

# Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da  
**MARCO BIAGI**

## *In questo numero*

### RICERCHE

*Le prospettive del mercato del lavoro italiano dopo la legge n. 92/2012  
e la riforma degli assetti contrattuali*

### INTERVENTI

*Autonomia collettiva e concorrenza:  
il sistema della vendita della stampa quotidiana e periodica  
Il diritto di sciopero nel calcio*

### GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Prima applicazione della riforma Fornero, in materia di licenziamenti  
Contrattazione collettiva separata nel settore metalmeccanico e diritto di  
assemblea*

*Orario di lavoro e attività preparatorie alla prestazione  
Riparto di competenze tra Stato e Regioni:  
costituzionalità dell' art. 8, d.l. n. 138/2011*

*Astensione dal servizio dei lavoratori autonomi, professionisti  
e piccoli imprenditori: posizione di garanzia*

### LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*Nuovo apprendistato fra ispezioni e sanzioni  
Congedo obbligatorio di paternità, voucher baby-sitting e congedo parentale  
Validazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze  
Partite IVA: presunzioni normative ed interpretazioni ministeriali*

*La contrattazione di genere e per fasce di età  
Invecchiamento demografico e previdenza*

### GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

*Parità di trattamento e divieto di discriminazione per ragioni di età o handicap*

### OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

*Argentina – Comunicazioni elettroniche nelle relazioni di lavoro  
Quadro internazionale e comparato – Divario di genere  
Quadro internazionale e comparato – I fondi di compensazione per le vittime  
dell'amianto*

**N. 1/XXIII - 2013**

Rivista di

ADAPT - CENTRO STUDI

"MARCO BIAGI"



GIUFFRÈ EDITORE

# DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

## DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

## COMITATO SCIENTIFICO

Aris Accornero, Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Roberta Bortone, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Pietro Ichino, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Pier Antonio Varesi, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

## COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Giulio Grisolia (*Buenos Aires*), Csilla Kolonnay Lehoczky (*Budapest*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez Pinêro (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Michal Sewerynski (*Lodz*), Yasuo Suwa (*Tokyo*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

## REDAZIONE

Roberta Caragnano (*redattore capo*), Andrea Bollani (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Enrica Carminati, Maurizio Del Conte, Maria Teresa Crotti, Marco Ferraresi (*coordinatore Pavia*), Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Stefano Malandrini, Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Marta Mondelli, Nicoletta Pagni, Flavia Pasquini, Pierluigi Rauseri, Raffaello Santagata, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

## COMITATO DEI REVISORI

Aris Accornero, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Pietro Ichino, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Marcello Pedrazzoli, Giampiero Proia, Giuseppe Santoro Passarelli, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

Adapt – Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: [dri@unimore.it](mailto:dri@unimore.it)

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia

Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202. Indirizzo e-mail: [dri@unipv.it](mailto:dri@unipv.it)

*Diritto delle Relazioni Industriali* si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A.,  
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432  
Internet: <http://www.giuffre.it> - e-mail: [vendite@giuffre.it](mailto:vendite@giuffre.it)

Pubblicità:

Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.335 - fax 02/38089426  
e-mail: [periodici@giuffre.it](mailto:periodici@giuffre.it)

## CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2013

Unione europea € 115,00  
Paesi extra Unione europea € 170,00  
Prezzo di un singolo numero € 29,00  
(Extra U.E. € 43,00)  
Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GDP

## RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. abbonato € 36,00\* non abbonato € 115,00\*

\*IVA compresa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento "abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso al contenuto dal 1 gennaio 2013, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2013.

La sottoscrizione dell'abbonamento "non abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

|   | Unione europea | Paesi extra Unione europea |
|---|----------------|----------------------------|
| <i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>    | € 115,00       | € 170,00                   |
| <i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i> | € 145,00       | € 217,00                   |

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul c.c.p. 721209, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- a ricevimento fattura (riservata ad enti e società);
- mediante carta di credito (VISA - MASTERCARD - EUROCARD - CARTA SI), precisando: numero, scadenza, data di nascita;
- oppure tramite gli Agenti Giuffrè a ciò autorizzati (cfr. pagine gialle).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso la "Dott. A. Giuffrè Editore SpA" - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

*I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma*

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Rivista associata all'Unione della Stampa Periodica Italiana

Pubblicità inferiore al 45%

Tipografia «MORI & C. S.p.A.» - 21100 VARESE - Via F. GUICCIARDINI 66

## 2. Quadro internazionale e comparato

**2.1.** WORLD ECONOMIC FORUM, *Global Gender Gap Report 2012*, ottobre 2012 (in  ADAPT *International Bulletin*, 2012, n. 33).

