

“Legislazione di base sulle Pari Opportunità” – Pechino – Europa – Italia”

Pechino:

Documenti conclusivi della Pechino '95: IV Conferenza mondiale sulle donne

Europa:

- Direttiva del Consiglio n.207/76. Relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro. (G.U.C.E. L039 del 14/2/1976).
- Raccomandazione del Consiglio del 13/12/84 n.84/635 sulla promozione di azioni positive a favore delle donne (G.U.C.E. 4331 del 19/12/1984).
- Direttiva del Consiglio 85/92. concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- Quarto programma d'azione per la parità di opportunità tra le donne e gli uomini (1996-2000).

Italia:

- Costituzione articoli 3-37
- Legge 1204 del 30 dicembre 1971 – “Tutela delle lavoratrici madri”
- D.P.R. 1026/76 attuativo della L.1204/71
- Legge 903 del 9 dicembre 1977 – “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”
- Legge 125 del 10 aprile 1991 – “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- Decreto Legislativo 3 febbraio 1993 n.29 e successive modifiche – “Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992 n.421”
- Circolare del Consiglio dei Ministri 24 marzo 1993 n.12 – “Gestione delle risorse umane e pari opportunità. Indirizzi applicativi direttiva CE D.lgs 3/2/93 n.29”
- D.L. 645 del 1996- “Recepimento della direttiva 92/85 CEE del 19 ottobre 1992 concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento”
- Legge 25 febbraio 1992 n.215 – “Azioni positive per l'imprenditoria femminile”
- Legge 117 del 17 marzo 1989 – “Norme regolamentari sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale”
- Legge 127 del 30 marzo 1989 – “Costituzioni di rapporto di lavoro a tempo determinato nel pubblico impiego”
- Legge 662 del 23 dicembre 1996 art.1 commi 56/57 – “Tempo parziale e disciplina delle incompatibilità”
- Circolare della Presidenza del Consiglio n.3/97 del 19 febbraio 1997 sul part-time
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 marzo 1997 – “Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini”
- Carta di Roma del 18 marzo 1996 – “Documento sottoscritto da tutti i Ministri UE”
- Legge 53 dell'8 marzo 2000 Testo Unico
- Norme Contrattuali – CCNL Comparto Ministeri 1994/1997 – 1998/2001
- CCNL integrativo – CCNL integrativo al CCNL

PROFILI STORICI

La legislazione del periodo precostituzionale presenta sin dagli inizi caratteri dominanti che informano l'intera disciplina del lavoro femminile di quegli anni.

In primo luogo la tutela opera secondo una duplice direttiva: da un lato si sottolinea l'esigenza della difesa della salute contro i danni fisici derivanti da determinate modalità di lavoro (e in questo senso il lavoro della donna viene assimilato a quello dei fanciulli), dall'altro emerge un elemento intrinseco di debolezza della lavoratrice, inteso come naturale e logica inferiorità rispetto al lavoratore.

In secondo luogo la protezione della maternità, che si concretizza nel congedo obbligatorio, sembra riconoscere implicitamente la preminenza nel ruolo familiare della donna, fattore questo di definitiva espulsione della stessa dall'attività lavorativa esterna.

Il terzo elemento caratterizzante concerne il limitato ambito di applicazione delle leggi, il cui effetto protettivo investe esclusivamente il lavoro industriale, svolto negli uffici o nei laboratori, rimanendo invece escluso, fino a epoca relativamente recente, quello agricolo, a domicilio familiare.

Questa linea di politica del diritto, iniziata con la legge Carcano, viene ripresa e accentuata nell'ambito della legislazione corporativa, teoricamente "femminista" ma di fatto fortemente penalizzante ed espulsiva dal mercato del lavoro della manodopera femminile. E' solo con l'emanazione della Costituzione che si assiste ad un'inversione di tendenza verso un assetto, giuridicamente e di fatto, più equilibrato nei rapporti uomo-donna in ambito sociale e lavorativo.

L'analisi della legislazione sociale in Italia affonda le sue radici nella seconda metà dell'ottocento, allorché il rapido evolversi delle vicende economiche porta ad un profondo cambiamento della vita sociale. Il diffondersi dell'industrializzazione e della libertà economica costituisce una forte spinta al lavoro extradomestico delle donne, ma la dilagante miseria creata dalla trasformazione economica si ripercuote sulle classi più deboli, costringendo le donne e i fanciulli a duri orari di lavoro in ambienti e condizioni insalubri e con salari ridotti.

Occorre, tuttavia, giungere fino al 1902, quando viene approvata la legge n.242, nota come legge Carcano, per avere una prima regolamentazione dell'uso della forza lavoro femminile. La legge vieta alle donne i lavori sotterranei, nonché il loro impiego in lavori insalubri e pericolosi; era altresì previsto un limite, di 12 ore, nella durata della giornata lavorativa. La novità maggiore era costituita dalle disposizioni di cui all'art.6, le quali istituivano il cosiddetto congedo per maternità dopo il parto, della durata di un mese, riducibile, peraltro, a tre settimane.

Tale intervento legislativo, pur significativo per le novità poc'anzi rilevate, presentava tuttavia, delle forti limitazioni al suo ambito di operatività, limitazioni che costituirono per lungo tempo una costante della legislazione di tutela del lavoro femminile.

La protezione della maternità si concretizzava, sostanzialmente nella previsione di un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro non retribuita, facendone così gravare l'onere economico e sociale unicamente sulla donna e non sulla collettività, né tanto meno sull'impresa. La tutela accordata dalla legge Carcano alla lavoratrice era, poi, fortemente limitata dal ridotto ambito di operatività della legge: questa, infatti, riguardava esclusivamente il lavoro industriale, svolto negli opifici e nei laboratori, non essendo prevista alcuna possibilità di applicazione al lavoro agricolo, a domicilio familiare.

Il novero delle norme protettive, inaugurate da quella legge, prosegue con il Rd n.818 del 1907 relativo al lavoro notturno. Quest'ultima disciplina sostanzialmente ribadisce l'inferiorità della lavoratrice rispetto al lavoratore: le donne sono parificate ai minori e ai fanciulli, di età inferiore ai 15 anni, e vengono posti limiti legali, rispetto ai quali sono possibili, peraltro, anche deroghe da parte degli imprenditori, all'uso di forza-lavoro femminile. Maggiore importanza riveste l'introduzione del divieto del lavoro notturno, anche se mitigato da numerose eccezioni e da

un'ampia discrezionalità degli imprenditori circa le modalità di attuazione: il divieto poteva, infatti, essere rimosso nel caso si fossero svolti lavori nell'interesse dello Stato o, per concessione ministeriale, negli stabilimenti nei quali fosse indispensabile farvi ricorso.

Tali disposizioni producevano un duplice effetto: da un lato si consolidava una tradizione di protezione e tutela del lavoro femminile, che di fatto contribuiva notevolmente all'espulsione della donna dal mercato del lavoro, dall'altro si favoriva un ritorno all'ambito domestico e ad attività lavorative al di fuori della dimensione legale.

Questa tendenza rimarrà una costante della produzione legislativa sul lavoro femminile, soprattutto nel periodo fascista, particolarmente ricco di interventi di questo tipo.

Le principali leggi sul lavoro femminile, emanate durante il ventennio corporativo, sono la legge 23 aprile 1934 n.653, sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli, e la legge 5 luglio 1934 n.1347, sulla tutela della maternità delle lavoratrici.

Due elementi in particolare accomunano queste ultime ai primi interventi della legislazione sociale di inizio secolo:

- a) la persistente trattazione del lavoro femminile assieme a quello dei minori (le mezze forze);
- b) l'esclusione del lavoro a domicilio, familiare e agricolo dall'ambito di applicazione della normativa di tutela.

L'assimilazione del lavoro delle donne a quello dei fanciulli, l'esclusione dalla tutela del lavoro a domicilio, familiare e agricolo, l'imposizione del divieto di lavoro notturno, di lavori insalubri e pericolosi, nonché di divieti volti a salvaguardare la moralità della donna lavoratrice (è il caso del divieto di somministrare bevande alcoliche), contribuiscono a conferire rigidità alla forza-lavoro femminile e dunque alla sua espulsione dal mercato del lavoro.

In simile contesto l'unica novità di rilievo è rappresentata dalla legge n.1347 sulla tutela della lavoratrice madre: si estende, infatti, il congedo di maternità al periodo precedente il parto, si impone il divieto di licenziamento della lavoratrice e l'assicurazione obbligatoria di maternità. In questo modo "i fascisti potevano affermare di aver dato alle lavoratrici più tutela di quanto ne avesse mai offerta loro lo Stato liberale". In realtà fu proprio questo eccesso di protezione a conferire rigidità alla forza-lavoro femminile, tanto che gli stessi tassi di occupazione calarono sensibilmente anche in quei settori, come il tessile, tradizionali roccaforti della stessa.

In altre parole, il legislatore fascista aveva posto le premesse per una disciplina del lavoro incentrata sulla protezione della lavoratrice, coerente con l'obiettivo di relegarla nell'ambito domestico. Ed è proprio questa centrale contraddizione che verrà lasciata in eredità ai costituenti oltre, naturalmente, alle due leggi di tutela.

La caduta del regime corporativo e l'emanazione della Costituzione costituiscono le premesse per un radicale mutamento non solo sul piano legislativo, ma anche sul piano sociale e del costume. In particolare l'art.3 della Costituzione, 1° e 2° comma, pone le basi per una netta rottura con il passato e con le norme di eccessiva tutela del periodo precedente.

Il divieto di discriminazione fondata sul sesso, la lingua, le convinzioni politiche, personali e sociali, nonché la volontà di intervenire a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che di fatto, limitando la libertà e l'uguaglianza, impediscono il pieno sviluppo della persona, creano i presupposti per una tutela positiva della condizione della donna nel lavoro.

In tal contesto, particolare rilevanza assume l'art.37 della Costituzione, il quale recita "la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, la stessa retribuzione che spetta al lavoratore. Le condizioni del lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione". La norma che specifica il dettato costituzionale dell'art. 3, ribadendo nel campo del lavoro il principio generale di uguaglianza e dignità sociale senza alcuna distinzione sulla base del sesso, può essere suddivisa in due parti: la prima sancisce il diritto di parità di trattamento a favore della lavoratrice, mentre la seconda ne prevede le possibili eccezioni in relazione a determinate finalità. Viene così, con chiarezza, ribadita e rafforzata l'indicazione della prevalenza del principio di eguaglianza

sostanziale, laddove la parità formale viene subordinata a regole differenziate volte a sopprimere quegli ostacoli menzionati al 2° comma dell'art.3.

Sembrerebbe, pertanto, realizzarsi un doppio legame in base al quale l'art.37 da un lato specifica il dettato costituzionale dell'art.3, ribadendo rispetto al lavoro il principio di uguaglianza e pari dignità sociale senza distinzioni di sesso, dall'altro prevede una parità di diritti della lavoratrice, solo in quanto inserita in un quadro costituzionale atto ad assicurare alla donna una condizione di uguaglianza sostanziale, nel momento in cui la diversità tra i due sessi appare più evidente, e cioè il periodo della maternità. Non esistendo, dunque, alcuna contraddizione tra i due principi enunciati, poiché quello della tutela è finalizzato ad assicurare, in accordo con il 1° comma dell'art.3, la pari dignità sociale della donna, eventuali perplessità sembrano semmai derivare dall'ambigua formulazione "l'essenziale funzione familiare", come obiettivo esplicito, rispetto al quale il principio di tutela assume valore strumentale.

Di fronte alla dizione testuale della norma, che sembrerebbe imporre un'obbligatoria compatibilità tra condizione di lavoro e funzione familiare "essenziale", l'unica risposta interpretativa in grado di fornire una soluzione non squilibrata al problema del doppio ruolo famiglia-lavoro è quella di porre sullo stesso piano entrambe le dimensioni di vita, rispetto alle quali la donna, libera da condizionamenti, possa esercitare la propria libera scelta, resa possibile dall'intervento dello Stato che attraverso una legislazione riformista promuova gli opportuni cambiamenti nel mondo del lavoro, nella sfera sociale, culturale del costume.

