



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa della senatrice BIANCHI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 16 MARZO 2012

Misure per l'eguaglianza di genere nel mercato del lavoro e delega al Governo per la valutazione del rispetto della parità di genere in sede di aggiudicazione delle gare di appalto

ONOREVOLI SENATORI. - La normativa europea definisce il principio di pari opportunità come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale. La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, *handicap*, età o tendenze sessuali è proibita in tutta l'Unione europea poiché può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

Sin dalla sua creazione l'Unione europea ha riconosciuto il principio della parità di retribuzione e, su questa base, ha sviluppato un insieme coerente di leggi mirate a garantire pari diritti in materia di accesso all'occupazione, di formazione professionale, di condizioni di lavoro e, in ampia misura, in materia di protezione sociale.

Già nel 1957, l'articolo 119 del Trattato che istituisce la Comunità economica europea definisce il principio di parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e femminile per uno stesso lavoro ma tale articolo rimase tuttavia sostanzialmente relegato a un'affermazione formale. La svolta arrivò nel momento in cui, proprio dal 1975, la Comunità economica europea iniziò ad emanare le prime direttive in materia di parità di retribuzione e di trattamento e in particolare la direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'ap-

plicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile. Le direttive successive del 1976 (direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro) del 1978 (direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978) e del 1986 (direttiva 86/378/CEE del Consiglio, del 24 luglio 1986, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e direttiva 86/613/CEE del Consiglio, dell'11 dicembre 1986, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità) ampliano ulteriormente lo schema concettuale e legislativo: al concetto di parità di retribuzione si affianca quello di parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro; la parità di trattamento implica l'assenza di discriminazioni dirette e indirette fondate sul sesso in riferimento soprattutto allo stato matrimoniale e familiare.

Nel 1984 con la raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio, del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne, le azioni positive diventano lo strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e in tutti i settori dell'attività lavorativa. Le azioni positive possono essere classificate in azioni di natura

promozionale, cioè volte al superamento di posizioni di svantaggio delle donne nel mondo del lavoro, e di natura risarcitoria, che propongono soluzioni alle discriminazioni in atto, con particolare riferimento alle retribuzioni o alla carriera. Le azioni positive hanno lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione e nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, il loro accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale;
- superare la distribuzione del lavoro in base al sesso, che provoca effetti negativi per le donne;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività in cui sono meno presenti e ai livelli di responsabilità;
- favorire l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali e una loro migliore ripartizione fra i sessi.

Con la raccomandazione 87/567/CEE della Commissione, del 24 novembre 1987, sulla formazione professionale delle donne si raccomanda agli Stati membri di seguire una politica intesa a favorire la partecipazione delle donne giovani ed adulte alle azioni di formazione, specie a quelle connesse con le professioni del futuro, e a sviluppare misure specifiche, soprattutto per quanto riguarda la formazione per professioni nelle quali le donne sono sottorappresentate. Nel 1989 è stata adottata dal Parlamento europeo la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori con la quale viene ribadita la necessità di combattere ogni forma di discriminazione basata sul sesso.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea riprende in un unico testo, per la prima volta nella storia dell'Unione europea, i diritti civili, politici, economici e sociali dei cittadini europei nonché di tutte le persone che vivono sul territorio dell'U-

nione. Con l'articolo 21 viene ribadito il divieto di qualsiasi forma di discriminazione. L'articolo 23, parità tra uomini e donne, recita: «La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato».

Ulteriori atti relativi alla tematica della parità sono analizzati di seguito.

Risoluzione del Consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale riuniti in sede di Consiglio del 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare. Contenuti principali della risoluzione: attuazione del *mainstreaming*, inteso come integrazione della parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie; sviluppo di politiche di conciliazione fra la vita familiare e professionale che abbiano come obiettivo l'inserimento di sistemi di facilitazione della gestione delle responsabilità lavorative e personali della donna e dell'uomo nel tessuto sociale. Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. La direttiva mira a stabilire un quadro per la lotta alle discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento. Altri temi affrontati: protezione delle vittime, disagio sociale, diffusione delle informazioni. Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Nello specifico la direttiva, dopo aver definito la nozione di discriminazione, individua il campo di applicazione del provvedimento, le azioni e le misure specifiche dirette ad evitare le discriminazioni sul luogo

di lavoro. Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. Raccomandazione Rec(2003)3 del Comitato dei Ministri agli Stati membri del 12 marzo 2003 sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali politici e pubblici. Agli Stati membri viene raccomandato:

