

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 602

ATTO DEL GOVERNO

SOTTOPOSTO A PARERE PARLAMENTARE

Schema di decreto legislativo recante: «Codice per le pari opportunità tra uomo e donna»

(Parere ai sensi dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, nonché dell'articolo 20, comma 5, della legge 15 marzo 1997, n. 59)

(Trasmesso alla Presidenza del Senato il 26 gennaio 2006)

Relazione illustrativa

Il tema delle pari opportunità è stato oggetto, negli ultimi anni, di crescente attenzione da parte del legislatore che, attraverso numerosi interventi, ha prodotto norme volte a combattere le discriminazioni e a promuovere una piena attuazione del principio di eguaglianza. L'intento di garantire l'effettività del principio di eguaglianza si è manifestato in relazione a contesti diversi della vita del cittadino e può essere definito, pertanto, un principio di carattere "trasversale" all'ordinamento, in grado di permeare settori normativi assai eterogenei. L'eterogeneità di questi interventi è attribuibile, in primo luogo, a ragioni di carattere storico, perché si tratta di una legislazione che si è stratificata nel tempo, e, in secondo luogo, a ragioni di carattere tematico, poiché numerosi sono i campi della vita civile, politica e sociale destinatari di disposizioni volte a promuovere le pari opportunità.

Quanto premesso ha reso necessario un intervento volto a sistemare le norme di promozione delle pari opportunità, attraverso un'operazione di combinazione dei testi normativi, di razionalizzazione dell'attuale panorama legislativo, spesso confuso in ragione della sovrapposizione o della duplicazione di cui sono oggetto nozioni e strumenti. La delega contenuta all'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 è stata attuata con riferimento alle norme di promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, attraverso un testo elaborato su iniziativa della Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, istituita presso il Ministero per le pari opportunità, con il determinante contributo del gruppo di lavoro presieduto dalla Professoressa Maria Elena Gallezio Piuma.

Data la complessità e la natura trasversale della materia, tuttavia, si rendono necessarie alcune precisazioni metodologiche.

Anzitutto, è necessario premettere che l'intelaiatura del codice, per effetto della recente riforma dell'articolo 51 della Costituzione, riflette l'ormai acquisita costituzionalizzazione della materia delle pari opportunità, di cui le norme di legge ordinaria, contenute nel codice in oggetto, costituiscono espressa attuazione.

Quanto alle scelte di carattere metodologico, si precisa che, ogni qual volta le norme di pari opportunità da inserire nel codice siano racchiuse in uno dei codici “classici”, si è proceduto mediante la tecnica del rinvio, data l’inopportunità di ogni estrapolazione dai codici stessi.

Analogamente si è posta con riferimento a norme contenute in testi unici già oggetto di semplificazione, rispetto alle quali si è scelto di non intervenire, ma di applicare la tecnica del rinvio.

La medesima tecnica si è poi utilizzata ogni qualvolta il testo cui rinviare, in ragione dell’estensione e dell’ampiezza delle disposizioni ivi contenute, rendesse inopportuna ogni estrapolazione.

Infine, la codificazione della materia dell’imprenditoria femminile ha obbedito ai canoni di *drafting* mediante il ricorso alla legislazione di principio, nel rispetto dell’articolo 117 Cost.

Una volta chiarite le scelte metodologiche che costituiscono la premessa della redazione del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, si passa ad illustrare brevemente il contenuto del disegno di legge, che, come si vedrà, è collocato tra la sponda costituzionale e quella comunitaria.

Il codice delle pari opportunità si divide in quattro libri, che, nel riflettere l’innervamento nella Costituzione dell’importante materia, richiamano, nel titolo di ciascun libro, i diritti costituzionali fondamentali e la relativa terminologia. Dopo un primo libro contenente le disposizioni generali per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna (libro I), sono disciplinate, nei libri successivi, le disposizioni volte alla promozione delle pari opportunità nei rapporti etico-sociali (libro II), nei rapporti economici (libro III), e nei rapporti civili e politici (libro IV).

Il **libro I** si compone di due titoli.

Nel titolo I, l’articolo 1 riflette il divieto generale di discriminazione fra uomini e donne posto dalla legge di ratifica della Convenzione sull’eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, adottata a New York il 18 dicembre 1979.

Il titolo II contiene e razionalizza le norme che disciplinano l'organizzazione per la promozione delle pari opportunità, attraverso una divisione per capi che corrisponde ai diversi organismi deputati alla promozione delle pari opportunità nei diversi settori.

Infatti, il capo I, rinvia, nell'articolo 2, alla norma che affida al Presidente del Consiglio dei Ministri la promozione ed il coordinamento delle politiche di pari opportunità.

Il capo II (articoli 3-8) raccoglie le norme di disciplina della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna e disciplina, all'articolo 3, i compiti e le funzioni della Commissione, all'articolo 4, la durata e le regole di composizione della stessa. Gli articoli 5, 6 e 7 sono dedicati, invece, all'Ufficio di presidenza della Commissione, agli esperti e consulenti di cui tale organo si avvale e alla sua segreteria. L'articolo 8 attribuisce al Ministro la competenza ad introdurre con regolamento eventuali modifiche nelle attribuzioni, competenze e rapporti giuridici della Commissione.