Ciò premesso su un piano generale, va rilevato che il principio di uguaglianza viene riferito dall'art.37 al campo retributivo, assumendo così importanza centrale la definizione della misura e del suo ambito di operatività in relazione all'inciso "a parità di lavoro".

Se non è possibile dar conto, neppure a grandi linee, del contenuto del dibattito dottrinale svoltosi nel corso degli anni sul punto, peraltro un significativo unitario del concetto può essere ricostruito alla luce del combinato disposto costituzionale degli artt.37 e 36, norma quest'ultima che fissa gli elementi determinanti di un'equa retribuzione. Essendo il lavoro la manifestazione più alta della personalità umana, e come tale garantito dall'art.37, simile presupposto sarà assicurato allorché si avranno eguaglianza o equivalenza delle prestazioni della lavoratrice rispetto a quelle del lavoratore, senza possibilità di distinzione sulla base di risultati ottenuti.

Appare, dunque, inaccettabile la tesi secondo cui il riferimento al rendimento sarebbe implicito nella stessa formula della "parità di lavoro" e stabilirebbe, pertanto, la parità retributiva in funzione all'utilità economica prodotta dalla donna. Se ciò è vero in linea generale, occorre, peraltro, distinguere come il principio della parità salariale operi all'interno dei due principali sistemi retributivi, tenendo presente che l'accertamento dei fattori rilevanti per la retribuzione, coerentemente al principio, deve essere condotto in modo eguale per tutti, singoli o gruppi, e non differenziato per sesso.

Nei sistemi di lavoro a cottimo, ove esiste un rapporto diretto tra il lavoro e la misura della retribuzione, il principio si realizza quando sia assicurata alla donna la possibilità di conseguire, a priori, la medesima maggiorazione di guadagno conseguibile dall'uomo, quando eguale sia la natura dell'attività svolta, ovvero fissando eguali tariffe di cottimo. Il rendimento, in sostanza, diventa rilevante solamente nella determinazione della retribuzione e, in concreto, ai fini dell'applicazione della norma costituzionale, si configura come dato extragiuridico.

Diversa l'ipotesi del lavoro a tempo, in cui la valutazione del rendimento viene sostituita dalla considerazione della natura tecnico-professionale dell'attività svolta, dal punto di vista quantitativo, della durata della prestazione. Da questo punto di vista, dunque, la retribuzione della donna dovrà essere uguale a quella dell'uomo a parità di qualifica e di durata della prestazione, risultando del tutto interferente il rendimento medio che, come giustamente sottolineato, "risulta estraneo", avendo inteso la Costituzione e le altre fonti, garantire la parità retributiva in maniera astratta e generale, perché proprio da un punto di vista generale e aprioristico il sesso costituisce elemento di discriminazione".

Problema ulteriore è quello dell'accertamento dei presupposti per la parità retributiva nei casi in cui le mansioni siano svolte solo da personale femminile, mancando pertanto termini di raffronto per un possibile giudizio di uguaglianza. Se a questo proposito è possibile osservare che la prescrizione dell'art.37 può essere intesa, oltre che nel senso di uguaglianza, anche in quello finitimo di equivalenza, per altro verso qualora le mansioni femminili risultino di diverso contenuto tecnico-professionale, ma equivalenti a quelle maschili per l'importanza dell'organizzazione aziendale e per attitudini necessarie al loro svolgimento, la prescrizione della "parità di lavoro" sembrerebbe comunque garantita.

Il problema, certamente complesso, ma comunque idoneo ad adeguata soluzione in sede contrattuale sotto il profilo dell'equiparazione di mansioni diverse, risulta sostanzialmente più ampio, investendo la diretta applicazione del principio contenuto nell'art.37 ai contratti collettivi.

E' noto come la soluzione al quesito sia stata storicamente condizionata dall'efficienza pratica e dalla funzionalità della contrattazione collettiva, il cui esempio più significativo, dal nostro punto di vista, risale al 1960, in particolare all'accordo interconfederale in cui viene accolto il principio costituzionale della parità salariale. Peraltro, come giustamente osservato "con l'accordo interconfederale del 1960 la differenziazione delle retribuzioni in base al sesso è stata sostanzialmente ed espressamente mantenuta. Soltanto per superare i molteplici ostacoli si è ritenuto possibile usare l'espedito di attribuire un sesso alle mansioni e di affermare che la differenziazione non dipende dal sesso dei lavoratori ma dal sesso delle mansioni alle quali sono adibiti".

Così, sebbene sul delicato problema del rendimento sia autorevolmente intervenuta nel 1968 la Corte di Cassazione, prevedendo quale presupposto unico alla parità retributiva l'espletamento di identiche funzioni lavorative, in relazione alla qualità e alla quantità del lavoro fornito, e cioè al "valore tipico" della prestazione, come predeterminato dalla qualifica (in relazione alle mansioni), contestualmente quest'ultimo riferimento ha impedito, in realtà, al giudice qualsiasi intervento sulle scelte della contrattazione, essendosi tradotto il problema della discriminazione salariale nella sistematica sottovalutazione delle mansioni tipicamente femminili.

LEGGE N.7/1963 (LICENZIAMENTI A CAUSA DI MATRIMONIO)

La pratica di inserire nei contratti individuali di lavoro la cosiddetta "clausola di nubilito" o di procedere al licenziamento immediato della lavoratrice in caso di matrimonio era divenuta prassi pressoché usuale di comportamento per le imprese, essenzialmente a seguito dell'entrata in vigore della legge n.860/1950, sulla tutela delle lavoratrici madri, la quale all'art.17 2° comma, prevedeva il pagamento dell'indennità spettante alla lavoratrice, non assicurata, nel periodo di astensione obbligatoria, direttamente a carico del dato.

La stessa giurisprudenza si era raramente pronunciata sul tema, e comunque su questioni secondarie quali il diritto della lavoratrice all'indennità di preavviso, in ragione dell'esistenza a quel tempo di strumenti giuridici per i datori di lavoro, quali "*recesso ad nutum*", *ex art.2118* del codice civile, e la possibilità di stipulare contratti a termine breve, che di fatto impedivano qualsiasi forma di controllo sui licenziamenti.

Sebbene in dottrina vi fosse ampio consenso sull'illegittimità delle clausole di nubilito, seppur con argomentazioni giuridiche contrastanti, e fosse proposta una sorta di interpretazione evolutiva dell'art.2118, in base alla quale si riteneva illecito l'atto di licenziamento della lavoratrice coniugata, qualora determinato dal matrimonio, identificando tale motivo con quello che rendeva nullo il licenziamento ai sensi degli artt.1345 e 1324 del codice civile, in ogni caso le lavoratrici erano in genere diffidenti dal portare in giudizio cause dall'esito sostanzialmente incerto, in mancanza di leggi precise e consolidati orientamenti giurisprudenziali.

Con l'entrata in vigore della legge n.7 del 1963, viene finalmente stabilita la nullità dei licenziamenti a causa di matrimonio, dalla richiesta delle pubblicazioni a un anno dopo la

celebrazione, e la clausola di nubilitato si ritiene non apposta, garantendo in tal modo il principio di conservazione dei negozi giuridici e salvando l'intero contratto dalla nullità ex art.1354 del c.c.

Sebbene non tardassero a comparire interpretazioni riduttive del testo normativo, secondo cui il licenziamento a causa di matrimonio non sarebbe stato nullo ma solo temporaneamente inefficace, e in grado di svolgere i propri effetti dopo il termine di un anno dalla celebrazione del matrimonio, la legge appare ancora oggi di notevole interesse per le prescrizioni sopra ricordate e per l'introduzione della mutualizzazione quasi integrale degli oneri sociali previsti per la gravidanza e il puerperio, anche per quelle lavoratrici escluse dal trattamento della precedente normativa n.860/1950 (impiegate e operaie non assicurate).

LEGGI N. 1204/1971 E N. 1044/1971 (TUTELA DELLA MATERNITA' E ISTITUZIONE DEGLI ASILI NIDO)

All'inizio degli anni settanta il tema del rapporto maternità/lavoro viene affrontato in termini nuovi dal sindacato e dal movimento femminile. In quel contesto, in rapida evoluzione, vengono approvate due leggi: la legge n.1204/71 sulla "tutela delle lavoratrici madri", che sostituisce la precedente legge n. 860/1950, caratterizzata da diverse lacune e più punti di continuità con il regime corporativo, e la legge n.1044/71 sul "piano quinquennale per l'istituzione degli asili nido comunali con il concorso dello Stato". Partendo dall'esame della legge n. 1204/71, va in primo luogo rilevato che le sue disposizioni trovano applicazione nei confronti delle lavoratrici dipendenti da datori di lavoro privati, da amministrazioni dello Stato, dalle Regioni, dalle Province, dagli enti pubblici e dalle cooperative.

Sebbene l'ampia formulazione richiami per certi aspetti la precedente normativa, va segnalato che la novità maggiore in tema di applicazione delle norme sulla tutela della maternità è costituita dall'estensione della loro operatività nei confronti delle lavoratrici a domicilio e delle addette ai servizi domestici e familiari. In particolare, viene estesa alle lavoratrici a domicilio l'applicazione delle norme relative al divieto di lavoro nel periodo pre e post-partum, al divieto di licenziamento, nonché all'obbligo di assistenza sanitaria e ospedaliera. Considerando specificatamente le disposizioni dell'intera legge, si possono enucleare tre temi fondamentali: il divieto di licenziamento della lavoratrice madre, la previsione di un periodo di astensione dal lavoro obbligatoria per maternità, la corresponsione di un'indennità di maternità per tutto il periodo di sospensione dal lavoro.

Quanto al primo punto, esso costituisce degli aspetti fondamentali della nuova legge, rappresentando una netta rottura con le disposizioni precedenti in materia di cessazione del rapporto di lavoro. Nella particolare fattispecie viene drasticamente limitata la facoltà di recesso unilaterale del datore di lavoro: il licenziamento intimato nei casi suddetti è nullo, e non inefficace come previsto nella precedente normativa. Tale divieto, tuttavia, non è assoluto potendo sopravvenire cause oggettive, analiticamente individuate dal legislatore, che consentono il licenziamento della lavoratrice anche se in gravidanza.

Al riguardo vengono individuate tre fattispecie:

- a) "colpa grave da parte della lavoratrice, consistente in giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro";
- b) "cessazione dell'attività dell'azienda cui è addetta";
- c) "compimento della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine".

Accanto al divieto di cui all'art.2, il legislatore ne ha previsti, ai sensi dell'art.3, ulteriori nei confronti del datore di lavoro: è fatto divieto, infatti, di adibire la lavoratrice in gravidanza al trasporto al sollevamento pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri, durante tutto il periodo della gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Ove si verificano

tali presupposti, l'imprenditore dovrà spostare la lavoratrice ad altre mansioni, anche inferiori, restando, tuttavia invariata l'originaria retribuzione.

Relativamente al secondo aspetto della legge in esame, la previsione di un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro si traduce in un divieto assoluto durante i due mesi precedenti la data presunta del parto (tre in cui la lavoratrice sia addetta a lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi) e nel corso dei tre successivi.

L'art.7 della legge 1204, poi permette di allungare l'astensione dal lavoro post-partum "per un periodo, entro il primo anno di vita del bambino, non superiore a sei mesi". E' prevista, altresì la possibilità di assentarsi anche "durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico".

La sezione III della legge 1204, poi si occupa infine dei trattamenti economici di maternità agli articoli 13,15 e 35: durante tutto il periodo di astensione obbligatoria la legge assegna a tutte le lavoratrici, la corresponsione di un'indennità giornaliera di maternità pari all'80% della retribuzione, ridotta, per il periodo di astensione facoltativa, al 30%. L'indennità, corrisposta materialmente dal datore di lavoro, è a carico dell'Inps e non è subordinata a particolari requisiti contributivi.