### Il quadro internazionale del divario di genere secondo il World Economic Forum

**Sommario:** 1. Mappatura internazionale del *gender gap*: la classifica dei paesi. – 2. Le macro-aree di riferimento. – 3. Conclusioni.

1. Il rapporto *Global Gender Gap* del 2012 (in epigrafe) ha diffuso i dati sulle disparità di genere a livello internazionale fornendo una mappatura dello stato dell'arte nei vari paesi. La classifica del World Economic Forum colloca l'Islanda al primo posto per il quarto anno consecutivo, la Finlandia al secondo, in posizione invertita con la Norvegia, e la Svezia in quarta, stabile rispetto al 2011.

Dal rapporto si evince che, sebbene nessun paese abbia ancora colmato totalmente il *gender gap*, il Nord Europa è comunque prossimo a tale risultato, avendo concluso il 2012 con un livello di parità di genere che si assesta all'80%. Nello specifico, tutti i paesi nordeuropei hanno raggiunto il 99-100% di alfabetizzazione da diversi decenni e, addirittura, per quanto attiene al livello più alto d'istruzione, il divario di genere si è invertito, poiché le donne costituiscono la maggior parte dei laureati. I paesi nordeuropei rappresentano un modello di riferimento, essendo riusciti a massimizzare gli investimenti attuati nel campo delle pari opportunità in risultati quali il tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro tra i più alti del mondo, un gap salariale quasi inesistente, enormi possibilità per le donne di raggiungere posizioni di *leadership* sia a livello economico che politico. Alla base di tali significativi esiti vi sono una serie di azioni legislative e governative che si concretizzano in un costante impegno in misure di conciliazione vita-lavoro, in politiche relative ai congedi (ne sono previsti, oltre a quello di maternità, uno obbligatorio di paternità in media di quindici giorni ed uno parentale, con un'indennità, in alcuni casi, pari al 100%), nonché in efficienti strategie volte ad agevolare il rientro al lavoro dopo la maternità.

Ulteriore strumento fondamentale, nelle politiche di pari opportunità nordeuropee, è un sistema di quote rosa, introdotte non attraverso interventi statali, ma direttamente dai partiti stessi, già agli inizi degli anni Settanta. L'adozione di tali azioni positive è stata senz'altro una componente importante nel raggiungimento, da parte della Svezia, della più alta percentuale di donne presenti in Parlamento (44,7%). In riferimento al genere femminile in posizioni di *leadership* si menzionano due argomentazioni portate a sostegno della adozione della legge norvegese sulle quote rosa nei *board* (legge del 2003 effetti-

vamente implementata nel 2008). La prima: «Le donne si laureano più degli uomini e rappresentano dunque un investimento pubblico in istruzione che è doveroso far fruttare nel mondo del lavoro»; la seconda: «Le compagnie con maggiore diversità di genere hanno più successo, anche perché all'interno delle famiglie sono le donne a fare le scelte di consumo» (per un approfondimento sul tema si legga R. CARAGNANO, R. ZUCARO, *Il cammino oltre il tetto di cristallo: riflettere sulla rappresentanza di genere*, in *Boll. ADAPT – Equal at work*, 2012, n. 3). Tali conclusioni, in linea con quanto emerge dal rapporto, sono indicative del valore aggiunto che le politiche orientate al riequilibrio di genere possono dare all'economia.

In posizione ultima si collocano Yemen (135), che chiude il rapporto con un valore pari al 50%, Pakistan (134), Chad (133), Siria ed Arabia Saudita (131); quest'ultima mantiene la posizione del 2011, anche se il suo punteggio complessivo subisce un decremento a causa di un lieve peggioramento per quanto attiene alla parità salariale ed è anche uno dei paesi con un livello di parità di genere, per quanto attiene al potere politico, pari a zero. Proprio in ordine a tale valore si attendono sviluppi, in quanto un regio decreto saudita ha stabilito l'attivazione, a decorrere dal 2013, di un sistema di quote rosa il quale prevede che il 20% dei componenti del consiglio consultivo del Regno dovranno essere donne. Tuttavia, i risultati non potranno essere osservati nel breve termine, in quanto l'ultima chiamata alle urne è stata il 25 settembre 2011, data in cui vi era ancora la preclusione al sesso femminile dell'elettorato attivo e passivo. Ad ogni buon conto è opportuno dare atto della grave contraddizione che si cela dietro questo apparentemente "illuminato" regio decreto. Le donne saranno comunque obbligate ad indossare la tradizionale tunica nera con l'*hijab* integrale, che lascia scoperti solo gli occhi, tipica della penisola araba, oltre ad essere tenute a rispettare la legge islamica della *sharia*. Infatti, nel testo vengono annunciati interventi architettonici, necessari alla separazione tra i due sessi.

