scritta alla Direzione provinciale del lavoro indicando chiaramente gli elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale che sono di ostacolo allo spostamento. In seguito a tale dichiarazione la direzione provinciale del lavoro può disporre l'interdizione anche immediata della lavoratrice²⁶⁷.

In relazione all'ipotesi di l'interdizione dal lavoro per complicanze nella gestazione o pregresse patologie che potrebbero essere aggravate dalla gravidanza, il Ministero del Lavoro ha precisato che, poiché presupposto del provvedimento di interdizione è lo stato di salute della lavoratrice che non consente la normale prosecuzione dell'attività lavorativa, non è configurabile un provvedimento di interdizione dal lavoro a carattere esclusivamente parziale. Peraltro, qualora la lavoratrice sia occupata contemporaneamente con contratto part-time presso più datori di lavoro, è possibile ipotizzare l'adozione di distinti provvedimenti, qualora l'accertamento sulla pericolosità delle mansioni svolte e sulla possibilità di reperire altre mansioni confacenti porti ad esiti diversi in relazione ai diversi rapporti di lavoro²⁶⁸.

La Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma in materia di tutela della maternità nella parte in cui non consente l'estensione della tutela della interdizione anticipata dal lavoro (da non confondere con la astensione obbligatoria pre-partum) alle lavoratrici a domicilio²⁶⁹.

La Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento intimato ad una lavoratrice la quale, durante un periodo di interdizione anticipata dal lavoro concessole per un accertato stato di pericolo di aborto, aveva prestato la propria attività lavorativa al di fuori del rapporto di lavoro in un negozio di cui era titolare e che veniva normalmente gestito dalla madre,

²⁶⁷ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, risposta ad interpellato, nota 1 giugno 2006, n. 97

²⁶⁸ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, risposta ad interpellato, nota 28 novembre 2006, n. 6584

²⁶⁹ Corte costituzionale, sentenza 12-25 luglio 1999, n. 360

esponendosi al rischio di compromettere o ritardare il superamento della riscontrata complicità della gestazione²⁷⁰.

Infatti, "mentre l'istituto dell'astensione obbligatoria, è collegato alla normale evoluzione della gestazione e alla necessità di tutela della donna nelle fasi della maternità che precedono e immediatamente seguono il momento del parto, per cui, sotto tale profilo, lo stato di salute e il comportamento della lavoratrice in tale periodo possono risultare indifferenti al datore di lavoro (considerata l'obbligatorietà, in ogni caso, dell'astensione dal lavoro e le ragioni che la giustificano)", l'istituto dell'anticipazione del periodo di interdizione dal lavoro, "trova la sua giustificazione in una situazione patologica di accertata insorgenza di complicità della gestazione nel periodo che precede quello dell'astensione obbligatoria". Ne consegue che per esso assumono rilievo non soltanto il concreto stato di salute della lavoratrice (la cui considerazione costituisce il presupposto per l'applicazione dell'istituto e per la determinazione della sua durata), ma anche il comportamento tenuto dalla lavoratrice stessa durante il periodo o i periodi di interdizione anticipata dal lavoro in quanto, ove esso sia idoneo ad aggravare le complicità della gestazione o a ritardarne il superamento, può determinare l'esigenza di rinnovare o prorogare i periodi di interdizione anticipata.

In senso analogo, è stato affermato che l'interdizione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio va assimilata all'assettativa per infermità e tale stato patologico giustifica l'assenza retribuita a condizione che sussista uno stato morboso in atto che impedisce l'attività lavorativa ovvero l'attività lavorativa crea rischi per la gravidanza. Pertanto l'assenza presuppone il dovere di curarsi e di non prestare altre attività, seppur solo assimilabili a quelle lavorative, quale per esempio la frequenza a corsi di aggiornamento e di specializzazione²⁷¹.

flessibilità del congedo di maternità

L'articolo 20 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151²⁷² consente alle lavoratrici dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati di utilizzare in forma flessibile il periodo di astensione obbligatoria.

In luogo dell'assetto canonico del congedo (due mesi prima del parto e tre dopo), la lavoratrice può chiedere di posticipare l'inizio dell'astensione (da un minimo di un giorno ad un massimo di un mese), recuperando dopo il parto il congedo non goduto nel periodo precedente (ad esempio, si può avere un mese di astensione obbligatoria prima del parto e quattro dopo).

L'opzione può essere esercitata se il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestano che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Nell'ipotesi dell'assenza dell'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro, il medico specialista, sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta, esprime altresì una valutazione circa la compatibilità delle mansioni e

²⁷⁰ Cassazione, sentenza 4 marzo 2000, n. 2466

²⁷¹ Corte dei conti Trentino Alto Adige – sezione giurisdizionale regionale di Trento, sentenza 21 aprile 2008, n. 21

²⁷² legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 4 bis; legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 12, comma 2

delle relative modalità di svolgimento ai fini della tutela della salute della gestante e del nascituro²⁷³.

Il periodo di flessibilità può essere successivamente ridotto su istanza della lavoratrice o per fatti sopravvenuti (ad esempio l'insorgere di una malattia) con conseguente differimento, al periodo successivo al parto, delle giornate di astensione obbligatoria "ordinaria" non godute prima della data del parto stesso, e considerate oggetto di flessibilità²⁷⁴.

Un decreto ministeriale dovrà individuare i lavori per i quali è escluso l'esercizio della predetta facoltà²⁷⁵. In attesa dell'emanazione del decreto, il Ministero del lavoro²⁷⁶ ha chiarito che il ricorso all'opzione è immediatamente esercitabile in presenza dei seguenti presupposti:

- a) assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
- b) assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro da parte della competente Direzione provinciale del lavoro (Servizio ispezione);
- c) venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza;
- d) assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto; nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non potrà comunque essere consentito, ai fini dell'esercizio dell'opzione, lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro;
- e) assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

La lavoratrice che intende avvalersi dell'opzione deve presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità, corredata della o delle certificazioni sanitarie acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza. La lavoratrice è tenuta a richiedere, comunque, la certificazione del medico specialista del SSN, fornendo ogni utile informazione circa le suddette condizioni ed esibendo copia dell'eventuale provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro adottato dal Servizio ispezione del lavoro.

Ai fini dell'indennità di maternità, l'INPS accoglie unicamente domande di flessibilità presentate entro la fine del settimo mese ed alle quali siano allegate certificazioni sanitarie con data non successiva alla fine del settimo mese e che attestino la compatibilità dell'avanzato stato di gravidanza con la permanenza al lavoro fin dal primo giorno dell'ottavo mese²⁷⁷.

Le domande di flessibilità cui siano allegate certificazioni sanitarie con data successiva alla fine del settimo mese sono, invece, integralmente respinte e l'indebita permanenza al lavoro determina:

²⁷³ Ministero del Lavoro, circolare 7 luglio 2000, n. 43

²⁷⁴ INPS, circolare 4 settembre 2000, n. 152

²⁷⁵ articolo 20, comma 2, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²⁷⁶ Ministero del Lavoro, circolare 7 luglio 2000, n. 43

²⁷⁷ INPS, messaggio 25 maggio 2007, n. 13279

- per la lavoratrice, la perdita del diritto all'indennità per le relative giornate e, in ogni caso, la non computabilità nel periodo "post partum" delle giornate medesime²⁷⁸;
- per il datore di lavoro che consente la prosecuzione dell'attività lavorativa, la violazione dei divieti in materia di astensione obbligatoria, punita con l'arresto fino a sei mesi²⁷⁹.

trattamento economico

Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'ottanta per cento della retribuzione per tutto il periodo di congedo di maternità²⁸⁰.

Il CCNL Turismo ha stabilito che, a partire dal 2003, durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

L'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità spettanti alle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali²⁸¹.

Per le lavoratrici assunte a tempo parziale, il trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa²⁸². La necessità del riproporzionamento si pone solo per i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, in quanto, nel part time di tipo orizzontale, il riproporzionamento è insito nella dinamica del rapporto medesimo, essendo il trattamento economico previdenziale di per sé rapportato all'effettiva entità della retribuzione (già ridotta) percepita.

L'indennità di maternità è corrisposta anche qualora, durante i periodi di congedo di maternità, si verificano i seguenti casi²⁸³:

- risoluzione del rapporto di lavoro per cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta;
- risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Alle lavoratrici che, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro siano sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, disoccupate o durante le pause contrattuali del part-time l'indennità di maternità²⁸⁴, purché tra l'inizio dell'assenza (sospensione o

²⁷⁸ articolo 22, comma 1, decreto Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026

²⁷⁹ articolo 18, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²⁸⁰ articolo 22, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; comma 8, articolo 169, CCNL Turismo 19 luglio 2003; la Corte costituzionale, con la sentenza 11-19 ottobre 1988 n. 972, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 15, comma 1, della legge 30 dicembre 1971 numero 1204, nella parte in cui esclude dal diritto all'indennità giornaliera, per il periodo compreso tra la fine del terzo mese dopo il parto e la fine del settimo mese dopo il parto, la lavoratrice madre addetta a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri che, non potendo essere spostata ad altre mansioni, sia costretta ad assentarsi dal lavoro per avviso del competente Ispettorato del Lavoro

²⁸¹ articolo 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33; comma 8, articolo 169, CCNL Turismo 19 luglio 2003

²⁸² articolo 60, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²⁸³ articolo 24, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²⁸⁴ articolo 24, comma 2, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

cessazione del rapporto di lavoro) e quello del periodo di astensione obbligatoria non siano decorsi più di sessanta giorni²⁸⁵.

Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni non si deve tenere conto delle assenze relative a:

- malattia e infortunio sul lavoro;
- periodo di congedo parentale, o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità;
- assenza per accudire i minori in affidamento;
- periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

La lavoratrice in stato di gravidanza che, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro sia anche da oltre sessanta giorni in aspettativa sindacale, ha diritto all'indennità di maternità²⁸⁶.

Il diritto all'indennità in discorso è, invece, escluso se si tratta di sospensione concordata non retribuita²⁸⁷.

La decorrenza del diritto all'indennità di maternità ha riguardo alla "data presunta" del parto come individuata nel relativo certificato medico e non si sposta per il fatto che il parto avvenga prematuramente²⁸⁸.

L'indennità di maternità deve essere corrisposta anche alla lavoratrice madre che sia stata licenziata per giusta causa durante il periodo di astensione obbligatoria²⁸⁹.

La lavoratrice che si trovi in periodo di astensione obbligatoria ha diritto all'indennità economica di maternità anche nel caso in cui di fatto non vi sia stata prestazione lavorativa per effetto della coincidenza dell'inizio del rapporto con il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (nella fattispecie si trattava di astensione anticipata autorizzata dall'Ispettorato del lavoro)²⁹⁰.

Nei contratti a termine scatta la maternità per la lavoratrice che si rivela incinta alla visita medica e va riconosciuto il pieno diritto all'indennità²⁹¹.

Il diritto all'indennità giornaliera di maternità si configura anche qualora la lavoratrice sia disoccupata e goda della correlativa indennità che, in tal caso, viene sostituita dall'indennità di maternità²⁹².

²⁸⁵ INPS, circolari 26 gennaio 1982, n. 134382 e 13 marzo 2006, n. 41

²⁸⁶ Cassazione, sentenza 16 marzo 1993, n. 3092, in *Il Foro italiano*, 1993, I, 1860; Cassazione, sentenza 9 maggio 1995, n. 2851, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1995, 2851; Cassazione, sentenza 5 maggio 1994, n. 4353, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1994, 2643; Cassazione, sentenza 28 dicembre 1991, n. 13971, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1992, 567; contra Cassazione sentenza 9 novembre 1991, n. 11950, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1992, 51

²⁸⁷ Pretura di Milano, sentenza 5 febbraio 1991, in *Orientamenti della giurisprudenza del lavoro*, 1991, 472

²⁸⁸ Cassazione, sentenza 25 ottobre 1991, n. 11337, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1991, 3339

²⁸⁹ Corte costituzionale, sentenza 1-14 dicembre 2001, n. 405

²⁹⁰ Cassazione, sentenza 24 agosto 1995, n. 8971.

²⁹¹ Cassazione, sentenza 4 settembre 2008, n. 22287

²⁹² articolo 24, comma 4, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 ; Cassazione, sentenza 16 febbraio 2004, n. 2936; Cassazione, sentenza 2 settembre 2003, n. 12778

Qualora l'astensione obbligatoria dal lavoro abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice sia disoccupata ed in godimento dell'indennità di disoccupazione, la stessa ha diritto, anziché della indennità di disoccupazione, all'indennità di maternità per tutto il periodo previsto per l'astensione dal lavoro, anche se nel frattempo è scaduto il limite entro il quale avrebbe avuto diritto all'indennità di disoccupazione ove tale indennità non fosse stata sostituita dall'indennità di maternità²⁹³.

La lavoratrice in stato di gravidanza, che incorra nella risoluzione del rapporto di lavoro a tempo determinato durante il periodo di astensione obbligatoria, ha diritto alla percezione della indennità di maternità e non dell'indennità di malattia, anche per il periodo di astensione successivo alla scadenza del termine del rapporto²⁹⁴.

Secondo la giurisprudenza di merito, tale diritto decade in caso di dimissioni volontarie²⁹⁵. Secondo la Corte di Cassazione, in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento (dall'inizio della gestazione sino al compimento di un anno di vita del bambino), la lavoratrice madre ha diritto all'indennità sostitutiva di preavviso (anche nell'ipotesi in cui debba passare alle dipendenze di altro datore di lavoro)²⁹⁶.

L'indennità non spetta alla dipendente che, pur affetta da patologie relative alla gravidanza, che renderebbero possibile l'astensione dal lavoro, non abbia formalizzato tale situazione avviando la relativa procedura e, pertanto, si trovi, al momento di scadenza del termine, in congedo per malattia e non in interdizione anticipata²⁹⁷.

L'indennità di maternità spetta non solo quando la cessazione del rapporto di lavoro intervenga durante il periodo di astensione, ma anche quando quest'ultimo abbia inizio entro il termine di sessanta giorni dalla cessazione del rapporto²⁹⁸.

L'inosservanza dei termini per la produzione dei relativi certificati non comporta, per la lavoratrice madre, la perdita del diritto alla corresponsione delle indennità spettanti²⁹⁹.

Inoltre, la presentazione del certificato non è indispensabile e può essere sostituita, a tutti gli effetti, dalla conoscenza effettiva, ottenuta anche altrimenti, che l'azienda abbia avuto dello stato di gravidanza della lavoratrice. Quello che rileva, e che condiziona il diritto alla retribuzione, è, in realtà, il fatto sostanziale della conoscenza da parte del datore dello stato di gravidanza della dipendente e dell'esistenza in vita del bambino, non il fatto formale dell'invio del certificato medico³⁰⁰.

Alcune indicazioni della giurisprudenza riguardano la corresponsione dell'indennità di maternità alle libere professioniste e alle lavoratrici autonome:

²⁹³ Cassazione, sentenza 5 novembre 2004, n. 21218; Cassazione, sentenza 2 ottobre 2009, n. 21121

²⁹⁴ TAR Sardegna, sentenza n. 563/87; TAR Toscana, sentenza n. 1576/88; TAR Basilicata, sentenza n. 357/91; TAR Sardegna, sentenza n. 1088/99

²⁹⁵ TAR Lombardia, sezione III, sentenza n. 1032/99

²⁹⁶ Cassazione, sentenza 22 ottobre 1991, n. 11164

²⁹⁷ TAR Molise, sentenza n. 160/92

²⁹⁸ Consiglio di Stato, sezione V, sentenza n. 681/88; TAR Veneto, sezione II, sentenza n. 1457/91; Consiglio di Stato, sezione V, sentenza n. 1299/97; TAR Sardegna, sentenza n. 1082/98

²⁹⁹ TAR Campania, Napoli, sezione V, sentenza n. 118/92; TAR Toscana, sentenza n. 412/97; Cassazione, sentenze 17 giugno 1992, n. 7439, 8 luglio 1992, n.8318

³⁰⁰ Cassazione, sentenza 16 febbraio 2007, n. 3620

- la misura dell'indennità di maternità va parametrata al reddito percepito e denunciato ai fini fiscali (come disposto dall'articolo 1 secondo comma della legge 379/90) senza che assuma alcun rilievo la forma in cui viene in concreto svolta la attività professionale³⁰¹;
- la lavoratrice autonoma che partorisce anche dopo pochi giorni l'avvenuta iscrizione alla Cassa di previdenza ha diritto alla indennità di maternità relativa al solo periodo successivo alla iscrizione³⁰²;
- l'indennità di maternità non può essere erogata alle lavoratrici autonome a partire da una data anteriore a quella in cui è stata proposta la domanda di iscrizione degli elenchi, ovvero da una data ancora precedente che tenga conto dei termini di legge entro i quali la domanda è consentita, salva, in questo secondo caso, la prova dell'assenza di ogni attività lavorativa svolta dalla lavoratrice madre prima della domanda di iscrizione³⁰³;

trattamento normativo

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie³⁰⁴.

Inoltre, tali periodi vanno considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti³⁰⁵.

Il principio è stato ribadito dalla Cassazione, la quale ha affermato più volte che i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio anche ai fini del passaggio della lavoratrice alla categoria o classe superiore (salvo che i contratti collettivi non richiedano particolari requisiti per la progressione della carriera)³⁰⁶.

I congedi di maternità sono coperti da contribuzione figurativa anche se effettuati non in costanza di rapporto di lavoro subordinato, purché la lavoratrice sia in possesso di cinque anni di contribuzione in costanza di rapporto di lavoro³⁰⁷.

I periodi di congedo di maternità non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato³⁰⁸ e ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità. Sono invece utili ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità³⁰⁹.

³⁰¹ Cassazione, sentenza 21 novembre 1998, n. 11817

³⁰² Pretura di Roma, sentenza 28 febbraio 1994; Cassazione, sentenza 18 ottobre 2002, n. 14814

³⁰³ Cassazione, sentenza 12 ottobre 2005, n. 19792

³⁰⁴ articolo 22, comma 3, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, comma 7, articolo 169, CCNL Turismo 19 luglio 2003

³⁰⁵ articolo 22, comma 5, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³⁰⁶ Cassazione, sentenza 3 aprile 1993, n. 4022; Cassazione, sentenza 5 novembre 1987, n. 8131; Cassazione, sentenza 23 maggio 1986, n. 3485; Cassazione, sentenza 6 dicembre 1984, n. 6448; Cassazione, sentenza 6 dicembre 1984, n. 6449; Cassazione, sentenza 9 settembre 1981, n. 5061

³⁰⁷ articolo 25, comma 2, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; Cassazione, sentenza 12 novembre 2010 n. 23037

³⁰⁸ articolo 7, decreto presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026

³⁰⁹ articolo 22, comma 4, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Inoltre, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, o l'avviamento a corsi di formazione professionale non viene cancellata dalla lista di mobilità³¹⁰.

Infine, durante i periodi di congedo di maternità, non possono essere fruite le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo³¹¹.

congedo di paternità

Per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità³¹².

L'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 riconosce il diritto al padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Al lavoratore spetta, in tal caso, il medesimo trattamento economico e normativo previsto per la lavoratrice³¹³.

La previsione si inserisce nel quadro degli interventi orientati a destinare anche al padre lavoratore subordinato una sempre più ampia sfera di diritti, a superare l'evento nascita e ad affiancare alle esigenze di tutela della madre l'obiettivo della valorizzazione delle esigenze di cura del bambino.

A fare da apripista in tal senso è stata una "storica" sentenza della Corte Costituzionale, secondo la quale l'astensione dal lavoro disposta in favore della madre tutela, in concorrenza con la salute di questa, anche il bisogno del bambino di una più intensa presenza della madre per la necessaria assistenza. Non vi è quindi ragione di negare al padre - che proprio in funzione di tale assistenza può avvalersi della stessa astensione facoltativa - il diritto di avvalersi altresì, in caso di mancanza o grave malattia della madre, della astensione c.d. obbligatoria nei primi tre mesi³¹⁴.

