

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO DI RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA 2006/54/CE
RIGUARDANTE L'ATTUAZIONE DEL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITA' E DELLA
PARITA' DI TRATTAMENTO FRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E
IMPIEGO

Relazione illustrativa

Il presente decreto legislativo recepisce la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (di seguito: direttiva).

Si tratta di una direttiva di rifusione delle preesistenti direttive in materia, ovvero: la direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro e la direttiva 86/378/CEE del Consiglio, del 24 luglio 1986, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, entrambe già sostanzialmente modificate; la direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile e la direttiva 97/80/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso recanti anch'esse disposizioni che perseguono l'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne.

Le citate direttive, dovendo essere ulteriormente modificate, sono state rifuse per offrire un quadro più chiaro della disciplina comunitaria in materia. A tal fine sono state raggruppate in un unico testo le principali disposizioni in materia, nonché gli sviluppi risultanti dalla giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee.

Con il presente decreto si è in primo luogo dato attuazione a quelle previsioni della direttiva che rappresentano un cambiamento sostanziale rispetto alle direttive precedenti. Nel rispetto dei principi e criteri posti dalla legge delega si è inoltre provveduto a introdurre modifiche dirette a coordinare le nuove previsioni con le norme vigenti.

I punti salienti del provvedimento possono essere così sintetizzati.

Si chiarisce e si amplia l'ambito delle misure di promozione e tutela della parità di trattamento tra uomo e donna in tema di lavoro, rafforzandole e coordinandole con le altre previsioni del Codice.

Si ridefiniscono le nozioni di discriminazione, includendo quanto necessario per renderle conformi alle nozioni comunitarie, e le si rendono valide per tutto il Codice.

Si chiarisce che la discriminazione derivante dal cambiamento di sesso rientra nella nozione di discriminazione per ragioni connesse al sesso (conformemente al considerando n. 3 della direttiva).

Si ampliano le competenze del "Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici", inoltre viene ridefinita la composizione di tale organo alla luce delle competenze del Ministro per i diritti e le pari opportunità e del Ministro per le politiche della famiglia.

Anche con riguardo alle consigliere ed ai consiglieri di parità si precisa, ampliandolo, l'ambito delle funzioni promozionali e di garanzia.

Sono modificate le norme recanti i divieti di discriminazione, ampliando l'ambito dei medesimi e disciplinando le possibili deroghe in conformità alle limitazioni poste dalla direttiva. Importanti precisazioni sono introdotte riguardo al divieto di discriminazione nella retribuzione. Quanto alle condizioni di lavoro, si precisa che il divieto di discriminazioni fra uomini e donne comprende le condizioni di sospensione temporanea e di licenziamento.



La disciplina della tutela giudiziaria è modificata sotto vari profili per definirne l'ambito e la legittimazione: si precisa la possibilità di agire tanto per la violazione dei divieti di discriminazione espressi, quanto nei casi di condotte antidiscriminatorie atipiche; si estende la legittimazione alle associazioni e alle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso; si modifica la norma sull'onere della prova rafforzando la posizione di chi vuol far valere una discriminazione; il trattamento sanzionatorio è elevato; la tutela giudiziaria è estesa anche a tutte le ipotesi di vittimizzazione, ovvero ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Particolare valore sistematico ha la norma con cui si introduce il *mainstreaming* di genere nel nostro ordinamento: in attuazione dell'articolo 29 della direttiva si sancisce che nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, e nei regimi professionali di sicurezza sociale, deve tenersi conto dell'obiettivo della parità tra uomini e donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.

Infine, sempre fra le misure di promozione delle pari opportunità, si introduce una norma intesa a prevenire le discriminazioni, responsabilizzando in tal senso i datori di lavoro e i responsabili dell'accesso alla formazione professionale.

Le modifiche al Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, oltre a migliorare il coordinamento con il Codice delle pari opportunità, sono intese ad assicurare, al rientro dopo i congedi di maternità, paternità o parentali, il diritto di beneficiare degli eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero spettati durante l'assenza.

La normativa comunitaria sui "regimi professionali di sicurezza sociale" viene recepita con riferimento alle forme pensionistiche complementari.

Si riporta di seguito in modo analitico il contenuto del provvedimento.