All'interno della classifica stilata dal World Economic Forum, in posizione intermedia si colloca l'Italia, ricoprendo l'ottantesimo posto. Il nostro paese, che si situa tra Cipro ed Ungheria, scende di sei posizioni rispetto al 2011, con perdite soprattutto in termini di parità salariale, istruzione secondaria e terziaria, rapporto tra sessi alla nascita e numero di donne in posizioni ministeriali. Il dato rappresenta la sintesi delle quattro macro-categorie in cui si articola l'indice, per cui, nello specifico, si colloca al centunesimo posto per quanto attiene alla presenza delle donne nell'economia, al sessantacinquesimo per educazione, al settantaseiesimo per salute e sopravvivenza ed al settantunesimo per valorizzazione politica. Il declino italiano è cronico; il nostro paese è passato dal sessantasettesimo posto del 2008, al settantaduesimo del 2009, con una lieve ripresa nei due anni successivi; mentre nel 2010 e 2011 si è classificato settantaquattresimo. Dall'analisi dei dati Istat (si veda: ISTAT, *Occupati e disoccupati (media 2011)*, 2 aprile 2012) si registrano, tuttavia, deboli segnali di ripresa con un incremento tendenziale dello 0,4% della oc-

cupazione femminile accompagnato da un leggero calo di quella maschile (per un approfondimento ed un'analisi critica sul tema si veda V. SORCI, R. ZUCARO, *Il quadro statistico di riferimento nel contesto italiano: un'analisi di genere del mondo del lavoro*, in *ADAPT Bulletin LIBRA*, 2012, n. 2, a cura di R. CARAGNANO, F. PACE, L. RICCIARDI).

2. Il rapporto distingue nel mondo diverse macro-aree in relazione al *gender gap*. Il Nord America presenta un divario di genere pari al 74%; l'Europa e l'Asia Centrale del 70%; mentre l'America Latina ed i Caraibi si arrestano al 69%. Leggermente inferiori le aree dell'Asia, la regione del Pacifico e quella dell'Africa subsahariana che presentano un valore pari al 66%. Il risultato maggiormente negativo è dato dall'area del Medio Oriente e del Nord Africa con un valore pari al 59%.

Come già accennato, il rapporto fa leva sulla considerazione che, rappresentando le donne la metà del potenziale umano mondiale, il superamento del *gender gap* non è solamente un problema di diritti umani ed equità, ma di crescita e sviluppo economico. Sulla base di tale analisi, nello studio del World Economic Forum, mediante una correlazione tra il *Global Competitiveness Index* (2012-2013), lo *Human Development Index* ed il GDP (*Gross domestic product*), viene tracciata una relazione tra il livello di eguaglianza di genere, la competitività, il PIL *pro capite* e lo sviluppo umano. I risultati dell'indagine rivelano quattro ampi gruppi di paesi che: hanno superato il gap nell'istruzione e mostrano alti livelli di donne nell'economia; hanno superato il gap nell'istruzione, ma presentano bassi livelli di donne nella partecipazione economica; hanno un grave gap sia nell'educazione che nella partecipazione economica; hanno un gap accentuato nell'educazione, ma mostrano una bassa partecipazione economica.

