

Senato della Repubblica	XVI LEGISLATURA

N. 708

## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa dei senatori CECCANTI, DELLA MONICA, ADAMO, ARMATO, BASTICO, CASSON, CHIAROMONTE, DE SENA, DI GIOVANPAOLO, FINOCCHIARO, Vittoria FRANCO, ICHINO, INCOSTANTE, MARINARO, NEGRI, PINOTTI, SANNA, VITA, VITALI e ZAVOLI**

### **COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 28 MAGGIO 2008**

Legge per l’uguaglianza tra uomini e donne.

Modifiche alla normativa vigente in materia di pari opportunità nell’accesso alle cariche elettive e agli uffici pubblici e privati e di effettiva parità

Onorevoli Senatori. – Il presente disegno di legge, intende realizzare un insieme organico di interventi che rimuovano le principali diseguaglianze relative al genere.

Si tratta di un obiettivo più volte sottolineato, sia a livello nazionale, sia a livello europeo, che ribadisce con efficacia pratica principi già da tempo riconosciuti nel diritto comunitario, che molti aspetti ne è stato antesignano. Del resto la Carta di Nizza, all’articolo 23, dopo aver affermato la «parità tra donne e uomini» al comma 1, in quello successivo legittima «misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato».

Al contempo la necessità di tale proposta si impone per dare applicazione al dettato costituzionale in materia di parità e pari opportunità per donne e uomini, promuovendo una normativa di riequilibrio di genere e per il sostegno al sesso sottorappresentato nei luoghi decisionali della politica, ma anche negli organi di decisione, direzione, indirizzo, gestione e controllo delle imprese pubbliche e private.

L’articolo 51 della Costituzione, come è noto, stabilisce che «tutti i cittadini dell’uno o dell’altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini».

Appare dunque necessario che lo Stato si doti di strumenti idonei a garantire l’effettività dei principi di uguaglianza e pari opportunità fissati dagli articoli 3, 51 e 117 della Costituzione, stabilendo criteri per favorire la piena inclusione delle donne nella vita politica, sociale ed economica del Paese.

La condizione di disuguaglianza e di sottorappresentazione delle donne costituisce un punto rilevante di criticità del nostro sistema democratico e si connota come un problema non solo politico ma soprattutto culturale.

Da recenti ricerche emerge che la sottorappresentazione delle donne investe tutte le diverse sfere della vita pubblica e istituzionale e si configura come una «segregazione verticale diffusa», intendendosi un fenomeno caratterizzato da due peculiarità: agisce in modo analogo in tutte le aree della vita sociale e in tutte le gerarchie dei vari livelli considerati. Ciò rende difficile il pieno esercizio dei fondamentali diritti politici e la tutela di interessi non sempre adeguatamente considerati, ma pone anche in discussione lo stesso statuto delle democrazie occidentali.

Occorre quindi promuovere e garantire con un provvedimento normativo di ampia portata la possibilità per le donne di partecipare in modo paritario ai processi decisionali in tutti gli ambiti della società. A partire dall'assunto che le donne sono una risorsa essenziale per lo sviluppo e il benessere di una società, la valorizzazione del ruolo femminile e il perseguimento di una effettiva parità tra uomini e donne rappresentano un obiettivo imprescindibile.

Ad una presenza maggioritaria delle donne nel corpo elettorale e ad una sempre maggiore e qualificata partecipazione alla vita professionale, culturale e sociale del Paese non corrisponde, infatti, un adeguato riconoscimento delle stesse nell'ambito delle assemblee elettive e negli organi decisionali.

Alcuni recenti dati statistici danno una realistica rappresentazione delle dimensioni del problema delle disuguaglianze di genere nel nostro Paese.

Sul piano internazionale, il recente rapporto sul *global gender gap* del *World Economic Forum* pone l'Italia all'84° posto su 128 paesi, sulla base di quattro parametri: politica, lavoro, istruzione, salute (la Germania è al 7° posto, la Spagna al 10°, la Gran Bretagna all'11°, la Francia al 51° a causa soprattutto della bassa rappresentanza politica a livello nazionale, per citare solo alcuni paesi tra i più affini).

A livello europeo, il recentissimo rapporto 2007 della Commissione sulla parità tra i sessi nei processi di *decision making* evidenzia che la sottorappresentazione femminile presenta forti differenze tra i paesi membri, sia in ambito politico sia nelle posizioni apicali delle aziende pubbliche e private. Le stesse problematiche sono state sollevate anche nella recente Carta delle pari opportunità, approvata dal Consiglio dei comuni e delle regioni d'Europa (Sezione italiana del CCRE) [CCRE (AICCRE)] – Associazione che raggruppa gli oltre 100.000 enti locali e regionali in Europa – durante il Congresso di Pisa del marzo 2006.

