

Audizione sul Progetto di Legge Regionale  
"Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere"  
Oggetto assembleare n. 5534

**"Verso l'approvazione della Legge Quadro per la Parità e contro le  
discriminazioni di genere della Regione Emilia-Romagna"  
9 maggio 2014 – Assemblea Legislativa della Regione Emilia  
Romagna**

Intervento della Consigliera di Parità effettiva per l'Emilia Romagna  
Rosa M. Amorevole

---

E' di particolare interesse per la Consigliera di Parità per l'Emilia Romagna, e per tutte le Consigliere provinciali, che l'Assemblea Legislativa regionale promuova una Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.

Nell'ottica di accrescimento della tutela e della promozione della parità e delle pari opportunità, nonché del contrasto alle discriminazioni di genere, ogni azione normativa regionale che permetta un rafforzamento delle degli **organismi di parità** delegati dalle leggi nazionali anche in recepimento delle direttive europee, e la promozione di azioni positive in grado di promuovere un cambiamento nei fatti oltre che culturale va valutata con grande attenzione.

Quali sono gli **organismi di parità definiti dalla normativa vigente?**  
LAVORO PRIVATO E PUBBLICO

Il Codice delle Pari Opportunità (D. Lgs. 198 del 2006, novellato dal D. Lgs. 5 del 2010 a seguito del recepimento della direttiva europea 54 del 2006) prevede l'esistenza dei seguenti organismi di parità:

- Comitato Nazionale per le pari opportunità
- Collegio istruttorio e segreteria tecnica del Comitato Nazionale
- **Consigliere di Parità nazionale, regionali e provinciali.**

Organismi incardinati nel Ministero del Lavoro e che trattano parità e pari opportunità in ambito lavorativo, sia dal punto di vista delle politiche attive

sia dal punto di vista della rilevazione, del contrasto e della rimozione delle discriminazioni nel lavoro.

Il D. Lgs. 5/2010 novella – integra - il Codice della Pari Opportunità (D. Lgs. 198/2006) incardinando/rafforzando nella figura della Consigliera di Parità il ruolo di soggetto terzo che interviene nella rimozione delle discriminazioni di genere in ambito lavorativo.

### SINGOLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

La legge 183/2010 interviene sul Decreto 165/2001 sostituisce, unificando le competenze, i Comitati Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing previsti dal CCNL, dando vita ad un nuovo organismo **denominato Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (**CUG**).

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, in relazione a tutti i fattori di discriminazione previsti dalla normativa europea, nell'ambito della Pubblica Amministrazione di riferimento.

### COMITATI E COMMISSIONI DEFINITI DA LEGGI REGIONALI O DA STATUTI

Sono organismi le cui funzioni sono individuate da norme regionali o statuti, che non sostituiscono ma si affiancano agli organismi definiti dalla normativa nazionale, con lo scopo di incrementare la promozione della parità e delle pari opportunità.

### **La Consigliera di Parità: organismo di parità per il contrasto alle discriminazioni di genere**

La Consigliera di Parità, per i temi dell'occupazione e del lavoro, è l'organismo di parità rispondente alla direttiva 54/2006 per quanto riguarda l'art. 17 (tutela dei diritti, azione in giudizio) e l'art. 20 (indipendenza). Si veda a tal proposito la sintesi normativa allegata.

Per questo motivo, l'intervento verterà prevalentemente sulla parte lavoro, ovvero sul TITOLO VI – LAVORO E OCCUPAZIONE FEMMINILE e il TITOLO X – STRUMENTI DEL SISTEMA PARITARIO (art. 41).

Per quanto riguarda la parte generale, due i suggerimenti:

- Nei riferimenti normativi occorrerà riportare le principali direttive europee e il loro recepimento nella normativa italiana (quando questo è

- avvenuto) in materia di parità, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere;
- La nozione di discriminazione andrebbe ampliata declinando la discriminazione in diretta, indiretta, molestie e molestie sessuali (che nel recepimento della direttiva 54/2006 vengono definite come discriminazioni) ed eventualmente le discriminazioni multiple o doppie.

