



Pari opportunità il riordino

IL PROVVEDIMENTO/1
Debutta giovedì il Testo unico che attua una delega del precedente Governo

IL PROVVEDIMENTO/2
Raccoglie 11 leggi: in 59 articoli razionalizza l'attuale normativa

L'EX MINISTRO
Stefania Prestigiacomo: «Aiuterà a divulgare le regole su un tema chiave»

Per il Codice una partenza in salita

La Pollastrini vuole già cambiarlo

Prima di tutto, riassumiamo i fatti. Fra tre giorni entrerà in vigore il Codice delle pari opportunità, un testo che, dando attuazione a una delega al Governo di rivedere la materia, raccoglie ben 11 leggi con l'obiettivo di combinare i testi e razionalizzare l'attuale panorama legislativo. Il Codice porta la firma dell'ex ministro della Casa della libertà Stefania Prestigiacomo. Succede, come è ormai pacifico (o quasi), che la Cdl perda le elezioni, la Prestigiacomo non sia più ministro, e alla guida delle Pari opportunità arrivi una diessa, Barbara Pollastrini, che interpreta in maniera letterale l'invito prodiano a non rilasciare dichiarazioni.

vagiti del neonato Governo? Nei corridoi ministeriali si sussurra che alla Pollastrini il Codice non piaccia, che ha tempo fino alla fine dell'anno per rivedere la materia ed è quello che conta al più presto di fare. Il ministro dunque, non festeggia il varo. Che è un po' come se si inaugurasse oggi il pon-

Un altro punto debole del Codice, a parere degli esperti, è che avrebbe potuto essere più completo anche attraverso il confronto con gli attori coinvolti a vario titolo nell'applicazione delle norme. Il ministro del Lavoro avrebbe poi un ruolo e un peso troppo marginale rispetto a quello affidato al dipartimento delle Pari opportunità.

Viene così abrogata la 215/92 sull'imprenditoria femminile

te sullo Stretto e il ministro Di Pietro non fosse lì, a stringere mani e tagliare il nastro.

Uno dei nodi su cui le parti sociali avevano mostrato perplessità è che il Codice manda in soffitta, abrogandola, una legge storica per le donne, la 215 del 1992, la prima che ha predisposto azioni positive per l'imprenditoria femminile.

Intanto, nella prevedibile attesa che la riforma delle pari opportunità venga ri-riformata, Stefania Prestigiacomo, altrettanto prevedibilmente, difende a spada tratta il testo.

«Il Codice — argomenta la Prestigiacomo — semplifica la legislazione che si è andata susseguendo e stratificando negli anni in materia di pari opportunità. Facilita l'accesso alla conoscenza e aiuterà a divulgare sempre più e meglio regole e prescrizioni su un tema chiave per la società moderna qua-

Ministri a confronto. Il Codice sulle pari opportunità, voluto dall'ex ministro Stefania Prestigiacomo (a sinistra) e già nel mirino della nuova titolare del dicastero, Barbara Pollastrini (a destra). (Magoecconomica)



le, appunto, le pari opportunità. In 59 articoli viene disegnata una mappa di diritti e tutele che prima erano disperse in vari testi normativi e presentavano sensibili disomogeneità anche a livello territoriale. Oggi esiste una normativa quadro chiara che certamente agevola il pieno godimento da parte di tutte le donne delle garanzie esistenti».

Il ministro minimizza anche le perplessità che erano sollevate da alcuni esperti sul Codice. «Si è trattato di riserve di carattere procedurale, sui tempi e modi di consultazione — sostiene —. Ma va detto che il lavoro fatto non era "politico", bensì eminentemente tecnico, giuridico. Un riordino che non ha aggiunto disposizioni, ma razionalizzato al meglio l'esistente». Uno strumento necessario dunque, per-

ché secondo la parlamentare di Forza Italia, il cammino da compiere sulla strada delle pari opportunità è ancora molto lungo.

«Le quote rosa, per esempio, non piacciono a nessuna donna — sostiene —. A nessuna piace l'idea che per avere pari opportunità in Parlamento siano necessarie normative speciali, riserve di candidatura. Ma le quote sono il mezzo, non

il fine. L'obiettivo è quello di avere una democrazia rappresentativa, davvero rappresentativa, della realtà di un Paese in cui le donne sono il 52% e si sono affermate in tutti i settori. Finora nessuno strumento si è dimostrato migliore delle quote per perseguire questo obiettivo di equità ed uguaglianza sostanziale. Allora viva le quote, ma a tempo, due o tre legislature al massimo. Poi le donne dovranno e sapranno fare da sole».

Secondo la Prestigiacomo ci sono molte spiegazioni al ruolo marginale che le donne hanno ancora nel nostro Paese: «Si tratta di cause culturali e sociologiche. Ma essenzialmente è un problema di potere. Gli uomini che detengono ancora oggi più dell'80% delle leve del comando sono restii a farsi da parte. E appena possono, come è accaduto alla Camera l'anno scorso, affondano le politiche a favore del riequilibrio».