In questo contesto, ad esempio il dato italiano della rappresentanza politica alla Camere nelle ultime elezioni politiche pari al 20 per cento circa è inferiore alla media europea e comunque molto lontano dal 47 per cento della Svezia o del 42 per cento della Finlandia.

Parimenti all'assenza delle donne nei luoghi decisionali della politica, la situazione si ripropone nelle posizioni apicali. Si tratta di una situazione trasversale relativa sia al settore pubblico sia a quello privato. Recenti indagini confermano che le donne in Italia, nonostante gli ottimi risultati scolastici, hanno grandi difficoltà a raggiungere ruoli direttivi. Anche quando le donne, sfondando il «tetto di cristallo», conquistano posizioni apicali (dirigente/direttivo) i salari sono pari a tre quarti di quelli dei loro colleghi maschi: una dirigente guadagna il 26,3 per cento in meno di un collega maschio. Più in generale, il differenziale retributivo di genere in Italia si attesta al 23,3 per cento.

Il rapporto 2007 della Commissione sulla parità tra i sessi mostra che l'Italia, con un tasso di occupazione femminile pari al 46,3 per cento, si situa nelle ultime posizioni in Europa, precedendo soltanto Malta. Questo dato è di circa 11 punti percentuali inferiore alla media europea. Pertanto il raggiungimento dell'obiettivo di Lisbona del 60 per cento di occupazione femminile entro il 2010 appare estremamente difficile.

La condizione di disuguaglianza si riscontra anche in ambito familiare, poiché il lavoro di cura è appannaggio quasi esclusivo delle donne e vi è una scarsa condivisione delle responsabilità e dei carichi familiari (il 77,7 per cento del lavoro familiare compete alle donne). La donna italiana dedica 5 ore e 20 minuti ogni giorno a fronte di 1 ora e 35 minuti degli uomini).

Con il presente disegno di legge si intende affrontare il problema dell'uguaglianza di genere in un'ottica trasversale. L'approccio al tema è infatti «a tutto campo», non limitandosi all'ambito della rappresentanza politica, in cui l'anomalia è più evidente, ma investendo anche gli ambiti dell'accesso agli uffici pubblici e privati, della realizzazione dell'uguaglianza di fatto, delle statistiche di genere.

Il disegno di legge intende realizzare un insieme di interventi integrati che coinvolgono quattro ambiti di intervento strettamente correlati, che corrispondono ciascuno a uno dei titoli del disegno.

Nel primo (accesso alle cariche elettive) e nel secondo (accesso agli uffici pubblici e privati) si intende applicare finalmente la riforma dell'articolo 51 della Costituzione varata con la legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1.

Nel terzo ambito e titolo, quello relativo all'uguaglianza effettiva, in continuità con lo sconto Irap sulle nuove assunte al Sud, previsto dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), ci si prefigge di organizzare un sistema di certificazione per riconoscere le imprese che si segnalino per la realizzazione di politiche di uguaglianza tra donne e uomini e di dare effettività all'uguaglianza sia dove essa sia stata prevista solo teoricamente (livello salariale) sia dove essa risulti ancora non chiaramente affermata (lavoro di cura).

Il quarto ambito e titolo si preoccupa di organizzare un sistema di statistiche di genere per poter attentamente valutare l'impatto di genere delle misure che vengano varate e per prendere coscienza delle carenze ulteriori dell'ordinamento nel realizzare l'uguaglianza.

Un quinto titolo precisa il carattere transitorio decennale delle norme relative all'ambito elettorale.

L'articolo 1, interviene sulle leggi elettorali di Camera e Senato stabilendo che nelle odierne liste bloccate non possano esservi più di due candidati consecutivi del medesimo genere e ponendo il vincolo massimo del sessanta per cento per i candidati di un medesimo genere, analogo a quello già introdotto nella recente legge organica spagnola. Nella legge elettorale vigente dal 1993 al 2006 (articolo 1 della legge 4 agosto 1993, n. 277, modificativa dell'articolo 4, comma 2, n. 2 del decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361) vi era un obbligo di alternanza nelle liste bloccate della Camera, eliminato in seguito alla sentenza della Corte costituzionale n. 422 del 1995, superata poi con la legge costituzionale n. 1 del 2003 e con la sentenza n. 49 del 2003, ma allora tali liste erano relative solo a un quarto dei seggi complessivi della sola Camera.