Complessivamente e per concludere la breve sintesi della legge, volendo esprimere un giudizio sulla stessa, non ci si può esimere dal rilevare che, malgrado l'indubbia positività delle innovazioni introdotte, per altro esiste tutta una serie di disposizioni, che non si riferiscono al mero dato biologico della maternità, ma riguardano più in generale la cura e l'allevamento dei figli, in un'ottica d'intangibilità del ruolo familiare della donna a cui, solo in seguito e subordinatamente, potranno essere previsti una serie di correttivi per evitare che l'espletamento della funzione stessa pregiudichi l'attività lavorativa esterna.

Sebbene non sia compito di una disciplina di tutela ridisegnare i rapporti all'interno della famiglia, si tratterà, comunque, per il futuro di modificare l'ottica complessiva di approccio dell'intervento legislativo in materia di lavoro femminile, abbandonando la tradizionale impostazione protettivo-assistenziale a favore di una paritaria, di cui tra breve si dirà.

Qualche breve notazione, infine, circa la legge 6 dicembre 1971, n.1044, sugli asili nido, che assume particolare importanza nell'ambito delle normative di tutela, cura e protezione della maternità e dell'infanzia. Nella fattispecie particolare si tratta del primo strumento legislativo volto a spostare la cura e la tutela del bambino dalla famiglia alla comunità, attraverso un'accurata programmazione dei servizi sociali con un diretto appoggio delle Regioni e degli enti locali. La nuova legge affida alle Regioni il compito di determinare i criteri di costruzione e gestione del servizio, fissando alcuni principi guida vincolanti per il comune e per i consorzi di comuni che vogliono istituirlo.

In particolare l'istituzione e la gestione degli asili nido devono rispecchiare alcuni requisiti tra i quali:

- 1) essere realizzati in modo da rispondere, sia per la localizzazione che per le modalità di funzionamento, alle esigenze delle famiglie;
- 2) essere gestiti con la partecipazione delle famiglie e delle rappresentanze delle formazioni sociali organizzate nel territorio;
- 3) essere dotati del personale sufficiente e idoneo a garantire l'assistenza sanitaria necessaria, e quella psicopedagogica al bambino;
- 4) possedere requisiti tecnici, edilizi e organizzativi tali da garantire l'armonico sviluppo del bambino.

DALLA TUTELA ALLA PARITA' : LEGGE 903/1977

La legge n. 903, nata in un contesto particolare di incentivi, interni ed esterni al paese, all'adozione di una normativa specifica che prendesse in considerazione i problemi connessi all'occupazione della donna ed al suo collocamento nel mercato del lavoro, segna una svolta definitiva negli interventi sul lavoro femminile – Volendo usare una formula ormai nota e sintetica si può sostenere che la legge n. 903 rappresenti il passaggio dalla tutela alla parità per aver abbandonato una dimensione meramente protettiva e di tutela, di fatto limitante l'effettiva e libera partecipazione della donna al mondo del lavoro, a favore di una situazione di parità, seppur solo formale, nei confronti dell'altro sesso durante le dinamiche precedenti e successive alla stipulazione del contratto di lavoro –

La ratio della legge risiede nell'aver recuperato un'esigenza di eguaglianza tra i sessi, eguaglianza intesa, nel caso specifico, come divieto di ingiustificata ed arbitraria discriminazione sulla base del sesso e come imposizione di un trattamento uniforme, sotto l'aspetto che più interessa e fatte salve le ipotesi di ragionevole discriminazione, durante tutte le vicende del rapporto di lavoro

Per semplificare l'analisi del contenuto della legge, si possono suddividere le prescrizioni in essa contenute in diversi gruppi, a seconda delle finalità perseguite:

- 1) norme finalizzate a garantire la parità di trattamento nell'accesso al lavoro (art. 1);
- 2) norme volte ad assicurare la parità di trattamento nello svolgimento del rapporto di lavoro (art. 2: relativo alla parità retributiva – art.3: relativo all'attribuzione delle qualifiche – art. 4: relativo alla cessazione del rapporto di lavoro ed all'età di pensionamento);
- 3) norme tendenti a ridurre le difficoltà di impiego ed il costo del lavoro femminile (articoli 5 e art. 8);
- 4) norme tendenti ad adeguare la disciplina giuridica del lavoro femminile alla nuova struttura della famiglia, di cui alla legge 19.05.1975, n. 151 (art.li 6 – 7 – 9 – 11 – 12 – 14);
- 5) apparato sanzionatorio (art. 13 e art. 15) –

I restanti articoli non godono di particolare autonomia essendo finalizzati all'applicazione delle precedenti norme.

DALLA PARITA' ALLE PARI OPPORTUNITA': LA LEGGE 125/1991

Il riconoscimento legale della parità, operato dalla legge 903/1977, con i limiti e le eccezioni emerse, in sede di analisi, non si presta a contrastare l'emarginazione della Donna, né a introdurre una soddisfacente modificazione delle condizioni sostanziale, oltre che di trattamento giuridico, delle lavoratrici.

La legge n. 903 in definitiva sancisce il principio della parità di trattamento cosiddetto formale, la quale, pur rilevante sul piano giuridico, difficilmente si presta a regolamentare le diverse fattispecie della realtà lavorativa della donna nonché le diverse modalità di attuazione dei comportamenti discriminatori. Il limite maggiore si è riscontrato nel fatto che si tratta di una disciplina giuridica che sancisce uguaglianza e parità di trattamento ma che non è in grado di operare un raccordo, a livello operativo, tra parità formale e sostanziale, mancando gli strumenti atti a garantire la sua effettiva attuazione e la concreta realizzazione dei principi in essa affermati.

Negli anni ottanta, soprattutto, ci si rende conto che il principio della parità formale, certamente positivo per risolvere le discriminazioni perpetrate facendo riferimento direttamente al sesso del lavoratore, e del tutto rilevante per sanare e reprimere quelle forme di discriminazione che vengono indirettamente perseguite nei confronti dei soggetti, nel nostro caso le donne, appartenenti a gruppi affetti da disuguaglianze sociali preesistenti ed attuali.

L'attenzione per la forma indiretta costituisce dunque un'evoluzione relativamente recente del concetto di discriminazione e riflette la necessità presentatasi negli anni settanta ottanta di elaborare nuovi strumenti concettuali che abbiano maggiore capacità di analisi e di comprensione della realtà del mondo del lavoro.

Parallelamente all'elaborazione del nuovo concetto di discriminazione si registra un nuovo sviluppo sostanziale in merito all'operatività della disciplina paritaria: il dibattito si muove attorno al nuovo modo di intendere il concetto di uguaglianza di nuovi mezzi di azione che garantiscano la realizzazione e il conseguimento di una effettiva parificazione dei donne, uomini e lavoro.

Il punto centrale all'interno del problema delle Pari Opportunità è costituito dall'esatta comprensione del fatto discriminatorio in riferimento alle sue diverse modalità di manifestazioni. Il fenomeno può essere scomposto in due fattispecie a seconda che la discriminazione avvenga in modo diretto o indiretto.

Il primo concetto definisce la discriminazione in termini di trattamento differenziato dell'individuo in ragione dell'adozione di criteri basati su caratteristiche soggettive quali il sesso, la lingua, la religione, assunti dall'ordinamento come arbitrari e ingiustificati.

Difficilmente la discriminazione diretta si manifesta palesemente nei comportamenti adottati dal datore di lavoro, risultando pertanto difficile far emergere in sede giudiziale diretti e precisi riferimenti al sesso del lavoratore quali moventi di un trattamento differenziato o di una mancata assunzione o promozione.

La discriminazione indiretta fa riferimento a tutte quelle situazioni di trattamento uniforme che in realtà producono effetti differenziati sugli appartenenti ai due sessi e si riferisce a prassi formalmente eque ma discriminatori negli effetti.

Nell'ipotesi di comportamenti a prassi indirettamente discriminatorie può essere operata una distinzione tra discriminazione consapevole e inconsapevole distinguendo se gli effetti sono prodotti da una politica aziendale, giustificata da ragioni economiche e di profitto, o quando il soggetto aziendale adotta una specifica politica senza conoscere aprioristicamente i possibili risultati discriminatori.

La questione già affrontata in sede legislativa, nello statuto dei lavoratori, trova riscontro nella stessa legge n.903/77 che, nel definire le eccezioni al divieto di discriminazione, facendo riferimento a settori ben precisi e alla natura della prestazione, spinge verso una valutazione dell'essenzialità del requisito in diretto riferimento alla pertinenza dello stesso alle mansioni effettivamente attribuite.

La categoria delle discriminazioni indirette, facendo riferimento all'uguaglianza del trattamento, riservato a situazioni di fatto differenziate consente di comprendere tutti quei comportamenti difficilmente individuabili, che in principio colpiscono la debolezza di determinati gruppi sociali, mentre la rilevanza collettiva del fenomeno coglie uno dei motivi di scarsa incidenza dei rimedi predisposti dalla Legge 903/77.

Le azioni positive consistono in interventi esterni al normale e libero funzionamento e sono finalizzate ad un migliore impiego delle risorse disponibili e a una più equa ripartizione delle possibilità occupazionali offerte. Tali interventi si qualificano innanzitutto come azioni volte a favorire la mobilità dei lavoratori rimuovendo gli ostacoli di ordine istituzionale e sociale che si frappongono alla stessa e si concretizzano in programmi di intervento coordinati al fine di: accrescere la presenza delle donne nel mondo del lavoro, garantire l'accesso a tutte le professioni e a tutti i livelli della gerarchia professionale, fornire una equa ripartizione delle possibilità occupazionali eliminando i vincoli insiti nei diversi sistemi di lavoro. Per conseguire tali risultati è necessario agire non solo sulle caratteristiche strutturali del mercato sui sistemi informativi, sulla qualità dell'offerta e sulle strutture sociali, volte a garantire una maggiore presenza della donna nel mercato regolare del lavoro.

In tale contesto e nell'ottica di una crescita dell'occupazione femminile e delle sue opportunità lavorative, il piano di azione privilegiato dovrà essere quello della formazione, della qualificazione e riqualificazione professionale, in modo tale da realizzare, su iniziativa di strutture

pubbliche, parità nelle condizioni e nei presupposti per l'accesso al lavoro e a tutti i livelli della gerarchia professionale. Solo in questo modo si potrà superare la segregazione occupazionale-professionale delle donne nei segmenti di mercato a minor contenuto nei termini di professionalità, di capacità tecnico-specifico e nel mercato cosiddetto secondario.

Occorrerà agire sul sistema delle strutture sociali in modo da favorire ed accrescere la presenza delle donne nel mondo del lavoro garantendo la continuità dell'attività extra-domestica delle stesse attraverso condizioni di effettive e reali condizioni di carriera.

Comunque venga attuato il programma di azioni positive deve in ogni caso indicare chiaramente gli obiettivi che intende raggiungere e le pratiche discriminatorie da rimuovere, nonché individuare con estrema puntualità e chiarezza fasi e tempi di attuazione.

La seconda fase di realizzazione esige un'attenta analisi del mercato del lavoro, al fine di comprenderne il funzionamento ed eventuali distorsioni e irrazionalità, quali la segregazione occupazionale di determinati gruppi di lavoratori o il sottoutilizzo e marginalizzazione di risorse potenzialmente disponibili e presenti. Una volta individuati gli attori dell'interventi, le loro responsabilità e le peculiarità del mercato si procederà alla stesura del programma con individuazione di obiettivi da raggiungere e le relative modalità di attuazione per giungere all'ultima fase che predisporrà il controllo sull'efficacia del piano e relativo miglioramento della posizione occupazionale dei gruppi marginali.