La previgente normativa è stata pertanto dichiarata lesiva dell'articolo 3 della Costituzione in quanto:

- da un lato discriminava i minori rimasti privi dell'assistenza della madre, rispetto a tutti gli altri: solo ai primi, infatti, è impedito di godere pienamente, nel delicato primo periodo di vita, dell'assistenza almeno dell'unico genitore che è in grado di prestarla;
- dall'altro, pur se limitatamente alla c.d. astensione obbligatoria dal lavoro, illegittimamente si discriminavano i padri lavoratori rispetto alle madri adottive od

³¹⁰ articolo 22, comma 7, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³¹¹ articolo 22, comma 6, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³¹² articolo 2, comma 1, lettera b), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³¹³ articolo 29, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6 bis, comma 3

³¹⁴ Corte Costituzionale, Sentenza 14 – 19 gennaio 1987, n. 1; la stessa sentenza ha dettato un analogo principio anche in relazione ai riposi giornalieri per allattamento, la cui ratio in buona parte coincide con quella dell'astensione obbligatoria post partum

affidatarie, in assenza di una ragione giustificativa particolare che potesse porsi a sostegno di tale diverso trattamento.

Ma lesi, soprattutto, restavano gli articoli 29, primo comma, 30, primo comma, 31 e 37, primo comma, della Costituzione, perché la previgente normativa arrecava grave pregiudizio sia al valore della protezione della famiglia che a quello - centrale e preminente - della tutela del minore.

Il mancato riconoscimento, al padre lavoratore, dei benefici che, divenuta impossibile l'assistenza della madre, sono condizione e presupposto essenziale di un adeguato sostegno per il minore, impediva lo stringersi dei saldi rapporti familiari che sono voluti dall'articolo 29, primo comma, ostacolava l'assolvimento dei compiti di assistenza alla prole che sono affidati alla pari responsabilità dei genitori dall'articolo 30, primo comma; si poneva in stridente contrasto con gli obblighi di agevolare l'assolvimento di tali compiti e di protezione che sono imposti al pubblico potere dall'articolo 31, primo e secondo comma; disconosceva la "speciale adeguata protezione" del minore che è invece a chiare lettere proclamata dall'articolo 37, primo comma.

Al riguardo, la giurisprudenza di merito ha riconosciuto il diritto di un padre lavoratore a vedersi retribuito l'intero periodo di astensione dal lavoro per la maternità della moglie, includendo nel diritto anche il congedo pre partum, per un totale di cinque mesi³¹⁵.

congedo parentale

Per "congedo parentale" si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore³¹⁶.

Ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151³¹⁷, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi otto anni di vita del bambino, con un limite complessivo massimo di 10 mesi.

In particolare tale diritto compete:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi³¹⁸;
- al padre lavoratore³¹⁹, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette se egli usufruisce dell'astensione facoltativa per un periodo continuativo non inferiore a tre mesi³²⁰; in quest'ultimo caso, il limite complessivo dei congedi parentali utilizzabili da entrambi i genitori è elevato a undici mesi³²¹;

³¹⁵ Tribunale di Firenze, sentenza 16 novembre 2009, n. 1169

³¹⁶ articolo 2, comma 1, lettera c), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; articolo 171, CCNL Turismo 19 luglio 2003

³¹⁷ legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3

³¹⁸ articolo 32, comma 1, lettera a), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³¹⁹ la Corte costituzionale, in vigenza della precedente normativa, aveva dichiarato la illegittimità costituzionale dell'articolo 7 della legge n. 903 del 1977, nella parte in cui non estendeva anche al padre lavoratore in alternativa alla madre il diritto del padre lavoratore alla astensione facoltativa del lavoro per sei mesi nel primo anno di vita del bambino (sentenza 14 - 21 aprile 1994, n. 150)

³²⁰ articolo 32, comma 1, lettera b), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³²¹ articolo 32, comma 2, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

- qualora vi sia un solo genitore³²², per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi³²³.

In caso di parto gemellare ciascun genitore ha diritto ad usufruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsti, quindi, per ciascun figlio, fino a 6 mesi per la madre, fino a 7 mesi per il padre, nel limite complessivo di 10 o 11 mesi fra entrambi i genitori³²⁴. La stessa disposizione si applica anche in caso di adozioni ed affidamenti di minori, anche non fratelli, il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nella stessa data³²⁵.

I genitori possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente e il padre ne può usufruire anche durante i tre mesi di astensione obbligatoria post-partum della madre (congedo di maternità) e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari³²⁶.

Qualora il congedo venga fruito in modo frazionato, se le frazioni si susseguono in modo continuativo oppure sono intervallate soltanto da ferie, i giorni festivi e, in caso di settimana corta, i sabati (anche quelli cadenti subito prima o subito dopo le ferie) sono conteggiati come giorni di congedo³²⁷.

Se durante il periodo di fruizione del congedo parentale insorge la malattia del bambino, su apposita domanda del genitore interessato, il titolo dell'assenza dal lavoro può essere modificato da congedo parentale a congedo per malattia del bambino, con conseguente sospensione del periodo di congedo parentale³²⁸.

La facoltà di fruire del congedo in esame è esclusa nel caso di morte del bambino o di interruzione della gravidanza³²⁹.

L'esercizio del diritto al congedo parentale volto non alla cura diretta del bambino, ma allo svolgimento di una attività lavorativa differente, ancorché incidente positivamente

³²² la situazione di "genitore solo" ha costituito oggetto di alcune precisazioni da parte dell'INPS (circolari 6 giugno 2000, n. 109 e 17 gennaio 2003, n. 8; messaggio 20 settembre 2007, n. 22911); la fattispecie può verificarsi, oltre che in caso di morte di un genitore, o di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori risultante da provvedimento formale, anche nel caso di non riconoscimento del figlio da parte di uno dei genitori. In quest'ultima ipotesi, il "genitore solo" richiedente il maggior periodo di congedo parentale, dovrà rilasciarne apposita dichiarazione di responsabilità. la situazione di "ragazza madre" o di "genitore single" non realizza di per sé la condizione di "genitore solo", infatti, deve risultare anche il non riconoscimento dell'altro genitore, così come, in caso di genitore separato, nella sentenza di separazione deve risultare che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori. Gli ulteriori mesi riconoscibili al "genitore solo" sono indennizzabili subordinatamente alle condizioni del proprio reddito e la condizione di "genitore solo" viene meno con il riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore, che deve essere portato a conoscenza sia dell'INPS che del datore di lavoro, poiché in tale circostanza si interrompe la fruizione del maggior periodo di congedo parentale concesso al genitore inizialmente considerato "solo". Inoltre, la condizione di genitore "solo" può essere riconosciuta nel caso in cui l'altro sia colpito da grave infermità. Peraltro, considerato che l'infermità può già sussistere al momento dell'evento (parto o ingresso in famiglia) oppure insorgere successivamente, il congedo fruibile dal "genitore solo" potrebbe essere pari, rispettivamente, a 10 mesi o all'eventuale periodo residuo. Nel caso di grave infermità temporanea, il venir meno della grave infermità interrompe la maggior fruizione del congedo concesso al genitore solo.

³²³ articolo 32, comma 1, lettera c), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³²⁴ INPS, messaggio 27 giugno 2001, n. 569

³²⁵ INPS, circolare 17 gennaio 2003, n. 8

³²⁶ INPS circolare 6 giugno 2000, n. 109; INPS, messaggio 19 maggio 2000, n. 518

³²⁷ INPS, circolare 2 aprile 2001, n. 82

³²⁸ Ministero del Lavoro, risposta ad interpello, nota 28 agosto 2006, n. 3004

³²⁹ Ministero del Lavoro, circolare 10 giugno 1976, n. 15; Ministero del Lavoro, circolare 20 giugno 1977, n.

sull'organizzazione economica e sociale della famiglia, configura un abuso per sviamento della funzione propria del diritto ed è idoneo ad essere valutato dal giudice ai fini della sussistenza di una giusta causa di licenziamento³³⁰.

comunicazione

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni³³¹. La Corte di Cassazione ha precisato che, quando la lavoratrice in maternità sia stata licenziata, l'onere a carico della stessa di comunicare la propria intenzione di avvalersi dell'assenza facoltativa può essere assolto anche nel corso della controversia giudiziaria instaurata contro il datore di lavoro in relazione all'illegittimo suo recesso; qualora la lavoratrice non effettui detta comunicazione e il datore di lavoro non inviti la dipendente licenziata a riprendere servizio, il rapporto permane con i relativi effetti giuridici ed economici³³².

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto³³³. In proposito, la Corte costituzionale aveva dichiarato infondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 7 della legge n. 903 del 1977 nella parte in cui riconosceva al padre lavoratore il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro per sei mesi nel primo anno di vita del bambino nell'ipotesi in cui anche la madre sia lavoratrice subordinata, e non anche nel caso in cui questa sia lavoratrice autonoma³³⁴.

trattamento normativo

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia³³⁵.

Si applica inoltre quanto previsto per il congedo di maternità, relativamente alla mobilità e al divieto di godimento delle ferie³³⁶.

Il Consiglio di Stato ha chiarito che la norma comporta una completa equiparazione del periodo di astensione facoltativa all'effettiva prestazione di servizio con le uniche eccezioni esplicitamente richiamate, non suscettibili di interpretazione estensiva o di manipolazione analogica. Sia il dato letterale sia l'omogeneità della ratio, escludono, in assenza di una indicazione legislativa discriminante, la praticabilità di un approccio ermeneutico volto a differenziare, sotto profili diversi da quelli evidenziati ex lege, la computabilità

³³⁰ Cassazione, sentenza 16 giugno 2008, n. 16207

³³¹ articolo 32, comma 3, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³³² Cassazione, sentenza 26 agosto 1987, n. 7037, in Repertorio del Foro italiano, 1987

³³³ articolo 32, comma 4, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³³⁴ Corte Costituzionale, sentenza 21 aprile 1994, n. 150

³³⁵ articolo 34, comma 5, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³³⁶ articolo 22, commi 4, 6 e 7, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

dell'astensione obbligatoria e di quella facoltativa alla stregua di servizio effettivamente prestato³³⁷.

Inoltre, la Corte di giustizia dell'Unione Europea ha affermato che i diritti sul lavoro acquisiti o in via di acquisizione, da parte del lavoratore, alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo e non possono subire una riduzione per effetto del congedo stesso. Tale norma mira a evitare la perdita dei diritti che derivano dal rapporto di lavoro, nonché a garantire che, al termine del congedo, la situazione del lavoratore sia la medesima esistente precedentemente al congedo³³⁸.

Per quanto riguarda il calcolo del trattamento di fine rapporto, il periodo di astensione facoltativa di maternità va incluso tra le cause di sospensione del rapporto per le quali il terzo comma dell'articolo 2120 del codice civile prevede che venga assunto a parametro l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro³³⁹.

congedo per la malattia del figlio

Per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa³⁴⁰.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni³⁴¹.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni³⁴², compreso il giorno del compimento dell'ottavo anno di età³⁴³.

Il diritto di assentarsi dal lavoro per assistere il figlio ammalato perdura anche nella fase della convalescenza, durante la quale - come la giurisprudenza ha affermato - il ruolo della madre sarebbe assolutamente insostituibile³⁴⁴.

La giurisprudenza ha ritenuto che il diritto di assentarsi dal lavoro per le malattie del figlio, sia esercitabile in presenza di un reale stato di infermità e non di una semplice predisposizione ad effettiva malattia³⁴⁵ oppure di una malformazione congenita³⁴⁶.

Il diritto è stato inoltre escluso in caso di malattie croniche del bambino, sul presupposto che la norma consente alla lavoratrice madre di assentarsi episodicamente per accudire al bambino affetto da malattia acuta, e non anche di assentarsi per lunghi periodi in relazione

³³⁷ Consiglio di Stato, sezione VI, sentenza 9 aprile 2000, n. 2038; Consiglio di Stato, sezione VI, sentenza 16 maggio 2001, n. 2760; Consiglio di Stato, sezione VI, sentenza 26 aprile 2002, n. 2254; Consiglio di Stato, sezione VI, sentenza 13 novembre 2007, n. 5797

³³⁸ Corte di giustizia CE, sentenza 22 ottobre 2009, causa C-116/09

³³⁹ Cassazione, sentenza 22 febbraio 1993, n. 2114; contra, Tribunale di Milano, sentenza 18 settembre 1999

³⁴⁰ articolo 2, comma 1, lettera d), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³⁴¹ articolo 47, comma 1, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³⁴² articolo 47, comma 2, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³⁴³ Ministero del Lavoro, risposta ad interpello, nota 19 agosto 2008, n. 33

³⁴⁴ Cassazione, sentenza 6 febbraio 1988, n. 1293, in *Il Foro italiano*, 1988, 3, 784; Cassazione, sentenza 4 aprile 1997, n. 2953

³⁴⁵ Tribunale di Vercelli, sentenza 27 settembre 1980, in *Lav. prev. oggi*, 1981, 998

³⁴⁶ Pretura di Torino, sentenza 14 aprile 1983, in *Giur. piem.*, 1984, 76

ad affezioni croniche che per la loro gravità e durata potrebbero risolversi in un'unica malattia ininterrotta³⁴⁷.

Il congedo tuttavia spetta quando il figlio minore dei tre anni sia affetto da fasi acute di una patologia cronica, in quanto queste ultime hanno carattere episodico e una durata non dissimile da quelle delle comuni malattie dei bambini e anzi richiedono una assistenza materiale e affettiva maggiore di quella occorrente in presenza di infermità a carattere permanente³⁴⁸.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, su richiesta del genitore, il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore³⁴⁹.

Ai congedi in argomento non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore³⁵⁰.

E' stato tuttavia chiarito che il comportamento della lavoratrice che, anziché accudire il bambino malato, effettua prestazioni e svolge presso terzi attività incompatibile con quella della cura del bambino configura, secondo la giurisprudenza, una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto e, quindi, rende ingiustificata l'assenza della lavoratrice, facendone venir meno i presupposti e legittimando, nei casi più gravi, il licenziamento della dipendente stessa³⁵¹.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto³⁵².

documentazione

Per fruire dei congedi, il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato³⁵³.

Inoltre, la lavoratrice ed il lavoratore devono presentare al datore di lavoro una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni e per lo stesso motivo³⁵⁴.

computo delle assenze per malattia

I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia³⁵⁵.

³⁴⁷ Tribunale di Catania, sentenza 28 dicembre 1987, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1988, 1269

³⁴⁸ TAR Lombardia, sentenza n. 2394/98

³⁴⁹ articolo 47, comma 4, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³⁵⁰ articolo 47, comma 5, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³⁵¹ Cassazione, sentenza 27 aprile 1987, n. 4079, in *Mass. giur. lav.*, 1987, 199; Tribunale di Genova, sentenza 15 settembre 1984, in *Orientamenti della giurisprudenza del lavoro* 1984, 1131

³⁵² articolo 47, comma 6, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³⁵³ articolo 47, comma 3, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³⁵⁴ articolo 51, comma 1, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³⁵⁵ articolo 48, comma 1, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

riposi giornalieri

Il datore di lavoro deve concedere alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, di un'ora ciascuno, ovvero un periodo di riposo di un'ora, se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore³⁵⁶.

I due riposi giornalieri possono essere cumulati³⁵⁷ e sono riconosciuti anche nel caso di lavoratrice madre a tempo parziale ed orizzontale, tenuta in base a contratto ad effettuare un'ora di lavoro nell'arco della giornata³⁵⁸.

I periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro e della retribuzione e comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

Inoltre, i permessi sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Le "ore di recupero" (ore espletate oltre il previsto orario giornaliero ed accumulate con il sistema della "banca ore") sono cumulabili con i riposi per allattamento³⁵⁹.

I riposi giornalieri per l'allattamento si debbono considerare per legge ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Il legislatore ha equiparato il riposo per l'allattamento al lavoro effettivo per impedire che la lavoratrice madre, in vista di eventuali vantaggi economici, possa preferire il lavoro all'allattamento³⁶⁰.

Il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può essere esercitato durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice già godano dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso³⁶¹. Nello stesso senso, è stato affermato che alla lavoratrice madre non spetta la fruizione dei riposi giornalieri nel periodo in cui il marito gode dell'astensione facoltativa³⁶².

I riposi per maternità e la relativa prestazione previdenziale devono essere concessi solo nel caso di sospensione ad orario ridotto, quando coincidano con le ore lavorative; si deve, per contro, escludere che il diritto al riposo spetti alla lavoratrice madre sospesa a zero ore³⁶³.

In caso di sciopero per alcune ore dell'orario giornaliero normale, l'Inps non può rifiutare l'indennità alla lavoratrice che abbia aderito allo sciopero se non nel caso in cui i periodi di riposo cui la stessa abbia diritto in relazione al normale orario di lavoro coincidano in concreto col periodo di volontaria astensione dal lavoro³⁶⁴.

³⁵⁶ articolo 39, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; articolo 172, CCNL Turismo 19 luglio 2003

³⁵⁷ INPS, circolare 7 marzo 1989, n. 48

³⁵⁸ INPS, circolare 6 settembre 2006, n. 95bis

³⁵⁹ INPS, circolare 6 settembre 2006, n. 95bis

³⁶⁰ Cassazione, sentenza 10 settembre 1988, n. 5151

³⁶¹ Corte Costituzionale, sentenza 21 aprile 1993, n. 179; Cassazione, sentenza 21 maggio 1994, n. 5011, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1994, 2751

³⁶² Tribunale di Torino, sentenza 30 settembre 1986, in *Giur. piem.*, 1986, 714; contra, Pretura di Torino, sentenza 8 giugno 1985, in *Lav.* 80, 1985, 1179

³⁶³ Cassazione, sentenza 13 febbraio 1987, n. 1602, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1987, III, 170

³⁶⁴ Cassazione, sentenza 20 dicembre 1986, n. 7800, in *Dir. prat. lav.*, 1987, 1564; Cassazione, sentenza 2 aprile 1987, n. 3187, in *Lav. prev. oggi*, 1987, 1392

Il diritto alla fruizione dei riposi giornalieri per maternità ha natura di diritto potestativo, il cui esercizio presuppone una corrispondente domanda da parte della lavoratrice interessata al datore di lavoro. Ne consegue che la lavoratrice non può pretendere il risarcimento per il mancato godimento dei permessi fruibili nel primo anno di vita del bambino allorché non ne abbia fatto richiesta al datore di lavoro³⁶⁵.

riposi giornalieri del padre

I periodi di riposo giornalieri sono riconosciuti al padre lavoratore³⁶⁶:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Per "lavoratrice non dipendente", inizialmente si intendeva solo la madre lavoratrice autonoma (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta o colona, imprenditrice agricola, parasubordinata, libera professionista), avente diritto ad un trattamento economico di maternità a carico dell'INPS o di altro ente previdenziale, e non anche la madre casalinga, con esclusione quindi, in tale ultima ipotesi, del diritto del padre a fruire dei riposi giornalieri, salvi i casi di morte o grave infermità della madre³⁶⁷.

Successivamente, il Consiglio di Stato, ha statuito che, poiché la ratio della norma è quella di far beneficiare il padre di permessi per la cura del figlio, questi può fruire dei riposi giornalieri anche nel caso in cui la madre casalinga, considerata alla stregua della "lavoratrice non dipendente", sia tuttavia impegnata in attività che la distolgano dalla cura del neonato³⁶⁸.

In relazione a ciò, dopo un iniziale indirizzo che riconosceva al padre lavoratore dipendente il diritto a fruire dei riposi giornalieri anche in caso di madre casalinga, impossibilitata ad accudire il neonato per cause opportunamente documentate³⁶⁹, l'INPS ha riconosciuto il diritto del padre a fruire dei riposi giornalieri sempre nel caso di madre casalinga, senza eccezioni ed indipendentemente dalla produzione di alcuna documentazione comprovante le ragioni che impediscono a quest'ultima di occuparsi dei figli³⁷⁰.

Prima ancora, la Corte costituzionale ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'articolo 7 della legge n. 903 del 1977, nella parte in cui non estendeva, in via generale e in ogni ipotesi, al padre lavoratore in alternativa alla madre lavoratrice consenziente, il

³⁶⁵ Cassazione, sentenza 24 ottobre 1986, n. 6236, in Mass. giur. lav., 1986, 626

³⁶⁶ articolo 40, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³⁶⁷ INPS, circolari 29 marzo 1993, n. 76, 6 giugno 2000, n. 109, 17 gennaio 2003, n. 8, 6 settembre 2006, n. 95bis; Corte Costituzionale, sentenza 15 luglio 1991, n. 341

³⁶⁸ Consiglio di Stato, sezione VI, sentenza 9 settembre 2008, n. 4293

³⁶⁹ INPS, circolare 15 ottobre 2009, n. 112; Ministero del Lavoro, lettera circolare 12 maggio 2009, n. 8494

³⁷⁰ Ministero del Lavoro, lettera circolare 16 novembre 2009, n. 19605; INPS, circolare 25 novembre 2009, n.

diritto ai riposi giornalieri, affermando il diritto ai permessi giornalieri anche al padre in alternativa alla madre³⁷¹.

riposi per parti plurimi

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre³⁷². Gli stessi periodi di riposo spettano al padre lavoratore dipendente nell'ipotesi in cui non vengano goduti dalla madre in quanto lavoratrice autonoma o parasubordinata³⁷³.