L'articolo 2 introduce un analogo vincolo del 60 per cento per le elezioni comunali. In origine erano previste quote massime di genere previste dalla legge 25 marzo 1993, n. 81 «Elezioni dirette del sindaco, del presidente della provincia, del consiglio comunale e del consiglio provinciale» (poi trasfusa nell'odierno testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267), due terzi sia per i comuni inferiori a 15.000 abitanti (articolo 5, comma 2, della citata legge n. 81 del 1993, elevato però a tre quarti dall'articolo 2, comma 1, della legge 15 ottobre 1993, n. 415, che l'aveva novellata sopprimendo l'ambiguo inciso «di norma» che aveva causato problemi interpretativi e contenzioso) sia per quelli superiori (articolo 7, comma 1, della medesima legge come novellata dall'articolo 2, comma 2, della citata novella di cui alla legge n. 415 del 1993). Alle quote del 60 per cento il presente disegno di legge aggiunge una ulteriore previsione secondo cui l'elettore può esprimere due preferenze, purché a pena di nullità, la seconda riguardi un candidato di genere diverso rispetto alla prima. Si tratta di una possibilità ulteriore offerta all'elettore rispetto alla normativa vigente che permette di evitare il ricorso a pratiche di controllo del voto che risulterebbero facilitate in caso di preferenze plurime e senza vincoli di genere. Inoltre un limite analogo di due terzi di candidati viene inserito per le elezioni provinciali relativamente ai gruppi di candidati nei collegi uninominali.

L'articolo 3 inserisce nella legge di principi relativa alle leggi elettorali regionali delle regioni ordinarie (2 luglio 2004, n. 165) il rispetto dell'articolo 51 della Costituzione, adattandolo a tutte le tipologie possibili di formule: limite del 60 per cento in caso di presentazione per gruppi di candidati uninominali (analogamente alle province), analogo limite e possibilità di doppia preferenza nel caso di liste con preferenza (analogamente ai comuni), limite di due candidati consecutivi dello stesso genere nel caso di liste bloccate e del 60 per cento (analogamente a Camera e Senato). Un limite di due terzi era già presente nell'articolo 1, comma 6, della legge 23 febbraio 1995, n. 43, che regolava per intero la normativa elettorale regionale prima della nuova ripartizione di competenze ex legge costituzionale n. 1 del 1999, ma era poi stato espunto dalla già citata sentenza n. 422 del 1995 della Corte costituzionale.

L'articolo 4 trasforma il limite massimo di due terzi di candidati del medesimo genere, inserito con l'articolo 3 della legge 8 aprile 2004, n. 90, poi trasfuso nell'articolo 56 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 nel 60 per cento e sostituisce l'attuale penalizzazione del rimborso per le spese elettorali in caso di mancato rispetto di tale disposizione con quella più stringente dell'inammissibilità delle liste e aggiunge, nelle circoscrizioni in cui è consentita la preferenza multipla, il vincolo di esprimerne almeno una in favore di un candidato di genere diverso dagli altri a pena di nullità delle preferenze espresse.

L'articolo 5, contenuto nel titolo II, si prefigge di applicare l'articolo 51 della Costituzione anche relativamente agli uffici pubblici, stabilendo un principio generale di rappresentanza paritaria per gli organismi collegiali e di equilibrio di genere per l'insieme delle nomine monocratiche, che può essere derogato solo con specifiche motivazioni. A tale vincolo di merito ne corrispondono due di carattere procedurale: il concerto col Ministro per i diritti e le pari opportunità in caso di nomine governative, una relazione annuale alle Camere della Conferenza unificata relativamente alle nomine di spettanza del sistema delle autonomie. L'articolo 5 si preoccupa di intervenire altresì sulle nomine relative alle istituzioni private: come dimostrato infatti dai più recenti interventi legislativi di democrazie liberali, la libertà di iniziativa privata non può essere concepita in modo assoluto, svincolata da altri principi dell'ordinamento. Al di là delle democrazie scandinave, abituate tradizionalmente a un alto di tasso di interventismo, anche esperienze come quella della recente legge organica spagnola n. 3 del 22 marzo 2007, si muovono in questa direttrice, del resto conforme all'ispirazione solidaristica della nostra Carta costituzionale, che, oltre a garantire i diritti anche nelle formazioni sociali (articolo 2) e in specifico il principio di uguaglianza anche rispetto a discriminazioni di sesso (articolo 3), riconosce l'iniziativa privata purché non sia «in contrasto con l'utilità sociale» (articolo 41 della Costituzione.) e la proprietà privata in rapporto alla sua «funzione sociale» (articolo 42). Peraltro qui non si tratta né di un'espansione dell'economia pubblica né di

rigide imposizioni dall'esterno; il disegno di legge dà un vincolo a scelte di persone che ricadono comunque nella disponibilità delle istituzioni private e si limita a disincentivare l'eventuale volontà di restar fuori da tale vincolo con sanzioni di mancati benefici pubblici.

