

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 478

ATTO DEL GOVERNO

SOTTOPOSTO A PARERE PARLAMENTARE

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 2002/73/CE che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

(Parere ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 ottobre 2003, n. 306)

(Trasmesso alla Presidenza del Senato il 5 aprile 2005)

Relazione illustrativa

Il presente schema di decreto legislativo ha l'obiettivo di recepire nell'ordinamento italiano la direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

Tale direttiva è stata inserita nell'Allegato B della legge comunitaria 2003 (legge 31 ottobre 2003, n. 306) e l'articolo 17 detta i principi e i criteri direttivi per la redazione del decreto legislativo di recepimento.

La materia oggetto di recepimento attiene alla competenza esclusiva dello Stato, in quanto inerente ai diritti fondamentali delle persone.

Si fa presente, in primo luogo, che la normativa italiana risulta per molti aspetti già all'avanguardia per quanto concerne la parità di trattamento tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Infatti, da un lato la legge 9 dicembre 1977, n. 903 disciplina la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, dall'altro la legge 10 aprile 1991, n. 125 reca le azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro e il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 disciplina l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità.

Si ricorda, inoltre, che il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 reca il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Si passa ad illustrare il contenuto dello schema di decreto legislativo di recepimento, prestando particolare attenzione a quali disposizioni della direttiva risultano già recepite nell'ordinamento italiano.

Con riferimento all'introduzione del paragrafo 1-*bis* si ritiene che si tratti di un principio informatore di carattere generale già presente in tutta la legislazione italiana in tema di parità di genere sul lavoro e nei luoghi di lavoro.

In ordine al nuovo articolo 2 della direttiva si formulano le seguenti osservazioni.

Per quanto concerne il comma 1, si ritiene che il combinato disposto della legge n. 903 del 1977, della legge n. 125 del 2001 e del decreto legislativo n. 151 del 2001 siano più che sufficienti a dimostrare che nella legislazione italiana è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.

In merito alle successive definizioni, si ritiene necessario recepirle.

All'articolo 2 dello schema di decreto legislativo di recepimento, pertanto, sono state, da un lato aggiornate le definizioni di discriminazione diretta e indiretta alla luce della nuova definizione comunitaria e in armonia con quanto già stabilito con i decreti legislativi n. 215 e 216 del 2003, e dall'altro introdotte le definizioni di molestie e di molestie sessuali, riprendendo quelle della direttiva, più ampie di quelle della legge di delega, e definendole discriminazioni fondate sul sesso e, pertanto, vietate; sono, inoltre, state aggiunte ulteriori disposizioni concernenti il rifiuto e la sottomissione e l'ordine di discriminare; si è stabilito, infine, che 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.

Con riferimento al comma 5 del nuovo articolo 2 della direttiva, si fa presente che si tratta di un principio immanente nell'ordinamento italiano in materia di parità uomo-donna nei luoghi di lavoro, che trova la sua conferma nella disciplina delle azioni positive (articolo 1 della legge n. 125 del 1991) e negli articoli 4 della legge n. 125 del 1991 e 1 della legge n. 903 del 1977.

Per quanto riguarda il comma 6 del nuovo articolo 2 della direttiva, relativo alle eccezioni al principio della parità di trattamento, si ritiene che la disposizione sia stata già recepita nell'ordinamento italiano e più precisamente all'articolo 4, comma 3, della legge n. 125 del 1991 in materia di concorsi pubblici e di forme di selezione attuate da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni e all'articolo 1, quinto comma, della legge n. 903 del 1977 in materia di assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo.

Con riferimento al comma 7, si ritiene che il principio ivi enucleato sia già presente nel nostro ordinamento; in particolar modo si tratta del comma 5 dell'articolo 22 del decreto legislativo n. 151 del 2001, laddove si enuncia che i periodi di congedo di maternità sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa.

