
**Documento della rete delle Consigliere di parità
della regione Emilia-Romagna
in merito
al recepimento della Direttiva 54/06
in materia di attuazione del principio delle pari opportunità
e della parità di trattamento fra uomini e donne
in materia di occupazione ed impiego**

Premessa	2
Modifiche al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198.....	4
Libro I - Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna	
Titolo I - Disposizioni generali.....	4
Art. 1 - DLgs 198/06	4
Capo III - Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.....	6
Art. 8. Costituzione e componenti.....	6
Art. 10. Compiti del Comitato	6
Capo IV - Consigliere e Consiglieri di parità.....	8
Art. 12. - Nomina	8
Libro II - Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali	14
Libro III - Parità uomo donna nei rapporti economici.....	15
Libro IV - Pari Opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici	20

Premessa

La Rete delle Consigliere di Parità dell'Emilia Romagna, rispondendo alla richiesta di elaborare proposte concrete da inserire nello schema di decreto legislativo di recepimento della Direttiva 2006/54/CE - emersa nell'ambito della Rete Nazionale – intende contribuire con un proprio documento a partire dalle seguenti considerazioni:

- le Consigliere di Parità della Rete regionale dell'Emilia Romagna hanno inteso portare, all'interno del lavoro collettivo, l'esperienza maturata in questi anni nell'ambito della attività svolta nei territori di riferimento;
- le Consigliere di Parità della Rete regionale dell'Emilia Romagna, ritenendo pregevole il lavoro preliminare svolto dal Governo Prodi, nell'elaborazione del presente documento sono partite da quanto riportato dal documento del 27/2/2008 della Ragioneria Generale dello Stato Prot. RGS 0029362/2008 "Schema di decreto legislativo di recepimento della Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- le Consigliere di Parità della Rete regionale dell'Emilia Romagna, ritengono che si debba intervenire – alla luce delle innovazioni apportate – anche in materia di Decreto Legislativo 26/3/2001 n. 151 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e paternità a norma dell'art. 15 della Legge 8/3/2000, n. 53";
- le Consigliere di Parità della Rete regionale dell'Emilia Romagna, così come approvato nella riunione della Rete avvenuta in data 1/12/2008, ritengono utile elaborare "suggerimenti per il recepimento dell'intera direttiva, non limitando il lavoro al solo ambito del ruolo e delle funzioni delle Consigliere", proprio perché le competenze delle Consigliere riguardano ex art. 20 c) della direttiva europea 54/06 "la pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di raccomandazioni su questioni connesse con tali discriminazioni"; tale normativa per il Trattato di Lisbona recepito con legge 2/8/2008 n. 130 è direttamente applicabile nel nostro ordinamento.

In merito a questo ultimo punto, le indicazioni che le Consigliere di Parità della Rete regionale dell' Emilia Romagna ritengono di poter individuare come passaggi cruciali e quindi da recepire nella modifica del Codice delle Pari Opportunità riguardano: **il concetto di discriminazione e il suo ambito di applicazione, la totale inversione dell'onere della prova in giudizio, il ruolo e la funzione delle consigliere di Parità.**

La direttiva in esame mira a semplificare, **modernizzare e migliorare la normativa comunitaria** in materia di parità di trattamento fra donne e uomini **in materia di occupazione e di lavoro, riunendo in un unico documento i punti pertinenti delle direttive precedenti** riguardanti tale tema perché per Unione Europea la parità di opportunità fra donne e uomini è un principio fondamentale del diritto comunitario. Ciò

vale in tutti i campi della vita sociale, di cui fa parte incontestabilmente il mondo del lavoro. Conciliare la parità fra i sessi e la vita professionale è l'obiettivo principale della direttiva.

Tre settori vengono principalmente considerati:

1. l'accesso al posto di lavoro, ivi compresa la promozione, e la formazione professionale;
2. le condizioni di lavoro, ivi comprese le retribuzioni;
3. i regimi professionali di previdenza sociale.

La direttiva si prefigge di migliorare le procedure al fine di rendere più efficace l'applicazione del principio suddetto. La direttiva propone una definizione per ciascuno dei seguenti termini:

- discriminazione (diretta e indiretta);
- violenza;
- violenza sessuale;
- remunerazione;
- regimi professionali di previdenza sociale.

