

Collana

I quaderni dei Gruppi di lavoro

GRUPPO DI LAVORO

“PROPOSTE DI INTEGRAZIONI AL D.LGS. 196/2000”

Attività 2004-2005



La Collana “I Quaderni dei Gruppi di lavoro” è a cura dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità. L'iniziativa editoriale è realizzata dall'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. Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prot. 962/4/a del 20 dicembre 2004 in merito alle attività previste al punto c dell'art. 1.

Coordinamento redazionale del Centro studi e ricerche dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità.

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

Editing a cura di Silvia Mussolin.



INTRODUZIONE	p.	7
PRESENTAZIONE DEL GRUPPO	»	9
RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2004-2005	»	11
Criticità del decreto legislativo: osservazioni del Gruppo di lavoro "Proposte di integrazioni al D.Lgs. 196/2000"	»	13
Art. 1 (Consigliere e Consiglieri di parità)		
1.1 <i>Rapporto effettiva – supplente</i>	»	13
1.2 <i>Stato giuridico della Consigliera di parità e problemi sorti nel rapporto con gli enti territoriali</i>	»	14
1.3 <i>Stato giuridico della Consigliera di parità e garanzie di riconoscimento del lavoro svolto, sia dal punto di vista professionale che pensionistico</i>	»	15
Art. 2 (Procedura di nomina e durata del mandato)		
2.1 <i>Procedura di nomina della Consigliera</i>	»	16
2.2 <i>Procedura di rinnovo</i>	»	17
2.3 <i>Rinnovo dell'incarico delle Consigliere in ruoli diversi e contemporaneità dell'incarico in più aree territoriali</i>	»	17
2.4 <i>Competenze certificate e documentabili</i>	»	18
Art. 3 (Compiti e funzioni)		
3.1 <i>Partecipazione degli Uffici delle Consigliere di parità alle azioni finanziate</i>	»	18
3.2 <i>Programma di lavoro delle consigliere e completezza della funzione</i>	»	19
Art. 4 (Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità)		
4.1 <i>L'attività delle Reti (nazionale e regionali)</i>	»	20
Art. 5 (Sede e attrezzature)		
5.1 <i>Ritardi nella stipula della convenzione, mancanza di attrezzature e risorse che garantiscano il buon funzionamento degli Uffici</i>	»	20
5.2 <i>Interferenze degli Enti di riferimento nella gestione del Fondo</i>	»	21
Art. 6 (Permessi, trattamento economico e previdenziale)		
6.1 <i>Istituire un'indennità di funzione uguale per tutte</i>	»	21

Art. 7

(Azioni positive)

- 7.1 *Piani di azioni positive: aiuti ai comitati di ente e di azienda nella preparazione dei pap e sostituzione dell'attuale sanzione (inadeguata) nei confronti degli enti pubblici inadempienti* » 22

Art. 8

(Azioni di giudizio)

- 8.1 *Riordino dell'articolo* » 22

Art. 9

(Fondo per l'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità)

- 9.1 *Previsione di spesa, rendicontazione ed accredito diretto del Fondo* » 23

- Relazione della Consigliera Morra su permessi, trattamento economico e previdenziale: richiesta di modifiche ed integrazioni all'art. 6 del D.Lgs. 196/2000 » 25

ALLEGATI » 27

- Proposta Sintesi dell'attuale formulazione dell'art. 6 (permessi, trattamento economico e previdenziale) del Decreto legislativo 196/2000 e delle modifiche proposte » 29

- Proposta di pronunciamento della Rete nazionale. Bozza di o.d.g. del Gruppo di lavoro presentato alla Consigliera nazionale di parità (non votato, ritirato e sostituito) » 33

- Ordine del giorno presentato dal Gruppo alla Rete nazionale in plenaria nella seduta del 4-5 luglio 2005, votato ed approvato a maggioranza » 34

- Parere pro veritate "Note in tema di procedure di nomina del/della Consigliere/a di parità al livello nazionale, regionale e provinciale" » 35

- Scheda di rilevazione delle attività delle Consigliere » 38

RIFERIMENTI GIURIDICO-NORMATIVI » 41

Testi chiusi a luglio 2005

Introduzione

Crediamo che tutte le Consigliere siano consce delle difficoltà connesse alla presentazione di un testo di revisione del decreto legislativo 196/2000: in questo momento non si può che intervenire con un provvedimento parziale sull'art. 6.

Per la complessità della materia sarebbe auspicabile arrivare ad un provvedimento che ripensasse tutte le problematiche delle pari opportunità, alla preparazione del quale la Rete si propone di collaborare.

Per il momento, il Gruppo di lavoro ritiene utile trovare strade semplici e praticabili che consentano alle Consigliere di consolidare il loro difficile ruolo sul territorio, talvolta strappato con grande dispiego di energie in contesti di scarsa attenzione istituzionale e politica.

La consapevolezza della necessità di dotare la figura della Consigliera di parità di maggiore autonomia ci ha portato ad auspicare l'indipendenza della funzione dalle autonomie locali, dalle Province e dalle Regioni, pur considerando l'importanza della conoscenza del territorio e dei soggetti che vi operano per la promozione di piani, patti ed altre azioni.

Il lavoro fin qui fatto necessita di ulteriori approfondimenti da parte del Gruppo di lavoro e, soprattutto, di un esame attento della Rete.

Ci auguriamo che grazie alla collaborazione di ogni singola Consigliera ci si possa sempre più avvicinare all'obiettivo della conoscenza dei problemi effettivi della funzione ed alla loro soluzione.

Presentazione del Gruppo

Il Gruppo è composto dalle seguenti Consigliere:

Maria Grazia Morra (Referente)
Velia Addonizio (Vice-referente)
Alessandra Bassan

Ornella Petillo
Maria Rosalba Di Tolla

Maria Assunta Serenari
Isa Ferraguti
Franca Turco
Alessandra Guarini
Teresa Zaccaria
Annarita Guarracino
Rosaria Schettino
Anna Mantini

Consigliera provinciale supplente di Venezia
Consigliera provinciale supplente di Milano
Consigliera regionale supplente della
Lombardia
Consigliera provinciale supplente di Avellino
Consigliera regionale supplente della
Basilicata
Consigliera provinciale supplente di Ferrara
Consigliera provinciale effettiva di Modena
Consigliera provinciale effettiva di Cuneo
Consigliera provinciale effettiva di Biella
Consigliera regionale supplente della Puglia
Consigliera regionale supplente dell'Abruzzo
Consigliera provinciale supplente di Asti
Consigliera regionale effettiva del Piemonte

Relazione sull'attività svolta nel 2004-2005

Questa relazione ha l'obiettivo di presentare alla Rete nazionale delle Consigliere di parità l'attività svolta dal Gruppo di lavoro "Proposte di integrazioni al D.Lgs. 196/2000".

Il Gruppo ha ordinato, secondo gli articoli di riferimento, le principali osservazioni emerse nella Rete sul testo del decreto legislativo e ne ha discusso al proprio interno, cercando di integrare i diversi punti di vista in soluzioni condivise.

Il risultato del nostro lavoro conduce a due possibili soluzioni integrative del D.Lgs. 196/2000, delle quali alcune referenti hanno discusso con la Consigliera nazionale di parità Dott. Isabella Rauti, con la Dott. Natoli della Div. IV del Ministero del Lavoro e con la Dott. Siclari dell'Ufficio Legislativo.

La prima soluzione è quella di inserire la maggior parte delle osservazioni in una Circolare interpretativa del Ministro, mentre la seconda, tesa ad uniformare il trattamento economico delle Consigliere, si concretizzerebbe nella presentazione di un emendamento all'art. 6 del D.Lgs. 196/2000.

Nel corso della riunione della Rete Nazionale svoltasi a Roma il 4 e 5 luglio, il Gruppo ha sottoposto all'attenzione dell'assemblea un ordine del giorno, approvato a grande maggioranza, in cui si chiede l'istituzione di un'indennità di funzione uguale per tutte, da realizzarsi dopo una verifica della sostenibilità economica della proposta e con decorrenza dal Decreto annuale del Ministero del Lavoro relativo all'anno 2006.

Criticità del decreto legislativo: osservazioni del Gruppo di lavoro “Proposte di integrazioni al D.Lgs. 196/2000”

Art. 1 (Consigliere e Consiglieri di parità)

1.1 Rapporto effettiva-supplente

Una delle prime questioni sollevate all'interno del Gruppo è stata quella relativa alla definizione delle funzioni della Consigliera¹ supplente e della relazione con la Consigliera effettiva.

La formulazione dell'art. 1 del D.Lgs. 196/2000,

“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. Le Consigliere ed i Consiglieri di parità svolgono funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per 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 per i reati di cui vengono a conoscenza”

pur definendo uguale *status* e analoghi poteri tra Consigliera effettiva e Consigliera supplente, lascia spazio a possibili diverse interpretazioni inerenti la definizione del ruolo della Consigliera supplente.

Seppure nella prassi la maggioranza delle Consigliere effettive e supplenti sembra abbiano trovato un accordo di collaborazione che permette ad entrambe di svolgere pienamente le funzioni, di usufruire dei permessi, di dividersi i compiti ed insieme definire il programma e l'utilizzo del budget, in alcuni casi ciò non avviene². Ad esempio va rimarcato che la Consigliera supplente deve partecipare a tutti i momenti di incontro provinciale, regionale e nazionale³.

