

parità nazionale, regionale e provinciale, con uno stanziamento di 20 miliardi per il 1999.

Tra le altre misure di recente proposte si ricorda lo studio di strumenti di analisi dell'impatto di genere delle politiche di sviluppo locale e delle iniziative finanziate dai Fondi strutturali, nonché la presenza ai tavoli di trattativa tra parti sociali e attori istituzionali delle Consigliere di parità; il rafforzamento del ruolo attivo delle donne nella contrattazione collettiva, attraverso azioni di sensibilizzazione e iniziative comuni tra donne dirigenti nelle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Nell'aprile 1999 le parti sociali e il Governo hanno convenuto che: 1) la nuova prassi di *gender analysis* sia reiterata in futuro anche attraverso la creazione di un nucleo di monitoraggio per l'impatto di genere della realizzazione del Patto sociale; 2) il documento di programmazione dei fondi strutturali 2000-2006 per il Mezzogiorno contenga misure specifiche per promuovere l'occupazione, l'occupabilità e la formazione delle donne; 3) il sistema degli incentivi alle imprese e al lavoro sia riordinato e razionalizzato per rafforzare la promozione e l'incentivazione dell'occupazione femminile.

Affrontare il problema della discriminazione tra donne e uomini. Gli Stati membri e le parti sociali dovrebbero provvedere affinché la loro volontà di promuovere le pari opportunità si concretizzi in un aumento dell'occupazione femminile. Dovrebbero altresì prestare attenzione allo squilibrio esistente per quanto riguarda la presenza delle donne e degli uomini in alcuni settori di attività e in determinate professioni, nonché al miglioramento delle opportunità di carriera per le donne. Gli Stati membri: GL.20 si adopereranno per ridurre il divario tra il tasso di disoccupazione femminile e quello maschile, attraverso misure di sostegno attivo dell'occupazione delle donne e intraprenderanno iniziative volte a realizzare una presenza equilibrata delle donne e degli uomini in tutti i settori e in tutte le professioni. Avvieranno iniziative positive per promuovere la pari retribuzione per pari lavoro e lavoro di pari valore e ridurre i differenziali di redditi fra donne e uomini. Per ridurre i divari di genere, gli Stati membri prenderanno inoltre in considerazione un più vasto impiego di misure per la promozione della condizione femminile.

IL CONTESTO, SVILUPPI NEL 1998 E MONITORAGGIO DELLE INIZIATIVE

I problemi del mercato del lavoro femminile in Italia si possono così sintetizzare: basso tasso di occupazione rispetto alla media europea e differenze molto marcate a livello geografico; crescita contenuta, in valore assoluto, dell'occupazione in tutti gli anni '90; differenziale marcato e persistente nei tassi di disoccupazione per sesso; persistenti divari salariali per sesso e bassa presenza femminile nei livelli gerarchici più elevati; bassa incidenza dell'occupazione totale nei servizi con effetti di contenimento rispetto alla potenziale espansione dell'occupazione femminile; elevata presenza delle donne nei lavori atipici; sovra-rappresentazione delle donne nel lavoro sommerso sottopagato, specie nel Mezzogiorno e nei settori tessile, abbigliamento e calzature. Il Governo è consapevole delle conseguenze sociali che il basso tasso di occupazione femminile assume nel paese, specie nel Mezzogiorno e ha pertanto rilanciato le pari opportunità (gl.19). Questa volontà politica si dovrà tradurre in una effettiva modifica dell'agenda in tema di politiche del lavoro. I provvedimenti più importanti per la promozione dell'occupazione femminile rimangono la legge 125/1991 sulle azioni positive e la legge 215/1992 sull'imprenditoria femminile.