I capi III e IV raccolgono, rispettivamente, le norme di disciplina degli organismi di parità nel mondo del lavoro e si riferiscono, il capo III (articoli 9-12), al Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, e il capo IV (articoli 13-21) alle consigliere e ai consiglieri di parità. Quanto al Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici sono indicate, nell'articolo 9, le finalità dell'organismo e la sua composizione, nell'articolo 10 le regole relative alla convocazione dello stesso, e all'articolo 11 i compiti specifici di tale comitato. L'articolo 12 è dedicato invece alle strutture istruttorie e tecniche del Comitato, quali il collegio istruttorio e la segreteria tecnica. Quanto alle consigliere e ai consiglieri di parità, gli articoli 13, 14 e 15 regolano, rispettivamente, la nomina dei consiglieri a livello nazionale, regionale e provinciale, i requisiti e le attribuzioni di tali soggetti, e la durata del mandato degli stessi. L'articolo 16 disciplina i compiti e le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, cui è affidata ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici e a cui è richiesto di redigere, entro il 31 dicembre di ogni anno, un rapporto sull'attività svolta, pena la decadenza dall'ufficio.

L'articolo 17 disciplina la sede delle consigliere e dei consiglieri, ubicata, a livello regionale e provinciale, rispettivamente presso le regioni e le province, e, a livello nazionale, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'articolo 18 si occupa dei permessi necessari alle consigliere e ai consiglieri di parità per l'esercizio delle loro funzioni, mentre l'articolo 19 disciplina il Fondo per l'attività di questo organismo. L'articolo 20 contiene la disciplina relativa alla Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, che costituisce un fondamentale strumento di coordinamento al fine di rafforzare le funzioni di questo organismo. L'articolo 21 dispone in merito alla relazione al Parlamento che deve essere presentata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che ha ad oggetto il monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro.

Il capo V (articoli 22 e 23) contiene, infine, le norme che disciplinano il Comitato per l'imprenditoria femminile, relative all'istituzione del Comitato, alla sua attività e agli strumenti tecnici e finanziari necessari al suo funzionamento.

Il **libro II** si compone di due titoli.

Esso tratta della materia delle pari opportunità nei rapporti etico-sociali, rispetto alla quale, considerata la corposità e l'eshaustività della disciplina contenuta in altri testi normativi, si è applicata la tecnica di un rinvio integrale a ulteriori luoghi dell'ordinamento.

Il titolo I è composto dall'articolo 24, che rinvia, per gli aspetti di pari opportunità nei rapporti tra coniugi, alle disposizioni contenute nel codice civile, le quali, a seguito della riforma del diritto di famiglia intervenuta nel 1975, costituiscono una frontiera di fondamentale valore simbolico quanto all'affermazione del principio di eguaglianza tra i generi nei rapporti etico-sociali.

Nel titolo II, l'articolo 25 rinvia, invece, alla recente legislazione sul contrasto alla violenza nelle relazioni familiari (l. 4 aprile 2001, n. 154), strumento innovativo nella lotta agli abusi domestici, di cui spesso risultano vittima proprio le donne.

Il **libro III** si compone di due titoli

Esso è dedicato alle pari opportunità nei rapporti economici ed è il più corposo dell'intero codice in ragione del numero delle disposizioni oggetto di semplificazione.

Il titolo I, dedicato alle pari opportunità nel lavoro, si divide in cinque capi, relativi alle nozioni di discriminazione (capo I), ai divieti di discriminazione (capo II), alla tutela giudiziaria (capo III), alla promozione delle pari opportunità nel lavoro (capo IV), e alla tutela e sostegno della maternità e paternità (capo V).

Nel capo I sono contenute le nozioni di discriminazione diretta e indiretta (articolo 26), e di molestie fondate sul sesso e di molestie sessuali (articolo 27), entrambe oggetto di modifica in seguito al recepimento della direttiva 2002/73/CE.

Nel capo II sono elencati i diversi divieti di discriminazione nel lavoro posti dall'ordinamento, relativi, rispettivamente, all'accesso al lavoro (articolo 28), alla retribuzione (articolo 29), al rapporto di lavoro e agli avanzamenti in carriera (articolo 30), all'accesso alle prestazioni previdenziali (articolo 31), all'accesso agli impieghi pubblici (articolo 32). Negli articoli da 33 a 35 si dà conto, invece, della recente legislazione relativa ai divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate, con la disciplina del reclutamento del personale militare femminile e dell'accesso delle donne ai corsi regolari delle accademie, nonché delle carriere militari. L'articolo 36 riflette, infine, la disciplina, che ha costituito un fondamentale passaggio per la legislazione antidiscriminatoria, del divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Il capo III è dedicato alla tutela giudiziaria. L'articolo 37 riguarda la legittimazione processuale della consigliera e del consigliere di parità, mentre nell'articolo 38 sono contenute le disposizioni relative alle discriminazioni di carattere collettivo. L'articolo 39 si riferisce al provvedimento contro le discriminazioni già contenuto nell'articolo 15, l. 9 dicembre 1977, n. 903, con il quale il giudice, con una procedura d'urgenza, oltre a provvedere al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento discriminatorio la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. Gli articoli 40 e 41 regolano, rispettivamente, il ricorso in via d'urgenza e le peculiari agevolazioni probatorie accordate alla vittima di discriminazioni sotto forma di presunzioni semplici. Nell'articolo 42 sono, infine, raccolte le norme sanzionatorie, che si esprimono, nel

primo comma, nella revoca di benefici pubblici o nell'esclusione da agevolazioni pubbliche o appalti e, nel secondo comma, in sanzioni penali.

