

Collana

I quaderni dei Gruppi di lavoro

GRUPPO DI LAVORO

**“DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI E
COLLETTIVE - AZIONI IN GIUDIZIO”**

Attività 2005-2006



La Collana “I Quaderni dei Gruppi di lavoro” è a cura dell’Ufficio della Consigliera nazionale di parità. L’iniziativa editoriale è realizzata dal Centro di documentazione specializzato del Isfol nell’ambito del Progetto relativo all’implementazione del sistema informativo/documentale dell’Ufficio della Consigliera nazionale di parità in base all’atto di concessione di contributo della D.G. Impiego del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 29 dicembre 2005 in merito alle attività previste al punto b dell’art. I.

È responsabile del Progetto Isabella Pitoni.

Coordinamento editoriale della collana a cura del Centro di documentazione specializzato ISFOL.

Il quaderno è disponibile on line sul sito: WWW.CONSIGLIERANAZIONALEPARITA.IT



INTRODUZIONE (di Maria Antonietta Russo)	p.	7
PRESENTAZIONE DEL GRUPPO	»	9
RELAZIONE SULLE ATTIVITÀ	»	11
- Verbalì degli incontri	»	15
- Approfondimenti esterni	»	31
- Proposte di ulteriori approfondimenti per l'attività del Gruppo	»	49
RIFERIMENTI GIURIDICO-NORMATIVI	»	51
ALLEGATI	»	53
A. Lettera del Gruppo di lavoro alla Consigliera nazionale e Lettera circolare inviata dall'Ufficio della Consigliera nazionale di parità alla Rete delle Consigliere di parità	»	55
B. Format per la rilevazione dei casi di discriminazione	»	58
C. Direttiva europea 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006	»	61
D. Sentenze della Corte di Cassazione sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro	»	85
E. Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246"	»	93

Introduzione

Al principio della parità uomo – donna e alla lotta contro le discriminazioni il diritto nazionale e internazionale del lavoro ha rivolto la sua particolare attenzione sin dalle più remote manifestazioni.

Le innovazioni più evidenti riguardano:

1. il riferimento della parità del lavoro, inteso nel senso di “*lavoro di pari valore*”;
2. l'estensione della parità di trattamento ai profili non meramente economici;
3. la previsione di misure di riequilibrio volte a rendere effettiva la parità di trattamento a favore del “*sexto sottorappresentato*”, ovvero ad evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

Il rafforzamento del ruolo e delle funzioni della Consigliera di parità, alla luce della evoluzione normativa della Legge 125/01 fino al Decreto 198/06, ha dato un ulteriore apporto alla tutela antidiscriminatoria, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

L'analisi e l'approfondimento delle disposizioni legislative hanno calamitato l'attenzione di tutte le Consigliere iscritte al Gruppo di lavoro, ed in particolare alla posizione di diritto sostanziale della Consigliera di parità, in quanto portatrice dell'interesse generale alla parità di opportunità nel lavoro per donne e uomini.

Dall'esame dei casi esaminati e dalla lettura di alcune sentenze dei giudici ordinari è emersa la difficoltà ad individuare la discriminazione, specie quella indiretta e quindi la convinzione e la necessità di dover diffondere all'esterno ulteriormente il ruolo della Consigliera di parità per quanto riguarda la sua azione in ordine alla rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, ma soprattutto, in relazione alla tutela antidiscriminatoria e all'azione in giudizio della Consigliera di parità.

La referente del Gruppo

Maria Antonietta Russo

Presentazione del Gruppo

Il Gruppo di lavoro “Discriminazioni individuali e collettive – azioni in giudizio”, al quale partecipano 26 Consigliere di parità provinciali e regionali, si è costituito il 05.10.2005 nel corso della riunione della Rete Nazionale delle Consigliere di parità. Al primo incontro, il 03.11.2005, all'unanimità sono state elette Maria Antonietta Russo, referente del Gruppo e Gisella Casali vice – referente, ed è stato definito il calendario degli incontri di Gruppo con le seguenti date:

- 24.1.2006
- 22.2.2006
- 16.3.2006
- 07.4.2006
- 15.5.2006
- 13.6.2006.

Al momento della costituzione il Gruppo di lavoro “Discriminazioni individuali e collettive – azioni in giudizio” ha ritenuto di individuare e approfondire i seguenti argomenti:

- 1) Studio e analisi del D.Lgs. 145/2005;
- 2) Analisi e approfondimento delle procedure d'urgenza ex art. 15 Legge 903/77;
- 3) Definizione di una bozza di protocollo di intesa con le organizzazioni sindacali in tema di discriminazioni;
- 4) Approfondimento sulle procedure di conciliazione anche successive alla instaurazione del giudizio in caso di discriminazioni;
- 5) Analisi dei casi di discriminazione collettive;
- 6) Incontro con il Gruppo di lavoro che si occupa delle modifiche al Decreto legislativo 196/2000;
- 7) Azione individuale e pubblica della Consigliera di parità e loro rapporto;
- 8) Realizzazione di un percorso ideale “dell'attività della Consigliera di parità in relazione al tema delle discriminazioni”;
- 9) Necessità di costituire una banca dati sulle sentenze relative a casi di discriminazioni e valutazione statistica dei casi di discriminazione nei quali è intervenuta la Consigliera di parità.

Gli incontri si sono tenuti regolarmente secondo il calendario fissato.

Il Gruppo è composto dalle seguenti Consigliere:

Bernoni Paola	Consigliera prov.le effettiva di Latina
Biagioni Tatiana	Consigliera prov.le effettiva di Milano
Capuzzo Fiorella Maria	Consigliera prov.le supplente di Pavia
Casali Gisella	Consigliera prov.le supplente di Ravenna
Cianfrano Rita	Consigliera prov.le effettiva di Frosinone
Cortesi Cecilia	Consigliera prov.le supplente di Parma
Giacoa Antonietta	Consigliera prov.le effettiva di Matera
Lembo Giuditta	Consigliera reg.le effettiva Molise

Leonardi Rosaria
Madeo Rosellina
Maestrelli Maria Grazia
Manganaro Rosi
Maramotti Natalia
Melli Ivana
Peraino Maria Caterina
Perla Suma Caterina
Perotti Luisa
Russo Maria Antonietta
Sardi Bottaro Loredana
Tomassi Giovina
Ventura Adriana
Venturi Micaela
Veronese Ivana
Vicario Marisa
Vincelli Rosa Patrizia

Consigliera prov.le effettiva di Enna
Consigliera prov.le effettiva di Cosenza
Consigliera prov.le effettiva di Firenze
Consigliera prov.le supplente di Como
Consigliera prov.le effettiva di Reggio Emilia
Consigliera prov.le supplente di Torino
Consigliera prov.le effettiva di Trapani
Consigliera prov.le effettiva di Taranto
Consigliera prov.le supplente di Vercelli
Consigliera prov.le effettiva di Viterbo
Consigliera prov.le supplente di Genova
Consigliera prov.le effettiva di Chieti
Consigliera prov.le supplente di Lecco
Consigliera prov.le effettiva di Prato
Consigliera prov.le effettiva di Padova
Consigliera prov.le effettiva di Grosseto
Consigliera prov.le effettiva di Crotone

Relazione sulle attività

Il Gruppo di lavoro “Discriminazioni individuali e collettive – azioni in giudizio”, ha visto una partecipazione costante e interessata della maggior parte delle Consigliere iscritte al Gruppo.

Il lavoro è stato condiviso in maniera sinergica e propositiva da parte di tutte le partecipanti, le cui competenze ed i cui contributi hanno consentito di analizzare, formulare criticità, proposte e strumenti anche in relazione all'evoluzione della normativa in materia che nel corso dell'anno 2005 – 2006 è stata oggetto di attuazione di norme specifiche, che in ordine cronologico hanno modificato ed integrato il Decreto legislativo 196/2000, il Decreto legislativo 145/2005 di recepimento della Direttiva comunitaria n. 2002/73, la normativa nazionale con la Legge 198/2006 “Codice delle Pari Opportunità”, la Direttiva europea 54/06 del 05.06.2006, riguardante l'attuazione del principio di pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di impiego.

L'attenzione del Gruppo non si è limitata a fornire e stigmatizzare gli aspetti normativi per ciò che concerne la tutela antidiscriminatoria, ma ha esaminato le sia pur limitate pronunce dei Tribunali ordinari, i quali hanno statuito in giudizi ove si evidenziava una violazione dei principi di parità di trattamento nel lavoro, e quindi una discriminazione connessa al sesso.

A tal fine è stata predisposta una lettera circolare (Allegato A) inviata a tutte le Consigliere di parità con l'invito a far pervenire al Gruppo di lavoro “Discriminazioni individuali e collettive” le sentenze ed in particolare quelle nelle quali vi è stata l'azione o l'intervento della Consigliera di parità, al fine di procedere ad una raccolta sistematica dei casi trattati in particolare dopo l'entrata in vigore del Decreto legislativo 196/00.

L'esame e la raccolta delle pronunce, effettuata in collaborazione con l'ISFOL ed ancora in fase di ultimazione, ha determinato nel Gruppo la convinzione e la necessità di dover **diffondere all'esterno** ulteriormente il ruolo della Consigliera di parità per quanto riguarda la sua azione sia in ordine alla rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere ma soprattutto in relazione alla tutela antidiscriminatoria e all'azione in giudizio della Consigliera di parità.

Il Gruppo, inoltre, ha collaborato con l'ISFOL-CDS alla raccolta dei format (Allegato B) per la rilevazione dei casi trattati dalle Consigliere di parità nei loro territori. Dal primo work in progress consegnato alla Rete di ottobre 2006, si è evidenziato che l'azione antidiscriminatoria è molto significativa al Nord e meno nelle regioni del Centro e del Sud, ed inoltre che la maggior parte delle azioni richieste alle Consigliere di parità è di tipo consulenziale.

La referente
M. A. Russo

La vice referente
Gisella Casali

Analisi e commento sulla discriminazione diretta e indiretta elaborata dalla Consigliera di parità Giacoa Antonietta

Decreto legislativo 198/2006

Discriminazione diretta e indiretta¹

Comma 1

“Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di altro lavoratore in situazione analoga”

Comma 2

“Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari”

Art. 25 Decreto legislativo 198/2006

Molestie e Molestie sessuali²

Comma 1

“Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”

Comma 2

“Sono altresì considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”

Comma 3

“Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne”.

¹ Decreto legislativo 198/2006 art. 25.

² Decreto legislativo 198/2006 art. 26.

La nozione di **discriminazione indiretta** è stata modificata dal D.Lgs. 145/2005 (oggi inglobato nel Codice delle pari opportunità n. 198 dell'11.4.2006 **art. 25**)

“Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto, un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari”.

Originariamente la disposizione parlava di svantaggio proporzionalmente maggiore rispetto ai lavoratori dell'altro sesso ed i comportamenti neutri dovevano riguardare requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Scompare dunque il requisito della proporzione in favore di una accezione più ampia: occorre cioè che la disposizione, il criterio, la prassi, l'atto, il patto, il comportamento neutro produca ai lavoratori di un determinato sesso un **particolare svantaggio, senza calcoli di proporzione.**

La norma richiama, come nella versione precedente, la clausola di salvezza data da quei requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa idonei ad escludere la presenza della discriminazione (vedi il settore della moda, dello sport).

La nozione di discriminazione indiretta, come quella diretta, rimane oggettiva (nel senso che non rileva l'intento discriminatorio del soggetto agente continuandosi a fare riferimento al solo effetto pregiudizievole prodotto), tuttavia, a differenza della discriminazione diretta, le differenze di trattamento qui non sono discriminatorie se adeguatamente giustificate dal datore di lavoro (cfr. i bandi per il reclutamento nelle forze armate e nel corpo della guardia di finanza).

La differenza rispetto alla precedente nozione, quindi, è data dall'attenuazione della rilevanza quantitativa (proporzionalmente maggiore) in favore di una combinazione di fattori quanti-qualitativi (posizione di particolare svantaggio).

La giurisprudenza precedente alla riforma legava il giudizio antidiscriminatorio indiretto alla seguente sequenza:

- ❖ sussistenza del criterio neutro;
- ❖ il suo impatto differenziato (misurato quantitativamente).
- ❖ la presunta o negata essenzialità del requisito utilizzato dal datore di lavoro

Ricordiamo le sentenze, ormai datate, sul requisito dell'altezza richiesto in molti concorsi pubblici (requisito neutro che però svantaggia in misura proporzionalmente maggiore le donne, notoriamente più basse degli uomini secondo i dati Istat sulla popolazione italiana). Oggi cambierà la valutazione dell'impatto che non può più essere misurato quantitativamente e statisticamente, mentre rimangono il criterio neutro e l'essenzialità del requisito (affiancato dall'indagine sull'obiettivo legittimo e sui mezzi appropriati e necessari con un ampliamento della discrezionalità del giudice).

Si riportano due recenti esempi di discriminazione diretta e indiretta decise dalla Corte di Giustizia Europea:

- ❖ **Di genere** – Fattispecie: normativa che riserva a sole donne posti di lavoro a tempo parziale – costituisce discriminazione vietata (**Corte di Giustizia Sez. I, 10 marzo 2005 C-106/02 in RIDL n. 1/2006 nota di A. Occhino**)
- ❖ **Indiretta** Fattispecie: computo ridotto dell'anzianità di servizio per i dipendenti a tempo parziale – illegittimità del criterio, salvo che sia provata l'incidenza dell'an-

zianità sulla qualità della prestazione lavorativa (**Corte di Giustizia Sez. I, 10 marzo 2005 C-106/02 in RIDL n. 1/2006 nota di A. Occhino**).

Oltre alla modifica della nozione di discriminazione diretta ed indiretta, la terza novità contenuta nel Decreto 145/05 è l'introduzione della nozione di molestie e molestie sessuali, sempre in chiave di ampliamento del campo di applicazione della normativa antidiscriminatoria per effetto del recepimento della direttiva 2002/73. Infatti sono considerate come discriminazioni le molestie e le molestie sessuali (art. 26 del Codice delle pari opportunità n. 198 dell'11.4.2006).

Nell'ambito di questa suddivisione, le molestie sono state classificate secondo vari tipi:

comportamenti basati sul sesso: quelli che rendono insopportabile l'ambiente di lavoro quali umiliazioni e insulti con riferimento al sesso, osservazioni ingiuriose (tipo hai un cervello di gallina!);

comportamenti fisici a connotazione sessuale: contatti fisici non desiderati (dai "toccamenti" fino agli atti di libidine violenta);

comportamenti non verbali a connotazione sessuale: quelli che suscitano sensazioni di disagio o di minaccia (mostrare foto, appendere calendari porno in ufficio, mostrare oggetti pornografici, compiere gesti di chiaro significato sessuale);

comportamenti verbali a connotazione sessuale: quando la vittima è oggetto di mire sessuali (offerte, inviti, corteggiamento, galanterie oscene, frasi a doppio senso, allusioni oscene).

Dunque alla molestia (anche sessuale) idonea a configurare il classico ricatto sessuale, si affianca la molestia ambientale, legata allo specifico clima creatosi negli ambienti di lavoro (intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo) che ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità di chi lo subisce.

In questo caso, trattandosi della qualificazione della molestia come atto lesivo della dignità della persona, si suppone che il giudice la accerti indipendentemente dall'instaurazione di un qualsiasi confronto tra soggetti coinvolti (è una situazione questa che prescinde da qualsiasi giudizio di comparazione e non tocca la natura delle discriminazioni che presuppongono sempre un giudizio di comparazione).

Per completare il quadro normativo nuovo ricordiamo che il legislatore ribadisce la nullità degli atti, patti o comportamenti legati al rapporto di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici vittime dei comportamenti indesiderati, comportamenti o decisioni adottati proprio in conseguenza del rifiuto o della sottomissione.

Anche le ritorsioni sono considerate discriminazioni.

In base all'art. 26 sono considerate discriminazioni ***"quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne"***.

In quest'ultimo caso occorrerà dimostrare il nesso di causalità tra il trattamento sfavorevole subito e la condotta posta in essere nel posto di lavoro diretta ad ottenere il rispetto dei diritti paritari.

VERBALI DEGLI INCONTRI DEL GRUPPO DI LAVORO

Verbale della riunione tenutasi il 24 gennaio 2006

PRESENTI:

Biagioni Tatiana	Consigliera prov.le effettiva di Milano
Casali Gisella	Consigliera prov.le supplente di Ravenna
Cerolini Maria Luigia	Consigliera prov.le effettiva di Macerata
Cortesi Cecilia	Consigliera prov.le supplente di Parma
Giacoa Antonietta	Consigliera prov.le effettiva di Matera
Leonardi Rosaria	Consigliera prov.le effettiva di Enna
Maestrelli Maria Grazia	Consigliera prov.le effettiva di Firenze
Maramotti Natalia	Consigliera prov.le effettiva di Reggio Emilia
Megna Angela	Consigliera prov.le effettiva di Crotone
Peraino Caterina Maria	Consigliera prov.le effettiva di Trapani
Russo Maria Antonietta	Consigliera prov.le effettiva di Viterbo
Sardi Bottaro Loredana	Consigliera prov.le supplente di Genova

Sono assenti giustificate:

Bernoni Paola	Consigliera prov.le effettiva di Latina
Capuzzo Fiorella	Consigliera prov.le supplente di Pavia
Cianfrano Rita	Consigliera prov.le effettiva di Frosinone
Lembo Giuditta	Consigliera reg.le effettiva Molise
Melli Ivana	Consigliera prov.le supplente di Torino
Pellegrino Liliana	Consigliera prov.le supplente di Cuneo
Perotti Luisa	Consigliera prov.le supplente di Vercelli
Suma Perla Caterina	Consigliera prov.le effettiva di Taranto
Tomassi Giovina	Consigliera prov.le effettiva di Chieti
Ventura Adriana	Consigliera prov.le supplente di Lecco
Veronese Ivana	Consigliera prov.le effettiva di Padova
Vitturini Maria Lina	Consigliera prov.le supplente di Ascoli Piceno

Risultano assenti ingiustificate:

Ferrara Silvana	Consigliera prov.le effettiva di Novara
Vicario Marisa	Consigliera prov.le effettiva di Grosseto

Russo e Maramotti relazionano brevemente, alle nuove componenti del Gruppo, l'attività svolta precedentemente.

Russo legge il quesito postole via e-mail dalla Consigliera regionale della Sardegna, Mari-lotti, la quale chiede chiarimenti in merito al nuovo regolamento adottato dal Comune di Cagliari in relazione al Corpo di Polizia Municipale, regolamento con il quale si sancisce l'esclusione del part-time per le/gli appartenenti al corpo di Polizia Municipale, part-time

che nel precedente regolamento era previsto e di fatto anche concesso (infatti attualmente ci sono lavoratrici che in forza del vecchio regolamento usufruiscono del part-time). Tale regolamento, secondo quanto riferito da Marilotti, pare debba essere adottato anche da altri Comuni sardi.

Maestrelli illustra la situazione della propria Provincia, precisando che il regolamento adottato dal Comune di Firenze prevede il part time.

Il Gruppo discute della vicenda e redige alcune considerazioni da inviare alla Marilotti.

Viene affrontato l'argomento da approfondire nell'incontro odierno ovvero lo studio e l'analisi del D.Lgs. n. 145/05 attuativo della direttiva 2002/73 che modifica la direttiva 76/207 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a lavoro, formazione ecc., in particolare analisi del danno non patrimoniale e sua quantificazione.

Il Gruppo ritiene di dover rivedere quanto prodotto con il lavoro svolto negli anni precedenti alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 145/2005.

Andrà quindi ridefinito il concetto di discriminazione, diretta ed indiretta, alla luce delle modifiche apportate dal D.Lgs. 145/2005, in particolare con riguardo all'interpretazione del punto relativo all'estensione del concetto di discriminazione ai trattamenti meno favorevoli (art. 2 comma 1).

Tale approfondimento verrà affrontato alla prossima riunione anche a seguito delle riflessioni svolte.

Maestrelli propone di contattare l'avv. Antonella Ninci dell'INAIL per invitarla ad una prossima riunione del Gruppo al fine di approfondire anche le problematiche insorte a seguito dell'abrogazione della circolare n. 75/2003, con la quale erano stati dall'INAIL elencati alcuni indicatori/fattispecie che possono individuare fenomeni di *mobbing* (anche per definire l'ambito di operatività e competenza della Consiglieria in materia di *mobbing*).

Il Gruppo ritiene molto interessante l'incontro e delega Maestrelli per contattare l'avv. Ninci.

Viene altresì proposta la redazione di una circolare da inviare a tutte le Consigliere sul territorio al fine di raccogliere tutte le sentenze esistenti di casi di discriminazione sull'intero territorio nazionale. Tale sorta di banca dati potrà costituire anche uno strumento interessante per analizzare e valutare la sensibilità sul tema.

La riunione viene aggiornata al 22 febbraio 2005 con l'intento di approfondire quanto sopra evidenziato.

La verbalizzante
Gisella Casali

La referente
Maria Antonietta Russo

Verbale della riunione tenutasi il 22 febbraio 2006

PRESENTI:

Bernoni Paola	Consigliera prov.le effettiva di Latina
Cianfrano Rita	Consigliera prov.le effettiva di Frosinone
Cortesi Cecilia	Consigliera prov.le supplente di Parma
Giacoa Antonietta	Consigliera prov.le effettiva di Matera
Melli Ivana	Consigliera prov.le supplente di Torino
Pellegrino Liliana	Consigliera prov.le supplente di Cuneo
Perla Suma Caterina	Consigliera prov.le effettiva di Taranto

Sono assenti giustificate:

Biagioni Tatiana	Consigliera prov.le effettiva di Milano
Casali Gisella	Consigliera prov.le supplente di Ravenna
Cerolini Maria Luigia	Consigliera prov.le effettiva di Macerata
Leonardi Rosaria	Consigliera prov.le effettiva di Enna
Maestrelli Maria Grazia	Consigliera prov.le effettiva di Firenze
Maramotti Natalia	Consigliera prov.le effettiva di Reggio Emilia
Megna Angela	Consigliera prov.le effettiva di Crotone
Peraino Maria Caterina	Consigliera prov.le effettiva di Trapani
Sardi Bottaro Loredana	Consigliera prov.le supplente di Genova
Ventura Adriana	Consigliera prov.le supplente di Lecco

Risultano assenti ingiustificate:

Capuzzo Fiorella Maria	Consigliera prov.le supplente di Pavia
Ferrara Silvana	Consigliera prov.le effettiva di Novara
Lembo Giuditta	Consigliera reg.le effettiva Molise
Perotti Luisa	Consigliera prov.le supplente di Vercelli
Veronese Ivana	Consigliera prov.le effettiva di Padova
Vicario Marisa	Consigliera prov.le effettiva di Grosseto
Vitturini Maria Lina	Consigliera prov.le supplente di Ascoli Piceno

La referente del Gruppo, Consigliera Russo, relaziona sul D.Lgs. 145/05, oggetto dell'ordine del giorno e viene in particolare posta l'attenzione sulla definizione di discriminazione diretta ed indiretta così come ridefinita dal D.Lgs. 145/05:

- 1) Costituisce *discriminazione diretta*, ai sensi della Legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente Legge, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.
- 2) Si ha *discriminazione indiretta*, ai sensi della Legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente Legge, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

- 2-bis. Sono considerate come discriminazioni anche le *molestie*, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- 2-ter. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le *molestie sessuali*, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

La Consigliera Perla Suma Caterina riferisce di aver presentato ricorso in via d'urgenza per conto di una lavoratrice che ha subito molestie sessuali su luoghi di lavoro e riserva di comunicare l'esito dell'ordinanza appena emessa.

