

Febbraio 2014



## Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio



Ricerca realizzata con il contributo della Regione Lazio ai sensi della LR 20/2003, annualità 2012/2013, presentato sull'Avviso Pubblico di cui alla Det Dir. B09717 del 21/12/2012 e approvato con Det. Dir. n. B02759 del 02/07/2013  
Ambito 2 – Azione 1

## INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Motivazione dell'intervento proposto e suoi obiettivi.....</b>                                | <b>2</b>  |
| <b>Quadro giuridico principale di riferimento.....</b>   | <b>6</b>  |
| Normativa Comunitaria.....   | 7         |
| Normativa Nazionale.....   | 8         |
| Normativa Regionale (Lazio).....   | 9         |
| <b>Pari opportunità: definizione.....</b>  | <b>10</b> |
| <b>Mainstreaming di genere: definizione.....</b>   | <b>10</b> |
| <b>Nota metodologica.....</b>  | <b>12</b> |
| <b>Le pari opportunità nelle imprese cooperative: i risultati dell'indagine conoscitiva.....</b> | <b>13</b> |
| <b>Gli strumenti per le pari opportunità nelle imprese cooperative.....</b>                      | <b>21</b> |
| Formazione professionale.....  | 21        |
| Flessibilità del lavoro.....   | 22        |
| Azioni positive per l'imprenditoria femminile.....   | 23        |
| Consigliera di Parità Regionale.....   | 27        |
| Asili nido.....  | 30        |
| <b>Appendice.....</b>  | <b>33</b> |
| Questionario “Indagine sulle pari opportunità nelle imprese cooperative”.....                    | 34        |
| Parità e divieto di discriminazione.....   | 37        |
| Tutela e sostegno della maternità e paternità (D. Lgs. N. 151/2001).....                         | 39        |
| Congedo di maternità.....  | 39        |
| Congedo di paternità.....  | 40        |
| Riposi giornalieri.....  | 40        |
| Congedi parentali.....   | 41        |
| Congedi per la malattia del figlio.....  | 43        |
| Congedi per eventi e cause particolari.....  | 43        |
| Congedi per la formazione.....   | 44        |
| Tutela della sicurezza e della salute.....   | 45        |
| Lavoro notturno.....   | 45        |
| Divieto di licenziamento.....  | 45        |
| Lavoratrici diverse da quelle con contratto subordinato.....                                     | 46        |
| Assegno di maternità di base e assegno di maternità per lavori atipici e discontinui.....        | 47        |
| Lavoratrici autonome ed imprenditrici agricole.....  | 47        |
| Libere professioniste.....   | 48        |
| Lavoratrici a progetto.....  | 48        |
| Lavoratrici a domicilio.....   | 49        |
| Lavoratrici domestiche.....  | 50        |
| Lavoratrice minore di età.....   | 51        |
| Molestie sul lavoro.....   | 53        |
| Mobbing.....   | 55        |



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

## **Motivazione dell'intervento proposto e suoi obiettivi**

Nella nostra società e nel processo di cambiamento del nostro Paese le donne costituiscono una forza crescente, dalle professioni all'economia, dal volontariato al lavoro di cura, evidenziando livelli culturali e di preparazione pari a quelli degli uomini. La presenza e la pressione delle donne sul mercato del lavoro ha iscritto la componente femminile tra i fattori strutturali sia dell'offerta di lavoro che dell'occupazione.

Molteplici strumenti per far crescere la cultura delle pari opportunità sono stati efficacemente creati. Essi si scontrano tuttavia con le difficoltà del cambiamento culturale.

Per la validità di buone politiche sociali e per la costruzione di un terreno su cui sviluppare le politiche di parità e, in definitiva, per una generale migliore qualità della vita, vanno riconosciuti il valore sociale ed economico del servizio alla persona, gli investimenti nella cultura, nella formazione diffusa, ma è anche necessaria una solidarietà che sostenga la maternità, le esperienze familiari, la lotta contro le nuove povertà, una solidarietà che risulti dall'efficacia ed efficienza dell'intervento pubblico, ma anche dal contributo civile dei singoli.

L'esperienza del lavoro ha portato le donne a scoprire il legame che esiste tra i propri interessi, la propria crescita individuale e la crescita del Paese.

Ad esempio, un regime degli orari di lavoro rispondente non solo alle esigenze di flessibilità dell'impresa ma ai diritti della persona può costituire una risposta qualificante ai mutamenti tecnologici e culturali dell'organizzazione del lavoro, ma soprattutto può riuscire a superare le discriminazioni di fatto che ancora oggi penalizzano l'occupazione femminile.

In base a quanto pubblicato dall'Ufficio Studi dell'ACI Alleanza delle Cooperative Italiane (Note e commenti n. 4, ottobre 2013), in Italia, l'Osservatorio Nazionale sull'imprenditoria Femminile Unioncamere 2012 rileva la presenza di poco meno 1.300.000 imprese femminili attive (imprese in cui la base sociale è composta da un numero di donne superiore al 50 % del totale); fra queste le cooperative risultano essere circa 17.700, con un'incidenza sul totale pari all'1,4 %.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

Sempre nel 2012, le cooperative femminili incidono per il 21,9 % sul proprio universo, una percentuale inferiore alla media (24,3 %): tale incidenza risulta notevolmente superiore al dato delle società di capitale (16,2%), ma inferiore a quello delle imprese individuali (28,5%) e delle società di persone (28,4%).

Dai dati elaborati dall’Ufficio Studi dell’ACI emerge che la maggior parte dell’imprese cooperative femminili (54,1%) è riconducibile al settore della cooperazione sociale, in cui le socie rappresentano il 75,5% dei soci, mentre l’occupazione femminile il 79,7% sul totale dei occupati.

Per quanto riguarda gli altri settori, nel settore aggregato Produzione e Lavoro e Servizi il 21% delle cooperative sono femminili, nel settore aggregato Cultura - Turismo – Editoria l’8,3%, mentre in tutti gli altri settori (dettaglianti, sanitario, agroalimentare, pesca) l’incidenza delle cooperative femminili è nettamente inferiore.

A livello territoriale, nel Nord Italia l’incidenza delle cooperative è la più elevata (47,1%), seguono in ordine il Sud Italia (30,7%) ed il Centro Italia (22,2%).

Da un’indagine condotta dall’EURES Ricerche Economiche e Sociali in collaborazione con l’Assessorato alla qualità della vita della Provincia di Roma, emerge che *soltanto il 33% delle realtà produttive applica politiche di genere finalizzate a promuovere le pari opportunità, mentre più elevata è la diffusione delle politiche di pari opportunità nel settore pubblico, con uno scarto di quasi 20 punti rispetto al settore privato.*

Dalla stessa indagine emerge che *meno tutelati sono gli ambiti che investono più direttamente la vita femminile extra lavorativa: la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, l’inserimento/reinserimento delle lavoratrici-madri e la regolamentazione dei congedi parentali.*

Le donne evidenziano la necessità di intervenire in modo omogeneo sui diversi ambiti lavorativi. Il primo di questi si conferma essere la “risorsa tempo”: *la personalizzazione di orari e tempi di lavoro come principale intervento per migliorare la condizione lavorativa femminile.*

Dato interessante è che il 12,7 % delle donne intervistate dall’EURES ritiene che occorra *sensibilizzare gli imprenditori e i dirigenti.*

Proprio nell’ottica di *sensibilizzare gli imprenditori e i dirigenti* e per aiutare le imprese del territorio del Lazio ad appropriarsi della cultura di parità e ad avviare un mutamento nelle culture e



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

nelle prassi organizzative, con la presente iniziativa si è inteso realizzare una “indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative”, i cui risultati saranno pubblicizzati e resi disponibili a tutto il mondo cooperativo orbitante intorno ad A.G.C.I. Lazio ed a tutti i referenti istituzionali del Lazio.

Con tale report si vuole approfondire la conoscenza dell’effettiva applicazione delle pari opportunità nelle imprese cooperative con l’obiettivo di creare uno stimolo e una base di partenza per la messa in pratica di buone prassi per le pari opportunità che vadano a migliorare la cultura lavorativa del territorio, a facilitare l’interazione sul lavoro fra i generi e a favorire l’equità dei ruoli, delle carriere e della suddivisione dei compiti.

L’obiettivo che si vuole conseguire è anche quello di facilitare progetti e pratiche di azioni positive e di innovazione organizzativa, di sostenere la possibilità di conciliare i difficili e complessi equilibri che quotidianamente tutti, uomini e donne, (soprattutto le donne!) sono impegnati a salvaguardare mediando tra la vita familiare e l’attività lavorativa.

L’A.G.C.I. Lazio è un attore importante nell’ambito dell’economia sociale della Regione Lazio. La mutualità è un valore riconosciuto e consolidato, e il tema delle pari opportunità può suggerire nuove interpretazioni del concetto di mutualità.

Le donne sono numerose nella cooperazione, e partecipano con passione, competenze, tenacia. Si identificano fortemente nei valori e modelli di governance delle proprie imprese. Eppure a tale numerosità non corrisponde una altrettanto e significativa presenza ai vertici delle imprese cooperative.

Pertanto tra i principali obiettivi che si intendono conseguire con la presente iniziativa riassumiamo i seguenti:

- effettuare una ricerca “sul campo”, che coinvolga un campione rappresentativo di cooperative, mirata a far emergere lo stato dell’arte dell’applicazione delle pari opportunità all’interno del tessuto cooperativo laziale.
- far emergere le eccellenze e le carenze, evidenziare i fabbisogni e le esigenze che possano essere implementate attraverso nuovi modelli e nuove prassi che portino ad una maggiore attenzione da parte delle dirigenze cooperative nei confronti dell’applicazione delle P.O.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

- dare valore e rafforzare la presenza femminile nelle imprese cooperative e negli organi dirigenti delle stesse.
- promuovere per le donne l'accesso ai percorsi di crescita professionale, individuandone gli specifici fabbisogni.
- sostenere politiche che promuovano e riconoscano il lavoro (e i diritti) nell'ambito del "lavoro sociale",
- promuovere e favorire progetti di imprenditoria femminile.

L'augurio è che sempre di più vengano adottati comportamenti e standards che in materia di politiche di genere e di pari opportunità siano allineati a quelli dei paesi europei più evoluti; questo in definitiva il senso della presente indagine conoscitiva.

**La presente indagine è stata realizzata con il contributo della Regione Lazio ai sensi della LR 20/2003, annualità 2012/2013, presentato sull'Avviso Pubblico di cui alla Det Dir. B09717 del 21/12/2012 e approvato con Det. Dir. n. B02759 del 02/07/2013 Ambito 2 – Azione 1**



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

## Quadro giuridico principale di riferimento

La Costituzione italiana sancisce il principio della parità di tutti i cittadini senza distinzione di sesso in ogni campo: di fronte alla legge, nella famiglia, nel lavoro, nei diritti politici, nell’accesso ai pubblici uffici e alle cariche elettive.

In particolare l’art. 37 sancisce che *“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”*.

L’attuazione dei principi costituzionali non è avvenuta automaticamente e la loro realizzazione ha richiesto un lungo processo che, sebbene non ancora concluso, ha consentito comunque il conseguimento di risultati apprezzabili.

Così, fino alla seconda metà degli anni ’70, si è realizzato l’assetto giuridico – formale con l’emanazione di leggi di “principio” che sanciscono diritti di uguaglianza, divieti di discriminazione e che eliminano dall’ordinamento disparità palesi.

