

Le novità introdotte nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs.vo 11 Aprile 2006, n. 198).

Art. 1 - Il principio di parità di trattamento e di opportunità fra uomini e donne.

Il nuovo art. 1 sancisce che il Codice delle Pari Opportunità contiene misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come scopo o come conseguenza 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.

In altri termini, esso contiene norme volte ad assicurare la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne, le quali devono essere assicurate in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

Il suddetto principio di parità di trattamento e di opportunità fra uomini e donne, ovviamente, non deve essere di ostacolo al mantenimento o all'adozione di misure che, addirittura, possano prevedere vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Esso, infine, deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche ed attività.

Art. 8 - Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Il nuovo art. 8 prevede l'istituzione presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di un Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Detto Comitato 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 - I nuovi compiti del Comitato.

All'art. 10 sono descritti i nuovi compiti del Comitato suddetto.

Tra le novità, è ora prevista l'adozione da parte di esso di un criterio tecnico-scientifico di valutazione dei progetti di azioni positive per la parità uomini donne da finanziare.

Il Comitato adesso è anche chiamato ad assumere iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali, al fine di promuovere la parità di trattamento sul posto di lavoro.

Nel far ciò può avvalersi dei risultati dei monitoraggi effettuati nei luoghi di lavoro e sui contratti collettivi.

Inoltre, è chiamato ad elaborare iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego.

Altresì, provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei ad esso corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego.

Infine, provvede:

- alla rimozione degli ostacoli che limitino l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera;
- allo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità;
- alla più ampia diffusione del *part-time* e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari.

Art. 15 - I consiglieri di parità a livello nazionale, regionale e provinciale.

Sempre nell'ambito lavorativo, i consiglieri di parità a livello nazionale, regionale e provinciale adesso hanno il compito di rilevare le situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le

funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, 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.

La consigliera o il consigliere nazionale di parità, inoltre, svolge inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e pubblica relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.

Le consigliere ed i consiglieri di parità, nazionali, regionali e provinciali hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, di assentarsi dal posto di lavoro.

Adesso, è previsto che ai fini dell'esercizio del suddetto diritto di assentarsi, le consigliere e i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima.

Alle consigliere e ai consiglieri di parità, sia lavoratori dipendenti che autonomi o liberi professionisti, è attribuita un'indennità mensile, la cui misura, differenziata tra il ruolo di effettiva e quello di supplente, è fissata annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza.

Art. 25 – Discriminazione diretta ed indiretta.

Secondo il nuovo art. 25 diviene adesso discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso.

Costituisce discriminazione, ora, anche ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

Art. 26 - Molestie e molestie sessuali.

Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato o di non essersi sottomessi:

- alle molestie, ovvero a 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;
- alle molestie sessuali, ovvero a 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.

Art. 27 - Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro.

In base all'art. 27 è adesso vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro - in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma - compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

La suddetta discriminazione è vietata anche se attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive.

Il divieto di discriminazione di cui sopra si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, 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 esercitano una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

Art. 28 - Divieto di discriminazione retributiva.

Adesso è vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.

I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.

Art. 30 - Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali.

Finalmente adesso viene sancito che le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.

Articolo 30-bis - Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive. Differenze di trattamento consentite.

Nelle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, è vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, specificamente per quanto riguarda:

- a) il campo d'applicazione di tali forme pensionistiche e relative condizioni d'accesso;
- b) l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;
- c) il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

La fissazione di livelli differenti per le prestazioni è consentita soltanto se necessaria per tener conto di elementi di calcolo attuariale differenti per i due sessi nel caso di forme pensionistiche a contribuzione definita.

Nel caso di forme pensionistiche a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi possono variare, sempre che l'ineguaglianza degli importi sia da attribuire alle conseguenze dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime.

I dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati devono essere affidabili, pertinenti ed accurati.

La Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) esercita i suoi poteri ed effettua le attività necessarie, al fine di garantire l'affidabilità, la pertinenza e l'accuratezza dei dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati, anche allo scopo di evitare discriminazioni.

Essa inoltre raccoglie, pubblica e aggiorna i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante, relazionando almeno annualmente al Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro.

Tali attività sono svolte con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Articolo 36 - Procedure di conciliazione contro le discriminazioni.

In base all'art. 36 adesso chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni poste in essere in violazione dei divieti di cui al Codice delle Pari Opportunità o di qualunque discriminazione 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, 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.

Articolo 37 - Piano di rimozione delle discriminazioni di carattere collettivo e/o quando non

siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi.

Adesso, 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, in violazione dei divieti di cui al Codice delle Pari Opportunità o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, 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, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a 120 giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

Articolo 38 - Provvedimento giurisdizionale avverso le discriminazioni.

In base al nuovo art. 38, qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al Codice delle Pari Opportunità o di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o comunque discriminazioni 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, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesi, o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il Tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato o il Tribunale Amministrativo Regionale competente, 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.

Adesso l'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a 6 mesi.

Articolo 41 - Discriminazioni poste 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.

Ogni accertamento di discriminazioni in violazione dei divieti di cui al Codice delle Pari Opportunità o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, 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, poste 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.

Articolo 41-bis - Vittimizzazione.

Adesso la tutela giurisdizionale di cui al Codice delle Pari Opportunità si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Articolo 42 - Adozione e finalità delle azioni positive.

Ora le c.d. “*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 ed a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive di cui sopra hanno in particolare adesso anche lo scopo di valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Articolo 46 - Rapporto sulla situazione del personale.

Secondo il nuovo art. 46 le aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni 2 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.

Adesso viene anche previsto che il suddetto rapporto venga trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Articolo 50-bis - Prevenzione delle discriminazioni.

Adesso viene stabilito che i contratti collettivi possano prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale.