Sistema LEGGI D'ITALIA Leggi d'Italia

D.Lgs. 11-4-2006 n. 198
Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.
Pubblicato nella Gazz. Uff. 31 maggio 2006, n. 125, S.O. n. 133.

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (1).

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'*articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*.

---

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 31 maggio 2006, n. 125, S.O. n. 133.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'*articolo 87 della Costituzione*;

Visto l'*articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 24 gennaio 2006;

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

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

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

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

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

Emana

il seguente decreto legislativo:

Libro I

DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1. *Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività* [(2)]

In vigore dal 20 febbraio 2010

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

2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche

e attività.

---

(2) Articolo così sostituito dall'*art. 1, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

Titolo II

ORGANIZZAZIONE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

Capo I

Politiche di pari opportunità

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

In vigore dal 11 dicembre 2012

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

1-bis. Agli organismi di parità previsti dal presente decreto, nonché da altre disposizioni normative vigenti spetta il compito di scambiare, al livello appropriato, le informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti. (3)

---

(3) Comma aggiunto dall' *art. 1, comma 338, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228*. In precedenza la medesima modifica era stata prevista dall' *art. 2, comma 3, lett. a), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216*, non convertito in legge (*Comunicato 9 febbraio 2013*, pubblicato nella G.U. 9 febbraio 2013, n. 34), come indicato dall'*art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012* che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto *D.L. 216/2012*.

Capo II

Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna

Art. 3. *Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 1)* [(4)]

In vigore dal 16 agosto 2007

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

a) formula proposte al Ministro per l'elaborazione delle modifiche della normativa statale necessarie a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei confronti delle donne ed a conformare l'ordinamento giuridico al principio di pari opportunità fra uomo e donna, fornendo elementi informativi, documentali, tecnici e statistici, utili ai fini della predisposizione degli atti normativi;

b) cura la raccolta, l'analisi e l'elaborazione di dati allo scopo di verificare lo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità nei vari settori della vita politica, economica e sociale e di segnalare le iniziative opportune;

c) redige un rapporto annuale per il Ministro sullo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità;

d) fornisce consulenza tecnica e scientifica in relazione a specifiche problematiche su richiesta del Ministro o del Dipartimento per le pari opportunità;

e) svolge attività di studio e di ricerca in materia di pari opportunità fra uomo e donna.

]

---

(4) Articolo abrogato dall'*art. 9, comma 1, lett. a), D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115*.

Art. 4. *Durata e composizione della Commissione(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 2)* [(5)]

In vigore dal 16 agosto 2007

[1. La Commissione è nominata con decreto del Ministro e dura in carica

due anni. Essa è composta da venticinque componenti di cui:

a) undici prescelti nell'ambito delle associazioni e dei movimenti delle donne maggiormente rappresentativi sul piano nazionale;

b) quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

c) quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni imprenditoriali e della cooperazione femminile maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

d) tre prescelti fra le donne che si siano particolarmente distinte, per riconoscimenti e titoli, in attività scientifiche, letterarie e sociali;

e) tre rappresentanti regionali designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

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

---

(5) Articolo abrogato dall'*art. 9, comma 1, lett. a), D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115*.

Art. 5. *Ufficio di Presidenza della Commissione(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 3)* [(6)]

In vigore dal 16 agosto 2007

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

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

---

(6) Articolo abrogato dall'*art. 9, comma 1, lett. a), D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115*.

Art. 6. *Esperti e consulenti(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 4)* [(7)]

In vigore dal 16 agosto 2007

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

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

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

(7) Articolo abrogato dall'*art. 9, comma 1, lett. a), D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115*.

Art. 7. *Segreteria della Commissione(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 5)* [(8)]

In vigore dal 16 agosto 2007

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

(8) Articolo abrogato dall'*art. 9, comma 1, lett. a), D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115*.

Capo III

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

Art. 8. *Costituzione e componenti(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 1, 2, 3, 4 e 7)* [(19)]

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al *decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252*. [(9)]

2. Il Comitato è composto da:
a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;
b) sei componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; [(10)]
c) sei componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; [(11)]
d) due componenti designati unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale; [(12)]
e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
f) la consigliera o il consigliere nazionale di parità di cui all'*articolo 12*, comma 2, del presente decreto.

2-bis. Le designazioni di cui al comma sono effettuate entro trenta giorni dalla relativa richiesta. In caso di mancato tempestivo riscontro, il Comitato può essere costituito sulla base delle designazioni pervenute, fatta salva l'integrazione quando pervengano le designazioni mancanti. [(13)]

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:
a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro e politiche di genere; [(14)]
b) sei rappresentanti, rispettivamente, del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, del Ministero della giustizia, del Ministero degli affari esteri, del Ministero dello sviluppo economico, del Dipartimento per le politiche della famiglia e del Dipartimento della funzione pubblica, di cui uno indicato dalle organizzazioni dei dirigenti comparativamente più rappresentative; [(15)]

c) cinque dirigenti o funzionari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in rappresentanza delle Direzioni generali del mercato del lavoro, della tutela delle condizioni di lavoro, per le politiche previdenziali, per le politiche per l'orientamento e la formazione, per l'innovazione tecnologica, di cui uno indicato dalle organizzazioni dei dirigenti comparativamente più rappresentative; (16)

c-bis) tre rappresentanti della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità, di cui uno indicato dalle organizzazioni dei dirigenti comparativamente più rappresentative (17).

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente. In caso di sostituzione di un componente, il nuovo componente dura in carica fino alla scadenza del Comitato. (18)

5. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito dei suoi componenti.

---

(9) Comma così sostituito dall'*art. 1, comma 1, lett. c), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(10) Lettera così modificata dall'*art. 1, comma 1, lett. c), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(11) Lettera così modificata dall'*art. 1, comma 1, lett. c), n. 3, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(12) Lettera così modificata dall'*art. 1, comma 1, lett. c), n. 4, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(13) Comma inserito dall'*art. 1, comma 1, lett. c), n. 5, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(14) Lettera così modificata dall'*art. 1, comma 1, lett. c), n. 6, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(15) Lettera così sostituita dall'*art. 1, comma 1, lett. c), n. 7, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(16) Lettera così sostituita dall'*art. 1, comma 1, lett. c), n. 8, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(17) Lettera aggiunta dall'*art. 1, comma 1, lett. c), n. 8, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(18) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. c), n. 9, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(19) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*. Vedi, anche, il *D.P.R. 14 maggio 2007, n. 107* e l'*art. 12, comma 20, D.L. 6 luglio 2012, n. 95*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 7 agosto 2012, n. 135*.