Nel primo gruppo ci sono paesi che hanno investito nella salute e nella formazione delle donne, con effetti di ritorno in termini di maggiore partecipazione economica e politica dell'universo femminile. In tale direzione, l'adozione di buone pratiche e politiche di pari opportunità hanno consentito di rimuovere barriere ostative per il genere femminile, creando realtà diversificate ed inclusive in cui profili femminili altamente qualificati possono rappresentare un vero e proprio elemento di successo. A questo gruppo appartengono i paesi del Nord Europa, gli Stati Uniti d'America e le Filippine. Tali stati, come in parte già accennato, non hanno ancora raggiunto una piena parità di genere in campo economico e politico, in particolare per quanto attiene ai salari ed alle posizioni di *leadership*. Secondo la ricerca a cura di K. DALY, *Gender Inequality, Growth and Global Aging*, edita nel 2007 dalla Goldman Sachs, e citata nel rapporto in commento, la riduzione del divario di genere a livello occupazionale è stato un *driver* importante per la crescita negli ultimi dieci anni e colmarlo avrebbe enormi implicazioni a livello economico, aumentando il PIL degli Stati Uniti d'America del 9% e quello della zona euro del 13%. Oltre a tale corollario economico, ci sono altre importanti ricadute connesse al superamento del *gender gap*. Alcuni studi attestano che le aziende beneficiano con

successo dell'integrazione delle donne all'interno delle posizioni apicali, in quanto il genere femminile mostra una propensione maggiore ad assumere decisioni più generalizzate e ponderate, nonché ad adottare comportamenti meno esposti al rischio. Inoltre, un *team* composto in maniera paritaria da uomini e donne è maggiormente orientato al successo (sul punto CATALYST, *The Bottom Line: Connecting corporate performance and gender diversity*, 2004; per approfondire si veda anche D. DEL BOCA, L. MENCARINI, S. PASQUA, *Valorizzare le donne conviene*, Il Mulino, Bologna, 2012). In questi paesi, tra l'altro, si riscontra che le donne rappresentano più della metà dei laureati. È pertanto evidente la grave perdita per le imprese se queste figure altamente qualificate non riuscissero ad avanzare di carriera a causa della difficoltà di conciliare i carichi familiari con l'attività lavorativa (S. ZAHIDI, H. IBARRA, *The corporate gender gap report*, World Economic Forum, 2010). Secondo il World Economic Forum, pertanto, i *leaders* economici e politici devono impegnarsi non solo nella rimozione degli ostacoli all'accesso delle donne nel mercato del lavoro ed in politica, ma anche nell'adottare *policy* che consentano stabilizzazione ed avanzamento di carriera.

Il secondo gruppo, riscontrabile nel rapporto, è composto da quei paesi che hanno investito fortemente nel campo dell'istruzione femminile, ma nei quali persistono barriere ostative alla partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, non godendo così di fatto dei propri investimenti. All'interno di esso si trovano realtà quali il Giappone, il Qatar, il Mexico e l'Arabia Saudita. Al riguardo la Banca Mondiale ha dimostrato che simili restrizioni hanno comportato un costo enorme in tutto il Medio Oriente, dove decenni di ingenti investimenti hanno notevolmente ridotto il *gender gap* nell'istruzione, ma non per quanto attiene alla partecipazione economica (THE WORLD BANK, *Gender and development in the Middle East and North Africa. Women in the Public Sphere*, MENA development report, 2004; per approfondimenti THE WORLD BANK, *Capabilities, opportunities and participation. Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa Region, A Companion Report to the World Development Report 2012*).

Peculiare è il quadro che emerge dal terzo e dal quarto gruppo, in cui non solo gli interventi per l'istruzione delle donne sono scarsi, ma addirittura sono ancora molto gravi le violazioni dei diritti fondamentali. Alcuni studi dimostrano che gli investimenti nell'istruzione delle donne produrrebbero in tale specifico contesto un effetto moltiplicatore in grado di contribuire alla riduzione dei tassi di fertilità, di mortalità infantile e di mortalità per parto (valori elevati in molte aree dell'Africa subsahariana), nonché ad un incremento delle donne nella forza lavoro (per approfondire si veda R. HAUSMANN, M. SZÉKELY, *Inequality and the Family in Latin America*, IDB Working Paper, gennaio 1999, n. 325). Questi risultati non solo migliorano la qualità della vita, ma accelerano il processo della crescita economica. Nello specifico, il terzo gruppo si compone di paesi come il Nepal, il Pakistan e lo Yemen che presentano un grave divario di genere sia nell'istruzione sia sul versante economico; mentre

il quarto raggruppa realtà come il Benin, il Burundi, il Gambia ed il Mozambico con un elevato *gender gap* nell'istruzione, ma livelli contenuti per quanto attiene alla partecipazione economica a causa dell'elevata presenza femminile in lavori sotto-qualificati. Al riguardo, da studi condotti sull'India, si evince che le donne presenti nei governi locali ottengono risultati migliori, poiché promotrici di scelte politiche più ponderate rispetto ai colleghi maschi, soprattutto quando comportano impegni di budget (sul punto si legga L. BEAMAN, R. CHATTOPADHYAY, E. DUFLO, R. PANDE, P. TOPALOVA, *Powerful Women: Does Exposure reduce bias?*, in *Quarterly Journal of Economics*, novembre 2009, 124, 4).