L'articolo 6 integra le disposizioni del codice pari opportunità, precisando che, nella definizione dei limiti di altezza, al fine di non creare discriminazioni nei confronti delle donne, deve tenersi conto del differenziale di statura medio tra uomini e donne. In virtù di tale norma andrebbero conseguentemente aggiornate le corrispondenti norme regolamentari. L'articolo 31 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante « Codice delle pari opportunità tra uomo e donna », in materia di divieti nell'accesso agli impieghi pubblici, statuisce infatti che l'altezza delle persone non costituisce motivo di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici. Lo stesso articolo prevede che possano fare eccezione a tale principio solo i casi che 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.

I decreti attuativi di tale previsione prevedono limiti differenziati per uomini e donne. In particolare il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 22 luglio 1987, n. 411, recante « Specifici limiti di altezza per la partecipazione ai concorsi pubblici », prevede una differenza di soli 4 o 5 centimetri (ovvero rispettivamente per gli uomini e le donne il limite di 1,70 e 1,65 nell'Arma dei Carabinieri, di 1,68 e 1,64 per gli ufficiali di guardia di finanza e di 1,65 e 1,61 nei restanti casi), laddove il differenziale di statura media tra uomini e donne, rilevato dalle statistiche Istat, è pari a 12 centimetri.

In tali previsioni si ravvisa una palese discriminazione nei confronti delle donne, sulla quale quindi si interviene direttamente inserendo il necessario, ulteriore, criterio del differenziale di statura medio tra uomini e donne.

L'articolo 6 prevede altresì che ogni tre anni debbano comunque rivedersi i limiti previsti, per verificare sia la necessità della loro permanenza, sia l'adeguatezza delle misure stabilite, anche rispetto alle nuove previsioni intese ad escludere discriminazioni nei confronti delle donne.

L'articolo 7 prevede l'organizzazione di un sistema di incentivazione per riconoscere le istituzioni pubbliche e private che si segnalino per la realizzazione di politiche di uguaglianza tra donne e uomini, indicando puntualmente i criteri e le conseguenze, tra cui la possibilità di utilizzare detta certificazione a fini pubblicitari. Si tratta di una metodologia di intervento che è stata sperimentata in vari paesi, da Governi di diverso orientamento politico e che ha dimostrato col tempo di saper espandere il principio di uguaglianza da alcune esperienze pilota fino a una larga parte di realtà in diversi settori produttivi. Ci si riferisce in particolare al cosiddetto « Label Egalité » francese che dal 2004, per iniziativa del Ministero della parità e dell'uguaglianza professionale, ha coinvolto a partire dalla Peugeot Citroen un totale di 26 imprese medio-grandi con quasi 600.000 addetti e che dal 2006 è stata aperta anche alla realtà con meno di 50 addetti. Analogo dispositivo è stato introdotto in Spagna con l'articolo 50 della già citata legge organica n. 3 del 2007 ed è in corso di attuazione.

L'articolo 8 concerne l'obbligo delle aziende con oltre cinquanta dipendenti di redigere il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni, anche in relazione alle assunzioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della Cassa integrazione guadagni, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta. Esso innova la precedente con riguardo all'ultimo comma laddove si prevedono le conseguenze sanzionatorie dell'omissione. La formulazione originaria dell'articolo 46 del codice per le pari opportunità prevedeva esclusivamente sanzioni pecuniarie di limitata entità (da 200.000 delle vecchie lire e a un milione) nonché « nei casi più gravi » la sospensione per un anno dei benefici contributivi goduti dall'azienda. A parte ogni considerazione sulla difficoltà di individuare « i casi più gravi » in fattispecie tutte omissive (si tratta infatti di perseguire l'omessa trasmissione di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in azienda) la pur modesta sanzione era correlata alla doppia inottemperanza: della norma di legge che obbliga le aziende alla redazione del rapporto e dell'invito formulato dalla Direzione regionale del lavoro ad ottemperare entro 60 giorni. La scarsa effettività della disposizione in commento è dipesa in buona parte dalla consapevolezza degli imprenditori dell'assenza di qualsivoglia conseguenza dannosa in caso di inottemperanza. La presente norma introducendo sanzioni più stringenti, con la previsione di una sanzione amministrativa da 2.000 a 5.000 euro, focalizza l'attenzione dell'impresa sul necessario rispetto del principio di eguaglianza, così consentendo alle rappresentanze sindacali e alle consigliere di parità di conoscere delle possibili disfunzioni organizzative risalendo, se del caso, alla loro causa ai fini di una efficace rimozione. La norma ripropone le conseguenze deteriori che possono derivare in capo all'imprenditore che ponga in essere comportamenti discriminatori in

