

TORINO INTORNO AI PAP

*Linee Guida di accompagnamento alla
realizzazione dei Piani triennali
di Azioni Positive*

Maggio 2007

Testi a cura di Elena Manueddu e Monica Occelli

Project management di Ivana Peloso

Si ringrazia Raffaella Gallini per la preziosa collaborazione.

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA:
Poliedra progetti integrati S.p.A.
Corso Unione Sovietica 612/3/e - 10135 Torino
Tel. 011/3473774 (int. 250/257)
Fax 011/3473774
mailto: segreteria@poliedra.it

Premessa

La normativa in materia di pari opportunità, sistematizzata con il Decreto Legislativo 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive (PAP).

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Esse sono "speciali" - in quanto misure non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, per lo più nel mercato del lavoro - e "temporanee", perché necessarie finché si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le statistiche elaborate sulla condizione femminile evidenziano infatti come le donne siano ancora in una situazione nettamente svantaggiata rispetto agli uomini (disparità in termini di retribuzione, accesso ai posti apicali delle organizzazioni e a contratti di lavoro più stabili, permanenza nel mercato del lavoro in caso di carichi di cura intensi, ecc).

Si tratta di individuare quali siano i dispositivi utili a favorire l'attuazione dei principi di parità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro ed a promuovere la cultura delle pari opportunità, di cui le Amministrazioni Pubbliche possono essere principali portatrici, in quanto soggetti istituzionali.

A tale scopo, il 23 maggio 2007 - durante il seminario "INTORNO AI PAP- Giornata di lavoro sulle Azioni Positive nella Città di Torino" - ci siamo riuniti per riflettere su

queste tematiche, al fine di accrescere la nostra consapevolezza e consolidare il nostro know how relativamente alla gestione del Personale in un'ottica di genere e valorizzazione delle differenze.

La presente pubblicazione è un documento tecnico, rivisto e integrato rispetto alla bozza distribuita durante il seminario, che ho il piacere di proporvi quale iniziale strumento di lavoro per gli Enti e le Aziende del territorio, interessati a redigere e realizzare un PAP. Si tratta di Linee Guida che, in quanto tali, non vanno considerate come prescrittive e vincolanti, ma si prefiggono di risultare semplicemente utili.

Con i migliori auguri di buon lavoro, porgo i miei più cordiali saluti.

*Marta Levi
Assessore alle Pari Opportunità della Città di Torino*

Sommario

Introduzione	7
--------------------	---

1. Fotografia iniziale

L'analisi dei dati di partenza	13
Alcuni strumenti per l'analisi dei dati del Personale	15

2. Il Pap

Cos'è il PAP?	21
Chi deve presentare il PAP?	23
Cosa prescrive la legge?	24
Quali contenuti prevedere?	27
Quali interlocutori coinvolgere?	29
Quali risorse per le azioni positive?	29
Le scadenze e le sanzioni	30
PAP: dalla carta all'azione	31
Le tappe per la costituzione del CPO	32
L'iter per la redazione di un PAP in un ente pubblico	34
E per le aziende?	37
L'iter per la redazione di un PAP in un'impresa	39

3. Le azioni positive

Cosa sono e quali obiettivi perseguono?	43
Ambiti di intervento delle azioni positive	44
Distinzioni rispetto agli obiettivi e agli effetti prodotti	45

Chi le promuove?	46
Esempi di azioni positive	47

4. Monitoraggio e valutazione

Esercitare un controllo di processo sul progetto	55
Misurare l'impatto equitativo di genere del progetto	56
La valutazione	57

5. Appendice

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna	61
---	----

Introduzione

La presente pubblicazione intende fornire alcune linee guida essenziali, da seguire per redigere e realizzare un Piano triennale di azioni positive. Piano che va obbligatoriamente presentato dalle P.A. (come da art. 48 D.Lgs. 198/06), per non incorrere nella sanzione prevista per i soggetti inadempienti dal D. Lgs. 165/01 (art. 6, c.6) che dispone il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

È bene tenere presente che la redazione del PAP è una fase importante e necessaria, ma non sufficiente. Una volta progettate e pianificate, le azioni positive vanno infatti realizzate, sperimentate e monitorate al fine di valutarne l'impatto.

Tenere sempre presente questo aspetto è fondamentale per non rischiare che il PAP risulti un semplice atto formale e si riduca ad una mera dichiarazione di intenti. Vale piuttosto la pena di valorizzare la prescrizione normativa (sancito dal D.Lgs. 246/2005, art.48) come una vera e propria opportunità, cogliendo l'occasione per attivare misure ed introdurre meccanismi di gender mainstreaming, azioni positive e buone prassi volte a valorizzare le differenze e a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno delle Pubbliche Amministrazioni dello Stato. In poche parole, meglio prevedere piani concreti, che consentano effettivi margini di miglioramento rispetto al contesto di partenza, consentendo di riequilibrare le eventuali situazioni di disparità contingenti.

Da dove cominciare, allora?

Il primo passo di questo lavoro è lo sforzo di capire cosa sia un PAP. Possiamo considerare il PAP - acronimo di "Piano di Azioni Positive" - come un documento nel quale siano contenuti (anche sinteticamente):

- la descrizione della realtà organizzativa (dell'ente e dell'azienda) all'interno della quale si interviene;
- l'illustrazione delle potenzialità e delle criticità che connotano il contesto di riferimento, al fine di valorizzare le prime e arginare o

risolvere le seconde, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne;

- l'elenco delle azioni positive che si intendono realizzare per intervenire sulle criticità e riequilibrare le condizioni di parità fra i generi (sarebbe bene individuare quelle strategiche, dalle quali si intende partire, anche in termini di progetto pilota);
- l'indicazione delle risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione, gestione e monitoraggio delle azioni positive richiamate.

Ma non anticipiamo i contenuti di queste pagine e procediamo con ordine. Posto che il PAP è, per l'appunto, un piano, un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, occorre ora fare chiarezza sul concetto di azioni positive.

Il concetto nasce negli Stati Uniti degli anni '60, dove le *affirmative actions* erano programmi che, in deroga al principio di uguaglianza formale, miravano ad eliminare i comportamenti e gli effetti della discriminazione diretta, soprattutto delle minoranze etniche.

In ambito europeo, le azioni positive sono misure temporanee speciali, finalizzate ad eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per lo più nel mercato del lavoro.

In altre parole, la strategia delle azioni positive, sia nel modello nordamericano che in quello europeo, si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza. La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti. Non a caso, le azioni positive vengono considerate anche "discriminazioni egualitarie": tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove (e come) intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

La Raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 istituisce le azioni positive per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e viene recepita dall'Italia solo nel 1991, con la legge 10 aprile 1991, 125 (poi trasformata nel D.Lgs. 198/2006). Il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" definisce le azioni positive come « *misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*».

Dotarsi di un PAP non è - o non dovrebbe essere - solo un formale adempimento alla normativa vigente, ma è espressione di una certa attenzione all'innovatività nella gestione delle Risorse Umane e di una profonda sensibilità alla valorizzazione delle differenze ed al rispetto delle pari opportunità, questione sempre più strategica e ampiamente dibattuta. Del resto, i PAP sono come gli abiti: vanno confezionati su misura, in quanto strumenti concreti che intervengono in contesti specifici, perseguendo gli obiettivi democratici di uguaglianza sostanziale e di pieno e consapevole rispetto delle pari opportunità. Realizzarli non è difficile, come emergerà dalle pagine seguenti.