La legge 125/1991 ha come scopi generali la promozione della occupazione femminile e la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. La legge prevede: (i) la promozione diretta di azioni positive (attraverso aiuti finanziari alla realizzazione di progetti promossi da imprese, organizzazioni sindacali, centri di formazione); (ii) la promozione di pari opportunità nel lavoro, anche attraverso la rimozione di tutte le forme di discriminazione diretta o indiretta. Le figure istituzionali preposte all'attuazione della legge sono il Comitato Nazionale di Parità (CNP), la Consigliera nazionale di parità e la Consigliere di parità regionali e provinciali. Sulla base del finanziamento annuo previsto, il CNP valuta e seleziona i progetti da ammettere al finanziamento

La situazione nel 1997-99 è illustrata in tabella.

| | Finanziamento (mld) | Progetti presentati | Progetti approvati |
|------|---------------------|---------------------|-------------------------|
| 1997 | 7.951 | 363 | 37 |
| 1998 | 8.656 | 462 | 62 |
| 1999 | 9.000 | 333 | In corso di valutazione |

Le figure istituzionali connesse alla gestione della legge 125 hanno agito per rimuovere le discriminazioni dirette e indirette, attraverso la trattazione di casi di discriminazione individuali e collettive, che si sono concluse con conciliazioni volontarie, pareri, in qualche caso con azioni in giudizio. Nel 1998 i casi seguiti a livello nazionale sono stati 46 e hanno riguardato temi come le discriminazioni indirette a danno dei *part-timers*, i permessi per maternità, l'accesso al lavoro, la progressione di carriera e le molestie sessuali.

La legge 215/1992 dà contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati per avviare e sviluppare attività imprenditoriali femminili. I dati relativi al 1997 e al 1998 evidenziano: a) il successo del provvedimento in termini quantitativi; b) una certa carenza progettuale che rivela la necessità di interventi diretti a predisporre un'informazione adeguata e servizi di assistenza mirati; c) l'ineadeguatezza dei fondi rispetto all'alto numero di progetti; d) la complessità delle procedure e delle strutture preposte. Nel corso del 1998 è stata realizzata una campagna informativa multimediale, con l'attivazione di un numero verde, che ha contribuito a migliorare il livello qualitativo delle domande (rilevabile dalla sensibile riduzione della quota di domande giudicate non ammissibili, v. tabella).

| Finanziamento (mld) | Domande presentate | Domande ammissibili | Domande finanziate | |
|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-----|
| 1997 | 43 | 4109 | 2679 | 518 |
| 1998 | 80 | 4852 | 4014 | 912 |
| 1999 | 105* | | | |

* Bando non ancora attivato

Gli aumenti registrati dall'occupazione atipica (favoriti dalle recenti misure di flessibilizzazione) favoriscono la componente femminile, incentivando l'innalzamento del tasso di occupazione; esse potrebbero però innalzare per le donne il rischio di basse retribuzioni, instabilità occupazionale, indebolimento della posizione contributiva.

Per monitorare gli effetti di genere delle misure di flessibilizzazione nell'accesso al lavoro, il Ministero Pari Opportunità ha attivato nel 1998 un Osservatorio sulla flessibilità (finanziato nell'ambito del Quarto programma d'azione comunitario) che si propone di verificare: 1) in quale misura le politiche di incentivazione dei lavori atipici hanno favorito in termini quantitativi la componente femminile; 2) in quale misura l'avvicinamento al lavoro attraverso forme contrattuali «flessibili» agevola l'inserimento stabile nell'area dell'occupazione e in quale misura invece introduce forme di marginalizzazione permanente della componente femminile.

PROSPETTIVE PER IL 1999 E OLTRE

Le leggi 125/1991 e 215/1992 hanno prodotto risultati significativi, ma inferiori alle loro potenzialità. Alcune misure recenti mirano a superare i limiti rilevati.

Per potenziare l'efficacia della normativa esistente, la legge 215 è stata rifinanziata con uno stanziamento di 105 miliardi per il 1999; inoltre, è stato predisposto un nuovo regolamento di attuazione che semplifica le procedure e assegna una quota di risorse a Regioni e Province. Con decreto del Ministro delle Pari Opportunità, è stato istituito l'Osservatorio per l'imprenditoria femminile, al fine di a) censire e monitorare la strumentazione messa in atto, verificandone l'impatto e il rispetto delle pari opportunità tra uomini e

donne; b) proporre alle autorità competenti iniziative per la promozione di nuova imprenditorialità femminile; c) facilitare l'accesso delle donne alle informazioni riguardanti la strumentazione esistente affinché sfruttino al meglio le opportunità esistenti. Per rispondere a quest'ultimo obiettivo, l'Osservatorio si è dotato di un sito Internet inaugurato agli inizi del 1999, in grado di offrire un servizio costante di informazione, orientamento e accompagnamento, disponibile su tutto il territorio, facilmente accessibile, e interattivo.