Art. 9. *Convocazione e funzionamento(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 5 e 6)* (21)

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. Il Comitato è convocato, oltre che su iniziativa del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello della segreteria tecnica di cui all'*articolo 11*, nonché in ordine alle relative spese. (20)

---

(20) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. d), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(21) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*.

Art. 10. *Compiti del Comitato(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 6)* (27)

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'*articolo 8*, comma 1, ed in particolare:

a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il

perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;

b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;

c) formula, entro il 31 maggio di ogni anno, un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è diffuso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale; (26)

d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive e opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale, adottando un metodo che garantisca un criterio tecnico scientifico di valutazione dei progetti; (22)

e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;

f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;

f-bis) elabora iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali, al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi; (23)

g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di progetti di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive, stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla loro attuazione;

g-bis) elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego; (24)

h) può richiedere alla Direzione provinciale del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;

i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;

i-bis) provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego; (25)

i-ter) provvede, anche attraverso la promozione di azioni positive, alla rimozione degli ostacoli che limitino l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, allo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale

che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari [(25)].

---

(22) Lettera così modificata dall'*art. 1, comma 1, lett. e), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(23) Lettera inserita dall'*art. 1, comma 1, lett. e), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(24) Lettera inserita dall'*art. 1, comma 1, lett. e), n. 3, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(25) Lettera aggiunta dall'*art. 1, comma 1, lett. e), n. 4, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(26) Il programma-obiettivo previsto dalla presente lettera è stato emanato:

- per l'anno 2007, con *Provvedimento 30 maggio 2007*;

- per l'anno 2008, con *Provvedimento 15 luglio 2008*;

- per l'anno 2010, con *Provvedimento 9 giugno 2010*;

- per l'anno 2011, con *Provvedimento 24 giugno 2011*;

- per l'anno 2012 vedi il *Comunicato 22 agosto 2012*.

(27) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*.

Art. 11. *Collegio istruttorio e segreteria tecnica(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 7)* [(31)]

In vigore dal 20 febbraio 2010

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

a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 8, che lo presiede;

b) un magistrato designato dal Ministero della giustizia fra quelli addetti alle sezioni lavoro, di legittimità o di merito;

c) un dirigente o un funzionario del Ministero del lavoro e delle politiche sociali; (28)

c-bis) un dirigente o un funzionario del Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri; (29)

c-ter) un dirigente o un funzionario del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri; (29)

d) gli esperti di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a);

e) la consigliera o il consigliere di parità di cui all'*articolo 12*.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b), c), c-bis) e c-ter) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'*articolo 8*, possono essere elevati a due. (30)

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta da personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato.

4. Il Comitato e il collegio istruttorio deliberano in ordine alle proprie modalità di organizzazione e di funzionamento; per lo svolgimento dei loro compiti possono costituire specifici gruppi di lavoro. Il Comitato può deliberare la stipula di convenzioni, nonché avvalersi di collaborazioni esterne:

a) per l'effettuazione di studi e ricerche;

b) per attività funzionali all'esercizio dei propri compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'*articolo 10*, comma 1, lettera d).

---

(28) Lettera così modificata dall'*art. 1, comma 1, lett. f), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(29) Lettera inserita dall'*art. 1, comma 1, lett. f), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(30) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. f), n. 3, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(31) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*. Vedi, anche, il *D.P.R. 14 maggio 2007, n. 107*.

Capo IV

Consigliere e consiglieri di parità

(commento di giurisprudenza)

Art. 12. *Nomina(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 1, comma 1; articolo 2, commi 1, 3, 4)*

In vigore dal 20 febbraio 2010

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 che agisce su mandato della consigliera o del consigliere effettivo ed in sostituzione della medesima o del medesimo. (32)

2. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

3. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle regioni e delle province, sentite le commissioni rispettivamente regionali e provinciali tripartite di cui agli *articoli 4* e *6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469*, ognuno per i reciproci livelli di competenza, sulla base dei requisiti di cui all'*articolo 13*, comma 1, e con le procedure previste dal presente articolo.

4. In caso di mancata designazione dei consiglieri di parità regionali e provinciali entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato, o di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'*articolo 13*, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, provvede direttamente alla nomina nei trenta giorni successivi, nel rispetto dei requisiti di cui all'*articolo 13*, comma 1, e previo espletamento di una procedura di valutazione comparativa. A parità di requisiti professionali si procede alla designazione e nomina di una consigliera di parità. (33)

5. I decreti di nomina del presente articolo, cui va allegato il curriculum professionale della persona nominata, sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale.

(32) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. g), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(33) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. g), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

Art. 13. *Requisiti e attribuzioni(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articoli 1, comma 2, 2, comma 2)*

In vigore dal 15 giugno 2006

1. Le consigliere e i consiglieri di parità devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Art. 14. *Mandato(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 2, comma 5)*

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'*articolo 12* ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per non più di due volte. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'*articolo 12*. Le consigliere ed i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine. (34)

---

(34) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. h), D.Lgs. 25 gennaio*

2010, n. 5.

Art. 15. *Compiti e funzioni(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 3)*

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al *decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252*; (35)

b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;

e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;

f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;

h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da *42* a *46*;

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

1-bis. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, inoltre, svolge inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e pubblica relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro. (36)

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità nazionale, regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, della commissione centrale per l'impiego ovvero del diverso organismo che ne

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

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

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

5. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali presentano un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione e alla nomina. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità. (37)

---

(35) Lettera così modificata dall'*art. 1, comma 1, lett. l), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(36) Comma inserito dall'*art. 1, comma 1, lett. l), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(37) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. l), n. 3, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

Art. 16. *Sede e attrezzature(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 5)* [(39)]

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali è ubicato rispettivamente presso le regioni e presso le province. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari devono essere prontamente assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse trasferite ai sensi del *decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469*. [(38)]

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, nell'ambito delle proprie competenze, può predisporre con gli enti territoriali nel cui ambito operano le consigliere ed i consiglieri di parità convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'*articolo 15*, comma 1, lettere b), c), d) ed e), come stipulato con la Conferenza unificata di cui all'*articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*.

---

(38) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. m), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(39) Vedi, anche, il *D.P.R. 14 maggio 2007, n. 107*.

Art. 17. *Permessi(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 6)*

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità, nazionale e regionali hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere ed i consiglieri provinciali di parità hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie. I permessi di cui al presente comma sono retribuiti. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo

di lavoro di cui al presente comma, le consigliere e i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima. (40)

2. Nei limiti della disponibilità del Fondo di cui all'articolo 18, alle consigliere e ai consiglieri di parità, sia lavoratori dipendenti che autonomi o liberi professionisti, è attribuita una indennità mensile, la cui misura, differenziata tra il ruolo di effettiva e quello di supplente, è fissata annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui all'articolo 18, comma 2. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza. (41)

3. L'onere di rimborsare le assenze dal lavoro di cui al comma 1 delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali, lavoratori dipendenti da privati o da amministrazioni pubbliche, è a carico rispettivamente dell'ente regionale e provinciale. A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'articolo 18. L'ente regionale o provinciale, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza.

[4. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità, lavoratori autonomi o liberi professionisti, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni ad un'indennità rapportata al numero complessivo delle ore di effettiva attività, entro un limite massimo determinato annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2. (42)]

5. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruisce di un numero massimo di permessi non retribuiti determinato annualmente con il decreto di cui all'*articolo 18*, comma 2, nonché di un'indennità fissata dallo stesso decreto. In alternativa può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva, a carico del Fondo di cui all'articolo 18, determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Ove l'ufficio di consigliera o consigliere nazionale di parità sia ricoperto da un lavoratore autonomo o da un libero professionista, spetta al medesimo un'indennità nella misura complessiva annua determinata dal decreto di cui all'*articolo 18*, comma 2.

---

(40) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. n), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(41) Comma così sostituito dall'*art. 1, comma 1, lett. n), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(42) Comma abrogato dall'*art. 1, comma 1, lett. n), n. 3, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

Art. 18. *Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 9)* [(45)]

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. Il Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità è alimentato dalle risorse di cui all'*articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144*, e successive modificazioni. Il Fondo è destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità e delle consigliere o dei consiglieri regionali e provinciali di parità, i compensi degli esperti eventualmente nominati ai sensi dell'*articolo 19*, comma 3, nonché le spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute ai sensi del libro III, titolo I, capo III; finanzia altresì le spese relative al pagamento di compensi per indennità, rimborsi e remunerazione dei permessi spettanti alle consigliere ed ai consiglieri di parità, nonché quelle per il funzionamento e le attività della rete di cui all'*articolo 19* e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni di cui all'*articolo 16*, comma 2, diversi da quelli relativi al personale.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, 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: [(43)]

a) una quota pari al trenta per cento è riservata all'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità ed è destinata a finanziare, oltre alle spese relative alle attività ed ai compensi dello stesso, le spese relative al funzionamento ed ai programmi di attività della rete delle consigliere e dei consiglieri di parità di cui all'*articolo 19*;

b) la restante quota del settanta per cento è destinata alle regioni e viene suddivisa tra le stesse sulla base di una proposta di riparto elaborata dalla commissione interministeriale di cui al comma 4. [(44)]

3. La ripartizione delle risorse è comunque effettuata in base a parametri oggettivi, che tengono conto del numero delle consigliere o dei consiglieri provinciali e di indicatori che considerano i differenziali demografici ed occupazionali, di genere e territoriali, nonché in base alla capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti.

4. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali opera la commissione interministeriale per la gestione del Fondo di cui al comma 1. La commissione è composta dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità o da un delegato scelto all'interno della rete di cui all'*articolo 19*, dal

vicepresidente del Comitato nazionale di cui all'*articolo 8*, da un rappresentante della Direzione generale del mercato del lavoro, da tre rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, da un rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze, da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché da tre rappresentanti della Conferenza unificata di cui all'*articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*. Essa provvede alla proposta di riparto tra le regioni della quota di risorse del Fondo ad esse assegnata, nonché all'approvazione dei progetti e dei programmi della rete di cui all'*articolo 19*. L'attività della commissione non comporta oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

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

---

(43) Alinea così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. o), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(44) Per il riparto del fondo, di cui al presente comma, vedi:

- per l'anno 2007, il *D.M. 23 novembre 2007*;

- per l'anno 2008, il *D.M. 29 dicembre 2008*;

- per l'anno 2009, il *D.M. 16 dicembre 2009*;

- per l'anno 2010, il *D.M. 22 dicembre 2010*;

- per l'anno 2011, il *D.M. 9 agosto 2012*.

(45) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*.

Art. 19. *Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, commi 1, 2, 3, 4 e 5)* (46)

In vigore dal 15 giugno 2006

1. La rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, opera al fine di

rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

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

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

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

5. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui all'*articolo 15*, comma 5, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla rete nazionale. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 5 dell'*articolo 15* in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.

---

(46) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*. Vedi, anche, il *D.P.R. 14 maggio 2007, n. 107* e l'*art. 12, comma 20, D.L. 6 luglio 2012, n. 95*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 7 agosto 2012, n. 135*.

Art. 20. *Relazione al Parlamento(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, comma 6)* [(47)]

In vigore dal 15 giugno 2006

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, anche sulla base del

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

---

(47) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*. Vedi, anche, il *D.P.R. 14 maggio 2007, n. 107*.