Le linee guida qui proposte sono organizzate in cinque sezioni:

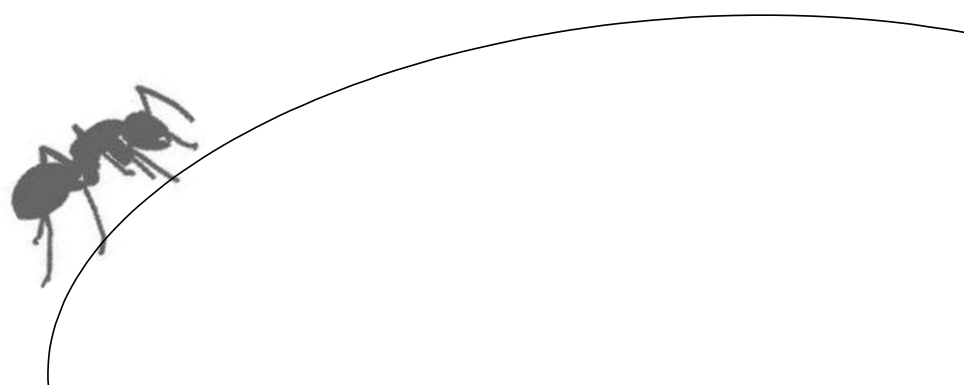
Sezione 1.
Fotografia iniziale In questa sezione verrà illustrato come, appunto, "fotografare" la situazione di partenza, attraverso la conduzione di un'indagine preliminare per valutare la situazione del personale ed individuare le possibili azioni positive.

Sezione 2.
Il PAP In questa sezione si parlerà della progettazione delle azioni positive e dell'individuazione delle risorse dedicate (attingendo dal Bilancio o facendo leva sulle possibili linee di finanziamento). Si farà inoltre riferimento agli istituti che è opportuno creare per facilitare il processo di realizzazione del PAP.

(segue)

**Sezione 3.
Le Azioni Positive** Questa sezione verrà dedicata all'implementazione delle azioni positive e dei progetti pilota che si possono realizzare per garantire le pari opportunità fra gli uomini e le donne che lavorano all'interno dell'ente.

**Sezione 4.
Monitoraggio e
valutazione** Sezione dedicata appunto all'importante fase di monitoraggio delle iniziative attuate, finalizzato alla valutazione dell'impatto delle azioni positive.



1. Fotografia iniziale

L'analisi dei dati di partenza

Per redigere un PAP che risulti concretamente adeguato al contesto specifico di riferimento, è necessario avere presente alcune informazioni relative alla situazione di partenza. Il primo passo è dunque costituito dalla fase di reperimento e raccolta dei dati preliminari.

Occorre infatti sapere quali siano le caratteristiche prevalenti del personale in organico, quali difficoltà sussistano nell'attuale organizzazione del lavoro, nell'analizzare, in generale, lo stato dell'arte dell'ente/azienda in termini di pari opportunità.

Un'utile attività in questo senso consiste nella semplice raccolta di dati sulla distribuzione di genere, che può limitarsi all'analisi dell'organico in generale e lungo la gerarchia aziendale (quante lavoratrici e lavoratori in totale, e quante donne e uomini sono inseriti nei vari livelli). Partendo dalla composizione quantitativa del personale suddiviso per settore, profilo gerarchico, ruolo professionale e genere, si possono poi analizzare le rilevanze in termini di eventuali interventi formativi, differenziali retributivi, struttura e grado di flessibilità degli orari, esigenze di conciliazione tra professione e lavoro di cura. A questo scopo, è possibile condurre vere e proprie indagini, prendendo in considerazione anche altre dimensioni, quali, ad esempio, la distribuzione di genere anche in termini di carichi di cura ed esigenze connesse alle varie fasi del ciclo di vita, le esigenze di conciliazione più diffuse, le soluzioni ritenute dal personale in organico più adeguate alla propria situazione familiare. Tali indagini possono essere condotte, a seconda delle dimensioni dell'organico di riferimento, tramite la somministrazione di questionari, interviste, *focus group*, secondo un progetto di ricerca predefinito.

In ogni caso, il monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale delle Amministrazioni/Aziende (assunzioni, dati complessivi e suddivisi per posizioni gerarchiche, ruoli ricoperti, settori di provenienza e condizioni di lavoro ecc.) costituisce un buon punto di partenza per, diciamo così, "scattare la fotografia" della situazione da cui si parte, preliminare alla redazione del PAP e necessaria a fare le dovute valutazioni sullo stato

dell'arte, sulle eventuali criticità da risolvere e sulle potenzialità da valorizzare. In seguito a tale analisi, sarà possibile progettare e mettere in atto le azioni positive che risultano più opportune per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

Per tutti gli Enti, suggeriamo di verificare se e quali istituti a favore delle pari opportunità sono già in funzione (istituti che verranno più o meno brevemente illustrati nelle prossime pagine). Le prime azioni positive del PAP potrebbero infatti essere costituite dall'implementazione degli istituti mancanti. Per gli Enti di maggiori dimensioni, si consiglia di fare anche una sorta di screening sulla situazione del personale, al fine di individuare se all'interno dell'Amministrazione si sono verificati casi di molestie sessuali o mobbing.

Qui di seguito, proponiamo alcuni schemi base per orientare l'analisi dei dati del personale. Si tratta di griglie da compilare esaustivamente a cura degli Enti e/o delle aziende interessate a realizzare azioni positive, al fine di raccogliere e sistematizzare le informazioni disponibili, in modo da poterne successivamente farne una lettura orientata.

Alcuni strumenti per l'analisi dei dati del Personale

Il presente schema è un modello di griglia di compilazione che può essere facilmente riprodotto ed utilizzato per rilevare i dati significativi di più immediata disponibilità, a cura degli uffici competenti (es. Personale).

La griglia può risultare più o meno complessa, a seconda della dimensione dell'ente e del grado di dettaglio delle informazioni che si intendono raccogliere.

Essa si articola in alcuni spazi da riempire e in una serie di tabelle da compilare esaustivamente, ciascuna mirata a fare emergere la distribuzione del personale in organico a seconda delle variabili d'interesse.

ENTE/ AZIENDA:			
N. FUNZIONI/SETTORI DI CUI SI COMPONE:			
N. DIPENDENTI COMPLESSIVI	totale	donne:	uomini:
N. DIPENDENTI PER FUNZIONE/SETTORE:	totale	donne:	uomini:
Settore/Funzione A			
Settore/Funzione B			
Settore/Funzione C			

Nelle prossime pagine suggeriamo alcune tabelle per la rilevazione.

Tab. 1. Esempio di schema per monitoraggio disaggregato per genere della composizione del Personale.

CATEGORIA	Uomini	Donne	CATEGORIA	Uomini	Donne
A1			C1		
A2			C2		
A3			C3		
A4			C4		
B1			D1		
B2			D2		
B3			D3		
B4			D4		
B5			D5		
B6					
			TOTALE		

Tab. 2. Esempio di schema per monitoraggio disaggregato per genere delle Posizioni Organizzative nell'Amministrazione (negli ultimi tre anni e rapportati alla situazione dell'anno 2000).

SETTORE	Attribuzione PO nel 2000		Attribuzione PO nel 2005		Attribuzione PO nel 2006		Attribuzione PO nel 2007	
	Donne	Uomini	Donne	Donne	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Settore 1								
Settore 2								
Settore 3								
Settore 4								
Settore 5								
Settore 6								
Settore 7								
Settore 8								
Settore 9								

Tab. 3. Esempio di schema per monitoraggio disaggregato per genere e per orario di lavoro della composizione del personale (si suggerisce di rilevare i dati negli ultimi tre anni e di rapportarli alla situazione dell'anno 2000).