La Consigliera Melli Ivana riserva di produrre una sentenza per un caso di discriminazione e invita tutte le Consigliere a leggere la relazione dell'Avv. Alida Vitale sul concetto di discriminazione, inserito nel sito della Consigliera di Torino www.consiglieraparitari.no.it.

La Consigliera Giacoia Antonietta riferisce un giudizio intrapreso dalla Consigliera Festa della Provincia di Napoli nel quale si ravvisa un "*trattamento meno favorevole*" nei confronti di una dipendente dell'Amministrazione Comunale di Napoli la quale si è vista negare il rinnovo del contratto a termine scaduto e concesso ad altri quattro dipendenti.

Si ipotizza un trattamento meno favorevole nel fatto che su cinque lavoratori a tempo determinato, alla dipendente non è stato rinnovato il contratto in quanto è sopraggiunta la maternità dopo che lo stesso contratto era scaduto.

Il Gruppo ha ritenuto di dover approfondire l'interessante azione, previo contatto con la Consigliera Festa.

Viene ulteriormente esaminata l'interpretazione dell'art. 2 del D.Lgs. 145/05 e tenuto conto delle peculiarità dell'argomento il Gruppo ha ritenuto di differire una semplificazione sul concetto di "*trattamento meno favorevole*" a seguito dell'esame di alcuni casi oggetto di giudizio o di trattamento da parte delle Consigliere.

La Consigliera Russo invita le Consigliere a rispondere con il format per la rilevazione dei casi di discriminazione che può essere scaricato sul sito della Consigliera Nazionale di Parità.

Al fine di formare una banca dati delle sentenze sui casi di discriminazione di genere trattati dalle Consigliere di Parità Provinciali e Regionali nonché sui casi singolari di conciliazione conseguenti ad una discriminazione, il Gruppo ha approvato la proposta della referente di individuare cinque Consigliere alle quali dovranno essere inviate le sentenze ed i casi.

La Consigliera Perla Suma Caterina della Provincia di Taranto si è dichiarata disponibile a curare la raccolta per le seguenti Regioni: Puglia, Calabria, Campania e Abruzzo; **la Consigliera Melli Ivana** della Provincia di Torino si è dichiarata disponibile a curare la raccolta per le seguenti Regioni: Piemonte, Liguria, Valle d'Aosta, Lombardia;

la Consigliera Cortesi Cecilia della Provincia di Parma si è dichiarata disponibile a curare la raccolta per le seguenti Regioni: Emilia Romagna, Veneto, Trentino, Friuli Venezia Giulia.

la Consigliera Maestrelli Maria Grazia della Provincia di Firenze si è dichiarata disponibile a curare la raccolta per le seguenti Regioni: Toscana, Lazio, Umbria, Marche, Molise e Sardegna.

La Consigliera Leonardi Rosaria della Provincia di Enna ha fatto pervenire comunicazione alla referente di essere disposta a raccogliere le sentenze della Regione Sicilia.

A tal fine la Referente del Gruppo, preso atto di questa interessante iniziativa, la comunicherà alla Consigliera Nazionale al fine di inviare una lettera a tutte le Consigliere provinciali e regionali per sostenere e contribuire a quanto il Gruppo ha deliberato.

La Consigliera Russo comunica di aver preso contatti con l'Avv. Ninci dell'avvocatura dell'INAIL la quale ha confermato di poter partecipare al Gruppo di lavoro del 16 marzo relazionando sul tema: *Mobbing* – malattia professionale circolare - n. 71 e sentenza TAR Lazio n. 5454/2005.

La Consigliera Cortesi Cecilia della Provincia di Parma lamenta di non poter accedere all'archivio della Consigliera precedente alla quale ha richiesto documentazione senza riceverla.

Alle ore 14:30 la riunione viene aggiornata al 16 marzo 2006.

La referente verbalizzante
Maria Antonietta Russo

Verbale della riunione tenutasi il 16 marzo 2006

PRESENTI:

Bernoni Paola	Consigliera prov.le effettiva di Latina
Casali Gisella	Consigliera prov.le supplente di Ravenna
Cerolini Maria Luigia	Consigliera prov.le effettiva di Macerata
Cianfrano Rita	Consigliera prov.le effettiva di Frosinone
Cortesi Cecilia	Consigliera prov.le supplente di Parma
Leonardi Rosaria	Consigliera prov.le effettiva di Enna
Maestrelli Maria Grazia	Consigliera prov.le effettiva di Firenze
Melli Ivana	Consigliera prov.le supplente di Torino
Peraino Caterina Maria	Consigliera prov.le effettiva di Trapani
Russo Maria Antonietta	Consigliera prov.le effettiva di Viterbo
Suma Perla Caterina	Consigliera prov.le effettiva di Taranto
Ventura Adriana	Consigliera prov.le supplente di Lecco
Veronese Ivana	Consigliera prov.le effettiva di Padova

Sono assenti giustificate:

Biagioni Tatiana	Consigliera prov.le effettiva di Milano
Giacoa Antonietta	Consigliera prov.le effettiva di Matera
Maramotti Natalia	Consigliera prov.le effettiva di Reggio Emilia
Pellegrino Liliana	Consigliera prov.le supplente di Cuneo
Perotti Luisa	Consigliera prov.le supplente di Vercelli
Sardi Bottaro Loredana	Consigliera prov.le supplente di Genova
Tomassi Giovina	Consigliera prov.le effettiva di Chieti
Vicario Marisa	Consigliera prov.le effettiva di Grosseto

Risultano assenti ingiustificate:

Capuzzo Fiorella	Consigliera prov.le supplente di Pavia
Ferrara Silvana	Consigliera prov.le effettiva di Novara
Lembo Giuditta	Consigliera reg.le effettiva Molise
Vitturini Maria Lina	Consigliera prov.le supplente di Ascoli Piceno

All'incontro del Gruppo ha partecipato l'avv. Antonella Ninci dell'avvocatura regionale INAIL nonché presidente del CPO nazionale INAIL, la quale ha illustrato la circolare n. 71 del 17.12.2003 sui disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Tale circolare è stata annullata dal TAR Lazio con sentenza n. 5454 del 05.05.05.

Preliminarmente l'avv. Ninci ha analizzato l'evoluzione normativa sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il quadro normativo vigente e le circostanze che hanno portato all'elaborazione della circolare nonché le problematiche insorte a seguito dell'abrogazione della circolare citata. Si è soffermata sull'intervento dell'INAIL con le azioni di rivalsa (di surroga e di regresso).

L'incontro si è rivelato estremamente interessante anche per l'apporto e lo scambio di idee; in particolare l'avv. Ninci ha illustrato alcune iniziative, anche sperimentali, poste in essere dal CPO nazionale INAIL.

La referente Russo ha richiesto all'avv. Ninci la relazione dell'intervento da allegare al Quaderno del Gruppo.

L'avv. Ninci ha comunicato che in occasione del Forum P.A. che si terrà a Roma l'8 maggio p.v. verranno presentate alcune delle iniziative poste in essere dal CPO INAIL; per permettere la partecipazione al Forum (e non aggravare le partecipanti di due trasferte a Roma nell'arco di una settimana), il Gruppo propone di anticipare la riunione prevista per il 15 maggio al 9 maggio e dà mandato alla referente di comunicare tale proposta alla segreteria dell'Ufficio della Consigliera nazionale. Verrà tempestivamente comunicato l'eventuale anticipo della data della riunione del Gruppo.

La riunione viene aggiornata al 7 aprile 2005 con l'intento di approfondire ed analizzare:

- l'art. 15 L. 903/77;
- il provvedimento del Tribunale di Taranto sulle molestie sessuali sul luogo di lavoro fornito dalla Consigliera Suma;
- il parere del Collegio Istruttorio sulla fruibilità dei buoni pasto da parte delle donne in congedo per maternità.

La referente Russo ritiene necessario che le componenti del Gruppo che hanno comunicato telefonicamente l'odierna indisponibilità a partecipare **diano comunque comunicazione scritta** dell'impedimento (via fax o mail).

Dalla prossima riunione verranno ritenute giustificate solo le assenze comunicate per iscritto.

La verbalizzante
Gisella Casali

La referente
Maria Antonietta Russo

Verbale della riunione tenutasi il 07 aprile 2006

PRESENTI:

Biagioni Tatiana	Consigliera prov.le effettiva di Milano
Cerolini Maria Luigia	Consigliera prov.le effettiva di Macerata
Cortesi Cecilia	Consigliera prov.le supplente di Parma
Giacoa Antonietta	Consigliera prov.le effettiva di Matera
Russo Maria Antonietta	Consigliera prov.le effettiva di Viterbo
Leonardi Rosaria	Consigliera prov.le effettiva di Enna
Maestrelli Maria Grazia	Consigliera prov.le effettiva di Firenze
Maramotti Natalia	Consigliera prov.le effettiva di Reggio Emilia
Melli Ivana	Consigliera prov.le supplente di Torino
Pellegrino Liliana	Consigliera prov.le supplente di Cuneo
Peraino Maria Caterina	Consigliera prov.le effettiva di Trapani
Perla Suma Caterina	Consigliera prov.le effettiva di Taranto
Tomassi Giovina	Consigliera prov.le effettiva di Chieti
Ventura Adriana	Consigliera prov.le supplente di Lecco
Veronese Ivana	Consigliera prov.le effettiva di Padova
Vincelli Rosa Patrizia	Consigliera prov.le effettiva di Crotone
Madeo Rosellina	Consigliera prov.le effettiva di Cosenza

Sono assenti giustificate:

Bernoni Paola	Consigliera prov.le effettiva di Latina
Casali Gisella	Consigliera prov.le supplente di Ravenna
Cianfrano Rita	Consigliera prov.le effettiva di Frosinone
Sardi Bottaro Loredana	Consigliera prov.le supplente di Genova
Manganano Rosi	Consigliera prov.le supplente di Como
Vicario Marisa	Consigliera prov.le effettiva di Grosseto

Risultano assenti ingiustificate:

Capuzzo Fiorella Maria	Consigliera prov.le supplente di Pavia
Ferrara Silvana	Consigliera prov.le effettiva di Novara
Lembo Giuditta	Consigliera reg.le effettiva Molise
Perotti Luisa	Consigliera prov.le supplente di Vercelli
Vitturini Maria Lina	Consigliera prov.le supplente di Ascoli Piceno

- 1) **Art. 15 L. 903/1977:** il Gruppo di lavoro ha esaminato il D.Lgs. 145 del 2005 approfondendo le modifiche introdotte all'art. 15 della L. 903 del 1977;
- 2) **Provvedimento del Tribunale di Taranto sulle molestie sessuali sul luogo di lavoro fornito dalla Consigliera Suma:** la Consigliera Perla Suma della Provincia di Taranto ha illustrato l'ordinanza del Tribunale di Taranto sezione lavoro presentata a seguito di ricorso promosso ex art. 4 L. 125 del 1991 e art. 5 L. 903 del 1977 dalla Consigliera di parità della Provincia di Taranto a seguito di molestie sessuali in luogo di lavoro subite da una lavoratrice. Il tribunale del lavoro con ampia e circostanziata motivazione non ha ritenuto la configurabilità nei fatti e nelle prove allegate dell'ipotesi discriminatoria e pertanto non ha neanche rite-

nuto di accogliere le istanze della lavoratrice di dichiarazione di nullità del licenziamento e risarcitoria. Il Gruppo con numerosi interventi da parte delle Consigliere di parità presenti ha evidenziato la necessità di individuare le forme discriminatorie e, in caso di azioni in giudizio, ampliare le domande non limitando la richiesta solamente a quelle di individuazione dell'atto discriminatorio in sé.

La Consigliera di Reggio Emilia, Maramotti Natalia, suggerisce di predisporre un vademecum per le Consigliere di parità nei casi di ricorso ai sensi dell'art. 15 della L. 903 del 1977. La Consigliera di parità Cortesi Cecilia della Provincia di Parma si occuperà di esplicitare in forma semplificata il concetto di "trattamento meno favorevole".

La Consigliera di parità Tatiana Biagioni della Provincia di Milano predisporrà un elenco di ipotesi dei casi discriminatori.

Tutte le Consigliere di parità potranno contribuire alla stesura del vademecum inviando suggerimenti e proprie proposte:

- 3) È stata data lettura del parere del Collegio Istruttorio sulla fruibilità dei buoni pasto da parte delle donne in congedo per maternità;
- 4) Varie ed eventuali:
 - a) La referente del Gruppo "Discriminazioni individuali e collettive - azioni in giudizio" ha reso noto alle Consigliere di aver preso contatti con l'ISFOL per curare insieme la raccolta giurisprudenziale sui casi di discriminazione e pertanto ha sollecitato l'invio delle sentenze che le Consigliere riescono a reperire nel territorio di appartenenza.
 - b) Ha riferito sull'incontro della giornata della donna avvocato, organizzato dal Consiglio Nazionale Forense, alla quale sarebbe opportuno che le Consigliere di parità, che svolgono la professione di avvocato, possano partecipare.
 - c) La Consigliera di parità della Provincia di Firenze Maestrelli Maria Grazia ha fornito documentazione sulle nuove nozioni di discriminazione reperite sulla rivista "Diritto e pratica del lavoro" n. 38 del 2005, che reca una nota della Dott.ssa Izzi dell'Università di Torino con particolare approfondimento sulla nuova nozione di discriminazione diretta e indiretta e sarà oggetto di valutazione ai fini della esatta interpretazione.

Si è definito l'ordine del giorno del 9 maggio p.v.:

- ✿ Definizione linee guida per le Consigliere di parità sulla nozione di discriminazione diretta e discriminazione indiretta, molestie, molestie sessuali;
- ✿ Vademecum per le modalità di azione in giudizio;
- ✿ L'intervento delle Consigliere di parità in casi di mobbing;
- ✿ Varie ed eventuali.

La referente del Gruppo
Avv. Maria Antonietta Russo

Verbale della riunione tenutasi il 09 maggio 2006

PRESENTI:

Casali Gisella	Consigliera prov.le supplente di Ravenna
Cianfrano Rita	Consigliera prov.le effettiva di Frosinone
Cortesi Cecilia	Consigliera prov.le supplente di Parma
Giacoa Antonietta	Consigliera prov.le effettiva di Matera
Maestrelli Maria Grazia	Consigliera prov.le effettiva di Firenze
Madeo Rosellina	Consigliera prov.le effettiva di Cosenza
Manganaro Rosi	Consigliera prov.le effettiva di Latina
Melli Ivana	Consigliera prov.le supplente di Torino
Peraino Caterina Maria	Consigliera prov.le effettiva di Trapani
Russo Maria Antonietta	Consigliera prov.le effettiva di Viterbo
Sardi Bottaro Loredana	Consigliera prov.le supplente di Genova
Suma Perla Caterina	Consigliera prov.le effettiva di Taranto
Tomassi Giovina	Consigliera prov.le effettiva di Chieti
Ventura Adriana	Consigliera prov.le supplente di Lecco
Vincelli Rosa Patrizia	Consigliera prov.le effettiva di Crotone

Sono assenti giustificate:

Bernoni Paola	Consigliera prov.le effettiva di Latina
Biagioni Tatiana	Consigliera prov.le effettiva di Milano
Leonardi Rosaria	Consigliera prov.le effettiva di Enna
Maramotti Natalia	Consigliera prov.le effettiva di Reggio Emilia
Pellegrino Liliana	Consigliera prov.le supplente di Cuneo
Veronese Ivana	Consigliera prov.le effettiva di Padova

Risultano assenti ingiustificate:

Capuzzo Fiorella	Consigliera prov.le supplente di Pavia
Cerolini Maria Luigia	Consigliera prov.le effettiva di Macerata
Ferrara Silvana	Consigliera prov.le effettiva di Novara
Lembo Giuditta	Consigliera reg.le effettiva Molise
Perotti Luisa	Consigliera prov.le supplente di Vercelli
Vicario Marisa	Consigliera prov.le effettiva di Grosseto
Vitturini Maria Lina	Consigliera prov.le supplente di Ascoli Piceno

La Consigliera Giacoia illustra i concetti di discriminazione diretta e trattamento meno favorevole che il Gruppo assume come propri.

La nozione di discriminazione diretta già contenuta nell'art. 4, comma 1, della Legge 125/91, è stata modificata dal D.Lgs. 145/2005, con la seguente dizione:

*“Costituisce discriminazione diretta qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e **comunque il trattamento meno favorevole** rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.”*

La modifica va interpretata come un ampliamento del concetto di discriminazione che viene esteso a tutti quei trattamenti meno favorevoli rispetto a quelli di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

DISCRIMINAZIONE DIRETTA



Potrebbe sembrare una precisazione superflua perché qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del sesso è già in realtà un trattamento meno favorevole.

La differenza sta nella valutazione e nei termini di comparazione.

Nel primo caso la valutazione ha per oggetto il collegamento tra un atto, patto o comportamento e un determinato effetto (nesso di causalità), c'è un'azione che determina una situazione discriminatoria.

Nel secondo caso, si **guarda direttamente alla situazione che si è venuta a creare**, prescindendo dall'agente causale (comunque si è verificato un trattamento meno favorevole, a prescindere da quale sia stato il mezzo che lo ha prodotto).

Per esemplificare, nel primo caso occorre fare una valutazione concreta dell'impatto che ha avuto il patto, l'atto o il comportamento sul risultato finale, nel secondo caso si guarda ad una situazione che ex se ha prodotto una disparità di trattamento.

Anche i termini di comparazione sono mutati.

Il giudizio di comparazione è implicito in qualsiasi nozione di discriminazione, ma il confronto tra situazioni comparabili si allarga dal gruppo (lavoratrici in confronto ai lavoratori) al trattamento meno favorevole riservato alla singola persona discriminata rispetto ad un'altra lavoratrice o ad un altro lavoratore.

Infatti è proprio dal raffronto riservato ai gruppi o alle singole persone che si può cogliere il carattere pregiudizievole di un determinato atto o comportamento o il trattamento meno favorevole.

Un esempio di trattamento meno favorevole che si produce ex se potrebbe essere una norma contrattuale che valuti qualunque tipo di assenza, senza distinzione alcuna, idonea a non far maturare un certo tipo di beneficio (orario di lavoro ridotto per allattamento non fanno maturare il diritto ai buoni-pasto, o al premio di produttività; applicazione alle sole donne di parametri valutativi differenziati, come la sottoposizione ad accertamenti medici non richiesti per gli uomini, rifiuto di rinnovo di un contratto a termine in ragione dello stato di gravidanza della lavoratrice, rinnovato invece per la stessa causale ad altri lavoratori e lavoratrici, riassunzione di soli dipendenti uomini con sostituzione delle donne da parte di un'impresa che conserva la stessa organizzazione produttiva).

Poiché nel nostro ordinamento non esiste una presunzione di discriminazione in presenza di un trattamento differenziato, la Consigliera dovrà fare una serie di valutazioni per capire se si trova o meno di fronte ad una discriminazione:

- 1) confrontare due situazioni utilizzando parametri omogenei (le due situazioni messe a confronto devono essere uguali);

- 2) dal raffronto deve venire fuori una disparità di trattamento non giustificata;
- 3) perché la disparità sia considerata come illecita è necessario valutare se il sesso è stato motivo decisivo per la produzione dell'effetto pregiudizievole.

Occorre tener presente che la Corte di Giustizia ha costantemente decretato che qualsiasi trattamento sfavorevole che si produce nei confronti delle donne in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione diretta. Questo significa che non c'è solo il diritto a riprendere lo stesso lavoro o un lavoro equivalente – ricavabile già dall'art. 56 del D.Lgs. 151/2001, ma c'è il diritto a beneficiare di qualsiasi miglioramento delle condizioni di lavoro alle quali si avrebbe avuto diritto durante l'assenza per maternità.

Esempi di trattamenti meno favorevoli:

- a) calcolare l'indennità per lavori a diretto contatto con terminale retribuito in relazione alle ore effettuate (non considerando effettuate le assenze per astensione per maternità);
- b) Il Giudice del Lavoro di Ve ha accolto il ricorso presentato da alcune dipendenti della Questura in quanto l'accordo decentrato prevedeva indennità per presenza in servizio erogabile in caso di assenza per ferie, malattia, permessi ma non per astensione per maternità;
- c) Esclusione di alcune dipendenti del Ministero del Lavoro dalla formazione per riqualificazione in quanto assenti per astensione obbligatoria per maternità.

La nozione di discriminazione indiretta già contenuta nell'art. 4, comma 2, della Legge 125/91, è stata modificata dal D.Lgs. 145/2005, con la seguente dizione:

“Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.”

Esempi di discriminazione indiretta collettiva:

- previsione in bando di concorso del possesso della patente D (tale patente si conseguiva in occasione del servizio militare in precedenza non previsto per le donne).

L'ordine del giorno della riunione del 13 giugno prossimo è il seguente:

- Approfondimento esempi di discriminazione diretta ed indiretta.
- Intervento della Consigliera di parità in caso di mobbing.
- Procedura d'urgenza in caso di discriminazione.

N.B.

La referente Russo ricorda alle componenti del Gruppo di comunicare per iscritto la propria indisponibilità a partecipare alle riunioni e che l'assenza ingiustificata reiterata (per 3 volte consecutive) comporta la cancellazione dal Gruppo.