Non si può prescindere da considerare che la direttiva richiede che ogni misura contraria al principio della parità di remunerazione e di trattamento venga soppressa o dichiarata nulla e come non avvenuta. Viene richiesto agli Stati membri di elaborare un **regime di sanzioni effettive**, proporzionate e dissuasive che possa essere utilizzato in caso di violazione dei diritti concessi ai sensi della presente direttiva.

La direttiva prevede inoltre la protezione dei lavoratori, compresa quella dei loro rappresentanti, contro ogni trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro derivante da una reazione ad una denuncia ovvero ad un'azione giudiziaria volta a fare rispettare il principio della parità di trattamento.

La direttiva raccomanda agli Stati membri di incoraggiare i datori di lavoro ed i responsabili della formazione professionale a lavorare sulla prevenzione delle discriminazioni basate sul sesso, delle molestie e delle molestie sessuali.

Infine, viene fatto obbligo agli Stati membri di tener conto della dimensione del genere nella elaborazione e nella concretizzazione delle leggi, dei regolamenti, delle disposizioni amministrative e delle altre attività rientranti nei settori oggetto della direttiva.

Inoltre, la presente direttiva obbliga gli Stati membri a far sì che la direttiva e le disposizioni recepite nella legislazione nazionale che ad essa fanno riferimento, siano

portate a conoscenza di tutti gli interessati.

Seguendo lo schema di recepimento della direttiva si individueranno punto per punto le critiche costruttive allo schema di direttive ed anche eventuali integrazioni migliorative su passaggi previsti dalla direttiva che non sono stati presi in considerazione dalla normativa. Questo in base anche esperienze concrete relative all'applicazione della normativa antidiscriminatoria.

Modifiche al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198

Libro I - Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna ***Titolo I - Disposizioni generali***

Art. 1 - DLgs 198/06

La formulazione dell'art. 1 del DLgs deriva dalla richiesta di spiegazione del Comitato della CEDAW alla sessione del 2004, data in cui l'Italia è stata messa "sotto osservazione" in quanto non aveva alcuna normativa che prevedesse la definizione di discriminazione contro le donne e quindi lo Stato Italiano ha ritenuto di "difendersi" da questa grave lacuna normativa, facendo presente che avendo l'Italia recepito la Convenzione delle Donne del 1979, non poteva non ritenersi legge dello Stato, e pertanto è finita per recepire l'art. 1 di detta Convenzione, stravolgendo però il senso della Convenzione stessa e indicando una formulazione ormai desueta in quanto risalente al 1979.

Nel contempo la Convenzione stabiliva non l'ambito di applicazione della normativa antidiscriminatoria, ma una indicazione di cosa significa discriminazione contro le donne. Tale definizione è stata aggiornata grazie alla giurisprudenza ed anche grazie alla normativa europea, per cui cercare di mantenere tale impostazione risulta desueta ed anche restrittiva dell'ambito di applicazione del diritto antidiscriminatorio e dei diritti delle donne.

L'art. 1 della Cedaw cita: "Ai fini della presente Convenzione, l'espressione, 'discriminazione nei confronti delle donne' sta ad indicare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia l'effetto o lo scopo di compromettere o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, indipendentemente dal loro stato matrimoniale e in condizioni di uguaglianza fra uomini e donne, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale culturale, civile, o in qualsiasi altro campo".

Testo proposto

Art.1

Sono vietate le discriminazioni nei confronti delle donne (o basate sul sesso, sul genere, o discriminazioni di genere) che abbiano come conseguenza o come scopo quello di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti (civili, politici, economico-sociali e umani) e libertà fondamentali (in ogni ambito) in campo politico, economico, giuridico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo".

Art.1 –bis

(Nozioni di discriminazione)

1 Sussiste discriminazione diretta, ai sensi del presente decreto, quando, anche in forza di una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto, o un comportamento, una persona è trattata, per ragioni connesse al sesso, meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga.

2 Sussiste discriminazione indiretta, ai sensi del presente decreto, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un patto, un atto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, per quanto attiene all'ambito lavorativo, riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, e in ogni caso siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

3 Costituisce discriminazione ai sensi del presente decreto ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità adottive, ovvero in ragione **delle assenze effettuate per usufruire dei relativi diritti, compresi i congedi parentali nonché delle assenze effettuate per sottoporsi a tutti i trattamenti relativi alla procreazione medicalmente assistita**

4 L'ordine di discriminare persone, direttamente o indirettamente, per ragioni connesse al sesso, è considerato una discriminazione.