CATEGORIA D	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part time			
CATEGORIA C	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part time			
CATEGORIA B	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part time			
CATEGORIA A	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno			
Posti di ruolo a part time			

Tab. 4. Esempio di rilevazione delle forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend (negli ultimi tre anni e rapportati alla situazione dell'anno 2000).

Forme di lavoro	2000		2005		2006		2007	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Part time orizzontale o verticale								
Job sharing								
Telelavoro								
Contratto di Collaborazione Coordinata e continuativa								
Co.Co.Pro								

Tab. 5. Esempio di schema per monitoraggio disaggregato per genere e categoria del livello retributivo (si suggerisce di rilevare i dati negli ultimi tre anni e di rapportarli alla situazione dell'anno 2000).

CATEGORIA D	Uomini	Donne	Totale
Livello salariale alto (valore da definire a priori)			
Livello salariale medio (valore da definire a priori)			
Livello salariale basso (valore da definire a priori)			
CATEGORIA C	Uomini	Donne	Totale
Livello salariale alto (valore da definire a priori)			
Livello salariale medio (valore da definire a priori)			
Livello salariale basso (valore da definire a priori)			
CATEGORIA B	Uomini	Donne	Totale
Livello salariale alto (valore da definire a priori)			
Livello salariale medio (valore da definire a priori)			
Livello salariale basso (valore da definire a priori)			
CATEGORIA A	Uomini	Donne	Totale
Livello salariale alto (valore da definire a priori)			
Livello salariale medio (valore da definire a priori)			
Livello salariale basso (valore da definire a priori)			



2. I PAP

II PAP

Ma entriamo ora nel vivo della questione e passiamo ad illustrare quali passi seguire nel corso della progettazione di un Piano triennale di Azioni Positive che sia potenzialmente in grado di incidere con efficacia sul contesto organizzativo di riferimento, introducendo dispositivi a sostegno della pari opportunità fra uomini e donne.

Cos'è il PAP ?

Il Piano di Azioni Positive (PAP) è un documento nel quale devono essere contenuti obiettivi, tempi, risultati attesi e risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni e i differenziali fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente/Azienda. I P.A.P., conformemente al dettato legislativo, sono triennali. In particolare, i soggetti deputati alla progettazione e realizzazione dei PAP devono essere gli organi di vertice dell'Ente.

Ogni Ente interessato, può redigere un Piano adeguato alle proprie esigenze specifiche, tenendo conto anche del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogati. Vanno dunque indicati (anche sinteticamente):

- informazioni sulla realtà organizzativa (dell'Ente e dell'azienda) all'interno della quale si interviene;
- potenzialità e criticità che connotano il contesto di riferimento, al fine di valorizzare le prime e arginare o risolvere le seconde, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne;

- azioni positive che si intendono realizzare per intervenire sulle criticità e riequilibrare le condizioni di parità fra i generi (sarebbe bene individuare quelle strategiche, dalle quali si intende partire, anche in termini di progetto pilota);
- risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione, gestione e monitoraggio delle azioni positive richiamate.

È ovvio che il piccolo comune non potrà disporre di un documento complesso e articolato come una grande Amministrazione, ma ciò che conta non è il numero di pagine del documento, la quantità di azioni positive progettate e realizzate o il numero di destinatari/e coinvolti. L'importante è dotarsi di un documento che prenda in considerazione la dimensione di genere ed espliciti la sensibilità e l'attenzione che l'Ente ha per la questione delle pari opportunità e che, quindi, preveda misure per intervenire ed eliminare i fattori di discriminazione diretta o indiretta.

La predisposizione dei Piani triennali è prescritta come obbligatoria per tutte le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici che operano a livello nazionale o regionale o locale, e dovrebbero ormai esistere almeno dal 30 giugno 2001, così come prescriveva l'Art.7 punto 5 del D.L. 196/00. I soggetti inadempienti vanno infatti incontro al rischio di sanzione, che consiste nel non poter procedere all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette (sanzione prevista dall'art.6 c.6 del D.Lgs. 165/01).

La P.A. è inoltre tenuta ad adottare tutte le misure attuative delle direttive dell'Unione Europea secondo le modalità di cui all'art.9 del D.Lgs. 165/2001 "Pari opportunità", sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica (art. 57, comma 2, D.Lgs. 165/01).

Inoltre, come previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, comma 1:

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività' dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Chi deve presentare il PAP?

Sono obbligatoriamente tenuti a predisporre i PAP, lo ribadiamo, le pubbliche amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali. In particolare, i soggetti deputati alla progettazione e realizzazione dei PAP devono essere gli organi di vertice dell'Ente.

Cosa prescrive la legge?

Sia per le PA che per le imprese private si può dire che i PAP sono abiti da vestire su misura, sono strumenti concreti per intervenire nei contesti specifici, perseguendo gli obiettivi democratici di uguaglianza sostanziale e di pieno e consapevole rispetto delle pari opportunità.

Come muoversi dunque?

Una volta raccolte le informazioni sulla composizione dell'organico e la sua distribuzione di genere, un ottimo esercizio preliminare alla redazione del PAP è rappresentato dalla lettura dei documenti normativi che dispongono in materia di azioni positive e relativi piani triennali. La fonte principale è rappresentata dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005", n. 246 (GU n. 125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133), che cerca di sistematizzare in un unico testo la normativa vigente in Italia in tema di azioni positive e pari opportunità.

In particolare, riportiamo qui di seguito gli articoli più significativi sul tema, che proponiamo, rispettivamente:

- definizione, finalità e ambito di intervento delle azioni positive (art. 42) – per approfondire sul tema rimandiamo alla Sezione 3 del documento;
- promozione delle azioni positive (art. 43);
- obbligatorietà dei Piani di Azioni Positive (art. 48);

Art. 42. Adozione e finalità delle azioni positive (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 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 realizzate 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;
 - c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d) 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;
 - e) 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;
 - f) 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. 43. Promozione delle azioni positive (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, comma 3)

1. Le azioni positive di cui all'articolo 42 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 8 e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, 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. 48. Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 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 42, 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 e' 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.

Quali contenuti prevedere?

Come già indicato, la lettura di genere dei dati di monitoraggio sulla composizione del personale in organico, su: assunzioni, dei dati complessivi concernenti, posizioni gerarchiche, ruoli ricoperti, settori di provenienza e condizioni di lavoro, accesso ai corsi di formazione, ecc è il requisito da cui partire nella stesura di un piano.

D'altra parte tale azione può costituire una prima azione positiva di per se stessa.

Sulla base delle informazioni raccolte dalle fonti normative e dall'indagine preliminare, diventa quindi possibile ragionare su quelle che sono le evidenze del contesto, in termini di punti di forza da valorizzare e punti di debolezza, sui quali intervenire con azioni mirate a riequilibrare le situazioni di disparità fra uomini e donne (azioni positive). Lo sforzo successivo è dunque quello di individuare degli obiettivi, tenendo presente che il fine generale è da ravvedersi nella garanzia di parità tra opportunità e condizioni di lavoro di uomini e donne. Tali obiettivi possono dunque essere: riequilibrio delle posizioni femminili laddove siano sottorappresentate, conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, rimozione della segregazione occupazionale, ecc.

A questo punto, si può passare alla progettazione vera e propria delle azioni positive mirate a raggiungere almeno alcuni degli obiettivi individuati (ad esempio: dispositivi ritenuti valide al riequilibrio della rappresentanza femminile; flessibilità orario, interventi formativi sulle pari opportunità, misure specifiche per facilitare l'accesso delle donne ai ruoli dirigenziali, creazione di asili nido nei luoghi di lavoro, ecc.).