Le ore aggiuntive (due ore, ridotte a una se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a sei ore) possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa della madre³⁷⁴. Al di fuori di questa ipotesi, nel presupposto che uno dei due genitori non si avvalga dei riposi doppi, ciascun genitore ha diritto a fruire di un numero di ore di riposo raddoppiate rispetto a quelle previste per un solo figlio, vale a dire di quattro ore o di due a seconda che l'orario giornaliero di lavoro sia superiore o inferiore a sei ore. Le ore fruibili sono identificate secondo l'orario di lavoro del genitore che si avvale dei riposi.

trattamento normativo

I periodi di riposo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia³⁷⁵.

divieto di licenziamento

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del congedo di maternità, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino³⁷⁶.

La tutela di cui trattasi si applica anche al padre lavoratore e ai genitori adottivi o affidatari.

In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

In materia di adozioni e affidamenti il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare; in caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando

³⁷¹ Corte costituzionale, sentenza 21 aprile 1993, n. 179

³⁷² articolo 41, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³⁷³ INPS, circolare 6 settembre 2006, n. 95bis; Ministero del Lavoro, risposta ad interpellato, nota 3 settembre 2007, n. 23

³⁷⁴ INPS, circolari 6 giugno 2000, n. 109 e 6 settembre 2006, n. 95bis

³⁷⁵ articolo 43, comma 2, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³⁷⁶ articolo 54, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; commi 2 e 3, articolo 169, CCNL Turismo 19 luglio 2003

ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento³⁷⁷.

Il licenziamento intimato in violazione delle disposizioni sopra descritte è nullo. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore³⁷⁸.

In vigenza della precedente normativa, la Corte Costituzionale ha sancito che il licenziamento intimato alla donna lavoratrice nel periodo di gestazione e di puerperio è nullo e non temporaneamente inefficace³⁷⁹.

Un divieto che comporti un mero differimento dell'efficacia del licenziamento, intimato alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e di puerperio, anziché la nullità radicale di esso, rappresenta una misura di tutela insufficiente per la donna lavoratrice. La protezione cui fa riferimento la norma costituzionale (articolo 37), infatti, non si limita alla salute fisica della donna e del bambino, ma investe tutto il complesso rapporto che, nel detto periodo, si svolge tra madre e figlio; il quale rapporto deve essere protetto non solo per ciò che attiene ai bisogni più propriamente biologici, ma anche in riferimento alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo che sono collegate allo sviluppo della personalità del bambino. Conseguentemente tali principi, collegati a quello d'uguaglianza, impongono alla legge di impedire che possano, dalla maternità e dagli impegni connessi alla cura del bambino, derivare conseguenze negative e discriminatorie per la lavoratrice madre per evitare anche che la maternità si traduca, in concreto, in un impedimento alla realizzazione dell'effettiva parità di diritti della donna lavoratrice.

Il divieto di licenziamento e la conseguente nullità operano in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, anche nel caso in cui il datore di lavoro sia inconsapevole, alla data del licenziamento, dello stato della lavoratrice³⁸⁰.

Alla lavoratrice madre illegittimamente licenziata non si applica il regime previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ma il regime della nullità di diritto comune, con la conseguenza che il licenziamento è inidoneo a estinguere il rapporto e la lavoratrice ha diritto al risarcimento dei danni ai sensi dell'articolo 1223 del codice civile³⁸¹.

Il licenziamento intimato nonostante il divieto è nullo, indipendentemente dal numero dei dipendenti dell'azienda e comporta, anche in mancanza di richiesta di ripristino del rapporto, il pagamento a titolo risarcitorio delle retribuzioni successive alla data di effettiva cessazione del rapporto, dovendo lo stesso ritenersi mai interrotto³⁸².

³⁷⁷ articolo 54, comma 9, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³⁷⁸ articolo 54, comma 6, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³⁷⁹ Corte costituzionale, sentenza 28 gennaio-8 febbraio 1991, n. 61

³⁸⁰ Cassazione, sentenza 20 maggio 2000, n. 6595; Cassazione, sentenza 3 marzo 2008, n. 5749; Tribunale di Roma, 10 aprile 2003, in *Il lavoro nella giurisprudenza* 2003, 1172

³⁸¹ Cassazione, sentenza 20 gennaio 2000, n. 610, in *D&L* 2000, 449, con nota di Claudia Messana, *Licenziamento della lavoratrice madre*

³⁸² Cassazione, sentenza 16 novembre 2002, n. 16189; Cassazione, sentenza 15 settembre 2004, n. 18537, in *Il lavoro nella giurisprudenza* 2005, con commento di Lucia Casamassima, 237; Cassazione, sentenza 1 febbraio 2006, n. 2244, in *Il lavoro nella giurisprudenza* 2006, 701; Cassazione, sentenza 3 marzo 2008, n. 5749; Tribunale di Pistoia, sentenza 27 ottobre 2005, in *D&L* 2006, con nota di Sofia Lecconi, *Licenziamento discriminatorio e azione d'urgenza della Consigliera di Parità: presupposti e conseguenze*, 594; Tribunale Catania, sentenza 23 novembre 1994, in *D&L* 1995, 433

Al fine di ottenere una riduzione dell'importo dovuto, il datore di lavoro deve dimostrare che la lavoratrice, dopo il licenziamento, ha svolto un'attività lavorativa retribuita³⁸³.

La speciale tutela stabilita per la lavoratrice madre non esonera la stessa dall'offrire la prestazione di lavoro per poter conseguire, con la ripresa della funzionalità in fatto del rapporto o, comunque, con la messa in mora del creditore, il diritto alle retribuzioni o al risarcimento del danno³⁸⁴.

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice o il lavoratore non possono essere sospesi dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta.

L'infondatezza nel merito di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo nei confronti di lavoratrice madre può avvalorare la natura discriminatoria del licenziamento stesso, qualora il carattere non veritiero della sua motivazione faccia emergere diversi, soggettivi e illeciti, motivi di allontanamento della lavoratrice madre a pochi giorni dalla richiesta della stessa di un congedo parentale³⁸⁵.

decorrenza del divieto

Il datore di lavoro può licenziare la lavoratrice soltanto dopo la scadenza del periodo di conservazione del posto e purché in tale momento sussistano - o continuino a sussistere - una giusta causa o un giustificato motivo di licenziamento³⁸⁶.

Il divieto di licenziare le lavoratrici madri durante il periodo di gravidanza e puerperio non esclude infatti che, terminato il periodo protetto, il datore di lavoro riacquisti l'integrità del suo potere di recesso, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e delle regole da essa imposte. Il che certamente potrà richiedere la sussistenza di una causa giustificatrice, ma nulla esige che la stessa sia nuova, essendo invece necessario soltanto che essa sussista (ancora) al momento in cui il licenziamento viene legittimamente intimato.

La Corte di giustizia dell'Unione Europea ha stabilito che il divieto di licenziamento della lavoratrice durante il periodo di tutela deve essere interpretato nel senso che esso vieta non soltanto di notificare una decisione di licenziamento in ragione della gravidanza e/o della nascita di un figlio (durante il periodo stesso), ma anche di prendere misure preparatorie ad una tale decisione prima della scadenza di detto periodo. Per la Corte, la decisione di licenziamento in ragione della gravidanza e/o della nascita di un figlio è contraria alla direttiva 76/207, qualunque sia il momento in cui tale decisione di licenziamento venga notificata, e anche se essa è notificata dopo la scadenza del periodo di tutela³⁸⁷.

³⁸³ Cassazione, sentenza 1 giugno 2004, n. 10531

³⁸⁴ Tribunale di Milano, sentenza 16 aprile 2002, in *Il lavoro nella giurisprudenza* 2003, 191

³⁸⁵ Tribunale di Pisa, sentenza 2 aprile 2009, in *D&L* 2009, con nota di Chiara Zambrelli, *In tema di licenziamento di lavoratrice madre*, 801

³⁸⁶ Cassazione, sentenza 8 febbraio 1993, n. 1532, in *Notiziario della giurisprudenza del lavoro*, 1993, 519

³⁸⁷ Corte di giustizia dell'Unione Europea, sentenza 11 ottobre 2007, causa C-460/06, in *D&L* 2008, con nota di Alberto Guariso, 81

Il licenziamento è nullo ancorché nella lettera di licenziamento l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro sia stato differito a una data successiva al compimento del primo anno di età³⁸⁸.

Il divieto di licenziamento opera fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro anche nel caso in cui il bambino sia nato morto o sia deceduto durante tale periodo; ove il bambino deceda dopo il periodo di interdizione e prima del compimento di un anno di età, il divieto di licenziamento opera fino a dieci giorni dopo la sua morte³⁸⁹.

Nei casi non compresi nel campo di applicazione della legge (ad esempio, il rapporto di lavoro domestico) il divieto di licenziamento sancito dalla contrattazione collettiva opera dalla data di presentazione del certificato medico attestante lo stato di gravidanza³⁹⁰.

casi in cui non si applica il divieto

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso di:

a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro³⁹¹; al riguardo, la Cassazione ha chiarito che la "colpa grave" che legittima il licenziamento della lavoratrice madre assume aspetti tipici e caratteristici rispetto alla nozione di giusta causa posta dall'art. 2119 cod. civ., richiedendo dal punto di vista soggettivo una colpa più qualificata, in relazione alle condizioni psicofisiche delle donne in stato gravidico, e comprendendo dal punto di vista oggettivo situazioni più complesse³⁹²; ad esempio, è stato ritenuto insufficiente - ai fini della legittimità del recesso del datore - il mero accertamento della sussistenza di una situazione contemplata dalla contrattazione collettiva quale giusta causa idonea a legittimare la sanzione espulsiva³⁹³; la Cassazione ha inoltre precisato che la condotta della lavoratrice gestante o puerpera che, al momento dell'assunzione al lavoro, non porta a conoscenza del suo stato il datore di lavoro, non può in alcun caso concretizzare una giusta causa di risoluzione del rapporto lavorativo³⁹⁴; è stata tuttavia riconosciuta l'esistenza di una "colpa grave" nel comportamento della lavoratrice in stato interessante che, assentatasi arbitrariamente dall'azienda per un lungo periodo, non si cura di comunicare all'azienda il proprio stato gravidico e, anzi, riconosceva per iscritto di essere in torto³⁹⁵;

³⁸⁸ Tribunale di Milano, sentenza 15 aprile 2000, in D&L 2000, 785

³⁸⁹ articolo 2, decreto presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026

³⁹⁰ Corte Costituzionale, sentenza 26 maggio 1995, n. 193

³⁹¹ articolo 54, comma 3, lettera a), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³⁹² Cassazione, sentenza 11 giugno 2003, n. 9405, in Lav. giur. 2003, n. 10, 944; Cassazione, sentenza 21 settembre 2000, n. 12503, in Lavoro giur. 2001, 343, con nota di Giovanni Ferrà, *Lavoratrice madre e "giusta causa" di licenziamento per "colpa grave"*; Cassazione, sentenza 20 gennaio 2000, n. 610; Cassazione, sentenza 4 marzo 1996, in Giustizia civile, 1996, I, 2981; Cassazione, sentenza 18 febbraio 1993, n. 1973, in Lavoro e prev. oggi, 1994, 1039; Cassazione, sentenza 7 gennaio 1981, n. 93, in Repertorio del Foro italiano, 1981; Cassazione, sentenza 13 marzo 1978, n. 1258, in Il diritto del lavoro 1979, II, 44; Cassazione, sentenza 29 dicembre 1976, n. 4748, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 1976, II, 707

³⁹³ Cassazione, sentenza 18 febbraio 1993, n. 1973

³⁹⁴ Cassazione, sentenza 1 febbraio 2006, n. 2244; Cassazione, sentenza 6 luglio 2002, n. 9864, in Il Foro italiano, 2002, I, 3043

³⁹⁵ Pretura di Saluzzo 13 febbraio 1987, in Giur. piem., 1987, 100

b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta³⁹⁶; al riguardo, la giurisprudenza ha accolto orientamenti contrastanti; da un lato è stato ritenuto che integra tale fattispecie anche la totale cessazione dell'attività di un autonomo reparto cui la lavoratrice è addetta³⁹⁷, sempreché il reparto stesso risulti effettivamente soppresso e non solo "sfoltito"³⁹⁸ e che sia venuto meno quel ramo di attività cui la lavoratrice partecipava, di modo che la stessa non possa più essere utilmente collocata nell'ambito dell'azienda³⁹⁹, che la singola unità produttiva sia formalmente e strutturalmente autonoma e che non sussista nessuna possibilità di riutilizzare la lavoratrice presso un diverso reparto o una diversa struttura aziendale⁴⁰⁰, mentre, d'altro lato, è stata riconosciuta necessaria la cessazione dell'attività dell'intera azienda, non essendo sufficiente la cessazione dell'attività di un singolo reparto, seppur dotato di autonomia funzionale⁴⁰¹; inoltre, è stato chiarito che il datore di lavoro deve essere un'azienda e vi deve essere cessazione dell'attività⁴⁰²; la giurisprudenza ha altresì riconosciuto l'esistenza della fattispecie di cessazione dell'attività aziendale nel caso di chiusura di una filiale⁴⁰³ e di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda fallita⁴⁰⁴; è stata, invece esclusa la sussistenza di una fattispecie di cessazione dell'attività aziendale in caso di trasferimento d'azienda⁴⁰⁵, di licenziamento collettivo⁴⁰⁶ o di licenziamento di tutti i dipendenti al quale sia seguita la costituzione con alcuni di essi di rapporti di associazione in partecipazione⁴⁰⁷; le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che danno luogo a disoccupazione stagionale, licenziate per cessazione dell'attività aziendale, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempreché non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni⁴⁰⁸;

c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine⁴⁰⁹; al riguardo, è stato affermato che il divieto di licenziamento è applicabile al personale con rapporto a termine, anche se il periodo di astensione si prolunga oltre la conclusione del rapporto di lavoro, purché il periodo di astensione obbligatoria abbia avuto inizio durante il rapporto di impiego⁴¹⁰; per contro, è stato ritenuto legittimo il provvedimento col quale viene risolto un rapporto di

³⁹⁶ articolo 54, comma 3, lettera b), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

³⁹⁷ Cassazione, sentenza 9 febbraio 1990, n. 941, in *Il Foro italiano Rep.*, 1990

³⁹⁸ Pretura di Como, sentenza 23 giugno 1984, in *Lav.* 80, 1984, 1187

³⁹⁹ Cassazione, sentenza 16 novembre 1985, n. 5647, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1986, 359; Cassazione, sentenza 11 dicembre 1982, n. 6808, in *Orientamenti della giurisprudenza del lavoro*, 1984, 142; Cassazione, sentenza 26 marzo 1982, n. 1897, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1983, II, 91

⁴⁰⁰ Cassazione, sentenza 16 febbraio 2007, n. 3620, in *D&L* 2007, 497; Cassazione, sentenza 8 settembre 1999, n. 9551, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 517, con nota di Luca Marra, *Sul licenziamento della lavoratrice madre per cessazione di attività (ma non dell'azienda)*

⁴⁰¹ Cassazione, sentenza 7 febbraio 1992, n. 1334, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1992, 798; Pretura di Monza, sezione Desio, sentenza 8 novembre 1994, in *D&L* 1995, 415

⁴⁰² Cassazione, sentenza 18 maggio 2005, n. 10391, in *Il lavoro nella giurisprudenza* 2006, 92

⁴⁰³ Pretura di Genova, sentenza 19 dicembre 1973, in *Orientamenti della giurisprudenza del lavoro*, 1974, 198

⁴⁰⁴ Pretura di Torino, sentenza 29 ottobre 1982, in *Giurisprudenza Piemonte*, 1983, 484

⁴⁰⁵ Pretura di Prato, sentenza 2 maggio 1978, in *Orientamenti della giurisprudenza del lavoro*, 1979, 326

⁴⁰⁶ Cassazione, sentenza 24 ottobre 1986, n. 6236, in *Massimario giurisprudenza del lavoro* 1986, 626

⁴⁰⁷ Tribunale di Cassino, sentenza 11 febbraio 2000, in *Il diritto del lavoro*, 2000, 376, con nota di Andrea Pietropaoli, *La nullità del licenziamento della lavoratrice madre*

⁴⁰⁸ articolo 59, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

⁴⁰⁹ articolo 54, comma 3, lettera c), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

⁴¹⁰ TAR Parma, n. 39/88; TAR Toscana, n. 1576/88; TAR Lazio, sezione I, n. 914/99

lavoro a tempo determinato per scadenza di termine prima del periodo di astensione obbligatoria⁴¹¹;

d) esito negativo della prova⁴¹²; sul punto, la giurisprudenza di legittimità non è univoca⁴¹³, mentre la Corte costituzionale ha affermato che nel caso in cui il datore di lavoro sia a conoscenza dello stato di gravidanza della lavoratrice deve "spiegare motivatamente" le ragioni che giustificano il giudizio negativo circa l'esito dell'esperimento per consentire, tra l'altro, al giudice di svolgere "un opportuno sindacato di merito sui reali motivi del recesso, al fine di escludere con ragionevole certezza che esso sia stato determinato dalla condizione di donna incinta⁴¹⁴.

impugnazione del licenziamento

La giurisprudenza ha affermato alcuni principi di rilevante interesse in materia di impugnazione del licenziamento intimato alla lavoratrice madre:

- è irrilevante, ai fini della illegittimità del licenziamento, la circostanza che il certificato medico attestante la gravidanza risulti incompleto, sempreché sia idoneo a dimostrare lo stato di gravidanza⁴¹⁵;
- la presentazione di un certificato privo dei requisiti prescritti dà diritto al ripristino del rapporto, ma non al risarcimento del danno⁴¹⁶; al riguardo, è stato peraltro affermato che la mancata presentazione di idonea certificazione entro i termini stabiliti, se non consente il ripristino del rapporto, non priva la lavoratrice del diritto di ottenere, entro il termine prescrizione ordinario, il risarcimento del danno⁴¹⁷;
- nel caso in cui la certificazione sia obiettivamente inidonea a dimostrare lo stato di gravidanza, il rapporto di lavoro continua, ma alla lavoratrice non possono essere corrisposte le retribuzioni perdute per il periodo di mancato inserimento in azienda⁴¹⁸;
- pur essendo di norma privo di rilevanza il fatto che il datore di lavoro abbia avuto o meno conoscenza dello stato gravidico della lavoratrice, la prova della conoscenza di tale stato può assumere rilevanza solo nel caso in cui l'impugnazione venga proposta oltre il novantesimo giorno⁴¹⁹;
- la presentazione del certificato di gravidanza, costituente condizione per il ripristino del rapporto di lavoro, non va intesa nel senso di "trasmissione manuale", ma può essere

⁴¹¹ TAR L'Aquila, sentenza n. 157/75; TAR Catanzaro, sentenza n. 62/77; TAR Toscana, sentenza n. 709/78; TAR Puglia – Lecce, sezione I, sentenza n. 142/98; TAR Lazio, sezione III, sentenza n. 1172/99

⁴¹² articolo 54, comma 3, lettera d), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

⁴¹³ il licenziamento durante il periodo di prova è stato ritenuto legittimo dalla Cassazione, con sentenza 22 aprile 1993, n. 4747, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1993, 1773; contra, Cassazione, sentenza 17 aprile 1992, n. 4740, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1992, 1555

⁴¹⁴ Corte Costituzionale, sentenza 31 maggio 1996, n. 172, in *D&L* 1996, 919, con nota di Romeo

⁴¹⁵ Tribunale di Milano, sentenza 11 gennaio 1980, in *Orientamenti della giurisprudenza del lavoro*, 1980, 453

⁴¹⁶ Pretura di Como, sentenza 5 aprile 1986, in *Lav.* 80, 1986, 961

⁴¹⁷ Cassazione, sentenza 23 aprile 1980, n. 2696, in *Il diritto del lavoro* 1980, II, 429; Pretura di Roma, sentenza 23 marzo 1993, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1993 II, 864

⁴¹⁸ Tribunale di Milano, sentenza 20 aprile 1982, in *Lav.* 80, 1982, 746

⁴¹⁹ Pretura di Como, sentenza 5 aprile 1986, in *Lav.* 80, 1986, 961

validamente effettuata - entro il termine indicato - anche mediante spedizione a mezzo posta⁴²⁰;

- il termine di decadenza dei novanta giorni per la presentazione del certificato di gravidanza decorre dalla data di cessazione effettiva del rapporto e non da quella dell'intimazione del licenziamento⁴²¹;

- pur essendo prescritte determinate formalità quanto alla redazione e alla produzione del certificato di gravidanza, l'inosservanza di tali requisiti formali non è sanzionata in alcun modo, sicché la lavoratrice (illegittimamente licenziata) può presentare tale certificato anche in allegato al ricorso con il quale impugna il licenziamento⁴²²;

- l'impugnazione dei licenziamenti intimati in violazione delle norme protettive della maternità non è soggetta al termine di decadenza di sessanta giorni previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, in tema di licenziamenti individuali⁴²³.

dimissioni

La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio⁴²⁴.