Il capo IV è dedicato alle misure di azione positiva nel lavoro.

Gli articoli da 43 a 48 contengono le disposizioni relative alle azioni positive che erano previste nella legge 10 aprile 1991, n. 125. L'articolo 43 individua le finalità delle azioni positive, mentre l'articolo 44 individua i soggetti legittimati a promuoverle. L'articolo 45 disciplina il finanziamento dei progetti di azioni positive, mentre l'articolo 46 regola il finanziamento dei progetti di azioni positive che si realizzano mediante la formazione professionale. L'articolo 47 disciplina il rapporto sulla situazione del personale che le aziende, pubbliche e private, che occupano più di cento dipendenti sono tenute a redigere, con riferimento alla situazione del personale maschile e femminile in ogni stato della carriera. L'articolo 48 rinvia, invece, a un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali la definizione delle modalità di presentazione delle richieste di finanziamento dei progetti di azione positiva e la fissazione dei requisiti di onorabilità che i soggetti richiedenti devono possedere.

L'articolo 49 contiene le norme relative alle azioni positive nelle pubbliche amministrazioni ed è formulato, nel secondo comma, mediante la tecnica del rinvio, in ragione della collocazione della norma d'origine (articolo 57, d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165) nell'ambito di un testo unico. L'articolo 50 raccoglie le disposizioni riguardanti le azioni positive nel settore radio-televisivo. L'articolo 51 rinvia all'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53 per la disciplina delle misure a sostegno della flessibilità di orario.

Il capo V è intitolato alla tutela della maternità e paternità, che costituisce una tematica di fondamentale importanza per la piena attuazione di politiche di pari opportunità. Poiché la materia è stata di recente oggetto di un'operazione di semplificazione mediante il testo unico sulla maternità e paternità (d. lgs. 26 marzo 2001, n. 151) si è preferito procedere mediante un rinvio integrale al testo unico stesso.

Nel titolo II sono raccolte le disposizioni relative alla promozione delle pari opportunità nell'ambito delle attività imprenditoriali, la cui ossatura portante è rappresentata dalle azioni positive per l'imprenditoria femminile. Nell'articolo 53 sono contenuti i principi che guidano la promozione delle pari opportunità nell'imprenditoria,

che mirano a favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile e, infine, a promuovere la formazione imprenditoriale delle donne imprenditrici, ad agevolare l'accesso al credito, a favorire la qualificazione imprenditoriale, a promuovere la presenza di imprese a prevalente conduzione femminile. Nell'articolo 54 sono contenuti i principi relativi all'individuazione dei beneficiari di tali misure di azione positiva, mentre l'articolo 55 recepisce la norma relativa al Fondo nazionale per l'imprenditoria femminile, a valere sulla disponibilità del quale possono essere concessi i contributi descritti nell'articolo 56. L'articolo 57 incarica il Ministro delle attività produttive di presentare una relazione annuale al Parlamento sull'attuazione dei principi volti a favorire l'imprenditoria femminile.

Il **libro IV** è dedicato alle pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici ed in esso confluisce l'unico provvedimento di legge ordinaria finora emanato in attuazione dell'articolo 51 della Costituzione, rappresentato dall'articolo 3, comma 1, della legge 8 aprile 2004, n. 90, che promuove le pari opportunità nell'accesso alla carica di membro del Parlamento europeo, in base al quale nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati.

L'articolo 59 contiene, infine, l'elenco delle disposizioni che vengono abrogate.

Il provvedimento non comporta oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato.

DECRETO LEGISLATIVO

“Codice delle pari opportunità’ tra uomo e donna”

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti in materia, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 24 gennaio 2006;

Acquisito il parere delle competenti Commissioni parlamentari;

Acquisito il parere del Consiglio di Stato;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del

Sulla proposta del Ministro per le pari opportunità, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica, del lavoro e delle politiche sociali e della salute;

Emana il seguente decreto legislativo:

Libro I
Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna

Titolo I
Disposizioni generali

Art. 1

(Divieto di discriminazione tra uomo e donna)
(L. 14 marzo 1985, n. 132, art. 1)

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Titolo II
Organizzazione per la promozione delle pari opportunità

Capo I
Politiche di pari opportunità

Art. 2

(Promozione e coordinamento delle politiche di pari opportunità)

1. Sulla promozione e sul coordinamento delle azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e a rimuovere le discriminazioni, nonché a consentire l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei, da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri resta fermo l'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303.