Tale progettazione dovrà essere articolata esplicitando:

- obiettivi generali e specifici del PAP;
- azioni e modalità di realizzazione delle varie attività;

- tempi e scadenze delle varie azioni;
- budget da stanziare per ciascuna azione prevista;
- gruppo operativo di progetto;
- altri soggetti coinvolti;
- modalità di attuazione del monitoraggio e della valutazione, coinvolgendo tutti gli attori organizzativi e le parti sociali.

Prima di passare alla redazione del PAP, consigliamo inoltre un'attenta lettura dei seguenti testi normativi:

- “Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, siglata il 23 maggio 2007 dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dalla Ministra per le Pari Opportunità
- Circolare 24 marzo 1993, n. 12 (GU n. 78 del 3-4-1993), recante “Gestione delle risorse umane e pari opportunità. Indirizzi applicativi direttive CE. Decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29
- Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell' art. 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191
- D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 - Regolamento del telelavoro nella Pubblica Amministrazione
- CCNL di Comparto.

Quali interlocutori coinvolgere?

Il PAP non è un documento autoreferenziale, ma un progetto concreto, da condividere obbligatoriamente con alcuni interlocutori strategici che, per il ruolo istituzionale svolto, sono in grado di conferire valore aggiunto e pertinenza al sistema di dispositivi immaginati per favorire l'effettiva parità di opportunità fra uomini e donne.

Gli organi interessati alla consultazione e che procedono all'accertamento dell'adempimento sono:

- il Comitato Pari opportunità (dove esistente);
- le RSU, cioè gli organismi di rappresentanza previsti dall'art.47 del decreto legislativo n.165/01, in loro assenza le Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto;
- la Consigliera di Parità competente per territorio, che svolge, in qualità di pubblico ufficiale, funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di eguaglianza di opportunità e non discriminazione e ha l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui venga a conoscenza.

Quali risorse per le azioni positive?

In conformità a quanto disposto dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 le Pubbliche Amministrazioni, "al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro", "possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio" (art. 57). Per realizzare il Piano triennale di Azioni Positive redatto, dunque, è opportuno stimarne l'impegno economico, tenendo presente che esistono linee di finanziamento mirate a sostenere la realizzazione di tali azioni.

Non a caso, prima di passare dalla fase di redazione a quella di attuazione del Piano è fondamentale dedicare particolare attenzione alle seguenti attività, preliminari alla definizione del budget necessario:

- quantificare il costo di ogni singola azione e deliberare lo stanziamento relativo
- prevedere i costi indotti relativi al personale dei servizi coinvolti
- individuare quali, fra le azioni previste dal Piano, possono accedere a finanziamenti pubblici
- verificare quali linee di finanziamento sono utili a sostenere parte dei costi nei tempi e nelle modalità progettati (finanziamenti ai sensi dell'art. 44 del D. Lgs. 198/06 – che recepisce l'art.2 della legge 125/1991; finanziamenti del F.S.E. e dei fondi della UE, altre eventuali forme di finanziamento comunitarie o locali).

Le scadenze e le sanzioni

Il Legislatore italiano prescrive la presentazione dei PAP a tutte le pubbliche amministrazioni. Ma quali sono le scadenze e le eventuali sanzioni per i soggetti inadempienti?

L'articolo 7, comma 5 del decreto legislativo 23 maggio 2001 n. 196, poi trasfuso nel articolo 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246), prevedeva che i piani venissero predisposti in prima battuta entro il 30 giugno 2001 e che gli organi interessati alla consultazione (CPO, RSU, Consigliera di Parità territoriale) procedessero all'accertamento dell'adempimento.

Ciò implica che attualmente, nell'anno 2007, viene dato per scontato che ormai tutti i soggetti interessati si siano dotati di un PAP.

A fronte delle perplessità e della difficoltà con cui circolano le informazioni a questo proposito, i momenti di confronto e condivisione delle buone pratiche organizzati per distribuire la presente pubblicazione e le linee guida in essa contenute costituiscono gli strumenti utili a quegli Enti che per svariate ragioni risultano ancora inadempienti e sono interessati a provvedere.

La sanzione prevista per i soggetti inadempienti è disposta dall'articolo 48, comma 1 del D.Lgs. n.198/06, che rimanda a quanto disposto dall'articolo 6 comma 6 del D.Lgs n.165 del 2001. È previsto il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

È inoltre bene ricordare che le Consigliere di Parità competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al Tribunale in funzione del Giudice del Lavoro per garantire il rispetto delle leggi.

PAP: dalla carta all'azione

Come concretizzare quanto progettato? Come far sì che il documento entri effettivamente in vigore?

Per snellire e facilitare il processo proponiamo di realizzare una fase preliminare (che di per sé costituisce già un'azione positiva) che consiste nella costituzione del Comitato Pari Opportunità interno all'ente/azienda.

La costituzione del comitato Pari Opportunità nelle aziende/enti è il primo passo per la realizzazione delle Politiche di Pari Opportunità.

Il comitato Pari Opportunità usualmente è un organismo misto azienda - sindacato, generalmente paritetico (con uguale numero di componenti). La pariteticità è una buona condizione che consente un confronto alla

pari tra azienda/ente e rappresentanti delle lavoratrici che debbono lavorare fianco a fianco.

Le tappe per la costituzione del CPO

Per la costituzione di un Comitato Pari Opportunità interno occorre innanzitutto consultare il proprio CCNL di categoria per vedere se sono previste norme per la costituzione e la regolamentazione e coinvolgere le RSU e la Direzione Aziendale.

Regolamento

Deve essere redatto un regolamento che precisi i compiti e le modalità di funzionamento.

Composizione

Il comitato è presieduto da un rappresentante dell'Amministrazione, è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione.

Fra i componenti sono da prevedersi una figura di presidenza ed una di segreteria che verbalizzi tutte le riunioni.

Compiti

- Presidio contro le discriminazioni dirette ed indirette.
- Sensibilizzazione sulle Pari Opportunità.
- Informazioni sulle normative che riguardano le lavoratrici.
- Ricerche sulla condizione delle lavoratrici.
- Raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire.

- Formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa.
- Promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125/91.
- Analisi nei percorsi di carriera della dirigenza di prima e di seconda fascia nella Pubblica Amministrazione.

Durata e funzionamento

Si suggerisce una durata in carica che copra almeno la durata del Piano di Azioni Positive (triennale).

Prevedere che il comitato si riunisca periodicamente o su richiesta di almeno tre componenti.

Risorse

Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del Comitato.

Obblighi per l'ente

Il comitato deve essere sentito in relazione alla redazione dei Piani Triennali, ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 198/2006.

Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali devono essere sentite le proposte formulate dal comitato pari opportunità, per ciascuna delle materie sotto indicate al fine di prevedere misure che favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:

- Percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo e sulle politiche di riforma con particolare riguardo allo sviluppo della cultura di genere nella Pubblica Amministrazione;

- Azioni Positive con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate;
- Iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;
- Flessibilità degli orari di lavoro;
- Fruizione del Part-Time;
- Processi di Mobilità.

Principale normativa di riferimento

- CCNL del comparto;
- Decreto 198 del 2006, art 48

L'iter per la redazione di un PAP in un ente pubblico

In sintesi, l'iter da seguire per la redazione di un PAP in un ente pubblico è il seguente.

Step1: Analisi situazione di partenza

Descrivere la situazione occupazionale interna, monitorando dati di settore, categoria, incidenza di personale con rapporto di lavoro atipico e di analisi della condizione del personale, disaggregati per genere.