Queste leggi, tuttavia, non hanno inciso profondamente sulla condizione della donna se ancora persevera radicati pregiudizi nei ruoli tradizionalmente svolti dagli uomini e dalle donne o se persistono posizioni di svantaggio per le donne.

La fase successiva pone più attenzione agli ostacoli e svantaggi di partenza delle donne e appronta legislativamente sul piano operativo strumenti diretti a realizzare la parità di fatto accanto alla parità di diritto.

Oggi, in realtà, il nostro assetto legislativo sulle parità e sulle pari opportunità è tra i più avanzati ed articolati di Europa, ma alla realtà giuridica formale non sempre corrisponde una realtà sostanziale parimenti progredita: prevale ancora una cultura che non riesce a superare la contraddizione che vede la donna al centro del mondo del lavoro domestico ed ai margini di quello delle aziende.

Spesso la donna lavoratrice è costretta più dell’uomo a ricorrere, ad esempio, al part – time. Purtroppo, in moltissimi casi, la flessibilità dell’orario di lavoro tende a massimizzare l’utilizzo degli impianti e a minimizzare le esigenze di vita dei lavoratori e, quindi, delle lavoratrici; inoltre,





“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

gli orari dei servizi sociali (scuole, negozi, ospedali, trasporti) non sono tra loro armonizzati e resi compatibili con quelli del lavoro nelle fabbriche e nelle aziende. Ne deriva che, in sostanza, la parità è più formale che concreta.

Occorre però registrare anche l'evoluzione nel processo egualitario. All'inizio, il processo è stato volto in modo rigoroso a perseguire da parte delle donne posizioni raggiunte soltanto dagli uomini; oggi vi è maggiore apertura verso il riconoscimento della specificità femminile e la complementarietà degli apporti dei due sessi per un maggiore arricchimento della vita privata e pubblica; pertanto, si è più orientati alla parità sostanziale prendendo realisticamente in considerazione le diversità di natura e di cultura tra donne e uomini.

I diversi contesti di vita e le diverse aspettative degli uomini e delle donne devono essere presi in considerazione per costruire un nuovo modello di organizzazione del lavoro e della società che ponga al centro la possibilità di conciliare famiglia, professione e attività sociale, in definitiva uno sviluppo economico e sociale compatibile con la centralità della persona.

### ***Normativa Comunitaria***

- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura
- Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
- del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

- Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997, sulla Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore"
- Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore"
- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro
- Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro
- Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987, sulla formazione professionale delle donne
- Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile

### ***Normativa Nazionale***

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”.

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'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Legge 10 marzo 2000, n. 62 Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

Legge 5 febbraio 1992, n. 104 Legge - quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

Legge 28 agosto 1997, n. 285 Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza.

Legge 8 marzo 2000, n. 53 Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

Legge 14 aprile 1991, n. 25 Azioni positive per favorire l'occupazione delle donne e realizzare l'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro.

### ***Normativa Regionale (Lazio)***

L.R. 28 aprile 2006, n. 4 art. 104 “Politiche e strategie di genere e promozione delle pari opportunità”.

L.R. 13 Dicembre 1996, n. 51 Interventi a sostegno dell'imprenditoria femminile nella Regione Lazio .

L.R. 15 Novembre 1993, n. 64 Sociale: Norme per l'istituzione di centri antiviolenza o case rifugio per donne maltrattate nella Regione Lazio.

L.R. 22 Aprile 2002, n. 10 Famiglia: Interventi a sostegno della famiglia per l'accesso alle opportunita' educative nella scuola dell'infanzia.

L.R. 07 Dicembre 2001, n. 32 Famiglia: Interventi a sostegno della famiglia.

L.R. 24 Dicembre 2003, n. 42 Famiglia: Interventi a sostegno della famiglia concernenti l'accesso ai servizi educativi e formativi della prima infanzia.

L.R. 03 Gennaio 2000, n. 3 Minori: Asili nido presso strutture di lavoro.

L.R. 11 Luglio 2002, n. 18 Minori: Tutela del gioco infantile e disciplina delle ludoteche.

L.R. 28 Ottobre 2002, n. 38 Minori: Istituzione del garante dell'infanzia e dell'adolescenza.

L.R. 01 Settembre 1999, n. 19 Istituzione del prestito d'onore.

L. R. 25 Luglio 1996, n. 29 - Disposizioni regionali per il sostegno all'occupazione.

L.R. 20 Ottobre 1997, n. 31 Imprenditoria femminile: Modifica della legge regionale n. 51 del 13 dicembre 1996 concernente: "Interventi a sostegno dell'imprenditoria femminile nella Regione Lazio".



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

## **Pari opportunità: definizione**

Il concetto di pari opportunità nasce nella seconda metà del XX secolo in seguito alle lotte condotte negli Stati Uniti dai movimenti per i diritti civili. Sebbene oggi vengano spesso riferite a politiche di genere, le pari opportunità tuttavia emergono inizialmente come risposta per combattere qualsiasi forma di discriminazione.

Analizzando il concetto, il termine opportunità si riferisce a una potenzialità messa a disposizione, piuttosto che a un risultato da garantire. In altre parole, con il termine pari opportunità si intende valorizzare un'eguaglianza tipicamente liberale dei punti di “partenza”: secondo cui è fondamentale che siano comuni le regole del gioco e che chiunque sia messo nella condizione di potervi partecipare.

Sulla base di tale premessa, le pari opportunità possono essere così definite come un principio che regola i giochi e la competizione tra gruppi e categorie, assicurando ai concorrenti uguali punti di partenza e condizioni di competizione indipendentemente dalla loro appartenenza di sesso, di etnia o di religione.

Fortemente connessa, quindi, ad un'idea di giustizia sociale che ammette differenze nei risultati e nello status di ognuno perché ad ognuno è stato offerto un'eguale base di partenza, oggi le pari opportunità si declinano in strumenti legislativi e in azioni positive, entrambi volti a evitare qualsiasi forma di discriminazione sostanziale nei confronti di un soggetto o di una pluralità di soggetti.

Le pari opportunità, pertanto, riguardano tutte quelle categorie di persone che possono essere vittime di discriminazione. Tutti hanno diritto alla parità non solo tra uomo e donna ma tutti coloro che sono soggetti alla non uguaglianza: emarginato, integrato, abile, diversamente abile, occupato, disoccupato, bambino, adulto, giovane, anziano, italiano, straniero, ecc., come si evidenzia, appunto, dall'art. 3 della Costituzione della Repubblica Italiana.

## **Mainstreaming di genere: definizione**



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

Il *mainstreaming* di genere consiste nella riorganizzazione, nel miglioramento, nello sviluppo e nella valutazione dei processi politici per fare sì che gli attori abitualmente coinvolti nelle attività di formulazione delle politiche includano la prospettiva della parità di genere in tutte le politiche, a tutti i livelli ed in ogni fase.

E' la stessa parola inglese a suggerire che le pari opportunità tra uomini e donne non sono un problema a sé, ma fanno parte in modo integrante della democrazia e dell'equità sociale, e che le politiche possono non avere gli stessi risultati per donne e uomini. Di conseguenza, tutte le politiche devono contenere consapevolmente il principio di parità, ed essere valutabili in relazione agli effetti che producono sugli uomini e sulle donne. Per fare questo occorrono nuovi modi di leggere la realtà economica e sociale che rendano visibili le differenze non solo per creare pari opportunità, ma anche per ricavarne vantaggi complessivi per la comunità.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

## Nota metodologica

L'attività prevista nel progetto si è articolata nelle seguenti 5 fasi.

- Individuazione del campione di cooperative: Dopo aver effettuato la ricerca bibliografica in materia di pari opportunità, è stato individuato un gruppo di 49 imprese cooperative operanti nel territorio regionale, caratterizzate da una alta percentuale di presenza femminile. Su queste imprese è stata condotta l'indagine conoscitiva sulle pari opportunità. Le ricercatrici coinvolte nel progetto, in collaborazione con i responsabili delle imprese individuate, ha selezionato un campione di soggetti a cui è stato sottoposto un questionario appositamente predisposto.
- Predisposizione/distribuzione questionario: Le ricercatrici coinvolte nel progetto hanno predisposto un questionario redatto in modo tale da ricavare informazioni sull'organizzazione del lavoro, i tempi, i turni e quanto altro ha ritenuto utile coerentemente con gli obiettivi della presente iniziativa. Il questionario è stato somministrato al campione di cooperative selezionato.
- Raccolta del questionario ed Elaborazione dei dati risultanti: i questionari distribuiti per la compilazione sono stati recuperati ed i dati in essi contenuti sono stati catalogati ed opportunamente elaborati per le successive analisi e valutazioni.
- Stesura della ricerca: Le ricercatrici coinvolte nel progetto, dopo aver elaborato le informazioni raccolte attraverso la ricerca bibliografica e la somministrazione del questionario hanno proceduto alla stesura della ricerca che contiene le analisi, le valutazioni di quanto emerso dai dati elaborati. L'indagine contiene, tra l'altro, tutte le normative e le informazioni sulle pari opportunità, divenendo quindi uno strumento agile e di facile consultazione.
- Distribuzione e diffusione on line della ricerca: la ricerca verrà diffusa on line come file “pdf”. Essa è scaricabile dal sito web istituzionale di AGCI Lazio [www.agcilazio.it](http://www.agcilazio.it) ed è stata inviata per email a tutte le cooperative aderenti all'AGCI Lazio, a tutti i referenti istituzionali ed ai consulenti del lavoro/commercialisti che hanno rapporti con AGCI Lazio.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

## **Le pari opportunità nelle imprese cooperative: i risultati dell'indagine conoscitiva**

L'indagine è stata condotta su alcune imprese cooperative aderenti all'AGCI Lazio Associazione Generale Cooperative Italiane che hanno distribuito un questionario, appositamente predisposto, ad alcune lavoratrici di ciascuna cooperativa, possibilmente scelte fra le dirigenti, le impiegate ed eventuali altre collaboratrici, in maniera tale da garantirne comunque il totale anonimato.

Complessivamente sono state coinvolte 183 donne lavoratrici che hanno restituito in busta chiusa il questionario, compilato in ogni sua parte.

I questionari raccolti sono stati inviati da ciascuna cooperativa presso la sede dell'AGCI Lazio dove sono stati elaborati ai fini della presente indagine.

Le cooperative che hanno deciso di partecipare all'indagine sono 48, appartengono al settore produzione e lavoro (36) e al settore sociale (12).