La verbalizzante
Gisella Casali

La referente
Maria Antonietta Russo

Verbale della riunione tenutasi il 13 giugno 2006

PRESENTI:

Bernoni Paola	Consigliera prov.le effettiva di Latina
Biagioni Tatiana	Consigliera prov.le effettiva di Milano
Casali Gisella	Consigliera prov.le supplente di Ravenna
Cianfrano Rita	Consigliera prov.le effettiva di Frosinone
Cortesi Cecilia	Consigliera prov.le supplente di Parma
Giacoi Antonietta	Consigliera prov.le effettiva di Matera
Madeo Rosellina	Consigliera prov.le effettiva di Cosenza
Maramotti Natalia	Consigliera prov.le effettiva di Reggio Emilia
Melli Ivana	Consigliera prov.le supplente di Torino
Russo Maria Antonietta	Consigliera prov.le effettiva di Viterbo
Sardi Bottaro Loredana	Consigliera prov.le supplente di Genova
Suma Perla Caterina	Consigliera prov.le effettiva di Taranto
Tomassi Giovina	Consigliera prov.le effettiva di Chieti
Ventura Adriana	Consigliera prov.le supplente di Lecco
Vincelli Rosa Patrizia	Consigliera prov.le effettiva di Crotone

Sono assenti giustificate:

Leonardi Rosaria	Consigliera prov.le effettiva di Enna
Maestrelli Maria Grazia	Consigliera prov.le effettiva di Firenze
Manganaro Rosi	Consigliera prov.le effettiva di Latina
Peraino Caterina Maria	Consigliera prov.le effettiva di Trapani
Perotti Luisa	Consigliera prov.le supplente di Vercelli
Veronese Ivana,	Consigliera prov.le effettiva di Padova

Risultano assenti ingiustificate:

Capuzzo Fiorella	Consigliera prov.le supplente di Pavia
Lembo Giuditta	Consigliera reg.le effettiva Molise
Vicario Marisa	Consigliera prov.le effettiva Grosseto

Presente alla riunione del Gruppo la dr.ssa Giovanna Giuffredì dell'assistenza tecnica che ci ha chiarito funzioni di supporto metodologico, i vari servizi offerti dall'assistenza tecnica (tra cui l'assistenza legale); comunica anche indirizzo di posta elettronica cui fare riferimento: ggiuffredi@cleseconomia.com.

Presente anche la dr.ssa Federica Carboni dell'ISFOL che ricorda tra l'altro a tutte le Consigliere di inviare entro il 23.06.06 il questionario già inviato agli uffici sui dati relativi ai casi di discriminazioni trattati (n.b. anche le mere consulenze vanno inserite nel questionario da restituire).

Punto 1. dell'odg **“approfondimento esempi di discriminazione diretta ed indiretta”**: dopo ampia discussione è emerso che l'esemplificazione pur necessaria al fine di rendere maggiormente comprensibili concetti tecnici sconta un certo semplicismo. Va inoltre considerata la difficoltà di esemplificare “oggettivamente” le fattispecie che possono dare adito a letture diverse. In ogni caso si tenterà di individuare alcuni esempi, che previa analisi da parte del Gruppo, verranno eventualmente inseriti nei Quaderni.

Si è ritenuto necessario precisare, quale premessa alla definizione di “trattamento meno favorevole” analizzata nella riunione del Gruppo del 9 maggio u.s., che tale interpretazione, in assenza di riferimenti giurisprudenziali e di commenti dottrinali, è stata elaborata dal Gruppo prendendo anche in considerazione i casi concreti che si sono verificati nelle singole realtà.

Punto 2 dell'odg “**intervento della Consigliera in caso di *mobbing*”**: sostanzialmente viene rimarcato lo stesso concetto emerso durante i lavori dello scorso anno e quindi si ritiene tuttora valido ed efficace quanto già approfondito sui Quaderni dello scorso anno.

Da sottolineare che tutte le discriminazioni diverse da quelle di genere (introdotte dai D.Lgs. n. 215 e 216) non sono di competenza della Consigliera di parità.

Punto 3 dell'odg “**procedura d'urgenza in caso di discriminazione**”: viene analizzato lo schema predisposto dalla Consigliera Maramotti; il Gruppo ritiene che debba essere recepito così com'è.

La verbalizzante
Gisella Casali

La referente
Maria Antonietta Russo

Verbale della riunione tenutasi il 22 settembre 2006

PRESENTI:

Bernoni Paola	Consigliera prov.le effettiva di Latina
Casali Gisella	Consigliera prov.le supplente di Ravenna
Cianfrano Rita	Consigliera prov.le effettiva di Frosinone
Giacoa Antonietta	Consigliera prov.le effettiva di Matera
Leonardi Rosaria	Consigliera prov.le effettiva di Enna
Maestrelli Maria Grazia	Consigliera prov.le effettiva di Firenze
Madeo Rosellina	Consigliera prov.le effettiva di Cosenza
Maramotti Natalia	Consigliera prov.le effettiva di Reggio Emilia
Peraino Caterina Maria	Consigliera prov.le effettiva di Trapani
Russo Maria Antonietta	Consigliera prov.le effettiva di Viterbo
Suma Perla Caterina	Consigliera prov.le effettiva di Taranto
Tomassi Giovina	Consigliera prov.le effettiva di Chieti
Vincelli Rosa Patrizia	Consigliera prov.le effettiva di Crotone

Sono assenti giustificate:

Biagioni Tatiana	Consigliera prov.le effettiva di Milano
Cortesi Cecilia	Consigliera prov.le supplente di Parma
Veronese Ivana	Consigliera prov.le effettiva di Padova

Risultano assenti ingiustificate:

Capuzzo Fiorella	Consigliera prov.le supplente di Pavia
Lembo Giuditta	Consigliera reg.le effettiva Molise
Manganaro Rosi	Consigliera prov.le effettiva di Latina
Melli Ivana	Consigliera prov.le supplente di Torino
Perotti Luisa	Consigliera prov.le supplente di Vercelli
Sardi Bottaro Loredana	Consigliera prov.le supplente di Genova
Ventura Adriana	Consigliera prov.le supplente di Lecco
Vicario Marisa	Consigliera prov.le effettiva di Grosseto

La Consigliera Russo propone alcuni argomenti da approfondire nelle riunioni del Gruppo per il prossimo futuro:

1. discriminazioni collettive;
2. proposte di modifica al codice P.O. D.Lgs. 198/06 ed ulteriore esame ed approfondimento;
3. discriminazioni e tutela antidiscriminatoria.

La Consigliera Maramotti precisa che è necessaria e fondamentale la produzione di documentazione, una sorta di vademecum, in relazione al D.Lgs. 198/06 per un utilizzo immediato anche per Consigliere che non sono "tecniche". Propone altresì un approfondimento in relazione alla Direttiva 54/06; ritiene fondamentale incentivare le relazioni esterne per dare maggior rilievo al ruolo della Consigliera e favorire incontri anche con gli altri Gruppi se si affrontano tematiche correlate od analoghe. Ritiene fondamentale un protocollo d'intesa al fine di reperire un elenco delle cause di lavoro, celebrate nei Tribunali di tutto il territorio, elaborato con ottica di genere (cause connesse alla maternità, deman-

sionamento ecc.). Ritiene altresì importante dare maggior rilievo ed attenzione alle discriminazioni e reputa necessario produrre una mozione da proporre alla Rete nazionale (fine ottobre 2006) per organizzare una giornata di studio – a livello nazionale – sulle discriminazioni di genere e sulla tutela antidiscriminatoria.

La Consigliera Maestrelli propone “ripensamento” e “ridefinizione” dei Gruppi: ritiene necessario trovare diversa articolazione degli stessi in quanto quelli esistenti sono troppi, anche per limitare i costi in considerazione dei pesanti tagli al fondo. Ritiene necessario accorpere alcuni Gruppi esistenti e di incentivare maggior “compenetrazione” fra gli stessi, nonché condividere maggiormente le scelte politiche che sono emerse dalle relazioni finali di alcuni Gruppi (poiché frutto di elaborazione di alcune e non condivise dalla Rete). La Consigliera Maramotti concorda con Maestrelli e precisa non si riconosce e non accetta l’“autoalimentazione della posizione di potere” del singolo ma ritiene che i Gruppi devono essere luoghi in cui si “produce conoscenza condivisa”. Ribadisce come sia fondamentale e necessario il confronto con gli altri Gruppi e un coordinamento–regia comune anche nell’impostazione iniziale.

La Consigliera Cianfrano condivide la problematica emersa relativa all’organizzazione-esistenza dei Gruppi, nati peraltro in un periodo particolare legato alla contingenza. Attualmente il contesto è mutato e, in considerazione di ciò, il lavoro e gli stessi Gruppi andranno “ripensati” e riorganizzati. Ciò per conferire maggior efficacia al lavoro e per recuperare alcune istanze e proposte non considerate.

La Consigliera Giacoia manifesta necessità di discutere i lavori dei singoli Gruppi a livello di rete per poter poi realmente condividere quanto prodotto; è necessario individuare un modello organizzativo che consenta il confronto ed una condivisione reale del lavoro svolto: diversamente quanto prodotto risulta sterile.

La Consigliera Vincelli propone di inserire alcune integrazioni al documento inviato al ministro Pollastrini in relazione al tema della violenza in famiglia. Il Gruppo ritiene che tale argomento, seppur di enorme interesse e grande attualità, non possa essere compreso fra le competenze istituzionali della Consigliera.

Per terminare il Quaderno del Gruppo, la Consigliera Maramotti rivedrà lo scritto sull’art. 15 per aggiornarlo in relazione alle modifiche legislative intervenute; la Consigliera Giacoia quello sulle discriminazioni dirette/indirette, sulle molestie e molestie sessuali; la Consigliera Biagioni integrerà con esemplificazioni, come già concordato in precedenti riunioni. Il Gruppo propone un quesito da sottoporre all’Ufficio della Consigliera nazionale per conoscere la presenza media (numero dei partecipanti) alle riunioni dei singoli Gruppi al fine di valutare e pensare l’eventuale ristrutturazione degli stessi, prevedendo una riduzione del numero anche attraverso “accorpamenti”.

In relazione alla sentenza n. 11661 resa dalla Corte di Cassazione in data 18.05.2006, il Gruppo ritiene necessario proporre alla Consigliera nazionale l’elaborazione di una nota a commento suggerendo i nomi dei giudici F. Amato (Corte Appello Firenze) o A. Chivasso (Milano) o, comunque, giuristi di provata esperienza e competenza in materia in considerazione della gravità delle affermazioni contenute nella sentenza di diniego della sussistenza di discriminazione.

La verbalizzante
Gisella Casali

La referente
Maria Antonietta Russo

APPROFONDIMENTI ESTERNI

Il Gruppo di lavoro ha approfondito l'ambito di attività e competenza delle Consigliere di parità in caso di *mobbing*. Quale supporto esterno il Gruppo ha invitato, nell'incontro avvenuto il 16 marzo 2006, l'Avv. Antonella Ninci, c/o Avvocatura Regionale INAIL nonché presidente del CPO INAIL, in qualità di esperta, la quale ha illustrato la circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003 sui disturbi psichici da costrittività organizzativa da lavoro la quale è stata annullata dal TAR Lazio con sentenza 5454 del 5 maggio 2005.

LA CIRCOLARE INAIL SUL MOBBING

Organo: DIREZIONE GENERALE - DIREZIONE CENTRALE PRESTAZIONI SOVRINTENDENZA MEDICA GENERALE

Documento: Circolare n. 71 del 17 dicembre 2003

Oggetto: Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale. Modalità di trattazione delle pratiche.

Quadro Normativo

D.P.R. n. 1124 del 30 giugno 1965: "Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali", art. 3.

Sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 18 febbraio 1988: introduzione del "sistema misto" di tutela delle malattie professionali.

Circolare n. 35/1992: "Sentenze nn. 179 e 206 del 1988 della Corte Costituzionale: prima fase del decentramento della trattazione di pratiche di tecnopatie non tabellate".

Decreto legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000, art. 10, comma IV: conferma legislativa del "sistema misto" di tutela delle malattie professionali.

Decreto ministeriale del 12 luglio 2000: "Approvazione di Tabella delle menomazioni, Tabella indennizzo danno biologico, Tabella dei coefficienti, relative al danno biologico ai fini della tutela dell'assicurazione contro gli infortuni e malattie professionali".

Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 473 del 26 luglio 2001: definizione di percorsi metodologici per la diagnosi eziologica delle patologie psichiche e psicosomatiche da stress e disagio lavorativo.

Lettera del 12 settembre 2001 della Direzione Centrale Prestazioni e della Sovrintendenza Medica Generale: "Malattie psichiche e psicosomatiche da stress e disagio lavorativo, compreso il mobbing. Prime indicazioni operative".

PREMESSA

Con lettera del 12 settembre 2001 sono state fornite **le prime istruzioni** per la trattazione delle denunce di disturbi psichici determinati dalle condizioni organizzativo/ambientali di lavoro ed è stato disposto che, data l'esigenza di acquisire un adeguato patrimonio di informazioni e conoscenze sulla materia, tutte le fattispecie con documentazione completa e probante fossero inviate all'esame centrale.

L'esame degli **oltre 200 casi pervenuti** (denunciati all'Inail quasi sempre dopo accertamenti e trattamenti terapeutici) ha consentito di monitorare il fenomeno e di conoscere l'approccio diagnostico dei vari centri specialistici nazionali che fanno capo a Cattedre Universitarie, Ospedali, Ambulatori e Centri di Salute Mentale delle AA.SS.LL. operanti sul territorio.

L'accertamento del rischio, effettuato sulla base della denuncia di malattia professionale - integrata ove necessario da richieste specifiche ai datori di lavoro e dai risultati di incarichi ispettivi mirati - nonché le ulteriori indagini cliniche specialistiche eseguite, hanno condotto al riconoscimento della natura professionale della patologia diagnosticata nel 15 per cento circa dei casi esaminati.

Contemporaneamente, l'apposito **Comitato Scientifico**³, dopo aver approfondito gli aspetti più complessi e controversi del problema, è pervenuto alle conclusioni contenute nel **documento che si allega per opportuna conoscenza**⁴.

Completata questa propedeutica fase di studio e monitoraggio, si forniscono nuove e più articolate istruzioni sulle modalità di trattazione di questi casi.

Le istruzioni di seguito indicate tengono conto:

- dell'esperienza maturata nel periodo di osservazione
- della Relazione del Comitato Scientifico
- della letteratura in materia.

I FATTORI DI RISCHIO

La posizione assunta dall'Istituto sul tema delle patologie psichiche determinate dalle condizioni organizzativo/ambientali di lavoro trova il suo fondamento giuridico nella Sentenza della Corte Costituzionale n. 179/1988 e nel Decreto legislativo n. 38/2000 (art. 10, comma 4), in base ai quali sono malattie professionali non solo quelle elencate nelle apposite Tabelle di legge, ma anche tutte le altre di cui sia dimostrata la causa lavorativa.

Secondo un'interpretazione aderente all'evoluzione delle forme di organizzazione dei processi produttivi ed alla crescente attenzione ai profili di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la nozione di causa lavorativa consente di ricomprendere **non solo la nocività delle lavorazioni in cui si sviluppa il ciclo produttivo aziendale** (siano esse tabellate o non) **ma anche quella riconducibile all'organizzazione aziendale delle attività lavorative**.

I disturbi psichici quindi possono essere considerati di origine professionale solo se sono causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro.

Si ritiene che tali condizioni ricorrano esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione "costrittività organizzativa".

Le situazioni di "costrittività organizzativa" più ricorrenti sono riportate di seguito, in un elenco che riveste un imprescindibile valore orientativo per eventuali situazioni assimilabili.

³ Nominato con delibera del Consiglio di amministrazione n. 608/2001.

⁴ Allegato I: Relazione del Comitato Scientifico.

ELENCO DELLE “COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVE”

- Marginalizzazione dalla attività lavorativa
- Svuotamento delle mansioni
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

Nel rischio tutelato può essere compreso anche il cosiddetto “mobbing strategico” specificamente ricollegabile a finalità lavorative. Si ribadisce tuttavia che le azioni finalizzate ad allontanare o emarginare il lavoratore rivestono rilevanza assicurativa solo se si concretizzano in una delle situazioni di “costrittività organizzativa” di cui all'elenco sopra riportato o in altre ad esse assimilabili.

Le incongruenze organizzative, inoltre, devono avere caratteristiche strutturali, durature ed oggettive e, come tali, verificabili e documentabili tramite riscontri altrettanto oggettivi e non suscettibili di discrezionalità interpretativa.

Sono invece **esclusi dal rischio tutelato**:

- i fattori organizzativo/gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro (nuova assegnazione, trasferimento, licenziamento);
- le situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro che a quelli di vita (conflittualità interpersonali, difficoltà relazionali o condotte comunque riconducibili a comportamenti puramente soggettivi che, in quanto tali, si prestano inevitabilmente a discrezionalità interpretative).

MODALITÀ DI TRATTAZIONE DELLE PRATICHE ACCERTAMENTO DELLE CONDIZIONI DI RISCHIO

Come per tutte le altre malattie non tabellate, l'assicurato ha l'obbligo di produrre la documentazione idonea a supportare la propria richiesta per quanto concerne sia il rischio sia la malattia.

L'Istituto, da parte sua, ha il potere-dovere di verificare l'esistenza dei presupposti dell'asserito diritto, anche mediante l'impegno partecipativo nella ricostruzione degli elementi probatori del nesso eziologico.

L'esperienza fin qui maturata ha dimostrato che non sempre sono producibili dall'assicurato, o acquisibili dall'Istituto, prove documentali sufficienti.

È perciò necessario procedere ad **indagini ispettive** per raccogliere le prove testimoniali dei colleghi di lavoro, del datore di lavoro, del responsabile dei servizi di prevenzione e protezione delle aziende e di ogni persona informata sui fatti allo scopo di:

- **acquisire riscontri oggettivi** di quanto dichiarato dall'assicurato
- **integrare gli elementi probatori** prodotti dall'assicurato.

Ulteriori elementi potranno essere attinti dall'eventuale accertamento dei fatti esperito in sede giudiziale o in sede di vigilanza ispettiva da parte della Direzione Provinciale del Lavoro o dei competenti uffici delle AA.SS.LL.

Come per tutte le altre malattie professionali⁵, l'indagine ispettiva mirata ad acquisire i riscontri oggettivi nonché gli eventuali elementi integrativi di quanto asserito e prodotto dall'assicurato dovrà essere attivata su richiesta della funzione sanitaria, che provvederà anche ad indicare gli specifici aspetti da indagare.

Diversamente invece dalle altre malattie professionali (per le quali l'intervento ispettivo è previsto solo se necessario) per le patologie in oggetto l'indagine ispettiva deve essere sempre effettuata. Fanno ovviamente eccezione le ipotesi in cui la funzione sanitaria, già al termine della prima fase istruttoria, è giunta alla determinazione di definire negativamente il caso per l'assenza della malattia o per la certezza della esclusione della sua origine professionale.

L'ITER DIAGNOSTICO DELLA MALATTIA PROFESSIONALE DA COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVA

L'iter diagnostico da seguire ai fini di una uniforme trattazione medico-legale dei casi denunciati all'Istituto è descritto di seguito.

- **Anamnesi lavorativa pregressa e attuale**
- Indicare settore lavorativo, anno di assunzione, qualifica e mansioni svolte.
- Descrivere la situazione lavorativa ritenuta causa della malattia individuando le specifiche condizioni di costrittività organizzativa.
- Disporre, se non già in atti, le necessarie indagini ispettive⁶ con la conseguente acquisizione di dichiarazioni del datore di lavoro, testimonianze dei colleghi di lavoro, eventuali atti giudiziari, ecc.
- **Anamnesi fisiologica:** riportare le abitudini di vita (alimentazione, fumo, alcoolici, hobby, titolo di studio, ecc.)
- **Anamnesi patologica remota**
- **Anamnesi patologica prossima:**
- Riportare la diagnosi formulata nel 1° certificato medico di malattia professionale.
- Descrivere il decorso ed i sintomi del disturbo psichico.
- Comprendere, nella documentazione medica di interesse, le certificazioni specialistiche, gli accertamenti sanitari preventivi e periodici svolti in azienda ed eventuali "precedenti Inps".
- **Esame obiettivo completo**
- **Indagini neuropsichiatriche:**
- Visita e relazione neuropsichiatrica corredata di eventuali test psicodiagnostici, se è presente in Sede lo specialista neuropsichiatra.

⁵ Lettera del 18 settembre 2003: "Nuovo flusso procedurale per l'istruttoria delle denunce di malattia professionale".

⁶ Cfr. paragrafo precedente: "Accertamento delle condizioni di rischio".

- Consulenza specialistica esterna, in convenzione con specialista in neuropsichiatria di comprovata esperienza o con struttura pubblica, se non è presente in Sede lo specialista neuropsichiatra.

- **Test psicodiagnostici:**

- La particolarità della materia lascia al singolo specialista, in relazione alla sua esperienza professionale, la scelta dei test da somministrare, test **che integrano l'esame obiettivo psichico ma non possono sostituirlo**. Tali test, nel complesso del videat psichiatrico, assumono indubbia importanza per la loro riproducibilità e confrontabilità nel tempo e dunque per finalità medico-legali. Elenchiamo di seguito quelli usati più frequentemente.

a) **Questionari di personalità** (MMPI e MMPI2, EWI, MPI, MCMI ecc.)

b) **Scale di valutazione** dei sintomi psichiatrici:

- per ansia e depressione, di auto e eterovalutazione (BDI, HAD scale, HAM-A, HAM e Zung depression rating scale, MOOD scale)
- per aggressività e rabbia (STAXI)
- per disturbo post-traumatico da stress (MSS-C)
- per amplificazione di sintomi somatici (MSPQ)

c) **Tests proiettivi** (Rorschach, SIS, TAT, Reattivi di disegno ecc.)

- **Diagnosi medico-legale:**

- Per l'inquadramento nosografico, fare esclusivo riferimento ai seguenti due quadri morbi:

- sindrome (disturbo) da disadattamento cronico
- sindrome (disturbo) post-traumatica/o da stress cronico.

La diagnosi comunemente correlabile ai rischi in argomento è il disturbo dell'adattamento cronico, con le varie manifestazioni cliniche (ansia, depressione, reazione mista, alterazione della condotta, disturbi emozionali e disturbi somatoformi). La valutazione di queste manifestazioni consentirà la classificazione in lieve, moderato, severo.

La diagnosi di sindrome (o disturbo) post traumatico da stress può riguardare quei casi per i quali l'evento lavorativo, assumendo connotazioni più estreme, può ritenersi paragonabile a quelli citati nelle classificazioni internazionali dell'ICD-10 e DSM-IV. Questi casi vengono definiti come "estremi/eccezionalmente minacciosi o catastrofici" (a tale riguardo giova ricordare la possibilità che fattispecie che configurino un "evento acuto" devono trovare naturale collocazione nell'ambito dell'infortunio lavorativo).

- Escludere, ai fini della diagnosi differenziale, la presenza di:

- sindromi e disturbi psichici riconducibili a patologie d'organo e/o sistemiche, all'abuso di farmaci e all'uso di sostanze stupefacenti
- sindromi psicotiche di natura schizofrenica, sindrome affettiva bipolare, maniaca, gravi disturbi della personalità.

- **Valutazione del danno biologico permanente**

La tabella delle menomazioni, relativa alla valutazione del danno biologico in ambito INAIL⁷, prevede la presenza di due voci che attengono entrambe al solo disturbo post-traumatico da stress cronico, di grado moderato (voce 180) e severo (voce 181).

L'intervallo valutativo riportato offre un adeguato riferimento per consentire, in analogia, la valutazione del danno biologico anche da disturbo dell'adattamento cronico. I due quadri menomativi, anche se derivano da un evento lesivo diverso, possono presentare infat-

⁷ Decreto ministeriale del 12 luglio 2000.

ti pregiudizi della sfera psichica in parte sovrapponibili e coincidenti. La valutazione del danno terrà conto del polimorfismo e della gravità dei sintomi psichiatrici e somatoformi, secondo le indicazioni delle classificazioni internazionali sopra richiamate, così come riscontrati nel singolo caso.