Step 2: individuazione azioni positive da realizzare

Istituzione del Comitato Pari Opportunità, del suo statuto, identificazione della sua sede e del budget previsto per le sue attività.

Predisposizione di un Codice di Condotta contro le molestie morali e sessuali e nomina della consigliera di Fiducia.

Identificazione delle azioni positive prioritarie da attivare e del budget previsto, anche attingendo da possibili finanziamenti pubblici, prevedendone il Gantt di realizzazione nell'arco dei tre anni di validità del Piano.

Step 3: Budget

Explicitazione del budget previsto e deliberato per ogni singola azione, con gli eventuali finanziamenti cui attingere.

Step 4: Monitoraggio e valutazione

Indicare i soggetti responsabili di monitoraggio e valutazione, la metodologia utilizzata e gli indicatori di processo e di progetto da monitorare, coerenti con le Linee guida VISPO.

Step 5: Approvazione del Piano

Coinvolgimento di rappresentanze sindacali, comitato pari opportunità, consigliera di parità competente territorialmente.

Note per gli enti pubblici che hanno già presentato un PAP.

Nel caso in cui i soggetti interessati si fossero già dotati di un PAP, va da sé che la redazione del nuovo PAP tiene conto del progresso e prevede una rilettura e aggiornamento del Piano vigente, che contempli anche integrazioni inerenti:

- informazioni relative alle eventuali variazioni dei dati di monitoraggio del personale in organico, disaggregati per genere, rispetto al triennio precedente;
- dati sull'impatto delle azioni positive realizzate e verifica dello stato di avanzamento delle attività previste (indicazioni sulle azioni posi-

- tive che non sono state realizzate o le attività incompiute rispetto agli obiettivi del PAP del triennio precedente);
- inserire delle eventuali nuove azioni proposte dal Comitato Pari Opportunità e altre eventuali azioni d'interesse di cui si è rilevata la necessità all'interno dell'Ente, valutando la possibilità di sostenerle mediante finanziamenti pubblici adeguati e pertinenti.

E per le aziende?

Per le imprese private la realizzazione di azioni positive è volontaria, ma non meno importante.

L'introduzione di azioni positive consente di:

- acquisire un'immagine aziendale positiva, come realtà organizzativa attenta e sensibile al contesto socio-economico del territorio in cui opera ed alle persone, siano esse clienti esterni oppure interni;
- raggiungere, nel medio e lungo periodo, risultati significativi in termini di produttività, fidelizzazione e motivazione del personale;
- porre le condizioni utili a ridimensionare il tasso di assenteismo nel medio e lungo termine.

In linea con i principi di Responsabilità Sociale delle Imprese, anche le aziende possono avvalersi di incentivi e finanziamenti economici per introdurre e sperimentare misure mirate ad una gestione delle risorse umane innovativa, più sensibile alle differenze e specificità dei singoli lavoratori e lavoratrici.

Le linee di finanziamento previste per la promozione e realizzazione di azioni positive sono analoghe a quelle per gli enti pubblici (finanziamenti ai sensi dell'art. 44 del D. Lgs. 198/06 che recepisce l'art.2 della legge 125/1991; finanziamenti del F.S.E. e dei fondi della UE, altre eventuali forme di finanziamento comunitarie o locali), alle quali si aggiunge l'art.9 della legge 53/2000 che stanziava fondi per aziende che introducano azioni positive per sostenere la conciliazione lavoro-famiglia di lavoratrici e lavoratori con carichi di cura (figli piccoli, anziani fragili o non autosufficienti, familiari disabili).

Se è vero che il PAP non è un obbligo di legge, è vero anche che per tutte le aziende pubbliche e private che occupino oltre cento dipendenti, la Legge dispone che venga compilato ogni due anni il cosiddetto Rapporto sulla situazione del personale, che consiste, appunto, nel raccogliere e sistematizzare alcuni dati disaggregati per genere, al fine di “scattare la fotografia” sul contesto organizzativo e che rappresenta, lo abbiamo visto, la fase preliminare alla redazione del PAP.

In particolare. L'art. 46 del D.Lgs. 198/2006 prescrive:

Rapporto sulla situazione del personale (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 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 e' trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

3. Il rapporto e' 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.

Si evidenzia per queste aziende, l'opportunità di fare un piccolo sforzo in più e di utilizzare questa analisi della situazione di partenza del personale, per progettare e realizzare delle azioni positive in un piano integrato, il PAP appunto, utilizzando e attivando finanziamenti interni ed esterni.

L'iter per la redazione di un PAP in un'impresa

Anche per le imprese, riportiamo l'iter da seguire per la redazione di un PAP.

Step1: Analisi situazione di partenza

Descrivere la situazione occupazionale interna, monitorando dati di settore, categoria, incidenza di personale con rapporto di lavoro atipico e di analisi della condizione del personale, disaggregati per genere.

Step 2: individuazione azioni positive da realizzare

- Istituzione del Comitato Pari Opportunità, del suo statuto, identificazione della sua sede e del budget previsto per le sue attività;
- Predisposizione di un Codice di Condotta contro le molestie morali e sessuali;
- Implementazione della figura di un/una tutor aziendale per la conciliazione lavoro-famiglia;
- Identificazione delle azioni positive prioritarie d attivare e del budget previsto, anche attingendo da possibili finanziamenti (art. 44, D.Lgs. 198/06; art.9, L.53/2000), prevedendone il Gantt di realizzazione nell'arco dei tre anni di validità del Piano.

Step 3: Budget

Esplicitazione del budget previsto e deliberato per ogni singola azione, con gli eventuali finanziamenti cui attingere.

Step 4: Monitoraggio e valutazione

Indicare i soggetti responsabili di monitoraggio e valutazione, la metodologia utilizzata e gli indicatori di processo e di progetto da monitorare, coerentemente con le Linee guida VISPO.

Step 5: Approvazione del Piano

Rappresentanze sindacali, Comitato Pari Opportunità, Consigliera di Parità competente territorialmente.

La Città di Torino auspica di lavorare in stretta collaborazione con le imprese interessate all'attuazione di un piano interno di azioni positive, nella convinzione che un approccio sistemico all'attuazione delle politiche di conciliazione e pari opportunità possa conferire valore aggiunto ai progetti, per le potenziali ricadute sul territorio.



3. Le azioni positive

Le Azioni Positive

Nella sezione 2 abbiamo descritto cos'è un PAP e quali sono gli step da seguire per realizzarne uno. La sezione 3 intende invece approfondire il tema delle azioni positive. Nella prima parte, verranno affrontati alcuni concetti teorici, mentre la seconda sarà dedicata ad alcuni esempi concreti di azioni positive realizzabili.

Cosa sono e quali obiettivi perseguono?

Il concetto nasce negli Usa degli anni '60, dove le *affirmative actions* erano programmi che, in deroga al principio di uguaglianza formale, miravano ad eliminare i comportamenti e gli effetti della discriminazione diretta, soprattutto delle minoranze etniche.

In ambito europeo, le azioni positive sono misure temporanee speciali considerate necessarie finché si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne (le statistiche elaborate sulla condizione femminile evidenziano come le donne siano ancora in una situazione nettamente svantaggiata rispetto agli uomini), e finalizzate ad eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per lo più nel mercato del lavoro.

La strategia delle azioni positive, sia nel modello nordamericano che in quello europeo, si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza. La rimozione degli ostacoli deve avvenire attraverso l'istituzione di una serie di "garanzie speciali" che compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorto da più di venti anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro. La Raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 istituisce infatti le azioni positive per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e viene recepita dall'Italia solo negli anni Novanta, con la legge 10 aprile 1991, n.125.