¹ La parola Consigliera, per motivi di praticità, è sempre riportata solo al femminile.

² La Consigliera Petillo, che concorda sulla proposta di interpretazione autentica della Consigliera Ferraguti, propone di rafforzare l'operatività attraverso **tre previsioni**: la nomina congiunta di Consigliera effettiva e di Consigliera supplente, con nota in cui si evidenziano i requisiti distinti; l'obbligatorietà di stesura di un programma condiviso; l'individuazione di un riferimento istituzionale certo in caso di controversie.

³ Il Gruppo di lavoro chiede che vengano segnalate le criticità (ad esempio in Emilia Romagna le Consigliere effettive e supplenti partecipano a tutti gli effetti ai medesimi momenti di incontro e condividono i programmi e le scelte, mentre in altre Regioni questo non accade).

Pertanto, al fine di arrivare ad un'uguale interpretazione dei ruoli su tutti i territori provinciali e regionali, si suggerisce una soluzione attraverso Circolare interpretativa⁴, nella quale il termine supplente sia da intendersi non come sostituzione temporanea o provvisoria dell'effettiva per impedimento di questa, bensì come supplente nelle molteplici funzioni svolte dall'Ufficio della Consigliera di parità. Il ruolo della supplente andrebbe così a compensare ed integrare quello dell'effettiva.

La Circolare potrebbe anche contenere una traccia di modello per il rapporto annuale, comprensivo di un **piano di lavoro programmatico per l'anno successivo**. Tale ipotesi renderebbe espliciti gli intenti e le scelte che entrano in gioco (effettiva e supplente) si impegnano a sostenere, sia rispetto agli **ambiti** di intervento che all'utilizzo delle **risorse**.

Oltre alla Circolare interpretativa il Gruppo di lavoro ha previsto, nell'ambito delle modifiche all'art. 6 del D.Lgs.196/2000, l'aggiunta di un comma⁵, che di seguito riportiamo.

“Considerato che i/le Consiglieri/re effettivi/e e supplenti integrano le loro attività sulla base delle rispettive competenze ed esperienze concorrendo così al pieno svolgimento delle funzioni dell'Ufficio, gli/le stesse sono tenuti/e, concordemente, entro il 31 dicembre di ogni anno, a presentare agli organi che hanno provveduto alla loro designazione, un programma analitico delle attività corredato dall'impegno di spesa relativo, nel quale saranno contenute anche le previsioni riguardanti i permessi o le indennità di funzione spettanti ai/alle Consiglieri/re effettive e supplenti”.

1.2 Stato giuridico della Consigliera di parità e problemi sorti nel rapporto con gli enti territoriali

Molte Consigliere avvertono la necessità di dotare l'Ufficio della Consigliera di parità di una completa autonomia rispetto all'Ente locale, sia funzionale che patrimoniale.

⁴ Nella riunione del Gruppo di lavoro del 12 aprile 2005 la Consigliera di parità effettiva di Modena, Isa Ferraguti, ha presentato una proposta di **interpretazione autentica**, accolta dal Gruppo, che di seguito riportiamo:

“Tenuto conto che:

- la Consigliera di parità ha una duplice funzione, da una parte rimuovere le discriminazioni di fatto esistenti, sia in via stragiudiziale che giudiziale, dall'altra promuovere azioni positive e politiche attive del lavoro per prevenirle, lavorando contemporaneamente quindi sul versante repressivo e sanzionatorio e su quello promozionale;
- il D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 3, c. 2, prevede che “le Consigliere.... effettive e supplenti, sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, delle Commissioni centrali per l'impiego... e delle Commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli...”;
- escludendo l'art. 1, c.1 e l'art. 2 c.1 del D.Lgs. 196/2000, la normativa vigente sancisce di fatto la totale equivalenza tra il ruolo della Consigliera effettiva e supplente;

il termine supplente è da intendersi non tanto come sostituzione temporanea o provvisoria dell'effettiva per impedimento di questa, bensì come supplente nelle molteplici funzioni svolte dall'Ufficio. Per queste considerazioni il ruolo della supplente compensa ed integra quello dell'effettiva.”

⁵ Vedi anche pag. 27 della presente relazione.

Tale proposta comporterebbe una modifica del decreto legislativo.

Si sono spesso verificati problemi nel rapporto con gli Enti, sia per quanto riguarda la definizione della Convenzione che per la sua attuazione (es. gestione del Fondo, personale dedicato, disponibilità delle attrezzature, ecc.).

All'interno del Gruppo c'è chi ha osservato come la dualità del ruolo (politico e professionale) conduca ad inevitabili criticità qualora l'appartenenza politica della Consigliera venga ad essere diversa da quella della maggioranza di governo della realtà territoriale⁶.

Secondo altre⁷ va rimarcato il dovere delle Consigliere di muoversi misurandosi con le scelte politiche del territorio.

La maggior parte delle difficoltà delle Consigliere sembrano legate ad una scarsa valorizzazione del ruolo ed alla poca chiarezza di alcuni Enti locali sulla differenza tra dipendenti pubblici e Consigliere di parità, nonché alle resistenze di alcune Province nel fornire uffici ed attrezzature adeguati, personale competente per la gestione degli uffici, dirigenti con il tempo disponibile per le funzioni richieste.

La questione resta dunque da approfondire.

Si ravvisa la possibilità di far pervenire agli Enti locali idonee comunicazioni interpretative in merito alla parte amministrativa loro delegata, con l'obiettivo di favorire l'applicazione del decreto legislativo.

Il Gruppo di lavoro chiede all'Ufficio della Consigliera nazionale di verificare l'esistenza delle Convenzioni con gli Enti locali ed il loro stato di applicazione, ed alle Consigliere di parità di segnalare al Gruppo le criticità esistenti.

1.3 Stato giuridico della Consigliera di parità e garanzie di riconoscimento del lavoro svolto, sia dal punto di vista professionale che pensionistico

Una segnalazione è giunta al Gruppo da parte delle Consigliere **pubbliche dipendenti**, le quali chiedono garanzie sia in ordine al riconoscimento del lavoro svolto che ai fini della

⁶ La Consigliera Petillo, partendo dal presupposto che un **ruolo professionale** di competenza costituisca di per sé un ottimo presupposto all'azione politica di qualsiasi schieramento partitico, chiede al Gruppo di scegliere e di essere conseguente. Nel caso si voglia rafforzare la linea di una maggiore professionalità delle Consigliere è quindi d'obbligo aumentare la trasparenza nelle nomine (anche per garantire la possibilità di proporre ricorso su nomine effettuate senza il possesso dei requisiti o con requisiti inferiori ad altre candidature), istituendo una **griglia di valutazione** obbligatoria per il Ministero ed istituita attraverso ordinanza ministeriale. In questo caso sarebbe inoltre auspicabile un legame più forte con gli organi centrali, sia attraverso l'introduzione di un programma di attività delle Consigliere, sia con la creazione di un riferimento ministeriale in caso di controversie, in grado di dirimere i contenziosi. Petillo propone inoltre che l'**indennità delle Consigliere**, trattenuta a monte dal Fondo prima della sua ripartizione, venga pagata direttamente dal Ministero.

⁷ La Consigliera Ferraguti ritiene che occorra rimarcare maggiormente il fatto che le Consigliere provinciali, essendo designate dalle Province, titolari delle politiche del lavoro, abbiano il dovere di muoversi **misurandosi con le scelte politiche** (che non significa partitiche) in merito al lavoro, alla formazione, e a tutto quanto attiene le problematiche dell'occupazione.

progressione di carriera. Al Gruppo sembra peraltro che tali norme debbano essere previste anche per le **dipendenti di aziende private** e recepite nei CCNL.

Il Gruppo ritiene che la materia debba essere oggetto di approfondimento, anche in analogia con le tutele previste dalla legge per gli amministratori degli enti locali ed altre figure.

Una particolare considerazione merita il discorso **pensionistico**, in quanto l'attuale formulazione dell'art. 6 relativamente ai permessi non retribuiti, in caso di ritenuta delle ore non lavorate da parte del datore di lavoro, penalizza fortemente le Consigliere dipendenti che ne usufruiscono.

Tutta la materia è strettamente collegata alla necessità di definire meglio la parte relativa alle indennità ed ai compensi.

Al riguardo sarebbe possibile una modifica legislativa solo qualora si arrivasse ad una proposta condivisa.

Questo aspetto sarà argomento di approfondimenti ulteriori da parte del Gruppo di lavoro.

Art. 2 (Procedura di nomina e durata del mandato)

2.1 Procedura di nomina della Consigliera

La questione è stata oggetto di discussione all'interno del Gruppo, soprattutto per gli aspetti determinati da alcuni casi di scarsa trasparenza delle designazioni in alcuni contesti territoriali.

Pur convenendo sulla necessità di garantire l'autonomia degli Enti locali nell'individuazione delle Consigliere di parità, si ritiene che non si possa prescindere dall'obbligo della Pubblica Amministrazione di trasparenza e di motivazione dei propri atti.