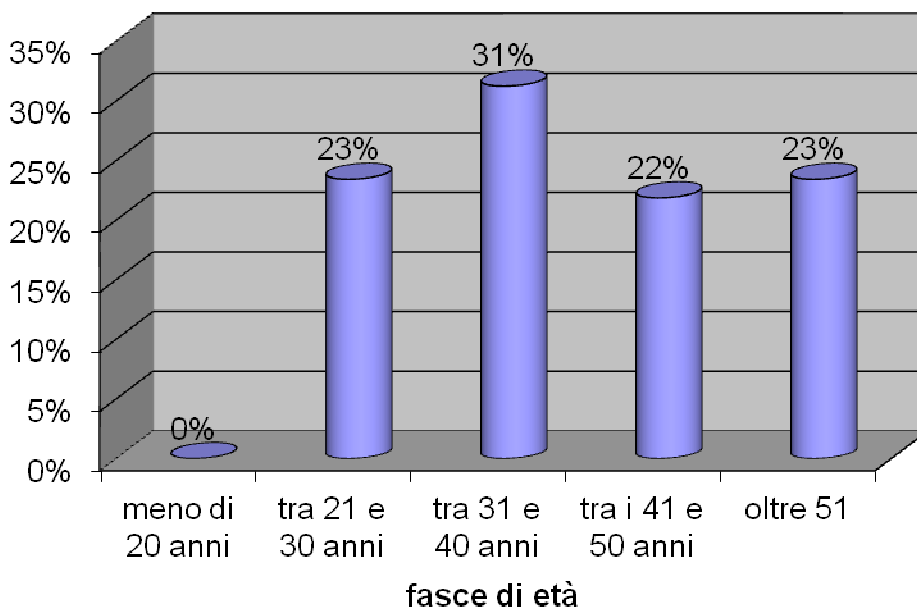
Dal punto di vista dimensionale, in termine di numero di personale occupato, le cooperative interessate si suddividono nelle seguenti classi dimensionali:

- da 0 a 5 lavoratori occupati, numero 18 cooperative;
- da 6 a 10 lavoratori occupati, numero 11 cooperativa;
- da 11 a 25 lavoratori occupati, numero 8 cooperative;
- da 26 a 50 lavoratori occupati, numero 5 cooperative;
- oltre 50 lavoratori occupati, numero 6 cooperative.

Per quanto riguarda l'età delle 183 intervistate, la fascia di età maggiormente rappresentata è quella compresa tra 31 e 40 anni (31%), mentre le altre fasce di età tra 21 e 30 anni, tra 41 e 50 anni la fascia delle donne più prossime all'età pensionabile praticamente si equivalgono oscillando tra il 22% e il 23%. Nessun caso si è registrato di donne più giovani con età inferiore a 20 anni.

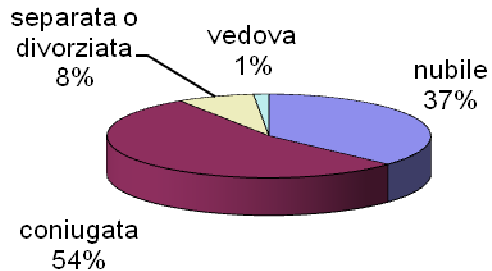
“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

### Età delle intervistate



Il 54% del campione intervistato è rappresentato da donne coniugate, il 37% da donne nubili, il restante 9% da donne separate/divorziate o vedove.

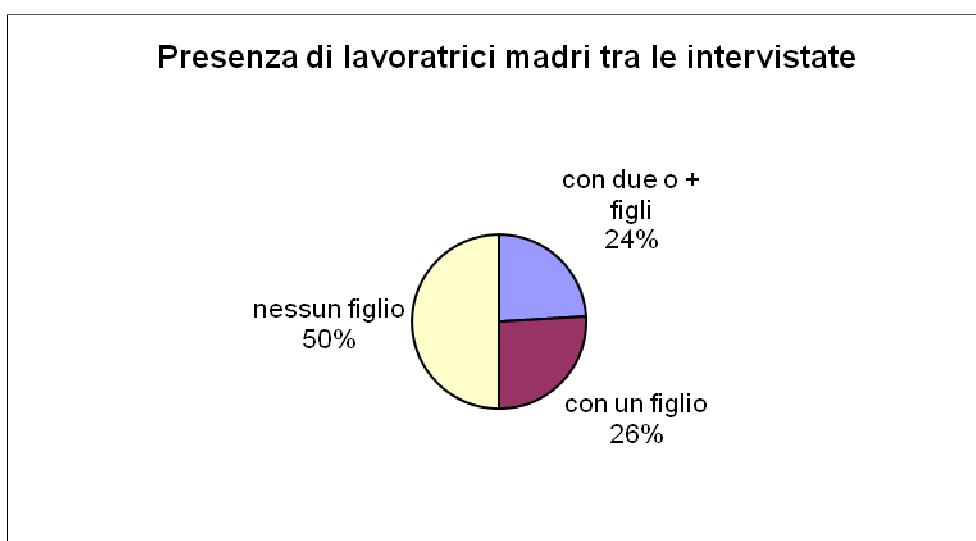
### Grafico 2: Stato civile delle intervistate



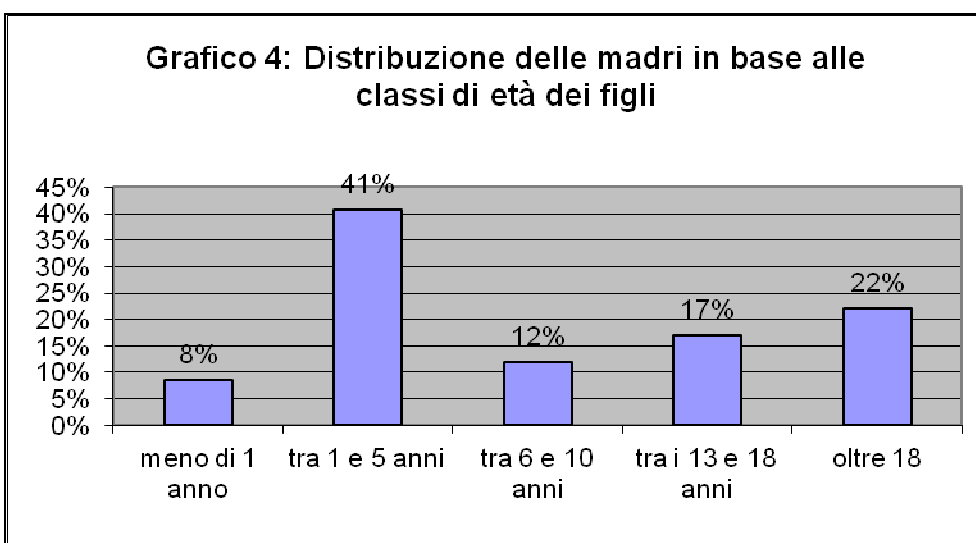


“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

Il 50% delle lavoratrici risulta madre di uno (26%) o più figli (24%).

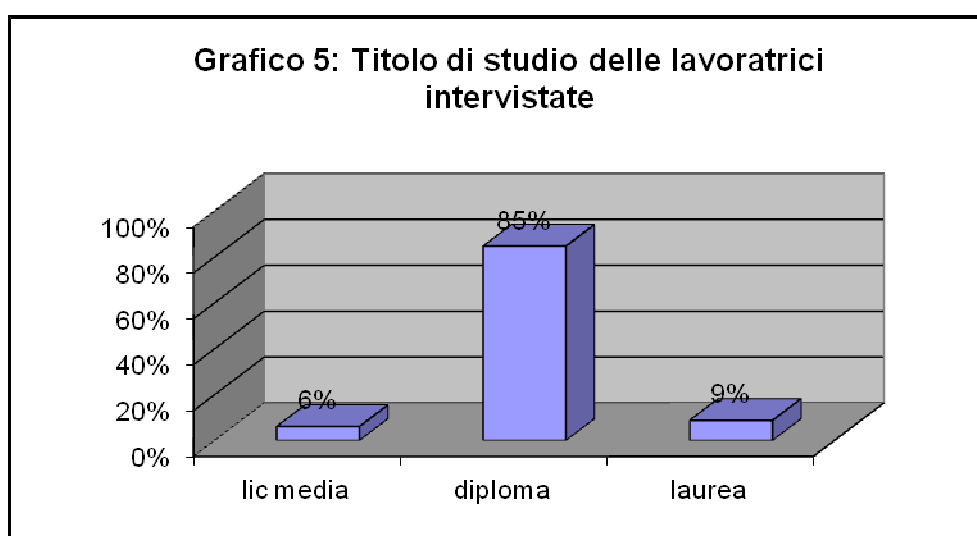


Come si evidenzia nel grafico 4 il 41 % delle lavoratrici madri ha figli di età compresa tra 1 e 5 anni.

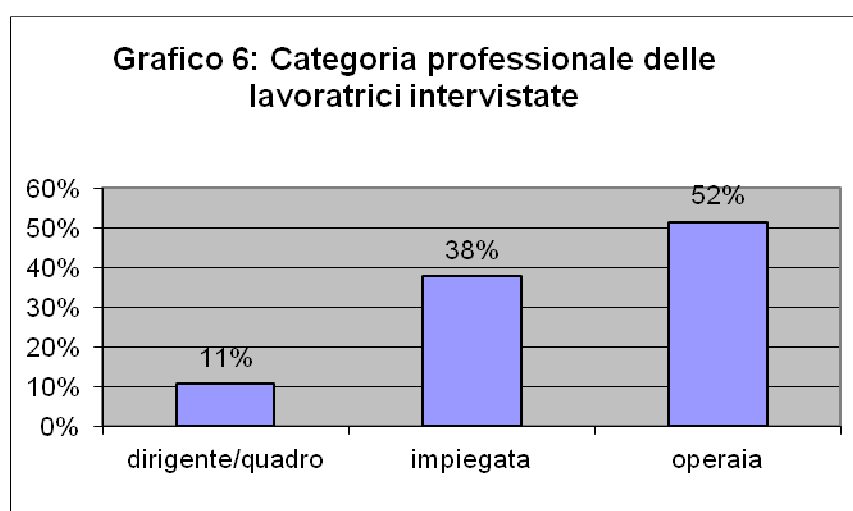


“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

Per quanto riguarda il livello di scolarizzazione, la maggioranza delle lavoratrici intervistate è in possesso di un diploma di scuola media superiore (85%) o di laurea (9%).



Passando ad analizzare le mansioni del campione nell'ambito delle varie aziende cooperative, il 90% delle lavoratrici lavora in eguale misura come impiegata o operaia, il restante 11% è dirigente/quadro.



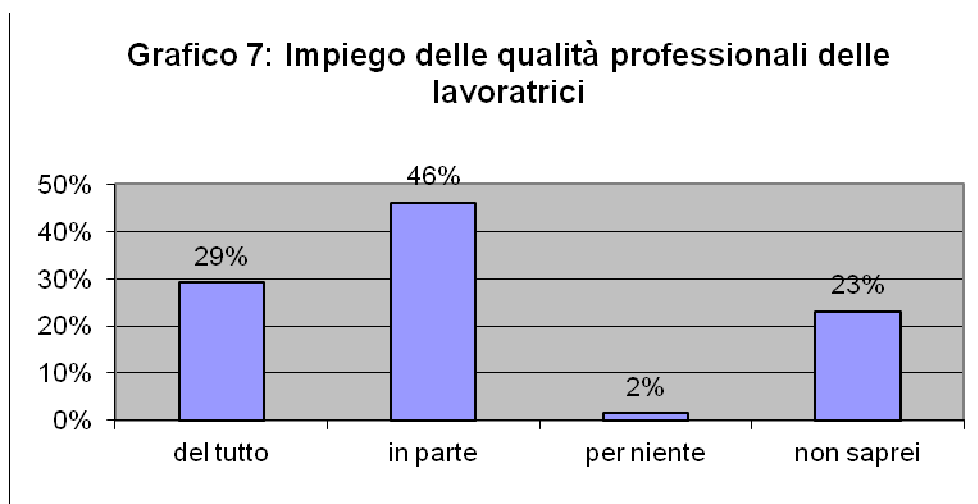
“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

Se si confronta il dato quantitativo dell’occupazione femminile con il totale dei lavoratori occupati dichiarati dalle 183 cooperative coinvolte, viene confermata la minore presenza femminile nella compagine lavorativa delle imprese che si riscontra a livello più generale. Infatti il 38% dei posti di lavoro è occupato da donne (in termini assoluti 867 su 2259); di queste, il 50% risulta essere socia della cooperativa.