Capo II
Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna

Art. 3

(Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna)
(d. lgs. 31 luglio 2003, n. 226, art. 1)

1. La Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, istituita presso il Dipartimento per le pari opportunità, fornisce al Ministro per le pari opportunità che la presiede, consulenza e supporto tecnico-scientifico nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche di pari opportunità fra uomo e donna, sui provvedimenti di competenza dello Stato, ad esclusione di quelli riferiti alla materia della parità fra i sessi nell'accesso al lavoro e sul lavoro; in particolare la Commissione:

- a) formula proposte al Ministro per l'elaborazione delle modifiche della normativa statale necessarie a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei confronti delle donne ed a conformare l'ordinamento giuridico al principio di pari opportunità fra uomo e donna, fornendo elementi informativi, documentali, tecnici e statistici, utili ai fini della predisposizione degli atti normativi;
- b) cura la raccolta, l'analisi e l'elaborazione di dati allo scopo di verificare lo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità nei vari settori della vita politica, economica e sociale e di segnalare le iniziative opportune;
- c) redige un rapporto annuale per il Ministro sullo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità;
- d) fornisce consulenza tecnica e scientifica in relazione a specifiche problematiche su richiesta del Ministro o del Dipartimento per le pari opportunità;
- e) svolge attività di studio e di ricerca in materia di pari opportunità fra uomo e donna.

Art. 4

(Durata e composizione della Commissione)
(d. lgs. 31 luglio 2003, n. 226, art. 2)

1. La Commissione è nominata con decreto del Ministro e dura in carica due anni. Essa è composta da venticinque componenti di cui:

- a) undici prescelti nell'ambito delle associazioni e dei movimenti delle donne maggiormente rappresentativi sul piano nazionale;
- b) quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- c) quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni imprenditoriali e della cooperazione femminile maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- d) tre prescelti fra le donne che si siano particolarmente distinte, per riconoscimenti e titoli, in attività scientifiche, letterarie e sociali;
- e) tre rappresentanti regionali di pari opportunità designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di

Bolzano.

2. Almeno due volte l'anno, la Commissione si riunisce a composizione allargata, con la partecipazione di un rappresentante di pari opportunità per ogni regione e provincia autonoma, anche al fine di acquisire osservazioni, richieste e segnalazioni in merito a questioni che rientrano nell'ambito delle competenze del sistema delle regioni e delle autonomie locali.

Art. 5

(Ufficio di Presidenza della Commissione)

(D. lgs. 31 luglio 2003, n. 226, art. 3)

1. Con il decreto di cui all'articolo 4 comma 1, fra i componenti della Commissione, vengono designati il Vicepresidente ed il Segretario che, insieme al Ministro, costituiscono l'ufficio di presidenza.

2. Al Vicepresidente spetta la rappresentanza della Commissione, il coordinamento dei lavori e la costante informazione del Ministro circa le iniziative in corso di svolgimento.

Art. 6

(Esperti e consulenti)

(D. lgs. 31 luglio 2003, n. 226, art. 4)

1. La Commissione si avvale, su proposta del Ministro, di esperti, in numero massimo di cinque, su problematiche attinenti la parità fra i sessi e di propri consulenti secondo quanto previsto dall'articolo 29 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e dall'articolo 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303.

2. I consulenti di cui al comma 1 sono scelti fra persone, anche estranee alla pubblica amministrazione, dotate di elevata professionalità nelle materie giuridiche, nonché nei settori della lotta alle discriminazioni, delle politiche sociali e dell'analisi delle politiche pubbliche.

3. Nel decreto di conferimento dell'incarico è determinato il compenso degli esperti e dei consulenti.

Art. 7

(Segreteria della Commissione)

(D. lgs. 31 luglio 2003, n. 226, art. 5)

1. Per l'espletamento delle proprie attività la Commissione dispone di una propria segreteria nell'ambito del Dipartimento per le pari opportunità.

Art. 8

(Modifica delle attribuzione e competenze)
(D. lgs. 31 luglio 2003, n. 226, art. 6)

1. Il Ministro determina, con apposito regolamento, eventuali modifiche nelle attribuzioni, competenze e rapporti giuridici della Commissione.

Capo III

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

Art. 9

(Costituzione e componenti)
(L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 5, commi 1, 2, 3, 4, e 7)

1. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, promuove, nell'ambito della competenza statale, 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.

2. Il Comitato è composto da:

- a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali 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) la consigliera o il consigliere di parità di cui all'articolo 13 del presente decreto.

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 dell'istruzione, dell'università e della ricerca, della giustizia, degli affari esteri, delle attività produttive, del Dipartimento per la funzione pubblica;
- c) cinque dirigenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in rappresentanza

delle Direzioni generali del mercato del lavoro, della tutela delle condizioni di lavoro, per le politiche previdenziali, per le politiche per l'orientamento e la formazione e per l'innovazione tecnologica.

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

7. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 10

(Convocazione e funzionamento)

(L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 5, commi 5 e 6)

1. Il Comitato è convocato, oltre che su iniziativa del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 12, nonché in ordine alle relative spese.

Art. 11

(Compiti del Comitato)

(L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 6)

1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 9, comma 1, 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) 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 delle politiche sociali mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale;
- d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive e 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 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 della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive, stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del co-finanziamento di una quota dei costi connessi alla loro attuazione;

b) può richiedere alla Direzione provinciale 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 della promozione professionale;

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

Art. 12

(Collegio istruttorio e segreteria tecnica)

(L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 7)

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri del Comitato di cui all'articolo 9 e alle consigliere e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 9, che lo presiede;

b) un magistrato designato dal Ministero della giustizia fra quelli addetti alle sezioni lavoro di legittimità o di merito;

c) un dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

d) gli esperti di cui all'articolo 9, comma 3, lettera a);

e) la consigliera o il consigliere di parità di cui all'articolo 13.