Si propone quindi che la Circolare interpretativa inviti le amministrazioni a predisporre idonee forme di pubblicità dell'avviso prima della nomina, attendendosi anche alla pubblicazione del bando sui BUR (per Consigliere provinciali e regionali) e sulla G.U. (per Consigliere nazionali) almeno tre mesi prima della scadenza del mandato (delle Consigliere in carica al secondo mandato) al fine di consentire la più ampia partecipazione⁸.

⁸ La Consigliera Ferraguti ha evidenziato come per la nomina delle Consigliere non servano tanto i titoli di studio quanto le esperienze maturate sui temi del lavoro e su quelli delle politiche di genere. Di conseguenza la pubblicazione nei BUR e sulla G.U. non è fondamentale per la più ampia partecipazione, mentre ci sarebbe bisogno di una seria verifica sul territorio, tenendo conto che ci sono tante sindacaliste, lavoratrici, imprenditrici, consigliere comunali e provinciali non più in carica: tutte figure che potrebbero essere delle splendide Consigliere di parità.

2.2 Procedura di rinnovo

Poiché nei mesi scorsi molte Consigliere sono giunte a scadenza del primo mandato, è stata posta all'attenzione del Gruppo la questione delle procedure per il rinnovo, anche in considerazione del fatto che le Amministrazioni hanno seguito due diversi criteri: alcune hanno riaperto il bando mentre altre hanno rinnovato l'incarico. Il Gruppo, nel massimo rispetto dell'autonomia dell'Ente locale, ritiene che la Circolare interpretativa debba suggerire **un'identica procedura per il rinnovo della carica**.

A tal fine il Gruppo ha chiesto un parere al Prof. Avv. Tommaso Germano, dell'Università di Bari⁹, il quale, pur considerando che entrambe le interpretazioni abbiano apprezzabili motivi a loro sostegno, ritiene che un auspicabile impegno di snellezza burocratico-amministrativa debba condurre a far prevalere la tesi che omette di riproporre procedure "concorsuali" (tramite bando) ogni quattro anni.

Fissato il diritto che "il mandato... è rinnovabile una sola volta", coloro che ritengano di poter ottenere il rinnovo produrrebbero così una domanda con dichiarazione di disponibilità allegando una sintesi dell'attività svolta nel quadriennio concluso.

Si consideri inoltre che ai sensi dell'art. 2, secondo comma, le Commissioni regionali e provinciali tripartite devono essere "*sentite*" rispetto alla nomina e all'eventuale rinomina.

Poiché in tali organismi è presente la Consigliera di parità, è in quella sede che si dovrà valutare l'opportunità di disperdere o meno il patrimonio professionale accumulato dalla Consigliera uscente.

Anche sul rinnovo l'esigenza della trasparenza, già posta rispetto alla procedura di nomina, deve prevalere. Senza nascondersi quindi dietro alle procedure, le Amministrazioni, di fronte alla domanda di rinnovo presentata dalla Consigliera, dovrebbero rendere oggettive le ragioni in base alle quali non intendono rinnovare l'incarico prima di procedere alla riapertura del bando.

Si informa infine che il Gruppo di lavoro è stato sollecitato a prendere posizione rispetto al **problema della proroga** del mandato delle Consigliere attualmente in carica e che lo stesso si era espresso favorevolmente, in considerazione del fatto che i fondi necessari all'espletamento della funzione sono stati utilizzabili soltanto a partire dal 2003, della mancata sottoscrizione delle convenzioni da parte delle amministrazioni e dei conseguenti disagi strutturali e logistici sul territorio. Purtroppo gli uffici hanno ritenuto che tale ipotesi non potesse essere presa in considerazione.

2.3 Rinnovo dell'incarico delle Consigliere in ruoli diversi e contemporaneità dell'incarico in più aree territoriali

Sempre in tema di rinnovo è stato posto il problema se la rinnovabilità dell'incarico una sola volta debba essere inteso nella stessa funzione o per qualsiasi funzione. Se, cioè, una

⁹ Vedi pag. 31.

Consigliera effettiva della Provincia di X, rinnovata una sola volta per la Provincia X, possa, dopo due mandati in quella Provincia, essere chiamata come Consigliera di parità in un'altra Provincia o essere nominata Consigliera regionale o, ancora, se una supplente possa essere rinominata supplente ma conservare il diritto ad essere nominata effettiva dopo due mandati di supplente.

Al Gruppo di lavoro sembra che tale quesito possa essere risolto con un'interpretazione chiara in sede di Circolare, considerando il fatto che la ragione del blocco dei due mandati trova riferimento nell'esigenza di non consolidare cariche a vita in un medesimo territorio, non pregiudicando l'utilizzo altrove del patrimonio di competenze accumulato.

L'incarico contemporaneo in due territori (es. in due Province) appare di difficile realizzazione oltre a non giovare all'efficacia della funzione. Si ritiene pertanto che debba essere escluso.

2.4 Competenze certificate e documentabili

Il Gruppo di lavoro si è interrogato sulla possibilità di preparare linee guida che definiscano con maggiore oggettività e trasparenza la valutazione dei requisiti per la selezione della figura della Consigliera di parità.

Considerando l'interesse della Rete ad aumentare e valorizzare le professionalità esistenti, il Gruppo ritiene che l'argomento meriti attenzione.

Per ora non c'è stato il tempo di discutere in modo approfondito tali requisiti (definiti dal Gruppo *griglia*), anche se si concorda sulle prevalenti caratteristiche esperienziali della figura (in sintonia con gli orientamenti dell'UE). Si ritiene che i criteri possano costituire un utile aiuto a supporto della selezione da parte delle amministrazioni locali.

È stato inoltre posto in prospettiva il problema della definizione univoca del soggetto abilitato a certificare il possesso delle specifiche competenze. C'è chi ha pensato alla costituzione di un Albo delle Consigliere di parità presso il Ministero del Lavoro, con accesso attraverso corso concorso o all'apertura di una *long list* di esperte che garantirebbe la professionalità delle incaricate.

Questi ed altri suggerimenti non sono stati per il momento oggetto di una proposta da parte del Gruppo, che si riserva di prenderli in considerazione in futuro.

Art. 3 (Compiti e funzioni)

3.1 Partecipazione degli Uffici delle Consigliere di parità alle azioni finanziate

All'interno del Gruppo è stato oggetto di discussione il problema delle evoluzioni in atto degli Uffici delle Consigliere di parità, che in alcuni contesti si stanno attrezzando a rispon-

dere in modo più strutturato alle esigenze di intervento all'interno di programmi finanziati dall'Unione europea o da altri soggetti. Oggi gli Uffici non possono introitare e reinvestire in azioni positive, con ricadute apprezzabili sul territorio, i finanziamenti di tali azioni, i quali finiscono nel calderone indistinto del bilancio dell'ente territoriale. Alle Consigliere di parità sembra essere attribuito solo un ruolo di stimolo nella realizzazione dei progetti, mentre la mancata previsione nei bandi regionali della necessaria partecipazione della figura, se non altro per il controllo delle azioni, comprime la funzione. Quindi in ogni finanziamento riguardante le pari opportunità dovrebbe essere chiarito in bando che l'Ufficio della Consiglieria è in qualche ruolo presente: può partecipare ad azioni che non controlla o controllare azioni alle quali non partecipa.

Alcune componenti del Gruppo ritengono che le Consigliere di parità debbano restare soggetti proponenti ma non attuatori, sia perché il nostro ruolo è fondamentalmente di promozione, sia perché potremmo trovarci con seri problemi di incompatibilità collegabili al finanziamento dei progetti medesimi. Poiché le risorse provengono da bandi regionali o da fondi o regionali o FSE, le Consigliere potrebbero influenzare le decisioni degli enti in base alle loro conoscenze, penalizzando eventuali altri enti che hanno promosso progetti di migliore qualità.

Il problema potrebbe essere risolto già in sede di circolare interpretativa, ma il Gruppo per il momento non è riuscito a definire una proposta sufficientemente integrata ed unitaria. L'approfondimento della questione è rinviato ai prossimi lavori.

3.2 Programma di lavoro delle Consigliere e completezza della funzione

Lo sblocco del Fondo ministeriale e l'arrivo degli arretrati hanno fatto sì che agli Uffici venissero finalmente accreditate le risorse necessarie al loro funzionamento e alla realizzazione delle azioni.

In seguito alla circolazione delle informazioni su Convegni ed altre iniziative territoriali, attraverso l'Ufficio della Consiglieria nazionale, sono giunte al Gruppo osservazioni riguardanti un eccessivo sbilanciamento degli interventi a favore di momenti di immagine piuttosto che un organico utilizzo delle risorse per la repressione di comportamenti discriminatori, in via giudiziale o stragiudiziale o, ancora, per la promozione di concreti progetti di azioni positive con ricadute significative sul territorio.

C'è chi ha osservato come la definizione dei compiti della Consiglieria nell'art. 3 del Decreto legislativo 196 non indirizzi il consolidarsi di un intervento territoriale riconosciuto utile dai soggetti discriminati. Questo per quanto riguarda l'attività di ogni Consiglieria provinciale e regionale.

Per quanto riguarda invece la completezza della funzione si è detto che la sovrapposizione dei compiti fra regionale e provinciale (*la regionale può occuparsi direttamente, senza sentire la provinciale, delle azioni in giudizio individuali?*) dovrebbe essere chiarita. Ad esempio non si comprende per quale ragione la provinciale non possa occuparsi di discriminazioni col-

lettive avvenute al suo livello (es. all'interno di un'azienda), limitando fortemente in questo modo la sua azione e caricandola sul livello regionale.

Sembra di conseguenza che l'importante ruolo della Consigliera regionale venga svilito da questa sovrapposizione e non sia invece valorizzata la funzione specifica del livello territoriale di competenza, senza per questo cancellare la possibilità di intervento generale su tutto il territorio da parte della regionale nel caso in cui la provinciale non sia in grado di farvi fronte.

Si demanda l'approfondimento di questa materia ai prossimi lavori del Gruppo.

Art. 4 (Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità)

4.1 L'attività delle Reti (nazionale e regionali)

L'attività delle Reti (nazionale e regionali), importanti luoghi di raccordo, condivisione e decisione nel nuovo scenario istituzionale delle autonomie locali, non è sufficientemente regolamentata.

È stato posto all'attenzione del Gruppo il problema della costituzione della Rete regionale, da parte di alcuni territori, pur in assenza di riferimenti normativi. **Ciò comporta, qualora la maggioranza dei territori lo ritenesse opportuno, una regolamentazione delle Reti regionali, ad esempio con la previsione del diritto di partecipazione delle supplenti, talvolta escluse da queste riunioni.**

Maggiore chiarezza andrebbe inoltre posta sulla definizione dei compiti e dei poteri della Rete nazionale.

Si demanda l'approfondimento di questa materia ai prossimi lavori del Gruppo.

Art. 5 (Sede e attrezzature)

5.1 Ritardi nella stipula della convenzione, mancanza di attrezzature e risorse che garantiscano il buon funzionamento degli Uffici

Al Gruppo è stato chiesto di prevedere un sistema di controllo, monitoraggio e raccolta delle Convenzioni con gli Enti ospiti, con riguardo non solo all'avvenuta stipula ma anche all'esatto adempimento delle convenzioni sottoscritte.

Il Gruppo non è oggi in grado di fornire i dati riguardanti il numero delle convenzioni sottoscritte e le date di sottoscrizione, ma molte Consigliere denunciano la carenza di strutture, attrezzature, personale, disponibilità dei dirigenti.

Il Gruppo sta riflettendo sulla possibilità di introdurre una sanzione a carico degli Enti inadempienti, attraverso il congelamento fino all'adempimento, delle risorse economiche stanziare dalle vigenti disposizioni in materia di parità e pari opportunità.

La materia va comunque approfondita in collaborazione con il Gruppo di lavoro che si occupa delle problematiche relative all'Ufficio della Consigliera.

5.2 Interferenze degli Enti di riferimento nella gestione del Fondo

Alcune Consigliere ci hanno segnalato notevoli difficoltà nella gestione del Fondo e la reale indisponibilità dello stesso, a causa delle procedure burocratiche adottate per il suo utilizzo da parte degli Enti di riferimento.

In questi contesti pare vi sia la tendenza ad appropriarsi di quote del Fondo per il pagamento di collaboratrici della Provincia, le quali, talvolta e in parte, costituirebbero l'unico personale messo a disposizione delle Consigliere. Nello stesso modo verrebbero caricate sul Fondo le spese relative alle attrezzature ed al funzionamento.

Si ravvisa l'opportunità di far pervenire alle amministrazioni, come già evidenziato nel punto 1.2, idonee comunicazioni interpretative sulla parte amministrativa e convenzionale.

La materia va comunque approfondita in connessione con il Gruppo di lavoro sull'Ufficio della Consigliera.

Art. 6

(Permessi, trattamento economico e previdenziale)

6.1 Istituire un'indennità di funzione uguale per tutte

Vedi relazione Consigliera Grazia Morra a pag. 19

La materia sarà argomento di ulteriore approfondimento dei lavori del Gruppo.

Art. 7 (Azioni positive)

7.1 Piani di Azioni positive: aiuti ai comitati di ente e di azienda nella preparazione dei *pap* e sostituzione dell'attuale sanzione (inadeguata) nei confronti degli enti pubblici inadempienti

I Piani di Azioni positive, obbligatori negli Enti pubblici, hanno sinora trovato scarsa applicazione per un triplice ordine di ragioni: 1) i comitati pari opportunità di ente o di azienda, ai quali spetta la proposta, esistono solo in poche realtà e non è mai stata prevista una sanzione nei confronti dei soggetti che, pur impegnati in tal senso dal CCNL, non vi hanno dato adempimento; 2) per quanto negli ultimi mesi alcune Consigliere di parità si siano attivate per formare i comitati ed i responsabili preposti dagli enti e dalle aziende alla preparazione dei *pap*, non è mai stata prevista un'adeguata fonte di finanziamento nazionale dedicata (considerando anche il fatto che enti/aziende senza comitati o con comitati non formati non sono in grado di produrre progetti, né si ritiene che possano giungere al Comitato nazionale di parità centinaia di progetti in ordine sparso aventi come obiettivo la formazione dei CPO); 3) la sanzione prevista dal Decreto legislativo 196/2000 nei confronti delle amministrazioni che non adempiano all'obbligo di preparazione dei *pap* è del tutto inadeguata, visto il sostanziale blocco delle assunzioni nel pubblico impiego.

Il Gruppo di lavoro propone che la sanzione venga sostituita con il congelamento delle risorse economiche stanziare dalle vigenti disposizioni in materia di parità e pari opportunità fino all'adempimento e con una sanzione pecuniaria da utilizzarsi per la prima formazione del CPO.

La proposta sarà comunque approfondita ed articolata, anche in connessione con il Gruppo di lavoro sulle Azioni positive.

Art. 8 (Azioni di giudizio)

8.1 Riordino dell'articolo

Sono state segnalate esigenze di riordino dell'articolo, che risulta nel testo di difficile lettura (ad esempio il procedimento d'urgenza, importantissimo, deve trovare maggiore evidenza nell'articolato).

Si ravvisa inoltre l'opportunità di consentire le azioni collettive per i rispettivi livelli territoriali (fatto salvo che regionali e nazionali possono agire qualsiasi collettiva, anche le provinciali dovrebbero avere la possibilità di agire collettive nell'ambito di atti, patti e comportamenti messi in atto da soggetti operanti nell'ambito della Provincia considerata).

La materia va comunque approfondita in connessione con il Gruppo di lavoro sulle discriminazioni.

Art. 9

(Fondo per l'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità)

9.1 Previsione di spesa, rendicontazione ed accredito diretto del Fondo

Come già riportato al punto 1.1, si propone la definizione di una traccia di modello di rapporto annuale comprensivo di un piano programmatico dei lavori per l'anno successivo. Tale ipotesi potrebbe meglio esplicitare gli intenti e le scelte che entrambe le Consigliere si impegnano a sostenere sia rispetto agli ambiti di intervento che in merito all'utilizzo delle risorse. Nel modello verrebbe riportata anche una specifica contabile di massima in ordine alle previsioni di spesa dell'anno successivo, ripartita considerando tutti i compiti delle Consigliere previsti dal Decreto legislativo e le indennità di entrambe.

L'adozione di un sistema di rendicontazione in tempo reale del Fondo, attraverso il software allo studio dell'ISFOL, consentirebbe sia una puntuale valutazione delle spese degli Uffici, sia la predisposizione di strumenti di attribuzione che riequilibrino le risorse anche in relazione alla qualità delle attività svolte.

Si è inoltre osservato che il meccanismo di ripartizione attraverso gli Enti può comportare ritardi ed inefficienze che non favoriscono la funzione. Si chiede quindi l'accredito diretto del Fondo.

La/il dirigente responsabile della gestione del Fondo svolge un ruolo di controllo di legittimità della spesa ed accompagna il rendiconto con una relazione annuale.

Qualora si dovessero verificare inadempienze o ritardi, la Consigliera può chiedere l'attribuzione di altra/o dirigente. Le Consigliere, sottratte ai regolamenti di ogni singolo Ente e tenute al rispetto della legge e dei principi generali della contabilità di Stato, devono poter disporre in autonomia delle risorse del Fondo.

La materia va approfondita anche in connessione con il Gruppo di lavoro sull'Ufficio della Consigliera.

Relazione Consigliera Grazia Morra

PERMESSI, TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE: richiesta di modifiche ed integrazioni all'art. 6 del Decreto legislativo 196/2000

Molte Consigliere hanno rappresentato al Gruppo di lavoro e alla Rete nazionale l'esigenza di modificare con un provvedimento stralcio e con caratteristiche d'urgenza il Decreto legislativo 196/2000 nelle parti in cui introduce compensi disuguali tra le Consigliere (art. 6), cercando così di uniformare i trattamenti tra le occupate, le disoccupate, le pensionate e tra le Consigliere lavoratrici dipendenti ed autonome e, fra queste ultime, tra coloro che accedono ai compensi previsti dagli Ordini professionali e coloro che non vi accedono. Il Gruppo aveva chiesto alla Consiglieria nazionale il blocco del decreto annuale 2005 e l'immediata discussione di una nuova proposta (v. di seguito, Proposta di pronunciamento).

La Rete nazionale, nella riunione del 4-5 luglio 2005 ha deciso di intervenire sul decreto annuale 2006 invece che sul decreto 2005, non essendo ancora completamente chiare le compatibilità economiche e, di conseguenza, l'esatto ammontare della proposta di indennità di funzione. Ci sono quindi alcuni mesi di tempo per discutere insieme la proposta e trovare una soluzione condivisa.

L'Ufficio legislativo dovrà inoltre valutare quali modifiche possano essere inserite nel decreto annuale del Ministero del lavoro e quali invece dovranno essere oggetto di un provvedimento urgente di modifica del Decreto legislativo 196/2000.

La materia ci è sembrata piuttosto semplice, se pensata *ex novo*, ma assolutamente complicata e fonte di nuove possibili disparità, se ritoccata seguendo le attuali coordinate.

Dall'esame della normativa in vigore possiamo intanto osservare che la Consiglieria regionale o provinciale, lavoratrice dipendente, percepisce un ristoro per la retribuzione perduta mentre la Consiglieria nazionale percepisce anche un compenso per l'attività svolta. Per la Consiglieria regionale e provinciale poi, se lavoratrice autonoma o libera professionista, l'indennità si configura sia come ristoro per la retribuzione perduta che come compenso per l'attività svolta, in quanto il compenso orario viene stabilito a priori senza alcuna verifica della reale entità della retribuzione effettivamente perduta. Le Consigliere disoccupate o pensionate, se pur esistenti, non vengono prese in considerazione dal Decreto legislativo e non percepiscono compensi. La Consiglieria nazionale lavoratrice autonoma, infine, ha diritto ad un'indennità. Per la Consiglieria nazionale lavoratrice dipendente è prevista la possibilità di richiedere il collocamento in aspettativa, ma né il Decreto legislativo né il Decreto annuale stabiliscono attraverso quali modalità venga garantito il pagamento degli oneri previdenziali ed assistenziali.

Riassumendo, possiamo quindi osservare l'esistenza di una disparità di trattamento, di fatto, tra le Consigliere dipendenti - di tutti gli ambiti territoriali - e le lavoratrici autonome, di una disparità di trattamento tra le autonome, di una disparità di trattamento tra le Consigliere provinciali/regionali e le nazionali, di una disparità di trattamento tra le disoccupate/precarie/pensionate e le occupate.

Dobbiamo inoltre sottolineare come il Decreto non intervenga a tutela delle lavoratrici dipendenti, le quali non ricevono né un ristoro comprensivo della parte di salario accessorio non corrisposto dall'azienda perché legato all'effettività delle prestazioni lavorative, né vengono previsti meccanismi compensativi per il possibile blocco della formazione e dell'esperienza professionale con grave pregiudizio sui percorsi di carriera al rientro nel posto di lavoro.

Il Decreto legislativo 196/2000 presenta quindi una carenza sul piano delle tutele per la figura della Consigliera di parità, soprattutto se confrontiamo il nostro testo con quanto previsto dal T.U. 267/2000 che disciplina lo *status* di amministratore di ente locale lavoratore dipendente, ruolo che presenta molte analogie sul piano dei permessi e dei compensi con quello della Consigliera di parità e che dovrebbe essere attentamente comparato con il nostro nella ridefinizione dei permessi, delle aspettative, delle indennità e delle tutele al fine di introdurre garanzie per chi espleta la funzione.

Il Gruppo di lavoro ritiene che questi elementi di disparità di trattamento non siano in alcun modo tollerabili ed in particolar modo siano inconciliabili con la funzione antidiscriminatoria svolta dalla Consigliera di parità. Ed è questa la ragione per cui ha chiesto la sostituzione delle tabelle allegate al Decreto annuale del Ministero, proponendo una revisione della materia.

A tal fine ha anche preparato una prima bozza di proposta organica, inviata all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, alla Divisione IV e all'Ufficio Legislativo del Ministero del lavoro.

La proposta non tocca l'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 196/2000, che prevede il diritto di assentarsi dal posto di lavoro con permessi retribuiti per 50 o 30 ore lavorative mensili medie a seconda del livello territoriale. Le Consigliere dipendenti interessate a svolgere il loro ruolo godendo di permessi retribuiti possono naturalmente continuare a farlo.

Nel comma 2 dell'art. 6 la proposta introduce una modifica che riguarda le lavoratrici dipendenti, le quali, in alternativa ai permessi retribuiti, possono richiedere (in analogia con quanto previsto per le Consigliere nazionali) il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in questo caso un'indennità di funzione determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Per l'attuazione di questa proposta dobbiamo tenere presente l'entità del Fondo, mettendo alcuni limiti al numero di ore per cui è prevista l'aspettativa (ad esempio aspettativa per metà tempo di lavoro). Onde evitare che per ogni cambiamento sia necessario ricorrere ad una modifica legislativa, si è pensato di demandare i limiti temporali e l'entità del compenso alla definizione del Decreto annuale. Questa proposta mira quindi ad uniformare, attraverso l'indennità di funzione, i trattamenti delle Consigliere lavoratrici, delle non lavoratrici e delle libere professioniste o autonome, senza penalizzare queste ultime e senza cancellare il diritto delle dipendenti che non desiderino aderire a questa nuova modalità di conservare i permessi retribuiti.

Perché la proposta sia praticabile è però necessario che sia accompagnata dalla garanzia, per le Consigliere provinciali, regionali e anche nazionali, della conservazione delle prestazioni previdenziali attraverso meccanismi di accredito figurativo o di altra natura che non gravino sul Fondo di cui all'art. 9.

È altresì necessario che la legge consideri questa attività come attività di servizio a tutti gli effetti e garantisca i percorsi di carriera delle Consigliere con rapporto di lavoro dipendente.

Allegati

Allegati

PROPOSTA

Sintesi dell'attuale formulazione dell'art. 6
(Permessi, trattamento economico e previdenziale) del
Decreto legislativo 196/2000 e delle modifiche proposte.

Attuale formulazione

Modifiche proposte

Art. 6 comma 1 Permessi retribuiti Diritto delle dipendenti ad assentarsi per max 50 ore lavorative mensili medie (regionali e nazionali) e per max 30 ore lavorative mensili medie (provinciali).	L'Art. 6 comma 1 non subisce modifiche
Art. 6 comma 2 Permessi non retribuiti Diritto delle dipendenti ad assentarsi per altre ore indennizzate, determinate dal Decreto annuale sia per il limite che per l'importo (regionali e provinciali).	Per l'Art. 6 comma 2 si propone la seguente modifica: - a- I/Le Consigliere regionali e provinciali di parità hanno diritto, ove si tratti di lavoratori dipendenti, in alternativa a quanto previsto dall'art. 6 comma 1, a richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato percependo in tal caso un'indennità di funzione determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Il limite temporale massimo dell'orario mensile di collocamento in aspettativa e l'entità del compenso sono determinati annualmente dal decreto di cui all'art. 9 comma 2. - b- Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato. - c- I/Le Consiglieri/re regionali e provinciali dipendenti, durante il periodo di collocamento in aspettativa conservano il diritto alle prestazioni previdenziali a carico dei competenti Enti preposti all'erogazione delle stesse.

Art. 6 comma 3

Rimborso ai datori di lavoro

Provincia e Regione rimborsano ai datori di lavoro pubblici e privati le ore di cui al comma 1, utilizzando il Fondo di cui all'art. 9.

L'Art. 6 comma 3 verrebbe sostituito con il seguente:

- a- Gli oneri per i permessi retribuiti dei/delle Consiglieri/re lavoratori/trici dipendenti da privati o da Enti pubblici economici sono a carico dell'Ente presso il quale le stesse svolgono le funzioni dell'Ufficio. L'Ente, su richiesta documentata del datore di lavoro è tenuto a rimborsare quanto dallo stesso corrisposto per retribuzioni ed assicurazioni, per le ore o giornate di effettiva assenza del lavoro. (N.B. La disposizione è analoga a quella contenuta nel T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali, art. 80, D.Lgs. 267/2000, novellato dalla legge 26/2001, che esclude il datore di lavoro pubblico dalla possibilità di richiesta del rimborso).
- b- A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'art. 9.

Art. 6 comma 4

Indennità lavoratrici autonome

Diritto delle lavoratrici autonome/libere professioniste ad un'indennità rapportata al numero delle ore di effettiva attività entro un limite massimo determinato dal Decreto annuale (regionali e provinciali).

L'Art. 6 comma 4 verrebbe sostituito con il seguente:

- a- I/Le Consiglieri/re regionali e provinciali di parità, ove non si tratti di lavoratori/trici dipendenti, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni al compenso per l'attività svolta tenendo conto degli oneri accessori previsti per legge per ogni singola categoria. In ogni caso il compenso per l'attività svolta non potrà superare quanto previsto a titolo di indennità di funzione complessiva per i/le Consiglieri/re lavoratori/trici dipendenti. L'entità dell'indennità sarà determinata annualmente dal Decreto di cui all'art. 9 comma 2.

Art. 6 comma 5

**Consigliere/
Consigliera nazionale**

Diritto della dipendente (Consigliere/ra nazionale) di assentarsi con permessi non retribuiti nel limite del Decreto annuale e di usufruire di un'indennità. In alternativa può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato percependo un'indennità complessiva (ristoro retribuzione perduta + compenso attività svolta).
Diritto della lavoratrice autonoma (Consigliere/ra nazionale) ad un'indennità nella misura complessiva annua determinata dal Decreto.

L'Art. 6 comma 5 verrebbe sostituito con il seguente:

- a- I/Le Consiglieri/re, oltre a quanto previsto dal comma 1, possono usufruire, se dipendenti, di permessi per l'esercizio della loro attività o, in alternativa, chiedere il collocamento in aspettativa non retribuita. Numero dei permessi ed entità del compenso sono determinati annualmente dal Decreto di cui all'art. 9 comma 2, tenendo conto sia delle esigenze di ristoro della retribuzione perduta che di compenso dell'attività svolta.
- b- Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato.
- c- I/Le Consiglieri/re nazionali dipendenti, durante il periodo di collocamento in aspettativa conservano il diritto alle prestazioni previdenziali a carico dei competenti enti preposti all'erogazione delle stesse.
- d- I/Le Consiglieri/re nazionali di parità, ove non si tratti di lavoratori/trici dipendenti, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni al compenso per l'attività svolta tenendo conto degli oneri accessori previsti per legge per ogni singola categoria. In ogni caso il compenso per l'attività svolta non potrà superare quanto previsto a titolo di indennità di funzione complessiva per i/le Consiglieri/re lavoratori/trici dipendenti. L'entità dell'indennità sarà determinata annualmente dal Decreto di cui all'art. 9 comma 2.

Ora inesistente

L'Art. 6 comma 6 (nuovo comma)

Considerato che i/le Consiglieri/re effettivi/e e supplenti integrano le loro attività sulla base delle rispettive competenze ed esperienze concorrendo così al pieno svolgimento delle funzioni dell'Ufficio, gli/le stesse sono tenuti/e, concordemente, entro il 31 dicembre di ogni anno, a presentare agli organi che hanno provveduto alla loro designazione, un programma analitico delle attività corredato dall'impegno di spesa relativo, nel quale saranno contenute anche le previsioni riguardanti i permessi o le indennità di funzione spettanti ai/alle Consiglieri/re effettive e supplenti.

Come si può vedere dalla tabella, all'art. 6 comma 3 è stata introdotta una norma ripresa dal Testo Unico Enti Locali (art. 80 D.Lgs. 267/2000, novellato dalla legge 26/2001), che in analogia con quanto previsto per i permessi degli amministratori dipendenti pubblici esclude il datore di lavoro dalla possibilità di richiesta di rimborso, sempre che la Consigliera dipendente pubblica sia interessata al mantenimento dei permessi retribuiti in luogo dell'indennità e dell'aspettativa.

L'introduzione di questa previsione normativa ha lo scopo di reperire risorse e di liberare quote del Fondo al fine di determinare un'indennità di funzione soddisfacente per tutte le categorie, lavoratrici, non lavoratrici e libere professioniste.

Sempre al fine di liberare risorse, l'articolato ha eliminato i permessi non retribuiti, riassorbiti dall'indennità di funzione. Analogamente, dal Decreto annuale sparirebbero le voci di spesa relative al ristoro delle lavoratrici autonome e libere professioniste secondo le tabelle degli ordini di appartenenza, anche queste riassorbite da un'indennità di funzione uguale a quella delle altre Consigliere lavoratrici dipendenti, riconoscendo comunque alle autonome il diritto alla quota necessaria al pagamento degli oneri.

Per le lavoratrici dipendenti gli oneri sarebbero a carico del datore di lavoro, attraverso il meccanismo dei contributi figurativi. A tal fine abbiamo chiesto all'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro di studiare una proposta che preveda la copertura di spesa senza aggravio per il Fondo di cui all'art. 9.

Al fine di calcolare il risparmio e gli oneri derivanti dalla proposta, il Gruppo ha preparato una scheda di rilevazione che preghiamo tutte le Consigliere di compilare. In linea di massima il Gruppo di lavoro ha pensato ad un'indennità di funzione minima di 1.500 euro per le provinciali e 1.750 euro per le regionali. Le cifre potranno però essere riconsiderate dopo un calcolo delle compatibilità economiche. Si tenga inoltre presente che la possibilità di godere dell'aspettativa per entrambe le Consigliere (effettiva e supplente) è legata all'applicazione del nuovo ed ultimo comma introdotto nell'art. 6, il quale prevede l'accordo tra le due Consigliere e la verifica della compatibilità economica all'atto della previsione di spesa.

La proposta che vi ho qui illustrato contiene troppi dettagli, molti dei quali devono ancora essere verificati, per poter essere votata dalla Rete come pacchetto chiuso. La richiesta è perciò quella di indicare se in linea di massima si è d'accordo con questo percorso, tenendo conto delle indicazioni di seguito delineate. Spetterà poi all'Ufficio Legislativo e alla Divisione IV del Ministero del Lavoro, in collaborazione con le Consigliere nazionali di parità, trovare le soluzioni concrete, tenendo conto del blocco delle tabelle del Decreto annuale e dell'urgenza di trovare intanto un'immediata soluzione in linea con questa ipotesi, se la stessa risulterà condivisa.

PROPOSTA DI PRONUNCIAMENTO DELLA RETE NAZIONALE

Bozza di o.d.g. del Gruppo di lavoro presentato alla Consiglieria nazionale di parità (non votato, ritirato e sostituito)

La Rete nazionale delle Consigliere di parità, riunitasi a Roma il 4-5 luglio 2005, ritiene che la materia relativa ai permessi ed al trattamento economico e previdenziale delle Consigliere debba essere urgentemente rivista.

A tal fine, in attesa delle necessarie verifiche sulle compatibilità giuridiche, amministrative e contabili delle criticità del D.Lgs.196/2000 e delle proposte del Gruppo di lavoro, la Rete chiede che:

- ® Le tabelle allegate al Decreto annuale 2005 contengano la previsione di una indennità di funzione per tutte le consigliere pari a 1.500 euro mensili per le Consigliere provinciali e a 2.500 euro per le Consigliere regionali. Per le lavoratrici dipendenti e per le lavoratrici autonome questa formula è sostitutiva delle indennità attualmente previste dai Decreti annuali.
- ® Venga istituito un gettone unico di partecipazione alle riunioni della Rete nazionale, il cui onere sarà a carico della parte di Fondo ex art. 9 D.Lgs. 196/2000 destinata alle attività dell'Ufficio della Consiglieria di parità nazionale ed il cui ammontare sarà dello stesso importo previsto per la partecipazione alle sedute del Comitato nazionale di parità e Pari Opportunità.
- ® Venga predisposta, in tempi brevi, una proposta di modifica del D.Lgs. 196/2000, art. 6, da sottoporre al Gruppo di lavoro ed all'approvazione della Rete nazionale.
- ® Le osservazioni, elaborate dal Gruppo di lavoro, che non necessitano di modifiche legislative siano riprese in una proposta di Circolare interpretativa del Ministro da sottoporre all'approvazione della Rete nazionale.

Ordine del giorno presentato dal Gruppo alla Rete nazionale in plenaria nella seduta del 4-5 luglio 2005, votato ed approvato a maggioranza

La Rete nazionale delle Consigliere di parità ritiene che la materia relativa ai permessi ed al trattamento economico e previdenziale delle Consigliere di parità debba essere urgentemente rivista.

A tal fine, nel riconfermare la fiducia al Gruppo di lavoro "Proposte di integrazioni al D.Lgs. 196/2000" per l'approfondimento delle tematiche trattate e la presentazione alla Rete di una proposta, lo impegna, con particolare riferimento alla modifica della tabella allegata al Decreto annuale 2006, a lavorare di concerto con l'Ufficio Legislativo del Ministero per analizzare la situazione attuale e valutarne le compatibilità economiche.

Prof. Avv. Tommaso Germano
Associato dell'Università di Bari

70123 Bari – Via G.Bovio 43/L
00192 Roma – Via Montebello, 109

Parere *pro veritate*

“Note in tema di procedure di nomina del/della Consigliere/a di parità al livello nazionale regionale e provinciale”.

1.- A norma dell'art. 47, I comma, della L. 17.05.1999 n. 144, il D.Lgs. 23.05.2000 n. 196 ha disciplinato l'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità a livello nazionale e provinciale.

In particolare, l'art. 2 contiene la disciplina delle *“Procedure di nomina e durata del mandato”*. Il V comma dispone che *“Il mandato delle Consigliere e dei Consiglieri di cui al comma 1 ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta”*.

Va considerato che, pubblicato il Decreto legislativo nella G.U. del 18 Luglio 2000 n. 166, le procedure di nomina (e di pubblicazione) nel decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale (di concerto con il Ministro delle pari opportunità) hanno visto trascorrere un ulteriore arco di tempo.