Ancora minore è la presenza delle donne nei consigli di amministrazione delle cooperative interessate (30%), pari a 162 donne su un totale di 539 consiglieri.

Per quanto riguarda le condizioni retributive la maggior parte delle lavoratrici intervistate (85%) ha dichiarato di percepire redditi medio – bassi (inferiori a 25.000 euro).

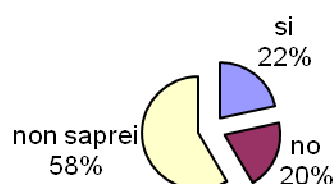
Il 29% delle intervistate ritiene che le aziende in cui lavorano impieghino in maniera ottimale le qualità professionali delle lavoratrici; il 46% ritiene che le cooperative impieghino le qualità professionali delle lavoratrici solo in parte ed il 2% addirittura per niente. Il restante 23% ha indicato di non saper rispondere al quesito.



Per quanto riguarda l’adozione di specifici strumenti per le pari opportunità da parte delle imprese coinvolte, è stato direttamente chiesto alle intervistate se le cooperative applicano politiche di *mainstreaming* di genere. Il 58% delle donne intervistate ha manifestato di non comprendere il termine o di non saper rispondere. Solo il 22% ha risposto affermativamente alla domanda.

“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

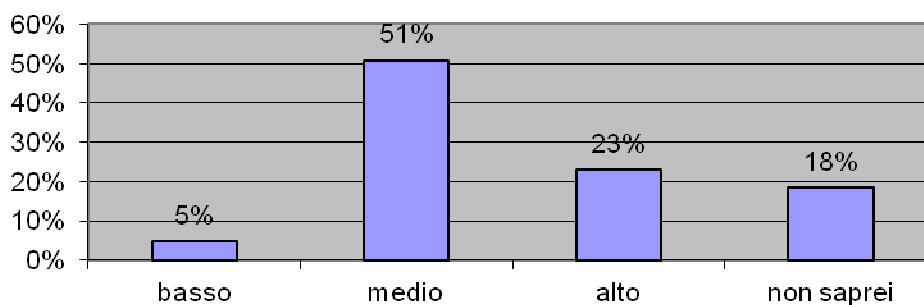
**Grafico 8: Applicazione di politiche di mainstreaming**



Il 46% delle intervistate ha considerato, in caso di impegni lavorativi durante i giorni festivi, scarse, non completamente soddisfacenti o per niente soddisfacenti le turnazioni del personale praticate dalla cooperativa in cui lavorano.

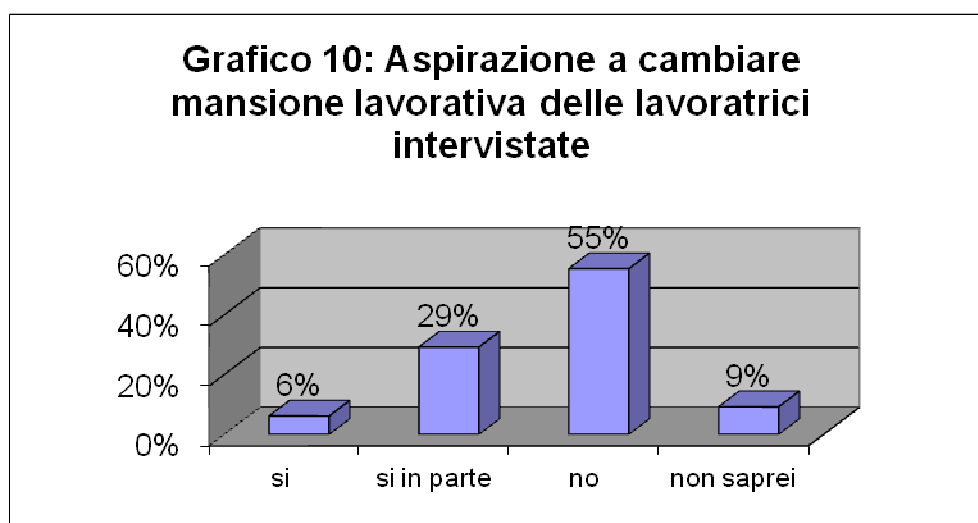
Per quanto riguarda il grado di soddisfazione professionale delle lavoratrici intervistate, più della metà ha manifestato un grado di soddisfazione medio (51%) o basso (5%), il 23% alto, mentre il restante 18% non è stato in grado di esprimere un giudizio.

**Grafico 9: Grado di soddisfazione professionale delle lavoratrici intervistate**



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

Alle domande relative all’aspirazione a cambiare la mansione lavorativa, il 37% del campione ha manifestato la volontà di cambiare in parte (29%) o completamente (6%) la propria mansione; anche se solo l’16% ha manifestato la volontà di cambiare azienda a parità di mansione.



I risultati dell’indagine confermano, quindi, quanto riportato nel paragrafo introduttivo e contribuisce a sottolineare l’utilità di strumenti che facilitino progetti e pratiche di azioni positive e di innovazione organizzativa, che sostengano la possibilità di conciliare i difficili e complessi equilibri che quotidianamente tutti, uomini e donne, (soprattutto le donne!) sono impegnati a compiere tra la vita e il lavoro.

In particolare, infatti, l’analisi conferma che anche il settore della cooperazione, nonostante una buona presenza femminile in termini di cooperative femminili e di incidenza femminile nelle compagini sociali e lavorative, è ancora in ritardo nell’applicare politiche di genere finalizzate a promuovere le pari opportunità,

Ancora molta strada, inoltre, deve essere percorsa per fare aumentare la presenza femminile nei processi decisionali imprenditoriali come, ad esempio, anche in termini di maggiore partecipazione femminile ai consigli di amministrazione delle cooperative.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

Molti ostacoli devono essere ancora superati negli ambiti che investono più direttamente la vita femminile extra – lavorativa, come la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, l’inserimento/reinserimento delle lavoratrici-madri.

Molto si può fare anche in termini di miglioramento dell’attuale scarso grado motivazionale delle lavoratrici, in termini non solo di coinvolgimento delle stesse nei processi decisionali, ma anche di ottimizzazione dell’impiego delle singole qualità professionali rispetto alle varie mansioni lavorative e di conseguente miglioramento del grado di soddisfazione professionale.

La presente indagine, infine, sottolinea ancora una volta che le donne evidenziano la necessità di intervenire in modo omogeneo soprattutto sulla “risorsa tempo”: *la personalizzazione di orari e tempi di lavoro come principale intervento per migliorare la condizione lavorativa femminile.*



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

## **Gli strumenti per le pari opportunità nelle imprese cooperative**

Le azioni positive per le pari opportunità consistono in particolari strategie o misure adottate per valorizzare la differenza positiva di atteggiamenti culturali e di comportamento delle donne e per contrastare gli ostacoli che si frappongono ad una effettiva eguaglianza tra uomini e donne nella società e nelle opportunità di lavoro.

Dopo l'entrata in vigore del Nuovo Codice (D. Lgs. N. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”) e la conseguente abrogazione di numerose leggi esistenti in materia, tra cui anche la L. 125/1991, tranne l'art. 11, la materia delle “Azioni positive” è trattata nel Libro III - Capo IV del Codice dal titolo “Promozione delle pari opportunità”. L'art. 42 e seguenti stabiliscono cosa sono, come si realizzano e come si possono finanziare, sia nel pubblico che nel privato, le azioni positive, viste come occasioni per apportare cambiamenti all'interno del tessuto organizzativo e sociale, a vantaggio della crescita professionale di lavoratrici e lavoratori e dell'innovazione nei processi e nelle culture di impresa.

### ***Formazione professionale***

Uno strumento per le pari opportunità assai rilevante è la formazione professionale rivolta alle donne e finalizzata alla creazione di impresa o alla riqualificazione professionale delle occupate.

In quest'ultimo caso, la Legge n. 53/2000, per favorire il completamento della formazione durante l'arco della vita, prevede alcuni congedi di cui è possibile avvalersi chiedendo al proprio datore di lavoro.

In base all'articolo 5, infatti, chi ha almeno cinque anni di anzianità presso la propria azienda o amministrazione può chiedere di sospendere il rapporto di lavoro, per non più di 11 mesi continuativi o frazionati nell'arco della vita, per ottenere il titolo di studio di secondo grado o il diploma universitario o di laurea e anche per partecipare ad attività formative diverse da quelle realizzate nel proprio posto di lavoro oppure finanziate dal proprio datore di lavoro. Il posto di lavoro verrà conservato, senza diritto alla retribuzione e senza che il congedo sia calcolato nell'anzianità di servizio, ma si potrà ricorrere al riscatto o al versamento dei contributi volontari e



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

richiedere l’anticipazione del trattamento di fine rapporto. Si potrà richiedere, se si ritiene utile, il prolungamento del limite di età per il pensionamento.

Il congedo può essere rifiutato oppure rinviato solo in caso di comprovate esigenze organizzative, secondo le regole fissate dai contratti collettivi. Esso non si cumula con le ferie, la malattia o altri congedi e viene interrotto solo da una grave e documentata infermità.

L’articolo 6 della legge 53/2000 disciplina, invece, il congedo per la formazione continua.

Così, i lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l’arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.

La formazione, disciplinata anche dalla contrattazione collettiva, può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall’azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali.

Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali possono essere finanziati attraverso i fondi interprofessionali per la formazione continua come, ad esempio, nel caso delle società cooperative, attraverso i bandi che annualmente vengono pubblicati da **Fon Coop** (Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nelle imprese cooperative costituito da AGCI, Confcooperative, Legacoop e CIGL, CISL, UIL)<sup>1</sup>.

### ***Flessibilità del lavoro***

L’articolo 9 della già citata Legge 53/2000 prevede misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro attraverso l’erogazione di contributi in favore di datori di lavoro privati per la realizzazione di:

*a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell’organizzazione del lavoro, quali part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;*

---

<sup>1</sup> Per maggiori informazioni consultare il sito [www.foncoop.coop](http://www.foncoop.coop)



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

*b) programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;*

*c) progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituende, che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città.*

I destinatari dei progetti sono *lavoratrici o lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità.*

Si prevedono anche contributi in favore di progetti che consentano agli imprenditori, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali per far fronte a esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili.

### ***Azioni positive per l'imprenditoria femminile***

Le norme a carattere nazionale, regionale o locale che, direttamente o indirettamente, sostengono l'imprenditoria femminile sono varie.

L'AGCI Lazio, con i propri sportelli di promozione di impresa, è a disposizione di coloro che intendano ottenere ulteriori informazioni ed assistenza nella ricerca di fonti di finanziamento all'impresa e nella presentazione delle relative domande.

Negli ultimi anni, a livello nazionale, il più importante strumento di promozione delle pari opportunità rivolto alle donne imprenditrici è stata la Legge 215/1992 “**Azioni positive per l'imprenditoria femminile**”.

Questa legge recentemente è stata sostituita dal Titolo II, Capo I “Azioni positive per l'imprenditoria femminile” del D. Lgs. N. 198/2006 che l'ha inglobata, prevedendo ancora azioni positive a favore sia di società cooperative e società di persone la cui compagine sociale sia



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

costituita per almeno il 60% da donne, sia di 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 e imprese individuali gestite da donne.

Per quanto riguarda le spese ammissibili, possono essere concesse agevolazioni:

- 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;
- 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.