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 9, 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 da personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato.

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 avvalersi di collaborazioni esterne:

a) per l'effettuazione di studi e ricerche;

b) per attività funzionali all'esercizio dei propri compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'articolo 11, comma 1, lettera d).

Capo IV
Consigliere e consiglieri di parità

Art. 13

(Nomina)

(D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 1, comma 1; art. 2, commi 1, 3, 4)

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 regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle regioni e delle 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 all'articolo 14, comma 1, 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 delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.
3. Il relativo decreto di nomina, contenente il *curriculum* professionale 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 dall'articolo 14, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, provvede direttamente alla nomina nei trenta giorni successivi, nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 14, comma 1. A parità di requisiti professionali si procede alla designazione e nomina di consigliere di parità. Si applica quanto previsto dal comma 3.

Art. 14

(Requisiti e attribuzioni)

(D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, artt.1, comma 2, 2, comma 2)

1. 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.
2. Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle 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 per ragione del loro ufficio.

Art. 15

(Mandato)

(D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 2, comma 5)

1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 14, comma 2, ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 13. Le consigliere ed i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine.

Art. 16

(Compiti e funzioni)

(D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 3)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, 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 dal libro III, titolo I, del presente decreto;
- 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 della 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 dagli articoli da 43 a 48;
- 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 prevista 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. 1260/99 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 9 e 12.

3. Le strutture regionali di assistenza tecnica e di 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 47; alla promozione e alla 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. 17

(Sede e attrezzature)

(D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 5)

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 delle politiche sociali. 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 necessari sono assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse trasferite ai sensi del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, nell'ambito delle proprie competenze, può predisporre con gli enti territoriali nel cui ambito operano le consigliere ed i consiglieri di parità convenzioni 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 16, comma 1, lettere *b*), *c*), *d*) ed *e*), come stipulato con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

Art. 18

(Permessi)

(D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 6)

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 cinquanta 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 trenta 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 viene corrisposta un'indennità. La misura massima dei permessi e l'importo dell'indennità sono stabiliti annualmente dal decreto di cui all'articolo 19, 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 di rimborsare 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 19. 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 19, 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 19, 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 19, determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Ove l'ufficio 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 19, comma 2.

Art. 19

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

(D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 9)

1. Il Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità è alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera *d*), della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni. 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, i compensi degli esperti eventualmente nominati ai sensi dell'articolo 20, comma 3, nonché le spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute ai sensi del libro III, titolo I, capo III; finanzia altresì 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 20 e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni di cui all'articolo 17, comma 2, diversi da quelli relativi al personale.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, 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 trenta per cento è riservata all'ufficio della consigliera o 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 20;

b) la restante quota del settanta per cento 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 è comunque effettuata in base a parametri oggettivi, che tengono conto del numero delle consigliere o 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 delle politiche sociali opera 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 20, dal vicepresidente del Comitato nazionale di cui all'articolo 9, da un rappresentante della direzione generale del mercato del lavoro, da tre rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, da un rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze, 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 20. 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. 20

(Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità)

(D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 4, commi 1, 2, 3, 4 e 5)

1. La rete nazionale dei consiglieri e delle consigliere di parità, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, opera 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.
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 9, 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 12, anche di esperte o 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 19, 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 16, comma 5, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali 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 16 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.

Art. 21

(Relazione al parlamento)

(D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 4, comma 6)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 20, comma 5, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta in Parlamento, almeno ogni due anni, 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.

Capo V
Comitato per l'imprenditoria femminile

Art. 22

(Comitato per l'imprenditoria femminile)

(L. 25 febbraio 1992, n. 215, art. 10, commi 1, 2, 3)

1. Presso il Ministero delle attività produttive opera il Comitato per l'imprenditoria femminile composto dal Ministro delle attività produttive o, per sua delega, da un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministro delle politiche agricole e forestali, dal Ministro dell'economia e delle finanze, o da loro delegati; da una rappresentante degli istituti di credito, da una rappresentante per ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale della cooperazione, della piccola industria, del commercio, dell'artigianato, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi.
2. I membri del Comitato sono nominati con decreto del Ministro delle attività produttive, su designazione delle organizzazioni di appartenenza, e restano in carica tre anni. Per ogni membro effettivo viene nominato un supplente.
3. Il Comitato elegge nel proprio ambito uno o due vicepresidenti; per l'adempimento delle proprie funzioni esso si avvale del personale e delle strutture messe a disposizione dai Ministri di cui al comma 1.