Non è possibile trascurare - nella circostanza - che, alla stregua dei principi vigenti dell'ordinamento giuridico italiano, vertendosi in tema di provvedimenti amministrativi, la decorrenza della nomina è dettata dalla data del provvedimento amministrativo e non da quella della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Non è derivato - così - che, all'inizio del corrente anno, abbia iniziato ad affacciarsi qualche dubbio interpretativo in merito alla procedura di rinnovo della carica di Consigliere di parità in diretto collegamento con la scadenza del mandato ai vari livelli rappresentativi (nazionale, regionale e provinciale) previsti dalla legge.

2.- A dire il vero, la legge in esame, fatta eccezione per due estemporanei cenni, non ha dedicato disposizioni per l'ipotesi di rinnovo del mandato.

Si è verificato - così - che si sono delineate due correnti di pensiero.

Una prima non ritiene eliminabile il contributo attuativo, fornito dai Consiglieri già in carica con varie argomentazioni sulle quali si avrà modo di ritornare.

Una seconda ritiene lesivo del principio dell'art. 3 Cost. ogni eventuale “priorità” e considera tutti gli eventuali candidati in posizione assolutamente paritaria: il che comporterebbe - di necessità - la pubblicazione di un “bando” e la valutazione dei *“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”* (di cui al II comma dell'art. 2).

3.- Orbene, a sostegno della prima tesi, viene affermato che, al V comma della norma in esame, si afferma testualmente:

“ Ai fini dell'eventuale rinnovo non si tiene conto dell'espletamento delle funzioni di Consigliere di parità ai sensi della normativa precedente in materia”.

La conseguenza della tassativa disposizione sarebbe – quindi – che, valutati i requisiti “soggettivi” e reso pubblico “...il curriculum della persona nominata...” (attraverso la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale), unico onere richiesto (alla scadenza del mandato) sarebbe quello della manifestazione di volontà di essere disponibile al “rinnovo”.

Ex adverso, si sostiene, invece, che il D.Lgs. 196/2000, figlio di un assetto istituzionale diverso (ex L. 144/1999), ha inteso solo escludere che possano essere privati del “rinnovo” Consiglieri che abbiano operato – in passato – in virtù di “normativa precedente”. Ne conseguirebbe che la candidatura al “rinnovo” non possa che seguire le procedure “selettive” utilizzate (a livello nazionale, regionale e provinciale) in sede di prima attuazione della disciplina più recente.

4.- Non si può tacere che entrambe le interpretazioni hanno apprezzabili motivi a sostegno.

Per quel che attiene alla prima, è di tutta evidenza che il legislatore non avrebbe introdotta la possibilità di “rinnovo” ove non avesse temuto di disperdere un considerevole “patrimonio professionale” ove avesse previsto la non ripetibilità dell'esperienza rappresentativa.

Per quel che concerne la seconda, la mancata valutazione di uno spettro più ampio di aspiranti all'incarico, potrebbe far disperdere potenzialità attuali in un certo momento storico (e non reiterabili in futuro).

Va rilevato – però – che, ai sensi del II comma dell'art. 2, la “nomina” del Ministro del lavoro (di concerto con il Ministro per le pari opportunità) avviene su “... designazione degli organi a tal fine individuati dalle regioni e dalle province.... Sentite le Commissioni rispettivamente regionali e provinciali tripartite di cui agli artt. 4 e 6 del D.Lgs. 23.12.1997 n. 469”.

Non è superfluo – quindi – rammentare che, ai sensi dell'art. 4 (lett. b) del Decreto – da ultimo – richiamato, il legislatore nazionale (nell'ambito dei “Criteri per l'organizzazione del sistema regionale per l'impiego”) ha disposto la costituzione di una commissione regionale permanente tripartita quale “sede concertativa di progettazione, proposta, valutazione e verifica” rispetto alle linee programmatiche e alle politiche del lavoro di competenza regionale.

La composizione di tale organo collegiale deve prevedere la presenza – tra gli altri – del/della Consigliere/a di parità (ex L. 125/1991).

Fuoriesce dall'economia del presente scritto una approfondita ricostruzione dei motivi per i quali la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità del disposto dell'intera lettera b) con sentenza n. 74 del 23.03.2001.

Allo stesso modo, l'art. 6 del Decreto n. 469/97 impone l'istituzione - a livello provinciale – di una Commissione per le politiche del lavoro quale organo tripartito permanente di concertazione e di consultazione delle parti sociali in relazione alle attività e alle funzioni, attribuite alla Provincia.

Tra i componenti della Commissione, è previsto l'inserimento del Consigliere di parità.

Superflua – a questo punto – una ricostruzione più diffusa del quadro normativo che emerge, anche a seguito della emanazione degli *“Indirizzi per il sistema formativo integrato dell'industrializzazione, della formazione professionale, orientamento e delle politiche del lavoro – Biennio 2003–2004”*, non si può tacere che l'urgenza di procedere alla *“definizione di regole e standard uniformi sul territorio regionale”* pare indirizzare l'interpretazione del quesito in esame – in questa sede – verso autonomia deliberativa in testa agli *“organi a tal fine individuati dalle Regioni e dalle Province”* di cui si è detto innanzi.

Valga – in proposito – la considerazione che la normativa del Decreto legislativo n. 196/2000, assegnata la *“designazione”*, non pone ulteriori modalità contenutistiche fatte salve le previsioni tutoristiche, presenti al IV comma (*“In caso di mancata designazione... entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato o di designazione.... in assenza dei requisiti.... il Ministro del lavoro... provvede direttamente....”*).

Si è indotti – per conseguenza – a ritenere che un auspicabile impegno di snellezza burocratico-amministrativa debba condurre a far prevalere la tesi che omette di riproporre procedure *“concorsuali”* (tramite bando) ogni quattro anni.

Fissato il diritto che *“il mandato ... è rinnovabile una sola volta”* (cfr. V comma), quanti siano consapevoli di versare nelle condizioni soggettive di vedersi *“rinnovare”* il mandato, tramite la presentazione di una dichiarazione di disponibilità (più correttamente che una *“domanda”*) esponendo, nel contempo, una breve sintesi dell'attività svolta nel quadriennio conclusivo, possono – fondamentalmente – ritenere di ricevere rinnovo del mandato.

Le condizioni di legittimità e la sussistenza dei *“requisiti”* vengono comunque assicurate dalla valutazione del Ministro del lavoro che la normativa esistente assicura quale fase prodromica rispetto alla *“nomina”*. Non può avere differente interpretazione la previsione che riserva al Ministro la valutazione dei *“requisiti richiesti dal comma 2”*.

Parere richiesto dalla Consigliera Teresa Zaccaria, a nome e per conto del Gruppo di lavoro, al Prof. Avv. Tommaso Germano, che ringraziamo moltissimo per la gentile disponibilità

SCHEMA di RILEVAZIONE delle attività delle Consigliere

a cura del Gruppo di lavoro

“Proposte di integrazioni al D.Lgs. 196/2000”.

**Al fine di determinare le compatibilità economiche
di una proposta di revisione dell'art. 6 del Decreto legislativo
Si prega di compilare e rispedire al più presto a**

Ornella Petillo

erretre.petillo@virgilio.it

fax 0825-785621

NOME

COGNOME

**CONSIGLIERA DI PARITÀ
(D.M.)**

- ☐ PROVINCIALE
- ☐ REGIONALE
- ☐ EFFETTIVA
- ☐ SUPPLENTE

di (indicare la Provincia o la Regione)

- ☐ LAVORATRICE dipendente A TEMPO INDETERMINATO A TEMPO PIENO
- ☐ LAVORATRICE dipendente A TEMPO INDETERMINATO A TEMPO PARZIALE
- ☐ LAVORATRICE dipendente A TEMPO DETERMINATO A TEMPO PIENO
- ☐ LAVORATRICE dipendente A TEMPO DETERMINATO A TEMPO PARZIALE
- ☐ LAVORATRICE dipendente con altra tipologia di contratto di lavoro (quale? ..
.....
.....

☐ dipendente pubblica ☐ dipendente privata

- ☐ LAVORATRICE dipendente a tempo parziale ed autonoma a tempo parziale....
professione del lavoro autonomo
- ☐ LAVORATRICE autonoma ISCRITTA ALL'ALBO
professione
compenso orario previsto dall'Ordine
- ☐ LAVORATRICE autonoma NON ISCRITTA ALL'ALBO
professione
- ☐ STUDENTE
- ☐ DISOCCUPATA
- ☐ PENSIONATA

INDENNITÀ MENSILE LORDA MEDIA¹

- ☐ MENO DI 1000 EURO ☐ TRA 1000 E 1500 EURO ☐ TRA 1500 E 2000 EURO
☐ TRA 2000 E 2500 EURO ☐ TRA 2500 E 3000 EURO ☐ OLTRE I 3000 EURO

Consenso relativo alla legge sulla privacy:

Vi chiediamo gentilmente di esprimere il vostro consenso o meno al trattamento dei dati.

Autorizzo il trattamento dei dati personale ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

¹ **La risposta è facoltativa.** Il dato serve alla preparazione di una proposta che non penalizzi le Consiglieri con indennità mensili lorde medio-alte. Del dato verrà fornita solo un'indicazione statistica generale.