La legge 125/1991 è stata rifinanziata ed è stato inoltre approvato un provvedimento per il potenziamento e la qualificazione delle attività delle Consigliere di Parità. In particolare, è stato istituito un fondo di 20 miliardi, al fine di valorizzare il ruolo delle Consigliere, rafforzando le funzioni relative al rispetto delle norme antidiscriminatorie e al contenzioso in sede conciliativa e giurisdizionale, nonché la partecipazione delle Consigliere al processo di decentramento delle politiche del lavoro in atto nel paese.

Sviluppo Italia ha creato di concerto con il Ministero Pari Opportunità un gruppo strategico per l'imprenditoria femminile allo scopo di dare forte impulso all'imprenditorialità e allo sviluppo locale. Infine, il CNP ha recentemente deliberato di avviare alcune iniziative volte ad approfondire l'analisi e la riflessione sull'andamento dei differenziali per sesso in Italia; in particolare, è stata avviata la procedura per promuovere uno studio rigoroso dell'andamento dei differenziali retributivi per sesso nell'ultimo decennio (al fine di evidenziare il ruolo del mutamento istituzionale sulle dinamiche in atto).

Conciliare lavoro e vita familiare. Particolarmente importanti per le donne e gli uomini sono le politiche in materia di interruzione della carriera, congedo parentale e lavoro a tempo parziale e regimi di lavoro flessibili che rispondano agli interessi sia dei datori di lavoro che dei lavoratori. Al riguardo, si dovrebbe accelerare e sorvegliare periodicamente l'attuazione delle pertinenti direttive e accordi delle parti sociali. Occorre altresì fornire sufficienti strutture di buona qualità per la custodia dei bambini e l'assistenza alle persone non autosufficienti, al fine di favorire l'ingresso e la permanenza delle donne e degli uomini sul mercato del lavoro. A questo proposito è fondamentale un'adeguata ripartizione delle responsabilità familiari. Per rafforzare le pari opportunità, gli Stati membri e le parti sociali: GL.21 studieranno, attueranno e incoraggeranno interventi volti a promuovere politiche in favore delle famiglie, compresi servizi di assistenza economicamente sostenibili, accessibili e di alta qualità per i figli e altri familiari a carico, nonché regimi relativi al congedo parentale e ad altri tipi di congedo.

IL CONTESTO, SVILUPPI NEL 1998 E MONITORAGGIO DELLE INIZIATIVE

In Italia è troppo diseguale la distribuzione di genere nella condivisione del lavoro di cura e resta tuttora inadeguata una diffusione di servizi per i bambini più piccoli. La combinazione di questi due fattori rende la presenza nel mercato del lavoro difficile per le donne con figli, soprattutto se il reddito percepito è basso. Ciò può comportare talvolta l'uscita dalla vita attiva o la rinuncia della maternità. Rispetto ai problemi specifici dell'occupazione femminile il Governo ha privilegiato gli interventi in tema di conciliazione fra lavoro, vita familiare e formazione, e tutela della maternità. Questo tema ha ricevuto la maggiore attenzione sia per le azioni adottate sia per gli impegni assunti.

Le azioni intraprese riguardano l'approvazione di importanti misure legislative dirette a facilitare la riconciliazione. L'insieme dei provvedimenti, ha fra gli obiettivi principali quello di estendere le tutele legate alla maternità e gli incentivi alla conciliazione anche alle figure atipiche: costituisce un importante strumento per prevenire eventuali effetti negativi della diffusione di forme di lavoro flessibile (gl. 20).