Con la Legge 10 aprile 1991 n. 125 il legislatore italiano ha cercato di dare una risposta complessiva alle nuove esigenze e ai problemi di interpretazione ed applicazione delle normative antidiscriminatorie, emersi nell'intervallo di quasi 15 anni che separa il nuovo provvedimento dalla legge base 903/77. Per nuove esigenze si può intendere quel complesso di valutazioni e strategie che si raccordano nella tematica delle azioni positive : si tratta di superare il livello della sola eguaglianza formale e del divieto antidiscriminatorio e di porsi il problema su come intervenire, in concreto, ad una eguaglianza sostanziale che da un lato non costringa la donna lavoratrice a negare, in funzione del raggiungimento di una parità di trattamento con gli uomini, il suo specifico femminile e dall'altro non costringa le imprese ad un utilizzo antieconomico della forza lavoro femminile, spingendole ad ogni sorta di manovre evasive.

Se la parte più coerente e interessante della nuova legge è certamente quella dedicata ai piani delle azioni positive è peraltro molto significativo che degli stessi venga data una definizione finalizzata allo scopo di favorire una occupazione femminile al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Non solo quindi azioni positive per una astratta parità tra tutti i lavoratori, uomini e donne, ma "azioni positive per le donne". La 125 infatti delinea i cinque tipi che la legge espressamente considera e che possono essere raggruppati a seconda della finalità dei fini stessi. Vi sono, infatti, piani di azioni positive la cui finalità è riparatoria e antisegregazionista ovvero azioni positive tese ad eliminare le disparità di fatto, cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso nel lavoro e nella progressione di carriera, nonché a superare le discriminazioni indirette nelle condizioni lavorative e cioè in tutte quelle modalità di organizzazione e distribuzione lavoro che provocano effetti diversi nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione e nel trattamento economico e retributivo.

Altri piani sono chiaramente ispirati a un fine di prevenzione dell'insorgere di nuove segregazioni sessuali: si tratta di favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne attraverso la formazione e l'orientamento scolastico e professionale, il loro accesso al lavoro autonomo e all'attività imprenditoriale e di promuoverne l'inserimento nei settori professionali, nelle attività, nei livelli di responsabilità in cui le stesse appaiono sottorappresentate.

Sono infine previsti piani di azioni positive definiti come abilitanti della differenza sessuale essendo tese a favorire l'equilibrio tra responsabilità familiare e professionali e una migliore ripartizione delle stesse tra i due sessi anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni del tempo di lavoro.

I piani di azioni positive risultano essere facoltativi o volontari per i datori di lavoro privati e obbligatori per l'amministrazioni pubbliche e per quelli datori di lavoro privati ove occorrono piani di rimozione delle discriminazioni accertate.

Legge 10 aprile 1991, n. 125

**Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro
(G.U. n. 88 del 15.04.1991)**

Art. 1

(Finalità)

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 2

(Attuazione di azioni positive, finanziamenti)

1. Le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale che adottano i progetti di azioni positive di cui all'articolo 1, possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione dei predetti progetti ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. Con decreto emanato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione dei fondi e dei tempi di realizzazione del progetto. In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive, o di singole parti, in relazione alla complessità del progetto stesso. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.

4. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5.

6. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Art. 3

(Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale)

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica. In sede di prima applicazione la predetta quota è fissata nella misura del dieci per cento.

2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 5.

3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

Art. 4

(Azioni in giudizio)

1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso.

2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino i requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da imprese private e pubbliche la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile anche tramite il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 2, competente per territorio.

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

6. Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere proposto dal consigliere di parità istituito al livello regionale, previo parere non vincolante del collegio istruttorio di cui all'articolo 7, da allegare al ricorso stesso, e sentita la commissione regionale per l'impiego. Decorso inutilmente il termine di trenta giorni dalla richiesta del parere al collegio istruttorio, il ricorso può essere comunque proposto.

7. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 6, ordina al datore di lavoro di definire, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il consigliere regionale per la parità competente per territorio, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nella sentenza il giudice fissa un termine per la definizione del piano.

8. In caso di mancata ottemperanza alla sentenza di cui al comma 7 si applica l'articolo 650 del codice penale richiamato dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

9. Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da imprenditori ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, viene comunicato immediatamente dall'ispettorato del lavoro ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le

opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste.

10. Resta fermo quanto stabilito dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 5

(Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici)

1. Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

2. Fanno parte del Comitato:

a) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;

b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;

e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;

f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;

b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del Dipartimento della funzione pubblica;

c) cinque funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente, in rappresentanza delle Direzioni generali per l'impiego, dei rapporti di lavoro, per l'osservatorio del mercato del lavoro, della previdenza ed assistenza sociale nonché dell'ufficio centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.

5. Il Comitato è convocato, oltre che ad iniziativa del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

6. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'art. 7, nonché in ordine alle relative spese.

7. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 6

(Compiti del Comitato)

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 5, comma 1, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:

a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;

b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;

c) promuove l'adozione di azioni positive da parte delle istituzioni pubbliche preposte alla politica del lavoro, nonché da parte dei soggetti di cui all'art. 2;

d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;

e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;

f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;

g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di piani di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse e la creazione di pari opportunità per le lavoratrici;

h) può richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;

i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;

l) redige il rapporto di cui all'art. 10.

Art. 7

(Collegio istruttorio e segreteria tecnica)

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al comitato di cui all'articolo 5 e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 5, che lo presiede;

- b) un magistrato designato dal Ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzioni di giudice del lavoro;
 - c) un dirigente superiore del ruolo dell'ispettorato del lavoro;
 - d) gli esperti di cui all'articolo 5, comma 3, lettera a);
 - e) il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 4.
2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 5 possono essere elevati a due.
3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta di personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato.
4. Il Comitato ha facoltà di deliberare in ordine la stipula di convenzioni per la effettuazione di studi e ricerche.

Art. 8

(Consiglieri di parità)

1. I consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, sono componenti a tutti gli effetti delle rispettive commissioni regionali per l'impiego.
2. A livello provinciale è nominato un consigliere di parità presso la commissione circoscrizionale per l'impiego che ha sede nel capoluogo di provincia, con facoltà di intervenire presso le altre commissioni circoscrizionali per l'impiego operanti nell'ambito della medesima provincia.
3. I consiglieri di parità di cui ai commi 1 e 2 sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale di durata almeno triennale nelle materie concernenti l'ambito della presente legge.
4. Il consigliere di parità di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è componente con voto deliberativo della commissione centrale per l'impiego.
5. Qualora si determini parità di voti nelle commissioni di cui ai commi 1, 2 e 4 prevale il voto del presidente.
6. Oltre ai compiti ad essi assegnati dalla legge nell'ambito delle competenze delle commissioni circoscrizionali regionali e centrale per l'impiego, i consiglieri di parità svolgono ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della presente legge. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, i consiglieri di parità sono pubblici funzionari e hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni medesime. I consiglieri di parità, ai rispettivi livelli, sono componenti degli organismi di parità presso gli enti locali regionali e provinciali.

7. Per l'espletamento dei propri compiti i consiglieri di parità possono richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale.

8. I consiglieri di parità di cui al comma 2 e quelli regionali competenti per territorio, ferma restando l'azione in giudizio di cui all'articolo 4, comma 6, hanno facoltà di agire in giudizio sia nei procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che davanti al tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima ai sensi dell'articolo 4.

9. I consiglieri di parità ricevono comunicazioni sugli indirizzi dal comitato di cui all'articolo 5 e fanno ad esso relazione circa la propria attività. I consiglieri di parità hanno facoltà di consultare il comitato e il consigliere nazionale di parità su ogni questione ritenuta utile.

10. I consiglieri di parità di cui ai commi 1, 2 e 4, per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e presso una direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Tali uffici assicurano la sede, l'attrezzatura, il personale e quanto necessario all'espletamento delle funzioni dei consiglieri di parità. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può modificare la collocazione del consigliere di parità nell'ambito del Ministero.

11. Oltre al gettone giornaliero di presenza per la partecipazione alle riunioni delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, spettano ai consiglieri di parità gettoni dello stesso importo per le giornate di effettiva presenza nelle sedi dove sono domiciliati in ragione del loro ufficio, entro un limite massimo fissato annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. L'onere relativo fa carico al bilancio del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

12. Il consigliere di parità ha diritto, se lavoratore dipendente, a permessi non retribuiti per l'espletamento del suo mandato. Quando intenda esercitare questo diritto, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola tre giorni prima.

Art. 9

(Rapporto sulla situazione del personale)

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.

3. Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'Ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno di benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 10

(Relazione al Parlamento)

1. Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale riferisce, entro trenta giorni, alle competenti commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati sull'attuazione della legge stessa, sulla base di un rapporto redatto dal Comitato di cui all'articolo 5.

Art. 11

(Copertura finanziaria)

1. Per il funzionamento degli organi di cui agli articoli 5 e 7, a decorrere dal 1991, è autorizzata la spesa di lire 1.000 milioni annui. Per il finanziamento degli interventi previsti dall'articolo 2 è autorizzata, a decorrere dal 1991, la spesa di lire 9.000 milioni annui. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, viene stabilita la misura del compenso da corrispondere ai componenti del Comitato nazionale di cui all'articolo 5 e del Collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 7.

2. All'onere di lire 10.000 milioni annui nel triennio 1991-1993 si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1991-1993, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1991 utilizzando l'accantonamento "Finanziamento del Comitato nazionale per la parità presso il Ministero e delle azioni positive per le pari opportunità".

3. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

DECRETO LEGISLATIVO 23 maggio 2000, n. 196 **(G.U. n. 166 del 18.07.2000)**

"Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'[articolo 47, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n.144](#)

VISTI gli articoli 76 ed 87 della Costituzione;

VISTA la legge 17 maggio 1999, n. 144, ed in particolare l'articolo 47, comma 1, che, al fine di rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, nonché a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, prescrive l'emanazione di norme intese a ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali dei consiglieri di parità ed a migliorare l'efficienza delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125;

VISTA la deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 17 marzo 2000;

VISTO il parere reso dalla Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;

VISTI i pareri resi dalle competenti Commissioni permanenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 19 maggio 2000;

SULLA PROPOSTA del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro per le pari opportunità, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, della giustizia, per la funzione pubblica e per gli affari regionali;

EMANA

Il seguente decreto legislativo:

Art.1

(Consigliere e consiglieri di parità)

1. A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente.
2. Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza.

Art. 2

(Procedura di nomina e durata del mandato)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione degli organi a tal fine individuati dalle regioni e dalle province, sentite le Commissioni rispettivamente regionali e provinciali tripartite di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, ognuno per i reciproci livelli di competenza sulla base dei requisiti di cui al comma 2 e con le procedure previste dal presente articolo. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.
2. Le consigliere e i consiglieri di parità devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione.
3. Il relativo decreto di nomina, contenente il curriculum della persona nominata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale.

4. In caso di mancata designazione dei consiglieri di parità regionali e provinciali entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato, o di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dal comma 2, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, provvede direttamente alla nomina nei trenta giorni successivi, nel rispetto dei requisiti di cui al comma 2. A parità di requisiti professionali si procede alla designazione e nomina di consigliere di parità. Si applica quanto previsto dal comma 3.

5. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui al comma 1 ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta. Ai fini dell'eventuale rinnovo non si tiene conto dell'espletamento di funzioni di consigliere di parità ai sensi della normativa previgente in materia. La procedura di rinnovo si svolge osservandosi le modalità previste dal comma 3. Le consigliere ed i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine. In sede di prima applicazione si procede alle nomine, conformemente ai criteri ed alla procedura previsti dai commi 2, 3 e 4, entro il 31 dicembre 2000.

Art. 3

(Compiti e funzioni)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità 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:

- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125;
- b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;
- e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- f) collaborazione con le direzioni provinciali e 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;
- g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;
- h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125;
- i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità nazionale, regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, della Commissione centrale per l'impiego

ovvero del diverso organismo che ne venga a svolgere in tutto o in parte le funzioni a seguito del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 e delle commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli articoli 4 e 6 del citato decreto legislativo n. 469 del 1997; essi partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale è componente del Comitato nazionale e del Collegio istruttorio di cui agli articoli 5 e 7 della legge 10 aprile 1991, n. 125.

3. Le strutture regionali di assistenza tecnica e monitoraggio di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 9 della legge 10 aprile 1991, n. 125; alla promozione e realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

4. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le direzioni provinciali e regionali del lavoro territorialmente competenti acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.

5. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali presentano un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio.

Art. 4

(Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità
Relazione al Parlamento)

1. Al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi, è istituita la rete nazionale dei consiglieri e delle consigliere di parità, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità.

2. La rete nazionale si riunisce almeno due volte l'anno su convocazione e sotto la presidenza della consigliera o del consigliere nazionale; alle riunioni partecipano il vice presidente del Comitato nazionale di parità di cui all'articolo 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e un rappresentante designato dal Ministro per le pari opportunità.

3. Per l'espletamento dei propri compiti la rete nazionale può avvalersi, oltre che del Collegio istruttorio di cui all'articolo 7 della legge 10 aprile 1991, n. 125, anche di esperte od esperti di particolare e comprovata qualificazione professionale nel rispettivo campo di attività.

4. L'entità delle risorse necessarie al funzionamento della rete nazionale e all'espletamento dei relativi compiti, è determinata con il decreto di cui all'articolo 9, comma 2.

5. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui all'articolo 3, comma 5, un rapporto al Ministro del lavoro e della previdenza sociale e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla rete nazionale. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 5 dell'articolo 3 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.

6. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, anche sulla base del rapporto di cui al comma 5, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta in Parlamento, almeno biennialmente, d'intesa con il Ministro per le pari opportunità, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto.

Art. 5

(Sede e attrezzature)

1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali è ubicato rispettivamente presso le regioni e presso le province. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei loro compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessarie sono assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse trasferite ai sensi del decreto legislativo del 23 dicembre 1997, n. 469.

2. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, predispone con la Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, una convenzione quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere b), c), d) ed e). Entro i successivi tre mesi il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in conformità ai contenuti della convenzione quadro, provvede alla stipula di altrettante convenzioni con gli enti territoriali nel cui ambito operano le consigliere ed i consiglieri di parità.

Art. 6

(Permessi)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità, nazionale e regionali hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di 50 ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere ed i consiglieri provinciali di parità hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di 30 ore lavorative mensili medie. I permessi di cui al presente comma sono retribuiti.

2. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità hanno altresì diritto, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad ulteriori permessi non retribuiti per i quali verrà corrisposta un'indennità. La misura massima dei permessi e l'importo dell'indennità sono stabiliti annualmente dal decreto di cui all'articolo 9, comma 2. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al comma 1 ed al presente comma, le consigliere ed i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno un giorno prima.

3. L'onere per le assenze dal lavoro di cui al comma 1 delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali, lavoratori dipendenti da privati o da amministrazioni pubbliche, è a carico rispettivamente dell'ente regionale e provinciale. A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'articolo 9. L'ente regionale o provinciale, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza.

4. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità, lavoratori autonomi o liberi professionisti, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni ad un'indennità rapportata al numero complessivo delle ore di effettiva attività, entro un limite massimo determinato annualmente dal decreto di cui all'articolo 9, comma 2.

5. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruisce di un numero massimo di permessi non retribuiti determinato annualmente con il decreto di cui all'articolo 9, comma 2, nonché di un'indennità fissata dallo stesso decreto. In alternativa può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva, a carico del Fondo di cui all'articolo 9, determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Ove la funzione di consigliera o consigliere nazionale di parità sia ricoperta da un lavoratore autonomo o da un libero professionista, spetta al medesimo un'indennità nella misura complessiva annua determinata dal decreto di cui all'articolo 9, comma 2.

Art. 7

(Azioni positive)

1. All'articolo 2 della legge 10 aprile 1991, n. 125, il comma 1 è sostituito dal seguente:

"1. A partire dal 1 ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 6, comma 1, lettera c).".

2. All'articolo 6, comma 1, della legge 10 aprile 1991, n. 125, la lettera c) è sostituita dalla seguente:

"c) formula entro il 31 maggio di ogni anno un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è diffuso dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale mediante pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale;".

3. All'articolo 6, comma 1, della legge 10 aprile 1991, n. 125, la lettera g) è sostituita dalla seguente:

"g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di progetti di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive, stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla loro attuazione;".

4. All'articolo 7 della legge 10 aprile 1991, n. 125, il comma 4 è sostituito dal seguente:

"4. Il Comitato e il Collegio istruttorio deliberano in ordine alle proprie modalità di organizzazione e di funzionamento; per lo svolgimento dei loro compiti possono costituire specifici gruppi di lavoro. Il Comitato può deliberare la stipula di convenzioni nonché di avvalersi di collaborazioni esterne : a) per l'effettuazione di studi e ricerche; b) per attività funzionali all'esercizio dei compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'articolo 6, comma 1, lettera d). ".

5. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 61, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 47 del citato decreto legislativo n. 29 del 1993 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera d, della citata legge n. 125 del 1991, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In sede di prima applicazione essi sono predisposti entro il 30 giugno 2001. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

6. In fase di prima attuazione, il programma obiettivo di cui all'articolo 6, comma 1, lettera c), della legge 10 aprile 1991, n.125, come sostituito dal comma 2, è formulato per l'anno 2000 entro due mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 8

(Azioni in giudizio)

1. L'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125 è sostituito dal seguente:

"Art. 4 (*Azioni in giudizio*). - 1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977 n. 903 e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso.

2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle

parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 69*bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.

5. Le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio, ferme restando le azioni in giudizio di cui ai commi 8 e 10, hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

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

7. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, il consigliere o la consigliera nazionale, rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 8 e 10, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a 120 giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

8. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 7 le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

9. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 8, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o il consigliere o la consigliera nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

10. Ferma restando l'azione di cui al comma 8, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la

violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 9. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

11. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 9, al decreto di cui al comma 10 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale e comporta altresì la revoca dei benefici di cui al comma 12 ed il pagamento di una somma di lire centomila per ogni giorno di ritardo da versarsi al Fondo di cui all'articolo 9.

12. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi dei commi 4 e 7.

13. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.

14. Qualora venga presentato un ricorso in via di urgenza ai sensi del comma 10 o ai sensi dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come modificato dal comma 13, non trova applicazione l'articolo 410 del codice di procedura civile."

-

Art. 9

(Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità)

1. E' istituito il Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità, alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144. Il Fondo è destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità e delle consigliere o dei consiglieri regionali e provinciali di parità, ai compensi degli esperti eventualmente nominati ai sensi dell'articolo 4, comma 4, nonché le spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute ai sensi dell'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, come sostituito dal presente decreto. E' altresì destinato a finanziare le spese relative al pagamento di compensi per indennità, rimborsi e remunerazione dei permessi spettanti alle consigliere ed ai consiglieri di parità, nonché quelle per il funzionamento e le attività della rete di cui all'articolo 4 e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni di cui all'articolo 5, comma 3, diversi da quelli

relativi al personale. Le regioni e le province possono integrare le risorse provenienti dal Fondo con risorse proprie.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, le risorse del Fondo vengono annualmente ripartite tra le diverse destinazioni, sulla base dei seguenti criteri:

a) una quota pari al 30% è riservata all'Ufficio del Consigliere nazionale di parità ed è destinata a finanziare, oltre alle spese relative alle attività ed ai compensi dello stesso, le spese relative al funzionamento ed ai programmi di attività della rete delle consigliere e dei consiglieri di parità di cui all'articolo 4;

b) la restante quota del 70% è destinata alle Regioni e viene suddivisa tra le stesse sulla base di una proposta di riparto elaborata dalla Commissione interministeriale di cui al comma 4.

3. La ripartizione delle risorse deve comunque essere effettuata in base a parametri oggettivi, che tengono conto del numero dei consiglieri provinciali e di indicatori che considerano i differenziali demografici ed occupazionali, di genere e territoriali, nonché in base alla capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti.

4. Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita la Commissione interministeriale per la gestione del Fondo di cui al comma 1. La Commissione è composta dalla Consigliera o dal Consigliere nazionale di parità o da un delegato scelto all'interno della rete di cui all'articolo 4, dal vicepresidente del Comitato nazionale di cui all'articolo 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125, da un rappresentante della Direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale preposta all'amministrazione del Fondo per l'occupazione, da tre rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, da un rappresentante del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché da tre rappresentanti della Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Essa provvede alla proposta di riparto tra le regioni della quota di risorse del Fondo ad esse assegnata, nonché all'approvazione dei progetti e dei programmi della rete di cui all'articolo 4. L'attività della Commissione non comporta oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

5. Per la gestione del Fondo di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, le norme che disciplinano il Fondo per l'occupazione.

Art. 10

(Disposizioni finali)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, emanato entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e per le pari opportunità, in base alle indicazioni del Comitato di cui all'articolo 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste di cui all'articolo 2, comma 1, della citata legge n. 125 del 1991, le procedure di valutazione e di verifica e quelle di erogazione, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 123. Con lo stesso decreto sono stabiliti i requisiti di onorabilità che i soggetti richiedenti devono possedere. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza dal beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la

decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.

2. In sede di prima applicazione del presente decreto, i rapporti di cui agli articoli 3, comma 5, e 4, comma 5, sono presentati, rispettivamente, entro il 31 dicembre 2001 e il 31 marzo 2002.

3. Sono abrogati: gli articoli 2, commi 3 e 6, e 8, della legge 10 aprile 1991, n. 125, e l'articolo 18 della legge 7 dicembre 1977, n. 903.

4. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano adeguano la propria legislazione ai principi desumibili dal presente decreto con le modalità previste dai rispettivi statuti. Fino all'emanazione delle leggi regionali, le disposizioni del presente decreto trovano piena e immediata applicazione nelle regioni a statuto speciale. Per le province autonome di Trento e di Bolzano resta fermo l'articolo 2 del decreto legislativo 16 marzo 1992, n. 266.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Art. 47.

(Delega al Governo in materia di revisione dell'articolo 8 della legge 10 aprile 1991, n. 125).

1. Al fine di rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, il Governo è delegato ad emanare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti norme intese a ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali dei consiglieri di parità, nonché a migliorare l'efficienza delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, secondo i seguenti principi e criteri direttivi a) revisione e razionalizzazione delle funzioni dei consiglieri di parità, anche in relazione al nuovo assetto istituzionale di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e, in particolare, con: 1) valorizzazione del ruolo nell'ambito ed in relazione con organismi, sedi e strumenti di politica attiva del lavoro e di promozione delle occasioni di impiego, con particolare riferimento alle aree di svantaggio occupazionale e ai processi di riqualificazione e formazione professionale 2) rafforzamento delle funzioni intese al rispetto della normativa antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro, nonché di quelle relative al contenzioso in sede conciliativa e giudiziale ed in sede di giudizio civile o amministrativo, avente ad oggetto le discriminazioni per sesso; b) incremento delle dotazioni per un efficace espletamento delle funzioni, con, in particolare: previsione di permessi retribuiti, ridefinizione dei compensi e dei rimborsi e potenziamento delle strumentazioni operative; c) ridefinizione dei criteri e del procedimento di nomina dei consiglieri di parità, con valorizzazione delle competenze ed esperienze acquisite; d) istituzione, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di un Fondo per le attività dei consiglieri di parità, finanziato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con risorse assegnate annualmente nell'ambito delle disponibilità del Fondo per l'occupazione, nel limite massimo annuo di lire 10 miliardi, nonché dal Dipartimento delle pari opportunità in misura di lire 10 miliardi annue a decorrere dal 1999, cui si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1999-2001, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" dello stato di previsione del Ministero dei tesori, del bilancio e della programmazione economica, allo scopo utilizzando l'accantonamento relativo alla Presidenza del Consiglio dei ministri, con definizione dei

criteri di assegnazione e ripartizione delle risorse e previsione dell'utilizzabilità delle stesse anche per spese e onorari relativi alle azioni in giudizio promosse dai consiglieri di parità; e) previsione di meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei risultati conseguiti per effetto della ridefinizione degli strumenti di cui al presente articolo; f) revisione della disciplina del finanziamento delle azioni positive, anche con riferimento ai soggetti promotori ai criteri e alle procedure di finanziamento di cui all'articolo 2 della citata legge n. 125 del 1991, nonché previsione di strumenti e di misure volti a favorire il rispetto e l'adeguamento alle normative in materia di parità e di non discriminazione tra i sessi, in particolare attraverso il ricorso a misure di carattere premiale.