Riferimenti giuridico normativi

Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196

“Disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”

pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 166 del 18 luglio 2000

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 ed 87 della Costituzione;

Vista la legge 17 maggio 1999, n. 144, ed in particolare l’articolo 47, comma 1, che, al fine di rafforzare gli strumenti volti a promuovere l’occupazione femminile, nonché a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, prescrive l’emanazione di norme intese a ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali dei consiglieri di parità ed a migliorare l’efficienza delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 17 marzo 2000;

Visto il parere reso dalla Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;

Visti i pareri resi dalle competenti commissioni permanenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 19 maggio 2000; Sulla proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro per le pari opportunità, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, della giustizia, per la funzione pubblica e per gli affari regionali;

Emana il seguente decreto legislativo:

Art. 1. Consigliere e Consiglieri di parità

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. Le Consigliere ed i Consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e controllo dell’attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per 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 per i reati di cui vengono a conoscenza.

Art. 2. Procedura di nomina e durata del mandato

1. Le Consigliere ed i Consiglieri di parità regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con

il Ministro per le pari opportunità, su designazione degli organi a tal fine individuati dalle regioni e dalle 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 al comma 2 e con le procedure previste dal presente articolo. La Consiglieria o il Consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

2. 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.

3. Il relativo decreto di nomina, contenente il curriculum della persona nominata, è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale*.

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 dal comma 2, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, provvede direttamente alla nomina nei trenta giorni successivi, nel rispetto dei requisiti di cui al comma 2. A parità di requisiti professionali si procede alla designazione e nomina di consigliere di parità. Si applica quanto previsto dal comma 3.

5. Il mandato delle Consigliere e dei Consiglieri di cui al comma 1 ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta. Ai fini dell'eventuale rinnovo non si tiene conto dell'espletamento di funzioni di Consigliere di parità ai sensi della normativa previgente in materia. La procedura di rinnovo si svolge osservandosi le modalità previste dal comma 3. Le Consigliere e i Consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine. In sede di prima applicazione si procede alle nomine, conformemente ai criteri ed alla procedura previsti dai commi 2, 3 e 4, entro il 31 dicembre 2000.

Art. 3. Compiti e funzioni

1. Le Consigliere e i Consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa 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 dalla legge 10 aprile 1991, n. 125;
- 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 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 provinciali e regionali 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 dalla legge 10 aprile 1991, n. 125;

i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

2. Le Consigliere e 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 prevista 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 e 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 5 e 7 della legge 10 aprile 1991, n. 125.

3. Le strutture regionali di assistenza tecnica e 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 9 della legge 10 aprile 1991, n. 125; alla promozione e 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 provinciali e regionali 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 Consigliere e i Consiglieri di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio.

Art. 4. Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità. Relazione al Parlamento

1. Al fine di rafforzare le funzioni delle Consigliere e i Consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi, è istituita la rete nazionale dei Consiglieri e delle Consigliere di parità, coordinata dalla Consigliera o dal Consigliere nazionale di parità.

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 presi-

dente del Comitato nazionale di parità di cui all'articolo 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125, 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 7 della legge 10 aprile 1991, n. 125, anche di esperte od esperti di particolare e comprovata qualificazione professionale nel rispettivo campo di attività.

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 9, 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 3, comma 5, un rapporto al Ministro del lavoro e della previdenza sociale 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 3 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.

6. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, anche sulla base del rapporto di cui al comma 5, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta in Parlamento, almeno biennialmente, 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.

Art. 5. Sede e attrezzature

1. L'ufficio delle Consigliere dei i 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 della previdenza sociale. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei loro 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 del 23 dicembre 1997, n. 469.

2. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, predispone con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, una convenzione quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle Consigliere dei i Consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere b), c), d) ed e). Entro i successivi tre mesi il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in conformità ai contenuti della convenzione quadro, provvede alla stipula di altrettante convenzioni con gli enti territoriali nel cui ambito operano le Consigliere ed i Consiglieri di parità.

Art. 6. Permessi

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 50 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 30 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 verrà corrisposta un'indennità. La misura massima dei permessi e l'importo dell'indennità sono stabiliti annualmente dal decreto di cui all'articolo 9, 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 per 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 provinciale. A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'articolo 9. 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 9, 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 9, 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 9, determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Ove la funzione di Consigliera o Consigliere nazionale di parità sia ricoperta 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 9, comma 2.

Art. 7. Azioni positive

1. All'articolo 2 della legge 10 aprile 1991, n. 125, il comma 1 è sostituito dal seguente: "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 della previdenza sociale 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 6, comma 1, lettera c).".

2. All'articolo 6, comma 1, della legge 10 aprile 1991, n. 125, la lettera c) è sostituita dalla seguente: "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 della previdenza sociale mediante pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*;".

3. All'articolo 6, comma 1, della legge 10 aprile 1991, n. 125, la lettera g) è sostituita dalla seguente: "g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli inter-

essati 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 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;”.

4. All'articolo 7 della legge 10 aprile 1991, n. 125, il comma 4 è sostituito dal seguente: “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 di avvalersi di collaborazioni esterne:

- a) per l'effettuazione di studi e ricerche;
- b) per attività funzionali all'esercizio dei compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'articolo 6, comma 1, lettera d).”.

5. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 61, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 47 del citato decreto legislativo n. 29 del 1993 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 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125, 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 sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera d), della citata legge n. 125 del 1991, 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 sede di prima applicazione essi sono predisposti entro il 30 giugno 2001. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

6. In fase di prima attuazione, il programma obiettivo di cui all'articolo 6, comma 1, lettera c), della legge 10 aprile 1991, n. 125, come sostituito dal comma 2, è formulato per l'anno 2000 entro due mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 8. Azioni in giudizio

1. L'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, è sostituito dal seguente:

“Art. 4 (*Azioni in giudizio*). - 1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso.

2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. 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.
4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 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 69-*bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, anche tramite la Consigliera o il Consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.
5. Le Consigliere o i Consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio, ferme restando le azioni in giudizio di cui ai commi 8 e 10, 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.
6. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni 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.
7. Qualora le Consigliere o i Consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, il Consigliere o la Consigliera 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 8 e 10, 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.
8. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 7 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.
9. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 8, 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 il consigliere o la Consigliera nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

10. Ferma restando l'azione di cui al comma 8, 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 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 9. 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.

11. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 9, al decreto di cui al comma 10 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale e comporta altresì la revoca dei benefici di cui al comma 12 ed il pagamento di una somma di lire centomila per ogni giorno di ritardo da versarsi al Fondo di cui all'articolo 9.

12. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, 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 dei commi 4 e 7.

13. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, 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.

14. Qualora venga presentato un ricorso in via di urgenza ai sensi del comma 10 o ai sensi dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come modificato dal comma 13, non trova applicazione l'articolo 410 del codice di procedura civile.”.

Art. 9. Fondo per l'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità

1. È istituito il Fondo nazionale per le attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144. 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, ai compensi degli esperti eventualmente nominati ai sensi dell'articolo 4, comma 4, nonché le spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute ai sensi dell'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, come sostituito dal presente decreto. È altresì destinato a finanziare 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 4 e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni di cui all'articolo 5, comma 3, diversi da quelli relativi al personale. Le regioni e le province possono integrare le risorse provenienti dal Fondo con risorse proprie.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, 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 30% è riservata all'ufficio 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 4;

b) la restante quota del 70% 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 deve comunque essere effettuata in base a parametri oggettivi, che tengono conto del numero 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 della previdenza sociale è istituita 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 4, dal vicepresidente del Comitato nazionale di cui all'articolo 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125, da un rappresentante della direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale preposta all'amministrazione del Fondo per l'occupazione, da tre rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, da un rappresentante del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, 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 4. 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. 10. Disposizioni finali

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, emanato entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e per le pari opportunità, in base alle indicazioni del Comitato di cui all'articolo 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste di cui all'articolo 2, comma 1, della citata legge n. 125 del 1991, le procedure di valutazione e di verifica e quelle di erogazione, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 123. Con lo stesso decreto sono stabiliti i requisiti di onorabilità che i soggetti richiedenti devono possedere. 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 presente comma.

2. In sede di prima applicazione del presente decreto, i rapporti di cui agli articoli 3, comma 5, e 4, comma 5, sono presentati, rispettivamente, entro il 31 dicembre 2001 e il 31 marzo 2002.

3. Sono abrogati gli articoli 2, commi 3 e 6, e 8, della legge 10 aprile 1991, n. 125, e l'articolo 18 della legge 7 dicembre 1977, n. 903.

4. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano adeguano la propria legislazione ai principi desumibili dal presente decreto con le modalità previste dai rispettivi statuti. Fino all'emanazione delle leggi regionali, le disposizioni del presente decreto trovano piena e immediata applicazione nelle regioni a statuto speciale. Per le province autonome di Trento e Bolzano resta fermo l'articolo 2 del decreto legislativo 16 marzo 1992, n. 266.

Finito di stampare nel mese di dicembre 2005
dalla Grafica 891 s.r.l.
Via Melbourne, 10 - 00139 Roma