Per quanto riguarda il TITOLO VI – LAVORO E OCCUPAZIONE FEMMINILE:

### **Art. 27**

#### **Comma 3**

TESTO: “..vigilando sull’effettiva parità di trattamento tra donne e uomini **anche mediante la collaborazione con le consigliere di parità ... nonché di tutti gli organismi paritari a ciò dedicati e previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative**”

COMMENTO: Il Codice delle pari opportunità assegna alla Consigliera di parità il compito di vigilare ed intraprendere ogni utile iniziativa, nell’ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione delle pari opportunità in ambito lavorativo.

→ Si propone di sostituire ANCHE con IN COLLABORAZIONE CON

#### **Comma 4**

TESTO: “La Regione favorisce la costituzione sul territorio regionale ei CUG (art. 57 commi da 1 a 5 Decreto Lgs. 165/2001 e s.m.)..”

COMMENTO: La costituzione dei CUG è atto obbligatorio per gli enti, tanto che la mancata costituzione produce una penalizzazione economica per il dirigente inadempiente.

**Le linee guida non prevedono ruoli per l’Ente Regione. Prevedono ruolo di raccordo per la Consigliera di Parità (l’art. 15 c. 2 del D. Lgs. 198/2006 e s.m. individua nella Consigliera di Parità come componente di diritto degli organismi di parità).**

Promozione e coordinamento, formalizzazione di **piani strategici di collaborazione** sono ruoli in capo alla Consigliera di Parità, come previsto dalle Linee Guida Decreto 4/3/2011 Presidenza del Consiglio)

→ La Regione favorisce la partecipazione del proprio CUG alle iniziative di scambio di buone prassi, monitoraggio ...

### **Art. 28 lettera e)**

TESTO: "attuata la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso...ai sensi dell'art. 57 comma 1 lettera a) del D. Lgs 165/2001 e s.m."

COMMENTO: È un atto dovuto e spetta alla Consigliera di Parità REGIONALE (o nazionale se il bando è sovra regionale) monitorare ed intervenire. La legge recita che l'atto di nomina debba essere inviato alla Consigliera regionale. Qualora la composizione non prevedesse un terzo dei componenti donne, in assenza di giuste motivazioni, la Consigliera regionale dovrà agire in giudizio per discriminazione collettiva contro la pubblica amministrazione inadempiente.

Utile sarebbe invece un'azione tesa a promuovere, tra gli enti di emanazione regionale, la rimozione di regole che ingessano la possibilità di rendere applicativa la presenza di almeno un terzo di donne nella commissione di concorso. Ovvero, quando la nomina dei componenti della commissione avviene attraverso il sorteggio di specifiche categorie di figure professionali, si prevedessero liste di componenti di genere maschile e di genere femminile in modo da rendere possibile l'accesso delle donne. Il sorteggio in un lista indifferenziata di donne e uomini rende le probabilità di nomina per le prime minori rispetto l'altro genere.

- ➔ In attuazione della normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso che prevede la presenza di un terzo di donne, la Regione si impegna nell'ambito del reclutamento del proprio personale, a collaborare con la Consigliera di Parità regionale per rimuovere gli ostacoli che impediscono l'individuazione di componenti donne anche promuovendo modificazione di regolamenti in uso o azioni positive.

### **Art. 29 comma 3**

Va riformulato. Non è comprensibile esattamente cosa si intende fare. Si intende fornire un canale privilegiato per le donne?

### **Art. 30 comma 2**

Va previsto un raccordo con le Consigliere di Parità, per verificare che non vi siano azioni in corso (tentativi di conciliazione, vertenze o azioni in giudizio). Da valutarsi il problema di privacy:

### **Art. 31 comma 1**

In aggiunta a quanto indicato nel contributo di Confprofessioni Emilia Romagna, andrebbe aggiunto “valorizzazione buone prassi conciliative” al comma 1.

### **Art. 32 comma2**

TESTO: La Regione, anche in collaborazione con il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro dell’Emilia Romagna, la Direzione Regionale del Lavoro per l’Emilia Romagna, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul territorio e le Consigliere regionale e provinciali di parità, attiva strumenti di monitoraggio statistico e valutazione dei dati raccolti e delle procedure di convalida svolte per assumere azioni di prevenzione e contrasto a d un approccio discriminatorio sul lavoro, agito in particolare contro le donne.

