




MINISTERO
DEL LAVORO E DELLE
POLITICHE SOCIALI

CONSIGLIERA
DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA
DI LECCE



PROVINCIA
DI LECCE

I QUADERNI DELLE PARI OPPORTUNITÀ

DONNE E AGRICOLTURA IN PROVINCIA DI LECCE:

disparità, discriminazioni e tutele
delle lavoratrici e delle imprenditrici

Avv. Andrea Azzone ()*

IL LAVORO DELLE DONNE NEL SETTORE AGRICOLO
TRA DISCIPLINA CONTRATTUALE E TUTELA
LEGISLATIVA NAZIONALE E COMUNITARIA.

- 1) Pari opportunità e diritti delle donne nel mondo del lavoro: legislazione ed atti comunitari;
- 2) La normativa italiana in tema di pari opportunità e recenti orientamenti evolutivi del sistema.
- 3) Lavoratrici agricole: contrattazione collettiva in agricoltura tra disparità retributive di genere, omesso richiamo dei benefici assistenziali e previdenziali, mobbing e molestie sessuali.
- 4) Imprenditrici agricole: disparità di genere e possibilità effettive di pari opportunità nell'esercizio dell'attività di impresa.

() Cultore della materia presso l'Università di Lecce, Dipartimento di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale.*

1. Pari opportunità e diritti delle donne nel mondo del lavoro: legislazione ed atti comunitari

Il principio della uguaglianza dei sessi è un concetto di progresso civile che ha trovato il suo primo significativo impulso nell'area continentale europea, nel momento in cui le donne si sono viste riconoscere dalle Nazioni Unite il diritto di voto (1948), sancito dall'art. 21 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo: *"Chiunque ha il diritto di prendere parte al governo del proprio paese, direttamente o attraverso rappresentanti liberamente scelti"*. E' questo infatti l'embrione dal quale è nata la coscienza sociale del ruolo della donna, come soggetto finalmente abilitato e riconosciuto dal diritto positivo in grado di influire con le proprie determinazioni ed il proprio pensiero sull'evoluzione del destino socio-politico-economico del proprio Paese.

Infatti, partendo dal suffragio femminile le Nazioni Unite, nel 1979, hanno emanato la "Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna", che ha trovato piena consacrazione nel Trattato di Maastricht del 1992, ove la neonata Comunità Europea ha definito gli intenti da perseguirsi per realizzare concretamente una linea di costante crescita e progresso sociale dell'intera compagine del vecchio continente statuendo, all'art. 3, che *"l'azione della Comunità a norma del presente articolo mira ad eliminare le inuguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne"*.

Dal breve *excursus* innanzi compiuto, è agevole comprendere il ruolo guida che l'Unione, attraverso Direttive, Raccomandazioni, Decisioni, Programmi, Sentenze della Corte di Giustizia ed i Trattati comunitari di Roma ed Amsterdam, ha inteso ed intende assumere, per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne, nei confronti dei sistemi normativi e degli assetti sociali degli Stati membri, dettando quasi una sorta di piattaforma programmatica alla quale gli stessi sono tenuti ad uniformarsi ed attenersi nel tempo attraverso l'innovazione del sistema normativo e degli interventi attuativi. Infatti la Raccomandazione del Consiglio del 13 Dicembre 1984 sulla promozione di azioni positive a favore delle donne (84/635/CEE),

rappresenta il primo passo verso il riconoscimento della legittimità e dell'importanza per la realizzazione della parità uomo-donna delle azioni positive. In particolare il Consiglio raccomanda agli Stati Membri *"di adottare una politica di azione positiva intesa ad eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa ed a promuovere l'occupazione mista"*.

Ma analizziamo nello specifico le problematiche inerenti il mondo del lavoro femminile alla cui soluzione sono finalizzati i passaggi programmatici e normativi più incisivi compiuti nel tempo a livello europeo e che si concentrano essenzialmente sui **congedi parentali, sulla parità di retribuzione, sull'accesso ai fondi strutturali ed ai finanziamenti e sulla discriminazione di genere a livello imprenditoriale**.

L'attenzione primaria è stata rivolta alla difficoltà principale che la donna incontra nella dimensione lavorativa, ossia la ridotta possibilità di conciliare i tempi di vita e di lavoro, dal momento che l'humus culturale ancora predominante, persevera nel considerare il genere femminile come unico depositario dei cosiddetti "lavori di cura" inerenti l'ambito domestico e l'accudimento dei figli.

Ebbene, il Quarto Programma d'azione Comunitaria (1996-2000) per le pari opportunità tra donne e uomini, ha posto l'accento proprio su questo aspetto proponendosi, nel terzo obiettivo, di *"consentire a donne e uomini di lavorare e occuparsi della famiglia"*.

Ma il dibattito su tale punto è stato affrontato attivamente anche nel confronto tra le rappresentanze europee dei datori di lavoro ed i sindacati dei lavoratori (UNICE, CEEP, CES), tanto da sfociare nell'adozione della direttiva 96/34/CE del Consiglio Europeo, che, recependo un accordo quadro sul congedo parentale redatto dalle Parti sociali europee il 14 dicembre 2005, ha sottolineato la necessità di attuare una serie di interventi sulle tipologie contrattuali, al fine di *"offrire, agli uomini e alle donne, la possibilità di conciliare le loro responsabilità professionali e i loro obblighi familiari"* ed introdurre *"nuovi modi flessibili di organizzazione del lavoro e dell'orario, più adatti ai bisogni della società in via di mutamento e rispondenti sia alle esigenze delle imprese che a quelle dei lavoratori"*.

Infatti, l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare è visto dall'Unione Europea non solo come un incentivo determinante in favore dell'attuazione delle pari opportunità, ma anche come un mezzo che, consentendo alle donne una maggiore partecipazione al mercato del lavoro, contribuirebbe ad elevare la percentuale di popolazione attiva e, di conseguenza, ad equilibrare i sistemi pensionistici e di protezione sociale.

Tali problematiche vengono riprese puntualmente nell'elaborazione programmatica dell'Unione Europea ed in particolare nella Tabella di marcia per la parità fra le donne e gli uomini 2006-2010.

Si tratta di un documento che definisce l'uguaglianza della possibilità di conseguire un'indipendenza economica tanto per gli uomini quanto per le donne, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire attraverso gli interventi per la riduzione del tasso di disoccupazione delle donne, la eliminazione delle ineguaglianze strutturali esistenti nel mercato di lavoro, la agevolazione dell'accesso al credito per le donne imprenditrici, fino all'adeguamento degli indicatori di sicurezza e sanità che vanno differenziati in rapporto al genere femminile in quanto esposto a rischi sanitari differenti rispetto al genere maschile.

Alla predetta tabella di marcia fa seguito la Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni del 21 settembre 2010, Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015, che costituisce il programma di lavoro della Commissione e descrive le azioni chiave previste nel periodo 2010-2015. La Commissione intende sostenere iniziative volte a: promuovere la parità nell'ambito della strategia Europa 2020 che fissa l'obiettivo del raggiungimento di un tasso di occupazione femminile del 75%, incoraggiare il lavoro autonomo e l'imprenditorialità femminile, valutare i diritti dei lavoratori in materia di congedo per motivi di famiglia, riferire sui risultati ottenuti dagli Stati membri per quanto riguarda le strutture di assistenza per l'infanzia, in grado di coadiuvare e favorire la donna nell'esercizio della sua funzione di madre e di lavoratrice.

Altro tema scottante, in materia di parità di genere, affrontato dalla Commissione è il divario di retribuzione tra donne e uomini ancora ampiamente diffuso nella realtà dell'Unione europea. In gran parte dei casi tale divario non è riconducibile a criteri oggettivi. In un'Europa che vuole essere moderna e competitiva di fronte ai cambiamenti demografici

(diminuzione prevedibile della popolazione attiva), combattere contro il divario di retribuzione non ha soltanto un valore simbolico bensì rappresenta un obiettivo fondamentale. In tale contesto, la Commissione, dopo un'attenta analisi delle cause del fenomeno, indica una serie di interventi da realizzare per porre fine a tale disuguaglianza ed invita tutte le parti interessate a dare il loro contributo alla soluzione di tale problema.

All'uopo è opportuno richiamare anche la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento 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.

La richiamata direttiva vieta le discriminazioni dirette o indirette tra uomini e donne per quanto riguarda le condizioni: di assunzione, di accesso all'occupazione o al lavoro autonomo, di licenziamento, di formazione professionale, di affiliazione alle organizzazioni dei lavoratori o datori di lavoro. Il trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (articolo 157) vieta inoltre la discriminazione basata sul sesso in materia di remunerazione per uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. Tale principio si applica anche ai sistemi di classificazione professionale utilizzati per determinare le remunerazioni. Le donne e gli uomini debbono godere di pari trattamento nel quadro dei regimi professionali di sicurezza sociale, in particolare per quanto riguarda il campo di applicazione e le condizioni di accesso ai regimi, i contributi, il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni, le condizioni relative alla durata ed al mantenimento dei figli.

Tuttavia, una differenza di trattamento tra uomini e donne può essere giustificata per la particolare natura delle attività professionali di cui trattasi, purché le misure prese siano legittime e proporzionate, in ossequio al principio fissato dal Trattato di Amsterdam, firmato il 2 ottobre 1997 tra i Capi di Stato e di Governo dei Paesi membri, secondo il quale, allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non può impedire che uno *"Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali"*.

Anche la Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 18 luglio 2007 dal titolo « Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini », ha indugiato sul tema.

Il divario di retribuzione tra donne e uomini non si è ridotto nel corso degli ultimi dieci anni, nonostante le azioni avviate e gli strumenti impiegati per porre rimedio a tale problema. In base ai dati ufficiali, nel 2005 le donne hanno guadagnato in media 15 % meno degli uomini nell'Unione europea, facendo registrare un miglioramento di soltanto 2 punti percentuali rispetto al 1995. Un'evoluzione inadeguata atteso il considerevole incremento del tasso di occupazione delle donne. In tutti gli Stati membri le donne non solo superano meglio il percorso scolastico ma rappresentano la maggioranza dei diplomi dell'insegnamento superiore. Non è quindi spiegabile come esse non ottengano migliori condizioni sul mercato del lavoro e non si comprende come il loro potenziale produttivo non venga maggiormente sfruttato. L'azione volta a ridurre il divario di retribuzione tra donne e uomini non rientra nelle possibilità di intervento della Commissione europea. Per tale motivo è necessaria una mobilitazione di tutte le parti interessate, soprattutto per quanto riguarda gli Stati membri e le parti sociali, nelle cui mani si concentra la parte essenziale del potere decisionale e di intervento in questa materia.

Tuttavia, quello che nel mondo del lavoro subordinato viene definito come divario retributivo tra uomo e donna, nel mondo imprenditoriale diviene difficoltà di accesso all'attività di impresa o di accesso ai finanziamenti per la creazione di un'azienda. Sul punto si è soffermata la [Direttiva 2010/41/UE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, incentrata sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio.

Viene qui ribadito il principio di parità di trattamento tra uomini e donne che vieta qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso, che si tratti di discriminazione diretta o indiretta. Esso va rispettato per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma.

La richiamata direttiva permette ai paesi dell'Unione Europea di adottare delle misure d'azione positiva. Tali misure pubbliche sono volte ad assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita

lavorativa, ad esempio per promuovere le iniziative imprenditoriali delle donne. Particolare attenzione viene prestata ai diritti legati alla maternità, infatti viene stabilito che le lavoratrici autonome, nonché le coniugi e conviventi che contribuiscono all'attività di lavoratore autonomo, possono beneficiare di un'indennità di **maternità** per almeno 14 settimane. L'indennità di maternità dovrà essere sufficiente a consentire interruzioni nella loro attività lavorativa. Tale indennità assicura redditi almeno equivalenti a: la perdita media di reddito o di profitto, entro i limiti di un'eventuale massimale; oppure l'indennità prevista a livello nazionale in caso di interruzione per motivi di salute; oppure qualsiasi altra indennità connessa alla famiglia prevista e determinata dalla legislazione nazionale.

Durante l'interruzione delle loro attività per maternità, le donne avranno accesso ai **servizi di supplenza** e ai servizi sociali esistenti a livello nazionale. L'accesso a tali servizi sostituisce l'indennità di maternità oppure una parte di essa.

* * *

In conclusione abbiamo potuto constatare come sia davvero variegato e complesso l'insieme delle questioni affrontate in sede europea in tema di pari opportunità, ma allo stesso tempo abbiamo compreso come il ruolo che può essere ricoperto dalle autorità sovranazionali è quello di sviluppo e coordinamento di azioni strategiche finalizzate al raggiungimento della parità di genere, che necessita di tradursi nell'effettiva collaborazione attiva degli Stati membri, delle autorità regionali e locali, oltre che delle parti sociali e dei diversi attori socio-economici, che si facciano materiali fautori sul territorio delle attività di promozione, attuazione e sostegno degli obiettivi fissati a livello europeo.

Tuttavia non si può non riconoscere la vera rivoluzione culturale innescata dagli interventi dell'Unione Europea che ha fatto emergere il concetto secondo il quale il perseguimento della parità di genere e la valorizzazione della donna nel mondo del lavoro costituiscono una risorsa a tutt'oggi non solo dal punto di vista ideologico e del progresso civile, ma anche di crescita economica ed umana, in grado di ottimizzare le capacità lavorative e produttive di entrambi i sessi e garantire al tempo stesso l'integrità e lo sviluppo del nucleo sociale primario, ossia della famiglia.

2. La normativa italiana in tema di pari opportunità e recenti orientamenti evolutivi del sistema.

L'attenzione del Legislatore italiano in tema di pari opportunità tra uomini e donne comincia a trasparire dalla legge n. 1176/1919, con la quale è stata riconosciuta alle donne la capacità giuridica di esercitare tutte le professioni, compresi gran parte degli impieghi pubblici, senza la necessità dell'autorizzazione maritale. Per esercitare il diritto di voto le donne hanno invece dovuto attendere l'emanazione da parte del Consiglio dei Ministri del Decreto Legislativo Luogotenenziale n. 23 del 2 febbraio 1945. Ma sicuramente è la Carta Costituzionale a costituire nel 1948 la somma consacrazione dell'intangibilità del principio di uguaglianza di genere.

La fonte normativa primaria, ponendo le basi inderogabili della produzione normativa, riconosce pari dignità sociale e uguaglianza dinanzi alla legge a tutti i cittadini (art. 3), la parità tra donne e uomini in ambito lavorativo (artt.4 e 37), l'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi all'interno del matrimonio (art.29) e la parità di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza (art. 51). Quest'ultimo articolo è stato oggetto di modifica l'8 marzo 2002, con l'integrazione della previsione diretta a favorire l'accesso ed il conferimento di cariche pubbliche alle donne, mediante l'imposizione e l'adozione di provvedimenti finalizzati alla concreta realizzazione delle pari opportunità fra uomini e donne nella rappresentanza istituzionale, garantendo la effettiva partecipazione di queste ultime alla vita economica, politica, sociale e decisionale del Paese.

Di qui la produzione normativa ordinaria, ha con più o meno efficacia e/o

fortuna attuativa, cercato di creare un insieme coerente di leggi mirate a garantire pari diritti in materia di accesso all'occupazione, di formazione professionale, di condizioni di lavoro e, in ampia misura, in materia di protezione sociale, cercando di salvaguardare la dimensione della donna lavoratrice anche nel suo ruolo irrinunciabile di madre e moglie. Si parte dalla l. n. 66/1963 che riconosce alla donna l'accesso ai pubblici uffici ed alle professioni, per passare alla riforma del diritto di famiglia attraverso la disciplina dei casi di scioglimento del matrimonio con la L. n. 898/1970, sino alla L. n. 151/1975. Ma è sulla sfera lavorativa che l'intervento del legislatore si focalizza diventando particolarmente copioso, continuo nell'intento di ottimizzare la possibilità della donna di accedere al mondo del lavoro senza rinunciare o sacrificare la dimensione materna.

La legge n. 1044/1971, modificata con L. n. 891/1977, istitutiva degli asili nido, viene promulgata quasi contemporaneamente alla L. n. 1204/1971 sulla tutela delle lavoratrici madri il cui regolamento di esecuzione viene emanato con DPR n. 1026/1976.

Segue, la prima effettiva codificazione normativa sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro nel 1977 con la Legge n. 903, che ha costituito la premessa naturale per la L. n. 125/1991, sicuramente più pragmatica in materia, dal momento che si prefigge di indicare le azioni positive da porre in essere e concretizzare nella contrattazione collettiva per realizzare la parità uomo-donna, mediante il pieno coinvolgimento dei datori di lavoro e delle rappresentanze sindacali. Ma neanche il mondo dell'imprenditoria femminile viene tralasciato dal punto di vista delle cosiddette "azioni positive", grazie alla L. n. 215/1992, che traccia i dettami per favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche

in forma cooperativa, promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici, agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile, favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne e promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

Particolare attenzione è stata poi rivolta, sulla scorta delle direttive europee, al tema dei congedi parentali, con la L. n. 53/2000 ed il D. Lgs. 151/2001, sul sostegno della maternità e della paternità, con i quali, per la prima volta, viene prevista anche per il padre la possibilità di usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per l'accudimento dei figli e la cura della famiglia. L'innovazione culturale di questa nuova visione della figura maschile anch'essa riconosciuta come deputata a svolgere quei compiti genitoriali tradizionalmente attribuiti alla donna soprattutto in tema di accudimento dei figli in tenera età, costituisce senz'altro una scossa per il sistema sociale che deve a tutti gli effetti prendere atto che, al di là della capacità di partorire, non esistono compiti specifici assolvibili e specificamente differenziati a seconda del sesso.

Negli anni 2000, l'attività legislativa si concentra sulla attuazione dei principi delle **pari opportunità** definiti nella normativa europea, dapprima con il D. Lgs. 215/2003, il D.Lgs. 216/2003 in attuazione della direttiva 2000/78/CE in materia di parità di trattamento nell'occupazione e nelle condizioni di lavoro e successivamente con il Decreto legislativo 11/04/2006 n° 198, conosciuto come "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*". Questo provvedimento pone le basi del riassetto delle

disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, a tutela delle quali vengono individuati specifici organismi deputati alla vigilanza e stabilisce:

- il divieto di discriminazione tra uomo e donna;
- istituzione, funzioni, durata e composizione della Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna;
- costituzione, compiti e funzionamento del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- istituzione, compiti e funzioni del Collegio per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminanti;
- attività del Comitato per l'imprenditoria femminile.

Il Decreto, anche attraverso l'indicazione di alcune forme di finanziamento specifiche, tra cui i fondi strutturali europei, individua le varie forme di discriminazione e pone il divieto a qualsiasi tipo di discriminazione:

- nell'accesso al lavoro;
- nella retribuzione;
- nelle prestazioni lavorative e nella carriera;
- nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- nell'accesso agli impieghi pubblici;
- nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- nell'arruolamento nelle forze armate e nel corpo della Guardia di Finanza;
- nelle carriere militari.

Sul tema della parità di genere l'evoluzione è quindi continua e gli orientamenti più recenti che traspaiono dall'attività legislativa lasciano intravedere la volontà di porre in essere un continuo rafforzamento e perfezionamento dei principi base, già presenti nell'ordinamento comunitario e nazionale, sia per debellare ogni ostacolo psicologico, culturale e pratico alla piena integrazione femminile, sia per essere continuamente al passo con l'evolversi dei tempi e delle esigenze concrete di vita.