Art. 23

(Attività del comitato per l'imprenditoria femminile)

(L. 25 febbraio 1992, n. 215, art. 10, commi 4 e 5)

1. Il Comitato ha compiti di indirizzo e di programmazione generale in ordine agli interventi previsti dal libro III, titolo II; promuove altresì lo studio, la ricerca e l'informazione sull'imprenditorialità femminile.
2. Per le finalità di cui al presente capo il Comitato stabilisce gli opportuni collegamenti con il Servizio centrale per la piccola industria e l'artigianato di cui all'articolo 39, comma 1, lettera a), della legge 5 ottobre 1991, n. 317, e si avvale di consulenti, individuati tra persone aventi specifiche competenze professionali ed esperienze in materia di imprenditoria femminile.

Libro II
Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali

Titolo I
Rapporti tra coniugi

Art. 24
(Pari opportunità nei rapporti tra coniugi)

1. La materia delle pari opportunità nei rapporti familiari è disciplinata dal codice civile.

Titolo II
Contrasto alla violenza nelle relazioni familiari

Art. 25
(Violenza nelle relazioni familiari)

1. Per il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari si applicano le disposizioni di cui alla legge 4 aprile 2001, n. 154.

Libro III
Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici

Titolo I
Pari opportunità nel lavoro

Capo I
Nozioni di discriminazione

Art. 26

(Discriminazione diretta e indiretta)

(L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, commi 1 e 2)

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.
2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Art. 27

(Molestie e molestie sessuali)

(L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, commi 2 bis, 2 ter e 2 quater)

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne

Capo II Divieti di discriminazione

Art. 28

(Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro)

(L. 9 dicembre 1977, n. 903, art. 1, commi 1, 2, 3 e 4; L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, comma 3)

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.
2. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:
 - 1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
 - 2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.
3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.
4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.
5. 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 dev'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.
6. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Art. 29

(Divieto di discriminazione retributiva)
(L. 9 dicembre 1977, n. 903, art. 2)

1. La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.
2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

Art. 30

(Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera)
(L. 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3)

1. È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Art. 31

(Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali)
(L. 9 dicembre 1977, n. 903, artt. 4, 9, 10, 11 e 12)

1. Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.
2. Per le lavoratrici che alla data di entrata in vigore della legge 9 dicembre 1977, n. 903 prestino ancora attività lavorativa pur avendo maturato i requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione al datore di lavoro di cui al comma 1.
3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche alle lavoratrici che maturino i requisiti previsti entro i tre mesi successivi alla entrata in vigore della legge 9 dicembre 1977, n. 903. In tal caso la comunicazione al datore di lavoro dovrà essere effettuata non oltre la data in cui i predetti requisiti vengono maturati.
4. Nelle ipotesi di cui ai commi 1, 2 e 3 si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modifiche, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.
5. Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.
6. Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori

dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata.

7. La disposizione di cui al comma 6 si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

8. Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice.

Art. 32

(Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici)

(L. 9 febbraio 1963, n. 66, art. 1, comma 1; L. 13 dicembre 1986, n. 874, artt. 1 e 2)

1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, compresa la magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge.

2. L'altezza delle persone non costituisce motivo alcuno di discriminazione per la partecipazione ai concorsi pubblici indetti dalle pubbliche amministrazioni, comprese quelle ad ordinamento autonomo, e dagli enti pubblici, salvo quanto previsto dal successivo comma 3.

3. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti i Ministri interessati, le organizzazioni sindacali più rappresentative e la Commissione per la parità tra uomo e donna, sono stabilite le mansioni e qualifiche speciali per le quali è necessario definire un limite di altezza e la misura di detto limite, fatte salve le specifiche disposizioni relative al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Art. 33

(Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali)

(D. lgs. 31 gennaio 2000, n. 24, art. 1)

1. Le Forze armate ed il Corpo della guardia di finanza si avvalgono, per l'espletamento dei propri compiti, di personale maschile e femminile.

Art. 34

(Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle forze armate e nel corpo della guardia di finanza)

(D. lgs. 31 gennaio 2000, n. 24, art. 2)

1. Il reclutamento del personale militare femminile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza è effettuato su base volontaria secondo le disposizioni vigenti per il personale maschile, salvo quanto previsto per l'accertamento dell'idoneità al servizio militare del personale femminile dai decreti di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, e salve le aliquote d'ingresso eventualmente previste, in via eccezionale, con il decreto adottato ai sensi della legge medesima.
2. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, nonché il personale femminile volontario di truppa in fase di addestramento e specializzazione iniziale è posto in licenza straordinaria per maternità a decorrere dalla presentazione all'amministrazione della certificazione attestante lo stato di gravidanza, fino all'inizio del periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Il periodo di assenza del servizio trascorso in licenza straordinaria per maternità non è computato nel limite massimo previsto per le licenze straordinarie.
3. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, posto in licenza straordinaria per maternità ai sensi del comma 2, può chiedere di proseguire il periodo formativo con esenzione di qualsiasi attività fisica, fino all'inizio del periodo del congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. L'accoglimento della domanda è disposto dal Comandante di corpo, in relazione agli obiettivi didattici da conseguire e previo parere del dirigente del servizio sanitario dell'istituto di formazione.
4. La licenza straordinaria per maternità di cui al comma 3 è assimilata ai casi di estensione del divieto di adibire le donne al lavoro previsti dall'articolo 17, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Al personale femminile, nel predetto periodo di assenza, è attribuito il trattamento economico di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero, qualora più favorevole, quello stabilito dai provvedimenti previsti dall'articolo 2, commi 1 e 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195.
5. Il personale militare femminile appartenente alle Forze armate, all'Arma dei carabinieri e alla guardia di finanza che, ai sensi degli articoli 16 e 17 del decreto legislativo n. 151 del 2001, non possa frequentare i corsi previsti dalle relative normative di settore, è rinvitato al primo corso utile successivo e, qualora lo superi con esito favorevole, assume l'anzianità relativa al corso originario di appartenenza.

