



*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

IL CAPO DI GABINETTO DEL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Seminario di lavoro delle Consigliere di Parità
Presidenza Consiglio dei Ministri
Sala Polifunzionale
3 febbraio 2010

Il Decreto legislativo di recepimento della Direttiva 54/2006/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne, in materia di occupazione e impiego ha il solo limite di essere stato clamorosamente oscurato a livello mediatico.

Prova ne sia la non conoscenza da parte della opinione pubblica della portata normativa della Direttiva, delle sue implicazioni politiche e delle sue ripercussioni.

La colpa è anche nostra, dei cosiddetti Tecnici, addetti ai lavori, che studiamo, parliamo e ci confrontiamo solo tra noi.

Ben venga quindi questo Seminario di studio ed approfondimento, che dovrebbe servire a diffondere, grazie al prezioso lavoro delle consigliere di parità, i nostri saperi.

Quale è la portata innovativa del decreto legislativo?

Le novità sono tante e provo ad illustrarvele.

In primis la modifica della composizione del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità e trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici del Ministero del Lavoro per migliorarne il funzionamento, inserendo anche rappresentanti del Dipartimento per le Pari Opportunità, organo amministrativo del Ministro e quindi portatore anche di un sapere "Tecnico" in materia di parità.



*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

IL CAPO DI CABINETTO DEL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Viene ad essere attribuito al Comitato il compito di rimuovere gli ostacoli che si frappongono all'applicazione della flessibilità a livello aziendale.

Sfatando ormai il vecchio tabù che ha circondato per anni il tema della flessibilità, divenuto uno strumento in più per le donne che vogliono rimanere, entrare o rientrare nel mondo del lavoro.

Il Comitato deve poi promuovere la rimozione degli ostacoli che si frappongono alla conciliazione della vita lavorativa con la vita familiare.

La conciliazione è il punto di arrivo di anni di conquiste e soprattutto Conciliazione vuol dire intendere la vita delle donne nella sua completezza: lavoro, affetti, famiglia.

Con il Decreto legislativo si chiariscono finalmente i rapporti tra la consigliera effettiva e quella supplente, viene introdotta la possibilità di rinnovo dell'incarico delle consigliere non più di due volte, ma cosa molto importante, alla Consigliera nazionale di parità vengono affidati i compiti, richiesti dalla normativa europea di svolgimento di inchieste indipendenti nonché la pubblicazione di relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.

Questo evidenzia e sottolinea il ruolo che il legislatore europeo riconosce alla Consigliera Nazionale di parità di stimolo, sollecitazione ed indirizzo rivolto al mondo della Politica. Sottolineerei quindi i termini usati <<inchieste indipendenti>>, che denotano grande fiducia e grande rispetto per la autonomia di pensiero e giudizio della Consigliera Nazionale di Parità.



*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

IL CAPO DI GABINETTO DEL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA

E' una sorta di delega in bianco che la Consigliera deve sapersi meritare (mi permetto di dirlo per l'affetto e la stima che mi lega ad Alessandra Servidori). Viene finalmente ampliato il novero delle circostanze che possono dar luogo a discriminazioni, prevedendo tra queste non solo gli atti, i fatti ed i comportamenti ma ogni disposizione, criterio o prassi e tali tutele si estendono anche alle donne in stato di gravidanza, al periodo di congedo per maternità o paternità, anche adottiva. Questo passaggio è molto importante perché denota una attenzione particolare per le situazioni delicate quali la aver adottato un bambino.

Quanto alle molestie sessuali vengono considerati come discriminatori anche i trattamenti meno favorevoli subiti da un lavoratore o da una lavoratrice per il fatto di aver rifiutato comportamenti costituenti molestia o molestia sessuale o di esservi sottomessa.

Viene quindi ad essere censurata in maniera severa ogni forma di abuso, ricatto, prevaricazione di tipo sessuale che obblighi o tenti di obbligare il lavoratore e la lavoratrice a subirlo.

Sembra incredibile che negli anni 2000 ci sia ancora bisogno di codificare e legiferare in questa materia, ma evidentemente ciò che noi riteniamo un patrimonio acquisito di comportamenti, e di rispetto dell'altro non lo è a livello di prassi sul luogo di lavoro.

Viene vietata ogni possibile discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro; così come viene vietata ogni discriminazione diretta e indiretta per ogni



*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

IL CAPO DI GABINETTO DEL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

aspetto della retribuzioni, anche i sistemi di classificazione professionale debbono essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.

Lo stesso dicasi per l'accesso alle prestazioni previdenziali: le lavoratrici hanno il diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.

Viene esplicitato il divieto di discriminazioni anche nelle forme pensionistiche complementari collettive, vale a dire quelle pensioni aggiuntive già erogate dagli Istituti di Previdenza.

Vengono elevate le sanzioni a carico del datore di lavoro che violi i divieti di discriminazione, con l'ammenda fino a 50.000 euro e l'arresto fino a sei mesi. Viene data legittimazione processuale anche alle associazioni e alle organizzazioni rappresentative del diritto e dell'interesse lesso.

Viene estesa la tutela giudiziaria di cui beneficiano le vittime di discriminazioni anche a favore di coloro che subiscono un pregiudizio del datore di lavoro per aver difeso le vittime.

Viene ad essere affidato ai contratti collettivi il compito di prevedere misure specifiche per la prevenzione delle discriminazioni.

Tutto a posto quindi? Sicuramente no, sul piano legislativo è stato fatto un significativo passo avanti nella codificazione, anche se a me resta come donna e come magistrato, il rammarico che si debba legiferare sancire principi ovvi sembrerebbe addirittura da un punto di vista culturale, scontati.



*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

IL CAPO DI GABINETTO DEL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Bene quindi sgombrare il campo da ogni possibile equivoco interpretativo, esplicitando in maniera chiara ed inequivocabile quello che non si può fare, quello che la legge sanziona.

Resta a noi, società, stabilire con le nostre condotte, con il nostro comportamento sui luoghi di lavoro, con l'esempio, quello che si può e si deve fare, per una parità vera.

Quello che io chiamo “uno scatto di civiltà”.

La parità deve essere “santificata” dalla legge ma deve diventare parte integrante della nostra vita. Va insegnato ai figli dalla nascita, va praticata come una religione va rispettata come dovrebbero esserlo sempre le donne.

La parità scusatemi non sopporta i se, non sopporta i ma.