Su questa linea si pone il Decreto Legislativo n° 5 del 25/10/2010 (G.U. n° 29 del 5/02/2010), che modificando il D.lgs. 198/06 "Codice delle pari opportunità", pone in primo piano l'importanza dell'aspetto sanzionatorio, in tema di violazione dei principi di parità di trattamento e di opportunità fra donne e uomini, sottolineando altresì l'importanza del ricorso alla tutela giurisdizionale e prevedendo anche l'ammontare delle ammende da comminarsi in caso di accertamento positivo delle violazioni denunciate.

Anche la legge 183 del 4 novembre 2010 "*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*" interviene sulla disciplina delle pari opportunità e dell'impiego femminile.

In materia di impiego femminile, la legge delega il Governo:

- a prevedere incentivi e sgravi contributivi che consentano alle donne orari flessibili, "legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare", per favorire l'aumento dell'occupazione in rosa;
- a rivedere la normativa vigente del congedo parentale, con l'aumento della loro massima estensione temporale e l'incremento degli indennizzi economici ad essi collegati, al fine di incentivare le donne a utilizzare di più questa agevolazione;
- a rafforzare i servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti, allo scopo di rendere reale la libertà di scelta nel campo del lavoro da parte delle donne.

La legge prevede anche che i Fondi comunitari – Fondo Sociale Europeo (FSE) e Programma Operativo Nazionale (PON) – vengano impiegati prima di tutto per incrementare l'occupazione femminile facendo in modo di supportare sia le attività formative che quelle di accompagnamento e inserimento nel mondo del lavoro.

In particolare si insiste sulla necessità di rafforzare le garanzie che consentano l'effettiva parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione: la stessa legge ipotizza la realizzazione di sistemi di raccolta ed elaborazione dati che siano in grado di far emergere e di misurare la discriminazione di genere, anche di tipo retributivo.

La legge richiede poi che si definiscano chiaramente i doveri dei datori di lavoro in tema di attenzione al genere ed esprime esplicitamente l'opportunità di potenziare e favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile.

L'articolo 21 *“Misure atte a garantire pari opportunità, benessere a chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”* è interamente dedicato alle pari opportunità e al benessere di chi lavora nella Pubblica Amministrazione. Stabilisce che ogni Pubblica Amministrazione si doti obbligatoriamente di un *“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, che sostituisce e unifica i preesistenti comitati per le pari opportunità e i comitati contro il fenomeno del mobbing.

Il sistema normativo nazionale preposto alla salvaguardia della parità di genere è quindi abbastanza composito e variegato, anche se sicuramente siamo ancora lontani dal raggiungimento pratico dell'obiettivo anche perché molto vi è ancora da fare per realizzare a tutti gli effetti quella rivoluzione culturale che potrà rendere oltremodo superflue e scontate quelle che oggi sono regole cogenti la cui violazione può costituire illecito civile o penale. Tuttavia i dettami legislativi, per trovare la loro piena attuazione e spiegare i massimi effetti migliorativi nel mondo del lavoro, hanno necessità di trovare applicazione pratica dapprima nella contrattazione collettiva nazionale, ma soprattutto in quella provinciale o addirittura aziendale. Tanto perché le differenze ambientali che caratterizzano sì le modalità di esercizio delle attività economiche e d'impresa, ma soprattutto la persistente divisione culturale tra nord e sud, che purtroppo continua a caratterizzare il nostro Paese, seppure in maniera meno accentuata rispetto al passato, necessita di strumenti di tutela contrattuale specifici e particolari che vadano ad incidere sulle problematiche del contesto sociale e culturale locale.

3. Lavoratrici agricole: contrattazione collettiva in agricoltura tra disparità retributive di genere, omesso richiamo dei benefici assistenziali e previdenziali, mobbing e molestie sessuali.

Dall'*excursus* normativo innanzi compiuto, è agevole dedurre che il problema della disparità di genere ha necessitato di interventi legislativi diretti ad incidere soprattutto sulle pari opportunità nel mondo del lavoro.

Il settore agricolo è tradizionalmente quello in cui le donne già da epoche remote hanno ricoperto il ruolo di lavoratrici, affiancandolo inevitabilmente a quello esclusivo di madre e massaia, sino ad assumere in alcuni contesti storici e sociali un ruolo servile, doverosamente riverente nei confronti dell'uomo, cui era riservato il ruolo di padrone della persona e della dignità femminile non solo in casa, ma anche nei campi.

Si potrebbe obiettare a questa premessa che si tratta di retaggi ormai superati e sconfitti ai giorni nostri, ma in realtà questo non è del tutto vero. Sicuramente nel mondo contadino la figura della donna in alcune comunità seppure limitate, è ancora considerata ad un livello inferiore rispetto a quella dell'uomo, ma la difficoltà del riscatto del genere femminile nel mondo dell'agricoltura è stato e continua ad essere molto più difficile che negli altri settori.