Articolo 1: modifiche al Codice delle pari opportunità

L'articolo 1, composto da un unico comma, apporta modifiche al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (di seguito Codice). Tali misure modificative chiariscono e ampliano l'ambito delle misure di promozione e tutela della parità di trattamento tra uomo e donna in tema di occupazione e impiego, rafforzandole e coordinandole con le altre previsioni del Codice.

Nuove denominazioni di Ministri e amministrazioni

Le lettere a), b) e c) contengono disposizioni volte a recepire le nuove denominazioni di Ministri e amministrazioni citati nel Codice.

Nozioni di discriminazione

La lettera d), novellando l'articolo 1 del Codice, chiarisce che lo scopo della disciplina in esso contenuta è volta a eliminare «discriminazioni». Si tratta di un chiarimento lessicale che si raccorda alle disposizioni definitorie introdotte con la lettera e) del presente provvedimento.

La lettera e) introduce l'articolo 1-bis, recante le nozioni di discriminazione ai sensi del Codice. Si è così provveduto a ridefinire le nozioni di discriminazione, includendo quanto necessario per renderle conformi alle nozioni comunitarie (come la previsione dell'ordine di discriminare), ma senza rinunciare a quanto in più già contenuto nelle previsioni nazionali. E' stato così possibile introdurre, già nel libro I, formulazioni uniche valide per tutto il Codice.

In particolare sono definite le nozioni di:

- discriminazione diretta (situazione che si verifica 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 trattata un'altra persona in una situazione analoga);
- discriminazione indiretta (situazione che si verifica 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).

Si chiarisce inoltre che costituiscono «discriminazione»:

- ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità anche adottive, ovvero in ragione dei relativi diritti;
- l'ordine di discriminare persone, direttamente o indirettamente, per ragioni connesse al sesso;
- 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;
- 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;
- i trattamenti meno favorevoli subiti da una persona per il fatto di avere rifiutato i comportamenti costituenti molestia o molestia sessuale, o di essersi sottomessa.

Si chiarisce infine che nella nozione di discriminazione per ragioni connesse al sesso rientra anche la discriminazione connessa al cambiamento di sesso, intendendosi designare con tale espressione non solo l'adeguamento dei caratteri fisici ma anche il relativo percorso medico, psicologico e burocratico nonché ogni altro comportamento o stato della persona che sia ricollegato a tale adeguamento. Come ricordato nel considerando n. 3 della direttiva, infatti, la Corte di giustizia ha ritenuto che il campo d'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne debba ritenersi esteso anche alle discriminazioni derivanti da un cambiamento di sesso.

Come conseguenza dell'inserimento di definizioni generali valevoli per tutto il Codice, la lettera n) abroga l'intero capo I del titolo I del libro III e la lettera ll) sostituisce l'articolo 55-bis, in modo da eliminare le norme definitorie esistenti.

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

Per quanto riguarda il "Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici", la composizione dell'organo è stata integrata – per quanto attiene ai membri con diritto di voto – con la presenza di un rappresentante delegato dal Ministro per i diritti e le pari opportunità tenendo conto dell'art. 2, comma 19, del D.L. 18 maggio 2006, n. 181, come sostituito dalla relativa legge di conversione, nonché di un rappresentante delegato dal Ministro delle politiche per la famiglia.

A tale organo sono state attribuite le funzioni tipiche di un organo di parità (svolge inchieste indipendenti in materia di discriminazione; pubblica relazioni indipendenti e formula raccomandazioni su questioni connesse con tali discriminazioni; provvede allo scambio di informazioni disponibili con i competenti organismi europei competenti), nonché le competenze in materia di dialogo sociale e di dialogo con le ONG.

La lettera f), modificando l'articolo 8 del Codice, oltre ad apportare un coordinamento lessicale:



- chiarisce e amplia gli ambiti d'intervento del Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro, specificando che esso opera per la rimozione di discriminazioni fra uomo e donna nei profili dell'accesso al lavoro, della promozione e formazione professionale, delle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive;
- include, nella composizione dell'organismo, un rappresentante delegato dal Ministro per i diritti e le pari opportunità e un rappresentante delegato dal Ministro delle politiche per la famiglia;
- specifica ulteriormente le competenze degli esperti;
- include, fra i componenti che partecipano senza diritto di voto alle riunioni del Comitato, un rappresentante, rispettivamente, del Dipartimento delle politiche per la famiglia, del Ministero della salute, del Dipartimento della funzione pubblica;
- include, sempre fra i componenti che partecipano senza diritto di voto, tre rappresentanti della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i diritti e le pari opportunità;
- prevede, per la nomina dei componenti del Comitato da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, il concerto con il Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- prevede che con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, siano definiti i criteri e le modalità di individuazione della rappresentatività delle associazioni e dei movimenti femminili cui è demandata la designazione di 11 componenti del Comitato.