Sono state approvate misure legislative di

rette a facilitare la riconciliazione, in particolare: 1) un decreto del Ministero del Lavoro (maggio 1998) ha esteso le prestazioni di maternità alle lavoratrici autonome e alle collaboratrici coordinate e continuative prive di altra copertura previdenziale, istituendo un assegno di parto; 2) la legge 25/1999, allinea l'ordinamento italiano con gli orientamenti comunitari in materia di lavoro notturno, superando il divieto notturno per le donne; la legge, oltre a porre in linea l'ordinamento italiano con le norme comunitarie, prevede anche norme dirette a riequilibrare le responsabilità familiari fra uomini e donne; fa riferimento ad attività di cura diverse dalla cura dei bambini, con attenzione alle famiglie mono-parentali. E' riconosciuto infatti il diritto sia al padre sia alla madre a essere esentati dal lavoro notturno fino al compimento di 3 anni di vita del bambino (o 12 anni per le mono-parentali).

Nel Patto sociale, le parti hanno convenuto che «la riduzione del carico contributivo si realizzi attraverso lo spostamento sulla fiscalità generale degli oneri sociali legati di funzioni che afferiscono alla cittadinanza sociale, a partire dalle garanzie di reddito in caso di maternità». I capitoli del Patto sociale relativi alla parziale fiscalizzazione dei contributi per maternità e assegni familiari hanno rilevanza anche nell'ottica della conciliazione. Infine, vi sono diversi esempi di buone pratiche in tema di conciliazione nella contrattazione collettiva di livello aziendale.

Fra le azioni promosse dalle parti sociali nel 1998 in tema di riconciliazione sono esempi di buone prassi: 1) il progetto «Valore Donna», nato da un accordo aziendale nelle telecomunicazioni e successivamente finanziato dal Comitato Pari Opportunità: esso prevede una «Banca delle ore» che consente ai dipendenti con figli (1-8 anni) una particolare flessibilità dell'orario, con crediti e addebiti di ore; nei primi mesi di applicazione la Banca è stata utilizzata da un centinaio di dipendenti; 2) l'accordo aziendale siglato in un'azienda di credito: esso prevede forme differenziate di part-time, alcune delle quali per favorire la conciliazione famiglia-lavoro attraverso un modello di *flexi-time* fra lavoro straordinario e riposi compensativi, e la possibilità di usufruire in modo flessibile dell'aspettativa per motivi familiari prevista dal contratto nazionale.

PROSPETTIVE PER IL 1999 E OLTRE

Il Governo intende proseguire e rafforzare l'impegno intrapreso nel 1998 a favore di misure orientate a facilitare la riconciliazione e la creazione di occupazione nel terzo settore (gl.12). La legge finanziaria 1999 ha infatti aumentato la quota di risorse a ciò destinate. A livello nazionale, sono in discussione due importanti disegni di legge: il primo, sui congedi parentali, è entrato nella fase di approvazione in Parlamento; il secondo, sul potenziamento dei servizi per la prima infanzia, è ancora in fase iniziale.

È stato costituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio (390 miliardi per il 1999, 400 per il 2000 e 405 per gli anni successivi) per *assegni ai nuclei familiari con almeno tre figli minori*. E' stato inoltre istituito un *assegno di maternità* per le donne inoccupate che non beneficiano del trattamento previdenziale di maternità (25 miliardi per il 1999, 125 per il 2000 e 150 per gli anni successivi). Si tratta di misure collegate al reddito e volte a ridurre il peso economico dei figli nelle famiglie numerose e i costi della maternità per le donne non occupate.

Su iniziativa del Ministro per la Solidarietà sociale, il Consiglio dei ministri ha approvato un disegno di legge per la realizzazione, lo sviluppo, la qualificazione e la gestione di un sistema di servizi per i bambini con meno di 3 anni. Per il 1999 è previsto un finanziamento di 300 miliardi allo scopo di incentivare le amministrazioni locali a realizzare servizi per l'infanzia di qualità e diversificati.