In Italia attualmente la percentuale delle donne occupate che lavora in agricoltura è pari al 2,7 %, ma questo dato non può ritenersi totalmente attendibile, dal momento che il settore agricolo è uno dei più afflitti dal fenomeno del lavoro nero.

Gli strumenti contrattuali adottati in tema di pari opportunità in agricoltura prendono spunto dai dettami degli Accordi Interconfederali sottoscritti nell'ultimo ventennio dalle organizzazioni sindacali più rappresentative di tutte le categorie economiche, improntate al potenziamento della formazione professionale delle fasce deboli del mercato del lavoro per favorire le pari opportunità, compito devoluto essenzialmente alla capacità propositiva e di vigilanza degli Organismi Paritetici Regionali.

Tuttavia, uno dei punti dolenti che la contrattazione collettiva non riesce ancora a debellare con strumenti efficaci è quello della disparità retributiva tra uomini e donne. Nello specifico per quanto riguarda il settore agricolo è doveroso accennare all'Accordo Nazionale per l'Applicazione della Parità Salariale in Agricoltura, del 25 luglio 1961, ratificato sulla scorta del principio della parità salariale enunciato dall'art. 119 del Trattato di Roma, il quale imponeva alla regolamentazione contrattuale di disporre la decadenza della “**Classificazione e retribuzione per età e sesso**” e convenire la piena applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne a parità di mansioni lavorative. La pecca del citato Accordo però, è consistita nel non imporre l'adeguamento con efficacia immediata, prevedendo di contro un graduale accrescimento retributivo da distribuirsi nella misura di 1/3 per ogni annata agricola successiva alla sottoscrizione del testo patrizio, sino al raggiungimento dei parametri retributivi stabiliti per gli uomini. La discriminazione salariale femminile quindi ha continuato a persistere in maniera contraddittoria rispetto al principio ispiratore imposto alla contrattazione e tutt'ora nonostante, il C.C.N.L. operai agricoli e florovivaisti 2010 - 2013, preveda espressamente la parità retributiva tra uomini e donne; di fatto, essendovi la previsione di elementi retributivi variabili, quali maggiorazioni ed indennità formalmente riconducibili “*alle particolari condizioni di lavoro*”, si continua a mantenere in vita formule generiche che consentano una differenziazione effettiva in peius della retribuzione corrisposta alle donne, dal momento che le stesse vengono quasi esclusivamente relegate al ruolo di bracciante giornaliera.

L'idea di indagare un tema complesso come quello delle asimmetrie salariali tra donne e uomini in agricoltura, nasce dall'esigenza di capire le cause della persistenza del fenomeno denominato “*gender pay gap*”, comune a tutta l'Europa ed a tutti i settori economici, la cui eliminazione continua anche oggi a rappresentare uno degli obiettivi prioritari dei legislatori. Questa attenzione può essere interpretata non soltanto all'interno di una cornice etica, orientata al perseguimento dell'equità di genere, ma anche in relazione alla crescente consapevolezza che l'esistenza di differenziali salariali può avere alcune implicazioni negative sul piano economico. In primo luogo, ed è questa la principale ragione per cui la lotta ai differenziali salariali è stata

inserita tra i principi fondativi dell'Unione Europea, perché il minor costo della manodopera femminile può avere effetti distorsivi sulla concorrenza. E' inoltre ormai assodato che i differenziali salariali si traducono, soprattutto in agricoltura, in pensioni più basse per le donne, esponendole quindi a maggiori rischi di povertà, e possono inoltre avere ripercussioni negative anche sulle famiglie, in particolare nei casi –sempre più diffusi in epoca di crisi - in cui gli uomini perdono il lavoro e le donne rimangono le uniche percettrici di reddito. Una ulteriore ragione alla base della proliferazione di analisi e ricerche sul tema dei differenziali salariali è dovuta al fatto che, nonostante in tutti i paesi siano state adottate misure per contenere o contrastare questo fenomeno, i dati ne mostrano invece la permanenza e, anzi, in questi tempi di congiuntura economica, anche l'aumento.

Tornando nuovamente all'analisi degli strumenti predisposti dalla contrattazione collettiva del settore agricolo per la tutela delle donne, dobbiamo rilevare che la stessa risulta carente dal punto di vista dei benefici previdenziali ed assistenziali. Ad esempio in tema di malattia con rischio vita non vi è un congruo aumento del periodo di comporto come accade in altri settori come il commercio, l'industria ed il terziario; i congedi parentali hanno una disciplina di semplice rimando al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, senza cenno alcuno in caso di figli portatori di handicap ai benefici previsti dalla L. n. 104/92.

Altre tematiche irrisolte, che affliggono la sfera femminile occupata nel settore agricolo, sono il *mobbing* e le molestie sessuali. In agricoltura, purtroppo, stenta a scomparire la figura del caporale che recluta manodopera e attenziona le lavoratrici, quasi ritenendo di esercitare un “*diritto*” in virtù del lavoro procacciato. Sicuramente la contrattazione collettiva ha posto l'accento sul problema identificando i comportamenti molesti e/o mobbizzanti perseguibili (art. 33, C.C.N.L. Agric.del 2008) e le tutele applicabili, ma esiste una obiettiva difficoltà pratica, connessa soprattutto alle modalità ed ai luoghi di svolgimento della prestazione, oltre che al target culturale che contraddistingue i soggetti coinvolti, che di fatto

impedisce di porre in essere una strategia preventiva ed un attività di vigilanza efficace per tutelare la sfera femminile da simili soprusi.

E' quindi evidente che il mondo del lavoro in agricoltura presenti un grado di difficoltà maggiore, rispetto agli altri settori economici, per l'attuazione delle condizioni che rendano effettivamente concretizzabile la parità di genere, sia nelle modalità di svolgimento della prestazione, che sotto l'aspetto retributivo. Sicuramente si tratta di una difficoltà prevalentemente pragmatica, che ad oggi permane alquanto rilevante ed alla quale può ovviare in modo efficace soprattutto la disciplina contrattuale a livello locale, mediante la predisposizione di attività di controllo e di organismi di assistenza alle donne, che consentano alle stesse di sentirsi tutelate e messe in condizione di esplicare a pieno le proprie potenzialità lavorative anche in questo settore.

4. Imprenditrici agricole: disparità di genere e possibilità effettive di pari opportunità nell'esercizio dell'attività di impresa.

Il Settore agricolo a livello imprenditoriale è uno dei settori produttivi dove sorprendentemente le statistiche riportano il tasso di femminilizzazione è più alto. Circa il 30% per cento delle imprese agricole, infatti, risulta essere a conduzione femminile, anche se nell'ultimo periodo la crisi economica ha causato una flessione nel numero complessivo, sebbene in misura minore rispetto alla totalità delle aziende. L'agricoltura sta vivendo un momento di grandissima difficoltà, con un aumento vertiginoso dei costi produttivi, contributivi e burocratici e un crollo dei prezzi dei prodotti per i produttori.

Dati Unioncamere aziende agricole dal 31.12.2008 al 30.06 2009

Periodo	imprese totali	Imprese femminili	Imprese maschili
31.12.2008	901.059	263.041	638.018
30.06.2009	889.566	260.031	629.535
Differenza	-11.493	-3010	-8.483
	-1.28%	-1,15	-1,33

L'ingresso delle donne nel mondo agricolo in qualità di imprenditrici, aumentato in modo significativo soprattutto nel trentennio 1970/2000, passando da 19 aziende su 100 a 31 su 100, ha portato con sé una serie di conseguenze assolutamente positive.

I saperi antichi delle donne, l'arte dell'accoglienza, l'arte della trasformazione dei prodotti, ed altre attività che hanno sempre fatto parte della vita quotidiana delle donne rurali, sono stati sapientemente trasformati in fattori innovativi nell'attività di impresa, utili ad integrare i redditi agricoli.

Questa flessibilità a nuove scelte, ha anticipato molti aspetti della multifunzionalità, ormai al centro delle nuove strategie dell'Unione Europea.

Altro importante elemento di novità che caratterizza l'impresa femminile in agricoltura è la netta propensione delle donne ad interagire continuamente con tutti i contesti sociali ed economici, rompendo quell'isolamento e quel

conservatorismo che da sempre ha caratterizzato il mondo agricolo, prevalentemente maschile. Le imprenditrici manifestano, infatti, un forte impulso a far entrare in azienda la società con l'agriturismo, le fattorie sociali, la scuola in fattoria, e ad entrare loro stesse nel mercato con la vendita diretta, l'organizzazione di mercati nelle città, l'internazionalizzazione delle aziende, evidenziando quindi una capacità imprenditoriale del tutto innovativa e proiettata verso una continua modernizzazione sia nelle idee che negli strumenti di commercializzazione.

Altro fattore positivo è la propensione mostrata dall'imprenditoria femminile alla difesa del territorio, della biodiversità, e del controllo della genuinità e qualità dei prodotti, comprovata dal numero crescente di aziende femminili presenti nel comparto biologico.

Anche qui l'impegno delle donne in agricoltura ha anticipato aspetti ritenuti fondamentali dall'Unione Europea.

Naturalmente affinché lo sviluppo delle aziende agricole a conduzione femminile possa essere sostenuto ed incoraggiato anche a salvaguardia del territorio ove esse operano, alcune associazioni di categoria ritengono fondamentale affiancare anche le donne imprenditrici nel loro ruolo di madri con la creazione di asili rurali e di aziende agrisociali su tutto il territorio nazionale, anche per stimolare la crescita economica e creare nuove opportunità di reddito nelle zone rurali, montane e svantaggiate, in risposta alle carenze dello Stato sociale.

Le recenti proposte di modifica dell'art. 9 della legge 53/2000, in tema di sostituzione per le lavoratrici autonome, sono senz'altro da considerare positive in quanto potranno forse aumentare la diffusione dei progetti anche alle piccole imprese. Nella logica di favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro sarebbe sicuramente opportuno introdurre adeguati incentivi di natura fiscale e contributiva mirati agli utilizzatori dei servizi di sostituzione e/o collaborazione.