Il comma 8 risulta già recepito nel nostro ordinamento, dal momento che nella pratica esistono già codici deontologici e contratti collettivi che assicurano la piena parità tra gli uomini e le donne e vengono attuate le azioni positive di cui all'articolo 1 della legge n. 125 del 1991.

In merito al nuovo articolo 3 della direttiva, si fa presente che quasi tutto è già recepito nell'ordinamento italiano. In particolare, le condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro (articolo 1, comma 1, della legge n. 903 del 1977), le condizioni di accesso all'orientamento e alla formazione (articolo 1, comma 3, della legge n. 903 del 1977), l'occupazione e le condizioni di lavoro (articoli 2 e 3 della legge n. 903 del 1977).

Si propone, quindi, di apportare le seguenti modifiche: da un lato precisare che le condizioni di accesso si riferiscono espressamente sia al lavoro dipendente che a quello autonomo (articolo 3, comma 1, lettera a), dello schema

di decreto legislativo di recepimento), dall'altro inserire l'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda la lettera d) del nuovo articolo 3 della direttiva relativo all'affiliazione e all'attività in un organizzazione di lavoratori o datori di lavoro (articolo 3, comma 1, lettera b), dello schema di decreto legislativo di recepimento).

Con riferimento al comma 2 del nuovo articolo 3 della direttiva sugli impegni degli Stati membri, si richiama la disposizione dell'articolo 19 della legge n. 903 del 1977, che abroga tutte le disposizioni legislative, dispone la cessazione dell'efficacia delle norme interne e degli atti amministrativi, rende nulle le disposizioni dei contratti collettivi o individuali di lavoro, dei regolamenti interni e degli statuti, in contrasto con il principio della parità di trattamento uomo-donna.

Con riferimento alla nuova formulazione dell'articolo 6, comma 1, della direttiva, inerente le procedure giurisdizionali e/o amministrative in caso di mancata applicazione del principio della parità di trattamento, si ritiene che sia già ampiamente recepito nell'ordinamento italiano. In particolare, si cita l'articolo 4 della legge n. 125 del 1991 relativo alle azioni in giudizio, che contiene anche il relativo regime probatorio, come modificato dal decreto legislativo n. 196 del 2000, che disciplina la figura del consigliere o della consigliera di parità e i suoi poteri di ricorso e di assistenza in giudizio.

In ordine al comma 2 del nuovo articolo 6, che si occupa dell'indennizzo e della riparazione reale ed effettiva si propone di inserire al comma 9 e al comma 10 dell'articolo 4 della legge n. 125 del 1991 e al primo comma dell'articolo 15 della legge n. 903 del 1977 la possibilità per il giudice di risarcire, ove richiesto, anche il danno non patrimoniale.

La previsione di tale risarcimento si coordinerebbe bene con le altre disposizioni già vigenti: ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 125 del 1991, infatti, il giudice ha il potere di ordinare la rimozione delle discriminazioni accertate, ed inoltre il comma 11 dell'articolo 4 della legge n. 125 del 1991 prevede la relativa disciplina sanzionatoria in caso di inottemperanza degli ordini del giudice.

In merito al comma 3 del nuovo articolo 6, si evidenzia che l'articolo 15 della legge n. 903 del 1977 prevede la possibilità per il lavoratore che intende ottenere in giudizio l'accertamento di una discriminazione di delegare le organizzazioni sindacali alla proposizione del ricorso. Si ricorda, inoltre, che nel nostro ordinamento si individua una figura *ad hoc* con il compito di avviare procedure in sede giurisdizionale e/o amministrativa per il rispetto della parità di trattamento tra uomo e donna nei luoghi di lavoro: il consigliere o la consigliera di parità, effettivo e supplente, nazionale, regionale e provinciale. Si prevede, infatti, che chi intende agire in giudizio può ricorrere anche tramite il consigliere o la consigliera di parità (comma 4 dell'articolo 4 della legge n.125 del 1991). Tale figura, inoltre, può agire in via autonoma o intervenire nei giudizi già

instauratisi, su delega della persona che vi ha interesse, ed occuparsi anche di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo.