La lettera g) modifica l'articolo 10 allo scopo di includere tra i compiti del Comitato:

- l'elaborazione di 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;
- l'elaborazione di 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;
- l'elaborazione di iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni;
- lo svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazione;
- la pubblica relazioni indipendenti e formula raccomandazioni in materia di discriminazioni;
- lo scambio di informazioni con gli organismi europei competenti in materia di parità fra donne e uomini;
- promuove iniziative ed azioni finalizzate alla tutela della salute riproduttiva sui luoghi di lavoro.

La lettera h) modifica l'articolo 11, relativo al Collegio istruttorio del Comitato allo scopo di includervi un dirigente ovvero un funzionario del Dipartimento per i diritti e le pari opportunità e un dirigente ovvero un funzionario del Dipartimento per le politiche per la famiglia.

Consigliere e consiglieri di parità

Anche con riguardo alle consigliere ed ai consiglieri di parità si è precisato, ampliandolo, l'ambito delle funzioni promozionali e di garanzia.

In particolare, la lettera i), modificando l'articolo 15 del Codice:

- precisa l'ambito delle discriminazioni la cui prevenzione è affidata agli organismi in questione: accesso al lavoro, promozione e formazione professionale, condizioni di



lavoro compresa la retribuzione, esercizio dell'attività di impresa, forme pensionistiche complementari collettive;

- specifica che il rapporto annuale di consiglieri e consigliere di parità va presentato non solo agli organi che hanno provveduto alla loro designazione bensì anche a quelli che hanno provveduto alla nomina.

La lettera l), modificando l'articolo 18 del Codice, apporta al comma 4 un coordinamento formale.

Divieti di discriminazione

Sono state modificate le norme recanti i divieti di discriminazione, ampliando l'ambito dei medesimi e restringendo le possibili deroghe in conformità alle limitazioni poste dalla direttiva.

La lettera n), che modifica l'articolo 27 del Codice, oltre a correggere la rubrica per renderla conferente con il contenuto dell'articolo, specifica che il divieto di discriminazione per ragioni connesse al sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, comprende anche i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, e si applica anche alla riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento.

La lettera o), che modifica l'articolo 28 del Codice, dispone che il divieto di discriminazione retributiva riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, e concerne un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni; prescrive che i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni oltre ad adottare criteri comuni per uomini e donne, debbono essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni; introduce, ai fini della disciplina antidiscriminatoria, una nozione ampia e tendenzialmente onnicomprensiva di retribuzione.

La lettera p) modifica l'articolo 29 al fine di specificare che il divieto di discriminazione fra uomini e donne comprende le condizioni di sospensione temporanea e di licenziamento.

La lettera q), modifica l'articolo 30 del Codice per riconoscere alle lavoratrici in possesso dei requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia il diritto (e non più la facoltà di opzione) di continuare a prestare la loro opera. La modifica si rende necessaria in quanto l'opzione è stata dichiarata illegittima dalla corte costituzionale con le sentenze n. 489/1988 e 256/2002. Inoltre si abroga il comma 2 in quanto richiama una disposizione di legge ora abrogata.