COMMENTO:

Premesso che:

- a livello nazionale e territoriale (anche a livello Emilia Romagna) sono presenti protocolli di collaborazione tra il Servizio Ispettivo e le Consigliere di Parità per la trasmissione dei dati disponibili in merito alle dimissioni entro i primi 3 anni di vita del/la bambino/a.
- Non esistono rilevazioni delle dimissioni in bianco, si tratta di stime effettuate. Pochissime sono le sentenze, pochissime le rilevazioni dirette delle Direzioni del Lavoro. Anche le convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri entro il primo anno di vita del/della bambino/a (oggi portate a 3 anni) raramente identificano casi di dimissioni in bianco. Non perché non ci siano, ma perché spesso le lavoratrici stesse faticano a riconoscerle o a ricordare tutto ciò che hanno firmato all’atto dell’assunzione.
- Le rare emersioni di prove relative alle dimissioni in bianco, avvengono per caso a seguito di verifiche ispettive, come nel caso in cui gli ispettori trovarono in un cassetto di un’azienda i contratti con allegati i fogli bianchi sottoscritti per un futuro utilizzo.

A fronte di quanto detto, non si intende sottovalutare il fenomeno delle dimissioni in bianco che di fatto sappiamo esistere. Ma dovremmo attendere l’emanazione della legge, oggi entrata interamente nel Job Act che verrà portato in discussione a livello parlamentare, dopo il blocco e successivo rinvio da parte della Commissione Lavoro del Senato, affinché possa essere

definito un articolato coerente e rafforzante quanto previsto a livello nazionale.

## TITOLO VII – CONCILIAZIONE E CONDIVISIONE DELLE RESPONSABILITÀ SOCIALI E DI CURA

### **Art. 33 comma 3**

Inserire raccordo con Consigliera di Parità.

A tal proposito sarebbe opportuno che la Regione sostenesse, allo scopo di promuovere politiche di conciliazione, progetti sperimentali in grado di sedimentare buone prassi operative anche in continuità con le progettazioni art. 9 della L. 53/2000 ipotizzando interventi a carattere territoriale e con un partenariato pubblico-privato diffuso.

## TITOLO X – STRUMENTI DEL SISTEMA PARITARIO

### **Art. 41 – Centro regionale contro le discriminazioni**

TESTO:

1. La Regione Emilia-Romagna, ai sensi dell'art. 9, comma 2 della Legge regionale 24 marzo 2004, n. 5, e dell'art. 48 della legge regionale 22 dicembre 2009, n. 24 (Legge finanziaria regionale adottata a norma dell'articolo 40 della legge regionale 15 novembre 2001, n. 40 14-5-2014 - BOLLETTINO UFFICIALE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA - SUPPLEMENTO SPECIALE - N. 25129 in coincidenza con l'approvazione del bilancio di previsione della Regione Emilia-Romagna per l'esercizio finanziario 2010 e del bilancio pluriennale 2010-2012), attraverso il Centro e la rete regionale contro le discriminazioni svolge azioni di prevenzione, rimozione e monitoraggio delle discriminazioni come definite dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea.

**COMMENTO:** Le leggi regionali 5/2004 e 24/2009 indicano per il **Centro regionale contro le discriminazioni un ruolo collegato alle discriminazioni per motivi razziali, etnici, nazionali e religiosi.**

Vengono richiamate sia le Direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE sia i rispettivi decreti legislativi di recepimento (D. Lgs. 215/2003 e D. Lgs. 216/2003) riferite alle discriminazioni per motivi razziali, etnici, nazionali e religiosi.

Il collegamento con il ruolo di garanzia del Difensore Civico è strettamente connesso ai temi di parità e pari opportunità di accesso ai servizi di cittadini stranieri.

Quindi, in assenza di altra norma di riferimento, il Centro svolge azioni di prevenzione, rimozione e monitoraggio delle discriminazioni per motivi razziali, etnici, nazionali e religiosi.

Per le discriminazioni di genere in ambito lavorativo, la competenza è – secondo quanto previsto dal Codice per le Pari Opportunità D. Lgs. 198/2006 novellato dal D. Lgs. 5/2010 recepimento direttiva 2006/54/CE – in capo alla Consigliera di Parità.