5 Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente decreto, anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi come scopo o effetto la lesione della dignità di una persona e la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

6 Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente decreto, anche le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati con connotazioni sessuali, espressi a livello fisico, verbale o non verbale, aventi come scopo o effetto la lesione della dignità di una persona, in particolare con la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

7 Sono altresì considerati come discriminazioni i trattamenti meno favorevoli subiti da

una persona per il fatto di avere rifiutato i comportamenti di cui ai commi 5 e 6, o di esservi sottomessa.

8 Ai sensi del presente decreto, la nozione di discriminazione per ragioni connesse al sesso include anche le discriminazioni connesse al cambiamento di sesso.

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)

Modifica al comma 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 della salute e delle politiche sociali, promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.

Art. 10. Compiti del Comitato

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

Tali modifiche sono mutate dalla considerazione che le inchieste indipendenti sul tema discriminazioni e lavoro vengano attuate a livello nazionale, così come le attività di sensibilizzazione rivolte alle parti sociali.

L'una e l'altra funzione costituiscono un pre-requisito per la migliore operatività territoriale della consigliere di parità.

Modifiche al comma 1

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;

f-bis) elabora iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi

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;

g-bis) elabora iniziative per favorire, da parte dei datori di lavoro, la promozione sistematica e pianificata, anche in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori, della parità di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro e la diffusione di informazioni adeguate sulla normativa vigente e sulle misure adottate in materia; ”;

g-ter) elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni;

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.

i-bis) svolge inchieste indipendenti in materia di discriminazione;

i-ter) pubblica relazioni indipendenti e formula raccomandazioni in materia di discriminazioni; ”;

i-quater) provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei competenti in materia di parità fra donne e uomini. ”;

i-quinquies) promuove iniziative ed azioni finalizzate alla tutela della salute riproduttiva sui luoghi di lavoro.

Capo IV - Consigliere e Consiglieri di parità

Art. 12. - Nomina

Riteniamo che la consigliera di parità sia un organo monocratico. La dicitura utilizzata fino ad ora è inadeguata perché presuppone che la consigliera supplente, di fatto, sostituisca quella effettiva in caso di suo impedimento; in realtà la previsione di un riconoscimento economico ad entrambe le consigliere ha sempre fatto presupporre la natura contestuale della loro possibilità di azione. Contestualità di azione non significa tuttavia con titolarità di decisione, piuttosto mentre la persona fisica che ricopre l'organo è la consigliera effettiva, la consigliera aggiunta svolge un ruolo di coadiuzione nella consecuzione dei fini propri dell'istituzione monocratica denominata "consigliera di parità". Ne consegue che in caso di conflitto tra le posizioni della consigliera effettiva e della consigliera coadiutrice (o aggiunta) il potere decisionale è in capo all'effettiva.

Mantenere la consigliera effettiva e la consigliera coadiutrice/aggiunta è tuttavia funzionale al più efficace svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite all'istituzione.

Riteniamo quindi fondamentale mantenere due consigliere di parità anche a livello territoriale provinciale perché entrambe contribuiscono, con le diverse competenze proprie e di ciascuna, alla promozione e alla tutela delle donne al lavoro. Inoltre l'effettiva e la supplente (nella nuova terminologia proposta, aggiunta) sono previste in tutti gli organismi di parità: dal Comitato Nazionale ai Cpo locali degli enti pubblici.

Modifiche proposte

Art. 12. - Nomina

1. A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità, previo espletamento di una procedura di valutazione comparativa tra più candidature. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un/a consigliere/a aggiunto/a.
2. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, effettivo e aggiunto, 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 aggiunti, 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 aggiunti, 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

Premessa

Per quanto riguarda l'art. 15 del DLgs 198/06

La restrizione delle competenze limita al specifiche situazioni troppo restrittive rispetto

alla tutela della promozione e garanzia delle donne in ambito lavorativo.