Art. 35

(Divieto di discriminazione nelle carriere militari)
(D. lgs. 31 gennaio 2000, n. 24, art. 3, 4 e 5)

1. Lo stato giuridico del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.
2. L'avanzamento del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.
3. Le amministrazioni interessate disciplinano gli specifici ordinamenti dei corsi presso le accademie, gli istituti e le scuole di formazione in relazione all'ammissione ai corsi stessi del personale femminile.

Art. 36

(Divieto di licenziamento per causa di matrimonio)
(L. 9 gennaio 1963, n. 7, artt. 1, 2 e 6)

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.
2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.
3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.
4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.
5. Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:
 - a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
 - c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.
6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3, e 4 è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.
7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.
8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.

9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

Capo III Tutela giudiziaria

Art. 37

(Legittimazione processuale)

(L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, commi 4 e 5)

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi degli articoli 26 e 27 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 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.

2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 38, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio 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 competente, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

Art. 38

(Legittimazione processuale a tutela di più soggetti)

(L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, commi 7, 8, 9, 10 e 11)

1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere 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 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi 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.

2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1 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.

3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, 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 la consigliera o il consigliere nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

4. Ferma restando l'azione di cui al comma 2, 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 oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, 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 3. 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.

5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita con le pene di cui all'articolo 650 del codice penale e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'articolo 19 e la revoca dei benefici di cui all'articolo 42, comma 1.

Art. 39

(Provvedimento avverso le discriminazioni)

(L. 9 dicembre 1977, n. 903, art. 15; l. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, comma 13)

1. Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui all'articolo 28, commi 1, 2, 3 e 4 e di cui all'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.
2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.
3. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.
4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.
5. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.
6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 del presente articolo, 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.

Art. 40

(Ricorso in via d'urgenza)

(L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, comma 14)

1. Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile non preclude la concessione dei provvedimenti di cui all'articolo 37.

Art. 41

(Onere della prova)

(L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, comma 6)

1. 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.

Art. 42

(Adempimenti amministrativi e sanzioni)

(L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, comma 12; L. 9 dicembre 1977, n. 903, art. 16, comma 1)

1. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi degli articoli 26 e 27, 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 degli articoli 37, comma 1 e 38, comma 1.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 28, commi 1, 2 e 3, 29, 30, 31, commi 1, 2, 3 e 4, è punita con l'ammenda da 103 euro a 516 euro.

Capo IV

Promozione delle pari opportunità

Art. 43

(Adozione e finalità delle azioni positive)

(L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 1, commi 1 e 2)

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

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

- a) eliminare le disparità 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.

Art. 44

(Promozione delle azioni positive)

(L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 1, comma 3)

1. Le azioni positive di cui all'articolo 43 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 9 e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 13, 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, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 45

(Finanziamento)

(L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 2, commi 1, 2, 4 e 5)

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 delle politiche sociali 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 11, comma 1, lettera c).

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato di cui all'articolo 9, 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. I progetti di azioni 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.

4. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 46, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 9.

Art. 46

(Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale)

(L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 3)

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 43, 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.
2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 43, 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 9.
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. 47

(Rapporto sulla situazione del personale)

(L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 9, commi 1, 2, 3 e 4)

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 di 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 alla consigliera e al consigliere regionale di parità.
3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto.
4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione 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 dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 48

(Richieste di rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive)

(D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 10, comma 1)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e delle pari opportunità e su indicazione del Comitato di cui all'articolo 9, determina, con apposito decreto, eventuali modifiche nelle modalità di presentazione delle richieste di cui all'articolo 46, comma 1, nelle procedure di valutazione di verifica e di erogazione, nonché nei requisiti di onorabilità che i soggetti richiedenti devono possedere.
2. 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 comma 1.

Art. 49

(Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni)

(D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 7, comma 5)

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 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 10, 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 43, comma 2, lettera d), 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 caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 50

(Azioni positive nel settore radiotelevisivo)

(L. 6 agosto 1990, n. 223, art. 11)

1. La concessionaria pubblica e i concessionari privati per la radiodiffusione sonora o televisiva in ambito nazionale, promuovono azioni positive volte ad eliminare condizioni di disparità tra i due sessi in sede di assunzioni, organizzazione e distribuzione del lavoro, nonché di assegnazione di posti di responsabilità.

2. I concessionari di cui al comma 1 redigono, ogni due anni, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli e della remunerazione effettiva da trasmettere alla Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna di cui al libro I, titolo II, capo II.

Art. 51

(Misure a sostegno della flessibilità di orario)

1. Le misure a sostegno della flessibilità di orario, finalizzate a promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, sono disciplinate dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Capo V

Tutela e sostegno della maternità e paternità

Art. 52

(Tutela e sostegno della maternità e paternità)

1. La tutela ed il sostegno della maternità e paternità è disciplinata dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Titolo II

Pari opportunità nell'esercizio dell'attività d'impresa

Capo I

Azioni positive per l'imprenditoria femminile

Art. 53

(Principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile)
(L. 25 febbraio 1992, n. 215, art. 1, commi 1 e 2)

1. Il presente capo indica i principi generali volti a promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità tra uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale, e, in particolare, i principi diretti a:

- a) favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;
- b) promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;
- c) agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;
- d) favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;
- e) promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

Art. 54

(Principi in materia di beneficiari delle azioni positive)
(L. 25 febbraio 1992, n. 215, art. 2, comma 1)

1. I principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile si rivolgono ai seguenti soggetti:

- a) le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne, le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne, nonché le imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi;
- b) le imprese, o i loro consorzi, le associazioni, gli enti, le società di promozione imprenditoriale anche a capitale misto pubblico e privato, i centri di formazione e gli ordini professionali che promuovono corsi di formazione imprenditoriale o servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale riservati per una quota non inferiore al settanta per cento a donne.

Art. 55

(Fondo nazionale per l'imprenditoria femminile)
(L. 25 febbraio 1992, n. 215, art. 3, comma 1)

1. È istituito il Fondo nazionale per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, di seguito denominato «Fondo», con apposito capitolo nello stato di previsione della spesa del Ministero delle attività produttive.

Art. 56

(Principi in materia di promozione di nuove imprenditorialità femminili e per l'acquisizione di servizi reali)
(L. 25 febbraio 1992, n. 215, art. 4, commi 1 e 3)

1. A valere sulle disponibilità del Fondo di cui all'articolo 55, ai soggetti indicati all'articolo 54, comma 1, lettera *a*), possono essere concessi:

a) contributi in conto capitale per impianti ed attrezzature sostenute per l'avvio o per l'acquisto di attività commerciali e turistiche o di attività nel settore dell'industria, dell'artigianato, del commercio o dei servizi, nonché per i progetti aziendali connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione di prodotto, tecnologica od organizzativa;

b) contributi per l'acquisizione di servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché per lo sviluppo di sistemi di qualità.

2. A valere sulle disponibilità di cui al comma 1 sono concessi contributi fino ad un ammontare pari al cinquanta per cento delle spese sostenute dai soggetti di cui all'articolo 54, comma 1, lettera *b*), per le attività ivi previste.

Art. 57

(Relazione al parlamento)
(L. 25 febbraio 1992, n. 215, art. 11)

1. Il Ministro delle attività produttive verifica lo stato di attuazione dei principi di cui al presente capo, presentando a tal fine una relazione annuale al Parlamento.

Libro IV
Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici

Titolo I
Pari opportunità nell'accesso alle cariche elettive

Capo I
Elezioni dei membri del parlamento europeo

Art. 58

(Pari opportunità nell'accesso alla carica di membro del parlamento europeo)
(L. 8 aprile 2004, n. 90, art. 3)

1. Nell'insieme delle liste circoscrizionali aventi un medesimo contrassegno, nelle prime due elezioni dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, successive alla data di entrata in vigore della legge 8 aprile 2004, n. 90, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati; ai fini del computo sono escluse le candidature plurime; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità prossima.
2. Per i movimenti e i partiti politici presentatori di liste che non abbiano rispettato la proporzione di cui al comma 1, l'importo del rimborso per le spese elettorali di cui alla legge 3 giugno 1999, n. 157, è ridotto, fino ad un massimo della metà, in misura direttamente proporzionale al numero dei candidati in più rispetto a quello massimo consentito. Sono, comunque, inammissibili le liste circoscrizionali composte da più di un candidato che non prevedono la presenza di candidati di entrambi i sessi.
3. La somma eventualmente derivante dalla riduzione di cui al comma 2 è erogata ai partiti o gruppi politici organizzati che abbiano avuto proclamata eletta, ai sensi dell'articolo 22 della legge 24 gennaio 1979, n. 18, e successive modificazioni, una quota superiore ad un terzo di candidati di entrambi i sessi. Tale somma è ripartita in misura proporzionale ai voti ottenuti da ciascun partito o gruppo politico organizzato.

Art. 59
(Disposizioni abrogate)

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:
 - a) la legge 9 gennaio 1963, n. 7;
 - b) l'articolo 1 della legge 9 febbraio 1963, n. 66;
 - c) gli articoli 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11, 12, 15 e 16, comma 1, della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
 - d) gli articoli 1 e 2 della legge 13 dicembre 1986, n. 874;
 - e) l'articolo 11 della legge 6 agosto 1990, n. 223;
 - f) la legge 10 aprile 1991, n. 125, ad eccezione dell'articolo 11;
 - g) la legge 25 febbraio 1992, n. 215, ad eccezione degli articoli 10, comma 6, 12 e 13;
 - h) il decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;
 - i) il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, ad eccezione dell'articolo 10, comma 4;
 - l) il decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, ad eccezione dell'articolo 7, comma 1 ;
 - m) l'articolo 3 della legge 8 aprile 2004, n. 90.