La lettera r) è volta a recepire la disciplina comunitaria sui "regimi professionali di sicurezza sociale", che, alla luce della definizione contenuta nell'art. 2, comma 1, lett. f), della direttiva, va riferita, sul piano interno, alle forme pensionistiche complementari collettive di cui all'art. 1, comma 3, lett. a) del decreto legislativo n. 252/2005. In particolare, si prevede l'inserimento nel Codice delle pari opportunità dell'articolo 30-bis. Tale disposizione reca un generale divieto di discriminazione con particolare riguardo al campo d'applicazione di tali forme pensionistiche e alle relative condizioni d'accesso, all'obbligo di versare i contributi e al calcolo degli stessi, nonché al calcolo delle prestazioni, alle condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni. La possibilità di fissare livelli differenti nelle prestazioni, conformemente a quanto disposto dalla direttiva, all'art. 9, comma 1 lettera h), è prevista quando sia "necessario per tener conto di elementi di calcolo attuariale che sono differenti per i due sessi nel caso di regimi di contribuzione definita". Si è ritenuto opportuno prescrivere che tali limitate differenziazioni possano intervenire solo sulla base di dati attuariali e statistici affidabili, pertinenti e accurati e prevedendo un costante monitoraggio da parte dell'autorità di vigilanza competente (Covip). La norma costituisce necessaria specificazione nel campo della previdenza complementare del più generale principio di non discriminazione.

La lettera s), modificando l'articolo 35 del Codice, relativo al divieto di licenziamento per causa di matrimonio, elimina l'esclusione, dall'ambito della tutela apprestata, della categoria delle addette ai servizi familiari e domestici.



Deroghe ai divieti

La lettera t) introduce l'articolo 35-bis e l'articolo 35-ter. La prima di tali disposizioni prevede a livello generale, in attuazione dell'articolo 14, comma 2, della direttiva, che ove differenze di trattamento tra uomo e donna nell'accesso al lavoro, inclusa la relativa formazione, sono consentite dal Codice o da qualsiasi altra disposizione di legge, di regolamento o di contratto collettivo, esse devono necessariamente basarsi su una caratteristica specifica di un sesso che costituisca requisito essenziale, determinante e proporzionato per lo svolgimento dell'attività lavorativa e devono rispondere ad una finalità legittima.

Sanzione della nullità di atti patti o provvedimenti in caso di molestie o molestie sessuali

L'articolo 35-ter, pure introdotto dalla lettera t), riprende quanto attualmente previsto dall'articolo 26, comma 3, che viene contestualmente abrogato per le già esposte ragioni sistematiche legate alla riformulazione delle definizioni.

Tutela giudiziaria

Al capo III del libro III la disciplina della tutela giudiziaria è stata modificata sotto vari profili per definirne l'ambito e la legittimazione. In particolare, con interventi puntuali sul testo di varie disposizioni (articoli 36, 37, 38 e 41) si è precisata la possibilità di agire tanto per la violazione dei divieti di discriminazione espressi, quanto nei casi di condotte antidiscriminatorie atipiche. Inoltre, il trattamento sanzionatorio è stato elevato, equiparandolo a quanto già previsto nel Codice con riguardo alle discriminazioni nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura.

Nello specifico, la lettera u) modifica l'articolo 36 del Codice per meglio delineare e ampliare i casi di discriminazione che costituiscono presupposto della tentativo di conciliazione.

La lettera v), che modifica l'articolo 37 del Codice (relativo al procedimento per la tutela di più soggetti) oltre ad apportare modifiche lessicali di coordinamento, sostituisce (comma 5) la sanzione penale per i casi di inottemperanza ai provvedimenti giudiziari (attualmente disciplinata tramite rinvio all'articolo 650 c.p.) con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a tre anni. La sanzione viene pertanto allineata a quella già introdotta all'articolo 55-quinquies del Codice con il recepimento della direttiva 2004/113/CE (in materia di parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura).

La lettera z), che modifica l'articolo 38 del Codice (riguardante il procedimento per la tutela di singoli), oltre ad apportare modifiche lessicali di coordinamento, estende alle associazioni e alle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso la legittimazione processuale su delega del lavoratore (commi 1 e 6) e sostituisce (comma 5) la sanzione penale per i casi di inottemperanza ai provvedimenti giudiziari (attualmente disciplinata tramite rinvio all'articolo 650 c.p.) con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a tre anni. Anche in questo caso la sanzione è stata allineata alla previsione dell'articolo 55-quinquies.

La lettera aa) sostituisce l'articolo 40 riformulando la disciplina dell'onere della prova, in modo da rafforzare la posizione di chi vuol far valere una discriminazione (la modifica si pone in linea con la direttiva e con altre previsioni in materia di onere della prova).

La lettera bb) modificando l'articolo 41 del Codice (riguardante la revoca ed esclusione da benefici o appalti) chiarisce i presupposti di applicazione delle misure ivi previste, in modo da coordinare la relativa disciplina con le disposizioni in materia di divieti, e aggrava il trattamento sanzionatorio.