In ordine al comma 4 del nuovo articolo 6, si fa presente che l'articolo 4 della legge n. 125 del 1991 disciplina tutte le fasi delle azioni in giudizio.

Per quanto concerne il nuovo articolo 7 della direttiva, relativo alla protezione dal licenziamento o da trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro in caso di reazione ad un reclamo all'interno dell'impresa o di azione legale volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento, è stato inserito il comma 2-*septies* all'articolo 4 della legge n. 125 del 1991.

Con riferimento all'articolo 8-*bis* della direttiva, concernente uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento di genere nei luoghi di lavoro, si ritiene che la disposizione sia già ampiamente recepita nel nostro ordinamento. Si fa, infatti presente che esistono ed operano da un lato le consigliere e i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, a livello nazionale, regionale e provinciale (decreto legislativo n. 196 del 2000), dall'altro è costituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (articolo 5 della legge n. 125 del 1991). Tale Comitato ha il compito di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera.

In merito all'articolo 8-*ter* della direttiva, relativo all'incoraggiamento del dialogo tra le parti sociali, si fa presente che le disposizioni ivi contenute sono già recepite nell'ordinamento. In particolare, si fa presente che all'interno del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici di cui all'articolo 5 della legge n. 125 del 1991 sono presenti, tra gli altri, cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale, un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale, 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.

Tra i compiti del Comitato si ricordano, in particolare con riferimento all'articolo in questione della direttiva, quelli inerenti la formulazione di proposte sulle questioni generali concernenti l'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che incide sulle condizioni di lavoro delle donne,

l'informazione e la sensibilizzazione dell'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa, l'elaborazione di codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità.

Per quanto riguarda, invece, il comma 4 dell'articolo 8-*ter* della direttiva, riguardante le informazioni adeguate sulla parità di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro, che possono includere dati statistici sulla distribuzione di uomini e donne ai vari livelli dell'impresa, si ricorda che l'articolo 9 della legge n. 125 del 1991 prevede che 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. La norma è specificamente diretta alle grandi imprese, ma rappresenta nella prassi un incoraggiamento indiretto anche per le piccole e medie imprese.

Per quanto riguarda l'articolo 8-*quater* della direttiva, relativo all'incoraggiamento del dialogo con le organizzazioni non governative, si ritiene che si tratti di un principio immanente nell'ordinamento giuridico italiano e che il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici ex articolo 5 della legge n. 125 del 1991 rappresenti un ottimo spazio, per la sua composizione e per le sue funzioni, volto a favorire il dialogo sul tema delle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro.

In merito all'articolo 8-*quinqies* della direttiva relativo alle sanzioni da irrogare in caso di violazione delle disposizioni nazionali di attuazione della direttiva, si richiama quanto già detto in tema di sanzioni con riferimento ai poteri del giudice in sede di giudizio sul comportamento discriminatorio (introduzione della possibilità per il giudice di risarcire, ove richiesto, il danno anche non patrimoniale) e al comma 11 dell'articolo 4 della legge n. 125 del 1991, che dispone sulle sanzioni.

Tutto ciò premesso, si illustra brevemente il contenuto dello schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva comunitaria.

L'articolo 1 definisce l'ambito di intervento dello schema di recepimento della direttiva comunitaria, precisando che il decreto legislativo integra le disposizioni già vigenti in materia di attuazione del principio della parità di

trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

L'articolo 2 apporta una serie di modifiche all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125.

In particolare, la lettera a) sostituisce le vecchie definizioni di discriminazione diretta e indiretta, inserendo le definizioni riportate nella direttiva 2002/73/CE e in armonia con le definizioni già dettate con i decreti legislativi n. 215 e 216 del 2003. La lettera b), invece, inserisce dopo il comma 2 dell'articolo 4 della legge n. 125 del 2001 una serie di definizioni quali le molestie e le molestie sessuali. Si definiscono, inoltre, le molestie e le molestie sessuali quali discriminazioni fondate sul sesso, pertanto vietate. Si disciplinano il rifiuto, la sottomissione e l'ordine di discriminare in ragione del sesso. Si stabilisce, infine, che sono considerati discriminazioni anche 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.