A livello comunitario, l'Unione Europea eroga fondi in base alle esigenze territoriali inoltrate dai singoli stati membri divisi nelle loro amministrazioni regionali, provinciali, comunali.

I fondi sono erogati sempre nell'ambito di programmi europei (il prossimo programma partirà nel 2014 fino al 2020) o iniziative a favore dello sviluppo e non sulla libera iniziativa del cittadino.

I finanziamenti sono dei fondi che vengono dati a coloro che intendono avviare una nuova attività d'impresa o ampliarne una già esistente. Una particolare attenzione è data alla promozione delle pari opportunità nelle imprese e alla creazione e sviluppo di nuova imprenditoria femminile.

L'Unione Europea solitamente concede i fondi per il tramite delle regioni.

Per poterli richiedere è necessario attendere che esca un bando e leggerne attentamente i requisiti di partecipazione e le tipologie aziendali richieste.

I fondi europei che operano nella nostra regione anche a favore dell'imprenditoria femminile sono il Fondo Sociale Europeo (FSE), il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR) e il Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale (FEASR).

Il Fondo Sociale Europeo (FSE) rappresenta il principale strumento finanziario per investire nelle risorse umane. Consente di accrescere le opportunità di occupazione dei cittadini europei, promuove



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

lo sviluppo dell’istruzione e punta a migliorare la situazione dei soggetti più vulnerabili a rischio di povertà.

L’Unione Europea, attraverso il **Fondo Sociale Europeo** (FSE), prevede il raggiungimento di quattro obiettivi tematici:

- promuovere l’occupazione e sostenere la mobilità dei lavoratori;
- promuovere l’inclusione sociale e lottare contro la povertà;
- investire in istruzione, competenze e apprendimento permanente;
- migliorare la capacità istituzionale e un’efficiente amministrazione pubblica.

Il **Fondo Europeo di Sviluppo Regionale** (FESR) mira a consolidare la coesione economica e sociale dell’Unione europea correggendo gli squilibri fra le regioni. A tal fine, le risorse di questo fondo sono destinate soprattutto alle regioni in ritardo di sviluppo, ma anche la nostra regione ne beneficia.

In sintesi, il FESR finanzia:

- innovazione e ricerca;
- agenda digitale;
- sostegno alle piccole e medie imprese (PMI);
- economia a basse emissioni di carbonio.

Attraverso il **Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale** (FEASR) l’Unione Europea intende attuare gli interventi necessari a sostenere il potenziamento del settore agricolo, alimentare e forestale, nonché la conservazione e valorizzazione dell’ambiente e la crescita sostenibile dei territori rurali della regione.

Attraverso tale Fondo la nostra regione intende favorire interventi finalizzati a rendere competitiva l’agricoltura laziale, con un particolare riferimento alla sostenibilità ambientale, punta a promuovere i processi di ricambio generazionale, l’adeguamento e l’ammodernamento delle aziende agricole.

Come già detto, per poter richiedere un finanziamento attraverso uno di questi Fondi è necessario attendere che esca un bando. I bandi vengono gestiti direttamente dagli uffici della nostra regione ([www.regione.lazio.it](http://www.regione.lazio.it)) o per il tramite di apposite Società regionali operanti nel settore dello



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

sviluppo economico e imprenditoriale tra cui, in particolare, Sviluppo Lazio SpA ([www.sviluppo.lazio.it](http://www.sviluppo.lazio.it), tel 06845681) a cui è possibile rivolgersi, non solo per avere informazioni sui bandi relativi ai Fondi dell’Unione Europea, ma anche su molte altre leggi regionali che finanziano la nascita e lo sviluppo delle piccole e medie imprese laziali, in generale, e l’imprenditoria femminile, in particolare (tra cui, solo a titolo esemplificativo, citiamo la Legge Regionale n. 20/03 “**Disciplina per la promozione e il sostegno della cooperazione**”).

Anche lo stesso movimento cooperativo dispone al suo interno di strumenti che possono intervenire nel promuovere le imprese cooperative femminili.

Tra questi strumenti fra i più importanti citiamo i “**I fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione**”

L’art. 11 della Legge n. 59/92 ha stabilito che le Associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo possono costituire fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione.

Detti fondi, gestiti senza scopo di lucro da società per azioni o da associazioni, hanno come scopo la promozione e il finanziamento di nuove imprese e di nuove iniziative di sviluppo della cooperazione con preferenza per i programmi diretti all’innovazione tecnologica, all’incremento occupazionale ed allo sviluppo del Mezzogiorno.

Per conseguire il loro scopo i fondi promuovono la costituzione di società cooperative o di loro consorzi e assumono partecipazioni in società cooperative o in società da queste controllate; finanziano inoltre specifici programmi di sviluppo di società cooperative o di loro consorzi, organizzano o gestiscono corsi di formazione professionale del personale dirigente amministrativo o tecnico del settore della cooperazione, promuovono studi e ricerche su temi economici e sociali di rilevante interesse per il movimento cooperativo.

I fondi sono alimentati dalle stesse cooperative e loro consorzi che devono destinare alla costituzione e all’incremento dei fondi una quota degli utili annuali pari al 3 per cento. Deve inoltre essere devoluto ai fondi il patrimonio residuo delle cooperative in liquidazione, dedotti il capitale versato e rivalutato ed i dividendi eventualmente maturati.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

I versamenti ai fondi sono esenti da imposte e sono deducibili nel limite del 3 per cento dalla base imponibile del soggetto che effettua l'erogazione.

Le cooperative e i loro consorzi che si sottraggono a queste disposizioni decadono dai benefici fiscali e di ogni altra natura.

La società promossa dall'Associazione Generale Cooperative Italiane per la gestione del proprio Fondo mutualistico è la General Fond S.p.A. costituita a Roma il 28 aprile 1993 e con sede legale in Roma, Via Angelo Bargoni, 78.

La società in conformità dell'art. 11 della Legge n. 59/92 ha l'esclusivo compito di gestire il fondo mutualistico istituito dall'A.G.C.I. finanziando, tra l'altro:

- progetti di innovazione di processo o di prodotto, sviluppo tecnologico, aumento dell'occupazione;
- promozione di nuove iniziative anche con la creazione di nuove imprese cooperative;
- partecipazione temporanea al capitale sociale.

### ***Consigliera di Parità Regionale***

La Consigliera di Parità Regionale è una figura istituita dalla Legge 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” e ridefinita nel Capo IV del Decreto legislativo 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le Consigliere di parità regionali, effettive e supplenti, **sono nominate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali**, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, **su designazione delle Regioni**.

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 loro funzioni **sono pubblici ufficiali** e hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio. In tal senso le consigliere intraprendono ogni utile iniziativa 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**:



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

- **rilevare le situazioni di squilibrio di genere**, per svolgere funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni
- **promuovere i progetti di azioni positive**, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali
- **assicurare la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari**, nazionali e regionali in materia di pari opportunità
- **sostenere le politiche attive del lavoro**, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità
- **promuovere l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati** che operano nel mercato del lavoro
- **collaborare con le Direzioni Regionali 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
- **collaborare con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali**
- **sensibilizzare i datori di lavoro (pubblici e privati)** al tema della conciliazione anche promuovendo progetti e piani di azioni positive
- **agire in giudizio per l'accertamento delle discriminazioni collettive** e la rimozione dei loro effetti
- **diffondere la conoscenza e lo scambio di buone prassi** e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni

L'**obiettivo** è promuovere concrete politiche di pari opportunità e politiche di genere, coinvolgendo tutti gli attori: le lavoratrici e i lavoratori, le istituzioni, il sistema delle imprese, le parti sociali e i soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro.

Con tali attori, le Consigliere di Parità regionali costruiscono un processo di cooperazione e di scambio reciproco e continuo, teso a favorire e garantire interventi e spunti di riflessione utili agli obiettivi della programmazione regionale.





“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

Ufficio delle Consigliere di parità della Regione Lazio: Roma, Via C. Colombo, 212 Tel. 06.51685129; fax 06.51685173, e-mail [consiglierediparita@regione.lazio.it](mailto:consiglierediparita@regione.lazio.it).



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

## **Asili nido**

I posti negli asili nido in Italia scarseggiano, le rette di quelli privati sono esorbitanti, mentre quelli pubblici sono inesistenti. Tutto ciò è sicuramente una delle cause della disoccupazione delle donne. Per incentivare l'occupazione femminile non basta garantire alle madri il diritto alla maternità (e non stupisca il fatto che citiamo questo diritto fondamentale visto che per molto tempo è stata consuetudinaria in Italia la pratica di far firmare alle donne una lettera di dimissioni in bianco dopo l'assunzione), bisogna offrire loro un appoggio di assistenza familiare adeguato: ovvero asili nido. L'Italia è fanalino di coda in Europa per quanto riguarda i posti negli asili nido: attualmente essi coprono un fabbisogno pari al 12% circa dei neonati, mentre la Francia ha abbastanza posti per accontentare il 35-40% dei nuovi nati sotto i 3 anni.

Questo fa sì che aumenti il numero di donne che abbandonano il posto di lavoro dopo la nascita del primo figlio. Oltre ciò, spesso, uscire dal mercato del lavoro in età giovanile significa non rientrarci più o rende il reinserimento nello stesso difficoltoso.

Il recente dossier a cura dell'Osservatorio prezzi & tariffe di Cittadinanzattiva sull'offerta di asili nido comunali ci dice che le strutture sono diffuse nel territorio in maniera ancora troppo disomogenea. Gli obiettivi europei, poi, sono lontanissimi.

Le strutture comunali in Italia sono più di 3.600 e soddisfano circa 147mila richieste di iscrizione; esse sono ancora insufficienti, perché i genitori di un bambino su quattro (il 23,5 per cento) restano in lista d'attesa e sono costretti a rivolgersi altrove. Il servizio è garantito in meno di un quinto dei comuni italiani.

L'offerta più cospicua si concentra al Nord dove si localizza il 60 per cento delle strutture. A distinguersi sono in particolare la Lombardia (quasi 800 nidi) e l'Emilia Romagna (oltre 600), seguite da Toscana, Lazio e Piemonte. Nel Sud, tanto per cambiare, si trova appena il 13 per cento delle strutture.

Ma se si guarda al grado di copertura della potenziale utenza la situazione peggiora: il rapporto tra i posti disponibili e il numero di bambini da 0 a 3 anni è pari in Italia al 13,3 per cento considerando l'offerta nei comuni capoluogo. Ad avvicinarsi di più all'obiettivo posto dall'Agenda di Lisbona e dal Consiglio d'Europa (il 33 per cento entro il 2010) è infatti l'Emilia Romagna: nella regione i



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

nidi comunali (considerando quelli a gestione diretta, le strutture convenzionate, a gestione esternalizzata o mista) toccano il massimo del 20 per cento; seguono Lazio (19,6 per cento), Trentino Alto Adige e Lombardia (sopra il 17 per cento).

La regione messa peggio è la Calabria (con appena l'1,5 per cento) ma anche Molise, Campania e Sicilia non raggiungono il 5 per cento. Gli asili nido sono uno strumento per garantire un sostegno all'occupazione femminile e al tasso di natalità. L'impatto economico è enorme, perché senza il lavoro delle donne e dei giovani il paese non potrà reggere i costi del welfare per la popolazione anziana che aumenta ogni anno. In più, gli asili nido sono una base fondamentale per l'emancipazione di una fetta enorme della popolazione: le donne, le quali, a causa di un ritardo culturale e politico enorme, sono ancora in attesa di esprimere in questo paese tutto il loro potenziale e di vivere davvero i propri diritti.