La lettera cc) inserisce l'articolo 41-bis, che estende la tutela giudiziaria, prevista dal capo III in caso di discriminazioni, anche a tutte le ipotesi di vittimizzazione, che consiste in un comportamento pregiudizievole posto in essere, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Promozione delle pari opportunità



La lettera dd) inserisce all'inizio del capo IV (Promozione delle pari opportunità) l'articolo 41-ter, norma dal particolare valore sistematico, che introduce nel nostro ordinamento il c.d. *mainstreaming* di genere, in attuazione dell'articolo 29 della direttiva. In particolare, si sancisce che, nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività in relazione all'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale, alle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, e ai regimi professionali di sicurezza sociale, deve tenersi conto dell'obiettivo della parità tra uomini e donne.

La lettera ee) modificando l'articolo 42 del Codice (Adozione e finalità delle azioni positive) introduce il nuovo obiettivo di valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile e la distribuzione del salario aziendale a sostegno dei congedi parentali.

La lettera ff) modifica l'articolo 46, comma 1, del Codice per uniformare la soglia dimensionale dell'impresa per l'applicazione dell'obbligo informativo in oggetto - previsto dall'art. 21 della Direttiva n. 2006/54/ CE - con quella prevista dall'art. 3 del decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007, istitutivo di un quadro generale relativo all'informazione e consultazione dei lavoratori, che ha infatti fissato, in attuazione della direttiva quadro n. 2002/14, in cinquanta dipendenti la soglia numerica ai fini dell'applicazione dell'obbligo generale di informazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

La lettera gg) inserisce l'articolo 50-bis, volto a prevenire le discriminazioni, responsabilizzando in tal senso i datori di lavoro e i responsabili dell'accesso alla formazione professionale.

Parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi

Le lettere hh), ll), mm) ed nn), che novellano alcune disposizioni del Titolo II-bis (Parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura), recano puntuali interventi di coordinamento derivanti dalla scelta sistematica di inserire le nozioni di discriminazione all'inizio del Codice.

Articolo 2: modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Le modifiche al Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", sono intese a:

- migliorare il coordinamento con il Codice delle pari opportunità (lettera a), che sostituisce l'articolo 3 del t.u.);
- rendere obbligatoria negli statuti delle forme pensionistiche la previsione della possibilità di conseguire l'anticipazione relativa ai congedi parentali (lettera b), che modifica l'articolo 5, comma 1, del t.u.). Si tratta di una modifica volta soprattutto a ridare coerenza logica all'impianto normativo di riferimento, dato che attualmente si prevede la possibilità di richiedere un'anticipazione del TFR nei casi di congedo parentale, ma si rimette la scelta di introdurre tale possibilità al potere discrezionale dei costitutori del fondo complementare;
- consentire alla madre lavoratrice ed al padre lavoratore di poter usufruire anche su base oraria dei congedi parentali che, ai sensi dell'art. 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001, spettano per ogni bambini sino al compimento dell'ottavo anno di vita per un periodo complessivo di dieci mesi, che viene elevato a undici qualora il lavoratore padre usufruisca di almeno tre mesi di congedo. In tal modo si viene incontro a pressanti esigenze di flessibilità nella fruizione dei congedi, valorizzando ulteriormente questo importante istituto per la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. Al fine di non rendere eccessivamente complessa l'articolazione oraria della prestazione lavorativa e l'organizzazione del lavoro, è previsto che la fruizione oraria del congedo non possa comunque eccedere la metà dell'orario giornaliero ed è esclusa la cumulabilità del



congedo con altri permessi o riposi previsti dalla legge o dai contratti collettivi (lettera c) che modifica l'articolo 32 del t.u.);