2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1, deliberati dal Consiglio dei Ministri e corredati da una apposita relazione, sono trasmessi alle Camere per l'espressione del parere da parte delle competenti Commissioni parlamentari permanenti entro il sessantesimo giorno antecedente la scadenza del termine previsto per l'esercizio della relativa delega. In caso di mancato rispetto del termine per la trasmissione, il Governo decade dall'esercizio della delega. Le competenti Commissioni parlamentari esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione. Qualora il termine per l'espressione del parere decorra inutilmente, i decreti legislativi possono essere comunque emanati.

3. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può emanare eventuali disposizioni modificative e correttive con le medesime modalità di cui al comma 2, attenendosi ai principi e ai criteri direttivi indicati al comma 1.

4. L'attuazione della delega di cui al presente articolo deve essere esercitata nel limite delle risorse disponibili nel Fondo per le attività dei consiglieri di parità di cui al comma 1, lettera d).

Circolare Ministero Lavoro n. 70/2000 del 23 ottobre 2000

Circolare N° 70/2000

**Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Direzione Generale per l'Impiego**

Prot. n. 230

Roma 23/10/2000

Ai Presidenti dei Consigli Regionali

Ai Presidenti dei Consigli Regionali delle Regioni a Statuto Speciale

Ai Presidenti delle Giunte Regionali

Ai Presidenti delle Giunte Regionali delle Regioni a Statuto Speciale

Ai Presidenti dei Consigli Provinciali

Ai Presidenti delle Giunte Provinciali

OGGETTO: Primi indirizzi sull'attuazione del [D.L.vo 23/5/2000 n. 196 Art. 2](#) pubblicato sulla G.U. del 18/7/2000 Procedura di nomina e durata del mandato dei /delle Consiglieri/e di parità Regionali e Provinciali

Ai Presidenti delle Province Autonome di Trento e Bolzano

Agli Assessori Regionali al
Lavoro
Agli Assessori Provinciali al
Lavoro

Alle Commissioni regionali di
parità
Alle Commissioni provinciali di
parità
Loro Sedi

e, p.c. Alle Direzioni Regionali
del Lavoro
Alle Direzioni Provinciali del
Lavoro
Loro Sedi

In riferimento al decreto legislativo del 23/05/2000 n. 196 , pubblicato sulla G.U. del 18 luglio scorso, questo Ministero ritiene opportuno fornire alcune indicazioni agli enti in indirizzo al fine di procedere ad una tempestiva attuazione delle norme ivi contenute.

Si evidenzia, in particolare , che ai sensi del comma 5, art. 2 del D.Lvo n.196/2000 , si deve procedere, entro il 31 dicembre 2000, alla nomina di tutti i/le Consiglieri/e di parità regionali e provinciali secondo i criteri previsti dai commi 2, 3 e 4 del medesimo articolo .

Le nomine avvengono con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per le Pari opportunità, su designazione degli organi "a tal fine individuati dalle regioni e dalle province", ognuno per i reciproci livelli di competenza. Nel rispetto delle autonomie locali il decreto demanda agli enti periferici la facoltà di individuare l'organismo preposto alle designazioni in base ai rispettivi regolamenti regionali e provinciali. Codesti enti dovranno quindi attivare le procedure necessarie per la raccolta e la selezione delle candidature per la carica di Consiglieri/e che, ai sensi del comma 1, art. 1, dovranno essere un/una effettivo/a e un/una supplente. In sede di prima applicazione, si può comunque fare riferimento all'organismo che ha proceduto in passato alla designazione dei/delle Consiglieri/e regionali e provinciali di parità ai sensi dell'art. 8 della Legge n. 125/91.

In merito alle modalità da seguire i soggetti interessati provvedono a determinare i criteri ritenuti più idonei a garantire alle selezioni trasparenza ed oggettività Considerando che la figura dei/ delle Consiglieri/e di parità è di importanza determinante nelle politiche attive del lavoro e nella lotta alle discriminazioni, si raccomanda di prestare una cura particolare nell'individuazione delle persone idonee a rivestire tale carica che, anche sulla base di quanto previsto dal comma 2, devono possedere "requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normativa sulle pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovate da idonea documentazione". Appare evidente, dunque, che i requisiti della durata pluriennale dell'esperienza maturata sul campo e della competenza in tema di discriminazioni risultano decisivi rispetto alla mera conoscenza delle tematiche in materia di pari opportunità e di lavoro in genere. La precedenza, in ogni caso , va assegnata alle candidature che soddisfano congiuntamente tali requisiti.

Si rammenta che, ai sensi degli artt. 4 e 6 del D.Lvo 469/97 , i/le Consiglieri/e di parità, una volta nominati/e, sono componenti di diritto delle commissioni tripartite di concertazione istituite, rispettivamente, a livello regionale e provinciale. Considerata tuttavia la pluralità delle funzioni

ricoperte dai/dalle Consiglieri/e , è evidente che si debba procedere alle nomine in eventuale assenza, anche temporanea , delle suddette commissioni. Si ritiene, altresì, che le nomine suddette debbano essere effettuata anche nei casi in cui la legislazione regionale non preveda tali figure come componenti delle commissioni medesime.

Ne consegue che, nella procedura di designazione - nonostante il comma 1 dell'art. 2 preveda l'acquisizione del parere delle commissioni tripartite presso le quali i/le Consiglieri/e andranno ad operare - ai sensi del comma 5 , in sede di prima applicazione e in via transitoria, si può procedere alle nomine anche senza il predetto parere, nei casi in cui le commissioni stesse non risultino ancora istituite.

Si segnala che la norma contenuta nel comma 4 prevede che in caso di parità di requisiti professionali si procede "alla designazione e nomina di consigliere di parità": detta norma, di portata generale, va interpretata nel senso di privilegiare, a parità di condizioni, candidate rispetto a candidati .

Una volta completate le procedure la designazione deve essere trasmessa - con allegata documentazione relativa ai requisiti professionali, compreso il parere della commissione tripartita- alla Divisione IV° della Direzione Generale per l'Impiego del Ministero del Lavoro- Via Forno n.8 00192 Roma, Tel. 063224084 - Fax 063230161.

Al fine di evitare un vuoto nella carica il decreto legislativo attribuisce al Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità , la facoltà - in funzione sussidiaria - di procedere alle nomine nei casi di mancata designazione entro 60 giorni dalla scadenza del mandato precedente, o nei casi di assenza dei requisiti di cui al comma 2. In tale ultima circostanza il potere sostitutivo del Ministro interviene ove le designazioni risultino carenti sotto il profilo dei requisiti soggettivi dei/delle candidati/e e quando non siano state rispettate le procedure previste dalla legge, compreso il caso in cui non risulti acquisito il parere delle commissioni tripartite, se costituite.

Lo stesso art. 2 (comma 5) stabilisce che i/le Consiglieri/e rimangano in carica quattro anni e che il mandato è rinnovabile per una sola volta. Qualora si verificassero dei ritardi nel rinnovo delle cariche, la norma sancisce la facoltà per i/le Consiglieri/e di operare in regime di proroga fino alle nomine successive.

In questa prima fase si ritiene opportuno limitare le indicazioni agli aspetti generali delle procedure di nomina e della durata del mandato, rinviando la definizione delle altre questioni alla convenzione quadro tra il Ministro del Lavoro (di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità) e la Conferenza unificata . In quella sede verranno definite le modalità di organizzazione e di funzionamento degli uffici dei/delle Consiglieri/e di parità , nonché gli indirizzi generali per l'espletamento delle loro funzioni . Entro i tre mesi successivi verranno stipulate, nel rispetto dei contenuti della convenzione quadro, convenzioni con gli enti territoriali nel cui ambito operano i/le Consiglieri/e.

Tutti gli aspetti connessi con l'utilizzo del Fondo nazionale per l'attività dei/delle Consiglieri/e di parità verranno trattati successivamente alla costituzione della commissione interministeriale di cui al comma 4 dell'art. 9 del decreto. Le indicazioni in proposito verranno fornite con una nota successiva e regolate con successivo decreto direttoriale.

Per quel che riguarda le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano, si tenga presente quanto previsto nel comma 4 , art. 10 . Anche in questo caso si rinvia alla stipula delle convenzioni la possibilità di concordare le modalità di adeguamento alla normativa generale.

Il Sottosegretario di Stato
Sen. Ornella Piloni

CONGEDI PARENTALI

Con l'approvazione definitiva del disegno di legge sui congedi parentali si aprono nuove opportunità e strumenti concreti per una maternità e paternità più consapevoli.

La nuova legge è anche frutto del recepimento della direttiva europea sui congedi parentali, a sua volta derivante dal primo accordo siglato a livello europeo tra la CES – Confederazione Europea dei Sindacati e le Associazioni imprenditoriali private e pubbliche UNICE e CEEP. –

In tale accordo, l'aspetto più innovativo era rappresentato dal congedo “come diritto in via di principio non trasferibile”, cioè come diritto del singolo genitore, madre e padre (mentre ad esempio la nostra legge 1204/71 prevedeva l'aspettativa facoltativa come diritto della madre lavoratrice dipendente e per il padre solo in caso di rinuncia della donna).

Va comunque ricordato che in Italia l'approvazione della legge è anche – e soprattutto – frutto di una mobilitazione del sindacato e delle donne in particolare, agevolata dalla presenza di una donna alla guida del ministero competente.

Il testo, approvato in via definitiva alla Camera il 22 febbraio scorso, amplia i contenuti dell'accordo europeo e della conseguente direttiva, configurandosi come una legge organica sul tema dei congedi parentali e non (che rappresentano comunque la parte più corposa della legge), nonché sulla conciliazione tra vita lavorativa e familiare e sui tempi della città.

Infatti, oltre ad aumentare complessivamente i congedi per madri e padri – rispetto peraltro alcuni “contenziosi” che si erano man mano evidenziati con l'applicazione delle leggi di maternità e parità in particolare sui diritti del padre lavoratore – il testo contiene anche misure finalizzate sia a favorirne l'utilizzo concreto da parte dei genitori, sia a creare una cultura favorevole alla conciliazione dei tempi nelle imprese e nella società, ad esempio:

- **prevedendo nuove possibilità di anticipo della liquidazione**
- **Allargando il campo di applicazione per alcune parti anche a categorie di lavoratrici non dipendenti**
- **agevolando per le imprese la sostituzione di lavoratrici/lavoratori che si assentano per i congedi**
- **incentivando accordi tra le parti per orari di lavoro che consentano di conciliare maggiormente vita lavorativa e familiare**
- **prevedendo norme e strumenti per armonizzare gli orari della città.**

Sarà importante in tempi rapidi non solo divulgare e fare conoscere la nuova legge, approfondendo il legame con altre norme in tema di orari di flessibilità, ma soprattutto con la contrattazione, a cui la legge rimanda per alcuni importanti aspetti.

PRINCIPI GENERALI

Artt. 1 – 2

Si definiscono le finalità generali:

- congedi per genitori ed estensione di tutela ai genitori con figli handicappati
- congedi per formazione
- tempi delle città e per la solidarietà sociale

Si prevedono campagne di informazione di concerto con il Ministero del Lavoro.

CONGEDI PARENTALI, FAMILIARI E FORMATIVI

Artt. 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8

Vengono modificate norme della legge di maternità (armonizzandole anche con quelle della legge di parità 903/77 e della legge 104/92) definendo durata, condizioni per l'utilizzo dei congedi, copertura retributiva e previdenziale.

Si definiscono congedi per formazione continua e permanente

Per semplificare si inseriscono qui alcuni articoli previsti al capo IV (artt.11-12-13 relativi al parto prematuro e al genitore padre) raggruppando il tema congedi in 6 parti:

1 congedo per aspettativa obbligatoria

2 congedo per aspettativa facoltativa

3 congedo per malattia del bambino e periodi di riposo

4 congedi per altri eventi a cause particolari

5 congedi per formazione

6 retribuzione e coperture previdenziali nei periodi di congedo

1) ASPETTATIVA OBBLIGATORIA

Permane l'aspettativa obbligatoria di 5 mesi per la lavoratrice madre.

A facoltà della lavoratrice, e se ricorrono alcune condizioni, l'aspettativa obbligatoria può decorrere dall'ottavo mese (quindi 1 mese prima del parto e 4 mesi dopo).

In caso di parto prematuro, su richiesta della lavoratrice, l'aspettativa obbligatoria post-parto viene allungata, sino alla copertura dei 5 mesi.

Il padre può utilizzare l'aspettativa obbligatoria nei primi 3 mesi dalla nascita del figlio per morte o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo con estensione del divieto di licenziamento fino a 1 anno di vita del bambino.

2) ASPETTATIVA FACOLTATIVA

Innanzitutto il congedo è usufruibile fino a 8 anni di vita del bambino, in modo sia continuativo che frazionato.

Spetta ad un genitore anche se l'altro non ne ha diritto (esempio, genitore padre con madre casalinga o lavoratrice autonoma).

Per ciascuno dei genitori individualmente il congedo massimo è di 6 mesi, se ne usufruiscono ambedue i genitori il limite massimo del congedo è di 10 mesi, ma nel caso sia il padre ad utilizzarlo per almeno 3 mesi tale limite è elevato a 11 (si incentiva quindi l'utilizzo da parte del padre attraverso una sorta di permesso-premio aggiuntivo di un mese).

Il congedo è comunque di 10 mesi in caso di un solo genitore.

Il congedo spetta anche ai genitori adottivi o affidatari. Se il bambino ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni è utilizzabile nei primi 3 anni di ingresso in famiglia.

3) MALATTIA DEL BAMBINO E PERIODI DI RIPOSO

Per malattia del bambino fra i 3 e gli 8 anni ciascun genitore può assentarsi, alternativamente e dietro presentazione di certificato medico, per un massimo di 5 giorni annui. Il ricovero del bambino interrompe le ferie.

Le due ore giornaliere di riposo sono estese al padre:

- se unico affidatario
- in alternativa alla madre
- se la madre non è lavoratrice dipendente

In caso di parto plurimo le due ore giornaliere di riposo fino all'anno di vita del bambino sono raddoppiate e possono essere utilizzate anche dal padre.

4) CONGEDI PER ALTRI EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Definisce possibilità di permessi per altri motivi, in particolare:

- congedi retribuiti di tre giorni lavorativi all'anno per decessi o grave infermità di coniuge/convivente e parenti entro il secondo grado.

Possibilità di richiedere per gravi e documentati motivi, familiari un congedo non retribuito, continuativo o frazionato, per un massimo di due anni, senza copertura previdenziale, ma con possibilità di riscatto o versamento volontari.

5) CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Si amplia la possibilità di congedo per periodi di formazione professionale e continua. Il datore di lavoro può non concederlo o differirlo nel tempo per comprovate esigenze organizzative, ma dovrà essere la contrattazione a stabilire casistiche e ulteriori modalità di fruizione.

- durata massima 11 mesi non retribuiti nell'arco della vita lavorativa per completamento della scuola dell'obbligo e conseguimento di diploma, laurea, e altre attività formative
- è necessario avere almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda
- è prevista la conservazione del posto di lavoro
- il periodo non è cumulabile con ferie, malattie ed altri congedi
- la contrattazione collettiva nazionale o decentrata definirà quantità e modalità per la partecipazione anche alla formazione continua, ai sensi dell'art.17 L.196/97.

6) RETRIBUZIONE DEI CONGEDI E COPERTURE PREVIDENZIALI

Fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi; i congedi hanno le seguenti condizioni retributive e previdenziali:

- aspettativa obbligatoria , 80% della retribuzione
- aspettativa facoltativa
fino a 3 anni di vita del bambino il 30% della retribuzione con un massimo di 6 mesi complessivi per ambedue i genitori, coperto da contribuzione figurativa.
Dai 3 ai 8 anni di vita del bambino il 30% se il reddito individuale dell'interessato non è superiore a 2,5 volte il minimo pensionistico. Il periodo è coperto da contribuzione figurativa per un certo limite con possibilità di riscatto.
per i congedi relativi a malattia del bambino (5 giorni annui per madre e padre).
Fino ai 3 anni di vita del bambino non vi è retribuzione ma i periodi sono coperti da contribuzione figurativa
dai 3 ai 8 anni non vi è retribuzione e la copertura vale fino ad un certo limite ma vi è la possibilità di riscatto
congedo per morte o grave malattia e infermità retribuzione al 100% coperto da contribuzione.
Congedi per formazione non retribuiti.

N.B.: Per agevolare la fruizione dei congedi è prevista la possibilità di anticipo della liquidazione per i congedi non retribuiti, sia parentali che per formazione continua. Verranno stabilite specifiche norme per i dipendenti della pubblica amministrazione.

FLESSIBILITA' DI ORARIO

Art. 9

Si definiscono incentivi alle imprese che applicano accordi contrattuali di azioni positive finalizzate alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare, con priorità per genitori con figli sino a 8 anni (fino a 12 se in adozione o affidamento) per:

* orari e/o forme di prestazioni lavorative quali:

- part-time reversibile
- orario flessibile in entrata e uscita
- banca ore
- telelavoro e lavoro a domicilio
- turni agevolati e orario concentrato

Programmi di formazione per il reinserimento dopo i congedi.

Progetti per la sostituzione temporanea dei titolari di impresa o lavoratore autonomo che utilizza i congedi.

A partire dal 2000 lo stanziamento – a valere sul Fondo per l'Occupazione – è di 40 miliardi annui, di cui il 50% per imprese fino a 50 dipendenti.

ULTERIORI DISPOSIZIONI A SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

(ARTT. 10-11-12-13-14-15-16-17-18)

Oltre alle norme sul parto prematuro, astensione obbligatoria flessibile e astensione del genitore padre (già inserite sopra) si definiscono altri strumenti per agevolare il congedo parentale, rendendo più semplice e vantaggiosa la sostituzione attraverso:

- la possibilità di assumere un mese prima il lavoratore/lavoratrice a termine che sostituisca quello/a in congedo
- uno sgravio contributivo del 50% alle aziende fino a 20 dipendenti per assunzione a termine in sostituzione di lavoratore/lavoratrice in congedo (entro l'anno di vita del bambino o entro 1 anno dall'ingresso in famiglia).

MODIFICHE ALLA LEGGE 5.2.1992 N. 104

(ARTT. 19-20)

Per i genitori di figli portatori di handicap sono estese alcune norme previste dalla L.104/92 (legge quadro sull'handicap)

- i permessi previsti mensilmente sono coperti da contribuzione figurativa
- sono estesi anche per il figlio handicappato non convivente e per ambedue i genitori.

NORME FINANZIARIE (ART.21)

Oltre ai 30 miliardi previsti per l'art.7 (formazione continua) e i 40 miliardi dell'art.9 (misure sostegno della flessibilità di orario) sono previsti complessivamente altri 298 miliardi annui di finanziamento mediante autorizzazione di riduzione di spesa su due capitoli (art.4 L.20/3/1996 n.52 concernente il Fondo per l'Occupazione e art.1 L.28/8/1997 n.285).

Per la costituzione del "Fondo per l'armonizzazione dei tempi della città" previsto al Capo V sono previsti, a decorrere dal 2001, ulteriori stanziamenti fino a 15 miliardi annui, da ripartirsi fra le regioni.

TEMPI DELLE CITTA' (ARTT.22-23-24-25-26-27-28)

E' la parte dedicata all'armonizzazione degli orari nelle città, finalizzate alla conciliazione e alla promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

- Le regioni, qualora non abbiano già provveduto, dovranno legiferare norme quadro per il coordinamento da parte dei comuni di orari commerciali, orari dei servizi e degli uffici pubblici.
- I comuni dovranno definire un piano territoriale degli orari e dovranno dotarsi di responsabili sulla partita di tempi e orari. Per i comuni sotto i 30.000 abitanti sono previste forme consortili.
- Per la definizione del piano è istituito un tavolo di concertazione.
- Si definiscono indicazioni per gli orari di apertura all'utenza della pubblica amministrazione una logica di maggiore fruibilità di tali uffici e servizi.
- Viene istituito un Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città

ART.1

DISPOSIZIONI PER IL SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA', PER IL DIRITTO ALLA CURA E ALLA FORMAZIONE E PER IL COORDINAMENTO DEI TEMPI DELLE CITTA' PRINCIPI GENERALI

FINALITA'

1. La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:
 - a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori soggetti a portatori di handicap;
 - b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;
 - c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

ART.2 CAMPAGNE INFORMATIVE

Al fine di diffondere la conoscenza delle disposizioni della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale è autorizzato a predisporre, di concerto con il Ministro del Lavoro e della previdenza sociale, apposite campagne informative, nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio destinati allo scopo.

ART.3 CONGEDI PARENTALI, FAMILIARI E FORMATIVI CONGEDI DEI GENITORI

1. All'art.1 della legge 30/12/1971 n.1204, dopo il terzo comma è inserito il seguente:
“Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'art.7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'art.7 e al comma 2 dell'art.15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29/12/1987 n.546, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'art.7 e dal comma 2 dell'art.15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino”.
2. L'articolo 7 della legge 30/12/1971 n.1204, è sostituito dal seguente:
“Articolo 7 – 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente accedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'art.4, primo comma lettera C, della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera B del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.

DEFINIZIONE DI MOLESTIE SESSUALI SUI LUOGHI DI LAVORO

Nelle disposizioni comunitarie si intende per molestie sessuali “ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro ivi inclusi atteggiamenti male accetti di tipo fisico, verbale o non verbale “la caratteristica essenziale sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e che spetta al singolo individuo stabilire quale

comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo. E' un fenomeno che colpisce di preferenza le donne e il molestatore non è un individuo socialmente deviato”.

In generale chi molesta adotta comportamenti abbastanza diffusi: situazioni apparentemente casuali o amichevoli, apprezzamenti verbali, sguardi insistenti, battute pesanti ed allusive, linguaggio verbale e scurrile, inviti pressanti e richieste implicite ed esplicite anche di rapporti sessuali con promesse varie di carriera.

La reazione della persona molestata può variare dalla perdita della tranquillità a vivere nel luogo di lavoro, ad un continuo stato di ansietà e di insicurezza fino all'insorgere di disagio psicologico e a fenomeni di rifiuto sul lavoro con ricorrente assenze per malattia.

La molestia sessuale è considerata alla stregua di un'offesa della persona che la subisce ed esistono strumenti di tutela e di difesa individuati: nel codice civile art. n.2087; nel codice penale art.n.260; nella legislazione come la legge n.300/70 e la legge n.125/91.

La proposta di legge approvata dal Senato definisce sia l'oggetto che il campo di applicazione e prevede che le molestie influiscono sulle decisioni che riguardano il rapporto di lavoro sono considerate comportamenti discriminatori; pertanto, ogni atto ottenuto con comportamento scorretto è annullabile e ogni atto derivante da atto discriminatorio per sesso derivante dalla molestia è considerato nullo.

Se il molestatore è il datore di lavoro la vittima ha diritto a recedere dal contratto per giusta causa e deve essere risarcita con una indennità proporzionata alla gravità del comportamento molesto ma può anche decidere di non avvalersi della procedura di conciliazione prevista dai contratti collettivi e di agire in giudizio nei confronti dell'autore delle molestie, anche attraverso del Consigliere di parità.

Ogni datore di lavoro pubblico o privato è tenuto ad adottare, d'intesa con le organizzazioni sindacali, le iniziative necessarie ai fini della formazione, dell'informazione, della prevenzione rispetto alle molestie sessuali; di fronte ad una denuncia ha l'obbligo di intervenire tempestivamente e con estrema riservatezza per accertare l'accaduto.