**3.** Al fine di comprendere a fondo i risultati cui è pervenuto il World Economic Forum nel rapporto in commento, occorre dare atto di una serie di elementi anche in ordine all'ingegneria genetica del suo indice. Nel rapporto sono stati analizzati 135 paesi in relazione a profili legati all'economia, alla politica, all'istruzione ed alla salute. Rispetto alla precedente edizione, a causa della mancanza di dati, per un minimo di dodici indicatori su quattordici sono scomparsi tre paesi (Angola, Tunisia e Zimbabwe), ma *new entry* sono confluite: Capo Verde, Serbia ed il Timor Est.

Il *Gender Gap Index* ha una sua peculiarità rispetto alle altre analisi sul tema, ossia l'indipendenza dal livello di sviluppo. L'indice non classifica gli stati in base alla condizione di benessere raggiunta dalle donne, ma esclusivamente in funzione del divario di genere presente in ogni singolo paese nelle quattro macro-categorie di indicatori presi a riferimento: partecipazione ed opportunità economiche, istruzione, salute e sopravvivenza, valorizzazione politica. L'indice finale, che consente di stilare la classifica mondiale, rappresenta il risultato di una media ponderata delle variabili all'interno di ogni sotto-indice. Questo comporta che un paese in cui entrambi i generi fossero scarsamente scolarizzati, ma in misura uguale, risulterebbe, comunque, ai primi posti della classifica. Al contrario, uno stato in cui l'istruzione fosse molto elevata sia per le donne che per gli uomini, ma inferiore per queste ultime, perderebbe posizioni nella classifica totale.

Alla luce delle considerazioni di cui sopra, è evidente che i risultati del rapporto devono essere analizzati in maniera critica, prima di trarre conclusioni che potrebbero rivelarsi parziali. È infatti fondamentale considerare che l'affidabilità dei dati è fortemente condizionata dallo stato di rilevamento della statistica ufficiale in ogni singolo paese. Di conseguenza, le comparazioni scontano non solo le differenze tra gli indicatori, ma anche il diverso livello di qualità della base di dati. Ad esempio, la parità salariale per lavoro simile, pur essendo basata su stime del World Economic Forum, assume, comunque, un peso rilevante. Come fragile risulta il dato relativo al tasso di *literacy* basato sulle risposte alla domanda "sai leggere e scrivere?", rivolta alla popolazione in occasione dei censimenti o indagini su nuclei famigliari e mancante di eventuali indicatori favorevoli per le donne, come il conseguimento di titoli universitari. In questo caso, ad esempio, l'Italia perde la possibilità di compen-

sare un indicatore meno favorevole, come quello relativo alla bassa presenza femminile nelle istituzioni rappresentative, con uno molto vantaggioso: il tasso di donne laureate. Esperti in materia (A. ZULIANI, *Pesi e misure del gender gap globale*, in *www.ingenero.it*, 2010) ipotizzano che sarebbe più opportuno effettuare confronti tra gruppi di paesi omogenei, riferendosi ad insiemi di indicatori anche differenti, ma calibrati ai gruppi stessi. Quanto sottolineato appare, pertanto, come un limite dell'indice di cui occorre essere consapevoli per evitare di trarre conclusioni parziali o erranee.

Viene, inoltre, rilevato che molti dei 135 paesi analizzati dall'indice hanno il problema del progressivo invecchiamento della popolazione. Nel rapporto viene mostrato che laddove è più agevole conciliare la vita con il lavoro, i tassi di occupazione e di fertilità femminili tendono ad essere più alti. Le politiche di *work-life balance* possono pertanto giocare un ruolo chiave, non solo nel raggiungimento di una parità di genere sostanziale, ma anche in ausilio alle politiche di contrasto al fenomeno dell'invecchiamento della popolazione (per un approfondimento in merito si veda K. DALY, *op. cit.*). L'entità e le particolarità dei divari di genere sono quindi il risultato della combinazione di diverse variabili socio-economiche e culturali e, conseguentemente, il superamento del gap è legato non solo al quadro delle politiche nazionali in vigore, ma anche alla contrattazione ed alle buone prassi aziendali (per approfondire il tema della contrattazione decentrata in ottica di conciliazione vita-lavoro si veda *www.adapt.it/libra*). L'obiettivo che si pone il World Economic Forum è di offrire un quadro non solo delle misure più efficaci, ma anche di quelle che presentano maggiori elementi di trasferibilità, requisito fondamentale per una loro effettiva e sinergica implementazione in contesti molto diversi.