La normativa italiana e in particolare il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" definisce le azioni positive come « *misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*».

Ambiti di intervento delle azioni positive

Le azioni positive possono intervenire a riequilibrare le situazioni di disparità fra uomini e donne in vari ambiti, quali:

- Formazione scolastica e professionale
- Accesso al lavoro
- Decostruzione degli stereotipi di genere
- Autonomia psicologica ed economica delle donne
- Progressione di carriera
- Imprenditoria femminile
- Rientro dalla maternità/paternità

- Interventi di conciliazione
- Progressione di carriera
- Inserimento delle donne in attività e settori professionali in cui siano sottorappresentate
- Equilibrio e migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali

Distinzioni rispetto agli obiettivi e agli effetti prodotti

A seconda degli obiettivi specifici che perseguono, le azioni positive si distinguono in:

- **azioni positive verticali:** orientate a favorire l'avanzamento delle donne nelle gerarchie aziendali e nei ruoli di responsabilità;
- **azioni positive orizzontali:** finalizzate a dissolvere la segregazione occupazionale, creando un'occupazione equilibrata in tutti i settori;
- **azioni positive miste:** caratterizzate da entrambi gli obiettivi precedenti.

A seconda degli obiettivi specifici che perseguono, le azioni positive possono definirsi:

- **promozionali:** rimuovono i fattori che causano la situazione di svantaggio delle donne nel MdL;

- **risarcitorie**: risolvono gli effetti sfavorevoli della discriminazione femminile, attraverso opportuni apparati repressivi;
- **verticali/orizzontali/miste**: contrastano i fattori di segregazione femminile di tipo verticale, orizzontale o entrambi;
- **strategiche**: modificano in modo effettivo e immediato i processi gestionali e organizzativi che discriminano le donne
- **simboliche**: facilitano l'accesso delle donne nei luoghi e nei lavori a loro tradizionalmente preclusi
- **di sensibilizzazione**: favoriscono programmi di promozione della figura e delle competenze femminili in azienda.

Chi le promuove?

Le azioni positive possono essere promosse dal Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità istituito presso il Ministero del Lavoro, dalle/i Consigliere/i di Parità, dai comitati per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale e dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali.

Esempi di azioni positive

Quali azioni positive può prevedere un Piano triennale? Quali sono le azioni positive già realizzate più diffuse? A quali esempi concreti si può fare riferimento per immaginare soluzioni adeguate al proprio ambito di intervento?

Nelle prossime pagine, proponiamo alcune linee essenziali da tenere presente nella redazione del PAP e nella progettazione di misure a sostegno delle pari opportunità, suddivise per ambiti di intervento.

ESEMPIO 1: ADOZIONE DI UN CODICE DI CONDOTTA NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE MORALI E SESSUALI

- Stesura di un codice contro le molestie sessuali con le procedure informali e formali da adottare.
- Nomina di una Consigliera di fiducia.
- Favorire la diffusione e la conoscenza dell'azione della Consulente di fiducia.
- Prevedere la diffusione di un report annuale sull'attività della Consulente di fiducia in collaborazione con le istituzioni di parità provinciali.
- Costituzione di uno spazio di ascolto e/o denuncia anche per situazioni di mobbing.

ESEMPIO 2: STUDI E INDAGINI A SOSTEGNO DELLA PROMOZIONE DELLE PO

- Monitoraggio della situazione del personale dell'ente/impresa, analisi dell'avanzamento di carriera delle donne negli ultimi cinque anni, analisi del differenziale salariale uomo-donna per settore professionale.

- Diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti, attraverso seminari, focus group ecc.
- Studi e analisi quantitative e qualitative sulla condizione delle donne nei diversi settori di attività.

ESEMPIO 3: ACCESSO/ASSUNZIONI

- Commissione concorsi con la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile.
- Bandi di concorso e prove concorsuali non discriminanti per il genere femminile.

ESEMPIO 4: ACCESSO AL LAVORO /PERMANENZA/PROGRESSIONE DI CARRIERA

- Formazione professionale a sostegno della progressione di carriera e della desegregazione orizzontale e verticale.
- Sostegno alle candidature, alle assunzioni e alla promozione delle donne nei settori e nei livelli in cui sono sottorappresentate.
- Promozione della partecipazione delle donne negli organismi decisionali.
- Promozione della presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili (sostegno alla desegregazione orizzontale).

- Analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori.
- Istituzione di un Osservatorio sui cambiamenti del personale rispetto al genere.
- Promozione della formazione continua delle donne.
- Garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate, favorendo la progressione di carriera e la designazione delle donne ai livelli di responsabilità e di direzione.
- Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.
- Annullare i differenziali retributivi e gli incentivi in base alla presenza.
- Vigilare sui bandi di progressione verticale e sulla mobilità interna.

ESEMPIO 5: FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

- Programmare formazione sulle tematiche delle pari opportunità al personale maschile e femminile dell'ente.
- Incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Ente, per favorire la presenza del personale femminile nei ruoli di vertice.
- Programmare iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale con problemi di handicap e il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali.

ESEMPIO 6: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE

- Introdurre forme di orario flessibili (in ingresso e in uscita, forme di part time, telelavoro ecc.).
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Diffusione, tra il personale, della legge sui congedi parentali: Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53” (G. U. n. 96 del 26/4/2001-Supplemento Ordinario n. 93).
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.
- Promuovere l’utilizzo dei congedi parentali.
- Iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità.
- Istituzione di una banca delle ore.
- Apertura di asili nido interni e/o istituzione di servizi a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia dei e delle dipendenti (servizio di trasporto per i figli che vanno a scuola, baby-sitter a domicilio, sportello commissioni ecc.).

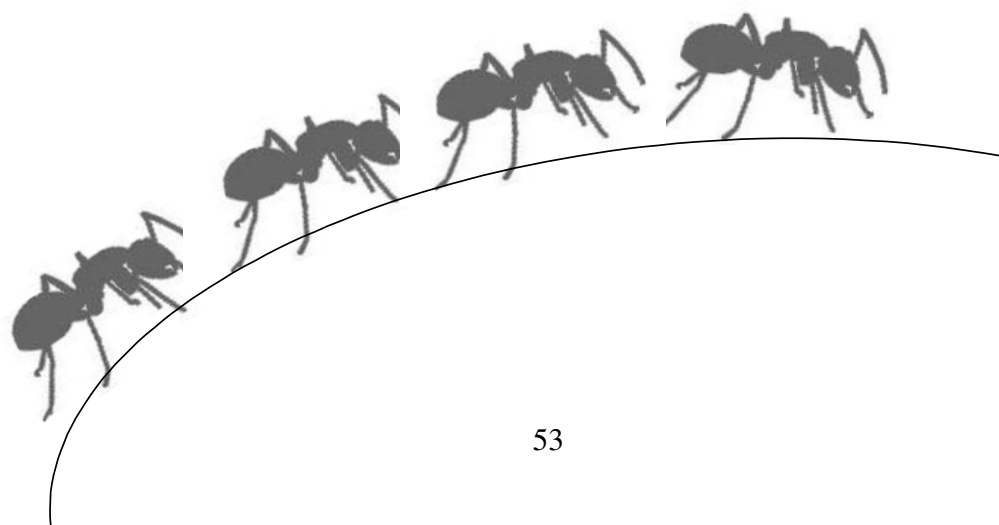
ESEMPIO 7: PROMOZIONE DI UNA CULTURA DI PARI OPPORTUNITÀ

- Formazione sulle P.O. per dirigenti e dipendenti.