Capo V

Comitato per l'imprenditoria femminile

Art. 21. *Comitato per l'imprenditoria femminile(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 1, 2, 3)* (48)

In vigore dal 4 agosto 2007

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

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

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

(48) Articolo abrogato dall'*art. 4, comma 1, D.P.R. 14 maggio 2007, n. 101*.

Art. 22. *Attività del Comitato per l'imprenditoria femminile(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 4 e 5)* [(49)]

In vigore dal 4 agosto 2007

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

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

---

(49) Articolo abrogato dall'*art. 4, comma 1, D.P.R. 14 maggio 2007, n. 101*.

Libro II

PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ETICO-SOCIALI

Titolo I

RAPPORTI TRA CONIUGI

Art. 23. *Pari opportunità nei rapporti fra coniugi*

In vigore dal 15 giugno 2006

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

Titolo II

CONTRASTO ALLA VIOLENZA NELLE RELAZIONI FAMILIARI

Art. 24. *Violenza nelle relazioni familiari*

In vigore dal 15 giugno 2006

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

Libro III

PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ECONOMICI

Titolo I

PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO

Capo I

Nozioni di discriminazione

Art. 25. *Discriminazione diretta e indiretta(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)*

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. (50)

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

2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti. (51)

---

(50) Comma così modificato dall'*art. 8-quater, comma 1, lett. a), D.L. 8 aprile 2008, n. 59*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 giugno 2008, n. 101* e, successivamente, dall'*art. 1, comma 1, lett. p), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(51) Comma aggiunto dall'*art. 1, comma 1, lett. p), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

Art. 26. *Molestie e molestie sessuali(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)* (53)

In vigore dal 20 febbraio 2010

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

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

2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di esservisi sottomessi. (52)

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei

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

---

(52) Comma inserito dall'*art. 1, comma 1, lett. q), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(53) Vedi, anche, il *D.M. 13 dicembre 2007*.

Capo II

Divieti di discriminazione

Art. 27. *Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3)* (54)

In vigore dal 11 dicembre 2012

1. È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma. (55)

2. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:
a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive; (56)
b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e

all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni. (57)

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

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

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

---

(54) Rubrica così modificata dall'*art. 1, comma 1, lett. r), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(55) Comma sostituito dall'*art. 1, comma 1, lett. r), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5* e, successivamente, così modificato dall'*art. 1, comma 338, lett. b), L. 24 dicembre 2012, n. 228*. In precedenza la medesima modifica era stata prevista dall'*art. 2, comma 3, lett. b), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216*, non convertito in legge (*Comunicato 9 febbraio 2013*, pubblicato nella G.U. 9 febbraio 2013, n. 34), come indicato dall'*art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012* che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto *D.L. 216/2012*.

(56) Lettera così modificata dall'*art. 1, comma 1, lett. r), n. 3, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(57) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. r), n. 4, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

Art. 28. *Divieto di discriminazione retributiva(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2)*

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. (58)

2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni. (59)

---

(58) Comma così sostituito dall'*art. 1, comma 1, lett. s), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(59) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. s), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

Art. 29. *Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3)* (60)

In vigore dal 20 febbraio 2010

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

---

(60) Rubrica così modificata dall'*art. 1, comma 1, lett. t), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

Art. 30. *Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12)* (61)

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. Le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali. (62)

[2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 si applicano alle lavoratrici le disposizioni della *legge 15 luglio 1966, n. 604*, e successive modificazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa. (63)]

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

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

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

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

---

(61) La Corte Costituzionale, con sentenza 19-29 ottobre 2009, n. 275 (Gazz. Uff. 4 novembre 2009, n. 44 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente articolo, nella parte in cui prevede, a carico della lavoratrice che intenda proseguire nel rapporto di lavoro oltre il sessantesimo anno di età, l'onere di dare tempestiva comunicazione della propria intenzione al datore di lavoro, da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto dalla pensione di vecchiaia, e nella parte in cui fa dipendere da tale adempimento l'applicazione al rapporto di lavoro della tutela accordata dalla legge sui licenziamenti individuali.

(62) Comma così sostituito dall'*art. 1, comma 1, lett. u), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(63) Comma abrogato dall'*art. 1, comma 1, lett. u), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio*

2010, n. 5.

Art. 30-bis. *Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive. Differenze di trattamento consentite* (64) (65)

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. Nelle forme pensionistiche complementari collettive di cui al *decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252*, è vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, specificamente per quanto riguarda:

a) il campo d'applicazione di tali forme pensionistiche e relative condizioni d'accesso;

b) l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;

c) il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

2. La fissazione di livelli differenti per le prestazioni è consentita soltanto se necessaria per tener conto di elementi di calcolo attuariale differenti per i due sessi nel caso di forme pensionistiche a contribuzione definita. Nel caso di forme pensionistiche a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi possono variare sempreché l'ineguaglianza degli importi sia da attribuire alle conseguenze dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime.

3. I dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati ai sensi del comma 2 devono essere affidabili, pertinenti ed accurati.

4. La Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) esercita i suoi poteri ed effettua le attività necessarie, al fine di garantire l'affidabilità, la pertinenza e l'accuratezza dei dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati ai sensi del comma 2, anche allo scopo di evitare discriminazioni. Essa inoltre raccoglie, pubblica e aggiorna i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante, relazionando almeno annualmente al Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro. Tali attività sono svolte con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

---

(64) Articolo inserito dall'*art. 1, comma 1, lett.v), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(65) Per le disposizioni in ordine alla parità di trattamento tra uomini e

donne nelle forme pensionistiche complementari collettive, vedi la *Deliberazione 21 settembre 2011*.

Art. 31. *Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici(legge 9 febbraio 1963, n. 66, articolo 1, comma 1; legge 13 dicembre 1986, n. 874, articoli 1 e 2)*

In vigore dal 15 giugno 2006

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

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

Art. 32. *Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 1)* [(66)]

In vigore dal 9 ottobre 2010

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

---

(66) Articolo abrogato dall' *art. 2268, comma 1, n. 1055), D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66*, con la decorrenza prevista dall' *art. 2272, comma 1 del medesimo D.Lgs. 66/2010*.