Pertanto si chiede di escludere la modifica dell'art. 15 che riguarda le Consigliere di Parità ed invece di integrare lo scopo e le funzioni con gli ulteriori compiti così come previsto dalla direttiva:

“l) l'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni nel dare seguito alle denunce da essi inoltrate in materia di discriminazione;

m) lo svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazione;

n) la pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di raccomandazioni su questioni connesse con tali discriminazioni;

o) lo scambio di informazioni disponibili con organismi nazionali, europei ed internazionali in materia di pari opportunità e parità di trattamento”

Infatti la direttiva prevede la designazione da parte degli Stati membri di organismi il cui ruolo consista nel promuovere, analizzare e tutelare il principio della parità di trattamento, nel garantire il controllo dell'applicazione della normativa comunitaria e nel venire in aiuto alle vittime di discriminazioni ed anche il potenziamento del ruolo delle parti sociali e delle ONG, nella promozione del principio della parità di trattamento.

Testo proposto

Art 15

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 nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nell'esercizio dell'attività di impresa, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252; nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale.

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.

l) l'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni nel dare seguito alle denunce da essi inoltrate in materia di discriminazione;

m) lo svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazione;

n) la pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di raccomandazioni su questioni connesse con tali discriminazioni;

o) lo scambio di informazioni disponibili con organismi nazionali, europei ed internazionali in materia di pari opportunità e parità di trattamento"

(...)

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 e alla nomina, dal Ministro del lavoro della Salute 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 e' ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio e' funzionalmente autonomo ed indipendente, 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 e' 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.
3. Fermo restando l'obbligo di controllo della legittimità della spesa da parte del dirigente responsabile nell'ambito delle procedure del bilancio pubblico, il potere di decidere le attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere, i programmi di azione e tutto quanto è necessario per l'espletamento dei propri compiti, compreso il potere di ordinare la spesa, sono rimessi all'autonomia delle consigliere di parità quale figura funzionalmente autonoma ed indipendente nell'ambito delle risorse statali trasferite con vincolo di destinazione.

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 una indennità per l'attività svolta in orario aggiuntivo rispetto ai permessi retribuiti. La misura massima delle ore effettuabili 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 all'interno della regione tra consigliere regionali e consigliere provinciali è effettuata sulla base degli stessi criteri utilizzati per il riparto nazionale:

a) una quota pari al trenta per cento è riservata all'Ufficio della Consigliera regionale;

b) la restante quota del 70% è suddivisa tra le provinciali sulla base di parametri oggettivi ed indicatori che considerino i differenziali demografici ed occupazionali di genere e territoriali, nonché in base alla capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti.

4. 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, nonche' in base alla capacita' di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti.

5. 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 parita' 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 opportunita' 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, nonche' 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, nonche' all'approvazione dei progetti e dei programmi della rete di cui all'articolo 19. L'attivita' della commissione non comporta oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

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

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

Per quanto riguarda il Libro II "Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali" si chiede di eliminare il libro II in quanto parte della normativa del codice civile è discriminatoria ed in particolare quella in materia di 'rapporti tra coniugi' non è esente da discriminazioni: pertanto nel caso in cui non venga abrogato il Libro II si deve prendere in considerazione l'art. 316 c.c., art. 155 ter c.c., art. 38 disposizione d'attuazione al c.c. che prevede discriminazione diretta tra donna e uomo. Tale normativa deve essere abrogata e pertanto deve essere inserito:

"all'art. 316 c.c. sono soppresse al comma 4 le seguenti parole: se sussiste un incombente pericolo di un grave pregiudizio per il figlio, il padre può adottare i provvedimenti urgenti ed indifferibili"

"all'art. 155 quater c.c. sono soppresse le seguenti parole: o convivenza more uxorio o contragga nuovo matrimonio"

"all'art. 38 delle disposizioni di attuazione sono soppresse al comma 2 le seguenti

parole: 171, 194 comma secondo, 250, 252, 262, 264, 316, 317 bis, 330, 332, 333, 334, 335, 371, ultimo comma, nonché nel caso di minori dall'art. 269, primo comma"

La normativa di divisione di competenze fra un tribunale ordinario e tribunale per i minorenni discrimina le donne all'accesso alla giustizia e quindi all'esercizio dei diritti sia per quanto riguarda i tempi processuali, i costi, il cognome materno e la frammentazione delle competenze che in base all'art. 1 del DLgs 198/06 vecchia e nuova proposta formulazione, non dovrebbero sussistere".