Tale disposizione, attuativa del dettato costituzionale, fondandosi su una presunzione di non spontaneità delle dimissioni, ha lo scopo di assicurare, proprio mediante l'istituto della convalida, che queste siano frutto di una libera scelta della lavoratrice stessa⁴²⁵.

In mancanza di convalida, infatti, le dimissioni devono considerarsi affette da nullità assoluta e, secondo il prevalente indirizzo giurisprudenziale, inidonee all'estinzione del rapporto lavorativo, con conseguente diritto dell'interessata alla conservazione del posto e al risarcimento dei danni ex articolo 1223 del codice civile.

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio, a nulla rilevando la conoscenza o meno della situazione protetta da parte del datore di lavoro⁴²⁶.

Pertanto le Direzioni provinciali devono accertare l'effettiva volontà della lavoratrice all'atto di presentazione delle dimissioni e questa operazione consiste in un colloquio diretto con l'interessata che contestualmente compila un apposito modulo predisposto dal Ministero del lavoro⁴²⁷.

⁴²⁰ Pretura di Milano, sentenza 14 maggio 1981, in Lav. 80, 1891, 791

⁴²¹ Pretura di Torino, sentenza 15 febbraio 1983, in Lav. 80, 1983, 532

⁴²² Cassazione, sentenza 3 marzo 2008, n. 5749, in Dir. & prat. lav. 2008, 2247; cassa e decide nel merito, Corte d'Appello di Roma, sentenza 2 settembre 2004

⁴²³ Cassazione, sentenza 14 luglio 1984, n. 4144, in Mass. giur. lav., 1984, 642; Pretura di Roma, sentenza 23 marzo 1993, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 1993, II, 864; Pretura di Torino, sentenza 21 agosto 1991, in Diritto e pratica del lavoro, 1992, 444

⁴²⁴ articolo 55, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

⁴²⁵ Ministero del Lavoro, lettera circolare 4 giugno 2007, n. 7001

⁴²⁶ Cassazione, sentenza 20 maggio 2000, n. 6595; Pretura di Milano, sentenza 23 dicembre 1996

⁴²⁷ Ministero del Lavoro, lettera circolare 26 febbraio 2009, n. 2840

Diverse modalità di verifica, che, senza l'osservanza della descritta procedura, si limitino al semplice esame del documento in sé (che, peraltro, si presta a frequenti elusioni come nel caso delle dimissioni c.d. in bianco), non possono ritenersi sufficienti all'accertamento della autentica volontà della lavoratrice o del lavoratore⁴²⁸.

La Corte di Cassazione - sulla base della considerazione che il regolamento di attuazione non può introdurre dei vincoli ulteriori rispetto a quelli previsti dalla norma attuata - ha ritenuto illegittima, con conseguente disapplicazione da parte del giudice ordinario, la norma di attuazione della legge n. 1204 del 30 dicembre 1971, in quanto condizionando la risoluzione del rapporto alla convalida delle dimissioni da parte dell'Ispettorato del lavoro, introduce una disciplina diversa rispetto a quella di cui all'articolo 12 della legge n. 1204 del 1971 che, viceversa, non subordina ad alcuna condizione o verifica esterna l'efficacia dell'atto di dimissioni⁴²⁹.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste dalle disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La disposizione si applica anche al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità e nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Nel caso di dimissioni in esame la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

La Corte di Cassazione ha inizialmente affermato che l'indennità spettante in caso di dimissioni è dovuta anche in caso di successiva rioccupazione della lavoratrice dimissionaria⁴³⁰. Successivamente la stessa Corte, chiamata a pronunciarsi nuovamente sulla questione, ha ritenuto di discostarsi da questo orientamento ed ha affermato il principio secondo cui l'indennità in discorso, non è dovuta, perché contraria alla ratio legis, quando il datore di lavoro provi che la lavoratrice abbia, senza intervallo di tempo, iniziato un nuovo lavoro dopo le dimissioni e la medesima, a sua volta, non provi che il nuovo lavoro sia per lei meno vantaggioso sul piano sia patrimoniale sia non patrimoniale (ad esempio per gravosità delle mansioni o per maggiore distanza della sede di lavoro dall'abitazione, ecc.)⁴³¹.

diritto al rientro

Al termine dei periodi di divieto di lavoro le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e a meno che non vi rinuncino espressamente, di rientrare nella stessa unità produttiva dove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino⁴³².

Le lavoratrici hanno diritto altresì di essere adibite alle mansioni svolte nell'ultimo periodo o a mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.

⁴²⁸ Ministero del Lavoro, lettera circolare 4 giugno 2007, n. 7001

⁴²⁹ Cassazione, sentenza 14 dicembre 1996, n. 11181, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1997, 1045; Cassazione, sentenza 15 novembre 1985, n. 5612, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1986, 4, II, 815

⁴³⁰ Cassazione, sentenza 22 ottobre 1991, n. 11164

⁴³¹ Cassazione, sentenza 19 agosto 2000, n. 10994

⁴³² articolo 56, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Tale previsione normativa si applica anche ai lavoratori, al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo per paternità, e in caso di adozione e di affidamento, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Stessa disciplina vige negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo.

part time post partum nel settore Turismo

A partire dal 2007, il CCNL Turismo, al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, ha sancito la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale⁴³³.

Inizialmente la norma prevedeva che le aziende accogliessero la richiesta del genitore nell'ambito del tre per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati.

L'ultimo accordo di rinnovo⁴³⁴ ha esteso da tre al cinque per cento della forza lavoro il limite per l'applicazione dell'istituto.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di sessanta giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

apparato sanzionatorio

L'inosservanza delle disposizioni in materia di lavori vietati e di adozione delle misure necessarie per evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici madri, è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro previsti per il congedo parentale, sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.

Il datore di lavoro che rifiuta, si oppone o ostacola l'esercizio dei diritti di assenza per malattia del figlio è punito con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582. L'inosservanza delle disposizioni sui riposi per allattamento comporta l'applicazione della sanzione da euro 516 a euro 2.582.

E' punito con la sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582 il datore di lavoro che non osserva le disposizioni in materia di divieto di licenziamento e di diritto al rientro e alla conservazione del posto.

⁴³³ CCNL Turismo 27 luglio 2007

⁴³⁴ Accordo di rinnovo 20 febbraio 2010

SEI UN LAVORATORE DEL TURISMO?

IL TUO CONTRATTO DI LAVORO SI PRENDE CURA ANCHE DELLA TUA SALUTE!

Basta una telefonata!

 800 - 016639



F **A** **S** **T**

FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO

per i dipendenti da aziende alberghiere,
campeggi, residence, villaggi turistici,
ostelli, colonie, porti turistici
e strutture ricettive complementari.

Visita il sito www.fondofast.it

Costituzione della Repubblica

Articolo 3

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

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

Articolo 29

La Repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio.

Il matrimonio è ordinato sull'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare.

Articolo 37

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Art. 48, 1

Sono elettori tutti i cittadini, uomini e donne, che hanno raggiunto la maggiore età.

Art. 51

Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

⁴³⁵ il testo delle fonti normative riportate in appendice è stato estratto da *Tuttolavoro*, Milano, Wolters Kluwer Italia, febbraio 2011

Articolo 117, 7

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 .

legge 20 maggio 1970, n. 300

Art. 15

(Atti discriminatori)

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

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

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basate sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali⁴³⁶.

decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53(G.U. 26 aprile 2001, n. 96, supplemento ordinario)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 della Costituzione;

Visto l'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo contenente il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti in materia, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400;

⁴³⁶ comma sostituito dall'articolo 13, della legge 9 dicembre 1977, n. 903 e, successivamente, così modificato dall'articolo 4, comma 1, decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 15 dicembre 2000;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 15 gennaio 2001;

Acquisito il parere delle competenti Commissioni parlamentari;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 21 marzo 2001;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Capo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

(Oggetto)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 5; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 3)

1. Il presente Testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.
2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Art. 2

(Definizioni)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 1, e 13)

1. Ai fini del presente Testo unico:

- a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- b) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
- c) per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

2. Le indennità di cui al presente Testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Art. 3

(Divieto di discriminazione)

1. E' vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti⁴³⁷.

2. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'art. 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

3. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli artt. 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 4

(Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 11; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 10)

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente Testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'art. 1, 2° comma, lett. b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'art. 1, comma 2, lett. c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime⁴³⁸.

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente Testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva⁴³⁹.

3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la

⁴³⁷ Comma così sostituito dall'art. 2, comma 1, lettera a), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁴³⁸ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera a), decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

⁴³⁹ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera b), decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

Art. 5

(Anticipazione del trattamento di fine rapporto)

(Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7)

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'art. 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli Statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

Capo II

TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Art. 6

(Tutela della sicurezza e della salute)

(D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 1; legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9)

1. Il presente capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 8.

2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'art. 1, comma 5, lett. a), del D.Lgs. 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

Art. 7

(Lavori vietati)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 3, 30, comma 8 e 31, comma 1; D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 3; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3)

1. E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonchè ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'Allegato A del presente Testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'Allegato A.
2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'Allegato B.
3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.
4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i Servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonchè la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.
6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente capo, in attuazione di quanto previsto all'art. 17.
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 8

(Esposizione a radiazioni ionizzanti)

(D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un "millisievert" durante il periodo della gravidanza.
2. E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.
3. E' altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Art. 9

(Polizia di Stato, penitenziaria e municipale)

(Legge 7 agosto 1990, n. 232, art. 13; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 14)

1. Fermo restando quanto previsto dal presente capo, durante la gravidanza è vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.
2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente Testo unico sono devoluti al Servizio sanitario dell'amministrazione della pubblica sicurezza, in conformità all'art. 6, lett. z), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni.
3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.

Art. 10

(Personale militare femminile)

(D.Lgs. 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 3)

1. Fatti salvi i periodi di divieto di adibire al lavoro le donne previsti agli artt. 16 e 17, comma 1, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto il personale militare femminile non può svolgere incarichi pericolosi, faticosi ed insalubri, da determinarsi con decreti adottati, sentito il Comitato consultivo di cui all'art. 1, comma 3, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, dal Ministro della difesa, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale delle Forze armate, nonché con il Ministro dei trasporti e della navigazione per il personale delle Capitanerie di porto, e dal Ministro delle finanze, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale del Corpo della guardia di finanza.

Art. 11

(Valutazione dei rischi)

(D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'Allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.
2. L'obbligo di informazione stabilito dall'art. 21 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro Rappresentati per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Art. 12

(Conseguenze della valutazione)

(D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 5)

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'art. 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.
2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'art. 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al Servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'art. 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'art. 17.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'art. 7, commi 1 e 2.
4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1, è punita con la sanzione di cui all'art. 7, comma 7.

Art. 13

(Adeguamento alla disciplina comunitaria)

(D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, artt. 2 e 8)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'art. 26 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.
2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonché a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli Allegati B e C, in conformità alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

Art. 14

(Controlli prenatali)

(D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 7)

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1, le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Art. 15

(Disposizioni applicabili)

(D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 9)

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente capo, restano ferme le disposizioni recate dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Capo III

CONGEDO DI MATERNITA'

Art. 16

(Divieto di adibire al lavoro le donne)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, commi 1 e 4)

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'art. 20;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20⁴⁴⁰;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Art. 17

(Estensione del divieto)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10)

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le Organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. Il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti Organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli artt. 2 e 7 del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lett. a), comma 1, dell'art. 16, o

⁴⁴⁰ lettera così modificata dall'art. 2, comma 1, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal Servizio stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12⁴⁴¹.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lett. a) del comma 2 è disposta dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lett. b) e c) del comma 2 può essere disposta dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti dei Servizi ispettivi previsti dal presente articolo sono definitivi.

Art. 18

(Sanzioni)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 1)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 19

(Interruzione della gravidanza)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 20)

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

2. Ai sensi dell'art. 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

Art. 20

(Flessibilità del congedo di maternità)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4 bis; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2)

⁴⁴¹ comma così modificato dall'art. 2, comma 2, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 21

(Documentazione)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 4, comma 5, e 28)

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'art. 16, lett. a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'Istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 22

(Trattamento economico e normativo)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 6, 8 e 15, commi 1 e 5; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5)

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli artt. 7, comma 6, e 12, comma 2.

2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'art. 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie⁴⁴².

3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'art. 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai

⁴⁴² comma così sostituito dall'art. 2, comma 3, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115.

fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'art. 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Art. 23

(Calcolo dell'indennità)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16)

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto, per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione, si applica quanto previsto al comma 5, lett. c).

5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il

quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Art. 24

(Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3)

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'art. 54, comma 3, lett. b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli artt. 16 e 17⁴⁴³.
2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purchè tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.
3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, nè del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, nè del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, nè del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.
4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anzichè all'indennità ordinaria di disoccupazione.
5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perchè nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purchè al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.

⁴⁴³ la Corte costituzionale, con sentenza 14 dicembre 2001, n. 405, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui esclude la corresponsione dell'indennità di maternità nell'ipotesi prevista dall'art. 54, comma 3, lettera a), del presente decreto.

6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'art. 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Art. 25

(Trattamento previdenziale)

(D.Lgs. 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6)

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

2. In favore dei soggetti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'Assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli artt. 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'art. 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

3. Per i soggetti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai Fondi sostitutivi dell'Assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai Fondi esclusivi dell'Assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

Art. 26

(Adozioni e affidamenti)⁴⁴⁴

1. Il congedo di maternità come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

3. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

⁴⁴⁴ articolo così sostituito dall'art. 2, comma 452, L. 24 dicembre 2007, n. 244

4. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al comma 3, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

5. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

Art. 27

(Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali)⁴⁴⁵

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lett. n), e 39 quater, lett. a) e c)

Capo IV

CONGEDO DI PATERNITÀ'

Art. 28

(Congedo di paternità)

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6 bis, commi 1 e 2)

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonchè in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 29

(Trattamento economico e normativo)

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6 bis, comma 3)

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli artt. 22 e 23.

Art. 30

(Trattamento previdenziale)

1. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'art. 25.

⁴⁴⁵ articolo abrogato dall'art. 2, comma 453, L. 24 dicembre 2007, n. 244

Art. 31

(Adozioni e affidamenti)⁴⁴⁶

1. Il congedo di cui all'articolo 26, commi 1, 2 e 3, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
2. Il congedo di cui all'articolo 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

Capo V

CONGEDO PARENTALE

Art. 32

(Congedo parentale)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 33

⁴⁴⁶ articolo così sostituito dall'art. 2, comma 454, L. 24 dicembre 2007, n. 244

(Prolungamento del congedo)

(Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20)

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art. 42, comma 1.
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'art. 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'art. 32.

Art. 34

(Trattamento economico e normativo)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'art. 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.
2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'art. 33.
3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.
4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'art. 22, comma 2.
5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
6. Si applica quanto previsto all'art. 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 35

(Trattamento previdenziale)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 2, lett. a) e b); D.Lgs. 16 settembre 1996, n. 564, artt. 2, commi 2, 3 e 5)

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'art. 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'art. 25.
2. I periodi di congedo parentale di cui all'art. 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'art. 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.
3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai Fondi sostitutivi dell'Assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'art. 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.
4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai Fondi esclusivi o sostitutivi dell'Assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.
5. Per i soggetti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'Assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'art. 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Art. 36

(Adozioni e affidamenti)⁴⁴⁷

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.
2. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.
3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Art. 37

⁴⁴⁷ articolo così sostituito dall'art. 2, comma 455, L. 24 dicembre 2007, n. 244

(Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali)⁴⁴⁸

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lett. n), e 39 quater, lett. b)

Art. 38

(Sanzioni)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Capo VI

RIPOSI E PERMESSI

Art. 39

(Riposi giornalieri della madre)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 40

(Riposi giornalieri del padre)

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6 ter)

1. I periodi di riposo di cui all'art. 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

⁴⁴⁸ articolo abrogato dall'art. 2, comma 456, L. 24 dicembre 2007, n. 244

Art. 41

(Riposi per parti plurimi)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6)

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 42

(Riposi e permessi per i figli con handicap grave)

(Legge 8 marzo 2000, n. 53, artt. 4, comma 4 bis, e 20)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'art. 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

2. Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con handicap in situazione di gravità, il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese⁴⁴⁹.

3.⁴⁵⁰

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'art. 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge medesima e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'art. 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'Ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista

⁴⁴⁹ comma così sostituito dall'art. 24, comma 2, lettera a), L. 4 novembre 2010, n. 183

⁴⁵⁰ comma abrogato dall'art. 24, comma 2, lettera b), L. 9 novembre 2010, n. 183.

l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'art. 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'art. 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo. I soggetti che usufruiscono dei permessi di cui al presente comma per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa⁴⁵¹.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 42 bis⁴⁵²

(Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche)

1. Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.

2. Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.

Art. 43

(Trattamento economico e normativo)

⁴⁵¹ comma modificato dall'art. 3, comma 2, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115, dall'art. 3, comma 106, L. 24 dicembre 2003, n. 350 e, successivamente, così modificato dall'art. 1, comma 1266, L. 27 dicembre 2006, n. 296. La Corte costituzionale, con sentenza 16 giugno 2005, n. 233 ha dichiarato la illegittimità costituzionale del presente comma nella parte in cui non prevede il diritto di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi con soggetto con handicap in situazione di gravità di fruire del congedo ivi indicato, nell'ipotesi in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perchè totalmente inabili. Successivamente, la stessa Corte costituzionale, con sentenza 8 maggio 2007, n. 158, ne ha dichiarato l'illegittimità costituzionale nella parte in cui non prevede, in via prioritaria rispetto agli altri congiunti indicati dalla norma, anche per il coniuge convivente con "soggetto con handicap in situazione di gravità", il diritto a fruire del congedo ivi indicato. Da ultimo, la stessa Corte, con sentenza 30 gennaio 2009, n. 19, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo ivi previsto il figlio convivente, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave

⁴⁵² articolo inserito dall'art. 3, comma 105, L. 24 dicembre 2003, n. 350

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 8; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4; decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3 ter)

1. Per i riposi e i permessi di cui al presente capo è dovuta un'indennità, a carico dell'Ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'Ente assicuratore.
2. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 34, comma 5.

Art. 44

(Trattamento previdenziale)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4)

1. Ai periodi di riposo di cui al presente capo si applicano le disposizioni di cui all'art. 35, comma 2.
2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'art. 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

Art. 45

(Adozioni e affidamenti)

(Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7)

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli artt. 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino⁴⁵³.
2. Le disposizioni di cui all'art. 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

Art. 46

(Sanzioni)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 39, 40 e 41 è punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Capo VII

⁴⁵³ la Corte costituzionale con sentenza 1° aprile 2003, n. 104 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui prevede che i riposi di cui agli artt. 39, 40 e 41 si applichino, anche in caso di adozione e di affidamento, "entro il primo anno di vita del bambino" anziché "entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia".

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Art. 47

(Congedo per la malattia del figlio)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 48

(Trattamento economico e normativo)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
2. Si applica quanto previsto all'art. 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 49

(Trattamento previdenziale)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 3)

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'art. 25.
2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'art. 35, comma 2.
3. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 35, commi 3, 4 e 5.

Art. 50

(Adozioni e affidamenti)

(Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'art. 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'art. 47, comma 2.

Art. 51

(Documentazione)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Art. 52

(Sanzioni)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Capo VIII

LAVORO NOTTURNO

Art. 53

(Lavoro notturno)

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lett. a) e b)

1. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

3. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, lett. c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Capo IX

DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI E DIRITTO AL RIENTRO

Art. 54

(Divieto di licenziamento)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6 bis, comma 4; D.Lgs. 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;

d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, semprechè il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b)⁴⁵⁴.

5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.

⁴⁵⁴ comma così modificato dall'art. 4, comma 2, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

6. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'art. 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento⁴⁵⁵.