Art. 33. *Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 2)* [(67)]

In vigore dal 9 ottobre 2010

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

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

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

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

5. Il personale militare femminile appartenente alle Forze armate, all'Arma dei carabinieri e alla Guardia di finanza che, ai sensi degli *articoli 16 e 17 del decreto legislativo n. 151 del 2001*, non possa frequentare i corsi previsti

dalle relative normative di settore, è rinviato al primo corso utile successivo e, qualora lo superi con esito favorevole, assume l'anzianità relativa al corso originario di appartenenza.]

---

(67) Articolo abrogato dall' *art. 2268, comma 1, n. 1055), D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66*, con la decorrenza prevista dall' *art. 2272, comma 1 del medesimo D.Lgs. 66/2010*.

Art. 34. *Divieto di discriminazione nelle carriere militari(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articoli 3, 4 e 5)* [(68)]

In vigore dal 9 ottobre 2010

[1. Lo stato giuridico del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.

2. L'avanzamento del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.

3. Le amministrazioni interessate disciplinano gli specifici ordinamenti dei corsi presso le accademie, gli istituti e le scuole di formazione in relazione all'ammissione ai corsi stessi del personale femminile.]

---

(68) Articolo abrogato dall' *art. 2268, comma 1, n. 1055), D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66*, con la decorrenza prevista dall' *art. 2272, comma 1 del medesimo D.Lgs. 66/2010*.

(commento di giurisprudenza)

Art. 35. *Divieto di licenziamento per causa di matrimonio(legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6)*

In vigore dal 15 giugno 2006

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.

2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.

3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

5. Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:

a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

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

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

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

Capo III

Tutela giudiziaria

Art. 36. *Legittimazione processuale(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 4 e 5)*

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni poste in essere in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al *decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252*, e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'*articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente. (69)

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

---

(69) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. z), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

Art. 37. *Legittimazione processuale a tutela di più soggetti(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 7, 8, 9, 10 e 11)*

In vigore dal 8 dicembre 2011

1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione

di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al *decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252*, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro. (70)

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

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

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

immediatamente esecutiva. La tutela davanti al giudice amministrativo è disciplinata dall'articolo 119 del codice del processo amministrativo. (72)

5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3 e al comma 4, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'*articolo 18* e la revoca dei benefici di cui all'*articolo 41*, comma 1. (71)

---

(70) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. aa), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(71) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. aa), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5* e, successivamente, dall'*art. 3, comma 19-bis, lett. c) dell'Allegato 4 al D.Lgs. 2 luglio 2010, n. 104*, come modificato dall'*art. 1, comma 3, lett. a), n. 5), D.Lgs. 15 novembre 2011, n. 195*.

(72) Comma così modificato dall'*art. 3, comma 19-bis, lett. a) e b) dell'Allegato 4 al D.Lgs. 2 luglio 2010, n. 104*, come modificato dall'*art. 1, comma 3, lett. a), n. 5), D.Lgs. 15 novembre 2011, n. 195*.

Art. 38. *Provvedimento avverso le discriminazioni(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13)*

In vigore dal 8 dicembre 2011

1. Qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui all'*articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66*, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al *decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252*, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente

esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. (73)

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

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

4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi. (74)

5. La tutela davanti al giudice amministrativo è disciplinata dall'*articolo 119 del codice del processo amministrativo*. (76)

6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale, dalle associazioni e dalle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità. (75)

---

(73) Comma così modificato dall'*art. 8-quater, comma 1, lett. b), D.L. 8 aprile 2008, n. 59*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 giugno 2008, n. 101*, dall'*art. 1, comma 1, lett. bb), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5* e, successivamente, dall'*art. 3, comma 19-bis, lett. d) dell'Allegato 4 al D.Lgs. 2 luglio 2010, n. 104*, come modificato dall'*art. 1, comma 3, lett. a), n. 5), D.Lgs. 15 novembre 2011, n. 195*.

(74) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. aa), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(75) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. aa), n. 3, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(76) Comma così sostituito dall'*art. 3, comma 19-bis, lett. e) dell'Allegato 4 al D.Lgs. 2 luglio 2010, n. 104*, come modificato dall'*art. 1, comma 3, lett. a), n. 5), D.Lgs. 15 novembre 2011, n. 195*.

Art. 39. *Ricorso in via d'urgenza (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 14)*

In vigore dal 15 giugno 2006

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

Art. 40. *Onere della prova(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6)*

In vigore dal 15 giugno 2006

1. 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.

Art. 41. *Adempimenti amministrativi e sanzioni(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 12; legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 16, comma 1)*

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. Ogni accertamento di discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al *decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252*, poste in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti

all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1. (77)

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli *articoli 27*, commi 1, 2 e 3, *28*, *29*, *30*, commi 1, 2, 3 e 4, è punita con l'ammenda da 250 euro a 1500 euro. (78)

---

(77) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. cc), n. 1, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*

(78) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. cc), n. 2, D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*

Art. 41-bis. *Vittimizzazione* (79)

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. La tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

---

(79) Articolo inserito dall'*art. 1, comma 1, lett. dd), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

Capo IV

Promozione delle pari opportunità

Art. 42. *Adozione e finalità delle azioni positive(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2)*

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:
a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile [(80)].

(80) Lettera aggiunta dall'*art. 1, comma 1, lett. ee), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

Art. 43. *Promozione delle azioni positive(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, comma 3)* [(81)]

In vigore dal 15 giugno 2006

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

---

(81) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*.

Art. 44. *Finanziamento(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 2, commi 1, 2, 4 e 5)* [(82)]

In vigore dal 15 giugno 2006

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

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

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

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

---

(82) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*.

Art. 45. *Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 3)* (83)

In vigore dal 15 giugno 2006

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'*articolo 42*, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli *articoli 25*, *26 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845*, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del Fondo di rotazione istituito dall'*articolo 25* della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica.

2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'*articolo 42*, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'*articolo 8*.

3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

---

(83) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*.

Art. 46. *Rapporto sulla situazione del personale(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 9, commi 1, 2, 3 e 4)* [(85)]

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. [(84)]

3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'*articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520*. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

---

(84) Comma così sostituito dall'*art. 1, comma 1, lett. ff), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(85) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*.

Art. 47. *Richieste di rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 10, comma 1)* [(86)]

In vigore dal 15 giugno 2006

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

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

(86) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*.

Art. 48. *Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)* [(87)]

In vigore dal 15 giugno 2006

1. Ai sensi degli *articoli 1*, comma 1, lettera c), *7*, comma 1, e *57*, comma 1, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'*articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'*articolo 10*, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di

azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.
A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'*articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*.

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

---

(87) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*.

Art. 49. *Azioni positive nel settore radiotelevisivo(legge 6 agosto 1990, n. 223, articolo 11)*

In vigore dal 15 giugno 2006

1. La concessionaria pubblica e i concessionari privati per la radiodiffusione sonora o televisiva in ambito nazionale, promuovono azioni positive volte ad eliminare condizioni di disparità tra i due sessi in sede di assunzioni, organizzazione e distribuzione del lavoro, nonché di assegnazione di posti di responsabilità.

2. I concessionari di cui al comma 1 redigono, ogni due anni, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli e della remunerazione effettiva da trasmettere alla Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna di cui al *libro I, titolo II, capo II*.

Art. 50. *Misure a sostegno della flessibilità di orario*

In vigore dal 15 giugno 2006

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

Art. 50-bis. *Prevenzione delle discriminazioni* (88)

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. I contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale.

(88) Articolo inserito dall'*art. 1, comma 1, lett. gg), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

Capo V

Tutela e sostegno della maternità e paternità

Art. 51. *Tutela e sostegno della maternità e paternità*

In vigore dal 15 giugno 2006

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

Titolo II

PARI OPPORTUNITA' NELL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITA' D'IMPRESA

Capo I

Azioni positive per l'imprenditoria femminile

Art. 52. *Principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile (legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 1, commi 1 e 2)* [(89)]

In vigore dal 15 giugno 2006

1. Il presente capo indica i principi generali volti a promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità tra uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale, e, in particolare, i principi diretti a:

a) favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;

b) promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;

c) agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;

d) favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;

e) promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

---

(89) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*.

Art. 53. *Principi in materia di beneficiari delle azioni positive(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 2, comma 1)* (90)

In vigore dal 15 giugno 2006

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

a) le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne, le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne, nonché le imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi;

b) le imprese, o i loro consorzi, le associazioni, gli enti, le società di promozione imprenditoriale anche a capitale misto pubblico e privato, i centri di formazione e gli ordini professionali che promuovono corsi di formazione imprenditoriale o servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale riservati per una quota non inferiore al settanta per cento a donne.

---

(90) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*.

Art. 54. *Fondo nazionale per l'imprenditoria femminile(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 3, comma 1)* (92)

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. A valere sulle disponibilità del Fondo, istituito con l'*articolo 3, comma 1, della legge 25 febbraio 1992, n. 215*, con apposito capitolo nello stato di previsione della spesa del Ministero dello sviluppo economico, possono essere concesse ai soggetti indicati all'*articolo 53*, comma 1, lettera a), nel rispetto dei principi fondamentali dell'ordinamento anche comunitario, le agevolazioni previste dalla disciplina vigente: (91)

a) per impianti ed attrezzature sostenute per l'avvio o per l'acquisto di

attività commerciali e turistiche o di attività nel settore dell'industria, dell'artigianato, del commercio o dei servizi, nonché per i progetti aziendali connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione di prodotto, tecnologica od organizzativa;

b) per l'acquisizione di servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché per lo sviluppo di sistemi di qualità.

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

---

(91) Alinea così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(92) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*.

Art. 55. *Relazione al Parlamento(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 11)* (94)

In vigore dal 20 febbraio 2010

1. Il Ministro dello sviluppo economico verifica lo stato di attuazione dei principi di cui al presente capo, presentando a tale fine una relazione annuale al Parlamento. (93)

---

(93) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

(94) Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa *legge di conversione*, e la *lettera d) del comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*.

Titolo II 2-bis

PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE NELL'ACCESSO A BENI E SERVIZI E LORO FORNITURA [(95)]

Capo I

Nozioni di discriminazione e divieto di discriminazione

Art. 55-bis. *Nozioni di discriminazione* [(96)]

In vigore dal 10 novembre 2007

1. Sussiste discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, quando, a causa del suo sesso, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga [(97)].

2. Sussiste discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

3. Ogni trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo.

4. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, fondati sul sesso, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona e la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

5. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati con connotazioni sessuali, espressi a livello fisico, verbale o non verbale, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona, in particolare con la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

6. L'ordine di discriminare persone direttamente o indirettamente a motivo del sesso è considerato una discriminazione, ai sensi del presente titolo.

7. Non costituiscono discriminazione, ai sensi del presente titolo, le

differenze di trattamento nella fornitura di beni e servizi destinati esclusivamente o principalmente a persone di un solo sesso, qualora siano giustificate da finalità legittime perseguite con mezzi appropriati e necessari.

---

(95) Titolo aggiunto dall'*art. 1, comma 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196*, a decorrere dal 10 novembre 2007.

(96) Articolo aggiunto dall'*art. 1, comma 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196*, che ha aggiunto l'intero Titolo II 2-bis, a decorrere dal 10 novembre 2007.

(97) Comma così corretto da *Comunicato 18 gennaio 2008*, pubblicato nella G.U. 18 gennaio 2008, n. 15.

Art. 55-ter. *Divieto di discriminazione* [(98)]

In vigore dal 10 novembre 2007

1. È vietata ogni discriminazione diretta e indiretta fondata sul sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura.

2. Il divieto di cui al comma 1 si applica a tutti i soggetti, pubblici e privati, fornitori di beni e servizi che sono a disposizione del pubblico e che sono offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare e delle transazioni ivi effettuate.

3. Sono escluse dall'ambito di applicazione del comma 1 le seguenti aree:
a) impiego e occupazione, anche nell'ambito del lavoro autonomo nella misura in cui sia applicabile una diversa disciplina;
b) contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicità;
c) istruzione pubblica e privata.

4. Resta impregiudicata la libertà contrattuale delle parti, nella misura in cui la scelta del contraente non si basa sul sesso della persona.

5. Sono impregiudicate le disposizioni più favorevoli sulla protezione della donna in relazione alla gravidanza e alla maternità.

6. Il rifiuto delle molestie e delle molestie sessuali da parte della persona interessata o la sua sottomissione non possono costituire fondamento per una decisione che interessi la medesima persona.

7. È altresì vietato ogni comportamento pregiudizievole posto in essere nei

confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta, o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento.

---

(98) Articolo aggiunto dall'*art. 1, comma 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196*, che ha aggiunto l'intero Titolo II 2-bis, a decorrere dal 10 novembre 2007.

Art. 55-quater. *Parità di trattamento tra uomini e donne nei servizi assicurativi e altri servizi finanziari* (99)

In vigore dal 10 novembre 2007

1. Nei contratti stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, il fatto di tenere conto del sesso quale fattore di calcolo dei premi e delle prestazioni a fini assicurativi e di altri servizi finanziari non può determinare differenze nei premi e nelle prestazioni.

2. Sono consentite differenze proporzionate nei premi o nelle prestazioni individuali ove il fattore sesso sia determinante nella valutazione dei rischi, in base a dati attuariali e statistici pertinenti e accurati. In ogni caso i costi inerenti alla gravidanza e alla maternità non possono determinare differenze nei premi o nelle prestazioni individuali.

3. L'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo (ISVAP) esercita i suoi poteri ed effettua le attività necessarie, al fine di garantire che le differenze nei premi o nelle prestazioni, consentite ai sensi del comma 2, abbiano a fondamento dati attuariali e statistici affidabili. Il medesimo Istituto provvede a raccogliere, pubblicare ed aggiornare i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante, relazionando almeno annualmente all'Ufficio di cui all'*articolo 55-novies*.

4. La violazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 costituisce inosservanza al divieto di cui all'*articolo 55-ter*.

5. L'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo provvede allo svolgimento delle attività previste al comma 3 con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

---

(99) Articolo aggiunto dall'*art. 1, comma 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196*, che ha aggiunto l'intero Titolo II 2-bis, a decorrere dal 10 novembre 2007.

Capo II

Tutela giudiziaria dei diritti in materia di accesso a beni e servizi e loro fornitura

Art. 55-quinquies. *Procedimento per la tutela contro le discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura* (100)

In vigore dal 6 ottobre 2011

1. In caso di violazione dei divieti di cui all'*articolo 55-ter*, è possibile ricorrere all'autorità giudiziaria ordinaria per domandare la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti della discriminazione. (101)

2. Alle controversie previste dal presente articolo si applica l'*articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150*. (102)

[3. Il presidente del Tribunale designa il giudice a cui è affidata la trattazione del ricorso. Il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili in relazione ai presupposti e ai fini del provvedimento richiesto. (104)]

[4. Il giudice provvede con ordinanza, immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda. (104)]

[5. Nei casi di urgenza il giudice provvede con decreto motivato, immediatamente esecutivo, assunte, ove occorre, sommarie informazioni. In tale caso fissa, con lo stesso decreto, l'udienza di comparizione delle parti davanti a sé entro un termine non superiore a quindici giorni, assegnando all'istante un termine non superiore a otto giorni per la notificazione del ricorso e del decreto. A tale udienza, il giudice, con ordinanza, conferma, modifica o revoca i provvedimenti emanati nel decreto. (104)]

[6. Contro l'ordinanza del giudice è ammesso reclamo al tribunale in composizione collegiale, di cui non può far parte il giudice che ha emanato il provvedimento, nel termine di quindici giorni dalla notifica dello stesso. Si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 737, 738 e 739 del codice di procedura civile. (104)]

[7. Con la decisione che definisce il giudizio, il giudice può altresì condannare il convenuto al risarcimento del danno, anche non patrimoniale.

Il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno, dei comportamenti di cui all'articolo 55-ter, comma 7. (104)]

8. In caso di accertata violazione del divieto di cui all'*articolo 55-ter*, da parte di soggetti pubblici o privati ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle leggi vigenti dello Stato o delle regioni, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, il giudice dà immediata comunicazione alle amministrazioni pubbliche o enti pubblici che abbiano disposto la concessione dei benefici, incluse le agevolazioni finanziarie o creditizie, o dell'appalto. Tali amministrazioni o enti revocano i benefici e, nei casi più gravi, dispongono l'esclusione del responsabile per due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto.

9. Chiunque non ottempera o elude l'esecuzione di provvedimenti, diversi dalla condanna al risarcimento del danno, resi dal giudice nelle controversie previste dal presente articolo è punito con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a tre anni. (103)

---

(100) Articolo aggiunto dall'*art. 1, comma 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196*, che ha aggiunto l'intero Titolo II 2-bis, a decorrere dal 10 novembre 2007.

(101) Comma così sostituito dall'*art. 34, comma 36, lett. a), D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150*; per l'applicazione di tale disposizione, vedi l'*art. 36 del medesimo D.Lgs. 150/2011*.

(102) Comma così sostituito dall'*art. 34, comma 36, lett. b), D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150*; per l'applicazione di tale disposizione, vedi l'*art. 36 del medesimo D.Lgs. 150/2011*.

(103) Comma così sostituito dall'*art. 34, comma 36, lett. c), D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150*; per l'applicazione di tale disposizione, vedi l'*art. 36 del medesimo D.Lgs. 150/2011*.

(104) Comma abrogato dall'*art. 34, comma 36, lett. d), D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150*; per l'applicazione di tale disposizione, vedi l'*art. 36 del medesimo D.Lgs. 150/2011*.

Art. 55-sexies. *Onere della prova* (106) (105)

In vigore dal 6 ottobre 2011

[1. Quando il ricorrente, anche nei casi di cui all'articolo 55-septies, deduce in giudizio elementi di fatto idonei a presumere la violazione del divieto di cui all'articolo 55-ter, spetta al convenuto l'onere di provare che non vi è stata la violazione del medesimo divieto.]

---

(105) Articolo abrogato dall'*art. 34, comma 36, lett. e), D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150*; per l'applicazione di tale disposizione, vedi l'*art. 36 del medesimo D.Lgs. 150/2011*.

(106) Articolo aggiunto dall'*art. 1, comma 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196*, che ha aggiunto l'intero Titolo II 2-bis, a decorrere dal 10 novembre 2007.

Art. 55-septies. *Legittimazione ad agire di associazioni ed enti* (107)

In vigore dal 10 novembre 2007

1. Sono legittimati ad agire ai sensi dell'*articolo 55-quinquies* in forza di delega rilasciata, a pena di nullità, per atto pubblico o scrittura privata autenticata, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, le associazioni e gli enti inseriti in apposito elenco approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, o per sua delega del Ministro per i diritti e le pari opportunità, di concerto con il Ministro per lo sviluppo economico, ed individuati sulla base delle finalità programmatiche e della continuità dell'azione.

2. Qualora il soggetto pubblico o privato ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo e non siano individuabili in modo immediato e diretto i soggetti lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere presentato dalle associazioni o gli enti rappresentativi dell'interesse leso di cui al comma 1.

---

(107) Articolo aggiunto dall'*art. 1, comma 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196*, che ha aggiunto l'intero Titolo II 2-bis, a decorrere dal 10 novembre 2007.

Capo III

Promozione della parità di trattamento

Art. 55-octies. *Promozione del principio di parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura* (108)

In vigore dal 10 novembre 2007

1. Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, il Ministro per i diritti e le pari opportunità favorisce il dialogo con le associazioni, gli organismi e gli enti che hanno un legittimo interesse alla rimozione delle discriminazioni, mediante consultazioni periodiche.

---

(108) Articolo aggiunto dall'*art. 1, comma 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196*, che ha aggiunto l'intero Titolo II 2-bis, a decorrere dal 10 novembre 2007.

Art. 55-novies. *Ufficio per la promozione della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura* (109)

In vigore dal 10 novembre 2007

1. I compiti di promozione, analisi, controllo e sostegno della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, senza discriminazioni fondate sul sesso, sono svolti dall'Ufficio di livello dirigenziale generale della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, individuato ai sensi del comma 4. Tale ufficio svolge, in modo autonomo e imparziale, nel predetto ambito, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso.

2. In particolare, i compiti attribuiti all'Ufficio di cui al comma 1 sono i seguenti:

a) fornire un'assistenza indipendente alle persone lese dalla violazione del divieto di cui all'articolo 55-ter;

b) svolgere, nel rispetto delle prerogative e delle funzioni dell'autorità giudiziaria, inchieste indipendenti in materia al fine di verificare l'esistenza di fenomeni discriminatori;

c) promuovere l'adozione, da parte di soggetti pubblici e privati, in particolare da parte delle associazioni e degli enti di cui all'*articolo 55-septies*, di misure specifiche, ivi compresi progetti di azioni positive, dirette a

evitare il prodursi di discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura;

d) diffondere la massima conoscenza possibile degli strumenti di tutela vigenti anche mediante azioni di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sul principio della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura e la realizzazione di campagne di informazione e comunicazione;

e) formulare raccomandazioni e pareri su questioni connesse alle discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, nonché proposte di modifica della normativa vigente;

f) redigere una relazione annuale per il Parlamento sull'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura e sull'efficacia dei meccanismi di tutela e una relazione annuale al Presidente del Consiglio dei Ministri sull'attività svolta;

g) promuovere studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze, in collaborazione anche con le associazioni e gli enti di cui all'*articolo 55-septies*, con le altre organizzazioni non governative operanti nel settore e con gli istituti specializzati di rilevazione statistica, anche al fine di elaborare linee guida in materia di lotta alle discriminazioni.

3. L'Ufficio ha facoltà di richiedere ad enti, persone ed imprese che ne siano in possesso, di fornire le informazioni e di esibire i documenti utili ai fini dell'espletamento dei compiti di cui al comma 2.

4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, o per sua delega del Ministro per i diritti e le pari opportunità, da adottarsi entro un mese dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, è individuato, nell'ambito di quelli esistenti, senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato, l'Ufficio di cui al comma 1.

5. L'Ufficio può avvalersi di magistrati ordinari, amministrativi, contabili e avvocati dello Stato, in servizio presso il Dipartimento, nonché di esperti e consulenti esterni, nominati ai sensi della vigente normativa.

6. Gli esperti di cui al comma 5 sono scelti tra soggetti, dotati di elevata professionalità nelle materie giuridiche, nonché nei settori della lotta alle discriminazioni di genere, della comunicazione sociale e dell'analisi delle politiche pubbliche.

---

(109) Articolo aggiunto dall'*art. 1, comma 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196*, che ha aggiunto l'intero Titolo II 2-bis, a decorrere dal 10 novembre 2007.

Art. 55-decies. *Relazione alla Commissione europea* (110)

In vigore dal 10 novembre 2007

1. Entro il 21 dicembre 2009 e successivamente ogni cinque anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i diritti e pari opportunità, trasmette alla Commissione europea una relazione contenente le informazioni relative all'applicazione del presente titolo.

---

(110) Articolo aggiunto dall'*art. 1, comma 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196*, che ha aggiunto l'intero Titolo II 2-bis, a decorrere dal 10 novembre 2007.

Libro IV

PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI CIVILI E POLITICI

Titolo I

PARI OPPORTUNITA' NELL'ACCESSO ALLE CARICHE ELETTIVE

Capo I

Elezione dei membri del Parlamento europeo

Art. 56. *Pari opportunità nell'accesso alla carica di membro del Parlamento europeo(legge 8 aprile 2004, n. 90, articolo 3)*

In vigore dal 15 giugno 2006

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

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

prevedono la presenza di candidati di entrambi i sessi.

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

Art. 57. *Disposizioni abrogate*

In vigore dal 15 giugno 2006

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

Art. 58. *Disposizioni finanziarie*

In vigore dal 15 giugno 2006

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o

maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

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

Copyright 2008 Wolters Kluwer Italia Srl. All rights reserved.