Nel 2011 è stato sottoscritto un protocollo tra UNAR-Ministero delle Pari Opportunità e Consigliera Nazionale di Parità-Ministero del Lavoro, per sottolineare la collaborazione tra i due organismi ribadendo altresì le specifiche competenze previste dalla normativa vigente.

Facendo seguito al protocollo nazionale nel 2011, la Consigliera regionale effettiva per l'Emilia Romagna ha sottoscritto con UNAR, un protocollo di collaborazione sul modello nazionale.

**Pertanto si ritiene immotivata la scelta di indicare il Centro regionale contro le discriminazioni tra gli strumenti del sistema paritario indicati nella Proposta di legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.**

**Soprattutto immotivata appare l'indicazione – tra le azioni – del termine “rimozione e monitoraggio delle discriminazioni” almeno per quel che riguarda tutta la tematica antidiscriminatoria in ambito lavorativo ivi comprese le politiche attive del lavoro e di formazione.**

**Una scelta in tal senso sarebbe nettamente in contrasto con i dispositivi di legge nazionali, derivanti dal recepimento della direttiva 2006/54/CE.**

Si ricorda a tal proposito che il ruolo della Consigliera di Parità è organismo di parità così come indicato dagli artt. 17 e 20 della Direttiva 2006/54/CE, recepita con il D. Lgs. 5/2010.

Le **caratteristiche** sono:

- **Indipendenza**
- **Terzietà** (elemento richiesto dalla direttiva europea, si vedano artt. 17 e 20 della 2006/54/CE)
- **Essere pubblico ufficiale**

- **Poter attivare gli Ispettorati del lavoro territoriali per indagini ispettive all'interno dei luoghi di lavoro, al fine di raccogliere informazioni utili alla definizione dell'esistenza o meno di discriminazione di genere**
- **Legittimazione processuale**
- (per la Consigliera di Parità regionale) **Legittimazione processuale a fronte di comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo**

Caratteristiche che non appaiono sussistere per il Centro regionale contro le discriminazioni.

TESTO:

2. Il Centro realizza la propria azione raccordandosi con gli istituti di garanzia e in particolare con il Difensore Civico e con le Consigliere di parità regionali, con particolare attenzione alla definizione di prassi operative per la gestione dei casi, all'organizzazione di momenti specifici di scambio e di formazione congiunta.

COMMENTO:

Si ritiene che il testo, in **questa formulazione, confonda ruoli e funzioni** delle parti citate, individuando nel Centro regionale contro le discriminazioni – servizio regionale – il soggetto che agisce per contrastare e rimuovere le discriminazioni, eventualmente supportato dalle figure di garanzia del Difensore Civico e della Consigliera di Parità.

Di fatto Difensore Civico e della Consigliera di Parità hanno autonomia di azione, terzietà e dispositivi giuridici a supporto dell'azione (oltre ad una giurisprudenza che nel tempo ha sottolineato, ad esempio per le Consigliere di Parità, il ruolo nel contrasto alle discriminazioni di genere in ambito lavorativo).

**Il testo induce confusione** chi dovesse trovarsi nella necessità di richiedere tutela a fronte di una discriminazione di genere in ambito lavorativo.

**Paradossalmente la confusione potrebbe generare una diseguaglianza di opportunità nella tutela contro la discriminazione di genere.**



Inoltre i **tentativi di conciliazione**, informali e formali, che la Consigliera di Parità esperisce – che si avvalgono delle informazioni reperite attraverso specifiche verifiche ispettive richieste agli Ispettorati del Lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente – portano nella maggior parte dei casi al **contenimento delle azioni legali e dei relativi costi**. In assenza di tale opportunità, registreremmo sicuramente un aumento del contenzioso.

Interessante sarebbe invece un ruolo di supporto regionale alla diffusione di una cultura della reazione alle discriminazioni di genere: un investimento di risorse non tanto per spiegare cosa sia la discriminazione di genere quanto per promuovere campagne informative e formative rivolte a come reagire, come difendersi da possibili discriminazioni di genere. Affinché la cultura della non discriminazione entri a far parte della cultura del buon lavoro.