Ultima questione è quella dei costi per la famiglia, in un paese in cui davvero siamo alla frutta. Gli asili nido comunali rientrano tra i servizi a domanda individuale resi dal comune su specifica richiesta dell'utente e il livello minimo di integrazione da parte delle famiglie si aggira sul 50 per cento dei costi: minori sono le risorse sui cui può contare l'ente locale, maggiore è l'intervento a carico dei genitori. Come spiega Cittadinanzattiva, una famiglia media italiana spende 302 euro al mese per mandare il proprio figlio all'asilo (con frequenza a tempo pieno, 9 ore al giorno, per cinque giorni la settimana). Nel confronto territoriale la regione più economica risulta la Calabria (114 euro) e quella più costosa la Lombardia (403 euro).

La riduzione delle risorse a disposizione degli enti locali e la rigidità del patto di stabilità non aiutano a far ripartire gli investimenti in tal senso. Anzi contribuiscono a tagliare sempre di più le risorse destinate alla spesa sociale. D'altra parte, l'investimento in asili nido si vede soprattutto nel lungo periodo e questo al ceto politico interessa poco perché non è immediatamente traducibile in consenso elettorale. Di questo passo, però, difficilmente riusciremo a colmare il gap nei confronti dell'Europa e centrare la copertura del servizio del 33 per cento già prevista per il 2010.

La mancanza di asili nido aziendali (a causa delle scarse dimensioni delle industrie italiane), la mancanza di asili nido comunali (a causa del bisogno di ridurre la spesa pubblica) e la mancanza di posti in quelli privati causano, quindi, una drammatica situazione per le lavoratrici italiane che



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

talora si appoggiano al welfare familiare cercando di affidare ai nonni il compito assistenziale per i figli.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

# Appendice



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

## **Questionario “Indagine sulle pari opportunità nelle imprese cooperative”**

Gentile Signora,

il presente questionario è il mezzo di raccolta di informazioni indispensabili a realizzare un’indagine sulle pari opportunità nelle imprese cooperative. Trattasi di una ricerca “sul campo”, finalizzata a conoscere l’effettiva applicazione delle pari opportunità nelle imprese cooperative aderenti all’Associazione.

Attraverso la compilazione del questionario, contribuirà alla messa in pratica di buone prassi per le pari opportunità che vadano a migliorare la cultura lavorativa del territorio, l’interazione sul lavoro fra i generi e a favorire l’equità dei ruoli, delle carriere e della suddivisione dei compiti.

L’indagine viene condotta dall’A.G.C.I. Lazio Associazione Generale Cooperative Italiane, con il contributo della Regione Lazio.

Le risposte che lei ci vorrà fornire saranno assolutamente anonime, La invitiamo pertanto a compilare il formulario con la massima sincerità. Grazie in anticipo per la collaborazione.

La sua età \_\_\_\_\_

Il suo Stato civile

|                       |           |
|-----------------------|-----------|
| nubile                | coniugata |
| separata o divorziata | vedova    |

Ha figli?

|                              |                          |
|------------------------------|--------------------------|
| si                           | no                       |
| se si, quanti e di quali età |                          |
| meno di 1 anno _____         | tra 1 e 5 anni _____     |
| tra 6 e 10 anni _____        | tra i 13 e 18 anni _____ |

A quale categoria professionale appartiene?

|                   |         |
|-------------------|---------|
| manager/dirigente | quadro  |
| impiegato         | operaio |

Quanti lavoratori (sia uomini che donne) occupa la sua cooperativa?

|            |            |
|------------|------------|
| da 0 a 5   | da 6 a 10  |
| da 11 a 25 | da 26 a 50 |
| oltre 50   | non saprei |

Può ripartirci i lavoratori (sia uomini che donne) della cooperativa tra le seguenti forme contrattuali?

|                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| n. dipendenti _____ | n. co co pro _____ |
| n. altro _____      | non saprei         |



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

Quante lavoratrici (solo donne) occupa la sua cooperativa?

|            |            |
|------------|------------|
| da 0 a 5   | da 6 a 10  |
| da 11 a 25 | da 26 a 50 |
| oltre 50   | non saprei |

Può ripartirci le lavoratrici (solo donne) della cooperativa tra le seguenti forme contrattuali?

|                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| n. dipendenti _____ | n. co co pro _____ |
| n. altro _____      | non saprei         |

In che classi di età si ripartiscono le lavoratrici della cooperativa?

|             |                |
|-------------|----------------|
| 18/29 _____ | 30/40 _____    |
| 41/50 _____ | oltre 50 _____ |
| non saprei  |                |

Di quanti elementi si compone il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa?

|          |            |
|----------|------------|
| n. _____ | non saprei |
|----------|------------|

Quanti membri del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa sono donne?

|          |            |
|----------|------------|
| n. _____ | non saprei |
|----------|------------|

Quante lavoratrici della cooperativa sono anche socie della stessa?

|          |            |
|----------|------------|
| n. _____ | non saprei |
|----------|------------|

Quale è il titolo di studio prevalente delle lavoratrici della cooperativa?

|                    |               |
|--------------------|---------------|
| licenza elementare | licenza media |
| diploma            | laurea        |
| non saprei         |               |

La sua cooperativa applica politiche di mainstreaming di genere?

|            |    |
|------------|----|
| si         | no |
| non saprei |    |

A quale di queste fasce collocherebbe il reddito medio lordo annuo delle lavoratrici della sua cooperativa?

|                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| meno di 25000 €   | da 25000 a 35000 € |
| a 35000 a 50000 € | più di 50000 €     |
| non saprei        |                    |

Secondo lei la sua cooperativa riesce ad impiegare in pieno le qualità professionali delle lavoratrici?



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

del tutto  
per niente

in parte  
non saprei

La cooperativa impegna le lavoratrici anche il sabato o la domenica?

sempre  
alle volte

mai

Se sì, la cooperativa effettua turnazioni del personale?

si/soddisfacenti  
scarse

si ma non soddisfacenti  
per niente

Quanto tempo impiegano, in media, le lavoratrici della cooperativa per compiere il tragitto da casa al posto di lavoro?

meno di 15 minuti  
da 31 minuti a 1 ora  
non saprei

da 16 a 30 minuti  
oltre 1 ora

Quale ritiene essere il grado di soddisfazione dal punto di vista professionale delle lavoratrici della cooperativa?

basso  
alto

medio  
non saprei

Vorrebbe cambiare mansione lavorativa all'interno dell'azienda in cui lavora?

sì completamente  
no

sì in parte  
non saprei

Cambierebbe azienda a parità di mansione?

sì  
non saprei

no





“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

## **Parità e divieto di discriminazione**

La parità fra uomini e donne è un principio fondamentale del diritto comunitario. Infatti, la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 “*riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*” contiene disposizioni finalizzate all’attuazione di tale principio con particolare riferimento a:

- a) *l’accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;*
- b) *le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione;*
- c) *i regimi professionali di sicurezza sociale.*

In altri termini, il principio di parità tra uomini e donne stabilisce che le donne abbiano diritto ad accedere a qualunque lavoro in condizioni di parità con gli uomini ed il diritto allo stesso trattamento per un lavoro eguale oppure equivalente.

In Italia solo dal 1966 è stata riconosciuta la possibilità per le donne di accedere al pubblico impiego; con il D. Lgs. N. 24/2000 tale diritto è stato esteso anche all’accesso alla carriera militare. Attualmente l’articolo 1 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. N. 198/2006) sancisce il divieto di discriminazione tra uomo e donna, prevedendo “*misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione 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*”.

L’art. 25 del sopra citato Codice distingue la discriminazione diretta dalla discriminazione indiretta. La discriminazione diretta è la situazione nella quale una persona è trattata, in base al sesso, meno favorevolmente di quanto sarebbe trattata un’altra in una situazione analoga (per es. la mancata promozione di una lavoratrice perché donna, la mancata assunzione di una lavoratrice perché incinta).

Affinché ci sia discriminazione diretta, quindi, occorre verificare l’effetto del comportamento adottato, mentre è irrilevante l’intento discriminatorio; non occorre uno specifico atteggiamento psicologico da parte del datore di lavoro che mette in atto il comportamento discriminatorio.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

La discriminazione indiretta è la situazione nella quale *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, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari* (per es. richiesta di una statura minima per la partecipazione ad un concorso tarata su medie maschili, richiesta di particolari capacità di forza fisica).

In pratica, si ha discriminazione indiretta ogni volta che si adotta un trattamento uguale e apparentemente neutro a soggetti diversi (uomini e donne) e che quindi produce effetti proporzionalmente più sfavorevoli per le donne.

Riassumendo, i principali ambiti lavorativi in cui il principio di parità prevede il divieto di discriminazione tra i due sessi sono:

- l'accesso al lavoro, con qualunque tipo di assunzione ed in qualunque settore;
- la formazione professionale;
- il tipo di lavoro che viene affidato;
- la retribuzione;
- il licenziamento;
- le condizioni di lavoro;
- ogni altro aspetto del rapporto di lavoro.

“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

## ***Tutela e sostegno della maternità e paternità (D. Lgs. N. 151/2001)***

La tutela della maternità è un principio costituzionalmente riconosciuto. L’articolo 37 della Costituzione, infatti, stabilisce che *“le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”*.

A livello normativo la tutela ed il sostegno della maternità e della paternità è disciplinata dal Testo Unico in materia (D. Lgs. N. 151/2001) che sostituisce la legislazione precedente.

### **Congedo di maternità**

In base al Testo Unico *per “congedo di maternità” si intende l’astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice* che ha diritto (o, meglio, deve) astenersi dal lavoro per cinque mesi e può scegliere alternativamente se:

- usare il congedo due mesi prima e tre mesi dopo il parto;
- usare il congedo un mese prima e quattro mesi dopo il parto, a condizione che quest’ultima scelta non sia dannosa per la salute delle madre o quella del bambino (in questo caso è necessario ottenere un certificato dal medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e dal medico competente sul luogo di lavoro).

In tale periodo si ha diritto a percepire l’80% della retribuzione.

Nel caso di particolari condizioni di salute che rendano la gravidanza a rischio oppure se l’ambiente di lavoro rende la gravidanza a rischio, si può segnalare la situazione alla Direzione Provinciale del Lavoro che potrà disporre il congedo anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto.

In caso di parto prematuro cioè anticipato rispetto alla data presunta, si ha diritto a recuperare i giorni non goduti prima del parto nel periodo di astensione obbligatoria successivo al parto, in modo da conservare il diritto al periodo complessivo di cinque mesi.

L’interruzione spontanea o volontaria della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall’inizio della gestazione è equiparata alla malattia e si considera aborto. In tale caso, la lavoratrice può astenersi dal lavoro secondo quanto indicato dal certificato medico ed ha diritto all’indennità di malattia. L’interruzione spontanea o volontaria della gravidanza successiva al 180°



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

giorno dall’inizio della gestazione è, invece, considerata come parto a tutti gli effetti e la lavoratrice ha diritto ai tre mesi di maternità obbligatoria.

È riconosciuto, alla lavoratrice, il diritto ad usufruire di speciali permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui essi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

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

Il Testo Unico estende la tutela relativa al congedo di maternità e paternità anche alle lavoratrici a domicilio.