- prevedere che, in caso di adozione internazionale, il divieto di licenziamento operi dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d) della legge 4 maggio 1983, n. 184, per un periodo massimo, se la proposta è accettata, di ventuno mesi e comunque di non oltre un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (lettera d), che interviene sull'articolo 54, comma 9, del t.u.);
- assicurare, al rientro dopo i congedi di maternità, paternità o parentali, il diritto di beneficiare degli eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero spettati alla lavoratrice o al lavoratore durante l'assenza (lettera e), che modifica l'articolo 56 del t.u.). L'estensione di questa novella ai casi di congedo di paternità e ai casi di adozione e affidamento non richiede ulteriori interventi, stanti i rinvii contenuti rispettivamente ai commi 2 e 4 del medesimo articolo 56;
- consentire, previa presentazione di idonea certificazione medica attestante che tale opzione non arreca pregiudizio per la salute della donna e del nascituro, che nel periodo del congedo di maternità, le lavoratrici possano partecipare a concorsi pubblici, a procedure selettive interne, anche finalizzate alla progressione in carriera, a corsi di formazione professionale, nonché a corsi di riqualificazione per la progressione in carriera, e che la lavoratrice in stato di gravidanza, interessata da un provvedimento di interdizione ai sensi dell'articolo 17 del d. lgs. n. 151/2001, conservi il diritto alla frequenza dei corsi e delle procedure selettive interne; inoltre, si prevede una apposita disciplina riguardante le amministrazioni pubbliche, per il caso in cui non sia possibile rinviare l'inizio dei corsi e delle procedure selettive (lettera f), che inserisce nel t.u. il nuovo articolo 17-bis).

Articolo 3: modifiche alla legge n. 53/2000

Si modifica l'articolo 9 della legge n. 53/2000, disposizione particolarmente rispondente agli obiettivi di cui all'art. 21 della direttiva (e al considerando 11 della stessa), in materia di dialogo sociale, in quanto prevede come conditio sine qua non per la presentazione dei progetti di azioni positive l'esistenza di accordi sindacali o datoriali, preferibilmente nell'ambito di sperimentazioni pilota promosse dalle autonomie locali. Il testo qui proposto risponde ad alcune esigenze che si possono così riassumere:

- aggiornare lo strumento in modo da renderlo corrispondente alle esigenze dell'utenza;
- sottolineare, nel cambiamento di rubrica, il diverso punto di vista sotteso al recente spostamento delle competenze dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale al Dipartimento per le politiche della famiglia;
- ampliare il novero dei soggetti beneficiari del finanziamento (comma 1, primo periodo);
- rendere omogenee le categorie di lavoratori destinatarie delle varie delle varie misure, anche al fine di evitare disuguaglianze basate sulla tipologia contrattuale dei soggetti interessati (comma 2);
- ampliare le azioni finanziabili, prevedendo la possibilità di finanziare interventi e servizi innovativi che favoriscano quelle esigenze di conciliazione che rimarrebbero insoddisfatte dalla realizzazione di azioni legate alla sola riorganizzazione del lavoro o alla flessibilità di orario ovvero alla formazione; si incoraggia, inoltre, da un lato, la costituzione di reti territoriali e, dall'altro, l'accesso ai finanziamenti da parte di soggetti compositi, in quanto entrambi ritenuti essenziali per l'integrazione tra strumenti di conciliazione e servizi territoriali, anche attraverso un'armonizzazione con i piani per i tempi delle città (comma 1, lettera c).



Articolo 4: Relazioni alla Commissione europea

In ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 31 della direttiva, si prevede che il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa con il Ministro per i diritti e pari opportunità:

- trasmetta alla Commissione europea, entro il 15 febbraio 2011, tutte le informazioni necessarie per consentire alla Commissione di redigere una relazione sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006;
- comunichi e relazioni alla Commissione, ogni quattro anni, in merito alle azioni positive adottate;
- riferisca alla Commissione stessa, almeno ogni otto anni, gli esiti delle valutazioni in merito al mantenimento delle differenze di trattamento tra uomo e donna consentite dalla normativa vigente.

Articolo 5: Disposizione transitoria

Si prevede che il decreto di definizione dei criteri e delle modalità di individuazione della rappresentatività delle associazioni e dei movimenti di cui all'articolo 8, comma 2, lettera e) del Codice venga adottato nel termine di sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

Articolo 6: Abrogazioni

Si abrogano con finalità di coordinamento taluni commi della legge finanziaria per il 2007, i quali contengono, sostanzialmente, la versione precedente dell'articolo 9 della legge n. 53/2000, e i commi 4 e 5 dell'articolo 9, riformulato all'articolo 3 del presente decreto legislativo.

Articolo 7: Disposizioni finanziarie

L'articolo contiene la clausola d'invarianza finanziaria e dispone che i soggetti pubblici interessati provvedano alle attività previste dal presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.



SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO DI RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA 2006/54/CE RIGUARDANTE L'ATTUAZIONE DEL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITA' E DELLA PARITA' DI TRATTAMENTO FRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E IMPIEGO

Relazione tecnica

L'intervento normativo che si propone non comporta nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato, come stabilito peraltro dall'articolo 7, comma 1.

In particolare si sottolinea che, laddove vengono modificati struttura, compiti e funzionamento di taluni organi pubblici, ciò avviene senza ulteriori spese, dovendo le amministrazioni interessate provvedere facendo ricorso alle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente (art. 7, comma 2).

Per quanto riguarda invece le novelle al Codice, che ampliano le competenze di organismi già esistenti, si osserva preliminarmente che esse si rendono necessarie per recepire alcune disposizioni della direttiva n. 54. Peraltro, la scelta di affidare tali compiti a organismi già istituiti e operanti nelle materie oggetto della direttiva è stata dettata proprio dall'esigenza di svolgere tali compiti sul piano interno senza aggravare le spese a carico della finanza pubblica istituendo nuove strutture.

Si tratta in particolare delle novelle all'articolo 10 del Codice, che amplia le competenze del Comitato e del nuovo articolo 30-bis, che affida alcuni compiti alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione (Covip).

Circa il Comitato, si rileva che le nuove competenze attribuite, che consistono principalmente nell'elaborazione di iniziative e proposte in materia di rimozione di discriminazioni, nello svolgimento di inchieste, nella divulgazione e scambio di informazioni relative agli ambiti di propria competenza, non si discostano affatto dalle funzioni già attribuite all'organo. Attualmente, infatti, ad esso sono demandati compiti di proposta per l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità, informazione e sensibilizzazione dell'opinione pubblica, formulazione di programmi d'intervento in materia, elaborazione di codici di comportamento, monitoraggio sull'attuazione della legislazione in tema di parità. Le funzioni che si propone di attribuire con il presente schema non soltanto sono omogenee rispetto ai compiti già assegnati, ma ne costituiscono un logico sviluppo e completamento. Si ritiene di conseguenza che essi possano senz'altro essere svolti dal Comitato senza alcuna ulteriore risorsa rispetto a quanto previsto dalla vigente disciplina.

Analoghe considerazioni valgono per l'attribuzione alla Covip dei compiti di garantire l'affidabilità, pertinenza e accuratezza dei dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati e di raccogliere,



pubblicare e aggiornare i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante, relazionando, in merito, al Comitato di cui agli articoli 8 e seguenti (articolo 30-bis, comma 4, del Codice). Si rileva infatti che la vigente disciplina già attribuisce alla Covip compiti di vigilanza, controllo e monitoraggio sulla costituzione e sulla gestione delle forme pensionistiche complementari, pur se per profili diversi da quelli oggetto del presente schema.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 1 ad ogni eventuale onere o adempimento derivante dalle modifiche suddette si farà fronte avvalendosi delle risorse di cui all'art. 3 del D.P.R. 14 maggio 2007, n. 107.

L'art. 2, comma 1, lett. c), incide esclusivamente sulla modalità di fruizione dei congedi parentali, la cui durata complessiva resta tuttavia invariata, e non comporta nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato.

Per quanto riguarda l'articolo 2, comma 1, lettera e) – ove si prevede che le lavoratrici, al rientro dal congedo di maternità, abbiano diritto di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza – dalla norma non risultano discendere nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, in quanto fissa una norma di principio la cui attuazione è demandata alla fonte contrattuale, legislativa o regolamentare.

L'art. 3 incide esclusivamente sulle modalità di assegnazione delle risorse già stanziare nell'ambito del Fondo delle politiche per la famiglia di cui all'art. 19 del decreto legge 4 luglio 2006, n.223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248. In sostanza, lo strumento di intervento viene aggiornato adeguandolo alle esigenze dell'utenza, a parità di stanziamento. La disposizione non comporta quindi nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

29 FEB 2008

Verifica del Ministero dell'economia e delle finanze
Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato ai sensi e per
gli effetti dell'art. 11-ter della legge 5 agosto 1978 n. 468
provvedimento privo di effetti finanziari

IOANE IV
28-02-08

BA

IL RAGIONIERE GENERALE DELLO STATO