Libro III Parità uomo donna nei rapporti economici

L'art. 20 della direttiva europea che prevede gli **Organismi di Parità**:

“per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso. Tali organismi possono far parte di agenzie incaricate, a livello nazionale, della difesa dei diritti umani o della salvaguardia dei diritti individuali” con specifiche competenze per **“l'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni nel dare seguito alle denunce da essi inoltrate in materia di discriminazione,... lo svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazione; la pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di raccomandazioni su questioni connesse con tali discriminazioni; a livello appropriato, lo scambio di informazioni disponibili con organismi europei corrispondenti...”**

Tale formulazione non deve essere confusa con l'art. 17 della direttiva che prevede nei **Mezzi di tutela** anche il riconoscimento di “associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche, che conformemente ai criteri stabiliti della rispettive legislazioni nazionali, abbiano un legittimo interesse a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate, il diritto di avviare, in via giurisdizionale e/o amministrativa, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, una procedura finalizzata all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva”.

E' fondamentale quindi anche prevedere che associazioni organizzazioni e persone giuridiche abbiano il diritto di avviare in via giurisdizionale e/o amministrativa per conto o a sostegno della persona discriminata: ciò significa che è necessario effettuare come per il DLgs 215/03 e 216/03 Infatti l'art. 6. DLgs 215/03

Si inserisce dopo l'art. 19, l'art. 19 bis

Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni

1. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità è istituito il registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni e della promozione della parità di trattamento.

2. L'iscrizione nel registro e' subordinata al possesso dei seguenti requisiti:

- a) avvenuta costituzione, per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, da almeno un anno e possesso di uno statuto che sancisca un ordinamento a base democratica e preveda come scopo esclusivo o preminente il contrasto ai fenomeni di discriminazione e la promozione della parità di trattamento, senza fine di lucro;
- b) tenuta di un elenco degli iscritti, aggiornato annualmente con l'indicazione delle quote versate direttamente all'associazione per gli scopi statutari;
- c) elaborazione di un bilancio annuale delle entrate e delle uscite con indicazione delle quote versate dagli associati e tenuta dei libri contabili, conformemente alle norme vigenti in materia di contabilità delle associazioni non riconosciute;
- d) svolgimento di un'attività' continuativa nell'anno precedente;
- e) non avere i suoi rappresentanti legali subito alcuna condanna, passata in giudicato, in relazione all'attività' dell'associazione medesima, e non rivestire i medesimi rappresentanti la qualifica di imprenditori o di amministratori di imprese di produzione e servizi in qualsiasi forma costituite, per gli stessi settori in cui opera l'associazione.

3. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità provvede annualmente all'aggiornamento del registro”.

Rimane vigente l'art. 5 legge 903/77 in materia di divieto di lavoro notturno che dovrebbe essere recepito perché prevede che il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni”.

Si dovrebbe pertanto inserire all'art. 27 ultimo comma

“7. Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni.”

Gli articoli che interessano sono gli articoli 32, 33 e 34 del Codice, che appunto riguardano la tutela contro le discriminazioni nelle Forze Armate L'articolo 32 pone una norma di principio, che in generale stabilisce il divieto di discriminazione nell'arruolamento nelle Forze Armate e nei Corpi speciali: **“Le Forze armate ed il Corpo della guardia di finanza si avvalgono, per l'espletamento dei propri compiti, di personale maschile e femminile”.**

Il principio è sancito nel senso di garantire la possibilità nell'ambito delle Forze Armate e del Corpo della Guardia di Finanza e nell'espletamento dei rispettivi compiti, di avvalersi sia di personale maschile che di personale femminile

In questo caso, è specificato al successivo articolo 33, il reclutamento avviene per entrambi i sessi su base volontaria, ferme restando naturalmente le analisi relative all'accertamento per l'idoneità al servizio e a quelle che eccezionalmente sono previste

come aliquote di ingresso. In questo ultimo specifico caso, come previsto dal Codice, esistono dei regolamenti emanati in sede ministeriale che stabiliscono appunto eccezionali aliquote di ingresso volte alla valutazione della idoneità al servizio, sia degli uomini che delle donne (“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”).

Per quanto riguarda il successivo articolo 33, che è quello dedicato nella sua seconda parte alla tutela della maternità della donna soldato, occorre evidenziare come la norma in esso contenuta si riferisca alla tutela della donna soldato in maternità allorché frequenti accademie, scuole allievi e corsi di formazione iniziale. La tutela si estende anche alla fase di addestramento per il personale femminile di truppa.

Ebbene, intanto è da tenere in considerazione che il Codice delle Pari Opportunità tutela la fase relativa alla gravidanza e al puerperio, mentre invece nulla è specificato in relazione ai successivi ed eventuali congedi parentali.

Per quanto riguarda la tutela nella fase della gravidanza e del puerperio della donna che frequenti accademie e scuole allievi, è previsto che la stessa come per il lavoro subordinato si astenga obbligatoriamente dalla frequentazione di questi corsi nei due mesi precedenti alla data presunta del parto, come appunto stabilito dall’articolo 16 del decreto legislativo 151 del 2001 (Testo Unico sulla maternità). La norma infatti così recita: “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**” (Art. 33, comma secondo).

La medesima norma specifica inoltre che vi è la possibilità di un’astensione anticipata dal lavoro, allorché l’allieva venga posta in licenza straordinaria, per ragioni inerenti naturalmente alla salute.

La licenza straordinaria in questo caso non è computata nel limite massimo stabilito per la fruizione, appunto, delle licenze straordinarie medesime. In questo caso, infatti, la licenza straordinaria può essere in qualche misura assimilata alla interdizione per il lavoro subordinato, che si realizza allorché le condizioni ambientali lavorative siano

pregiudizievoli per la salute della donna (**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'c), del articolo 17, comma 2, lettera 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 i e 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195' art. 33, comma quarto).**

Ebbene, a nostro avviso può parlarsi di una sorta di assimilazione tra la norma di Codice della Pari Opportunità all'articolo 17 lettera c) del Testo Unico sulla maternità, norma applicabile allorquando si verificano in azienda condizioni pregiudizievoli per la lavoratrice madre, e non sia possibile effettuare una modifica delle mansioni della medesima. Laddove possibile, infatti, a lavoratrice madre dovrebbe essere adibita a mansioni meno gravose per la salute della lavoratrice stessa e del nascituro.

Nel caso inerente alle Forze Armate, è d'altra parte lasciata all'allieva la possibilità di chiedere esenzione da qualsiasi attività fisica inerente al corso, fino a che non venga raggiunto il periodo di interdizione obbligatoria, cioè fino al conseguimento dei due mesi precedenti la data presunta del parto. In questo caso, la domanda sarà accolta dal Comandante di Corpo in relazione agli obiettivi didattici del corso e previo parere del servizio sanitario dell'istituto di formazione.

Potremmo quindi proporre una sorta di parallelismo tra quello che è il lavoro subordinato e l'ambito delle Forze Armate, posto in questo senso: nell'ambito delle Forze Armate è l'allieva che chiede l'esenzione dall'attività fisica prevista dal corso di studi; per il lavoro subordinato, invece, ha uno spostamento a mansioni meno gravose per la tutela della salute.

Laddove però l'esenzione dall'attività fisica prevista dal corso di studi non sia congruente con le finalità del corso medesimo, e quindi la domanda dell'allieva non possa essere accolta, si avrà necessariamente un'astensione anticipata, e quindi una licenza straordinaria.

Stesso discorso nel caso del lavoro subordinato, allorquando lo spostamento a mansioni meno gravose non sia possibile per ragioni organizzative aziendali: anche in questo caso si avrà infatti l'astensione anticipata dal lavoro.

Occorre a questo punto domandarsi quali conseguenze si incontrino nell'ipotesi in cui non sia possibile astenersi dalla attività fisica, e dunque sia necessario avere una astensione anticipata dal corso di studi. Ebbene, secondo l'ultimo comma dell'art. 33, l'allieva in questo caso, trovandosi costretta ad interrompere il corso di studi, avrà diritto a frequentare il primo corso utile successivo. Al termine della frequentazione del primo corso utile successivo conseguirà d'altra parte un titolo di anzianità che retroagisce al corso originariamente frequentato ed interrotto appunto per causa di maternità (**“Il personale militare femminile appartenente alle Forze armate, all'Arma 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 33, comma quinto).