Art. 55

(Dimissioni)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'art. 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

Art. 56

(Diritto al rientro e alla conservazione del posto)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 6; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 1)

⁴⁵⁵ comma così sostituito dall'art. 2, comma 1, lettera b), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza⁴⁵⁶.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente Testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4-bis. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa di cui all'art. 54, comma 8. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689⁴⁵⁷.

Capo X

DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 57

(Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni)

(Decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, art. 8)

1. Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi di cui al presente Testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o utilizzati con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista dal presente Testo unico per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di miglior favore⁴⁵⁸.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresì quanto previsto dall'art. 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

⁴⁵⁶ comma così modificato dall'art. 8-quater, comma 2, D.L. 8 aprile 2008, n. 59

⁴⁵⁷ comma aggiunto dall'art. 4, comma 3, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

⁴⁵⁸ comma così modificato dall'art. 5, comma 1, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

Art. 58

(Personale militare)

(Decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, artt. 4, comma 2, e 5, commi 2 e 3)

1. Le assenze dal servizio per motivi connessi allo stato di maternità, disciplinate dal presente Testo unico, non pregiudicano la posizione di stato giuridico del personale in servizio permanente delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza, salvo quanto previsto dal comma 2.
2. I periodi di congedo di maternità, previsti dagli artt. 16 e 17, sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio. Gli stessi periodi sono computabili ai fini della progressione di carriera, salva la necessità dell'effettivo compimento nonché del completamento degli obblighi di comando, di attribuzioni specifiche, di servizio presso enti o reparti e di imbarco, previsti dalla normativa vigente.
3. Il personale militare che si assenta dal servizio per congedo parentale e per la malattia del figlio è posto in licenza straordinaria per motivi privati, equiparata a tutti gli effetti a quanto previsto agli artt. 32 e 47. Il periodo trascorso in tale licenza è computabile, ai fini della progressione di carriera, nei limiti previsti dalla disciplina vigente in materia di documenti caratteristici degli ufficiali, dei sottufficiali e dei militari di truppa dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica relativamente al periodo massimo di assenza che determina la fine del servizio.

Art. 59

(Lavoro stagionale)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 4)

1. Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lett. b) del comma 3 dell'art. 54, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, semprechè non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali si applicano le disposizioni dell'art. 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.
3. Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale è riconosciuta l'Assicurazione di maternità, ai sensi della lett. d), comma 1, dell'art. 25 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Art. 60

(Lavoro a tempo parziale)

(Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, art. 4, comma 2)

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per

quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente Testo unico. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'art. 23, comma 4.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'art. 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

Art. 61

(Lavoro a domicilio)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, 13, 18, 22; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3, e 54, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Durante il periodo di congedo, spetta l'indennità giornaliera di cui all'art. 22, a carico dell'INPS, in misura pari all'80% del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

3. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie similari che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma 2, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria del territorio nazionale.

4. Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le Organizzazioni sindacali interessate, si prenderà a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità.

5. La corresponsione dell'indennità di cui al comma 2 è subordinata alla condizione che, all'inizio del congedo di maternità, la lavoratrice riconsegna al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

Art. 62

(Lavoro domestico)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, 13, 19, 22; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3 e 6, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Per il personale addetto ai servizi domestici e familiari, l'indennità di cui all'art. 22 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalità e le disposizioni stabilite dal decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

Art. 63

(Lavoro in agricoltura)

(Decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, art. 14; decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, art. 5; decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146, art. 4; legge 17 maggio 1999, n. 144, art. 45, comma 21)

1. Le prestazioni di maternità e di paternità di cui alle presenti disposizioni per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato sono corrisposte, ferme restando le modalità erogative di cui all'art. 1, comma 6 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, con gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'industria.

2. Le lavoratrici e i lavoratori agricoli con contratto a tempo determinato iscritti o aventi diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'art. 7, n. 5), del decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto alle prestazioni di maternità e di paternità a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate.

3. E' consentita l'ammissione delle lavoratrici e dei lavoratori alle prestazioni di maternità e di paternità, mediante certificazione di iscrizione d'urgenza negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, e successive modificazioni.

4. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato le prestazioni per i congedi, riposi e permessi di cui ai Capi III, IV, V e VI sono calcolate sulla base della retribuzione di cui all'art. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, prendendo a riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

5. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo determinato, esclusi quelli di cui al comma 6, le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono determinate sulla base della retribuzione fissata secondo le modalità di cui all'art. 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, ai sensi dell'art. 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

6. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli di cui al comma 2 il salario medio convenzionale determinato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e rilevato nel 1995, resta fermo, ai fini della contribuzione e delle prestazioni temporanee, fino a quando il suo importo per le singole qualifiche degli operai agricoli non sia superato da quello spettante nelle singole province in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A decorrere da tale momento trova applicazione l'art. 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni⁴⁵⁹.

⁴⁵⁹ L'articolo 2, comma 153, L. 23 dicembre 2009, n. 191 ha interpretato autenticamente il presente comma nel senso che il valore del salario medio convenzionale, da definire secondo le modalità stabilite nello stesso

7. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli compartecipanti e piccoli coloni l'ammontare della retribuzione media è stabilito in misura pari a quella di cui al comma 5.

Art. 64

(Lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335)⁴⁶⁰

1. In materia di tutela della maternità, alle lavoratrici di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'art. 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.

2. Ai sensi del comma 12 dell'art. 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'art. 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente. A tal fine, si applica il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 4 aprile 2002, pubblicato nella G.U. n. 136 del 12 giugno 2002. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è disciplinata l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 7, 17 e 22 nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo, da determinare con il medesimo decreto⁴⁶¹.

Art. 65

(Attività socialmente utili)

(Decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, art. 8, commi 3, 15, 16 e 17; decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, artt. 4 e 10)

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni, impegnati in attività socialmente utili hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Alle lavoratrici si applica altresì la disciplina di cui all'art. 17 del presente Testo unico.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'art. 24, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta dall'INPS un'indennità pari all'80% dell'importo dell'assegno previsto dall'art. 8, comma 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'art. 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, o del soggetto finanziatore dell'attività socialmente utile.

comma, ai fini della contribuzione, è il medesimo di quello che deve essere utilizzato per la determinazione della retribuzione pensionabile ai fini del calcolo delle prestazioni previdenziali

⁴⁶⁰ rubrica così sostituita dall'art. 5, comma 2, lettera a), decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

⁴⁶¹ comma modificato dall'art. 5 comma 2, lettera b), decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115 e, successivamente così modificato dall'art. 1, comma 791, L. 27 dicembre 2006, n. 296

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità e di paternità.
4. Alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell'assegno, i riposi di cui agli artt. 39 e 40.
5. L'assegno è erogato anche per i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche ai sensi di quanto previsto all'art. 42, commi 2, 3 e 6, del presente Testo unico.

Capo XI

LAVORATRICI AUTONOME

Art. 66

(Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole)

(Legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 1)

1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, e alle imprenditrici agricole a titolo principale, è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'art. 68.

Art. 67

(Modalità di erogazione)

(Legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 2)

1. L'indennità di cui all'art. 66 viene erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall'Azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194.

2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'art. 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di età, secondo quanto previsto all'art. 26, o i 18 anni di età, secondo quanto previsto all'art. 27.

3. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 68

(Misura dell'indennità)

(Legge 29 dicembre 1987, n. 546, artt. 3, 4 e 5)

1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall'art. 14, comma 7, del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in relazione all'anno precedente il parto.
2. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, un'indennità giornaliera pari all'80% del salario minimo giornaliero stabilito dall'art. 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla Tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al 2° comma del medesimo art. 1.
3. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'Azienda sanitaria locale competente per territorio, è corrisposta un'indennità giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni.

Art. 69

(Congedo parentale)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 4)

1. Alle lavoratrici di cui al presente capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, compresi il relativo trattamento economico e il trattamento previdenziale di cui all'art. 35, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino⁴⁶².

1-bis. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari⁴⁶³.

Capo XII

LIBERE PROFESSIONISTE

Art. 70⁴⁶⁴

(Indennità di maternità per le libere professioniste)

(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

1. Alle libere professioniste, iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza di cui alla Tabella D allegata al presente Testo unico, è corrisposta un'indennità

⁴⁶² comma così modificato dall'art. 6, comma 1, lettera a), decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

⁴⁶³ comma inserito dall'art. 6, comma 1, lettera b), decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

⁴⁶⁴ la Corte costituzionale, con sentenza 14 ottobre 2005, n. 385 ha dichiarato la illegittimità costituzionale del presente articolo nella parte in cui non prevede il principio che al padre spetti di percepire in alternativa alla madre l'indennità di maternità attribuita solo a quest'ultima

di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa⁴⁶⁵.

2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80% di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello dell'evento⁴⁶⁶.

3. In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80% del salario minimo giornaliero stabilito dall'art. 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla Tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al 2° comma del medesimo articolo.

3-bis. L'indennità di cui al comma 1 non può essere superiore a cinque volte l'importo minimo derivante dall'applicazione del comma 3, ferma restando la potestà di ogni singola cassa di stabilire, con delibera del consiglio di amministrazione, soggetta ad approvazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un importo massimo più elevato, tenuto conto delle capacità reddituali e contributive della categoria professionale e della compatibilità con gli equilibri finanziari dell'ente⁴⁶⁷.

Art. 71

(Termini e modalità della domanda)

(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 2)

1. L'indennità di cui all'art. 70 è corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, dal competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto⁴⁶⁸.

2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonché dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle indennità di maternità di cui al Capo III, al Capo X e al Capo XI⁴⁶⁹.

3. L'indennità di maternità spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194.

⁴⁶⁵ comma così modificato dall'art. 7, comma 1, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

⁴⁶⁶ comma modificato dall'art. 1, comma 1, lettera a), L. 15 ottobre 2003, n. 289, a decorrere dal 29 ottobre 2003

⁴⁶⁷ comma aggiunto dall'art. 1, comma 1, lettera b), L. 15 ottobre 2003, n. 289, a decorrere dal 29 ottobre 2003

⁴⁶⁸ comma così modificato dall'art. 7, comma 2, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

⁴⁶⁹ comma così modificato dall'art. 7, comma 2, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

4. I competenti enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari⁴⁷⁰.

Art. 72⁴⁷¹

(Adozioni e affidamenti)

(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 3)

1. L'indennità di cui all'art. 70 spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato o affidato, a condizione che non abbia superato i sei anni di età.
2. La domanda, in carta libera, deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del bambino e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia⁴⁷².
3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.

Art. 73

(Indennità in caso di interruzione della gravidanza)

(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 4)

1. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennità di cui all'art. 70 è corrisposta nella misura pari all'80% di una mensilità del reddito o della retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato art. 70.
2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla USL che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuta interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, e deve essere presentata al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'interruzione della gravidanza⁴⁷³.

Capo XIII

⁴⁷⁰ comma così modificato dall'art. 7, comma 2, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

⁴⁷¹ La Corte Costituzionale, con sentenza 23 dicembre 2003, n. 371, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo, nella parte in cui non prevede che nel caso di adozione internazionale l'indennità di maternità spetta nei tre mesi successivi all'ingresso del minore adottato o affidato, anche se abbia superato i sei anni di età. Successivamente la stessa Corte, con sentenza 14 ottobre 2005, n. 385 ne ha dichiarato l'illegittimità costituzionale nella parte in cui non prevede il principio che al padre spetti di percepire in alternativa alla madre l'indennità di maternità attribuita solo a quest'ultima

⁴⁷² comma così modificato dall'art. 7, comma 3, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

⁴⁷³ comma così modificato dall'art. 7, comma 4, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

SOSTEGNO ALLA MATERNITA' E ALLA PATERNITA'

Art. 74

(Assegno di maternità di base)

(Legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 1, 2, 3, 4, 5 bis, 6; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 12; legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, commi 10 e 11)

1. Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'art. 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che non beneficiano dell'indennità di cui agli artt. 22, 66 e 70 del presente Testo unico, è concesso un assegno di maternità pari a complessive lire 2.500.000.
2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.
3. L'assegno è concesso dai comuni nella misura prevista alla data del parto, alle condizioni di cui al comma 4. I comuni provvedono ad informare gli interessati invitandoli a certificare il possesso dei requisiti all'atto dell'iscrizione all'anagrafe comunale dei nuovi nati.
4. L'assegno di maternità di cui al comma 1, nonché l'integrazione di cui al comma 6, spetta qualora il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE), di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, Tabella 1, pari a lire 50 milioni annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti.
5. Per nuclei familiari con diversa composizione detto requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal predetto decreto legislativo n. 109/1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni ivi previste.
6. Qualora il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.
7. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarità concessiva in capo ai comuni, è erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalità da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.
9. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le necessarie disposizioni regolamentari per l'attuazione del presente articolo.
10. Con tali decreti sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di

maternità relativi ai figli nati dal 1° luglio 2000 al 31 dicembre 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al comma 12 dell'art. 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 75

(Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui)

(Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14; legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, comma 10)

1. Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'art. 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità, è corrisposto, per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dal 2 luglio 2000, un assegno di importo complessivo pari a lire 3 milioni, per l'intero nel caso in cui non beneficiano dell'indennità di cui agli artt. 22, 66 e 70 del presente Testo unico, ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:

a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;

b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attività lavorativa, così come individuate con i decreti di cui al comma 5, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti è altresì definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile;

c) in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.

2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.

3. L'assegno di cui al comma 1 è concesso ed erogato dall'INPS, a domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. L'importo dell'assegno è rivalutata al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

5. Con i decreti di cui al comma 6 sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

6. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione

economica, sono emanate le disposizioni regolamentari necessarie per l'attuazione del presente articolo.

Capo XIV
VIGILANZA

Art. 76

(Documentazione)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 29 e 30, commi 2, 3 e 4)

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente Testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.
2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'Istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.
3. I medici dei Servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.
4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente Testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie o natura.

Art. 77

(Vigilanza)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 30, comma 1, e 31, comma 4)

1. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente Testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2. La vigilanza sul presente Testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i Servizi ispettivi.
3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

Capo XV

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI CONTRIBUTIVI

Art. 78

(Riduzione degli oneri di maternità)

(Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 1, 4 e 11)

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1° luglio 2000 per i quali è riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni, ovvero una quota fino a lire 3 milioni se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, è posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'art. 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.
2. Gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57%.
3. L'importo della quota di cui al comma 1 è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

Art. 79

(Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato)

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 21)

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente Testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazione della riduzione degli oneri di cui all'art. 78, è dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:
 - a) dello 0,46% sulla retribuzione per il settore dell'industria, del credito, dell'assicurazione, dell'artigianato, marittimi, spettacolo⁴⁷⁴;
 - b) dello 0,24% sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;
 - c) dello 0,13% sulla retribuzione per il settore dei servizi tributari appaltati⁴⁷⁵;
 - d) dello 0,03% per gli operai agricoli e dello 0,43% per gli impiegati agricoli. Il contributo è calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146; e per i piccoli coloni e compartecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'art. 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488;
 - e) dello 0,01% per gli allievi dei cantieri scuola e lavoro di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 418.
2. Per gli apprendisti è dovuto un contributo di lire 32 settimanali.
3. Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani "Giovanni Amendola" è dovuto un contributo pari allo 0,65 per cento della retribuzione.

⁴⁷⁴ comma così modificato dall'art. 15-bis, comma 4, lettera a), D.L. 2 luglio 2007, n. 81 con effetto, ai sensi dell'art. 15-bis, comma 5, D.L. 2 luglio 2007, n. 81, a decorrere dal 1° luglio 2007

⁴⁷⁵ comma così modificato dall' art. 15-bis, comma 4, lettera b), D.L. 2 luglio 2007, n. 81 con effetto, ai sensi dell'art. 15-bis, comma 5, D.L. 2 luglio 2007, n. 81, a decorrere dal 1° luglio 2007

4. In relazione al versamento dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le disposizioni relative ai contributi obbligatori.

5. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello per il tesoro, la misura dei contributi stabiliti dal presente articolo può essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

Art. 80

(Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base)

(Legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 5 e 5 bis)

1. Per il finanziamento dell'assegno di maternità di cui all'art. 74 è istituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, la cui dotazione è stabilita in lire 25 miliardi per l'anno 1999, in lire 125 miliardi per l'anno 2000 e in lire 150 miliardi a decorrere dall'anno 2001.

2. A tal fine sono trasferite dal bilancio dello Stato all'INPS le relative somme, con conguaglio, alla fine di ogni esercizio, sulla base di specifica rendicontazione.

Art. 81

(Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui)

(Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 9)

1. L'assegno di cui all'art. 75 è posto a carico dello Stato.

Art. 82

(Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome)

(Legge 29 dicembre 1987, n. 546, artt. 6, 7 e 8; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XI, si provvede con un contributo annuo di lire 14.500 per ogni iscritto all'Assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti per le gestioni dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attività commerciali.

2. Al fine di assicurare l'equilibrio delle singole gestioni previdenziali, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il Consiglio di amministrazione dell'INPS, con proprio decreto stabilisce le variazioni dei contributi di cui al comma 1, in misura percentuale uguale alle variazioni delle corrispettive indennità.

Art. 83

(Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste)

(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 5; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XII, si provvede con un contributo annuo a carico di ogni iscritto a Casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti. Il contributo è annualmente rivalutato con lo stesso indice di aumento dei contributi dovuti in misura fissa di cui all'art. 22 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni.

2. A seguito della riduzione degli oneri di maternità di cui all'articolo 78, per gli enti comunque denominati che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti, la ridefinizione dei contributi dovuti dagli iscritti ai fini del trattamento di maternità avviene mediante delibera degli enti medesimi, approvata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, nonché con gli altri Ministeri rispettivamente competenti ad esercitare la vigilanza sul relativo ente⁴⁷⁶.

3. Ai fini dell'approvazione della delibera di cui al comma 2, gli enti presentano ai Ministeri vigilanti idonea documentazione che attesti la situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni erogate⁴⁷⁷.

Art. 84

(Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle collaboratrici coordinate e continuative)

(Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 59, comma 16)

1. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è elevato di una ulteriore aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi anche della tutela relativa alla maternità.

Capo XVI

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 85

(Disposizioni in vigore)

1. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni legislative, fatte salve le disapplicazioni disposte dai contratti collettivi ai sensi dell'art. 72, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29:

- a) l'art. 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) l'art. 157 sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'art. 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103;
- c) l'art. 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457;
- d) l'art. 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304;

⁴⁷⁶ comma così sostituito dall'art. 8, comma 1, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

⁴⁷⁷ comma così sostituito dall'art. 8, comma 1, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

- e) la lett. c) del comma 2 dell'art. 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- f) l'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
- g) l'art. 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- h) il comma 2 dell'art. 54 della legge 1° aprile 1981, n. 121;
- i) l'art. 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155;
- j) l'art. 8 bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331;
- k) l'art. 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54;
- l) l'art. 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162;
- m) la lett. d) del comma 1 dell'art. 4 del decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 402;
- n) il comma 1 bis dell'art. 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58;
- o) il comma 8 dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- p) il comma 2 dell'art. 7, il comma 2 dell'art. 18 e il comma 2 dell'art. 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;
- q) il comma 4 dell'art. 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;
- r) il comma 2, seconda parte, dell'art. 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;
- s) il comma 40 dell'art. 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335;
- t) gli artt. 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
- u) l'art. 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;
- v) il comma 16 dell'art. 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;
- w) il comma 2 dell'art. 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52;
- x) il comma 1 dell'art. 25 e il comma 3 dell'art. 34 e il comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
- y) la lett. a) del comma 5 dell'art. 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;
- z) l'art. 18 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135;
- aa) la lett. e) del comma 2, dell'art. 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;
- bb) l'art. 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;
- cc) il comma 1 dell'art. 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
- dd) i commi 2 e 3 dell'art. 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;
- ee) il comma 2 dell'art. 10 e il comma 2 dell'art. 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;

ff) gli artt. 5 e 18, il comma 3 dell'art. 25, il comma 3 dell'art. 32, il comma 6 dell'art. 41 e il comma 3 dell'art. 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334;

gg) il comma 12 dell'art. 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:

a) il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403;

b) il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, ad eccezione degli artt. 1, 11 e 21;

c) il comma 4 dell'art. 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;

d) il comma 2, dell'art. 20 quinquies e il comma 2 dell'art. 25 quater del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337;

e) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982;

f) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991;

g) l'art. 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 21 aprile 1994, n. 439, fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla lett. c) del comma 1 dell'art. 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287;

h) il decreto del Ministro della sanità 6 marzo 1995;

i) il comma 4 dell'art. 8 e il comma 3 dell'art. 19 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465;

j) il comma 2 dell'art. 7 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142;

k) il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 4 aprile 2002⁴⁷⁸;

l) il comma 1 dell'art. 1 del decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;

m) gli artt. 1 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 febbraio 1999;

n) il comma 2 dell'art. 6 del decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica 30 aprile 1999, n. 224;

o) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 agosto 1999;

p) il comma 6 dell'art. 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394;

q) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 dicembre 1999, n. 553;

r) il decreto del Ministro della sanità 24 aprile 2000;

r-bis) il decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 dicembre 2000, n. 452, e successive modificazioni⁴⁷⁹.