Per quanto riguarda gli incentivi economici alle imprese, dal 2007 si registra un sostanziale blocco; infatti è ancora aperta la partita del mancato rifinanziamento della legge 215. Nel 2012 in occasione della seconda convocazione del "Comitato per l'Imprenditoria femminile", avvenuto il 24 novembre, il Ministro Carfagna si era impegnato ad utilizzare una quota di

risorse provenienti dal CIPE allo scopo di garantire il credito alle aziende femminili con particolare attenzione alle regioni del sud o nelle aree a maggiore rischio. Tuttavia sarebbe opportuno creare un Fondo nazionale per l'avvio, lo sviluppo ed il consolidamento delle imprese femminili; predisporre interventi per facilitare l'accesso al credito attraverso lo strumento dei Fondi di garanzia; incentivare per la costruzione di forme di integrazione, formazione, innovazione, ricerca ed internazionalizzazione. E' purtroppo accertato che le imprese a conduzione femminile, prevalentemente piccole e micro-imprese, sono costrette ad affrontare maggiori difficoltà nel rapporto con il credito e che sono, anche in questo, discriminate nonostante risultino più affidabili e meno propense alle speculazioni poiché più caute nell'operare del resto delle imprese.

Occorrono quindi forme di sostegno al credito e al microcredito, per favorire la crescita produttiva delle imprese femminili, sia nella fase di avvio che in quella di espansione o di intervento in momenti di crisi economica.

Il Parlamento Europeo con una Risoluzione del 12 marzo 2008 sulla situazione delle donne nelle zone rurali dell'Unione europea, sottolinea l'effetto positivo che deriverebbe all'economia globale dall'incentivare le pari opportunità in agricoltura: *“l'integrazione della dimensione di genere nel settore rurale costituisce una strategia chiave non soltanto per promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini bensì anche per la crescita economica e lo sviluppo rurale sostenibile”*. La stessa Risoluzione invita gli Stati membri a *“promuovere l'imprenditorialità femminile, a sostenere le reti imprenditoriali di donne, ad assistere/formare modelli o alleanze di imprenditrici e ad ideare iniziative miranti a migliorare lo spirito imprenditoriale, le abilità e le capacità delle donne nelle zone rurali e favorirne l'inserimento negli organi direttivi di imprese e associazioni”*.

Ma per utilizzare appieno le grandi potenzialità che l'universo femminile in agricoltura porta con sé in termini di energia, entusiasmo, innovatività e di pluralità di modelli di sviluppo, è importante comprendere la necessità che le donne imprenditrici debbano organizzarsi ed operare sul territorio potenzialità sotto forma di associazioni in grado di ottimizzare attraverso l'iniziativa comune nei tavoli istituzionali, regionali, nazionali ed europei e fino all'opinione pubblica.

L'associazionismo sembra tuttavia prendere piede maggiormente al nord e molto meno nelle aziende agricole del mezzogiorno e questa ricorrente differenza di velocità penalizza l'intera Italia nell'integrazione del mondo imprenditoriale femminile in agricoltura.

Tuttavia è importante che le donne impegnate nell'imprenditoria agricola abbiano un peso anche dal punto di vista rappresentativo nelle associazioni nazionali di categoria quali ad esempio la Confederazione Italiana agricola, ancora baluardo a prevalenza maschile, che in ogni caso sta mostrando segni di apertura, dal momento che nel Regolamento per lo svolgimento della V Assemblea Elettiva Nazionale della CIA, all'articolo 10 si legge: *“La presenza di donne nelle assemblee e negli organi direttivi a tutti i livelli confederali e in tutte le articolazioni del sistema Cia deve tenere conto del numero delle associate sul totale degli iscritti e comunque non deve essere inferiore al 20%”*. Questo è solo un primo passo per la realizzazione di una democratica rappresentanza di genere.

In quest'ottica non deve essere sottovalutata la formazione delle donne impegnate in agricoltura per prepararle alle innovazioni e per motivarne la partecipazione, diffondere coscienza del loro ruolo e prepararle a scelte imprenditoriali, mature e consapevoli, oltre che ad assumere ruoli dirigenti o di rappresentanza con maggiore coraggio e forza.

Le imprese agricole condotte da donne sono aziende agricole a tutti gli effetti, nella maggior parte delle quali la donna si è completamente sostituita o affianca l'uomo nelle diverse attività. E' perciò importante sottolineare come debba essere data maggiore attenzione anche all'adeguamento dei mezzi meccanici e degli ausili tecnici utili alle necessità delle operatrici donne, quale pieno riconoscimento della loro presenza nella platea degli utilizzatori.

Essendo poi le imprenditrici soggetti economici attivi e di pari livello agli imprenditori uomini, è necessario rimuovere gli ostacoli che ancora sussistono nel sistema creditizio, promuovendo a tutti i livelli nazionale, regionale e provinciale politiche attive del credito in funzione femminile che, facendo leva sui consorzi fidi, facilitino l'accesso al credito.