In questa edizione del rapporto viene sottolineato che i trend osservati nel corso degli ultimi sette anni mostrano stabilità. Dei 111 paesi analizzati annualmente dal 2006 al 2012, l'88% ha migliorato la propria situazione in termini di *gender gap*, mentre il restante 12% è purtroppo peggiorato. In media il gap è stato ridotto per il 96% in ambito sanitario, per il 93% in quello educativo, per il 60% relativamente alla partecipazione economica e per il 20% in ordine all'*empowerment* politico. In alcuni paesi si è registrato un progresso in un arco temporale relativamente breve, indipendentemente dal fatto che si collochino in una posizione superiore o inferiore della classifica. Realtà come l'Arabia Saudita, la Bolivia, l'Islanda, il Lesotho, la Svizzera, lo Yemen sono progredite molto rispetto al 2006; mentre la Giordania, il Kuwait, il Mali e lo Zambia, che già erano nella parte bassa della classifica, hanno ancor più peggiorato la propria posizione. L'indice non cerca di stabilire le priorità per i paesi, ma si pone l'obiettivo di fornire un quadro completo di dati, unitamente ad un metodo chiaro per il monitoraggio degli indicatori critici del *gender gap*, in modo che gli stessi paesi possano definire le priorità nei rispettivi contesti economici, politici e culturali.

Le conclusioni a cui giunge il World Economic Forum sono perfettamente in linea con quelle dell'ILO, in un rapporto immediatamente successivo (ILO,

*Global Employment Trends for Women*, dicembre 2012). Entrambe le istituzioni internazionali ritengono che uno dei nodi gordiani della crescita economica sia il superamento del divario di genere, perseguibile attraverso politiche mirate di *work life balance*. In proposito Michelle Bachelet, direttore esecutivo UN Women, che ha contribuito alla stesura del rapporto ILO, ha dichiarato: «Benché le donne di tutto il mondo contribuiscano all'economia ed alla produttività, esse continuano ad affrontare molti ostacoli che impediscono di esprimere il loro potenziale economico. Questo non solo inibisce le donne ma costituisce un freno per la performance economica e la crescita. Garantire pari opportunità alle donne ed agli uomini non è solo la cosa giusta da fare, ma è anche una strategia economica vantaggiosa».

È riduttivo, quindi, ritenere il *gender gap* una questione solo di diritti fondamentali, in quanto, come visto, è comprovato da più parti che esso rappresenta uno degli assi portanti dello sviluppo economico. Comprenderlo per tempo, accelerando il processo verso il raggiungimento di una parità sostanziale in tutti i campi, è evidente chiave di successo.

Valentina Sorci, Rosita Zucaro

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

## 2. Quadro internazionale e comparato (segue)

2.2. Etude de législation comparée n. 226, *Les fonds d'indemnisation des victimes de l'amianto*, giugno 2012 (in  ADAPT International Bulletin, 2012, n. 32).

### I fondi di compensazione per le vittime dell'amianto

**Sommario:** 1. Introduzione. – 2. Le malattie da amianto indennizzate. – 2.1. *Segue:* Le tutele previste in Italia. – 3. L'esposizione ad amianto ed i benefici previdenziali. – 4. Conclusioni.

1. Il Senato della Repubblica francese ha pubblicato nel giugno 2012 uno studio sui fondi di indennizzo istituiti nei Paesi europei per le vittime dell'amianto (in epigrafe).

La comparazione viene effettuata tra quei Paesi nei quali è previsto un sistema pubblico di risarcimento delle vittime, ossia Belgio, Italia e Paesi Bassi; per tutti gli altri, come ad esempio la Germania ed il Regno Unito, in cui non è stato previsto un tale fondo, si deve, invece, fare riferimento a quanto stabilito dalla normativa nazionale per le malattie professionali. Vengono analizzati e comparati: regolamentazione, requisiti per la proposizione della domanda di