Codifica

Dovranno essere utilizzati i seguenti codici:

Codice amministrativo A: 99.0
99.0

Codice di malattia M: 144⁸ Disturbo dell'adattamento cronico

145⁹ Disturbo post traumatico da stress
cronico

Codice di agente causale: Da individuare nel Gruppo "Fattori
psicologici" in relazione alla
condizione di costrittività
organizzativa ritenuta prevalente

Disposizioni

La fase di sperimentazione può considerarsi completata. Questa circolare, infatti, riporta un esaustivo ed articolato quadro di riferimento che consente, già da ora, di garantire omogeneità e correttezza nella trattazione delle pratiche.

Sono inoltre previsti specifici corsi di formazione, programmati per il prossimo mese di gennaio, nonché ulteriori direttive di carattere generale in relazione alle problematiche che dovessero emergere.

A partire dalla data della presente circolare, le denunce di disturbi psichici da costrittività organizzativa saranno definite direttamente a cura delle Sedi senza il parere preventivo della Direzione Generale.

Le Direzioni Regionali, nell'ambito delle loro funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo, adotteranno ogni iniziativa idonea a garantire uniformità e completezza di lettura della presente circolare e conseguenti correttezza ed omogeneità di comportamento sul territorio.

Per quanto non specificato in questo contesto, si fa rinvio ai vigenti indirizzi in materia di trattazione delle malattie professionali non tabellate.

IL DIRETTORE GENERALE f.f.
Dr. Pasquale ACCONCIA

⁸ Inserito nel settore V del "Codice Sanitario M" (circ. n. 35/1992).

⁹ Cfr. nota 8.

RELAZIONE DEL COMITATO SCIENTIFICO NOMINATO A SEGUITO DI
DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELL'INAIL DEL 26
LUGLIO 2001 N. 473/2001 SU MALATTIE PSICHICHE E PSICOSOMATICHE
DA STRESS E DISAGIO LAVORATIVO, COMPRESO IL "MOBBING".

1. Introduzione

Con Delibera n. 473 del 26 luglio 2001 il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto ha approvato l'iniziativa tesa a definire percorsi metodologici per la diagnosi eziologica delle patologie psichiche e psicosomatiche da stress dell'ambiente di lavoro, compreso il cosiddetto "mobbing".

In base alla sentenza n. 179/1988 – che integrando l'art. 3 del T.U. ha introdotto il c.d. "sistema misto" nell'ambito dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie professionali estendendo la tutela a tutte le malattie di cui sia dimostrata, con onere della prova a carico del lavoratore, la causa di lavoro – e all'art. 10, comma IV, del D. Lgs. n. 38/2000, le patologie in questione possono formare oggetto della tutela assicurativa in ambito INAIL.

Il Presidente dell'INAIL, su proposta del Direttore Generale, ha costituito il Comitato Scientifico nominando sei membri esterni all'Istituto –esperti in Medicina del Lavoro, in Medicina Legale, in Psicologia del lavoro, in Psicopatologia Forense– insieme ai responsabili delle funzioni centrali della Direzione Centrale Prestazioni, della Sovrintendenza Medica Generale e dell'Avvocatura Generale.

Al Comitato veniva affidato il compito di effettuare uno studio in tema di "malattie psichiche e psicosomatiche da stress e disagio lavorativo, compreso il "mobbing", finalizzato alla definizione di un percorso metodologico per consentire

l'accertamento del rischio e la conseguente diagnosi eziologica e medico-legale da parte dell'Istituto, percorso che prevede, come per le altre malattie professionali non tabellate (cfr. circolare INAIL n. 80/97) e fermo restando l'obbligo dell'assicurato di produrre tutta la documentazione idonea a supportare la propria richiesta, il poterdovere dell'Istituto di verificare l'esistenza dei presupposti dell'asserito diritto anche mediante l'impegno partecipativo nella ricostruzione degli elementi probatori del nesso eziologico.

Nel corso delle riunioni tenutesi presso la sede centrale dell'INAIL, seguite da separate elaborazioni dei singoli componenti del Comitato, si sono discussi gli indirizzi relativi a linee guida per gli accertamenti in caso di denuncia di malattia professionale non tabellata che l'assicurato addebiti a stress lavorativo.

Alla luce della sentenza citata, interpretata anche in relazione all'evoluzione delle forme di organizzazione dei processi produttivi e della accresciuta attenzione, anche legislativa, ai profili di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, si è ritenuto dunque che il rischio tecnopatologico assicurativamente rilevante sia non solo quello collegato alla nocività delle lavorazioni, tabellate e non, ma anche quello riconducibile a particolari condizioni dell'attività e della organizzazione aziendale, anche se in assenza, allo stato attuale, di specifici riferimenti normativi di carattere prevenzionale.

2. Il rischio tutelato

Nella gestione del fenomeno occorre fare riferimento ai consolidati criteri giuridici e medico-legali che garantiscano una effettiva diagnosi “differenziale” della malattia professionale rispetto alla malattia comune.

Nel definire il rischio lavorativo di malattie psichiche e psicosomatiche rilevante ai fini assicurativi si sono individuati e presi in considerazione i seguenti criteri:

1. Sono compresi nel rischio lavorativo le condizioni di rischio che si creano per incongruenze del processo organizzativo (cosiddetta “costrittività organizzativa”).
2. La tipologia dei più frequenti “elementi di costrittività” è illustrata al successivo paragrafo 3.
3. Qualora sussista la costrittività organizzativa è irrilevante l'esistenza o meno di specifiche responsabilità soggettive; dette responsabilità potranno costituire uno degli elementi di prova una volta verificate nella competente sede giudiziaria.
4. La categoria della “costrittività organizzativa” ricomprende anche il cosiddetto “mobbing strategico”, specificamente ricollegabile a finalità lavorative, ossia quell'insieme di azioni poste in essere nell'ambiente di lavoro con lo scopo di allontanare o emarginare il lavoratore, e riconducibili a quegli elementi di costrittività organizzativa indicati al paragrafo 3, o ad altri che siano ad essi assimilabili.



5. Sono esclusi dal rischio lavorativo tutelato i fattori organizzativi legati al normale andamento del rapporto di lavoro (licenziamento, riassegnazione ecc.).
6. Sono esclusi dal rischio lavorativo tutelato le situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro sia a quelli di vita.

Sono in conclusione da considerarsi irrilevanti ai fini del rischio tutelato i comportamenti puramente soggettivi delle persone che operano nell'ambiente di lavoro a meno che tali condotte, reiterate, non si traducano e non si concretizzino in documentabili e oggettivamente riscontrabili incongruenze di processo organizzativo.

3. L'organizzazione del lavoro e la costrittività organizzativa

L'organizzazione del lavoro comprende le componenti "fisiche" e le componenti "psichiche" che originano dal rapporto tra i singoli lavoratori e tra questi e chi sovrintende al lavoro.

I noti cambiamenti del mondo del lavoro hanno fatto emergere quadri patologici ricollegabili a "fattori di costrittività" nell'organizzazione del lavoro, sia nell'ambito del lavoro industriale sia nella Pubblica Amministrazione, ove pure è stato introdotto il criterio organizzativo/gestionale e tecnico di "azienda".

Le incongruenze dei processi organizzativi possano diventare fattori di rischio psichico per il lavoratore.

Autore

Si elencano le più frequenti condizioni di “costrittività organizzativa” traendo anche spunti da fonti normative, giurisprudenziali, nonché dalla casistica riportata e dalle prime risultanze dell’esame dei casi denunciati all’Inail:

- marginalizzazione dalla attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti trasferimenti ingiustificati
- profungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- profungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- impedimento sistematico e strutturale all’accesso a notizie
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l’ordinaria attività di lavoro
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

4. Principali quadri morbosi psichici e psicosomatici.

Premesso che predisposizioni individuali e particolari strutture di personalità possono condizionare una maggiore suscettibilità nei confronti dei fattori di stress lavorativo come riportati ai paragrafi 2 e 3, è indispensabile procedere all’inquadramento nosografico e alla definizione quali-quantitativa delle patologie

correlabili secondo accreditate classificazioni dei quadri morbosi psichici e psicosomatici.

Secondo la classificazione dei disturbi psichici e comportamentali dell' ICD – 10 e secondo il DSM – IV si individuano due sindromi correlate allo stress, **la sindrome da disadattamento e la sindrome post traumatica da stress.**

La sindrome da disadattamento (Disturbo dell'adattamento) è il manifestarsi di sintomi emotivi e comportamentali clinicamente significativi in risposta ad uno o a più fattori stressanti, identificabili, non estremi.

La sindrome post traumatica da stress (Disturbo post traumatico da stress) è la risposta ritardata o protratta ad un evento fortemente stressante o a una situazione di natura altamente minacciosa o catastrofica in grado di provocare diffuso malessere in quasi tutte le persone.

Il disturbo post traumatico da stress secondo il DSM IV (classificazione multiassiale concepita per uso clinico) comporta gli stessi sintomi del disturbo dell'adattamento ma più gravi e con possibilità di sequele associate a intrusività del pensiero e/o il rivivere la situazione stressante, oltreché comportamenti di evitamento.

Il disturbo post traumatico da stress è comunque un quadro clinico più difficilmente correlabile ai rischi lavorativi sopradescritti.

Il riscontro di una maggior frequenza della sindrome da disadattamento è inoltre supportata dall'esperienza di alcuni studi nazionali, peraltro ancora in evoluzione e in via di definizione, come anche riportato nel Documento di Consenso sul "rischio mobbing" di qualificati medici del lavoro.

Giulio

5. Percorso metodologico e criteriologia per la diagnosi di malattia professionale.

Analogamente alle altre malattie professionali non tabellate le condizioni denunciate dall'assicurato devono essere accuratamente approfondite e analizzate, non soltanto attraverso le dichiarazioni dell'interessato, ma anche con dichiarazioni del datore di lavoro e la complementare raccolta di elementi di conoscenza direttamente acquisiti presso i dirigenti e i colleghi di lavoro.

Le suddette indagini, volte a chiarire l'anamnesi lavorativa, dovranno ovviamente essere mirate all'individuazione di quei fattori di rischio legati alla c.d. "costrittività organizzativa" come richiamati al paragrafo 3.

Parallelamente dovrà essere acquisita tutta la documentazione sanitaria disponibile.

In campo psichiatrico, molto più che in altre branche specialistiche, assume particolare importanza la ricostruzione dello stato anteriore del soggetto anche in riferimento ai fattori eziologici concausali extralavorativi.

E' ampiamente noto infatti come dette patologie si sviluppino con il concorso di cause diverse (personali-familiari, ambientali-sociali), tra le quali il "rischio lavorativo" talora assume i connotati di mera occasionalità temporale priva di rilevanza eziologica.

Ciò detto, dovrà dunque essere svolta una attenta analisi sullo stato anteriore del soggetto che dovrà portare a una delle seguenti conclusioni diagnostiche eziologiche:

Garry

- Presenza di disturbi/patologie preesistenti alle quali ricondurre tutto il quadro clinico manifestato
- Presenza di disturbi/patologie preesistenti (predisponenti) che hanno ruolo concausale
- Assenza di disturbi/patologie preesistenti

Esclusa l'eziologia lavorativa nella prima ipotesi, nell'ambito delle ultime due condizioni invece l'**analisi del rischio denunciato** assumerà rilevanza assicurativa quando si potrà dimostrare, con criterio di certezza o quantomeno di elevata probabilità, l'esposizione al rischio lavorativo come causa preminente (o causa unica).

E' evidente che tale metodologia è la stessa utilizzata nella ormai ultradecennale esperienza maturata nella gestione delle malattie professionali non tabellate.

Nella valutazione e ponderazione della vis lesiva degli eventi può essere di utile orientamento ricordare come in letteratura siano reperibili scale che classificano gli eventi della vita stressanti, attraverso le risposte ottenute da diversi gruppi di soggetti (v. Holmes e Rahe, 1967; Dohrenwend e coll., 1974, 1988; Fisher 1996).

Gli eventi più in alto nelle varie scale sono: la morte del coniuge o di un figlio, seguono poi con valutazioni decrescenti il divorzio, la separazione dal coniuge, la carcerazione, la morte di un familiare stretto, incidenti o malattie, il matrimonio, la perdita del lavoro o il fallimento lavorativo, il declassamento, la promozione, il pensionamento, la morte di un caro amico, cambiamenti di lavoro e altri cambiamenti nella vita sociale.

9/11/2001

Gli eventi ricollegabili all'ambiente di lavoro pur non essendo collocati nelle posizioni alte delle scale possono avere incidenza di rilievo e vanno pertanto opportunamente confrontati e valutati nel contesto degli altri eventi della vita, anche positivi, che ogni singolo soggetto può trovarsi ad affrontare.

Occorre comunque tenere ben presente i limiti di dette "scale" dovuti sia alla specificità delle realtà sociali delle popolazioni studiate, per di più in epoche diverse, sia alle inevitabili interazioni tra la vita lavorativa, familiare e sociale.

Per quanto attiene all'accertamento della patologia denunciata è necessario che la stessa venga **supportata e confermata da accertamenti specialistici**.

A tale proposito è indispensabile una articolata indagine clinica completa che consenta l'analisi della personalità premorboza nonché dell'evoluzione del quadro clinico.

Si elencano di seguito i tests comunemente utilizzati, non senza aver ricordato che né il DSM-IV né l'ICD-10 prevedono l'utilizzo di test mentali per la diagnosi psichiatrica:

Tests proiettivi di personalità

Costitutivi

- SIS
- Rorschach

Costruttivi

- Reattivo di Wartegg

Interpretativi

- TAT



Questionari di personalità

- ❑ MMPI 2
- ❑ FWI
- ❑ MPI
- ❑ CBA

Tests di efficienza intellettiva

- ❑ Matrici progressive di Raven
- ❑ Wais
- ❑ WCST

Tests di autovalutazione di ansia e depressione

- ❑ HAD scale
- ❑ HAM-A
- ❑ HAM Depression rating scale
- ❑ Mood scale

6. Criteri per la valutazione del danno.

La vigente tabella delle menomazioni di cui al Decreto Lgs.vo 38/2000, come approvata con D.M. del 12 luglio 2000, relativa alla valutazione del danno biologico nell'ambito della tutela assicurativa degli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, prevede sull'argomento unicamente le due seguenti voci:

180. Disturbo post-traumatico da stress cronico moderato, a seconda

dell'efficacia della psicoterapia - fino a 6% -

181. Disturbo post-traumatico da stress cronico severo, a seconda

dell'efficacia della psicoterapia - fino a 15% -

Per la valutazione percentuale del **Disturbo dell'adattamento cronico** dovrà pertanto procedersi con **riferimento analogico** a tali voci e relative valutazioni, con un preciso inquadramento nosografico della patologia, secondo i criteri clinici e medico-legali suesposti, che dovrà essere coerente con le richiamate classificazioni delle sindromi e dei disturbi di natura psichica (ICD-10 e DSM-IV), e modulata secondo gli effetti menomativi dei disturbi obiettivati.

La quantificazione del danno, tenendo presente che detti disturbi sono prevalentemente transitori, dovrà quindi tenere conto del polimorfismo del quadro clinico e graduarsi con la gravità della sintomatologia predominante, - vedi le classificazioni come riportate nella ICD-10 (*) e nel DSM-IV (**), - con una valutazione percentuale che potrà collocarsi, nelle **forme di grado lieve/moderato**, nell'intervallo previsto dalla citata voce 180, e nelle **forme di grado severo**, con importanti sintomi depressivi e della condotta, nella successiva voce 181.

(*) disturbo dell'adattamento con

- ☐ reazione depressiva breve
- ☐ reazione depressiva prolungata
- ☐ reazione mista ansioso-depressiva
- ☐ disturbo prevalente di altri aspetti emozionali
- ☐ prevalente disturbo della condotta
- ☐ disturbo misto delle emozioni e della condotta
- ☐ altri sintomi predominanti specifici

(**) disturbo dell'adattamento con

- ☐ umore depresso
- ☐ ansia
- ☐ ansia e umore depresso misti

- ☐ alterazione della condotta
- ☐ alterazione mista dell'emotività e della condotta
- ☐ non specificato

IL SOVINTENDENTE AL MERCATO GENERALE
(Dati, Dato, Dato, Dato)

PROPOSTE DI ULTERIORI APPROFONDIMENTI PER L'ATTIVITÀ DEL GRUPPO DI LAVORO

Il Gruppo di lavoro ritiene, per il prossimo anno, di dover ulteriormente approfondire i seguenti argomenti:

- 1) Ridefinire e puntualizzare il concetto di discriminazione diretta ed indiretta, ponendo particolare attenzione all'individuazione di azioni positive da attuare da parte di coloro che hanno determinato un comportamento discriminatorio, individuato e rimosso, sia nella fase conciliativa che all'esito di un giudizio;
- 2) Approfondimento ed analisi dei casi di discriminazione collettiva;
- 3) Analisi e esame del Decreto legislativo 198/06 Codice Pari Opportunità;
- 4) Studio ed applicazione della Direttiva n. 54/06;
- 5) Discriminazione e tutela antidiscriminatoria con la produzione di una sorta di "vademecum" alle Consigliere di parità che fornisca un utilizzo immediato in ordine alla normativa, alla giurisprudenza ed all'azione da intraprendere.

Il Gruppo ritiene necessario e fondamentale sollecitare il Consiglio nazionale Forense a collaborare con la Consigliera nazionale di parità al fine di fornire alle Consigliere di parità territorialmente competenti, attraverso i consigli degli ordini degli Avvocati territoriali, le decisioni trattate dagli iscritti in materia antidiscriminatoria in ragione del sesso. Il gruppo a tal fine formulerà un Protocollo di intesa tra più soggetti: Consiglio Nazionale Forense, Consiglio Superiore della Magistratura e Organi Sindacali maggiormente rappresentativi, Ministero del Lavoro Servizi Ispettivi e Ministero delle Pari Opportunità al fine di sollecitare l'attenzione sulla problematica, agevolare la diffusione della tutela antidiscriminatoria attraverso l'attivazione di un meccanismo che preveda necessariamente l'intervento della Consigliera di parità in caso di discussione e fornisca alle Consigliere di parità le pronunce elaborate ove sia stata ravvisata una discriminazione, e possa ulteriormente fare individuare dati statistici delle cause discriminatorie ed eventuali proposte e interventi.

In occasione della Rete nazionale svoltasi dal 24 al 26 ottobre 2006, il Gruppo ha proposto alla Rete e alla Consigliera di parità che venga organizzata a livello nazionale nell'anno 2007, Anno delle Pari Opportunità, una giornata di studio sulla discriminazione di genere e sulla tutela antidiscriminatoria con il coinvolgimento di numerosi soggetti, anche ed in particolare alla luce della Direttiva 54/06 il cui dettato statuisce che la parità di trattamento di uomini e donne in materia di occupazione e di impiego non può limitarsi a misure di carattere normativo, bensì favorendo il processo di sensibilizzazione al problema della discriminazione con il coinvolgimento di tutte le forze interessate.



Riferimenti giuridico-normativi¹⁰

Legge 10 aprile 1991, n. 125

Legge 9 dicembre 1977, n. 903

Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196

Decreto legislativo 30 maggio 2005, n. 145

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

Direttiva europea 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006

¹⁰ Tutta la normativa di riferimento è disponibile, anche in formato testo, sul sito della Consigliera nazionale di parità (www.consiglieranazionaleparita.it) e in particolare nella banca dati Par.La Iuris.

Allegati

Allegati

A. Lettera del Gruppo di lavoro alla Consigliera nazionale e Lettera circolare inviata dall'Ufficio della Consigliera nazionale di parità alla Rete delle Consigliere di parità



PROVINCIA DI VITERBO
Ufficio Consigliera di Parità

P.zza M. Fani n. 2 - 01100 VITERBO

Tel. 0761/321685 – Fax 0761/323686

Viterbo, 28/02/2006

Oggetto

Gruppo di lavoro “Discriminazioni individuali e collettive – Azioni in giudizio”

**Gentile Consigliera Nazionale
di Parità c/o Ministero del Lavoro
Via Flavia n. 6
00187 = ROMA**

Gentile Consigliera,

il Gruppo di lavoro “Discriminazioni individuali e collettive / azioni in giudizio”, ha approvato la proposta che già ti avevo anticipato nella riunione della Rete Nazionale delle Consigliere di parità, di procedere ad una raccolta delle sentenze che la Consigliera di Parità Nazionale, Provinciali e Regionali hanno avuto modo di trattare direttamente o con intervento “ad adiuvandum” in materia di discriminazione tra uomini e donne nel lavoro, nonché dei casi singolari che in conseguenza di una discriminazione di genere le Consigliere di Parità hanno definito con conciliazione.

Vorrei cortesemente invitare le Consigliere di Parità Provinciali e Regionali ad inviare la documentazione che nel territorio di appartenenza potranno reperire. Per ciascun territorio le Consigliere che si occuperanno della raccolta sono le seguenti:

**Consigliera di Parità
della Provincia di Taranto** Puglia, Calabria, Campania e Abruzzo
Perla Suma Caterina

**Consigliera di Parità
della Provincia di Torino
Melli Ivana**

Piemonte, Liguria, Valle d'Aosta, Lombardia

**Consigliera di Parità
della Provincia di Parma
Cortesi Cecilia**

Emilia Romagna, Veneto, Trentino, Friuli Venezia Giulia

**Consigliera di Parità
della Provincia di Firenze
Maestrelli Maria Grazia**

Toscana, Lazio, Umbria, Marche, Molise e Sardegna

**Consigliera di Parità
della Provincia di Enna
Leopardi Rosaria**

Regione Sicilia

Le Consigliere delegate consegneranno tutto il materiale alla scrivente.

Cordiali saluti

La Referente del gruppo
“Discriminazioni individuali e collettive /
azioni in giudizio”
Maria Antonietta Russo

Lettera circolare inviata a tutte le Consigliere di parità



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
La Consigliera Nazionale di Parità

A tutte le Consigliere di parità
Regionali e Provinciali

Prot. I3/UCNP/0010775

Oggetto: Rilevazione e Monitoraggio dei casi di discriminazione trattati dalle Consigliere di parità

Cara Consigliera,

come anticipato nell'incontro della Rete nazionale di febbraio, questo Ufficio sta conducendo – tramite il Centro di Documentazione Specializzato dell'Isfol in collaborazione con il Gruppo di lavoro “Discriminazioni e Azioni in giudizio” sin dal 2005, - un'indagine finalizzata al monitoraggio dei casi di discriminazione trattati dalle Consigliere di parità regionali e provinciali, con inserimento degli stessi in una banca dati, secondo criteri e funzionalità che consentano rielaborazioni dei dati rilevati anche in chiave statistica. Il monitoraggio dei casi segnalati servirà alla realizzazione di un'indagine conoscitiva a livello nazionale basata sulla lettura dei dati emersi; la lettura e la rielaborazione dei dati verranno raccolte in un rapporto che riporterà, in un formato fruibile e idoneo alla diffusione, le risultanze dell'analisi condotta.

Ti trasmetto in allegato il format per la rilevazione dei casi trattati, già disponibile on line sul sito www.consiglieranazionaleparita.it → Area riservata → Sezione strumenti → Modulistica, da inoltrare compilato all'indirizzo par.la@isfol.it. Il CDS Isfol provvederà alla raccolta dei format inviati (uno per ciascun caso trattato); in caso di procedimento definito con conciliazione o con sentenza ti invito ad inviare, unitamente al format, il verbale di conciliazione o la sentenza che ha definito il giudizio. Con l'occasione ti porgo i saluti più cordiali.

Isabella Rauti
Consigliera nazionale di parità

Allegati

ESITO DEL PROCEDIMENTO

☐	Esaurito nell'ambito della consulenza
☐	Interrotto per volontà del soggetto discriminato
☐	In corso
	Definito
☐	Con conciliazione
☐	Con sentenza

Consigliera Regionale di Parità di
(firma)

Consigliera Provinciale di Parità di
(firma)

C. Direttiva europea 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006

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 (rifusione)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 141, paragrafo 3,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale (1),

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato (2),

considerando quanto segue:

(1) La direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa al-

l'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 (3) 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 (4) sono state sostanzialmente modificate (5). 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 (6) e la direttiva 97/80/CE del Consiglio, del 15 dicem-

(1) GU C 157 del 28.6.2005, pag. 83.

(2) Parere del Parlamento europeo del 6 luglio 2005 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale), posizione comune del Consiglio del 10 marzo 2006 (GU C 126 E del 30.5.2006, pag. 33) e posizione del Parlamento europeo del 10 giugno 2006 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale).

(3) GU L 39 del 14.2.1976, pag. 40. Direttiva modificata dalla direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio (GU L 269 del 5.10.2002, pag. 15).

(4) GU L 225 del 12.8.1986, pag. 40. Direttiva modificata dalla direttiva 96/97/CE (GU L 46 del 17.2.1997, pag. 20).

(5) Cfr. allegato I, parte A.

(6) GU L 45 del 19.2.1975, pag. 9.

bre 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso (7) contengono anch'esse disposizioni che perseguono l'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne. Tali direttive, dovendo essere ulteriormente modificate, sono rifuse per chiarezza e per raggruppare in un unico testo le principali disposizioni in materia, nonché certi sviluppi risultanti dalla giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee (di seguito denominata «Corte di giustizia»).

(2) La parità fra uomini e donne è un principio fondamentale del diritto comunitario, ai sensi dell'articolo 2 e dell'articolo 3, paragrafo 2, del trattato, nonché ai sensi della giurisprudenza della Corte di giustizia. Le suddette disposizioni del trattato sanciscono la parità fra uomini e donne quale «compito» e «obiettivo» della Comunità e impongono alla stessa l'obbligo concreto della sua promozione in tutte le sue attività

(3) La Corte di giustizia ha ritenuto che il campo d'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne non possa essere limitato al divieto delle discriminazioni basate sul fatto che una persona appartenga all'uno o all'altro sesso. Tale principio, considerato il suo scopo e data la natura dei diritti che è inteso a salvaguardare, si applica anche alle discriminazioni derivanti da un cambiamento di sesso.

(4) L'articolo 141, paragrafo 3, del trattato fornisce ormai una base giuridica specifica per l'adozione di provvedimenti comunitari volti ad assicurare l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento in materia di occupazione e di impiego, compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

(5) Gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea vietano anch'essi qualsiasi discriminazione fondata sul sesso e sanciscono il diritto alla parità di trattamento fra uomini e donne in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

(6) Le molestie e le molestie sessuali sono contrarie al principio della parità di trattamento fra uomini e donne e costituiscono forme di discriminazione fondate sul sesso ai fini della presente direttiva. Queste forme di discriminazione non si producono soltanto sul posto di lavoro, ma anche nel quadro dell'accesso al lavoro, alla formazione professionale nonché alla promozione professionale. Queste forme di discriminazione dovrebbero pertanto essere vietate e soggette a sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive.

(7) In questo contesto, occorrerebbe incoraggiare i datori di lavoro e i responsabili della formazione professionale a prendere misure per combat-

(7) GU L 14 del 20.1.1998, pag. 6. Direttiva modificata dalla direttiva 98/52/CE (GU L 205 del 22.7.1998, pag. 66).

tere tutte le forme di discriminazione fondate sul sesso e, in particolare, a prendere misure preventive contro le molestie e le molestie sessuali sul posto di lavoro e nell'accesso al lavoro, alla formazione professionale e alla promozione professionale, a norma del diritto e della prassi nazionali.

(8) Il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, stabilito dall'articolo 141 del trattato e costantemente sostenuto dalla giurisprudenza della Corte di giustizia, costituisce un aspetto importante del principio della parità di trattamento fra uomini e donne nonché una parte essenziale e 26.7.2006 IT Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L 204/23 imprescindibile dell'acquis comunitario, ivi inclusa la giurisprudenza della Corte di giustizia, in materia di discriminazioni sessuali. È dunque opportuno adottare ulteriori provvedimenti per assicurarne l'attuazione.

(9) A norma della giurisprudenza consolidata della Corte di giustizia, per valutare se i lavoratori stanno svolgendo lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, si dovrebbe stabilire se la situazione di detti lavoratori, tenuto conto di una serie di fattori quali la natura del lavoro e le condizioni di formazione e di lavoro, possa essere considerata comparabile.

(10) La Corte di giustizia ha stabilito che in determinate circostanze il principio della parità retributiva non ri-

guarda solo i casi in cui uomini e donne lavorino per uno stesso datore di lavoro.

(11) Gli Stati membri, in collaborazione con le parti sociali, dovrebbero affrontare il problema della persistente disparità retributiva tra uomini e donne nonché della marcata separazione tra i sessi nel mercato del lavoro, attraverso un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro che consenta alle donne e agli uomini di conciliare meglio la vita familiare con la vita lavorativa. Sono necessarie a tal fine disposizioni appropriate in materia di congedo parentale, a beneficio di entrambi i genitori, nonché la creazione di strutture accessibili ed economiche per la cura dei figli e l'assistenza alle persone a carico.

(12) Occorre adottare provvedimenti specifici per garantire l'attuazione del principio della parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e per definire più chiaramente la portata di detto principio.

(13) Con la sentenza del 17 maggio 1990, nella causa C-262/88 (8), la Corte di giustizia ha stabilito che tutte le forme di pensioni professionali costituiscono un elemento di retribuzione a norma dell'articolo 141 del trattato.

(14) Sebbene il concetto di retribuzione ai sensi dell'articolo 141 del trattato non includa le prestazioni

(8) Sentenza del 17 maggio 1990, causa C-262/88, *Barber contro Guardian Royal Exchange Assurance Group* (Racc. 1990 pag. I-1889).

sociali, è stato ormai chiarito che i regimi pensionistici dei dipendenti pubblici rientrano nel campo d'applicazione del principio della parità retributiva se le relative prestazioni sono versate al beneficiario a motivo del suo rapporto di lavoro con il datore di lavoro pubblico, e ciò anche nell'ipotesi in cui il regime in questione faccia parte di un regime legale generale. Secondo le sentenze della Corte di giustizia nelle cause C-7/93 (9) e C-351/00 (10) questa condizione è soddisfatta se il regime pensionistico interessa una categoria particolare di lavoratori e se le prestazioni sono direttamente collegate al periodo di servizio e calcolate con riferimento all'ultimo stipendio del dipendente pubblico.

Per chiarezza, è dunque opportuno adottare una specifica disposizione in tal senso.

(15) La Corte di giustizia ha confermato che, mentre i contributi dei lavoratori subordinati ad un regime pensionistico diretto a garantire una prestazione finale definita rientrano nella sfera di applicazione dell'articolo 141 del trattato, non può essere valutata alla luce di questa stessa disposizione la disparità dei contributi dei datori di lavoro versati nel quadro dei regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, derivante dall'impiego di fattori attuariali differenti a seconda del sesso.

(16) Per esempio, nel caso di regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi, quali la conversione in capitale di una parte della pensione periodica, il trasferimento dei diritti a pensione, la pensione di reversibilità pagabile ad un avente diritto in contropartita della rinuncia di una frazione della pensione o la diminuzione della pensione allorché il lavoratore opta per la pensione anticipata, possono variare sempreché 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.

(17) È un fatto assodato che le prestazioni dovute a norma di un regime professionale di sicurezza sociale non devono essere considerate retribuzione nella misura in cui esse possono essere attribuite ai periodi di occupazione precedenti il 17 maggio 1990, salvo per i lavoratori o loro aventi diritto che, prima di detta data, abbiano promosso un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale applicabile. Occorre limitare di conseguenza l'attuazione del principio della parità di trattamento.

(18) La Corte di giustizia ha costantemente affermato che il protocollo Barber (11) non ha alcun effetto sul diritto all'affiliazione ad un regime pensionistico professionale e che la

(9) Sentenza del 28 agosto 1994, causa C-7/93, *Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds contro G. A. Beune* (Racc. 1994 pag. I-4471).

(10) Sentenza del 12 agosto 2002, causa C-351/00, *Pirkko Niemi* (Racc. 2002 pag. I-7007).

(11) Protocollo 17 sull'articolo 141 del trattato (1992) che istituisce la Comunità europea.

limitazione degli effetti nel tempo della sentenza resa nella causa C-262/88 non si applica al diritto all'affiliazione ad un regime pensionistico professionale. La Corte di giustizia ha altresì stabilito che le norme nazionali riguardanti i termini per il ricorso di diritto interno sono opponibili ai lavoratori che chiedono il riconoscimento del loro diritto d'iscrizione a un regime pensionistico aziendale, a condizione che esse non siano meno favorevoli di quelle relative ad analoghe azioni del sistema processuale nazionale e che non rendano in pratica impossibile l'esercizio di diritti riconosciuti dalla normativa comunitaria. La Corte di giustizia ha inoltre dichiarato che il fatto che un lavoratore possa reclamare l'iscrizione, con effetti retroattivi, a un regime pensionistico aziendale non consente allo stesso di esimersi dal versamento dei contributi concernenti il periodo d'iscrizione di cui trattasi.

(19) Ai fini dell'applicazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, è essenziale garantire la parità di accesso al lavoro e alla relativa formazione professionale. Pertanto, le eccezioni a tale principio dovrebbero essere limitate alle attività professionali che necessitano l'assunzione di una persona di un determinato sesso data la loro natura o visto il contesto in cui sono svolte, purché l'obiettivo ricercato sia legittimo e compatibile con il principio di proporzionalità.

(20) La presente direttiva lascia impregiudicata la libertà di associazione, compreso il diritto di ogni individuo

di fondare sindacati insieme con altri e di aderirvi per la difesa dei propri interessi. Misure ai sensi dell'articolo 141, paragrafo 4 del trattato possono includere l'adesione o la continuazione dell'attività di organizzazioni o sindacati il cui scopo principale sia la promozione, nella pratica, del principio della parità di trattamento fra uomini e donne.

(21) Il divieto di discriminazione non dovrebbe pregiudicare il mantenimento o l'adozione da parte degli Stati membri di misure volte a prevenire o compensare gli svantaggi incontrati da un gruppo di persone di uno dei due sessi.

Tali misure autorizzano l'esistenza di organizzazioni di persone di un solo sesso se il loro principale obiettivo è la promozione di necessità specifiche delle persone stesse e la promozione della parità tra uomini e donne.

(22) A norma dell'articolo 141, paragrafo 4 del trattato, allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non impedisce agli Stati membri di mantenere o di adottare misure che prevedono vantaggi specifici volti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato oppure a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

Considerata l'attuale situazione e tenendo presente la dichiarazione n. 28 al trattato di Amsterdam, gli Stati membri dovrebbero mirare, anzitutto, a migliorare la situazione delle donne nella vita lavorativa.

(23) Dalla giurisprudenza della Corte di giustizia risulta chiaramente che qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti della donna in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso. Pertanto, occorre includere esplicitamente tale trattamento nella presente direttiva.

(24) La Corte di giustizia ha costantemente riconosciuto la legittimità, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, della protezione della condizione biologica della donna durante la gravidanza e la maternità nonché dell'introduzione di misure di protezione della maternità come strumento per garantire una sostanziale parità. La presente direttiva non dovrebbe pertanto pregiudicare né la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (12) né la direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (13).

(25) Per chiarezza, è altresì opportuno prevedere esplicitamente la tutela dei diritti delle lavoratrici in congedo di maternità, in particolare per quanto riguarda il loro diritto a ri-

prendere lo stesso lavoro o un lavoro equivalente e a non subire un deterioramento delle condizioni di lavoro per aver usufruito del congedo di maternità nonché a beneficiare di qualsiasi miglioramento delle condizioni lavorative cui dovessero aver avuto diritto durante la loro assenza.

(26) Nella risoluzione del Consiglio e dei ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale, riuniti in sede di Consiglio il 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare (14), gli Stati membri sono stati incoraggiati a valutare la possibilità che i rispettivi ordinamenti giuridici riconoscano ai lavoratori uomini un diritto individuale e non trasferibile al congedo di paternità, pur mantenendo i propri diritti inerenti al lavoro.

(27) Condizioni analoghe si applicano alla concessione da parte degli Stati membri a uomini e donne di un diritto individuale e non trasferibile a un congedo per adozione.

Spetta agli Stati membri decidere se accordare o meno tale diritto al congedo di paternità e/o per adozione, nonché determinare qualsiasi condizione, diversa dal licenziamento e dal rientro al lavoro, che non rientra nel campo di applicazione della presente direttiva.

(12) GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1.

(13) GU L 145 del 19.6.1996, pag. 4. Direttiva modificata dalla direttiva 97/75/CE (GU L 10 del 16.1.1998, pag. 24).

(14) GU C 218 del 31.7.2000, pag. 5.

(28) L'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento richiede che gli Stati membri istituiscano procedure adeguate.

(29) L'esistenza di procedure giudiziarie o amministrative adeguate, dirette a far rispettare gli obblighi imposti dalla presente direttiva, è essenziale per l'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento.

(30) L'adozione di norme sull'onere della prova contribuisce in modo significativo a che il principio della parità di trattamento possa essere applicato efficacemente. Pertanto, come dichiarato dalla Corte di giustizia, occorre adottare provvedimenti affinché l'onere della prova sia a carico della parte convenuta quando si può ragionevolmente presumere che vi sia stata discriminazione, a meno che si tratti di procedimenti in cui l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o ad altro organo nazionale competente. Occorre tuttavia chiarire che la valutazione dei fatti in base ai quali si può presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta rimane di competenza dell'organo nazionale competente, secondo il diritto e/o la prassi nazionali. Inoltre, spetta agli Stati membri prevedere, in qualunque fase del procedimento, un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.

(31) Al fine di migliorare ulteriormente il livello di protezione offerto dalla presente direttiva, anche alle associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche dovrebbe essere conferito il potere di avviare una procedura, secondo le modalità stabilite da

gli Stati membri, per conto o a sostegno di chi lamenti una discriminazione, fatte salve le norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa.

(32) Vista la natura di diritto fondamentale della tutela legale effettiva, è opportuno garantire che i lavoratori continuino a godere di tale tutela anche dopo la fine del rapporto che ha dato origine alla presunta violazione del principio della parità di trattamento. La stessa tutela andrebbe assicurata a ogni dipendente che difenda una persona tutelata ai sensi della presente direttiva, o che testimoni in suo favore.

(33) La Corte di giustizia ha chiaramente stabilito che, per essere efficace, il principio della parità di trattamento comporta che il risarcimento del danno riconosciuto in caso di violazione debba essere adeguato al danno subito. È dunque opportuno vietare la fissazione di un massimale a priori per tale risarcimento, fatti salvi i casi in cui il datore di lavoro può dimostrare che l'unico danno subito dall'aspirante a seguito di una discriminazione ai sensi della presente direttiva è costituito dal rifiuto di prendere in considerazione la sua domanda.

(34) Al fine di migliorare l'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento, gli Stati membri dovrebbero promuovere il dialogo fra le parti sociali e, nel quadro della prassi nazionale, con organizzazioni non governative.

(35) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni efficaci, pro-

porzionate e dissuasive in caso di mancata ottemperanza agli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

(36) Poiché gli obiettivi della presente direttiva non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque essere realizzati meglio a livello comunitario, la Comunità può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi, in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

(37) Ai fini di una migliore comprensione della disparità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego, occorrerebbe mettere a punto, analizzare e predisporre ai livelli opportuni dati e statistiche comparabili, differenziati in base al sesso.

(38) La parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego non può limitarsi a misure di carattere normativo. L'Unione europea e gli Stati membri dovrebbero invece continuare a favorire il processo di sensibilizzazione al problema della discriminazione in materia retributiva e un cambiamento d'approccio pubblico coinvolgendo, per quanto possibile, tutte le forze interessate a livello pubblico e privato. Il dialogo tra le parti sociali potrebbe fornire, a questo proposito, un importante contributo.

(15) GU C 321 del 31.12.2003, pag. I.

(39) L'obbligo di attuare la presente direttiva nell'ordinamento interno dovrebbe essere limitato alle disposizioni che rappresentano un cambiamento sostanziale rispetto alle direttive precedenti. L'obbligo di attuare le disposizioni che restano sostanzialmente immutate deriva dalle direttive precedenti.

(40) La presente direttiva dovrebbe lasciare impregiudicati gli obblighi degli Stati membri per quanto riguarda il rispetto dei termini per l'attuazione e l'applicazione delle direttive indicate nell'allegato I, parte B,

(41) Conformemente al punto 34 dell'accordo interistituzionale «Legiferare meglio» (15) gli Stati membri sono incoraggiati a redigere e rendere pubblici, nell'interesse proprio e della Comunità, prospetti indicanti, per quanto possibile, la concordanza tra la presente direttiva e i provvedimenti di attuazione,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Scopo

Lo scopo della presente direttiva è assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

A tal fine, essa contiene disposizioni intese ad attuare il principio della pa-

rità di trattamento per quanto riguarda:

- a) l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;
- b) le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione;
- c) i regimi professionali di sicurezza sociale.

Inoltre, la presente direttiva contiene disposizioni intese a renderne più efficace l'attuazione mediante l'istituzione di procedure adeguate.

Articolo 2 Definizioni

1. Ai sensi della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

- a) discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga;
- b) discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;
- c) molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto

di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;

- d) molestie sessuali: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
 - e) retribuzione: salario o stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore a motivo dell'impiego di quest'ultimo;
 - f) regimi professionali di sicurezza sociale: regimi non regolati dalla direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (16) aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, subordinati o autonomi, raggruppati nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o di sostituirsi ad esse, indipendentemente dal fatto che l'affiliazione a questi regimi sia obbligatoria o facoltativa.
2. Ai fini della presente direttiva, la discriminazione comprende:

(16) GU L 6 del 10.1.1979, pag. 24.

- a) le molestie e le molestie sessuali, nonché qualsiasi trattamento meno favorevole subito da una persona per il fatto di avere rifiutato tali comportamenti o di essersi sottomessa;
- b) l'ordine di discriminare persone a motivo del loro sesso;
- c) qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 92/85/CEE.

Articolo 3

Azione positiva

Gli Stati membri possono mantenere o adottare misure ai sensi dell'articolo 141, paragrafo 4, del trattato volte ad assicurare nella pratica la piena parità tra gli uomini e le donne nella vita lavorativa.

TITOLO II

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

CAPO I

Parità retributiva

Articolo 4

Divieto di discriminazione

Per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni.

In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e

per quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso.

CAPO 2

Parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale

Articolo 5

Divieto di discriminazione

Fermo restando quanto disposto dall'articolo 4, nei regimi professionali di sicurezza sociale è vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso, specificamente per quanto riguarda:

- a) il campo d'applicazione di tali regimi 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.

Articolo 6

Campo di applicazione personale

Il presente capo si applica alla popolazione attiva, compresi i lavoratori autonomi, i lavoratori la cui attività è interrotta per malattia, maternità, infortunio o disoccupazione involontaria e le persone in cerca di lavoro, ai lavoratori pensionati e ai lavoratori invalidi, nonché agli aventi causa di questi lavoratori in base alle normative e/o prassi nazionali.

Articolo 7

Campo di applicazione materiale

1. Il presente capo si applica:

- a) ai regimi professionali di sicurezza sociale che assicurano una protezione contro i rischi seguenti:
 - i) malattia,
 - ii) invalidità,
 - iii) vecchiaia, compreso il caso del pensionamento anticipato,
 - iv) infortunio sul lavoro e malattia professionale,
 - v) disoccupazione;
- b) ai regimi professionali di sicurezza sociale che prevedono altre prestazioni sociali, in natura o in contanti, in particolare prestazioni per i superstiti e prestazioni per i familiari, ove tali prestazioni costituiscono vantaggi pagati dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

2. Inoltre, il presente capo si applica ai regimi pensionistici di una categoria particolare di lavoratori come quella dei dipendenti pubblici, se le relative prestazioni sono versate al beneficiario a motivo del suo rapporto di lavoro con il datore di lavoro pubblico. Tale disposizione si applica anche nell'ipotesi in cui il regime in questione faccia parte di un regime legale generale.

Articolo 8

Esclusioni dal campo di applicazione materiale

1. Il presente capo non si applica:

- a) ai contratti individuali dei lavoratori autonomi;
- b) ai regimi dei lavoratori autonomi che hanno un solo membro;

- c) nel caso dei lavoratori subordinati, ai contratti di assicurazione di cui non sia parte il datore di lavoro;
- d) alle disposizioni facoltative dei regimi professionali di sicurezza sociale offerte individualmente ai partecipanti per garantire loro:
 - i) prestazioni complementari oppure
 - ii) la scelta della data da cui decorreranno le prestazioni normali a favore dei lavoratori autonomi o la scelta fra più prestazioni;
- e) ai regimi professionali di sicurezza sociale qualora le prestazioni siano finanziate da contributi versati dai lavoratori su base volontaria.

2. Il presente capo non osta al fatto che un datore di lavoro conceda a determinate persone che hanno raggiunto l'età pensionabile a norma di un regime professionale di sicurezza sociale, ma che non hanno ancora raggiunto l'età pensionabile per la concessione di una pensione legale, un complemento di pensione volto a perequare o a ravvicinare l'importo delle prestazioni globali rispetto alle persone di sesso opposto che si trovino nella stessa situazione avendo già raggiunto l'età della pensione legale, finché i beneficiari del complemento non abbiano raggiunto tale età.

Articolo 9

Esempi di discriminazione

1. Nelle disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento sono da includere quelle che si basano direttamente o indirettamente sul sesso per:

- a) definire le persone ammesse a partecipare ad un regime professionale di sicurezza sociale;

- b) stabilire se la partecipazione ad un regime professionale di sicurezza sociale sia obbligatoria o facoltativa;
 - c) prevedere norme differenti per quanto riguarda l'età di accesso al regime o per quanto riguarda la durata minima di occupazione o di affiliazione al regime per ottenerne le prestazioni;
 - d) prevedere norme differenti, salvo quanto previsto alle lettere h) e j), per il rimborso dei contributi nel caso in cui il lavoratore lasci il regime senza aver soddisfatto le condizioni che gli garantiscono un diritto differito alle prestazioni a lungo termine;
 - e) stabilire condizioni differenti per la concessione delle prestazioni o fornire queste ultime esclusivamente ai lavoratori di uno dei due sessi;
 - f) stabilire limiti di età differenti per il collocamento a riposo;
 - g) interrompere il mantenimento o l'acquisizione dei diritti durante i periodi di congedo di maternità o di congedo per motivi familiari prescritti in via legale o convenzionale e retribuiti dal datore di lavoro;
 - h) fissare livelli differenti per le prestazioni, salvo se necessario per tener conto di elementi di calcolo attuariale che sono differenti per i due sessi nel caso di regimi a contribuzione definita; nel caso di regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi possono variare sempreché 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) fissare livelli differenti per i contributi dei lavoratori;
 - j) fissare livelli differenti per i contributi dei datori di lavoro, salvo:
 - i) nel caso di regimi a contribuzione definita, quando si persegue lo scopo di perequare o ravvicinare gli importi delle prestazioni pensionistiche basate su detti contributi;
 - ii) nel caso di regimi a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, quando i contributi dei datori di lavoro sono destinati a integrare la base finanziaria indispensabile per coprire il costo delle prestazioni definite;
 - k) prevedere norme differenti o norme applicabili unicamente ai lavoratori di un solo sesso, salvo quanto previsto alle lettere h) e j), per quanto riguarda la garanzia o il mantenimento del diritto a prestazioni differite nel caso in cui il lavoratore lasci il regime.
2. Quando l'erogazione di prestazioni che rientrano nel campo di applicazione del presente capo è lasciata alla discrezionalità degli organi di gestione del regime, questi ultimi devono rispettare il principio di parità di trattamento.

Articolo 10

Attuazione per quanto riguarda i lavoratori autonomi

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le disposizioni dei regimi professionali di sicurezza sociale dei lavoratori autonomi contrarie al principio della parità di trattamento siano rivedute al più tardi con effetto dal 1° gennaio 1993 o, per gli Stati membri la cui adesione ha avuto

luogo dopo tale data, dalla data in cui la direttiva 86/378/CEE è divenuta applicabile nel loro territorio.

2. Il presente capo non osta al fatto che i diritti e gli obblighi relativi ad un periodo di affiliazione ad un regime professionale di sicurezza sociale dei lavoratori autonomi anteriore alla revisione di tale regime rimangano disciplinati dalle disposizioni del regime in vigore nel corso di tale periodo.

Articolo 11

Possibilità di differimento per quanto riguarda i lavoratori autonomi

Relativamente ai regimi professionali di sicurezza sociale dei lavoratori autonomi, gli Stati membri possono differire l'attuazione obbligatoria del principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

- a) la fissazione del limite d'età per la concessione di pensioni di vecchiaia e di collocamento a riposo e le conseguenze che possono derivare per altre prestazioni, a loro scelta:
 - i) fino alla data alla quale tale parità sia conseguita nei regimi legali;
 - ii) o al più tardi fino a quando una direttiva imponga tale parità;
- b) le pensioni di reversibilità, finché il diritto comunitario non imponga il principio della parità di trattamento nei regimi legali di sicurezza sociale in materia;
- c) l'applicazione dell'articolo 9, paragrafo 1, lettera i), con riferimento all'uso di elementi di calcolo attuariale, fino al 1° gennaio 1999 o, per gli Stati membri la cui adesione ha avuto luogo dopo tale data, fino alla data in cui la direttiva 86/378/CEE è

divenuta applicabile nel loro territorio.

Articolo 12

Effetto retroattivo

1. Qualsiasi misura di attuazione del presente capo, per quanto riguarda i lavoratori subordinati, comprende tutte le prestazioni di regimi professionali di sicurezza sociale derivanti dai periodi di occupazione successivi al 17 maggio 1990 e ha effetto retroattivo a tale data, fatta eccezione per i lavoratori o i loro aventi diritto che, prima di questa data, abbiano promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale. In questo caso le misure di attuazione hanno effetto retroattivo alla data dell'8 aprile 1976 e comprendono tutte le prestazioni derivanti da periodi di occupazione successivi a tale data. Per gli Stati membri che hanno aderito alla Comunità dopo l'8 aprile 1976 e anteriormente al 17 maggio 1990, tale data è sostituita dalla data in cui l'articolo 141 del trattato è divenuto applicabile sul loro territorio.

2. La seconda frase del paragrafo 1 non osta a che le norme nazionali relative ai termini per i ricorsi di diritto interno possano essere opposte ai lavoratori o ai loro aventi diritto che abbiano promosso un'azione giudiziaria o proposto un reclamo equivalente a norma del diritto nazionale prima del 17 maggio 1990, purché non siano meno favorevoli, per questo tipo di ricorsi, rispetto a ricorsi analoghi di natura interna e non rendano impossibile nella pratica l'esercizio di diritti riconosciuti dalla normativa comunitaria.

3. Per gli Stati membri la cui adesione alla Comunità sia successiva al 17 maggio 1990 e che al 1° gennaio 1994 erano parti contraenti dell'accordo sullo Spazio economico europeo, la data del 17 maggio 1990 nella prima frase del paragrafo 1 è sostituita da quella del 1° gennaio 1994.

4. Per gli altri Stati membri la cui adesione alla Comunità sia successiva al 17 maggio 1990, quest'ultima data è sostituita nei paragrafi 1 e 2 dalla data in cui l'articolo 141 del trattato è divenuto applicabile nel loro territorio.

Articolo 13

Età pensionabile flessibile

Il fatto che uomini e donne possano chiedere un'età pensionabile flessibile alle stesse condizioni non è considerato incompatibile con il presente capo.

CAPO 3

Parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

Articolo 14

Divieto di discriminazione

1. È vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto attiene:

- a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

rarchia professionale, nonché alla promozione;

- b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione come previsto all'articolo 141 del trattato;
- d) all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

2. Per quanto riguarda l'accesso al lavoro, inclusa la relativa formazione, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica specifica di un sesso non costituisca discriminazione laddove, per la particolare natura delle attività lavorative di cui trattasi o per il contesto in cui esse vengono espletate, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato.

Articolo 15

Rientro dal congedo di maternità

Alla fine del periodo di congedo per maternità, la donna ha diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli, e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che

le sarebbero spettati durante la sua assenza.

Articolo 16

Congedo di paternità e di adozione

La presente direttiva lascia impregiudicata la facoltà degli Stati membri di riconoscere diritti distinti di congedo di paternità e/o adozione. Gli Stati membri che riconoscono siffatti diritti adottano le misure necessarie per tutelare i lavoratori e le lavoratrici contro il licenziamento causato dall'esercizio di tali diritti e per garantire che alla fine di tale periodo di congedo essi abbiano diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano per essi meno favorevoli, e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero loro spettati durante la loro assenza.

TITOLO III

DISPOSIZIONI ORIZZONTALI

CAPO I

Mezzi di tutela e applicazione

Sezione I

Mezzi di tutela

Articolo 17

Tutela dei diritti

1. Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, eventualmente dopo essersi rivolte ad altre autorità competenti

o dopo aver esperito le eventuali procedure di conciliazione, a procedure giurisdizionali finalizzate all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva anche dopo la cessazione del rapporto nell'ambito del quale si sarebbe prodotta la discriminazione.

2. Gli Stati membri riconoscono alle associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche, che, conformemente ai criteri stabiliti dalle 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.

3. I paragrafi 1 e 2 lasciano impregiudicate le norme nazionali relative ai termini per la proposta di azioni relative al principio della parità di trattamento.

Articolo 18

Risarcimento o riparazione

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per garantire, per il danno subito da una persona lesa a causa di una discriminazione fondata sul sesso, un indennizzo o una riparazione reali ed effettivi, da essi stessi stabiliti in modo tale da essere dissuasivi e proporzionati al danno subito. Tale indennizzo o riparazione non può avere un massimale stabilito a priori, fatti salvi i casi in cui il datore di lavoro può dimostrare che l'unico danno subito dall'aspirante a seguito di una discriminazione ai sensi della

presente direttiva è costituito dal rifiuto di prendere in considerazione la sua domanda.

S e z i o n e 2

Onere della prova

Articolo 19

Onere della prova

1. Gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta.

2. Il paragrafo 1 non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.

3. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 1 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.

4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano anche:

- a) alle situazioni contemplate dall'articolo 141 del trattato e, in caso di discriminazione fondata sul sesso, dalle direttive 92/85/CEE e 96/34/CE;
- b) a qualsiasi procedimento civile o amministrativo riguardante il settore pubblico o privato che preveda mezzi di ricorso secondo il diritto nazionale in base alle disposizioni di

cui alla lettera a), ad eccezione dei procedimenti non giurisdizionali di natura volontaria o previsti dal diritto nazionale.

5. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il presente articolo non si applica ai procedimenti penali.

CAPO 2

Promozione della parità di trattamento — Dialogo

Articolo 20

Organismi per la parità

1. Gli Stati membri designano uno o più organismi 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.

2. Gli Stati membri assicurano che nella competenza di tali organismi rientrino:

- a) l'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni nel dare seguito alle denunce da essi inoltrate in materia di discriminazione, fatto salvo il diritto delle vittime e delle associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche di cui all'articolo 17, paragrafo 2;
- b) lo svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazione;
- c) la pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di raccomandazioni su questioni connesse con tali discriminazioni;
- d) al livello appropriato, lo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti,

come un futuro Istituto europeo per l'eguaglianza di genere.

Articolo 21

Dialogo sociale

1. Gli Stati membri, conformemente alle tradizioni e prassi nazionali, prendono le misure adeguate per incoraggiare il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere la parità di trattamento, fra l'altro, ad esempio, tramite il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione professionale e alla promozione professionale, nonché tramite il monitoraggio dei contratti collettivi, codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e di buone pratiche.

2. Laddove ciò sia conforme alle tradizioni e prassi nazionali, gli Stati membri incoraggiano le parti sociali, lasciando impregiudicata la loro autonomia, a promuovere la parità tra gli uomini e le donne, a introdurre disposizioni lavorative flessibili intese a facilitare l'armonizzazione della vita professionale con la vita privata e a concludere al livello appropriato accordi che fissino regole antidiscriminatorie negli ambiti di cui all'articolo 1 che rientrano nella sfera della contrattazione collettiva. Tali accordi rispettano le disposizioni della presente direttiva e le relative misure nazionali di attuazione.

3. Gli Stati membri, in conformità con la legislazione, i contratti collettivi o le prassi nazionali, incoraggiano i datori di lavoro a promuovere in modo sistematico e pianificato la parità di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro, in materia di accesso al lavoro, nonché alla formazione e alla promozione professionali.

4. A tal fine, i datori di lavoro sono incoraggiati a fornire ai lavoratori e/o ai rappresentanti dei lavoratori, ad intervalli regolari appropriati, informazioni adeguate sulla parità di trattamento tra uomini e donne nell'impresa.

Tali informazioni possono includere uno studio sulla distribuzione di uomini e donne ai vari livelli dell'impresa, sulle remunerazioni e le differenze di remunerazione tra uomini e donne, nonché proposte di misure atte a migliorare la situazione in cooperazione con i rappresentanti dei dipendenti.

Articolo 22

Dialogo con le organizzazioni non governative

Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, gli Stati membri incoraggiano il dialogo con le competenti organizzazioni non governative che, conformemente alle rispettive legislazioni e prassi nazionali, hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso.

CAPO 3

Disposizioni orizzontali generali

Articolo 23

Osservanza

Gli Stati membri prendono tutte le misure necessarie per assicurare che:

- a) tutte le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate;
- b) le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti individuali o

collettivi, nei regolamenti interni delle aziende o nelle regole che disciplinano il lavoro autonomo e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro o in qualsiasi altro accordo siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate;

- c) i regimi professionali di sicurezza sociale contenenti siffatte disposizioni non possano essere oggetto di misure amministrative di approvazione o di estensione.

Articolo 24

Vittimizzazione

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori, inclusi i rappresentanti dei dipendenti previsti dalle leggi e/o prassi nazionali, dal licenziamento o da altro trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro, quale reazione ad un reclamo all'interno dell'impresa o ad un'azione legale volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

Articolo 25

Sanzioni

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni da irrogare in caso di violazione delle disposizioni nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano le relative disposizioni alla Commissione entro il 5 ottobre 2005 e provvedono poi a notificare immediatamente le eventuali modificazioni successive.

Articolo 26

Prevenzione della discriminazione

Gli Stati membri incoraggiano, in conformità con il diritto, gli accordi collettivi o le prassi nazionali, i datori di lavoro e i responsabili dell'accesso alla formazione professionale a prendere misure efficaci per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo di lavoro, nell'accesso al lavoro nonché alla formazione e alla promozione professionali come pure nelle condizioni di lavoro.

Articolo 27

Prescrizioni minime

1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle fissate nella presente direttiva.
2. L'attuazione delle disposizioni della presente direttiva non costituisce in nessun caso una ragione sufficiente per giustificare una riduzione del livello di tutela dei lavoratori nei settori rientranti nel suo campo d'applicazione e non pregiudica il diritto degli Stati membri di introdurre, in base all'evolversi della situazione, disposizioni legislative, regolamentari o amministrative diverse da quelle in vigore al momento della notificazione della presente direttiva, purché siano rispettate le norme in essa previste.

Articolo 28

Relazione con le disposizioni comunitarie e nazionali

1. La presente direttiva non pregiudica le misure relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità.

2. La presente direttiva lascia impregiudicate le disposizioni della direttiva 96/34/CE e della direttiva 92/85/CEE.

Articolo 29

Integrazione della dimensione di genere

Gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva.

Articolo 30

Diffusione di informazioni

Gli Stati membri provvedono a che le misure adottate a norma della presente direttiva e le pertinenti disposizioni già in vigore siano portate a conoscenza degli interessati con qualsiasi mezzo idoneo e, se del caso, sul luogo di lavoro.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 31

Relazioni

1. Entro il 15 febbraio 2011, gli Stati membri comunicano alla Commissione tutte le informazioni necessarie per consentire alla Commissione di redigere una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della presente direttiva.

2. Salvo il disposto del paragrafo 1, gli Stati membri sottopongono ogni quattro anni alla Commissione il testo delle eventuali misure adottate in base all'articolo 141, paragrafo 4, del trattato nonché relazioni su tali misure e sulla loro attuazione.

Sulla base di tali informazioni, la Commissione adotta e pubblica ogni quattro anni una relazione di valutazione comparativa di tali misure, alla luce della dichiarazione n. 28 allegata all'atto finale del trattato di Amsterdam.

3. Gli Stati membri valutano le attività professionali di cui all'articolo 14, paragrafo 2, al fine di stabilire se sia giustificato, tenuto conto dell'evoluzione sociale, mantenere le esclusioni in questione. Essi comunicano alla Commissione periodicamente, ma almeno ogni 8 anni, i risultati di tale esame.

Articolo 32

Riesame

Al più tardi entro il 15 febbraio 2013, la Commissione riesamina la presente direttiva e, se del caso, propone le modifiche che ritenga necessarie.

Articolo 33

Attuazione

Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi entro il 15 agosto 2008 o provvedono, entro tale data, a che le parti sociali introducano le disposizioni necessarie mediante accordo. Ove necessario per tener conto di particolari difficoltà, gli Stati membri dispongono di un ulteriore anno al massimo per conformarsi alla presente direttiva. Gli Stati membri prendono tutte le misure necessarie per potere garantire i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi comunicano immediatamente alla Commissione i testi di tali disposizioni.

Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corre-

date di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Gli Stati membri devono altresì adottare una norma la quale preveda che i riferimenti alle direttive abrogate dalla presente direttiva, contenuti nelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative esistenti, vanno intesi come riferimenti alla presente direttiva. Gli Stati membri stabiliscono come formulare il suddetto riferimento e la suddetta norma.

L'obbligo di attuare la presente direttiva si limita alle disposizioni che rappresentano un cambiamento sostanziale rispetto alle direttive precedenti. L'obbligo di attuare le disposizioni sostanzialmente immutate deriva dalle direttive precedenti.

Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle principali disposizioni di diritto nazionale da essi adottate nel campo oggetto della presente direttiva.

Articolo 34 **Abrogazione**

1. A decorrere dal 15 agosto 2009 le direttive 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE e 97/80/CE sono abrogate, fatti salvi gli obblighi degli Stati

membri concernenti i termini per l'attuazione e l'applicazione delle direttive di cui all'allegato I, parte B.

2. I riferimenti alle direttive abrogate vanno intesi come riferimenti alla presente direttiva e vanno letti alla luce della tabella di corrispondenza contenuta nell'allegato II.

Articolo 35 **Entrata in vigore**

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Articolo 36 **Destinatari**

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Strasburgo, addì 5 luglio 2006.

Per il Parlamento europeo

Il presidente

J. BORRELL FONTELLES

Per il Consiglio

La presidente

P. LEHTOMÄKI

ALLEGATO I

PARTE A

Direttive abrogate e loro successive modifiche

Direttiva 75/117/CEE del Consiglio	GU L 45 del 19.2.1975, pag. 19
Direttiva 76/207/CEE del Consiglio	GU L 39 del 14.2.1976, pag. 40
Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio	GU L 269 del 5.10.2002, pag. 15
Direttiva 86/378/CEE del Consiglio	GU L 225 del 12.8.1986, pag. 40
Direttiva 96/97/CE del Consiglio	GU L 46 del 17.2.1997, pag. 20
Direttiva 97/80/CE del Consiglio	GU L 14 del 20.1.1998, pag. 6
Direttiva 98/52/CE del Consiglio	GU L 205 del 22.7.1998, pag. 66

PARTE B

Elenco dei termini per l'attuazione in diritto nazionale e delle date di applicazione

(citati nell'articolo 34, paragrafo 1)

Direttiva	Termine per l'attuazione	Data di applicazione
Direttiva 75/117/CEE	19.2.1976	
Direttiva 76/207/CEE	14.8.1978	
Direttiva 86/378/CEE	1.1.1993	
Direttiva 96/97/CE	1.7.1997	17.5.1990 per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, eccezion fatta per i lavoratori o loro aventi diritto che, prima di detta data, avevano promosso un'azione giudiziaria o introdotto un reclamo equivalente secondo il diritto nazionale. Articolo 8 della direttiva 86/378/CEE — 1.1.1993 al più tardi. Articolo 6, paragrafo 1, punto i), primo trattino, della direttiva 86/378/CEE — 1.1.1999 al più tardi.
Direttiva 97/80/CE	1.1.2001	Per quanto riguarda il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord 22.7.2001.
Direttiva 98/52/CE	22.7.2001	
Direttiva 2002/73/CE	5.10.2005	

ALLEGATO II

Tabella di corrispondenza

Direttiva 75/117/CEE	Direttiva 76/207/CEE	Direttiva 86/378/CEE	Direttiva 97/80/CE	Presente direttiva
—	Articolo 1, paragrafo 1	Articolo 1	Articolo 1	Articolo 1
—	Articolo 1, paragrafo 2	—	—	—
—	Articolo 2, paragrafo 2, primo trattino	—	—	Articolo 2, paragrafo 1, lettera a)
—	Articolo 2, paragrafo 2, secondo trattino	—	Articolo 2, paragrafo 2	Articolo 2, paragrafo 1, lettera b)
—	Articolo 2, paragrafo 2, terzo e quarto trattino	—	—	Articolo 2, paragrafo 1, lettere c) e d)
—	—	—	—	Articolo 2, paragrafo 1, lettera e)
—	—	Articolo 2, paragrafo 1	—	Articolo 2, paragrafo 1, lettera f)
—	Articolo 2, paragrafi 3 e 4 nonché articolo 2, paragrafo 7, terzo comma	—	—	Articolo 2, paragrafo 2
—	Articolo 2, paragrafo 8	—	—	Articolo 3
Articolo 1	—	—	—	Articolo 4
—	—	Articolo 5, paragrafo 1	—	Articolo 5
—	—	Articolo 3	—	Articolo 6
—	—	Articolo 4	—	Articolo 7, paragrafo 1
—	—	—	—	Articolo 7, paragrafo 2
—	—	Articolo 2, paragrafo 2	—	Articolo 8, paragrafo 1

—	—	Articolo 2, paragrafo 3	—	Articolo 8, paragrafo 2
—	—	Articolo 6	—	Articolo 9
—	—	Articolo 8	—	Articolo 10
—	—	Articolo 9	—	Articolo 11
—	—	(Articolo 2 della direttiva 96/97/CE)	—	Articolo 12
—	—	Articolo 9 bis	—	Articolo 13
—	Articoli 2, paragrafo 1, e 3, paragrafo 1	—	Articolo 2, paragrafo 1	Articolo 14, paragrafo 1
—	Articolo 2, paragrafo 6	—	—	Articolo 14, paragrafo 2
—	Articolo 2, paragrafo 7, secondo comma	—	—	Articolo 15
—	Articolo 2, paragrafo 7, quarto comma, seconda e terza frase	—	—	Articolo 16
Articolo 2	Articolo 6, paragrafo 1	Articolo 10	—	Articolo 17, paragrafo 1
—	Articolo 6, paragrafo 3	—	—	Articolo 17, paragrafo 2
—	Articolo 6, paragrafo 4	—	—	Articolo 17, paragrafo 3
—	Articolo 6, paragrafo 2	—	—	Articolo 18
—	—	—	Articolo 3 e 4	Articolo 19
—	Articolo 8 bis	—	—	Articolo 20
—	Articolo 8 ter	—	—	Articolo 21
—	Articolo 8 quater	—	—	Articolo 22
Articoli 3 e 6	Articolo 3, paragrafo 2, lettera a)	—	—	Articolo 23, lettera a)
Articolo 4	Articolo 3, paragrafo 2, lettera b)	Articolo 7, lettera a)	—	Articolo 23, lettera b)
—	—	Articolo 7, lettera b)	—	Articolo 23, lettera c)
Articolo 5	Articolo 7	Articolo 11	—	Articolo 24

Articolo 6	—	—	—	—
—	Articolo 8 <i>quinquies</i>	—	—	Articolo 25
—	Articolo 2, paragrafo 5	—	—	Articolo 26
—	Articolo 8 <i>sexies</i> , paragrafo 1	—	Articolo 4, paragrafo 2	Articolo 27, paragrafo 1
—	Articolo 8 <i>sexies</i> , paragrafo 2	Articolo 5, paragrafo 2	Articolo 6	Articolo 27, paragrafo 2
—	Articolo 2, paragrafo 7, primo comma	—	—	Articolo 28, paragrafo 1
—	Articolo 2, paragrafo 7, quarto comma, prima frase	—	—	Articolo 28, paragrafo 2
—	Articolo 1, paragrafo 1 <i>bis</i>	—	—	Articolo 29
Articolo 7	Articolo 8	—	Articolo 5	Articolo 30
Articolo 9	Articolo 10	Articolo 12, paragrafo 2	Articolo 7, quarto comma	Articolo 31, paragrafi 1 e 2
—	Articolo 9, paragrafo 2	—	—	Articolo 31, paragrafo 3
—	—	—	—	Articolo 32
Articolo 8	Articoli 9, paragrafo 1, primo comma, e 9, paragrafi 2 e 3	Articolo 12, paragrafo 1	Articolo 7, primo, secondo e terzo comma	Articolo 33
—	Articolo 9, paragrafo 1, secondo comma	—	—	—
—	—	—	—	Articolo 34
—	—	—	—	Articolo 35
—	—	—	—	Articolo 36
—	—	Allegato	—	—

D. Sentenze della Corte di Cassazione sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Cass. civ., sez. Lavoro, 18-04-2000, n. 5049 - Pres. Lanni S - Rel. La Terza M - P.M. Martone A (conf.)

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Xxx, dipendente della Yyy con la qualifica di quadro, licenziato in tronco il 16 ottobre 1995 con l'accusa di aver ripetutamente sottoposto la dipendente Xxx ad attenzioni sentimentali e sessuali, sottoponendola anche a trasferimenti di ufficio e di mansioni al fine di ottenere da lei l'accettazione del corteggiamento, adiva il Pretore del lavoro di Milano contestando la veridicità dell'accusa, nonché la genericità e la tardività delle contestazioni.

Costituitasi la Yyy che si opponeva alla domanda, questa veniva respinta dal Pretore, con sentenza del 15 maggio 1996.

L'appello proposto dal lavoratore veniva rigettato dal Tribunale di Milano con sentenza depositata il 30 maggio 1997.

Il Tribunale rilevava in fatto che, come emergeva dalla deposizione della parte lesa Xxx, il Yyy aveva cercato di riallacciare con la stessa una relazione da tempo terminata, facendo su di lei una serrata pressione, avvalendosi della propria posizione gerarchica e quindi facendole capire che il non essere gentile con lui avrebbe comportato conseguenze sul lavoro, provocando altresì nella Xxx reazioni emotivo-erotiche attraverso allusioni di carattere sessuale, così ponendo in essere, secondo il Tribunale, una vera e propria prevaricazione.

Il Tribunale conferiva quindi piena credibilità alla deposizione della Xxx non solo in quanto unica persona a conoscenza della vicenda, ma anche in quanto pienamente credibile e non ispirata da un atteggiamento di malanimo, considerato altresì che le sue dichiarazioni erano confermate dai biglietti a firma del Yyy e da questi non contestati.

Poiché questi fatti, tempestivamente contestati, integravano giusta causa di recesso, stante l'obbligo del datore di tutela della salute fisica e dell'integrità morale dei dipendenti, non vi era necessità, secondo il Tribunale, della loro previsione nel codice disciplinare.

Avverso detta sentenza propone ricorso il Yyy affidato a quattro motivi.

Resiste la società datrice di lavoro con controricorso illustrato da memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo si denuncia omesso esame da parte del giudice di secondo grado delle indicazioni temporali ammesse dalla stessa datrice di lavoro nei propri

scritti in ordine alle mansioni svolte da esso ricorrente e dalla dipendente Xxx nel periodo 1992-1995.

Assume il Yyy che fino al maggio 1995 egli aveva svolto mansioni di impiegato e solo successivamente era stato promosso "quadro", per cui non avrebbe potuto far valere alcun potere direttivo sulla Xxx; inoltre costei, dopo la cessazione della relazione sentimentale avvenuta nell'aprile 1994, aveva lavorato sotto il controllo gerarchico del dr. Xxx ed in seguito (febbraio-aprile 1995) era stata dislocata in un diverso ufficio.

Il motivo non è meritevole di accoglimento.

In primo luogo il riferimento puro e semplice all'inquadramento non appare elemento decisivo, non potendosi logicamente escludere che, pur non rivestendo la qualifica di quadro, il ricorrente, quale impiegato amministrativo, potesse far valere dei poteri gerarchici, o comunque una posizione sovraordinata all'interno dell'ufficio e quindi anche nei confronti della Xxx, con conseguente possibilità di prevaricazione nei suoi confronti, come il Tribunale ritiene comprovato anche attraverso la deposizione della dipendente Xxx, che aveva riferito sugli spostamenti di mansione.

Quanto alla dislocazione in uffici diversi, ci si limita in ricorso a dedurre la circostanza, senza indicarne le prove a sostegno e senza riportarne il contenuto, così impedendo alla Corte il controllo sulla sussistenza e sulla decisività dei fatti che si assumono non valutati dal Tribunale.

2) Con il secondo motivo si denuncia insufficienza di motivazione nella parte in cui si riconoscono sussistenti le denunciate molestie sul luogo di lavoro, mentre quegli stessi fatti avrebbero dovuto considerarsi come estrinsecazione di una ordinaria storia d'amore.

Ed infatti, secondo la Raccomandazione CEE 27/I I/91, si deve considerare illegittimo non già qualsivoglia comportamento basato sul sesso posto in essere contro il volere della donna, bensì quel comportamento che risulti essere sconveniente ed offensivo per la dignità della destinataria. Il suo comportamento nei confronti della Xxx non era stato tale da configurare molestie sessuali, ma pur essendo discutibile, era stato innocuo ed amichevole, non tale da influire sull'attività affettiva e lavorativa della Xxx, come dimostrato dal fatto che la stessa Xxx, quando aveva voluto por fine definitivamente al corteggiamento era riuscita a farlo, troncando ogni rapporto con risposte appropriate e atteggiamenti decisi.

La censura non è meritevole di accoglimento, giacché in essa non si denuncia l'esistenza di una circostanza decisiva che il Tribunale avrebbe omissa di considerare (motivazione omissa o insufficiente), né la mancanza di un nesso di coerenza tra le varie ragioni di cui si compone la motivazione e neppure l'attribuzione, a taluno degli elementi emersi in corso di causa, di un significato fuori dal senso comune ed inconciliabile con il suo effettivo contenuto (motivazione illogica), ma con essa si sollecita sostanzialmente una diversa ricostruzione dei fatti, che è vietata in sede di legittimità (cfr. ex plurimis Cass. 3205/95).

Non merita dunque censure la sentenza impugnata che ha ravvisato nell'agire del ricorrente (la serrata pressione avvalendosi della propria posizione gerarchica, le allusioni a parti del corpo della Xxx e ai desideri che la di lei figura suscitava su di

lui nel tentativo di provocare reazioni emotivo-erotiche) quel comportamento sconveniente ed offensivo, che secondo la stessa prospettazione di cui al ricorso, integra il carattere delle molestie sessuali.

3) Con il terzo motivo si denuncia contraddittoria motivazione in ordine alla attendibilità della deposizione della Xxx.

Si assume che, essendo escluso alcun nesso tra le attenzioni particolari poste in essere dal Yyy e lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte della Xxx, costei si sarebbe indotta a denunciare la persecuzione subito solo dopo aver visto in pericolo il proprio posto di lavoro, per riacquistare, agli occhi dei dirigenti aziendali, quella credibilità che progressivamente aveva perso a causa dello scarso rendimento, come dichiarato dai testi Xxx e Xxx.

Neppure questa censura merita accoglimento, perché con essa si sollecita nuovamente una diversa ricostruzione dei fatti, senza neppure indicare le prove a dimostrazione che la Xxx correva effettivamente il rischio di venire licenziata (le deposizioni testimoniali riportate fanno invero solo cenno allo scarso rendimento), né le prove sulla esistenza di nesso tra il supposto rischio di licenziamento e la mendacità della testimonianza.

Peraltro il Tribunale ha ampiamente illustrato i motivi che rendevano credibile la deposizione della Xxx: la verosimiglianza dei fatti riferiti nel contesto di una passata relazione sentimentale e di una perdurante relazione superiore-dipendente, la esistenza di biglietti del Xxx comprovanti il desiderio di questi di ripristinare la relazione, l'assenza del malanimo nella Xxx e di motivi validi ad imbastire una falsa accusa.

Le deduzioni di cui al ricorso non valgono pertanto ad inficiare le argomentazioni del Tribunale.

Con il quarto motivo si denuncia violazione dell'art. 2119 cod. civ. per aver ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare nel caso di comprovate molestie sessuali, anche in assenza di un'esplicita previsione nel contratto collettivo, ritenendo l'imprenditore garante della salute fisica e dell'integrità morale dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2087 cod. civ.. Viceversa, secondo la prospettazione del ricorrente, ancorché le molestie sessuali, coinvolgendo problemi di salute e di discriminazione professionale, creino un diritto soggettivo in capo alla donna lavoratrice, cui corrisponde l'obbligo datoriale di tutela della sua integrità psico-fisica, lo stesso datore, tuttavia, non potrebbe essere né arbitrio né garante della situazione di conflitto, ma essendo istituzionalmente controparte di tutti i lavoratori, sia uomini che donne, non potrebbe essere chiamato ad un ruolo protettivo delle seconde contro i primi.

La massima sanzione espulsiva costituita dal licenziamento dovrebbe essere preceduta dalla comminatoria di sanzioni più lievi e disposta solo in caso di recidiva.

Neppure questo motivo può essere accolto.

Lo stesso ricorrente riconosce che le molestie sessuali, incidendo sulla salute e sulla professionalità di chi ne è vittima, impongono l'obbligo di tutela a carico del datore di lavoro, come peraltro già riconosciuto da questa Corte con la sentenza 7768 del 1995, e risulta quindi irrilevante la sua mancata previsione del codice disciplinare.

Non si tratta peraltro di chiamare il datore di lavoro a rivestire un ruolo protettivo delle donne contro gli uomini, in quanto la molestia sessuale può avere come vittima entrambi i sessi ed in entrambi i casi sussiste l'obbligo del datore di lavoro di adottare i provvedimenti a tutela "dell'integrità fisica e della personalità morale", come testualmente impone l'art. 2087 cod. civ., attraverso i comportamenti che si rendono necessari, e quindi anche con il licenziamento.

Quanto alla necessità di adottare il provvedimento espulsivo solo all'esito di recidiva, in ricorso sono state proposte solo argomentazioni generiche, e non la deduzione di fatti specifici atti ad inficiare il giudizio di proporzionalità della sanzione formulato nella sentenza impugnata.

Il ricorso va quindi respinto.

Le spese del giudizio, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al rimborso delle spese a favore della controparte liquidate in L. 27.000, oltre L. tremilioni e mezzo per onorari.

Svolgimento del processo

In seguito alla contestazione di molestie sessuali nei confronti di Xxx e del personale femminile addetto alla tessitura della Xxx, il 24 dicembre 1999 la Società rinnovava il licenziamento per motivi disciplinari di Xxx, suo dipendente dal 1976, addetto alle pulizie dei locali dei servizi.

Annullato in primo grado il recesso, tempestivamente impugnato dal Xxx, la Corte d'appello di Xxx, su appello della Xxx, confermava la prima decisione.

La sentenza d'appello, considerato che un primo recesso era stato annullato il 16 dicembre '99 per genericità delle contestazioni e che questo nuovo licenziamento andava circoscritto alle accuse precedenti, dovendo "considerarsi tardivo ogni addebito che faccia riferimento ad episodi passati e mai contestati", ha ritenuto che le molestie e gli addebiti di tipo esibizionistico compiuti dal Xxx non meritassero il provvedimento adottato, perchè sebbene quelli nei confronti di due lavoratrici, tali Xxx e Xxx, fossero riprovevoli, tuttavia non erano tali da giustificare la sua espulsione, essendo i restanti genericamente riferiti a non meglio identificate e ripetute molestie ed esibizioni sessuali, incerte nel tempo e prive di prova, mentre un plurimo comportamento ("l'aver in tre occasioni nella prima metà del 1998 afferrato i testicoli dell'operaio Xxx") andava scartate ("non può essere preso in considerazione"), perchè "non compreso nella prima lettera di licenziamento e, tra l'altro, tardivo anche rispetto a questa".

In particolare, l'episodio Xxx, che indossando pantaloni, "s'era improvvisamente trovata fra le gambe una canna d'aria compressa, manovrata dal Xxx, e di esserne stata colpita", senza che il gesto fosse stato accompagnato da scambi di battute..." per mancanza di confidenza fra i due"; è apparso alla Corte "privo di una chiara connotazione sessuale", anche sulla base della testimonianza di una teste (tale Xxx) che, in giudizio, non aveva ricordato la "palpatina" riferita dalla dichiarazione predisposta dal caporeparto e da lei sottoscritta a distanza di un mese dal fatto. D'altra parte, quello riferibile alla Xxx ("una pacca sul sedere ridendo"), limitato ad uno solo episodio per la genericità di riferimenti anteriori, è stato ridimensionato dalla sentenza d'appello al "fare scherzoso" assunto dal Xxx, secondo la testimonianza del capo reparto Xxx.

Contro questa decisione la Società ricorre per Cassazione illustrando due motivi. La parte intimata resiste con controricorso.

Entrambe le parti hanno depositato memoria.

Motivi della decisione

Con il primo motivo la Società denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e dell'art. 3 della L. n. 604/1966, sostenendo che la sentenza d'appello è viziata quanto alla tempestività e specificità delle plurime contestazioni disciplinari.

In particolare, rileva che erroneamente la Corte d'appello aveva ritenuto tardiva la contestazione delle molestie sessuali arrecate dal Xxx all'operaio Xxx nella primavera del '98, "afferrandogli i testicoli" in tre occasioni, posto che, riguardando la tempestività della contestazione un giudizio di relatività temporale, ne era venuta a conoscenza solo nel maggio del '99, impedendole, pertanto, di ricomprendere l'addebito nel precedente licenziamento, in quanto emerso nel corso di quel giudizio e subito contestato al suo esito.

D'altra parte, protesta il giudizio di genericità esposto in sentenza circa gli episodi d'esibizionismo commessi verso alcune dipendenti dal Xxx, "che appositamente lasciava la porta aperta del bagno", dovendo quel giudizio essere "applicato con congruo margine di discrezionalità", avendo ritenuto di dover tutelare, conformemente a un protocollo previsto in sede contrattuale, "la massima riservatezza della persona incolpata e delle vittime, in conseguenza dell'indicazione di eccessivi dettagli".

Mentre questa seconda osservazione è assolutamente impropria e non merita alcuna indulgenza da parte di questa Corte, perchè nel bilanciamento tra il diritto/dovere al rispetto della riservatezza e alla tutela di situazioni personali incresciose e quello di difesa, quest'ultimo non può essere svantaggiato, oltretutto il piano della trasparenza e della responsabilità delle incolpazione dovendo trovare adeguate e puntuali verifiche sia sul piano e nel momento contrattuale che in sede giudiziaria, per conto l'avere la Corte distrettuale escluso la vicenda Xxx reputando questa contestazione inutilizzabile sotto il profilo della tardività, appare al Collegio, nell'economia della vicenda descritta dalla sentenza, frutto d'estrema sintesi motivazionale, che rende necessaria una maggiore e più approfondita definizione sul punto fattuale e motivazionale.

Da un lato, infatti, la denuncia degli episodi in discorso alla società da parte dell'interessato, intervenuta, in tesi, il 5 maggio 1999 (e quindi dopo il primo licenziamento della fine d'aprile '99), non poteva, *ratione temporis*, essere introdotta dalla Xxx nel corso della precedente fase giudiziaria, stante l'ormai intervenuta interruzione, sia pure allora sub iudice, del rapporto di lavoro attraverso la comunicazione dell'atto unilaterale recettizio del primo licenziamento.

D'altro canto, la ricostituzione del rapporto sancito dall'originaria sentenza d'annullamento, spontaneamente condivisa ed eseguita dalla società, rimetteva in gioco quell'episodio nel più ampio contesto della valutazione, sotto il profilo disciplinare dei plurimi comportamenti del dipendente, ribaditi dalla seconda incolpazione, di cui l'asserito, dalla sentenza, ritardo della contestazione Xxx merita un approfondimento.

Vero è che sembrerebbe (desumendosene una diversa ricostruzione del controricorso Xxx: v. pgg. 4/5) che tale ripetuto gesto fosse già conosciuto sin dal '98, ma di quest'esplorazione, come del contenuto di denuncia da parte del Xxx, che ne costituirebbe la dimostrazione e di cui s'è fatto or ora cenno, non v'è alcuna rigorosa traccia in sentenza che giustifichi l'opzione prescelta, limitandosi, laconicamente il ragionamento di quella Corte ad escludere l'incidenza "perchè non

compreso nella prima lettera di licenziamento e, tra l'altro tardivo anche rispetto a questa".

Pertanto, sotto l'assorbente profilo della tempestività di questa contestazione, tale motivo va accolto, con conseguente Cassazione, in questo limite, della sentenza impugnata che, per l'effetto, deve essere rimessa ad altro giudice patri ordinato, individuato in dispositivo, cui va demandata, oltre una sua valutazione in termini di rilevanza disciplinare, l'analisi congiunta, ai fini della legittimità del recesso, con gli altri due episodi, la cui svalutazione da parte della Corte territoriale è stata denunciata con il secondo motivo.

Circa questo secondo mezzo d'impugnazione, incentrato sugli episodi Xxx e Xxx, ricordati in narrativa, a suo tempo, secondo la Corte territoriale, tempestivamente e specificamente contestati, s'ipotizza la violazione e falsa applicazione dell'art. 12, preleggi:

3, L. n. 604/1966: 2087, 2106 e 2697, cod. civ., e dell'art. 115, cod.proc.civ., oltre difetti di motivazione, anche in considerazione della Raccomandazione del 27 novembre 1991 della Commissione europea in tema di dignità dei lavoratori nei luoghi di lavoro, per salvaguardarne l'intimità personale in caso di "comportamenti indesiderati, sconvenienti od offensivi".

Si sostiene che il Giudice d'appello avrebbe fatto malgoverno delle norme poste a tutela della libertà sessuale, finalizzate a reprimere le molestie arrecate nei luoghi di lavoro, reputando eccessiva la sanzione, senza "tener conto adeguato dei principi giuridici e dei giudizi di valore, alla stregua dei quali deve essere considerata la gravità delle trasgressioni del lavoratore", richiamando a tal fine alcune sentenze di questa Corte (nn. 5049/00; 10752/96; 7768/95).

In particolare, la Società, quanto all'episodio Xxx, ne critichi la svalutazione, stante il turbamento della donna che sarebbe stato colto da alcuni compagni di lavoro e afferma il significato sessuale dell'episodio, essendo errato, anche in diritto, lo scarso peso assegnato alla vicenda, argomentato sulla base dell'impressione di una teste (tal Xxx), che aveva considerato (indebitamente) scherzoso l'atteggiamento del Xxx.

Parimenti, quanto alla denuncia del 29 aprile '99 della dipendente Xxx, la Società si duole che il Giudice abbia limitato la valutazione a un solo episodio e ribadisce che il giudizio scherzoso, dato in proposito da un teste (Xxx, capo reparto) ricordando la frase del Xxx: "ha ancora un bel sedere", non poteva formare oggetto di testimonianza.

A fronte di tali rilievi in relazione a questi due episodi, questa Corte osserva che l'analisi, in tesi riduttiva, esplicitata dalla sentenza impugnata in funzione di un'equilibrata valutazione della proporzionalità della reazione disciplinare, è, per contro, frutto d'una ponderata e scrupolosa valutazione degli episodi, pur discutibili e censurabili sul piano delle relazioni interpersonali fra compagni di lavoro, soprattutto se intercorrenti fra soggetti di sesso diverso, che appartiene al libero convincimento del Giudice di merito che il Collegio intende salvaguardare, apparendo immune dai vizi contestati.

La sentenza, in particolare, ha ritenuto di dover svalutare del tutto l'aspetto sessuale del caso Xxx, segnalandone, anzi, l'apparenza scherzosa o, quanto meno, limitata ad infastidire la lavoratrice, ricavando quest'aspetto significativo dalla testimonianza resa dalla lavoratrice Xxx e dalle modalità di formalizzazione della denuncia (a distanza di un mese ad opera del caporeparto, "a cui l'episodio sarebbe stato immediatamente riferito"), che aveva inserito la colorazione sessuale d'una "palpatina", rimasta, però, "senza traccia" nella deposizione.

Parimenti, quanto alle vicende Xxx (toccamento "in diverse occasioni" del seno e del fondo schiena), la sentenza (pag. 8), limitata l'indagine solo al all'ultimo degli episodi denunciati, "perchè circostanziato con indicazioni di tempo e di luogo", risalendo "a molto tempo addietro", come ricordato dalla stessa Xxx, i generici riferimenti ai restanti, pur rifluiti nella dichiarazione predisposta dal direttore del personale una quindicina di giorni dopo l'ultimo, cui aveva assistito il capo Reparto Xxx, ne ha ridimensionato l'enfasi, rievocando la testimonianza di costui, attestante il fare spassoso del Xxx che, nell'atto in cui dispensava la pacca, annunciava: "ha ancora un bel sedere".

Pertanto, fermo restando il giudizio, espresso dalla Corte territoriale, d'inadeguatezza di questi due episodi rispetto all'applicazione espulsiva del licenziamento, di cui, peraltro, ha opportunamente segnalato la convenienza d'una sanzione, "indipendentemente dalla loro valenza sessuale", s'impone il loro approfondimento da parte del Giudice di rinvio, per dare un giudizio complessivo d'insieme, a fronte dell'intimato licenziamento, coniugandoli con la vicenda Xxx, secondo quanto sopra detto, posto che la denuncia, nei confronti della sentenza, espressa dalla difesa ricorrente circa il divieto di apprezzamento sul fare scherzoso ricordato dai testi non merita d'essere condivisa, trattandosi di un giudizio che s'immedesima e integra inevitabilmente la rappresentazione del fatto oggetto della testimonianza.

Infatti, il principio che esclude che i fatti su cui verte la prova testimoniale possano formare oggetto di valutazioni o dar luogo a giudizi complessi, espressi nel contesto dell'esposizione, mentre va riconfermato in relazione a una ricostruzione del fatto di carattere soggettivo o rispetto a giudizi di carattere tecnico o giuridico, non va esteso a quegli apprezzamenti derivanti dalla stessa percezione del fatto "che non sia possibile scindere dalla deposizione", (v. da ultimo, Cass. 2 gennaio 2001, n. 5).

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo per quanto di ragione e rigetta il secondo. Cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte d'appello di Milano. Così deciso in Roma, il 14 marzo 2005.

Depositato in Cancelleria il 2 maggio 2005

c.c. art. 2087

c.c. art. 2106

c.c. art. 2119

L. 15/07/1966 n. 604, art. 1

L. 15/07/1966 n. 604, art. 3

L. 20/05/1970 n. 300, art. 7

E. Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,
 a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”
 pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 31 maggio 2006 -
 Supplemento Ordinario n. 133

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246, recante delega al Governo per l'emanazione di un Decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;
 Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dei 24 gennaio 2006;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nella riunione del 27 febbraio 2006;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del Decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;

Considerato che le competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica non hanno espresso nei termini di legge il prescritto parere;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 aprile 2006;

Sulla proposta del Ministro per le pari opportunità, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica, del lavoro e delle politiche sociali, della salute e delle attività produttive;

E m a n a
 il seguente Decreto legislativo:

LIBRO I
DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ
TRA UOMO E DONNA

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.
Divieto di discriminazione tra uomo e donna
(Legge 14 marzo 1985, n. 132, articolo 1)

I. Le disposizioni del presente Decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

TITOLO II
ORGANIZZAZIONE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Capo I
POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ

Art. 2.
Promozione e coordinamento delle politiche di pari opportunità
(Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, articolo 5)

I. Spetta al Presidente del Consiglio dei Ministri promuovere e coordinare le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché consentire l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei.

Capo II
COMMISSIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ FRA UOMO E DONNA

Art. 3.
Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna
(Decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 1)

I. La Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, istituita presso il Dipartimento per le pari opportunità, fornisce al Ministro per le pari opportunità, che la presiede, consulenza e supporto tecnico-scientifico nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche di pari opportunità fra uomo e donna, sui provvedimenti di competenza dello Stato, ad esclusione di quelli riferiti alla materia della parità fra i sessi nell'accesso al lavoro e sul lavoro; in particolare la Commissione:

- a) formula proposte al Ministro per l'elaborazione delle modifiche della normativa statale necessarie a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei confronti delle donne ed a conformare l'ordinamento giuridico al principio di pari opportunità fra uomo e donna, fornendo elementi informativi, documentali, tecnici e statistici, utili ai fini della predisposizione degli atti normativi;
- b) cura la raccolta, l'analisi e l'elaborazione di dati allo scopo di verificare lo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità nei vari settori della vita politica, economica e sociale e di segnalare le iniziative opportune;
- c) redige un rapporto annuale per il Ministro sullo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità;
- d) fornisce consulenza tecnica e scientifica in relazione a specifiche problematiche su richiesta del Ministro o del Dipartimento per le pari opportunità;
- e) svolge attività di studio e di ricerca in materia di pari opportunità fra uomo e donna.

Art. 4.

Durata e composizione della Commissione

(Decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 2)

1. La Commissione è nominata con Decreto del Ministro e dura in carica due anni. Essa è composta da venticinque componenti di cui:

- a) undici prescelti nell'ambito delle associazioni e dei movimenti delle donne maggiormente rappresentativi sul piano nazionale;
- b) quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- c) quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni imprenditoriali e della cooperazione femminile maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- d) tre prescelti fra le donne che si siano particolarmente distinte, per riconoscimenti e titoli, in attività scientifiche, letterarie e sociali;
- e) tre rappresentanti regionali designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

2. Almeno due volte l'anno, la Commissione si riunisce a composizione allargata, con la partecipazione di un rappresentante di pari opportunità per ogni regione e provincia autonoma, anche al fine di acquisire osservazioni, richieste e segnalazioni in merito a questioni che rientrano nell'ambito delle competenze del sistema delle regioni e delle autonomie locali.

Art. 5.

Ufficio di Presidenza della Commissione

(Decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 3)

1. Con il Decreto di cui all'articolo 4, comma 1, fra i componenti della Commissione vengono designati il Vicepresidente ed il Segretario che, insieme al Ministro, che lo presiede, costituiscono l'ufficio di presidenza.

2. Al Vicepresidente spetta la rappresentanza della Commissione, il coordinamento dei lavori e la costante informazione del Ministro circa le iniziative in corso di svolgimento.

Art. 6.

Esperti e consulenti

(Decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 4)

1. La Commissione si avvale, su proposta del Ministro, di esperti, in numero massimo di cinque, su problematiche attinenti la parità fra i sessi, e di propri consulenti secondo quanto previsto dall'articolo 29 della Legge 23 agosto 1988, n. 400, e dall'articolo 9 del Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303.

2. I consulenti di cui al comma 1 sono scelti fra persone, anche estranee alla pubblica amministrazione, dotate di elevata professionalità nelle materie giuridiche, nonché nei settori della lotta alle discriminazioni, delle politiche sociali e dell'analisi delle politiche pubbliche.

3. Nel Decreto di conferimento dell'incarico è determinato il compenso degli esperti e dei consulenti.

Art. 7.

Segreteria della Commissione

(Decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 5)

1. Per l'espletamento delle proprie attività la Commissione dispone di una propria segreteria nell'ambito del Dipartimento per le pari opportunità.

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)

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 delle politiche sociali, promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera.

2. Il Comitato è composto da:

a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;

- b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
 - c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
 - d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;
 - e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
 - f) la consigliera o il consigliere nazionale di parità di cui all'articolo 12, comma 2, del presente Decreto.
3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:
- a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;
 - b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri dell'istruzione, dell'università e della ricerca, della giustizia, degli affari esteri, delle attività produttive, del Dipartimento per la funzione pubblica;
 - c) cinque dirigenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in rappresentanza delle Direzioni generali del mercato del lavoro, della tutela delle condizioni di lavoro, per le politiche previdenziali, per le politiche per l'orientamento e la formazione e per l'innovazione tecnologica.
4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.
5. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 9.

Convocazione e funzionamento

(Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 5 e 6)

- 1. Il Comitato è convocato, oltre che su iniziativa del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.
- 2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 11, nonché in ordine alle relative spese.

Art. 10.

Compiti del Comitato

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

- 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;
- 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;
- 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.

Art. 11.

Collegio istruttorio e segreteria tecnica (Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 7)

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'articolo 8 e alle consigliere e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

- a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 8, che lo presiede;
- b) un magistrato designato dal Ministero della giustizia fra quelli addetti alle sezioni lavoro, di legittimità o di merito;
- c) un dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- d) gli esperti di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a);

- e) la Consigliera o il Consigliere di parità di cui all'articolo 12.
- 2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 8, possono essere elevati a due.
- 3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta da personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato.
- 4. Il Comitato e il collegio istruttorio deliberano in ordine alle proprie modalità di organizzazione e di funzionamento; per lo svolgimento dei loro compiti possono costituire specifici gruppi di lavoro. Il Comitato può deliberare la stipula di convenzioni, nonché avvalersi di collaborazioni esterne:
 - a) per l'effettuazione di studi e ricerche;
 - b) per attività funzionali all'esercizio dei propri compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'articolo 10, comma 1, lettera d).

Capo IV

CONSIGLIERE E CONSIGLIERI DI PARITÀ

Art. 12.

Nomina

(Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 1, comma 1; articolo 2, commi 1, 3, 4)

- 1. A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una Consigliera o un Consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente.
- 2. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, 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 supplenti, 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 re-

quisiti 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, 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 supplenti, 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

(Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 3)

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 dal libro III, titolo I;
- 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.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità nazionale, regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, della commissione centrale per l'impiego ovvero del diverso organismo che ne venga a svolgere, in tutto o in parte, le funzioni a seguito del Decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e delle commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli articoli 4 e 6 del citato Decreto legislativo n. 469 del 1997; essi partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/99, del Consiglio del 21 giugno 1999. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale è componente del Comitato nazionale e del Collegio istruttorio di cui agli articoli 8 e 11.

3. Le strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d), del Decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

4. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni regionali e provinciali del lavoro territorialmente competenti acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.

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, dal Ministro del lavoro 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 è ubicato rispettivamente presso le regioni e presso le province. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio è funzionalmente autonomo, 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 è 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.

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 ulteriori permessi non retribuiti per i quali viene corrisposta un'indennità. La misura massima dei permessi 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, è a carico rispettivamente dell'ente regionale e pro-

vinciale. A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'articolo 18. L'ente regionale o provinciale, su richiesta, è 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 è alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della Legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni. Il Fondo è 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 è riservata all'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità ed è 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 è 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 è 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, nonché in base alla capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti.

4. 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 è composta dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità 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 opportunità 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, nonché 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, nonché all'approvazione dei progetti e dei programmi della rete di cui all'articolo 19. L'attività della commissione non comporta oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

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

Art. 19.

Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità

(Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, commi 1, 2, 3, 4 e 5)

1. La rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

2. La rete nazionale si riunisce almeno due volte l'anno su convocazione e sotto la presidenza della consigliera o del consigliere nazionale; alle riunioni partecipano il vice presidente del Comitato nazionale di parità di cui all'articolo 8, e un rappresentante designato dal Ministro per le pari opportunità.

3. Per l'espletamento dei propri compiti la rete nazionale può avvalersi, oltre che del Collegio istruttorio di cui all'articolo 11, anche di esperte o esperti, nei settori di competenza delle consigliere e dei consiglieri di parità, di particolare e comprovata qualificazione professionale. L'incarico di esperta o esperto viene conferito su indicazione della consigliera o del consigliere nazionale di parità dalla competente Direzione generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. L'entità delle risorse necessarie al funzionamento della rete nazionale e all'espletamento dei relativi compiti, è determinata con il Decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

5. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui all'articolo 15, comma 5, un rapporto

al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla rete nazionale. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 5 dell'articolo 15 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.

Art. 20.

Relazione al Parlamento

(Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, comma 6)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 19, comma 5, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta in Parlamento, almeno ogni due anni, d'intesa con il Ministro per le pari opportunità, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente Decreto.

Capo V

COMITATO PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE

Art. 21.

Comitato per l'imprenditoria femminile

(Legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 1, 2, 3)

1. Presso il Ministero delle attività produttive opera il Comitato per l'imprenditoria femminile composto dal Ministro delle attività produttive o, per sua delega, da un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministro delle politiche agricole e forestali, dal Ministro dell'economia e delle finanze, o da loro delegati; da una rappresentante degli istituti di credito, da una rappresentante per ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale della cooperazione, della piccola industria, del commercio, dell'artigianato, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi.

2. I membri del Comitato sono nominati con Decreto del Ministro delle attività produttive, su designazione delle organizzazioni di appartenenza, e restano in carica tre anni. Per ogni membro effettivo viene nominato un supplente.

3. Il Comitato elegge nel proprio ambito uno o due vicepresidenti; per l'adempimento delle proprie funzioni esso si avvale del personale e delle strutture messe a disposizione dai Ministeri di cui al comma 1.

Art. 22.

Attività del Comitato per l'imprenditoria femminile

(Legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 4 e 5)

1. Il Comitato ha compiti di indirizzo e di programmazione generale in ordine agli interventi previsti dal libro III, titolo II; promuove altresì lo studio, la ricerca e l'informazione sull'imprenditorialità femminile.

2. Per le finalità di cui al presente capo il Comitato stabilisce gli opportuni collegamenti con il Servizio centrale per la piccola industria e l'artigianato di cui all'articolo 39, comma 1, lettera a), della Legge 5 ottobre 1991, n. 317, e si avvale di consulenti, individuati tra persone aventi specifiche competenze professionali ed esperienze in materia di imprenditoria femminile.

LIBRO II

PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ETICO-SOCIALI

TITOLO I RAPPORTI TRA CONIUGI

Art. 23.

Pari opportunità nei rapporti fra coniugi

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

TITOLO II

CONTRASTO ALLA VIOLENZA NELLE RELAZIONI FAMILIARI

Art. 24.

Violenza nelle relazioni familiari

1. Per il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari si applicano le disposizioni di cui alla Legge 4 aprile 2001, n. 154.

LIBRO III

PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ECONOMICI

TITOLO I

PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO

Capo I

NOZIONI DI DISCRIMINAZIONE

Art. 25.

Discriminazione diretta e indiretta

(Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Art. 26.

Molestie e molestie sessuali

(Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Capo II

DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE

Art. 27.

Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3)

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

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

a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;

b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

5. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

6. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Art. 28.

Divieto di discriminazione retributiva
(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2)

1. La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

Art. 29.

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

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

Art. 30.

Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12)

1. Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.

tuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 si applicano alle lavoratrici le disposizioni della Legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, in deroga all'articolo 11 della Legge stessa.

3. Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

4. Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata.

5. La disposizione di cui al comma 4 si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

6. Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e della Legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice.

Art. 31.

Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici

(Legge 9 febbraio 1963, n. 66, articolo 1, comma 1; Legge 13 dicembre 1986, n. 874, articoli 1 e 2)

1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge.

2. L'altezza delle persone non costituisce motivo di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici ad eccezione dei casi in cui riguardino quelle mansioni e qualifiche speciali, per le quali è necessario definire un limite di altezza e la misura di detto limite, indicate con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti i Ministri interessati, le organizzazioni sindacali più rappresentative e la Commissione per la parità tra uomo e donna, fatte salve le specifiche disposizioni relative al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Art. 32.

Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
(Decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 1)

1. Le Forze armate ed il Corpo della guardia di finanza si avvalgono, per l'espletamento dei propri compiti, di personale maschile e femminile.

Art. 33.

Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza
(Decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 2)

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

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

3. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, posto in licenza straordinaria per maternità ai sensi del comma 2, può chiedere di proseguire il periodo formativo con esenzione di qualsiasi attività fisica, fino all'inizio del periodo del congedo di maternità di cui all'articolo 16 del Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. L'accoglimento della domanda è disposto dal Comandante di corpo, in relazione agli obiettivi didattici da conseguire e previo parere del dirigente del servizio sanitario dell'istituto di formazione.

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

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

Art. 34.

Divieto di discriminazione nelle carriere militari

(Decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articoli 3, 4 e 5)

1. Lo stato giuridico del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.
2. L'avanzamento del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.
3. Le amministrazioni interessate disciplinano gli specifici ordinamenti dei corsi presso le accademie, gli istituti e le scuole di formazione in relazione all'ammissione ai corsi stessi del personale femminile.

Art. 35.

Divieto di licenziamento per causa di matrimonio

(Legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6)

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.
2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.
3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.
4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.
5. Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:
 - a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
 - c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.
6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal

lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.

8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.

9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

Capo III **TUTELA GIUDIZIARIA**

Art. 36.

Legittimazione processuale

(Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 4 e 5)

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dell'articolo 25 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la Consigliera o il Consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.

2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

Art. 37.

Legittimazione processuale a tutela di più soggetti

(Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 7, 8, 9, 10 e 11)

1. 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, 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 ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi 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.

2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1, le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la Consigliera o il Consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

4. Ferma restando l'azione di cui al comma 2, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con Decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il Decreto è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3, al Decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita con le pene di cui all'articolo 650 del codice penale e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'articolo 18 e la revoca dei benefici di cui all'articolo 41, comma 1.

Art. 38.

Provvedimento avverso le discriminazioni

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13)

1. Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui all'articolo 27, commi 1, 2, 3 e 4, e di cui all'articolo 5 della Legge 9 dicembre 1977, n. 903, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali 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, 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.

2. L'efficacia esecutiva del Decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

3. Contro il Decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

4. L'inottemperanza al Decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

5. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dall'articolo 21, ultimo comma, della Legge 6 dicembre 1971, n. 1034.

6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.

Art. 39.

Ricorso in via d'urgenza

(Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 14)

1. Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile non preclude la concessione dei provvedimenti di cui agli articoli 37, comma 4, e 38.

Art. 40.

Onere della prova

(Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6)

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di man-

sioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

Art. 41.

Adempimenti amministrativi e sanzioni

(Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 12; Legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 16, comma 1)

1. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi degli articoli 25 e 26, posti 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. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, è punita con l'ammenda da 103 euro a 516 euro.

Capo IV

PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Art. 42.

Adozione e finalità delle azioni positive

(Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2)

1. Le 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 e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Art. 43.

Promozione delle azioni positive

(Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, comma 3)

1. Le azioni positive di cui all'articolo 42 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 8 e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 42 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 44.

Finanziamento

(Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 2, commi 1, 2, 4 e 5)

1. A partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c).

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato di cui all'articolo 8, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1, deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. I progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

4. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 45, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 8.

Art. 45.

Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale
(Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 3)

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 42, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della Legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del Fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa Legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica.
2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 42, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 8.
3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

Art. 46.

Rapporto sulla situazione del personale
(Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 9, commi 1, 2, 3 e 4)

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due 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.
2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.
3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio Decreto.
4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del Decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 47.

*Richieste di rimborso degli oneri finanziari
connessi all'attuazione di progetti di azioni positive*
(Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 10, comma 1)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e delle pari opportunità e su indicazione del Comitato di cui all'articolo 8, determina, con apposito Decreto, eventuali modifiche nelle modalità di presentazione delle richieste di cui all'articolo 45, comma 1, nelle procedure di valutazione di verifica e di erogazione, nonché nei requisiti di onorabilità che i soggetti richiedenti devono possedere.

2. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza dal beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal Decreto di cui al comma 1.

Art. 48.

Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni
(Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto-rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 49.

Azioni positive nel settore radiotelevisivo
(Legge 6 agosto 1990, n. 223, articolo 11)

1. La concessionaria pubblica e i concessionari privati per la radiodiffusione sonora o televisiva in ambito nazionale, promuovono azioni positive volte ad eliminare condizioni di disparità tra i due sessi in sede di assunzioni, organizzazione e distribuzione del lavoro, nonché di assegnazione di posti di responsabilità.
2. I concessionari di cui al comma 1 redigono, ogni due anni, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli e della remunerazione effettiva da trasmettere alla Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna di cui al libro I, titolo II, capo II.

Art. 50.

Misure a sostegno della flessibilità di orario

1. Le misure a sostegno della flessibilità di orario, finalizzate a promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, sono disciplinate dall'articolo 9 della Legge 8 marzo 2000, n. 53.

Capo V

TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Art. 51.

Tutela e sostegno della maternità e paternità

1. La tutela ed il sostegno della maternità e paternità è disciplinata dal Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

TITOLO II

PARI OPPORTUNITÀ NELL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA

Capo I

AZIONI POSITIVE PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE

Art. 52.

Principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile
(Legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 1, commi 1 e 2)

1. Il presente capo indica i principi generali volti a promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità tra uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale, e, in particolare, i principi diretti a:
 - a) favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;

- b) promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;
- c) agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;
- d) favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;
- e) promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

Art. 53.

Principi in materia di beneficiari delle azioni positive
(Legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 2, comma 1)

1. I principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile si rivolgono ai seguenti soggetti:

- a) le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne, le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne, nonché le imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi;
- b) le imprese, o i loro consorzi, le associazioni, gli enti, le società di promozione imprenditoriale anche a capitale misto pubblico e privato, i centri di formazione e gli ordini professionali che promuovono corsi di formazione imprenditoriale o servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale riservati per una quota non inferiore al settanta per cento a donne.

Art. 54.

Fondo nazionale per l'imprenditoria femminile
(Legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 3, comma 1)

1. A valere sulle disponibilità del Fondo, istituito con l'articolo 3, comma 1, della Legge 25 febbraio 1992, n. 215, con apposito capitolo nello stato di previsione della spesa del Ministero delle attività produttive, possono essere concesse ai soggetti indicati all'articolo 53, comma 1, lettera a), nel rispetto dei principi fondamentali dell'ordinamento anche comunitario, le agevolazioni previste dalla disciplina vigente:

- a) per impianti ed attrezzature sostenute per l'avvio o per l'acquisto di attività commerciali e turistiche o di attività nel settore dell'industria, dell'artigianato, del commercio o dei servizi, nonché per i progetti aziendali connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione di prodotto, tecnologica od organizzativa;
- b) per l'acquisizione di servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produ-

zione, di gestione e di commercializzazione, nonché per lo sviluppo di sistemi di qualità.

2. Ai soggetti di cui all'articolo 53, comma 1, lettera b), possono essere concesse agevolazioni per le spese sostenute per le attività ivi previste.

Art. 55.

Relazione al Parlamento

(Legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 11)

1. Il Ministro delle attività produttive verifica lo stato di attuazione dei principi di cui al presente capo, presentando a tale fine una relazione annuale al Parlamento.

LIBRO IV

PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI CIVILI E POLITICI

TITOLO I

PARI OPPORTUNITÀ NELL'ACCESSO ALLE CARICHE ELETTIVE

Capo I

ELEZIONE DEI MEMBRI DEL PARLAMENTO EUROPEO

Art. 56.

Pari opportunità nell'accesso alla carica di membro del Parlamento europeo

(Legge 8 aprile 2004, n. 90, articolo 3)

1. Nell'insieme delle liste circoscrizionali aventi un medesimo contrassegno, nelle prime due elezioni dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, successive alla data di entrata in vigore della Legge 8 aprile 2004, n. 90, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati; ai fini del computo sono escluse le candidature plurime; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità prossima.

2. Per i movimenti e i partiti politici presentatori di liste che non abbiano rispettato la proporzione di cui al comma 1, l'importo del rimborso per le spese elettorali di cui alla Legge 3 giugno 1999, n. 157, è ridotto, fino ad un massimo della metà, in misura direttamente proporzionale al numero dei candidati in più rispetto a quello massimo consentito. Sono, comunque, inammissibili le liste circoscrizionali composte da più di un candidato che non prevedono la presenza di candidati di entrambi i sessi.

3. La somma eventualmente derivante dalla riduzione di cui al comma 2 è erogata ai partiti o gruppi politici organizzati che abbiano avuto proclamata eletta, ai sensi dell'articolo 22 della Legge 24 gennaio 1979, n. 18, e successive modificazioni, una quota superiore ad un terzo di candidati di entrambi i sessi. Tale somma è ripartita in misura proporzionale ai voti ottenuti da ciascun partito o gruppo politico organizzato.

Art. 57.

Disposizioni abrogate

I. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) la Legge 9 gennaio 1963, n. 7;
- b) l'articolo 1 della Legge 9 febbraio 1963, n. 66;
- c) gli articoli 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11, 12, 15 e 16, comma 1, della Legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- d) gli articoli 1 e 2 della Legge 13 dicembre 1986, n. 874;
- e) l'articolo 11 della Legge 6 agosto 1990, n. 223;
- f) la Legge 10 aprile 1991, n. 125, ad eccezione dell'articolo 11;
- g) la Legge 25 febbraio 1992, n. 215, ad eccezione degli articoli 10, comma 6, 12 e 13;
- h) l'articolo 5 del Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303;
- i) il Decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;
- l) il Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, ad eccezione dell'articolo 10, comma 4;
- m) il Decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, ad eccezione degli articoli 6, comma 2, e 7, comma 1;
- n) l'articolo 3 della Legge 8 aprile 2004, n. 90.

Art. 58.

Disposizioni finanziarie

I. Dall'attuazione del presente Decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il presente Decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 11 aprile 2006

CIAMPI

Berlusconi, Presidente del Consiglio dei Ministri

Prestigiacomo, Ministro per le pari opportunità

Baccini, Ministro per la funzione pubblica

Maroni, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Berlusconi, Ministro della salute (ad interim)

Scajola, Ministro delle attività produttive

Visto, il Guardasigilli: Castelli

Finito di stampare nel mese di dicembre 2006
dalla Grafica 891 s.r.l.
Via Melbourne, 10 - 00139 Roma