⁴⁷⁸ lettera così modificata dall'art. 9, comma 1, lettera a), decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

⁴⁷⁹ lettera aggiunta dall'art. 9, comma 1, lettera b), decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

Art. 86

(Disposizioni abrogate)

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 9;
legge 8 marzo 2000, n. 53, artt. 15 e 17, comma 4)

1. Restano abrogate le seguenti disposizioni:

- a) gli artt. 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653;
- b) la legge 26 agosto 1950, n. 860.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente Testo unico, sono abrogate, in particolare, le seguenti disposizioni legislative:

- a) la legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni;
- b) il 2° comma dell'art. 3; i commi 1 e 2, lett. a) e b), dell'art. 5; gli artt. 6, 6 bis, 6 ter e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- c) la lett. n) del comma 3 dell'art. 31 e l'art. 39 quater della legge 4 maggio 1983, n. 184, nonchè le parole "e gli artt. 6 e 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano anche agli affidatari di cui al comma precedente" del 2° comma dell'art. 80 della legge 4 maggio 1983, n. 184;
- d) il comma 4 dell'art. 31 della legge 28 febbraio 1986, n. 41;
- e) la legge 29 dicembre 1987, n. 546;
- f) l'art. 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, così come modificato dall'art. 3 del decreto-legge 6 maggio 1994, n. 271, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1994, n. 433;
- g) la legge 11 dicembre 1990, n. 379;
- h) l'art. 8 del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;
- i) il comma 1 dell'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- j) i commi 1 e 3 dell'art. 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503;
- k) i commi 3, 4 e 5 dell'art. 6 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
- l) il comma 2 dell'art. 2 del decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566;
- m) l'art. 69 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230;
- n) l'art. 2 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
- o) il decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645;
- p) il comma 15 dell'art. 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;
- q) l'art. 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, così come modificato dagli artt. 50 e 63 della legge 17 maggio 1999, n. 144;
- r) i commi 1, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell'art. 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;

s) i commi 2 e 3 dell'art. 4 e i commi 2 e 3 dell'art. 5 del decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;

t) il comma 5 dell'art. 3, il comma 4 bis dell'art. 4 e l'art. 10 e i commi 2 e 3 dell'art. 12, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'art. 85 del presente Testo unico, e l'art. 14 della legge 8 marzo 2000, n. 53⁴⁸⁰;

u) i commi 10 e 11 dell'art. 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

3. Dalla data di entrata in vigore del presente Testo unico, sono abrogate le seguenti disposizioni regolamentari:

a) gli artt. 1, 11 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

3-bis. Le disposizioni di cui agli articoli 17 e 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53, non si applicano con riferimento ai congedi disciplinati dal presente testo unico⁴⁸¹.

Art. 87

(Disposizioni regolamentari di attuazione)

1. Fino all'entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di attuazione del presente Testo unico, emanate ai sensi dell'art. 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, salvo quanto stabilito dall'art. 86 del presente Testo unico.

2. Le disposizioni del citato decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, che fanno riferimento alla disciplina della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono da intendersi riferite alle corrispondenti disposizioni del presente Testo unico.

Art. 88

(Entrata in vigore)

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

Allegato A

(Art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026)

Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'art. 7

Il divieto di cui all'art. 7, 1° comma, del Testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

⁴⁸⁰ lettera così modificata dall'art. 9, comma 2, lettera a), decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

⁴⁸¹ comma inserito dall'art. 9, comma 2, lettera b), decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

- A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonchè alle altre malattie professionali di cui agli Allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Allegato B

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, All. 2)

Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all'art. 7

A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del Testo unico

1. Agenti

- a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;

b) agenti biologici:

- toxoplasma;

- virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;

c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del Testo unico

1. Agenti

a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

Allegato C

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, All. 1)

Elenco non esauriente di agenti, processi e condizioni di lavoro di cui all'art. 11

A. Agenti

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;

b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorso-lombari;

c) rumore;

d) radiazioni ionizzanti;

e) radiazioni non ionizzanti;

f) sollecitazioni termiche;

g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

2. Agenti biologici

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'Allegato II.

3. Agenti chimici

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'Allegato II:

- a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva 67/548/CEE, purchè non figurino ancora nell'Allegato II;
- b) agenti chimici che figurano nell'Allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimicotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi

Processi industriali che figurano nell'Allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro

Lavori sotterranei di carattere minerario.

Allegato D⁴⁸²

(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

Elenco degli enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti

1. Cassa nazionale del notariato.
2. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza forense.
3. Ente nazionale di previdenza ed assistenza farmacisti.
4. Ente nazionale di previdenza ed assistenza veterinari.
5. Ente nazionale di previdenza ed assistenza dei medici.
6. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza dei geometri liberi professionisti.
7. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei dottori commercialisti.
8. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza per gli ingegneri ed architetti liberi professionisti.
9. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei ragionieri e periti commerciali.
10. Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i consulenti del lavoro.
11. Ente nazionale di previdenza ed assistenza per gli psicologi.
12. Ente di previdenza dei periti industriali.
13. Ente nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei biologi.
14. Cassa di previdenza ed assistenza a favore degli infermieri professionali, assistenti sanitarie e vigilatrici d'infanzia.

⁴⁸² allegato sostituito dall'art. 10, decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115

15. Ente di previdenza ed assistenza pluricategoriale.
16. Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani "G. Amendola", limitatamente alla gestione separata per i giornalisti professionisti.
17. Ente nazionale di previdenza per gli addetti e gli impiegati in agricoltura, limitatamente alle gestioni separate dei periti agrari e degli agrotecnici.

decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 (Gazzetta Ufficiale 31 maggio 2006, n. 125, supplemento ordinario)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 24 gennaio 2006;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nella riunione del 27 febbraio 2006;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;

Considerato che le competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica non hanno espresso nei termini di legge il prescritto parere;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 aprile 2006;

Sulla proposta del Ministro per le pari opportunità, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica, del lavoro e delle politiche sociali, della salute e delle attività produttive;

emana

il seguente decreto legislativo:

Libro I

DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1⁴⁸³

(Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività)

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.
2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.
3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.
4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.

Titolo II

ORGANIZZAZIONE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

Capo I

Politiche di pari opportunità

Art. 2

(Promozione e coordinamento delle politiche di pari opportunità)

(decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, articolo 5)

1. Spetta al Presidente del Consiglio dei Ministri promuovere e coordinare le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché a consentire l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei.

⁴⁸³ articolo così sostituito dall'art. 1, comma 1, lettera b), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

Capo II

Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna

Art. 3⁴⁸⁴

(Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna)
(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 1)

Art. 4⁴⁸⁵

(Durata e composizione della Commissione)
(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 2)

Art. 5⁴⁸⁶

(Ufficio di Presidenza della Commissione)
(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 3)

Art. 6⁴⁸⁷

(Esperti e consulenti)
(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 4)

Art. 7⁴⁸⁸

(Segreteria della Commissione)
(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 5)

Capo III

Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento
ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Art. 8

(Costituzione e componenti)

⁴⁸⁴ articolo abrogato dall'art. 9, comma 1, lettera a), D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115

⁴⁸⁵ articolo abrogato dall'art. 9, comma 1, lettera a), D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115

⁴⁸⁶ articolo abrogato dall'art. 9, comma 1, lettera a), D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115

⁴⁸⁷ articolo abrogato dall'art. 9, comma 1, lettera a), D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115

⁴⁸⁸ articolo abrogato dall'art. 9, comma 1, lettera a), D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 1, 2, 3, 4, e 7)

1. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252⁴⁸⁹.

2. Il Comitato è composto da:

a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;

b) sei componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale⁴⁹⁰;

c) sei componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale⁴⁹¹;

d) due componenti designati unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale⁴⁹²;

e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;

f) la consigliera o il consigliere nazionale di parità di cui all'articolo 12, comma 2, del presente decreto.

2-bis. Le designazioni di cui al comma sono effettuate entro trenta giorni dalla relativa richiesta. In caso di mancato tempestivo riscontro, il Comitato può essere costituito sulla base delle designazioni pervenute, fatta salva l'integrazione quando pervengano le designazioni mancanti⁴⁹³.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro e politiche di genere⁴⁹⁴;

b) sei rappresentanti, rispettivamente, del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, del Ministero della giustizia, del Ministero degli affari esteri, del Ministero dello sviluppo economico, del Dipartimento per le politiche della famiglia e del Dipartimento della funzione pubblica, di cui uno indicato dalle organizzazioni dei dirigenti comparativamente più rappresentative⁴⁹⁵;

c) cinque dirigenti o funzionari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in rappresentanza delle Direzioni generali del mercato del lavoro, della tutela delle condizioni

⁴⁸⁹ comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, lettera c), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁴⁹⁰ lettera così modificata dall'art. 1, comma 1, lettera c), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁴⁹¹ lettera così modificata dall'art. 1, comma 1, lettera c), n. 3, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁴⁹² lettera così modificata dall'art. 1, comma 1, lettera c), n. 4, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁴⁹³ comma inserito dall'art. 1, comma 1, lettera c), n. 5, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁴⁹⁴ lettera così modificata dall'art. 1, comma 1, lettera c), n. 6, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁴⁹⁵ lettera così sostituita dall'art. 1, comma 1, lettera c), n. 7, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

di lavoro, per le politiche previdenziali, per le politiche per l'orientamento e la formazione, per l'innovazione tecnologica, di cui uno indicato dalle organizzazioni dei dirigenti comparativamente più rappresentative⁴⁹⁶;

c-bis) tre rappresentanti della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità, di cui uno indicato dalle organizzazioni dei dirigenti comparativamente più rappresentative⁴⁹⁷.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente. In caso di sostituzione di un componente, il nuovo componente dura in carica fino alla scadenza del Comitato⁴⁹⁸.

5. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 9

(Convocazione e funzionamento)

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 5 e 6)

1. Il Comitato è convocato, oltre che su iniziativa del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello della segreteria tecnica di cui all'articolo 11, nonché in ordine alle relative spese⁴⁹⁹.

Art. 10

(Compiti del Comitato)

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 6)

1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, comma 1, ed in particolare:

a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;

b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;

c) formula, entro il 31 maggio di ogni anno, un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è diffuso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale;

⁴⁹⁶ lettera così sostituita dall'art. 1, comma 1, lettera c), n. 8, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁴⁹⁷ lettera inserita dall'art. 1, comma 1, lettera c), n. 8, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁴⁹⁸ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera c), n. 9, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5.

⁴⁹⁹ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera d), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

- d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive e opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale, adottando un metodo che garantisca un criterio tecnico scientifico di valutazione dei progetti⁵⁰⁰;
- e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
- f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
- f-bis) elabora iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali, al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi⁵⁰¹;
- g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di progetti di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive, stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla loro attuazione;
- g-bis) elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego⁵⁰²;
- h) può richiedere alla Direzione provinciale del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;
- i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
- i-bis) provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego (4);
- i-ter) provvede, anche attraverso la promozione di azioni positive, alla rimozione degli ostacoli che limitino l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, allo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari⁵⁰³.

Art. 11

(Collegio istruttorio e segreteria tecnica)

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 7)

⁵⁰⁰ lettera così modificata dall'art. 1, comma 1, lettera e), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵⁰¹ lettera inserita dall'art. 1, comma 1, lettera e), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵⁰² lettera inserita dall'art. 1, comma 1, lettera e), n. 3, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵⁰³ lettera inserita dall'art. 1, comma 1, lettera e), n. 4, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'articolo 8 e alle consigliere e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

- a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 8, che lo presiede;
- b) un magistrato designato dal Ministero della giustizia fra quelli addetti alle sezioni lavoro, di legittimità o di merito;
- c) un dirigente o un funzionario del Ministero del lavoro e delle politiche sociali⁵⁰⁴;
- c-bis) un dirigente o un funzionario del Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri⁵⁰⁵;
- c-ter) un dirigente o un funzionario del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri⁵⁰⁶;
- d) gli esperti di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a); e) la consigliera o il consigliere di parità di cui all'articolo 12.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b), c), c-bis) e c-ter) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 8, possono essere elevati a due⁵⁰⁷.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta da personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato.

4. Il Comitato e il collegio istruttorio deliberano in ordine alle proprie modalità di organizzazione e di funzionamento; per lo svolgimento dei loro compiti possono costituire specifici gruppi di lavoro. Il Comitato può deliberare la stipula di convenzioni, nonché avvalersi di collaborazioni esterne:

- a) per l'effettuazione di studi e ricerche;
- b) per attività funzionali all'esercizio dei propri compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'articolo 10, comma 1, lettera d).

Capo IV

Consigliere e consiglieri di parità

Art. 12

(Nomina)

⁵⁰⁴ lettera così modificata dall'art. 1, comma 1, lettera f), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵⁰⁵ lettera inserita dall'art. 1, comma 1, lettera f), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵⁰⁶ lettera inserita dall'art. 1, comma 1, lettera f), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵⁰⁷ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera f), n. 3, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 1, comma 1; articolo 2, commi 1, 3, 4)

1. A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente che agisce su mandato della consigliera o del consigliere effettivo ed in sostituzione della medesima o del medesimo⁵⁰⁸.
2. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.
3. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle regioni e delle province, sentite le commissioni rispettivamente regionali e provinciali tripartite di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, ognuno per i reciproci livelli di competenza, sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e con le procedure previste dal presente articolo.
4. In caso di mancata designazione dei consiglieri di parità regionali e provinciali entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato, o di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'articolo 13, comma 1, e previo espletamento di una procedura di valutazione comparativa, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, provvede direttamente alla nomina nei trenta giorni successivi, nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1. A parità di requisiti professionali si procede alla designazione e nomina di una consigliera di parità⁵⁰⁹.
5. I decreti di nomina del presente articolo, cui va allegato il curriculum professionale della persona nominata, sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale.

Art. 13

(Requisiti e attribuzioni)

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articoli 1, comma 2, 2, comma 2)

1. Le consigliere e i consiglieri di parità devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione.
2. Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

⁵⁰⁸ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera g), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵⁰⁹ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera g), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

Art. 14

(Mandato)

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 2, comma 5)

1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 12 ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per non più di due volte. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12. Le consigliere ed i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine⁵¹⁰.

Art. 15

(Compiti e funzioni)

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 3)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252⁵¹¹;

b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;

e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;

f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;

h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46;

⁵¹⁰ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera h), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵¹¹ lettera così modificata dall'art. 1, comma 1, lettera i), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

1-bis. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, inoltre, svolge inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e pubblica relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro⁵¹².

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità nazionale, regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, della commissione centrale per l'impiego ovvero del diverso organismo che ne venga a svolgere, in tutto o in parte, le funzioni a seguito del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e delle commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli articoli 4 e 6 del citato decreto legislativo n. 469 del 1997; essi partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/99, del Consiglio del 21 giugno 1999. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale è componente del Comitato nazionale e del Collegio istruttorio di cui agli articoli 8 e 11.

3. Le strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e qualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

4. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni regionali e provinciali del lavoro territorialmente competenti acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.

5. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali presentano un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione e alla nomina. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità⁵¹³.

Art. 16

(Sede e attrezzature)

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 5)

⁵¹² lettera inserita dall'art. 1, comma 1, lettera i), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵¹³ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera i), n. 3, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali è ubicato rispettivamente presso le regioni e presso le province. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari devono essere prontamente assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse trasferite ai sensi del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469⁵¹⁴.

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, nell'ambito delle proprie competenze, può predisporre con gli enti territoriali nel cui ambito operano le consigliere ed i consiglieri di parità convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere b), c), d) ed e), come stipulato con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

Art. 17

(Permessi)

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 6)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità, nazionale e regionali hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere ed i consiglieri provinciali di parità hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie. I permessi di cui al presente comma sono retribuiti. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al presente comma, le consigliere e i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima⁵¹⁵.

2. Nei limiti della disponibilità del Fondo di cui all'articolo 18, alle consigliere e ai consiglieri di parità, sia lavoratori dipendenti che autonomi o liberi professionisti, è attribuita una indennità mensile, la cui misura, differenziata tra il ruolo di effettiva e quello di supplente, è fissata annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui all'articolo 18, comma 2. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza⁵¹⁶.

3. L'onere di rimborsare le assenze dal lavoro di cui al comma 1 delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali, lavoratori dipendenti da privati o da amministrazioni pubbliche, è a carico rispettivamente dell'ente regionale e provinciale. A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'articolo 18. L'ente regionale o provinciale, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza.

⁵¹⁴ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera m), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵¹⁵ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera n), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵¹⁶ comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, lettera n), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

4.⁵¹⁷

5. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruisce di un numero massimo di permessi non retribuiti determinato annualmente con il decreto di cui all'articolo 18, comma 2, nonché di un'indennità fissata dallo stesso decreto. In alternativa può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva, a carico del Fondo di cui all'articolo 18, determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Ove l'ufficio di consigliera o consigliere nazionale di parità sia ricoperto da un lavoratore autonomo o da un libero professionista, spetta al medesimo un'indennità nella misura complessiva annua determinata dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

Art. 18

(Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità)

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 9)

1. Il Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità è alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni. Il Fondo è destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità e delle consigliere o dei consiglieri regionali e provinciali di parità, i compensi degli esperti eventualmente nominati ai sensi dell'articolo 19, comma 3, nonché le spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute ai sensi del libro III, titolo I, capo III; finanzia altresì le spese relative al pagamento di compensi per indennità, rimborsi e remunerazione dei permessi spettanti alle consigliere ed ai consiglieri di parità, nonché quelle per il funzionamento e le attività della rete di cui all'articolo 19 e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni di cui all'articolo 16, comma 2, diversi da quelli relativi al personale.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, le risorse del Fondo vengono annualmente ripartite tra le diverse destinazioni, sulla base dei seguenti criteri⁵¹⁸:

a) una quota pari al trenta per cento è riservata all'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità ed è destinata a finanziare, oltre alle spese relative alle attività ed ai compensi dello stesso, le spese relative al funzionamento ed ai programmi di attività della rete delle consigliere e dei consiglieri di parità di cui all'articolo 19;

b) la restante quota del settanta per cento è destinata alle regioni e viene suddivisa tra le stesse sulla base di una proposta di riparto elaborata dalla commissione interministeriale di cui al comma 4.

3. La ripartizione delle risorse è comunque effettuata in base a parametri oggettivi, che tengono conto del numero delle consigliere o dei consiglieri provinciali e di indicatori che

⁵¹⁷ comma abrogato dall'art. 1, comma 1, lettera n), n. 3, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵¹⁸ alinea così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera o), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

considerano i differenziali demografici ed occupazionali, di genere e territoriali, nonchè in base alla capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti.

4. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali opera la commissione interministeriale per la gestione del Fondo di cui al comma 1. La commissione è composta dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità o da un delegato scelto all'interno della rete di cui all'articolo 19, dal vicepresidente del Comitato nazionale di cui all'articolo 8, da un rappresentante della Direzione generale del mercato del lavoro, da tre rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, da un rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze, da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonchè da tre rappresentanti della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Essa provvede alla proposta di riparto tra le regioni della quota di risorse del Fondo ad esse assegnata, nonchè all'approvazione dei progetti e dei programmi della rete di cui all'articolo 19. L'attività della commissione non comporta oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

5. Per la gestione del Fondo di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, le norme che disciplinano il Fondo per l'occupazione.

Art. 19

(Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità)

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, commi 1, 2, 3, 4 e 5)

1. La rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

2. La rete nazionale si riunisce almeno due volte l'anno su convocazione e sotto la presidenza della consigliera o del consigliere nazionale; alle riunioni partecipano il vice presidente del Comitato nazionale di parità di cui all'articolo 8, e un rappresentante designato dal Ministro per le pari opportunità.

3. Per l'espletamento dei propri compiti la rete nazionale può avvalersi, oltre che del Collegio istruttorio di cui all'articolo 11, anche di esperte o esperti, nei settori di competenza delle consigliere e dei consiglieri di parità, di particolare e comprovata qualificazione professionale. L'incarico di esperta o esperto viene conferito su indicazione della consigliera o del consigliere nazionale di parità dalla competente Direzione generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. L'entità delle risorse necessarie al funzionamento della rete nazionale e all'espletamento dei relativi compiti, è determinata con il decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

5. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui all'articolo 15, comma 5, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla rete nazionale. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 5 dell'articolo 15 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.

Art. 20

(Relazione al Parlamento)

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, comma 6)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 19, comma 5, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta in Parlamento, almeno ogni due anni, d'intesa con il Ministro per le pari opportunità, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto.

Capo V

Comitato per l'imprenditoria femminile

Art. 21⁵¹⁹

(Comitato per l'imprenditoria femminile)

(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 1, 2, 3)

Art. 22⁵²⁰

(Attività del Comitato per l'imprenditoria femminile)

(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 4 e 5)

Libro II

PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ETICO-SOCIALI

Titolo I

RAPPORTI TRA CONIUGI

Art. 23

(Pari opportunità nei rapporti fra coniugi)

1. La materia delle pari opportunità nei rapporti familiari è disciplinata dal codice civile.

Titolo II

⁵¹⁹ articolo abrogato dall'art. 4, comma 1, D.P.R. 14 maggio 2007, n. 101

⁵²⁰ articolo abrogato dall'art. 4, comma 1, D.P.R. 14 maggio 2007, n. 101

CONTRASTO ALLA VIOLENZA NELLE RELAZIONI FAMILIARI

Art. 24

(Violenza nelle relazioni familiari)

1. Per il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari si applicano le disposizioni di cui alla legge 4 aprile 2001, n. 154.

Libro III

PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ECONOMICI

Titolo I

PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO

Capo I

Nozioni di discriminazione

Art. 25

(Discriminazione diretta e indiretta)

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga⁵²¹.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti⁵²².

⁵²¹ comma così modificato dall'art. 8-quater, comma 1, lettera a), D.L. 8 aprile 2008, n. 59 e, successivamente, così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera p), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵²² comma aggiunto dall'art. 1, comma 1, lettera p), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

Art. 26

(Molestie e molestie sessuali)

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sottomessi⁵²³.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Capo II

Divieti di discriminazione

Art. 27

(Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro)⁵²⁴

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3)

1. E' vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale⁵²⁵.

2. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:

⁵²³ comma inserito dall'art. 1, comma 1, lettera q), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵²⁴ rubrica così modificata dall'art. 1, comma 1, lettera r), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵²⁵ comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, lettera r), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive⁵²⁶;

b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni⁵²⁷.

4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

5. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

6. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Art. 28

(Divieto di discriminazione retributiva)

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2)

1. E' vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale⁵²⁸.

2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni⁵²⁹.

Art. 29

(Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera)⁵³⁰

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3)

⁵²⁶ lettera così modificata dall'art. 1, comma 1, lettera r), n. 3, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵²⁷ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera r), n. 4, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵²⁸ comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, lettera s), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵²⁹ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera s), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵³⁰ rubrica così modificata dall'art. 1, comma 1, lettera t), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

1. E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Art. 30⁵³¹

(Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali)

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12)

1. Le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali⁵³².

2.⁵³³

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

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

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

6. Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice.

Art. 30-bis⁵³⁴

(Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari)

⁵³¹ con sentenza n. 275 del 29 ottobre 2009, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo nella parte in cui prevede, a carico della lavoratrice che intenda proseguire nel rapporto di lavoro oltre il sessantesimo anno di età, l'onere di dare tempestiva comunicazione della propria intenzione al datore di lavoro, da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto dalla pensione di vecchiaia, e nella parte in cui fa dipendere da tale adempimento l'applicazione al rapporto di lavoro della tutela accordata dalla legge sui licenziamenti individuali

⁵³² comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, lettera u), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵³³ comma abrogato dall'art. 1, comma 1, lettera u), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵³⁴ articolo inserito dall'art. 1, comma 1, lettera v), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

collettive. Differenze di trattamento consentite)

1. Nelle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, è vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, specificamente per quanto riguarda:

- a) il campo d'applicazione di tali forme pensionistiche e relative condizioni d'accesso;
- b) l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;
- c) il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

2. La fissazione di livelli differenti per le prestazioni è consentita soltanto se necessaria per tener conto di elementi di calcolo attuariale differenti per i due sessi nel caso di forme pensionistiche a contribuzione definita. Nel caso di forme pensionistiche a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi possono variare sempreché l'ineguaglianza degli importi sia da attribuire alle conseguenze dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime.

3. I dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati ai sensi del comma 2 devono essere affidabili, pertinenti ed accurati.

4. La Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) esercita i suoi poteri ed effettua le attività necessarie, al fine di garantire l'affidabilità, la pertinenza e l'accuratezza dei dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati ai sensi del comma 2, anche allo scopo di evitare discriminazioni. Essa inoltre raccoglie, pubblica e aggiorna i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante, relazionando almeno annualmente al Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro. Tali attività sono svolte con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 31

(Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici)

(legge 9 febbraio 1963, n. 66, articolo 1, comma 1; legge 13 dicembre 1986, n. 874, articoli 1 e 2)

1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge.

2. L'altezza delle persone non costituisce motivo di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici ad eccezione dei casi in cui riguardino quelle mansioni e qualifiche speciali, per le quali è necessario definire un limite di altezza e la misura di detto limite, indicate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti i Ministri interessati, le organizzazioni sindacali più rappresentative e la Commissione per la parità tra uomo e donna, fatte salve le specifiche disposizioni relative al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Art. 32

(Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali)

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 1)

1. Le Forze armate ed il Corpo della guardia di finanza si avvalgono, per l'espletamento dei propri compiti, di personale maschile e femminile.

Art. 33

(Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e
nel Corpo della guardia di finanza)

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 2)

1. Il reclutamento del personale militare femminile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza è effettuato su base volontaria secondo le disposizioni vigenti per il personale maschile, salvo quanto previsto per l'accertamento dell'idoneità al servizio militare del personale femminile dai decreti di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, e salve le aliquote d'ingresso eventualmente previste, in via eccezionale, con il decreto adottato ai sensi della legge medesima.

2. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, nonché il personale femminile volontario di truppa in fase di addestramento e specializzazione iniziale, è posto in licenza straordinaria per maternità a decorrere dalla presentazione all'amministrazione della certificazione attestante lo stato di gravidanza, fino all'inizio del periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Il periodo di assenza del servizio trascorso in licenza straordinaria per maternità non è computato nel limite massimo previsto per le licenze straordinarie.

3. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, posto in licenza straordinaria per maternità ai sensi del comma 2, può chiedere di proseguire il periodo formativo con esenzione di qualsiasi attività fisica, fino all'inizio del periodo del congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. L'accoglimento della domanda è disposto dal Comandante di corpo, in relazione agli obiettivi didattici da conseguire e previo parere del dirigente del servizio sanitario dell'istituto di formazione.

4. La licenza straordinaria per maternità di cui al comma 3 è assimilata ai casi di estensione del divieto di adibire le donne al lavoro previsti dall'articolo 17, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Al personale femminile, nel predetto periodo di assenza, è attribuito il trattamento economico di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero, qualora più favorevole, quello stabilito dai provvedimenti previsti dall'articolo 2, commi 1 e 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195.

5. Il personale militare femminile appartenente alle Forze armate, all'Arma dei carabinieri e alla Guardia di finanza che, ai sensi degli articoli 16 e 17 del decreto legislativo n. 151 del 2001, non possa frequentare i corsi previsti dalle relative normative di settore, è rinviato al

primo corso utile successivo e, qualora lo superi con esito favorevole, assume l'anzianità relativa al corso originario di appartenenza.

Art. 34

(Divieto di discriminazione nelle carriere militari)

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articoli 3, 4 e 5)

1. Lo stato giuridico del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.
2. L'avanzamento del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.
3. Le amministrazioni interessate disciplinano gli specifici ordinamenti dei corsi presso le accademie, gli istituti e le scuole di formazione in relazione all'ammissione ai corsi stessi del personale femminile.

Art. 35

(Divieto di licenziamento per causa di matrimonio)

(legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6)

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.
2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.
3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.
4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.
5. Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:
 - a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
 - c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.
6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.

8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.

9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

Capo III

Tutela giudiziaria

Art. 36

(Legittimazione processuale)

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 4 e 5)

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni poste in essere in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente⁵³⁵.

2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

Art. 37

(Legittimazione processuale a tutela di più soggetti)

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 7, 8, 9, 10 e 11)

1. Qualora le consigliera o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, in violazione dei divieti di cui al

⁵³⁵ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera z), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

capo II del presente titolo o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro⁵³⁶.

2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1, le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

4. Ferma restando l'azione di cui al comma 2, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il decreto è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi e comporta altresì il pagamento di una somma di 51

⁵³⁶ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera aa), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'articolo 18 e la revoca dei benefici di cui all'articolo 41, comma 1⁵³⁷.

Art. 38

(Provvedimento avverso le discriminazioni)

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15 legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13)

1. Qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, o il tribunale amministrativo regionale competente, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti⁵³⁸.
2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.
3. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.
4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi⁵³⁹.
5. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dall'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.
6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale, dalle associazioni e dalle

⁵³⁷ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera aa), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵³⁸ comma così modificato dall'art. 8-quater, comma 1, lettera b), D.L. 8 aprile 2008, n. 59 e, successivamente, così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera bb), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵³⁹ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera bb), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità⁵⁴⁰.

Art. 39

(Ricorso in via d'urgenza)

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 14)

1. Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile non preclude la concessione dei provvedimenti di cui agli articoli 37, comma 4, e 38.

Art. 40

(Onere della prova)

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6)

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

Art. 41

(Adempimenti amministrativi e sanzioni)

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4 comma 12; legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 16, comma 1)

1. Ogni accertamento di discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, poste in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

⁵⁴⁰ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera bb), n. 3, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1⁵⁴¹.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, è punita con l'ammenda da 250 euro a 1.500 euro⁵⁴².

Art. 41 bis⁵⁴³

(Vittimizzazione)

1. La tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Capo IV

Promozione delle pari opportunità

Art. 42

(Adozione e finalità delle azioni positive)

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2)

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

⁵⁴¹ comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera cc), n. 1, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5.

⁵⁴² comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lettera cc), n. 2, decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

⁵⁴³ articolo inserito dall'art. 1, comma 1, lettera dd), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile⁵⁴⁴.

Art. 43

(Promozione delle azioni positive)

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, comma 3)

1. Le azioni positive di cui all'articolo 42 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 8 e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 44

(Finanziamento)

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 2, commi 1, 2, 4 e 5)

1. A partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c).

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato di cui all'articolo 8, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1, deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. I progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

4. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 45, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 8.

⁵⁴⁴ lettera aggiunta dall'art. 1, comma 1, lettera ee), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

Art. 45

(Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale)

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 3)

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 42, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del Fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica.
2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 42, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 8.
3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

Art. 46

(Rapporto sulla situazione del personale)

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 9, commi 1, 2, 3 e 4)

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri⁵⁴⁵.
3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.
4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19

⁵⁴⁵ comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, lettera ff), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 47

(Richieste di rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive)

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 10, comma 1)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e delle pari opportunità e su indicazione del Comitato di cui all'articolo 8, determina, con apposito decreto, eventuali modifiche nelle modalità di presentazione delle richieste di cui all'articolo 45, comma 1, nelle procedure di valutazione di verifica e di erogazione, nonchè nei requisiti di onorabilità che i soggetti richiedenti devono possedere.

2. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza dal beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al comma 1.

Art. 48

(Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni)

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 49

(Azioni positive nel settore radiotelevisivo)

(legge 6 agosto 1990, n. 223, articolo 11)

1. La concessionaria pubblica e i concessionari privati per la radiodiffusione sonora o televisiva in ambito nazionale, promuovono azioni positive volte ad eliminare condizioni di disparità tra i due sessi in sede di assunzioni, organizzazione e distribuzione del lavoro, nonché di assegnazione di posti di responsabilità.

2. I concessionari di cui al comma 1 redigono, ogni due anni, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli e della remunerazione effettiva da trasmettere alla Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna di cui al libro I, titolo II, capo II.

Art. 50

(Misure a sostegno della flessibilità di orario)

1. Le misure a sostegno della flessibilità di orario, finalizzate a promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, sono disciplinate dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art. 50 bis⁵⁴⁶

(Prevenzione delle discriminazioni)

1. I contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale.

Capo V

Tutela e sostegno della maternità e paternità

Art. 51

(Tutela e sostegno della maternità e paternità)

1. La tutela ed il sostegno della maternità e paternità è disciplinata dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Titolo II

⁵⁴⁶ articolo inserito dall'art. 1, comma 1, lettera gg), decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5

PARI OPPORTUNITA' NELL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITA' D'IMPRESA

Capo I

Azioni positive per l'imprenditoria femminile

Art. 52

(Principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile)

(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 1, commi 1 e 2)

1. Il presente capo indica i principi generali volti a promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità tra uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale, e, in particolare, i principi diretti a:

- a) favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;
- b) promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;
- c) agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;
- d) favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;
- e) promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

Art. 53

(Principi in materia di beneficiari delle azioni positive)

(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 2, comma 1)

1. I principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile si rivolgono ai seguenti soggetti:

- a) le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne, le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne, nonché le imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi;
- b) le imprese, o i loro consorzi, le associazioni, gli enti, le società di promozione imprenditoriale anche a capitale misto pubblico e privato, i centri di formazione e gli ordini professionali che promuovono corsi di formazione imprenditoriale o servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale riservati per una quota non inferiore al settanta per cento a donne.

Art. 54

(Fondo nazionale per l'imprenditoria femminile)

(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 3, comma 1)

1. A valere sulle disponibilità del Fondo, istituito con l'articolo 3, comma 1, della legge 25 febbraio 1992, n. 215, con apposito capitolo nello stato di previsione della spesa del Ministero delle attività produttive, possono essere concesse ai soggetti indicati all'articolo 53, comma 1, lettera a), nel rispetto dei principi fondamentali dell'ordinamento anche comunitario, le agevolazioni previste dalla disciplina vigente:

a) per impianti ed attrezzature sostenute per l'avvio o per l'acquisto di attività commerciali e turistiche o di attività nel settore dell'industria, dell'artigianato, del commercio o dei servizi, nonché per i progetti aziendali connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione di prodotto, tecnologica od organizzativa;

b) per l'acquisizione di servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché per lo sviluppo di sistemi di qualità.

2. Ai soggetti di cui all'articolo 53, comma 1, lettera b), possono essere concesse agevolazioni per le spese sostenute per le attività ivi previste.

Art. 55

(Relazione al Parlamento)

(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 11)

1. Il Ministro delle attività produttive verifica lo stato di attuazione dei principi di cui al presente capo, presentando a tale fine una relazione annuale al Parlamento.

Titolo II 2-bis⁵⁴⁷

PARITA' DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE NELL'ACCESSO A BENI E
SERVIZI E LORO FORNITURA

Capo I⁵⁴⁸

Nozioni di discriminazione e divieto di discriminazione

Art. 55 bis⁵⁴⁹

(Nozioni di discriminazione)

⁵⁴⁷ Titolo aggiunto dall'art. 1, comma 1, decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, a decorrere dal 10 novembre 2007

⁵⁴⁸ Capo aggiunto dall'art. 1, comma 1, decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, a decorrere dal 10 novembre 2007

⁵⁴⁹ Articolo aggiunto dall'art. 1, comma 1, decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, a decorrere dal 10 novembre 2007

1. Sussiste discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, quando, a causa del suo sesso, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga.
2. Sussiste discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.
3. Ogni trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo.
4. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, fondati sul sesso, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona e la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
5. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati con connotazioni sessuali, espressi a livello fisico, verbale o non verbale, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona, in particolare con la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
6. L'ordine di discriminare persone direttamente o indirettamente a motivo del sesso è considerato una discriminazione, ai sensi del presente titolo.
7. Non costituiscono discriminazione, ai sensi del presente titolo, le differenze di trattamento nella fornitura di beni e servizi destinati esclusivamente o principalmente a persone di un solo sesso, qualora siano giustificate da finalità legittime perseguite con mezzi appropriati e necessari.

Art. 55 ter⁵⁵⁰

(Divieto di discriminazione)

1. E' vietata ogni discriminazione diretta e indiretta fondata sul sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura.
2. Il divieto di cui al comma 1 si applica a tutti i soggetti, pubblici e privati, fornitori di beni e servizi che sono a disposizione del pubblico e che sono offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare e delle transazioni ivi effettuate.
3. Sono escluse dall'ambito di applicazione del comma 1 le seguenti aree:
 - a) impiego e occupazione, anche nell'ambito del lavoro autonomo nella misura in cui sia applicabile una diversa disciplina;
 - b) contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicità;
 - c) istruzione pubblica e privata.

⁵⁵⁰ articolo aggiunto dall'art. 1, comma 1, decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, a decorrere dal 10 novembre 2007

4. Resta impregiudicata la libertà contrattuale delle parti, nella misura in cui la scelta del contraente non si basa sul sesso della persona.
5. Sono impregiudicate le disposizioni più favorevoli sulla protezione della donna in relazione alla gravidanza e alla maternità.
6. Il rifiuto delle molestie e delle molestie sessuali da parte della persona interessata o la sua sottomissione non possono costituire fondamento per una decisione che interessi la medesima persona.
7. E' altresì vietato ogni comportamento pregiudizievole posto in essere nei confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta, o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento.

Art. 55 quater⁵⁵¹

(Parità di trattamento tra uomini e donne nei servizi assicurativi e altri servizi finanziari)

1. Nei contratti stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, il fatto di tenere conto del sesso quale fattore di calcolo dei premi e delle prestazioni a fini assicurativi e di altri servizi finanziari non può determinare differenze nei premi e nelle prestazioni.
2. Sono consentite differenze proporzionate nei premi o nelle prestazioni individuali ove il fattore sesso sia determinante nella valutazione dei rischi, in base a dati attuariali e statistici pertinenti e accurati. In ogni caso i costi inerenti alla gravidanza e alla maternità non possono determinare differenze nei premi o nelle prestazioni individuali.
3. L'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo (ISVAP) esercita i suoi poteri ed effettua le attività necessarie, al fine di garantire che le differenze nei premi o nelle prestazioni, consentite ai sensi del comma 2, abbiano a fondamento dati attuariali e statistici affidabili. Il medesimo Istituto provvede a raccogliere, pubblicare ed aggiornare i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante, relazionando almeno annualmente all'Ufficio di cui all'articolo 55-novies.
4. La violazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 costituisce inosservanza al divieto di cui all'articolo 55-ter.
5. L'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo provvede allo svolgimento delle attività previste al comma 3 con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Capo II⁵⁵²

Tutela giudiziaria dei diritti in materia di accesso a beni e servizi e loro fornitura

Art. 55 quinquies⁵⁵³

⁵⁵¹ articolo aggiunto dall'art. 1, comma 1, decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, a decorrere dal 10 novembre 2007

⁵⁵² capo aggiunto dall'art. 1, comma 1, decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, a decorrere dal 10 novembre 2007

(Procedimento per la tutela contro le discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura)

1. In caso di violazione ai divieti di cui all'articolo 55-ter, il giudice può, su istanza di parte, ordinare la cessazione del comportamento pregiudizievole e adottare ogni altro provvedimento idoneo, secondo le circostanze, a rimuovere gli effetti della discriminazione. Il giudice può ordinare al convenuto di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentito il ricorrente nel caso di ricorso presentato ai sensi dell'articolo 55-septies, comma 2.
2. La domanda si propone con ricorso depositato, anche personalmente dalla parte, nella cancelleria del Tribunale del luogo di domicilio dell'istante che provvede in camera di consiglio in composizione monocratica. La domanda può essere proposta anche dopo la cessazione del rapporto nel quale si ritiene si sia verificata la discriminazione, salvi gli effetti della prescrizione.
3. Il presidente del Tribunale designa il giudice a cui è affidata la trattazione del ricorso. Il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili in relazione ai presupposti e ai fini del provvedimento richiesto.
4. Il giudice provvede con ordinanza, immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.
5. Nei casi di urgenza il giudice provvede con decreto motivato, immediatamente esecutivo, assunte, ove occorre, sommarie informazioni. In tale caso fissa, con lo stesso decreto, l'udienza di comparizione delle parti davanti a sé entro un termine non superiore a quindici giorni, assegnando all'istante un termine non superiore a otto giorni per la notificazione del ricorso e del decreto. A tale udienza, il giudice, con ordinanza, conferma, modifica o revoca i provvedimenti emanati nel decreto.
6. Contro l'ordinanza del giudice è ammesso reclamo al tribunale in composizione collegiale, di cui non può far parte il giudice che ha emanato il provvedimento, nel termine di quindici giorni dalla notifica dello stesso. Si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 737, 738 e 739 del codice di procedura civile.
7. Con la decisione che definisce il giudizio, il giudice può altresì condannare il convenuto al risarcimento del danno, anche non patrimoniale. Il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno, dei comportamenti di cui all'articolo 55-ter, comma 7.
8. In caso di accertata violazione del divieto di cui all'articolo 55-ter, da parte di soggetti pubblici o privati ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle leggi vigenti dello Stato o delle regioni, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, il giudice dà immediata comunicazione alle amministrazioni pubbliche o enti pubblici che abbiano disposto la concessione dei benefici, incluse le agevolazioni finanziarie o creditizie, o dell'appalto. Tali amministrazioni o enti revocano i benefici e, nei casi più gravi, dispongono l'esclusione del responsabile per due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto.