- Organizzazione di seminari di sensibilizzazione in orario di lavoro su tematiche di genere per tutti i/le dipendenti.
- Valorizzazione delle peculiarità e delle attitudini di genere.

ESEMPIO 8: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

- Creazione di un Osservatorio riguardante la condizione lavorativa degli uomini e delle donne.
- Seminari sulle Pari Opportunità per tutti i/le dipendenti.
- Svolgimento di indagini quantitative e qualitative al fine di elaborare statistiche.
- Diffusione di manuali e guide sui diritti.
- Somministrazioni di questionari anonimi e/o personalizzati.
- Creazione di un sito web sulle pari opportunità.
- Momenti di aggiornamento annuali sull'evoluzione delle normative sulle PO.
- Promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti/aziende e valutazione della loro trasferibilità all'interno dell'ente/azienda.



4. Monitoraggio e valutazione

PAP: monitoraggio e valutazione

Per realizzare un PAP potenzialmente significativo non si può prescindere da specifiche attività di monitoraggio e valutazione delle azioni e degli interventi, mediante indicatori qualitativi e quantitativi.

Per garantirsi un buon monitoraggio è opportuno innanzitutto individuare una persona esperta da includere nello staff di progetto, con la quale condividere procedure interne e tecniche di rilevazione dei risultati ed alla quale delegare il coordinamento delle attività svolte dagli uffici dedicati alla raccolta dei dati e delle informazioni necessarie.

L'attività di monitoraggio dovrà essere orientata al perseguimento di due principali obiettivi:

- 1) Esercitare un controllo di processo sul progetto;
- 2) misurare l'impatto equitativo di genere del progetto.

Esercitare un controllo di processo sul progetto

In particolare, rispetto all'obiettivo 1, è importante verificare periodicamente lo stato di avanzamento lavori, raccogliendo dati utili a ridefinire in itinere le attività progettuali, correggendo eventuali scostamenti dagli obiettivi dichiarati. Tali dati devono concernere la corrispondenza fra quanto previsto in sede di progettazione e quanto risulta in sede di attuazione, in termini di tempi, risorse, destinatari, attività.

È inoltre buona cosa raccogliere dati quantitativi e qualitativi per costruire indicatori che consentano di valutare la qualità del progetto in generale, l'adeguatezza delle soluzioni previste rispetto alle situazioni oggetto di intervento e le competenze dello staff di progetto (autovalutazione).

Misurare l'impatto equitativo di genere del progetto

Rispetto all'obiettivo 2, è opportuno fare riferimento alle Linee guida V.I.S.P.O. (Valutazione di Impatto Strategico Pari Opportunità) e ai criteri di valutazione in esse esplicitati.

Tale documento di riferimento fornisce infatti indicazioni in relazione alla tipologia dei possibili impatti che gli interventi progettati producono, focalizzando l'attenzione su quattro ambiti/obiettivi posti come strategici dalla Commissione europea:

- miglioramento delle condizioni di vita delle donne;
- miglioramento dell'accessibilità delle donne al mercato del lavoro ed alla formazione;
- miglioramento della situazione lavorativa delle donne sul posto di lavoro e redistribuzione del lavoro di cura;
- promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

Un sistema di monitoraggio e valutazione efficace deve pertanto prevedere la raccolta delle informazioni e dei dati disaggregati per genere e costruire indicatori che rilevino il peso della presenza femminile sul complesso delle azioni, contemplando l'analisi di strumenti specifici finalizzati a favorire la partecipazione delle donne alle attività previste.

La valutazione

Ricordiamo che l'attività di valutazione complessiva dovrà tenere conti degli indicatori quantitativi e qualitativi costruiti in coerenza con i due obiettivi perseguiti e dovrà contemplare i seguenti aspetti:

- impatto delle iniziative intraprese e risultati conseguiti nel triennio;
- eventuali miglioramenti intervenuti in base agli obiettivi prefissati;
- eventuali punti non realizzati o realizzati solo in parte;
- criticità ancora presenti o nuove criticità rilevate;
- evidenze relative agli obiettivi strategici V.I.S.P.O.



5. Appendice

Il codice delle Pari Opportunità

DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

(GU n. 125 del 31-5-2006- Suppl. Ordinario n.133)

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

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 tra uomo e donna, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, 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 dei 24 gennaio 2006;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nella riunione del 27 febbraio 2006;

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

Considerato che le competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica non hanno espresso nei termini di legge il prescritto parere;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 aprile 2006;

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

E m a n a il seguente decreto legislativo:

Libro I

DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMO E DONNA

Art. 1.

Divieto di discriminazione tra uomo e donna (legge 14 marzo 1985, n. 132, articolo 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 OPPORTUNITA'

Capo I

Politiche di pari opportunità

Art. 2.

Promozione e coordinamento delle politiche di pari opportunità (decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, articolo 5)

1. Spetta al Presidente del Consiglio dei Ministri promuovere e coordinare le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché a consentire l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei.

Capo II

Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna

Art. 3.

Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna (decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 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 (decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 2)

1. La Commissione e' nominata con decreto del Ministro e dura in carica due anni. Essa e' 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 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 (decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 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, che lo presiede, 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 (decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 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 e' determinato il compenso degli esperti e dei consulenti.

Art. 7.

Segreteria della Commissione (decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 5)

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

Capo III

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

Art. 8.

Costituzione e componenti (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 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 fra uomo e donna nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera.

2. Il Comitato e' 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 nazionale di parità di cui all'articolo 12, comma 2, 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 e' nominato un supplente.

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

Art. 9.

Convocazione e funzionamento (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 5 e 6)

1. Il Comitato e' convocato, oltre che su iniziativa del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, quando ne facciano richiesta meta' 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 11, nonché in ordine alle relative spese.

Art. 10.

Compiti del Comitato (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 6)

1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, 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 cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla loro attuazione;

h) 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;

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

Art. 11.

Collegio istruttorio e segreteria tecnica
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 7)

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'articolo 8 e alle consigliere e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 8, 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 8, comma 3, lettera a);

e) la consigliera o il consigliere di parità di cui all'articolo 12.

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 8, possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio e' istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed e' 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 e' 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 10, comma 1, lettera d).

Capo IV

Consigliere e consiglieri di parità

Art. 12.

Nomina (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 1, comma 1; articolo 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. 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. 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 13, comma 1, e con le procedure previste dal presente articolo.

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 13, 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

13, comma 1. A parità di requisiti professionali si procede alla designazione e nomina di una consigliera di parità.

5. I decreti di nomina del presente articolo, cui va allegato il curriculum professionale della persona nominata, sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale.

Art. 13.

Requisiti e attribuzioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articoli 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 dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Art. 14.

Mandato (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 2, comma 5)

1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 12 ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12. Le consigliere ed i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine.

Art. 15.

Compiti e funzioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 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;

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 regionali e provinciali 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 42 a 46;

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 commis-

sioni regionali e provinciali tripartite previste dagli articoli 4 e 6 del citato decreto legislativo n. 469 del 1997; essi partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/99, 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 e' componente del Comitato nazionale e del Collegio istruttorio di cui agli articoli 8 e 11.

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 46; 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 regionali e provinciali 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 con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

Art. 16.

Sede e attrezzature (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 5)

1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali e' ubicato rispettivamente presso le regioni e presso le province. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità é ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio e' funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei suoi 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 15, 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. 17.

Permessi (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 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 mas-

sima dei permessi e l'importo dell'indennità sono stabiliti annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, 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, e' a carico rispettivamente dell'ente regionale e provinciale. A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'articolo 18. L'ente regionale o provinciale, su richiesta, e' 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 18, 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 18, 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 18, 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 ricoperto 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 18, comma 2.