- di impegnarsi a promuovere una rappresentanza equilibrata delle donne e degli uomini riconoscendo pubblicamente che una equa ripartizione del potere decisionale tra donne e uomini di diversa cultura ed età rafforza e arricchisce la democrazia;

- di proteggere e di promuovere la parità dei diritti politici delle donne e degli uomini, compreso il diritto di eleggibilità e la libertà di associazione;

- di assicurarsi che le donne e gli uomini possano esercitare individualmente il loro diritto di voto e, a tal fine, di prendere tutte le misure necessarie all'eliminazione della pratica del voto familiare;

- di rivedere la propria legislazione e le proprie prassi al fine di assicurarsi che le strategie e le misure descritte nella raccomandazione siano applicate e messe in opera;

- di promuovere e di incoraggiare misure particolarmente tese a stimolare e sostenere nelle donne la volontà di partecipare ai processi decisionali nella vita politica e pubblica;

- di decidere obiettivi a termine definito per giungere a una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali politici e pubblici;

- di diffondere la raccomandazione presso tutte le istituzioni pubbliche interessate, nonché gli organi pubblici e privati, in partico-

lare i Parlamenti nazionali, le collettività locali e regionali, i partiti politici, la funzione pubblica, gli organismi pubblici e semipubblici, le imprese, i sindacati, le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni non governative;

- di garantire il monitoraggio e la valutazione dei progressi realizzati in materia di partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali nella vita politica e pubblica e di sottoporre regolari rapporti al Comitato dei Ministri sulle misure adottate ed i progressi compiuti in questo settore.

Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione). Nei regimi professionali di sicurezza sociale è vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso, specificamente per quanto riguarda: il campo d'applicazione di tali regimi e relative condizioni d'accesso; l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi; il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

La moderna normativa sulle pari opportunità è anticipata, in Italia, dalla Costituzione agli articoli 3, 37, 51 e 117. I principi delle pari opportunità definiti nella normativa europea sono stati recepiti in Italia con i decreti legislativi 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216, e la legge 1° marzo 2006, n. 67. Il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, reca il codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Questo provvedimento pone le basi del rias-

setto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità e stabilisce:

- il divieto di discriminazione tra uomo e donna;
- istituzione, funzioni, durata e composizione della Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna;
- costituzione, compiti e funzionamento del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- istituzione, compiti e funzioni del Collegio per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminanti;
- attività del Comitato per l'imprenditoria femminile.

Il citato codice individua le varie forme di discriminazione e pone il divieto a qualsiasi tipo di discriminazione:

- nell'accesso al lavoro;
- nella retribuzione;
- nelle prestazioni lavorative e nella carriera;
- nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- nell'accesso agli impieghi pubblici;
- nell'arruolamento nelle Forze armate e nei corpi speciali;
- nell'arruolamento nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza;
- nelle carriere militari.

Individua inoltre alcune forme di finanziamento specifiche.

Il decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, modifica il codice delle pari opportunità e rafforza il principio della parità di trattamento e di opportunità fra donne e uomini e prevede sanzioni più severe in caso di violazione di tali principi. La legge 4 novembre 2010, n. 183, recante deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi

per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro interviene sulla disciplina delle pari opportunità e dell'impiego femminile. In materia di impiego femminile, la legge delega il Governo:

- a prevedere incentivi e sgravi contributivi che consentano alle donne orari flessibili, «legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare», per favorire l'aumento dell'occupazione in rosa;
- a rivedere la normativa vigente del congedo parentale, con l'aumento della sua massima estensione temporale e l'incremento degli indennizzi economici ad esso collegati, al fine di incentivare le donne a utilizzare di più questa agevolazione;
- a rafforzare i servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti, allo scopo di rendere reale la libertà di scelta nel campo del lavoro da parte delle donne.

La legge prevede anche che i Fondi comunitari - Fondo Sociale Europeo (FSE) e Programma Operativo Nazionale (PON) - vengano impiegati prima di tutto per incrementare l'occupazione femminile facendo in modo di supportare sia le attività formative che quelle di accompagnamento e inserimento nel mondo del lavoro. In particolare si insiste sulla necessità di rafforzare le garanzie che consentano l'effettiva parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione: la stessa legge ipotizza la realizzazione di sistemi di raccolta ed elaborazione dati che siano in grado di far emergere e di misurare la discriminazione di genere, anche di tipo retributivo.

La legge richiede poi che si definiscano chiaramente i doveri dei datori di lavoro in tema di attenzione al genere ed esprime esplicitamente l'opportunità di potenziare e favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile. L'articolo 21, recante misure atte a garantire pari opportunità, benessere a chi la-

vora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, è interamente dedicato alle pari opportunità e al benessere di chi lavora nella pubblica amministrazione. Stabilisce che ogni pubblica amministrazione si doti obbligatoriamente di un «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni», che sostituisce e unifica i preesistenti comitati per le pari opportunità e i comitati contro il fenomeno del *mobbing*.

Finalità, dunque, del presente disegno di legge, all'articolo 1, è di sostenere in maniera effettiva l'eguaglianza di genere nel mercato del lavoro, introducendo delle misure ben precise che possano portare al conseguimento di tale obiettivo.

L'articolo 2 stabilisce l'obbligo di equilibrata rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione delle società a controllo pubblico, in modo da rafforzare sempre più la presenza femminile all'interno di tali organismi e di debellare pratiche discriminanti a favore del genere maschile.

L'articolo 3 introduce l'obbligo del rispetto della parità di genere allorquando si aggiudicano le gare di appalto: una misura questa che intende seriamente difendere e promuovere l'imprenditoria femminile, sempre alle prese con ostacoli non sempre di natura burocratica.

L'articolo 4, infine, istituisce la figura del cosiddetto «Certificato di qualità delle politiche di genere», da conferire alle società che prevedano all'interno dei loro statuti, norme sul rafforzamento della presenza femminile.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge introduce nel mondo del lavoro obblighi che assicurino il rispetto della parità di genere, in modo da assicurare un'equa opportunità di lavoro alle donne, sia nel campo pubblico che nel campo privato.

Art. 2.

(Obbligo di equilibrata rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione delle società a controllo pubblico)

1. Le amministrazioni pubbliche che detengono, direttamente o indirettamente, il controllo di società, ai sensi dell'articolo 2359, primo comma, numeri 1) e 2), del codice civile, promuovono entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente legge, nelle forme previste dalla vigente normativa, anche attraverso appositi atti di indirizzo, iniziative volte ad assicurare un'equilibrata rappresentanza di ciascun genere nell'ambito degli organi societari, in misura non inferiore ad un terzo.

Art. 3.

(Delega al Governo per la valutazione del rispetto della parità di genere in sede di aggiudicazione delle gare di appalto)

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della

presente legge, su proposta del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, un decreto legislativo che modifica il codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, secondo i seguenti princìpi e criteri direttivi:

a) nell'ambito dei princìpi generali che regolano l'affidamento di servizi e lavori pubblici, introdurre il criterio del rispetto della parità di genere;

b) in sede di aggiudicazione delle gare di appalto, prevedere una riserva di punteggio per le imprese in possesso del «Certificato di qualità delle politiche di genere» di cui all'articolo 4 della presente legge.

Art. 4.

(Certificato di qualità delle politiche di genere)

1. Al fine di promuovere un'equilibrata partecipazione delle donne agli organi societari e ai ruoli dirigenziali delle società di capitali, il Ministero dello sviluppo economico, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, promuove, nell'ambito dei sistemi di accreditamento delle imprese secondo i princìpi della responsabilità sociale, l'istituzione di un apposito «Certificato di qualità delle politiche di genere».

2. Possono accedere al «Certificato di qualità delle politiche di genere» le società che, nell'ambito degli statuti o dei codici etici adottati, prevedano l'adozione di piani triennali per il raggiungimento di una rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione, negli altri organi societari e nei ruoli dirigenziali, di una rappresentanza di ciascun genere non inferiore ad un terzo.

3. Una quota non inferiore al 30 per cento del contributo alla Fondazione per la diffusione della cultura e delle politiche di responsabilità sociale delle imprese, di cui al-

l'articolo 2, comma 438, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, è destinata alla promozione dell'eguaglianza di genere negli organi societari e nei ruoli dirigenziali.