Il tutto naturalmente, laddove sia stato necessario porre in essere una astensione anticipata dal lavoro oppure allorquando non sia stato possibile conseguire il titolo previsto dal corso per astensione obbligatoria.

Infine, l'articolo 34 è dedicato al divieto di discriminazione nelle carriere militari. Secondo la norma in esame, "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 (comma primo).

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 (comma secondo).

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 (terzo comma).

La norma stabilisce una assoluta parità di trattamento nell'avanzamento di carriera, sia per il personale maschile che per il personale femminile, e prevede appunto l'applicabilità delle medesime disposizioni previste per il personale maschile anche al personale femminile.

Le singole amministrazioni hanno il compito di disciplinare i rispettivi ordinamenti, in relazione ovviamente all'ammissione al corso di studio e al conseguimento dei titoli.

In realtà c'è da tenere in considerazione che il Codice Pari Opportunità nulla dice a questo proposito, cioè in merito alla possibilità che la donna si trovi costretta ad interrompere per ragioni di maternità la frequentazione di corsi volti appunto al conseguimento di titoli necessari per l'avanzamento di carriera.

Ovviamente vista la previsione di cui all'articolo 33, relativamente ai corsi per allievi, parrebbe plausibile tentare un'interpretazione della stessa quale norma di principio e dunque ritenerla applicabile anche all'ipotesi di cui all'articolo 34. Vi è peraltro da considerare, a questo proposito, che l'articolo 33 è dedicato alla frequentazione dei corsi di studio per gli allievi, mentre invece l'articolo 34 si riferisce all'avanzamento di carriera. Alcuno specifico richiamo è stato effettivamente previsto dal legislatore: occorrerà dunque valutare in sede di applicazione pratica della norma, quale interpretazione andrà consolidandosi".

L'art. **40 del DLgs 198/06** sull'onere della prova in giudizio deve essere così modificato:
"Spetta alla parte convenuta in giudizio provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento qualora la parte ricorrente, che si ritiene lesa dalla

mancata osservanza nei propri confronti di tale principio, abbia desunto elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta".

All'art. **42 DLgs 198/06** sono da eliminare “, nell’ambito della competenza statale,”

Sono comunque da eliminare ogni riferimento alla **legislazione specifica in materia di previdenza sociale** quali in numeri dei "decreti legislativi", che sono sempre modificabili da norme successive, per cui la dizione deve essere forme pensionistiche.

Vi sono problemi relativi all'età pensionabile che la direttiva prevede all'art. 13 **l'età pensionabile flessibile alle stesse condizioni** per uomini e donne, che non viene prevista nella modifica al DLgs 198/06, e a questo proposito non si deve dimenticare la recente giurisprudenza della Corte Europea in materia di divieto di discriminazioni sull'età pensionabile.

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

Quanto previsto per la carica di membro del Parlamento Europeo dovrebbe essere prevista per tutte le cariche elettive, comunali, provinciali e regionali, quindi amministrative comprensive di circoscrizioni e differenti Comunità Montane, nonché del Parlamento Italiano, Senato e Camera dei Deputati ed ogni altra carica elettiva.

Per quanto concerne il recepimento della Direttiva si sottolinea inoltre l'importanza delle modifiche da apportare *al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151* presentate nello schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva 2006/54/CE precedentemente citato. Nello specifico di particolare rilievo risulta l'introduzione nell'art. 32 de comma 2bis come di seguito riportato:

« 2-bis. Il congedo parentale, nel limite massimo della metà dell’orario giornaliero, può essere fruito dal genitore lavoratore su base oraria. In tal caso è esclusa la cumulabilità del congedo con altri permessi o riposi previsti dalla legge o dai contratti collettivi. ».

Il presente documento è stato approvato dalla Rete delle Consigliere di Parità regionali e provinciali dell'Emilia Romagna (effettive e supplenti).

Alla stesura hanno fornito un contributo tecnico le Consigliere:

Avv. Cecilia Cortesi Venturini, Avv. Natalia Maramotti, Avv. Mirella Guicciardi, Avv. Rita Mazzanti, Dott.ssa Samantha Gamberini, Dott.ssa Rosa M. Amorevole.