F.BAR.

Il testo / Le norme principali

Uguali diritti, dalle stellette alle scrivanie

Iniziamo la pubblicazione di una scelta significativa degli articoli 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.

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

TITOLO I
Disposizioni generali

ARTICOLO 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.

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

TITOLO I
Rapporti tra coniugi

ARTICOLO 23

Pari opportunità nei rapporti tra coniugi

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

TITOLO II
Contrasto alla violenza nelle relazioni familiari

ARTICOLO 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 opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici

TITOLO I
Pari opportunità nel lavoro

CAPO I
Nozioni di discriminazione

ARTICOLO 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 comporta-

mento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

ARTICOLO 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

ARTICOLO 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. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

2. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:

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 o di mem-

Così nel pubblico e nel privato

Il testo del nuovo decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità e pubblicato sulla «Gazzetta Ufficiale» n. 125 del 31 maggio 2006 (supplemento ordinario n.133), è suddiviso in quattro libri:

- Libro I - Disposizioni per la promozione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna.
- Libro II - Pari opportunità nei rapporti etico sociali
- Libro III - Pari Opportunità nei rapporti economici
- Libro IV - Pari Opportunità nei rapporti civili e politici

in attuazione sia dell'articolo 37 della Costituzione che sancisce la parità di diritti e retribuzione delle lavoratrici con i lavoratori sia in riferimento alla normativa europea in materia definita già nel Trattato istitutivo della Comunità e nel Trattato di Nizza relativo al

bri 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.

ARTICOLO 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.

ARTICOLO 29

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

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

ARTICOLO 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

contrastano di ogni discriminazione fondata su sesso, razza, religione, convinzioni o handicap.

In questa pagina, e in quella che uscirà domani all'interno della sezione Norme e tributi del giornale, sono stati pubblicati tutti gli articoli che riguardano più da vicino i problemi della vita quotidiana, mentre quelli mancanti riguardano soprattutto le affermazioni di principio che ispirano la norma e la costituzione di comitati, commissioni e istituzioni per favorire le pari opportunità (libro I) e le «azioni positive» per promuoverle (libro III, capo IV).

I DOCUMENTI DEL LUNEDÌ

Il testo integrale del Dlgs 198/2006 www.ilsolare24ore.com/norme

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.

ARTICOLO 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.

ARTICOLO 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 è effettuato su base volontaria secondo le disposizioni vigenti per il personale maschile, salvo quanto previsto per l'accertamento dell'idoneità al servizio militare del personale femminile dai decreti di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, e salve le aliquote d'ingresso eventualmente previste, in via eccezionale, con il decreto adottato ai sensi della legge medesima.

2. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della Guardia di finanza, nonché il personale femminile volontario di truppa in fase di addestramento e specializzazione iniziale, è posto in licenza straordinaria per maternità a decorrere dalla presentazione all'amministrazione della certificazione attestante lo stato di gravidanza, fino all'inizio del periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Il periodo di assenza del servizio trascorso in licenza straordinaria per maternità non è computato nel limite massimo previsto per le licenze straordinarie.

ARTICOLO 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

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 di congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. L'accoglimento della domanda è disposto dal Comandante di corpo, in relazione agli obiettivi didattici da conseguire e previo parere del dirigente del servizio sanitario dell'istituto di formazione.

4. La licenza straordinaria per maternità di cui al comma 3 è assimilata ai casi di estensione del divieto di adibire le donne al lavoro previsti dall'articolo 17, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Al personale femminile, nel predetto periodo di assenza, è attribuito il trattamento economico di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero, qualora più favorevole, quello stabilito dai provvedimenti previsti dall'articolo 2, commi 1 e 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195.

5. Il personale militare femminile appartenente alle Forze armate, all'Arma dei carabinieri e alla Guardia di finanza che, ai sensi degli articoli 16 e 17 del decreto legislativo n. 151 del 2001, non possa frequentare i corsi previsti dalle relative normative di settore, è rinvio al primo corso utile successivo e, qualora lo superi con esito favorevole, assume l'anzianità relativa al corso originario di appartenenza.

6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riassunzione 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.

10. Le disposizioni precedenti si applicano anche 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.

ARTICOLO 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 è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della Guardia di finanza.

2. L'avanzamento del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della Guardia di finanza.

3. Le amministrazioni interessate disciplinano gli specifici ordinamenti dei corsi presso le accademie, gli istituti e le scuole di formazione in relazione all'ammissione ai corsi stessi del personale femminile.

ARTICOLO 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 è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:

a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riassunzione 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.

10. Le disposizioni precedenti si applicano anche 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

ARTICOLO 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 competente, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

1 — CONTINUA

Il seguito sarà pubblicato domani