È in discussione in Parlamento il disegno di legge sui *Congedi parentali e tempi delle città*, che prevede: 1) il diritto individuale per entrambi i genitori ad assentarsi dal lavoro per periodi non superiori ai 10 mesi nei primi 8 anni di vita del bambino, oltre che alternativamente nei casi

di malattia del bambino; 2) misure a sostegno della flessibilità dell'orario di lavoro (part-time reversibile, di telelavoro, e di Banche delle ore) volte a conciliare tempi di vita e di lavoro con l'erogazione di incentivi alle aziende che applichino accordi favorevoli alle persone con responsabilità familiari; 3) programmi di formazione per il reinserimento dopo eventuali periodi di congedo, congedi per la formazione non retribuiti, ma con diritto alla conservazione del posto, nonché altri congedi per lavori di cura in relazione al coniuge, al convivente, al parente entro il secondo grado. L'ambito del disegno di legge investe anche gli orari della città; è questo uno degli aspetti più interessanti ed innovativi messi in atto in Italia negli anni '90, a livello locale, sul tema delle politiche dei tempi. Il disegno di legge propone il tema del coordinamento orizzontale degli orari della città con l'obiettivo di incentivare l'esperienza sperimentata con successo in varie città.

Facilitare il reinserimento sul mercato del lavoro. Gli Stati membri: GL.22 presteranno particolare attenzione alle donne e agli uomini che intendono reinserirsi sul mercato del lavoro dopo un periodo di assenza e, a tal fine, esamineranno i mezzi atti a sopprimere progressivamente gli ostacoli che si frappongono al reinserimento.

IL CONTESTO, SVILUPPI NEL 1998 E MONITORAGGIO DELLE INIZIATIVE

In Italia il modello di partecipazione al lavoro prevalente per le donne con carichi familiari era caratterizzato dalla permanenza in attività fino alla nascita del primo o del secondo figlio e dall'uscita dal mercato con l'assettarsi del carico familiare. Negli ultimi 15 anni, con l'innalzarsi del livello di istruzione, è andato aumentando il numero di donne (madri) che rimangono attive per tutto l'arco della vita lavorativa. Il modello partecipativo delle donne in Italia ha così assunto un andamento simile a quello degli uomini, ma sensibilmente più basso. Tuttavia, le donne con bassa istruzione continuano a uscire dalla vita attiva nelle classi centrali di età per la difficoltà di conciliare vita lavorativa e vita familiare, senza rientrarvi anche per le scarse opportunità lavorative.

Il problema del reinserimento delle donne nel mercato del lavoro dopo eventuali periodi di interruzione per lavoro di cura non è mai stato oggetto di specifiche misure. La strada tradizionalmente seguita si è fondata prevalentemente sulla legge 1204/1971 di tutela della maternità, che garantisce alle donne occupate dipendenti un insieme di garanzie per il mantenimento del posto di lavoro, e un sistema di congedi e di permessi per favorire la riconciliazione.

PROSPETTIVE PER IL 1999 E OLTRE

Recentemente, alcune delle norme esistenti a sostegno della maternità sono state modificate (gl. 21) con il duplice obiettivo di armonizzare la normativa italiana a quella europea e di adeguarla ai mutamenti del mercato del lavoro. All'interno di un insieme vasto e complesso di interventi (che richiederanno una normativa di revisione coordinata), sono state recentemente proposte alcune misure esplicitamente volte a favorire il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro. Tra queste si ricorda il disegno di legge sui congedi parentali (gl.21), che prevede il diritto a rientrare sul posto precedentemente ricoperto, oltre a prevedere un'attività formativa specificamente orientata ad favorire il rientro dopo periodi di congedo.

Nell'ambito del progetto quadro comunitario sull'autoimpiego e l'imprenditoria femminile, i ministri del Lavoro e delle Pari Opportunità hanno predisposto un piano di azione, con uno stanziamento di 31 miliardi, per il reinserimento e l'impiegabilità di donne adulte fuoriscuola dal lavoro nelle regioni del Centro-Nord.

È in discussione in Parlamento un testo unificato in tema di orario di lavoro che prevede incentivi per il part-time e per la riduzione dell'orario, anche per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro dopo periodi di inattività.

venerdì

Giornale fondato da Antonio Gramsci

l'Unità

Quotidiano di politica, economia e cultura

Ambiente e territorio

da giugno