Art. 18.

Fondo per l'attività' delle consigliere e dei consiglieri di parità (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 9)

1. Il Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e' alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni. Il Fondo e' 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 19, 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 19 e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni di cui all'articolo 16, 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 e' riservata all'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità ed e' 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 19;

b) la restante quota del settanta per cento e' 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 e' 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 capacita' 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 e' composta dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità o da un delegato scelto all'interno della rete di cui all'articolo 19, dal vicepresidente del Comitato nazionale di cui all'articolo 8, 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 19. 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. 19.

Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, commi 1, 2, 3, 4 e 5)

1. La rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri 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 8, 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 11, anche di esperte o esperti, nei settori di competenza delle consigliere e dei consiglieri di parità, di particolare e comprovata qualificazione professionale. L'incarico di esperta o esperto viene conferito su indicazione della consigliera

o del consigliere nazionale di parità dalla competente Direzione generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. L'entità delle risorse necessarie al funzionamento della rete nazionale e all'espletamento dei relativi compiti, e' determinata con il decreto di cui all'articolo 18, 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 15, 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 15 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.

Art. 20.

Relazione al Parlamento (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, comma 6)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 19, 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. 21.

Comitato per l'imprenditoria femminile (legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 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 poli-

tiche 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 Ministeri di cui al comma 1.

Art. 22.

Attività del Comitato per l'imprenditoria femminile (legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 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 OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ETICO-SOCIALI

Titolo I

RAPPORTI TRA CONIUGI

Art. 23.

Pari opportunità nei rapporti fra coniugi

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

Titolo II

CONTRASTO ALLA VIOLENZA NELLE RELAZIONI FAMILIARI

Art. 24.

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 OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ECONOMICI

Titolo I

PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO

Capo I

Nozioni di discriminazione

Art. 25.

Discriminazione diretta e indiretta

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 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 ri-

spetto 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. 26.

Molestie e molestie sessuali (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 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. 27.

Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3)

1. E' 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 e' vietata anche se attuata:

a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;

b) 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. 28.

Divieto di discriminazione retributiva (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 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. 29.

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

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

Art. 30.

Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 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. Nell'ipotesi di cui al comma 1 si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.
3. 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.
4. 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.

5. La disposizione di cui al comma 4 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.

6. Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione 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. 31.

Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (legge 9 febbraio 1963, n. 66, articolo 1, comma 1; legge 13 dicembre 1986, n. 874, articoli 1 e 2)

1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, 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 di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici ad eccezione dei casi in cui riguardino quelle mansioni e qualifiche speciali, per le quali è necessario definire un limite di altezza e la misura di detto limite, indicate 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, fatte salve le specifiche disposizioni relative al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Art. 32.

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

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 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. 33.

Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 2)

1. Il reclutamento del personale militare femminile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza e' 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, e' 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 e' 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 le-

gislativo 26 marzo 2001, n. 151. L'accoglimento della domanda e' 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 e' 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, e' 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, e' rinviato al primo corso utile successivo e, qualora lo superi con esito favorevole, assume l'anzianità' relativa al corso originario di appartenenza.

Art. 34.

Divieto di discriminazione nelle carriere militari (decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articoli 3, 4 e 5)

1. Lo stato giuridico del personale militare femminile e' 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 e' 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. 35.

Divieto di licenziamento per causa di matrimonio (legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 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 e' data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, e' 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 e' addetta;

c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice e' 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 e' 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. 36.

Legittimazione processuale (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 4 e 5)

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dell'articolo 25 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 37, 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 competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

Art. 37.

Legittimazione processuale a tutela di più soggetti (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 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 le 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 e' 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 e' 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 18 e la revoca dei benefici di cui all'articolo 41, comma 1.

Art. 38.

Provvedimento avverso le discriminazioni (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13)

1. Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui all'articolo 27, 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 e' 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 e' 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 e' 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 dall'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 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. 39.

Ricorso in via d'urgenza (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 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 agli articoli 37, comma 4, e 38.

Art. 40.

Onere della prova (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 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 di-

scriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

Art. 41.

Adempimenti amministrativi e sanzioni (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 12; legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 16, comma 1)

1. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi degli articoli 25 e 26, 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 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 36, comma 1, e 37, comma 1.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, e' punita con l'ammenda da 103 euro a 516 euro.

Capo IV

Promozione delle pari opportunità

Art. 42.

Adozione e finalità delle azioni positive (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 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 realizzate 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;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d) 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;

e) 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;

f) 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. 43.

Promozione delle azioni positive (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, comma 3)

1. Le azioni positive di cui all'articolo 42 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 8 e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, 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. 44.

Finanziamento (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 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 10, comma 1, lettera c).

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato di cui all'articolo 8, 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 45, e' subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 8.

Art. 45.

Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 3)

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 42, 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, e' 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 42, 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 8.

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

Art. 46.

Rapporto sulla situazione del personale (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 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 e' trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

3. Il rapporto e' 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 so-

sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 47.

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

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 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 8, determina, con apposito decreto, eventuali modifiche nelle modalità di presentazione delle richieste di cui all'articolo 45, 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 e' effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al comma 1.

Art. 48.

Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 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 ri-

spettivo, 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 42, 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 e' 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. 49.

Azioni positive nel settore radiotelevisivo (legge 6 agosto 1990, n. 223, articolo 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. 50.

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. 51.

Tutela e sostegno della maternità e paternità

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

Titolo II

PARI OPPORTUNITA' NELL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITA' D'IMPRESA

Capo I

Azioni positive per l'imprenditoria femminile

Art. 52.

Principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile (legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 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. 53.

Principi in materia di beneficiari delle azioni positive (legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 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. 54.

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

1. A valere sulle disponibilità del Fondo, istituito con l'articolo 3, comma 1, della legge 25 febbraio 1992, n. 215, con apposito capitolo nello stato di previsione della spesa del Ministero delle attività produttive, possono essere concesse ai soggetti indicati all'articolo 53, comma 1, lettera a), nel rispetto dei principi fondamentali dell'ordinamento anche comunitario, le agevolazioni previste dalla disciplina vigente:

a) per impianti ed attrezzature sostenute per l'avvio o per l'acquisto di attività commerciali e turistiche o di attività nel settore dell'industria, del-

l'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) 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. Ai soggetti di cui all'articolo 53, comma 1, lettera b), possono essere concesse agevolazioni per le spese sostenute per le attività ivi previste.

Art. 55.

Relazione al Parlamento (legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 11)

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

Libro IV

PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI CIVILI E POLITICI

Titolo I

PARI OPPORTUNITA' NELL'ACCESSO ALLE CARICHE ELETTIVE

Capo I

Elezione dei membri del Parlamento europeo

Art. 56.

Pari opportunità nell'accesso alla carica di membro del Parlamento europeo (legge 8 aprile 2004, n. 90, articolo 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. 57.

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) l'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303;
- i) il decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;
- l) il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, ad eccezione dell'articolo 10, comma 4;

- m) il decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, ad eccezione degli articoli 6, comma 2, e 7, comma 1;
- n) l'articolo 3 della legge 8 aprile 2004, n. 90.

Art. 58.

Disposizioni finanziarie

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

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

Dato a Roma, addì 11 aprile 2006

CIAMPI

Berlusconi, Presidente del Consiglio dei Ministri

Prestigiacomo, Ministro per le pari opportunità

Baccini, Ministro per la funzione pubblica

Maroni, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Berlusconi, Ministro della salute (ad interim)

Scajola, Ministro delle attività produttive

Visto, il Guardasigilli: Castelli