In caso di risoluzione, anche per scadenza del termine del contratto o sospensione dal lavoro e in caso di disoccupazione è riconosciuto il diritto al congedo per maternità per tutta la durata quando al momento della risoluzione o della scadenza la lavoratrice sia già in congedo oppure quando non siano decorsi più di sessanta giorni tra la fine del lavoro e l’inizio della gravidanza.

### **Congedo di paternità**

In base al Testo Unico *per “congedo di paternità” si intende l’astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità.*

Anche il padre ha diritto al congedo dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua e alla relativa indennità economica nei primi tre mesi dalla nascita del bambino nei seguenti casi:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre con provvedimento giudiziale.

### **Riposi giornalieri**

Le lavoratrici madri hanno diritto a due permessi giornalieri retribuiti di un’ora ciascuno (anche cumulabili) durante il primo anno di vita del bambino. Se l’orario giornaliero di lavoro è inferiore a



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

sei ore giornaliere il permesso si riduce ad uno solo. Ovviamente durante il permesso la donna ha diritto ad uscire dall'azienda.

Detti permessi possono essere riconosciuti anche al padre lavoratore nei seguenti casi:

- a) *nel caso in cui i figli siano affidati al 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.*

In caso di parto plurimo i periodi di riposo si raddoppiano. Le ore aggiuntive (due o una a seconda dell'orario di lavoro) possono essere riconosciute sia alla madre sia al padre che può utilizzarle anche mentre la madre è in assenza facoltativa o in congedo.

In caso di figli con handicap grave, in base all'articolo 33 della Legge n. 104 del 1992 le lavoratrici madri possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

## **Congedi parentali**

In base al Testo Unico per “congedo parentale” si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore nei primi otto anni di vita del bambino e per ciascun figlio. La durata complessiva del congedo non può superare il limite di dieci mesi. Se, però, il padre esercita il diritto ad astenersi per un periodo non inferiore a tre mesi, la durata complessiva dei congedi parentali dei genitori è elevata a undici mesi, al fine di incoraggiare anche i padri ad esercitare questo diritto.

In ogni caso, la lavoratrice madre può richiedere il congedo parentale, dopo aver trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatorio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette mesi nel caso in cui il padre eserciti il diritto ad astenersi per un periodo non inferiore a tre mesi. Qualora vi sia un solo genitore (il padre è deceduto o ha



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

abbandonato il figlio o il figlio è stato affidato formalmente ad un unico genitore) la durata del congedo parentale è fino a dieci mesi per un periodo che può essere sempre continuativo o frazionato.

Occorre sottolineare che, per l'esercizio di tale diritto, non è necessario che la madre lavoratrice sia regolarmente coniugata o convivente.

I genitori possono usufruire anche contemporaneamente dei congedi parentali entro il limite massimo consentito.

Per poter esercitare il diritto al congedo parentale occorre comunicarlo al datore di lavoro con un preavviso di almeno quindici giorni ed avanzare la relativa domanda al competente ente previdenziale.

Per quanto riguarda il trattamento economico durante il congedo parentale, alle lavoratrici e ai lavoratori che se ne avvalgono è riconosciuta un'indennità pari al 30% della retribuzione fino al compimento dei tre anni del bambino, per un periodo massimo complessivo per entrambi i genitori pari a sei mesi. Nel restante periodo il trattamento economico dipende dai limiti di reddito percepiti dagli interessati.

Al termine dell'astensione obbligatoria ed eventualmente dei congedi parentali, la lavoratrice madre (ed il lavoratore padre) ha diritto:

- a rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio o in un'altra unità produttiva ubicata nello stesso comune della precedente e di restarvi fino al compimento di un anno di età del bambino;
- ad essere adibita alle stesse mansioni svolte precedentemente o a mansioni professionalmente equivalenti.

Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione, nazionale ed internazionale, e di affidamento.

Esso 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.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

## **Congedi per la malattia del figlio**

In base al Testo Unico *per “congedo per la malattia del figlio” si intende l’astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenze della malattia stessa*. Così, entrambi i genitori, alternativamente, possono astenersi dal lavoro in caso di malattia di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. In caso, invece, di malattia di figli di età compresa tra i tre e gli otto anni, ciascun genitore, alternativamente, ha il diritto di astenersi dal lavoro per non più di cinque giorni lavorativi all’anno.

Se la malattia del figlio dà luogo al ricovero ospedaliero durante le ferie dei genitori, queste vengono sospese.

Per usufruire di questi congedi il genitore deve presentare al datore di lavoro il certificato di malattia del figlio rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e una dichiarazione che attesti che l’altro genitore non stia utilizzando contemporaneamente congedi per lo stesso motivo.

## **Congedi per eventi e cause particolari**

In base all’art. 4 della Legge n. 53/2000 la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all’anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell’attività lavorativa.

Le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti pubblici o privati, inoltre, possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell’anzianità di servizio né vale ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi.





“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

I criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari sono contenuti nel D.M. 21-07-2000, n. 278 “Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari “.

### **Congedi per la formazione**

In base all'art. 5 della Legge n. 53/2000 le lavoratrici e i lavoratori dipendenti pubblici o privati, che hanno raggiunto almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione. La sospensione del rapporto di lavoro non può superare un periodo di undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il congedo per la formazione deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Durante il periodo di congedo per la formazione, il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

In caso di comprovate esigenze organizzative, il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento. Le modalità di fruizione dei congedi per la formazione vengono regolamentate dai contratti collettivi.

In base all'art. 6 della Legge n. 53/2000, le lavoratrici e i lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.

La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore oppure essere predisposta dall'azienda, attraverso piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali, che possono essere finanziati attraverso i già citati fondi interprofessionali per la formazione continua come, ad esempio, nel caso delle società cooperative, attraverso i bandi che annualmente vengono pubblicati da Fon Coop (Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nelle imprese cooperative costituito da AGCI, Confcooperative, Legacoop e CIGL, CISL, UIL).





“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

## **Tutela della sicurezza e della salute**

Durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio o in caso di adozione o affidamento di bambini fino al compimento dei sette mesi di età, oltre l'ordinaria assistenza sanitaria ed ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici possono fruire, presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, dell'esenzione dalla relativa spesa sanitaria, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconfezionale e di prevenzione del rischio fetale.

Nel periodo di gravidanza sono vietati i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, il trasporto e il sollevamento di pesi. In tale periodo la lavoratrice deve essere addetta ad altre mansioni e, se quest'ultime sono inferiori a quelle abituali, la lavoratrice conserva comunque la retribuzione relativa alle mansioni precedentemente svolte e la qualifica originale.

Quando non vi è la possibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio può autorizzare la lavoratrice a restare a casa per il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

È vietato, inoltre, adibire le donne che allattano ad attività che comportino il rischio di contaminazioni.

## **Lavoro notturno**

Dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino è vietato adibire le donne al lavoro notturno, cioè dalle ore 24 alle ore 6.

Inoltre non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni (o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa) o la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

## **Divieto di licenziamento**

È confermato il divieto assoluto di licenziamento, nonché di sospensione dal lavoro e di collocazione in mobilità, delle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di congedo obbligatorio, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza: la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione attestante l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

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.

È altresì vietato il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

Il licenziamento intimato in violazione di tali divieti è nullo.

A garanzia della effettività di eventuali dimissioni della lavoratrice o del lavoratore (che potrebbero essere stati costretti dal datore), l'art. 55 T.U. dispone che 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, debba essere convalidata dai servizi ispettivi del lavoro, a pena di inefficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Al termine del periodo di congedo obbligatorio di maternità, del congedo di paternità e degli altri congedi e permessi previsti dallo stesso T.U., le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto:

- di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate/i all'inizio del periodo di gravidanza e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino;

### **Lavoratrici diverse da quelle con contratto subordinato**

Il T.U. contempla la tutela della maternità anche nei confronti di alcune tipologie lavorative diverse da quella a tempo pieno e di durata indeterminata che, ultimamente, sempre più si stanno diffondendo. Ci riferiamo, tra l'altro, oltre al lavoro autonomo, alle libere professioni, al lavoro a domicilio e al lavoro domestico, anche ai contratti a termine, ai contratti di lavoro a progetto, alle situazioni di disoccupazione sia volontaria che involontaria.

Queste forme lavorative, per quanto attiene la tutela della maternità, sono considerate in modo da equiparare il più possibile il trattamento corrispondente al periodo di congedo di maternità a quello spettante alle lavoratrici subordinate.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

## **Assegno di maternità di base e assegno di maternità per lavori atipici e discontinui**

In base al TU, per ogni figlio nato dal 01/01/2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, è concesso un contributo economico alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno che non beneficiano dell'indennità per il congedo di maternità, dell'indennità di maternità per le lavoratrici autonome, per le imprenditrici agricole o per le libere professioniste.

Il contributo economico spetta nei seguenti due casi:

- se non si beneficia di alcuna tutela economica e se il reddito familiare non supera determinate soglie economiche stabilite in base al numero di persone componenti il nucleo familiare (Assegno di maternità di base);
- sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità e la condizione attuale è di disoccupata oppure il lavoro è stato interrotto o comunque si gode di una tutela previdenziale (assegno di maternità per lavori atipici e discontinui).

Il contributo consiste in un assegno di maternità rivalutato ogni anno sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

L'assegno è erogato dall'INPS cui occorre presentare la relativa istanza, entro sei mesi dalla nascita o dalla adozione, e cui compete accertare la sussistenza dei requisiti necessari.

In questo modo, il legislatore ha voluto tutelare la maternità anche nei confronti di quelle donne che non hanno ancora un lavoro regolare oppure lo hanno perso.

## **Lavoratrici autonome ed imprenditrici agricole**

Le lavoratrici autonome, le coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali e le imprenditrici agricole a titolo principale hanno diritto alla corresponsione di un'indennità giornaliera per il periodo di gravidanza (due mesi) e per quello successivo (tre mesi) e ai congedi parentali per tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

L'indennità viene erogata dall'INPS a seguito di domanda corredata da un certificato medico rilasciato dall'azienda sanitaria locale.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

L'indennità è pari a:

- l'80% della retribuzione minima giornaliera per gli operai a tempo indeterminato, nel caso di coltivatrici dirette, mezzadre e colone ed imprenditrici agricole;
- l'80% del salario giornaliero minimo stabilito per la qualifica di impiegato nel caso di lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali.

### **Libere professioniste**

Le libere professioniste iscritte ad una Cassa di previdenza ed assistenza obbligatoria hanno diritto ad un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi. Detta indennità spetta anche in caso di adozione o affidamento del bambino purchè non abbia superato i sei anni di età.

L'indennità è pari all'80 % dei 5/12 del solo reddito professionale percepito e denunciato come reddito da lavoro autonomo nel secondo anno precedente a quello dell'evento. L'indennità non può comunque essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 % del salario giornaliero minimo stabilito per la qualifica di impiegato. E', però, fatta salva la potestà di ogni singola cassa di stabilire importi massimi più elevati.

### **Lavoratrici a progetto**

In base a quanto previsto dal Decreto legislativo n. 276/03, che ha istituito il contratto a progetto, la gravidanza sopraggiunta in costanza di rapporto non può comportare l'estinzione del contratto.