Le funzioni del Consigliere di parità prevedono l'assistenza e la consulenza in caso di molestia sessuale; i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto a tre ore di assemblea annue per discutere sui temi inerenti le molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

La raccomandazione CEE del 27 novembre 1991 ha introdotto il “codice di condotta” che ha valore non tanto per le responsabilità attribuite quanto per la previsione di procedure ed azioni. E' una dichiarazione di principi il cui effetto fondamentale è comunicare un messaggio di intolleranza contro molestie e ricatti a sfondo sessuale. Il codice di condotta introduce anche la figura del Consigliere di fiducia che deve essere istituito in tutti i luoghi di lavoro pubblici e privati, fornendogli di tutti gli strumenti utili per svolgere una efficace funzione di garanzia e coinvolgendolo nei programmi aziendali che possono prevenire la molestia e i ricatti sessuali, quali la informazione e la formazione.

Poiché un tratto caratterizzante delle molestie è la riluttanza della vittima a denunciare l'episodio, il fatto che in un'azienda o in un ufficio non si sentano lagnanze non significa necessariamente che le molestie non vi si verificano: può semplicemente voler dire che chi le subisce è convinto dell'inutilità di denunciarle. Occorrerà, pertanto, che mediante l'applicazione delle misure di prevenzione e dell'informazione si cerchi di generare un clima di lavoro in cui tali timori non abbiano ragione di esistere. Ciascun dipendente ha il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e ciascun dirigente dovrà garantire il rispetto del codice e fornire informazioni chiare ed esaurienti sulle modalità da seguire in caso di molestia.

La dipendente o il dipendente che abbia subito molestie o sia sottoposto a comportamenti indesiderati o discriminatori a sfondo sessuale ha diritto all'interruzione della condotta molesta. Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie si applicano le misure disciplinari previste dal CCNL.

CODICE DI CONDOTTA PER IL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE DEL MINISTERO DELL'INTERNO RELATIVO AI PROVVEDIMENTI DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI AL FINE DI GARANTIRE LA TUTELA DELLA DIGNITA' DEGLI UOMINI E DELLE DONNE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Il C.P.O. ispirandosi ai principi contenuti nella Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, e alla dichiarazione del Consiglio del 18.12.1991 relativo alla applicazione della raccomandazione stessa con la quale si invitano gli Stati membri a sviluppare e ad applicare politiche integrate volte a prevenire e a lottare contro le molestie sessuali nel mondo del lavoro,

E M A N A

Il seguente codice di condotta contro le molestie sessuali che si prefigge l'obiettivo di prevenire ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità della persona che lo subisce, garantendo, inoltre, le condizioni necessarie per la tutela delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro.

Art.1

(Molestie sessuali: definizioni e tipologie)

- 1) Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, o comunque basata sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti.
- 2) In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:
 - a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;
 - b) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuali, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
 - c) contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
 - d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
 - e) gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
 - f) esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
 - g) scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragioni della diversità di espressione della sessualità.

Art.2

(Dichiarazione di principio)

E' inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata.

E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti.

E' vietato approfittare della posizione di superiorità gerarchica per porre in essere atti o comportamenti molesti o discriminatori; l'Amministrazione assicura tutela e sostegno alle dipendenti ed ai dipendenti in particolare situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale.

La dipendente o il dipendente che abbia subito molestie sessuali o che sia esposto comunque a comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, ha diritto all'interruzione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure diversificate, tempestive ed imparziali, che assicurino la riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 59 e 59 bis del D.L.vo 29/93, così come modificato dal D.L.vo n.80/98, nonché da quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. comparto ministeri.

L'Amministrazione garantisce il proprio impegno affinché in sede di contrattazione collettiva venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

L'amministrazione si impegna a diffondere un'ampia informazione sul presente Codice di comportamento e, in particolare, sulle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Art.3

(Consigliera/e di fiducia: nomina e compiti)

E' istituita la figura della Consigliera/e di fiducia che sarà nominata/o dall'Amministrazione sentito il C.P.O., secondo le procedure vigenti.

Svolge funzioni di assistenza e consulenza ai dipendenti che subiscono molestie sessuali, garantendo la riservatezza.

Riferisce annualmente sull'attività svolta dai C.P.O., suggerisce azioni positive e partecipa alle iniziative di formazione e informazione nella materia oggetto del presente regolamento, nonché all'occorrenza alle riunioni del C.P.O. in qualità di esperto senza diritto di voto.

Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali.

La Consigliera/e provvederà a trasmettere annualmente al C.P.O. una apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

Art.4

(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/e di fiducia designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

L'intervento della Consigliera/e di fiducia dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

La Consigliera/e, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dall'Amministrazione, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza a chi è oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla risoluzione del caso.

1 PROCEDURA INFORMALE – INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

La Consigliera/e di fiducia, ove la dipendente o il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per

ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

L'intervento della Consigliera/e di fiducia, deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

2. DENUNCIA FORMALE

Ove la dipendente o il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di farsi ricorso all'intervento della Consigliera/e di fiducia, ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/e al dirigente dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuto a trasmettere gli atti al competente ufficio per i procedimenti disciplinari, fatta salva in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi. Il procedimento disciplinare si svolge nei modi, nelle forme e con le garanzie previste dall'ordinamento vigente in materia di responsabilità disciplinare.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Qualora la presunta o il presunto autore di molestie sessuali sia un dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia formale potrà essere inoltrata direttamente al competente Ufficio dell'Amministrazione Centrale del Personale.

Nel rispetto dei principi che informano la legge 125/91 l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimento di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi gli interessati potranno avvalersi dell'assistenza delle OO.SS. ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.

A conclusione del procedimento disciplinare, qualora risulti accertata la fondatezza della segnalazione, l'Amministrazione provvede a tutelare la dipendente o il dipendente da qualsiasi forma anche indiretta, di ritorsione o penalizzazione e vigila sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

La dipendente o il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente.

“CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE DEL MOBBING”

PREMESSA E DEFINIZIONE

Il “mobbing” è una forma di terrore psicologico che è esercitato sul posto di lavoro attraverso ripetuti attacchi da parte di colleghi o di datori di lavoro. Come violenza sul posto di lavoro, è l'aggressione sistematica posta in essere dal datore di lavoro, da un suo preposto o superiore gerarchico, o dai colleghi, con chiari intenti discriminatori o persecutori, tendenti ad emarginare progressivamente un determinato lavoratore, nell'ambiente di lavoro, da indurlo alle dimissioni, alla mobilità, ad una diversa espressione professionale, per ragioni di concorrenza, invidia, gelosia o altri comportamenti o sentimenti socialmente deprecabili.

A monte delle forme di persecuzione da mobbing possono esserci carenze relative all'organizzazione del lavoro, del sistema informativo interno, una gestione inadeguata del modo di lavorare, un carico di lavoro eccessivo o al contrario, insufficiente, il tipo di prestazione lavorativa richiesta, carenze nella politica del personale scelta dal datore di lavoro, o, ancora, il tipo di atteggiamento tenuto dal datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti e le sue eventuali reazioni.

Problemi organizzativi persistenti e insoliti possono causare forti tensioni mentali negative nei gruppi di lavoratori, con una diminuita capacità di tolleranza dello stress. Questo potrebbe indurre la cosiddetta "mentalità del capro espiatorio" e attivare comportamenti di rifiuto nei confronti dei singoli lavoratori.

Le cause dei problemi vanno ricercate nelle condizioni di lavoro reali, soprattutto nel caso in cui più persone, singolarmente, sono state oggetto per un lungo periodo di vari tipi di persecuzione psicologica.

Gli studi e la esperienza empirica convergono nel rilevare un chiaro nesso tra, da una parte il fenomeno del mobbing nella vita professionale e dall'altra lo stress ed il lavoro ad alto grado di tensione, l'aumento della competizione, la riduzione della sicurezza dell'impiego nonché l'incertezza dei compiti professionali.

LE CONSEGUENZE DI QUESTE FORME DI PERSECUZIONE

- Aumento delle divergenze in termini di avversione dichiarata, irritabilità o accentuata indifferenza. Infrazione deliberata delle regole o rispetto esagerato delle stesse, prestazioni ridotte.
- Elevato livello di stress, scarsa tolleranza dello stesso con reazioni esagerate, a volte con crisi traumatiche.
- Patologie di tipo fisiologico, abuso di sostanze dannose o reazioni a livello mentale, ad esempio disturbi del sonno, perdita di autostima, ansia, il fenomeno del "rimuginare" su cose e fatti, depressione e sintomatologia maniacale. A volte invece vengono la conseguenza può essere una marcata aggressività o una grave stanchezza.
- Incapacità di guardare avanti o irragionevoli richieste di rivendicazione.
- Pensieri suicidi o atti di violenza contro sé stessi.
- Efficienza e produttività ridotte.
- Mancato rispetto delle regole esistenti o irrigidimento per quanto riguarda il rispetto delle stesse.
- Critiche sempre più marcate nei confronti del datore di lavoro, mancanza di fiducia, un generale senso di insicurezza.
- Un aumento del dissenso, ad esempio mancanza di comprensione nei confronti di modi diversi di fare le cose, allontanamento dal gruppo e dai propri doveri, tentativi di spezzare il potere o, al contrario, di formare combriccole potenti.
- Elevato assenteismo per malattia, problemi di abuso di sostanze, notevole avvicendamento del personale e un aumento delle richieste di permessi.
- Scarsa tolleranza nei confronti dello stress e delle tensioni, e sintomi generali di insoddisfazione.
- Tendenza ad ingigantire piccoli problemi.
- La ricerca continua di capri espiatori.

AI FINI DEL CODICE CHE VERRA' ADOTTATO RIENTRANO TRA LE PERSECUZIONI DA MOBBING, TRA L'ALTRO, I SEGUENTI ATTI:

- calunniare o diffamare un lavoratore, oppure la sua famiglia;
- negare deliberatamente informazioni relative al lavoro oppure fornire informazioni non corrette a riguardo;
- sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro;
- escludere in modo offensivo il lavoratore, oppure boicottarlo o disprezzarlo;
- esercitare minacce, intimorire o avvilitare la persona, come nel caso di molestie sessuali.
- insultare, fare critiche esagerate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
- controllare l'operato del lavoratore senza che lo sappia e con l'intento di danneggiarlo;
- applicare "sanzioni penali amministrative" ad un singolo lavoratore senza motivo apparente, senza

dare spiegazioni, senza tentare di risolvere insieme a lui/lei i problemi. Queste sanzioni possono tradursi, ad esempio, in un allontanamento immotivato dal posto di lavoro o dai suoi doveri, in un trasferimento altrettanto immotivato o in richieste di ore di lavoro straordinario, in un evidente ostruzionismo nei suoi confronti per quanto riguarda le richieste di formazione o di permessi.

LE FONTI NORMATIVE E GIURISPRUDENZIALI:

- Risoluzione N. A5-0283/2001 Parlamento Europeo
- Legge Svezia del 1994
- Sentenza tribunale di Torino del 16.11.1999
- 1° Accordo Aziendale Settore Trasporti del 25.01.2001
- D.lgs 626/94 e succ.integr.e mod.

IN CASO DI DISCRIMINAZIONE:

- Costituzione Italiana (Artt. 3-37 e 39)
- Statuto dei lavoratori (art. 15)
- Legge 907/77
- Legge 125/91

IN CASO DI DEQUALIFICAZIONE:

- * Codice Civile (Art. 2103)

IN CASO DI DIMISSIONI:

- Codice Civile (Art. 1434)

IN CASO DI RICHIESTA DANNI:

- Costituzione Italiana (Art. 32)
- Codice Civile (Art. 2043)

PER ALTRI REATI:

- Codice penale (Art. 590 Lesioni colpose – art. 594 Ingiurie – Art. 595 Diffamazione – Art. 609bis Violenza sessuale – Art. 610 Violenza privata – Art. 612 Minaccia – Art. 629 Estorsione – Art. 323 Abuso d’ufficio)