⁵⁵³ articolo aggiunto dall'art. 1, comma 1, decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, a decorrere dal 10 novembre 2007

9. Chiunque non ottempera o elude l'esecuzione dei provvedimenti di cui ai commi 4, 5 e 6, è punito con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a tre anni.

Art. 55 sexies⁵⁵⁴

(Onere della prova)

1. Quando il ricorrente, anche nei casi di cui all'articolo 55-septies, deduce in giudizio elementi di fatto idonei a presumere la violazione del divieto di cui all'articolo 55-ter, spetta al convenuto l'onere di provare che non vi è stata la violazione del medesimo divieto.

Art. 55 septies⁵⁵⁵

(Legittimazione ad agire di associazioni ed enti)

1. Sono legittimati ad agire ai sensi dell'articolo 55-quinquies in forza di delega rilasciata, a pena di nullità, per atto pubblico o scrittura privata autenticata, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, le associazioni e gli enti inseriti in apposito elenco approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, o per sua delega del Ministro per i diritti e le pari opportunità, di concerto con il Ministro per lo sviluppo economico, ed individuati sulla base delle finalità programmatiche e della continuità dell'azione.

2. Qualora il soggetto pubblico o privato ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo e non siano individuabili in modo immediato e diretto i soggetti lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere presentato dalle associazioni o gli enti rappresentativi dell'interesse leso di cui al comma 1.

Capo III⁵⁵⁶

Promozione della parità di trattamento

Art. 55 octies⁵⁵⁷

(Promozione del principio di parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura)

1. Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, il Ministro per i diritti e le pari opportunità favorisce il dialogo con le

⁵⁵⁴ articolo aggiunto dall'art. 1, comma 1, decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, a decorrere dal 10 novembre 2007

⁵⁵⁵ articolo aggiunto dall'art. 1, comma 1, decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, a decorrere dal 10 novembre 2007

⁵⁵⁶ Capo aggiunto dall'art. 1, comma 1, decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, a decorrere dal 10 novembre 2007

⁵⁵⁷ articolo aggiunto dall'art. 1, comma 1, decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, a decorrere dal 10 novembre 2007

associazioni, gli organismi e gli enti che hanno un legittimo interesse alla rimozione delle discriminazioni, mediante consultazioni periodiche.

Art. 55 novies⁵⁵⁸

(Ufficio per la promozione della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura)

1. I compiti di promozione, analisi, controllo e sostegno della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, senza discriminazioni fondate sul sesso, sono svolti dall'Ufficio di livello dirigenziale generale della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, individuato ai sensi del comma 4. Tale ufficio svolge, in modo autonomo e imparziale, nel predetto ambito, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso.

2. In particolare, i compiti attribuiti all'Ufficio di cui al comma 1 sono i seguenti:

a) fornire un'assistenza indipendente alle persone lese dalla violazione del divieto di cui all'articolo 55-ter;

b) svolgere, nel rispetto delle prerogative e delle funzioni dell'autorità giudiziaria, inchieste indipendenti in materia al fine di verificare l'esistenza di fenomeni discriminatori;

c) promuovere l'adozione, da parte di soggetti pubblici e privati, in particolare da parte delle associazioni e degli enti di cui all'articolo 55-septies, di misure specifiche, ivi compresi progetti di azioni positive, dirette a evitare il prodursi di discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura;

d) diffondere la massima conoscenza possibile degli strumenti di tutela vigenti anche mediante azioni di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sul principio della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura e la realizzazione di campagne di informazione e comunicazione;

e) formulare raccomandazioni e pareri su questioni connesse alle discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, nonché proposte di modifica della normativa vigente;

f) redigere una relazione annuale per il Parlamento sull'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura e sull'efficacia dei meccanismi di tutela e una relazione annuale al Presidente del Consiglio dei Ministri sull'attività svolta;

g) promuovere studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze, in collaborazione anche con le associazioni e gli enti di cui all'articolo 55-septies, con le altre organizzazioni non governative operanti nel settore e con gli istituti specializzati di rilevazione statistica, anche al fine di elaborare linee guida in materia di lotta alle discriminazioni.

⁵⁵⁸ articolo aggiunto dall'art. 1, comma 1, decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, a decorrere dal 10 novembre 2007

3. L'Ufficio ha facoltà di richiedere ad enti, persone ed imprese che ne siano in possesso, di fornire le informazioni e di esibire i documenti utili ai fini dell'espletamento dei compiti di cui al comma 2.
4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, o per sua delega del Ministro per i diritti e le pari opportunità, da adottarsi entro un mese dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, è individuato, nell'ambito di quelli esistenti, senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato, l'Ufficio di cui al comma 1.
5. L'Ufficio può avvalersi di magistrati ordinari, amministrativi, contabili e avvocati dello Stato, in servizio presso il Dipartimento, nonché di esperti e consulenti esterni, nominati ai sensi della vigente normativa.
6. Gli esperti di cui al comma 5 sono scelti tra soggetti, dotati di elevata professionalità nelle materie giuridiche, nonché nei settori della lotta alle discriminazioni di genere, della comunicazione sociale e dell'analisi delle politiche pubbliche.

Art. 55 decies⁵⁵⁹

(Relazione alla Commissione europea)

Entro il 21 dicembre 2009 e successivamente ogni cinque anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i diritti e pari opportunità, trasmette alla Commissione europea una relazione contenente le informazioni relative all'applicazione del presente titolo.

Libro IV

PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI CIVILI E POLITICI

Titolo I

PARI OPPORTUNITA' NELL'ACCESSO ALLE CARICHE ELETTIVE

Capo I

Elezione dei membri del Parlamento europeo

Art. 56

(Pari opportunità nell'accesso alla carica di membro del Parlamento europeo)

(legge 8 aprile 2004, n. 90, articolo 3)

1. Nell'insieme delle liste circoscrizionali aventi un medesimo contrassegno, nelle prime due elezioni dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, successive alla data di entrata in vigore della legge 8 aprile 2004, n. 90, nessuno dei due sessi può essere

⁵⁵⁹ articolo aggiunto dall'art. 1, comma 1, decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, a decorrere dal 10 novembre 2007

rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati; ai fini del computo sono escluse le candidature plurime; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità prossima.

2. Per i movimenti e i partiti politici presentatori di liste che non abbiano rispettato la proporzione di cui al comma 1, l'importo del rimborso per le spese elettorali di cui alla legge 3 giugno 1999, n. 157, è ridotto, fino ad un massimo della metà, in misura direttamente proporzionale al numero dei candidati in più rispetto a quello massimo consentito. Sono, comunque, inammissibili le liste circoscrizionali composte da più di un candidato che non prevedono la presenza di candidati di entrambi i sessi.

3. La somma eventualmente derivante dalla riduzione di cui al comma 2 è erogata ai partiti o gruppi politici organizzati che abbiano avuto proclamata eletta, ai sensi dell'articolo 22 della legge 24 gennaio 1979, n. 18, e successive modificazioni, una quota superiore ad un terzo di candidati di entrambi i sessi. Tale somma è ripartita in misura proporzionale ai voti ottenuti da ciascun partito o gruppo politico organizzato.

Art. 57

(Disposizioni abrogate)

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) la legge 9 gennaio 1963, n. 7;
- b) l'articolo 1 della legge 9 febbraio 1963, n. 66;
- c) gli articoli 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11, 12, 15 e 16, comma 1, della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- d) gli articoli 1 e 2 della legge 13 dicembre 1986, n. 874;
- e) l'articolo 11 della legge 6 agosto 1990, n. 223;
- f) la legge 10 aprile 1991, n. 125, ad eccezione dell'articolo 11;
- g) la legge 25 febbraio 1992, n. 215, ad eccezione degli articoli 10, comma 6, 12 e 13;
- h) l'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303;
- i) il decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;
- l) il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, ad eccezione dell'articolo 10, comma 4;
- m) il decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, ad eccezione degli articoli 6, comma 2, e 7, comma 1;
- n) l'articolo 3 della legge 8 aprile 2004, n. 90.

Art. 58

(Disposizioni finanziarie)

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

TIENITI FOR.TE.



LA FORMAZIONE, UN'OPPORTUNITÀ DI CRESCITA A COSTO ZERO

For.Te. eroga finanziamenti alle aziende per la **formazione dei lavoratori**. La formazione è lo strumento giusto per essere sempre competitivi e professionali nel mondo del lavoro.

For.Te. è il Fondo Interprofessionale per la formazione continua delle imprese di tutti i settori economici. Autorizzato dal **Ministero del Lavoro**, è promosso da **CONFCOMMERCIO, CONFETRA, CGIL, CISL e UIL**.

La formazione finanziata da **FOR.TE.** è davvero gratuita, le imprese e i lavoratori non devono anticipare alcun costo!

For.Te. presta la massima attenzione all'ampliamento e al miglioramento dell'offerta di servizi, al fine di rispondere in modo sempre più adeguato ai fabbisogni delle aziende aderenti e potenziali aderenti. In particolare, accanto alla tradizionale formula degli Avvisi, sono state attivate due nuove modalità di finanziamento:

il **Conto Individuale Aziendale** e la **Formazione a Catalogo** per le piccole e medie imprese.

A **For.Te.** aderiscono aziende di ogni dimensione, ogni settore economico e localizzate su tutto il territorio Nazionale. Il principale risultato dell'attività svolta viene proprio dalle adesioni, in costante aumento: **105.500 imprese aderenti con 1.200.000 lavoratori, 350 mln di euro stanziati, oltre 19 mln di ore di formazione finanziate per formare 900.000 lavoratori.**

Le imprese possono aderire in qualsiasi mese dell'anno e utilizzare da subito una delle opportunità offerte da **For.Te.** Aderire non ha alcun costo per l'azienda ed il lavoratore ed è semplice; è sufficiente indicare nella denuncia UNIMENS (ex DM10) il codice adesione **FITE**. Nel caso in cui l'azienda sia aderente ad altro Fondo occorre indicare prima il codice di revoca REVO e quindi il codice di adesione **FITE**.

PARTECIPA ALLE
DIVERSE OPPORTUNITÀ,
ADERISCI SUBITO A
FOR.TE. È SEMPLICE
E NON COSTA NIENTE



for.te.

www.fondoforte.it

FOR.TE. Via Nazionale 89/a - 00184 Roma • Tel. 06 468451 • info@fondoforte.it

FORMAZIONE A COSTO ZERO

bibliografia

Autori Vari, *Donne del Risorgimento*, Bologna, il Mulino, 2011

Autori Vari, *Tuttolavoro*, Milano, Wolters Kluwer Italia, febbraio 2011

Autori Vari, *Le italiane*, Castelvecchi, Roma, 2010

Autori Vari, *La pensione delle donne*, in *Una Città*, 2009, n. 168, 19 – 22

Autori Vari, *Il lavoro invisibile*, in *Una Città*, 2009, n. 167, 15 - 18

Autori Vari, *Donne e Lavoro. La tutela della salute*, Sole 24 Ore e Osservatorio Nazionale sulla salute della donna, 2008

Autori Vari, *La tutela della salute della donna nel mondo del lavoro*, a cura dell'Osservatorio Nazionale sulla salute della Donna, Milano, Franco Angeli, 2007

Autori Vari, *Maternità, lavoro, discriminazioni*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Ufficio Consigliera Nazionale di Parità, a cura di Isfol, Area ricerche sistemi sul lavoro, 2006

Fabrizio Amato, Marzia Barbera, Laura Calafà, *Codificazioni mancate: riflessioni critiche sul codice delle pari opportunità*, in Marzia Barbera (a cura di) *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, Giuffrè, 2007

Fabrizio Amato e Irene Romoli, *Assenza per maternità e anzianità di servizio: profili individuali e collettivi della discriminazione di genere; una concreta ipotesi di definizione di un piano di rimozione delle discriminazioni*, in *D&L* 2008, 574

Lisa Amoriello, *La discriminazione di genere nella fase dell'accesso al lavoro alle dipendenze della PA*, in *D&L* 2010, 1063

Maria Vittoria Ballestrero, *Il lavoro notturno delle donne tra diritto comunitario e diritto interno*, in *La tutela della salute della donna nel mondo del lavoro*, a cura dell'Osservatorio Nazionale sulla salute della Donna, Milano, Franco Angeli, 2007

Marzia Barbera, *Introduzione: il nuovo diritto antidiscriminatorio: innovazione e continuità*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, a cura di Marzia Barbera, ed. Giuffrè, Milano, 2007

Marzia Barbera (a cura di) *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, Giuffrè, 2007

Marco Biagi (continuato da Michele Tiraboschi), *Istituzioni di diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2007

Elena Bigotti, *La discriminazione diretta e indiretta: definizioni ed esempi*, in www.fondazionegraziottin.org

Corrado Cardarello, *La tutela della donna nel rapporto di lavoro subordinato*, Milano, Giuffrè, 2001

Alessandra Casarico e Paola Profeta, *L'innalzamento dell'età per finanziare il welfare rosa*, in *Il Sole 24 Ore*, 25 agosto 2011, n. 231

Giuliano Cazzola, *Siamo nel 2009, ma la maggior parte delle tutele del lavoro delle donne risale agli anni '30*, in www.loccidentale.it

Alba Civitelli, *Sul divieto di licenziamento nell'anno del matrimonio*, in *D&L* 2006, 929

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, *Osservazioni e proposte per la disciplina legislativa del divieto di licenziamento delle lavoratrici a causa di matrimonio*, Assemblea, 24 maggio 1962, n. 44/28

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, *Il lavoro delle donne in Italia. Osservazioni e Proposte*, Assemblea, 21 luglio 2010

Maria Luisa De Cristofaro, *Licenziamento per causa di matrimonio e tutela del lavoratore*, in *Il diritto del lavoro* 2000, 261

Eulalia de Vega, *La donna nella storia*, Milano, Fenice 2000, 1994

Giampiero Falasca, *Manuale di diritto del lavoro. Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro*, Milano, Il Sole 24 Ore Pirola, 2011

Giovanni Ferrau, *Lavoratrice madre e "giusta causa" di licenziamento per "colpa grave"*, in *Lavoro giur.* 2001, 343

Lorenzo Franceschinis, *Tutela della lavoratrice per il licenziamento a causa di matrimonio e superamento del comporta*, in *D&L* 2002, 680

Mariachiara Fugazza e Silvia Cassamagnaghi (a cura di), *Italia 1946: le donne al voto*, Milano, Istituto Lombardo di storia contemporanea, 2006

Lorenzo Gaeta e Antonio Viscomi, *L'Italia e lo Stato sociale*, in Gerhard A. Ritter, *Storia dello stato sociale*, Roma-Bari, Laterza, 1991

Luisa Galantino, *Diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2006

Alberto Guariso, *Ancora sulle conseguenze del comportamento discriminatorio: nodi irrisolti anche dopo il decreto legislativo 5/10*, in *D&L* 2009

Alberto Guariso, *L'azione speciale ex art. 38 Codice Pari Opportunità dopo la novella del 2010: ancora un'azione zoppa?*, in *D&L* 2010, 811

Alberto Guariso e Giovanni Paganuzzi, *Part-time e discriminazione: la Corte di Giustizia e la "verifica fattuale" delle norme nazionali*, in *D&L* 2008, 73

Mario Grandi e Giuseppe Pera, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, Cedam 2008

Andrea Lassandari, *Le discriminazioni nel lavoro. Nozioni, interessi, tutele*, Padova, Cedam, 2010

Sofia Lecconi, *Licenziamento discriminatorio e azione d'urgenza della Consigliera di Parità: presupposti e conseguenze*, in *D&L* 2006, 594

Rosanna Magro, *Molestie sessuali come giusta causa di licenziamento e irrilevanza della sentenza penale di assoluzione dal reato di libidine violenta*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1997, II, 594

Luca Marra, *Sul licenziamento della lavoratrice madre per cessazione di attività (ma non dell'azienda)*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2000, 517

Claudia Messana, *Licenziamento della lavoratrice madre*, in *D&L* 2000, 449

Michele Miscione, *I congedi di maternità, paternità e parentali*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 9 / 2006, 836

Mariya Nedelcheva, *Relazione sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea*, Parlamento Europeo, Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (2010/2138 (INI))

Antonella Occhino, *La Corte di Giustizia torna sulla parità tra uomini e donne: l'astratta giustificabilità della discriminazione diretta*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2006

Marco Orsenigo, *In tema di licenziamento disciplinare nell'anno di interdizione matrimoniale*, in *D&L* 2004, 412

Giuseppe Pera e Marco Papaleoni, *Diritto del lavoro*, Padova, Cedam 2003

Roberto Pessi, *Lezioni di diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2006

Andrea Pietropaoli, *La nullità del licenziamento della lavoratrice madre*, in *Il diritto del lavoro*, 2000, 376

Alberto Pizzoferrato, *Molestie sessuali sul lavoro: verso una tipizzazione della fattispecie giuridica delle tecniche di tutela*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1998, II, 799-811

Giulio Prosperetti, *Eccesso di difesa da evitare*, in *Donne e Lavoro. La tutela della salute*, Sole 24 Ore e Osservatorio Nazionale sulla salute della donna, 2008

Regione Emilia Romagna, Rete contro le discriminazioni, *Piccola guida contro le discriminazioni*

Massimo Roccella, *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2010

Chiara Saraceno, *Il prezzo maggiore pagato dalle donne*, *La Repubblica*, 8 settembre 2011

Francesca Savino, *Discriminazione indiretta e requisito della statura minima per l'assunzione*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2008, 563

Renato Scognamiglio, *Diritto del lavoro*, Roma-Bari, Laterza, 2005

Elisabetta Strickland, *Scienziate d'Italia*, Roma, Donzelli, 2011

Yara Serafini, *Fondo speciale esattorie e discriminazione di genere*, in *D&L* 2010, 1171

Tiziana Vettor, *Minigonna e discriminazione sessuale*, in *D&L* 1995, 349

Chiara Zambrelli, *In tema di licenziamento di lavoratrice madre*, in *D&L* 2009, 801

Luigi Zezza, *Ancora in tema di molestie sessuali*, in *Rivista critica di diritto del lavoro*, 2001, II, 483-492

Federalberghi da oltre cento anni è l'organizzazione nazionale maggiormente rappresentativa degli albergatori italiani.

La federazione rappresenta le esigenze e le proposte delle imprese alberghiere nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni politiche, economiche e sindacali.

Aderiscono a Federalberghi 132 Associazioni Territoriali, raggruppate in 19 Unioni Regionali, e 6 Sindacati Nazionali (Unione Nazionale Italiana Catene Alberghiere, Sindacato Grandi Alberghi, Sindacato Villaggi Turistici, Associazione Alberghi per la Gioventù, Federalberghi Isole Minori, Unihotel Franchising).

In seno a Federalberghi sono costituiti 5 Comitati Nazionali (Mezzogiorno, Attività stagionali, Attività termali, Consorzi alberghieri, Giovani albergatori)

FAIAT service srl è il braccio operativo di Federalberghi.

Presidente di Federalberghi è Bernabò Bocca.
Il Direttore Generale è Alessandro Massimo Nucara.

Federalberghi aderisce dal 1950 a Confcommercio ove, insieme alle principali federazioni di categoria che operano nel Turismo, ha dato vita a Confturismo, l'organizzazione di rappresentanza imprenditoriale di settore.

Federalberghi è socio fondatore di Hotrec, la Confederazione Europea degli imprenditori del settore alberghiero e della ristorazione.