La lavoratrice, dietro presentazione di idonea certificazione scritta, però, può chiedere ed ottenere la sospensione del rapporto di lavoro: in questo caso, non ha diritto ad alcun compenso, ma può solo chiedere ed ottenere una proroga del rapporto di lavoro per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

La collaboratrice ha diritto ad un'indennità di maternità per i due mesi che precedono la data presunta del parto e i tre mesi che lo seguono, a condizione che abbia versato all'Inps la contribuzione, comprensiva della quota dello 0,50% utilizzata a finanziare la maternità, per almeno tre mesi nei dodici mesi precedenti il parto.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

La lavoratrice in possesso del requisito minimo contributivo ha diritto all'indennità di maternità anche se risulta cancellata dalla Gestione Separata, solo se non ha diritto ad un diverso e migliore trattamento economico a carico di un'altra gestione pensionistica.

L'indennità di maternità spetta anche nei casi di adozione o affidamento per i tre mesi successivi all'effettivo ingresso nella famiglia del bambino, purché non abbia superato i 6 anni di età. L'indennità viene corrisposta, nei casi di adozione o affidamento preadottivo internazionale, anche se l'età del bambino è superiore a 6 anni fino al compimento della maggiore età.

L'indennità può essere richiesta anche dal padre lavoratore, iscritto alla Gestione Separata dell'Inps, per i tre mesi successivi alla data effettiva del parto, o per il periodo residuo che sarebbe spettato alla madre lavoratrice, in caso di morte della madre, sua grave infermità o abbandono, nonché di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per il calcolo dell'indennità di maternità sono applicabili le disposizioni contenute nel Decreto ministeriale 4/4/2002: per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, l'indennità, comprensiva di ogni altra indennità di malattia, è determinata dall'80% del reddito derivante dal lavoro autonomo (collaborazione coordinata e continuativa, lavoro a progetto, lavoro libero professionale), prodotto nei 12 mesi precedenti l'astensione per maternità.

Pertanto, per calcolare l'indennità, si divide il reddito per 365 giornate e sull'importo di una giornata si determina l'80%. Se l'anzianità assicurativa è inferiore ai dodici mesi, l'indennità è determinata in modo proporzionale dalla data di decorrenza dell'anzianità. La domanda per ottenere l'indennità deve essere presentata all'INPS entro un anno dal parto.

### **Lavoratrici a domicilio**

Le lavoratrici (e i lavoratori) a domicilio hanno diritto al congedo di maternità (e di paternità) e, quindi all'indennità giornaliera di maternità durante il periodo di gravidanza (due mesi) e per il periodo successivo al parto (tre mesi). L'indennità è a carico dell'INPS ed è pari all'80% del salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavori con qualifica operaia della stessa industria.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

### **Lavoratrici domestiche**

Le lavoratrici (e i lavoratori) addette ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità (e di paternità) incluso il relativo trattamento economico e normativo e detti periodi devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla gratifica natalizia e alle ferie.

Per quanto attiene il trattamento economico, esso è corrisposto dall'INPS ed è pari all'80% della retribuzione media giornaliera, incluso il rateo di tredicesima, del periodo di paga precedente a quello in cui ha avuto inizio il congedo (art. 4, D.P.R. n. 1403/1971).

“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

### **Lavoratrice minore di età**

Il legislatore ha inteso tutelare l'integrità psicofisica della lavoratrice e del lavoratore minore d'età, attraverso una normativa protettiva speciale, per lo più derogatoria di quella ordinaria in ragione delle peculiari esigenze di tutela accordata a tale categoria di lavoratori.

In base alla Legge n. 977/67, occorre innanzitutto distinguere:

- bambine e bambini, cioè minori che non hanno compiuto i 15 anni o che sono ancora soggetti all'obbligo scolastico;
- adolescenti, cioè minori di età compresa tra i 15 e 18 anni, non più soggetti all'obbligo scolastico.

L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e, comunque, non può essere inferiore ai 15 anni compiuti.

Ne deriva che è vietato adibire al lavoro le bambine e i bambini (poiché sono tali se non hanno ancora compiuto i 15 anni di età o sono ancora soggetti all'obbligo scolastico).

La Direzione Provinciale del Lavoro può autorizzare, previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale, l'impiego delle bambine e dei bambini in attività di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purché si tratti di attività che non ne pregiudichino la sicurezza, l'integrità psicofisica, lo sviluppo, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o formazione professionale.

L'impiego dei minori di anni 14 in programmi radiotelevisivi è regolamentato in maniera specifica con con Decreto del Ministero delle Comunicazioni del 27-4-2006, n. 218 “Lavoro dei minori nello spettacolo”.

Lo svolgimento del rapporto di lavoro del minore, giudicato idoneo alla specifica attività lavorativa, avviene secondo la disciplina normativa del lavoro vigente per la generalità dei lavoratori, salvo deroghe ed eccezioni più favorevoli disposte dalla legge o dalla contrattazione collettiva volte a tutelare o garantire le peculiari esigenze di questa particolare tipologia di lavoratori.

In particolare, in base all'art. 36 della Costituzione, ai minori lavoratori deve essere assicurata la parità di trattamento retributivo a parità di lavoro, non essendo ammessi trattamenti differenziati in base all'età.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

L'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali per le bambine e i bambini, nei casi eccezionali in cui siano autorizzati a prestare attività lavorativa, mentre per gli adolescenti non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali.

Ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno 2 giorni, se possibile consecutivi e comprendenti la domenica.

Per quanto riguarda le pause giornaliere, l'orario giornaliero non può durare più di 4 ore e trenta minuti senza interruzioni; in caso contrario, l'orario deve essere interrotto da un riposo intermedio di almeno un'ora (che può essere ridotto a mezz'ora dalla contrattazione collettiva).

E' vietato, infine, adibire i minori al lavoro notturno (dalle 22 alle 6 o dalle 23 alle 7), salvo casi particolari per attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo preventivamente autorizzate dalla direzione provinciale del lavoro.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

## ***Molestie sul lavoro***

Le molestie sul lavoro sono comportamenti qualificabili come “molestie sessuali”. Esse possono essere perpetuate da colleghi oppure dal datore di lavoro; possono verificarsi nei confronti delle donne e in alcuni casi, meno frequenti, anche degli uomini.

Si tratta comunque di comportamenti che ledono la dignità, la libertà ed il decoro della persona, che va comunque tutelata sul luogo di lavoro, soprattutto perché da tali comportamenti possono derivare disagi psicologici, forme di ansia e riflettersi negativamente sulla vita personale e lavorativa.

Il D.lgs. 145/2005 definisce le molestie sul lavoro come:

- *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, umiliante, degradante od offensivo.*
- *comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, degradante, umiliante od offensivo.*

Ovviamente tali comportamenti sono perseguibili penalmente, ma esistono anche diverse possibilità di reagire<sup>2</sup>:

Se la situazione è determinata dal comportamento di un collega che persiste nel tempo, o è particolarmente grave, oppure se viene creata un'atmosfera intimidatoria (e non semplicemente scherzosa anche in assenza di ingiurie o di violenza), può essere effettuata segnalazione alla consigliera di parità che interviene gratuitamente su incarico del Ministero del Lavoro, oppure è possibile rivolgersi ad un rappresentante sindacale, oppure ad un legale di fiducia. In alcuni settori i contratti collettivi istituiscono anche una figura di Consigliere di fiducia che è investito della questione in via informale.

Considerata la delicatezza della materia, occorre richiedere il rispetto della riservatezza. Una delle difficoltà in queste situazioni riguarda l'accertamento dei fatti. Conviene quindi avere prove il più

---

<sup>2</sup> Cfr. “Donne – Guida ai diritti” Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Provincia di Padova, a cura di Ivana Veronese, Consigliera di Parità della Provincia di Padova, gennaio 2006.



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

possibile certe. Durante il procedimento che accerta i fatti sussiste comunque il diritto ad essere assistiti da una persona di fiducia nominata personalmente.

Il datore di lavoro è obbligato a garantire che l'ambiente di lavoro sia tale da salvaguardare non solo l'incolumità fisica e la salute anche psicologica, ma anche la dignità dei lavoratori. Potrà essere richiesto di adottare il provvedimento più adatto per risolvere la situazione, anche mediante il trasferimento di colui che è responsabile di comportamenti molesti, e quindi non solo mediante l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Se la situazione è determinata da un superiore o dal datore di lavoro e ha carattere ricattatorio, in vista di assunzioni oppure di promozioni o di altri vantaggi, tale comportamento è da considerare come una vera e propria discriminazione e si può ricorrere alla tutela anche davanti al giudice, rivolgendosi alla consigliera di parità o ad un legale.

In determinati casi vi può essere anche il diritto al risarcimento del danno. Se il contratto collettivo lo prevede, è possibile avvalersi del rimborso delle spese legali.

“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

## **Mobbing**

Anche se il fenomeno è, purtroppo, molto diffuso, non c'è una definizione univoca di *mobbing* che sia internazionalmente riconosciuta anche perché manca, in Italia, una legislazione specifica che ne dia una nozione giuridicamente rilevante anche ai fini della relativa tutela.

Il termine, inglese (da *to mob*: attaccare), indica “l’assalto di un gruppo ad un individuo”.

Alcune definizioni possono essere ricavate da diverse sentenze del Tribunale.

Il mobbing è un fatto illecito consistente nell’assoggettamento del lavoratore ad azioni che, sebbene singolarmente considerate non presentano carattere illecito, unitariamente considerate risultano moleste ed attuate con finalità persecutorie, tali da rendere penosa per il lavoratore la prosecuzione del rapporto di lavoro<sup>3</sup>.

Per "mobbing" si intende, quindi, un comportamento, reiterato nel tempo, da parte di una o più persone, colleghi o superiori della vittima, teso a isolarla e a respingerla dall'ambiente di lavoro, con conseguenze negative dal punto di vista sia psichico sia fisico. In particolare, i comportamenti vessatori devono essersi ripetuti con continuità per un periodo minimo di almeno sei mesi<sup>4</sup>.

Trattasi di comportamenti non necessariamente di natura sessuale che possono colpire sia le lavoratrici che i lavoratori.

In base alla sentenza della Cassazione civile sez. lav. 23 marzo 2005, n. 6326, il datore di lavoro risponde del danno da mobbing in base all’art. 2087 del Codice Civile, *a nulla rilevando che le condotte materiali siano state poste in essere da colleghi pari grado della vittima, in quanto quel che rileva unicamente è che il datore sapesse - ovvero potesse sapere - di quanto stava accadendo.*

Il mobbing viene distinto in:

- orizzontale, se subito dai colleghi di pari grado;
- verticale, se subito dai superiori.

In ipotesi di mobbing, la lesione dei diritti fondamentali del lavoratore è produttiva di danno esistenziale ravvisabile nelle ferite inferte alla sfera di autostima ed eterostima in ambito lavorativo

---

<sup>3</sup> Tribunale di Forlì 10 marzo 2005

<sup>4</sup> Tribunale di Milano 29 ottobre 2004



“Indagine conoscitiva sulle pari opportunità nelle imprese cooperative nella Regione Lazio”

ed alla immagine professionale della lavoratrice e del lavoratore; tale danno alla professionalità del lavoratore, tutelata dalla nostra Costituzione, è risarcibile ai sensi dell'art. 2059 del Codice Civile.



**AGCI**  
ASSOCIAZIONE  
GENERALE  
COOPERATIVE  
ITALIANE

A.G.C.I. Lazio  
Viale Palmiro Togliatti n.1651  
00155 Roma  
Tel. 0640500200 – 0640500021  
Fax 0640500007  
e-mail [info@agcilazio.it](mailto:info@agcilazio.it)  
[segreteria@agcilazio.it](mailto:segreteria@agcilazio.it)  
web: [www.agcilazio.it](http://www.agcilazio.it)