Le lettere c) e d) e il comma 2 inseriscono la possibilità per il giudice, ove richiesto, di risarcire il danno anche non patrimoniale.

Si precisa che al comma 2-*bis* e 2-*ter* l'utilizzo, in fine, della congiunzione "e" non significa che i caratteri del clima ivi elencati debbano essere tutti presenti ai fini della configurazione delle forme di discriminazione li disciplinate, ma evidenzia solamente l'elencazione; pertanto, l'utilizzo della stessa ha una valenza di carattere disgiuntivo.

L'articolo 3 apporta una serie di modifiche all'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903. In particolare, la lettera a) precisa che si tratta di lavoro sia subordinato che autonomo; la lettera b) inserisce, tra gli ambiti di applicazione del principio della parità di trattamento, anche l'affiliazione e l'attività in un'organizzazione di lavoratori o di datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, nonché le prestazioni erogate da tali organizzazioni.

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 2002/73/CE che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva 2002/73/CE che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;

Visto l'articolo 17, della legge 31 ottobre 2003, n. 306, ed in particolare l'allegato B;

Vista la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";

Vista la legge 9 dicembre 1977, n. 903, e successive modificazioni e integrazioni, recante "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro";

Vista la legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni e integrazioni, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

Visto il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, recante "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";

Visto il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica;

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

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie e dei Ministri del lavoro e delle politiche sociali, per le pari opportunità e della funzione pubblica, di concerto con il Ministro degli affari esteri, con il Ministro della giustizia e con il Ministro dell'economia e delle finanze;

Emana

il seguente decreto legislativo

ART. 1

(Ambito di applicazione)

1. Il presente decreto integra le disposizioni già vigenti in materia di attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

ART. 2

(Modifiche alla legge 10 aprile 1991, n. 125, in materia di azioni positive per la realizzazione della parità uomo- donna nel lavoro)

1. All'articolo 4, della legge 10 aprile 1991, n. 125, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

« 1. Si ha discriminazione diretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, quando, in ragione del sesso, una lavoratrice o un lavoratore sono trattati meno favorevolmente di quanto siano, siano stati o sarebbero stati trattati altra lavoratrice o altro lavoratore in situazione analoga.»;

b) il comma 2 è sostituito dal seguente: “2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, quando 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.**”;

c) dopo il comma 2 sono aggiunti i seguenti commi:

« 2-bis. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi 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 e offensivo.

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

2-quater. Le molestie di cui al comma 2-bis e le molestie sessuali di cui al comma 2-ter sono considerate discriminazioni fondate sul sesso e sono, pertanto, vietate.

2-quinquies. Il rifiuto dei comportamenti di cui ai commi 2-bis e 2-ter o la sottomissione agli stessi non possono essere utilizzati per prendere decisioni riguardo alla lavoratrice o al lavoratore vittima di molestie.

2-sexies. L'ordine di discriminare in ragione del sesso è considerato una discriminazione ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903 e della presente legge:

2-septies. 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.».

d) al comma 9, dopo le parole «comma 8,» sono inserite le seguenti: «oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale,».

e) al comma 10, dopo le parole «immediatamente esecutivo», sono inserite le seguenti: «, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale,».

ART. 3

(Modifiche alla legge 9 dicembre 1977, n. 903 in materia di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro)

1. All'articolo 1, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) al primo comma dopo la parola «lavoro» sono inserite le seguenti: «, sia subordinato che autonomo,»;
 - b) al terzo comma dopo la parola «contenuti» sono inserite le seguenti: «, 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».
2. **Al primo comma dell'articolo 15, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, dopo le parole «di cui al ricorso,» sono inserite le seguenti: «oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale,».**

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