danno dei propri dipendenti. Inoltre l'omissione del rapporto di cui alla presente norma fa discendere immediatamente l'effetto dell'esclusione dai benefici finanziari, creditizi e contributivi, rimettendo all'amministrazione ogni decisione solo in merito ai contratti di appalto in essere e a quelli che potrebbero essere stipulati con l'azienda nei due anni a seguire. La *ratio* dell'estensione della disciplina sanzionatoria alla mancata redazione del rapporto biennale ha una valenza culturale considerevole. L'imprenditore che rifiuta di esplicitare le condizioni organizzative della propria azienda con riguardo ai criteri gestionali del personale verosimilmente teme che possa essergli contestato un atteggiamento violativo del principio di parità tra uomo e donna in relazione alle assunzioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, e così via. La mera inottemperanza non dolosa è equiparata a quella voluta poiché esprime comunque una scarsa sensibilità verso le predette tematiche dell'eguaglianza di genere.

Relativamente all'articolo 9, è da rilevare che l'articolo 2 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (poi trasfuso nel citato codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, all'articolo 28) già prevedeva il diritto della lavoratrice alla parità retributiva rispetto al lavoratore quando le prestazioni siano uguali o di pari valore. Il secondo comma della norma prevedeva altresì che i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni dovessero adottare criteri comuni per uomini e donne. Quest'ultima disposizione mirava ad evitare che, per il tramite della contrattazione collettiva la quale poteva prevedere qualifiche e categorie diverse per lavoro maschile e femminile, si realizzasse una discriminazione per ragioni di genere. E' evidente come la disciplina fornisse all'epoca una prima risposta, che oggi appare «rudimentale» poiché acquisita nella coscienza comune, volta ad evitare discipline contrattuali costruite «in danno delle donne». Tuttavia a livello di contrattazione collettiva possono tuttora rinvenirsi previsioni apparentemente neutre che tuttavia possono porre uno dei due sessi, nella specie la donna, in condizione di svantaggio retributivo rispetto agli uomini, ad esempio favorendo nella crescita professionale i soli dipendenti che svolgono attività lavorativa *full-time*, così indirettamente pregiudicando i maggiori fruitori dell'orario *part-time*, e cioè le donne, oppure facendo discendere conseguenze deteriori per la donna, sotto il profilo retributivo, nei periodi successivi della sua carriera in conseguenza dell'assenza obbligatoria o anche facoltativa fruita per ragioni di maternità, e così via. La norma ora proposta all'articolo 9 impegna le parti sociali a rimuovere qualsiasi disposizione che contenga in sé il germe della discriminazione di genere rispetto al diritto di pari retribuzione tra uomo e donna per prestazioni uguali o di pari valore. Tale disposizione rende maggiormente efficaci le previsioni dell'articolo 28 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006. Posto che questa incombenza non può essere meramente delegata alle parti sociali, ma si rende necessaria una verifica ed un controllo a livello istituzionale in merito alla sua effettiva attuazione, che costituisce il precipitato dell'attuazione del principio di eguaglianza retributiva tra uomo e donna, si prevede che i Ministeri competenti (Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e Dipartimento per i diritti e le pari opportunità) verifichino costantemente che la rimozione abbia luogo e pubblichino altresì un rapporto annuale sullo stato di attuazione degli interventi. La pubblicazione annuale del rapporto sullo stato di attuazione della normativa costituisce un monito per le parti sociali che si vedono richiamate ai loro doveri e consente altresì di conseguire l'obiettivo della diffusione della conoscenza in merito alla condizione delle lavoratrici nei diversi comparti.

L'articolo 10, che introduce nell'articolo 143 del codice civile un ulteriore comma finale, si inserisce nel contesto dei diritti e doveri reciproci dei coniugi. La disposizione attualmente si limita a stabilire che i coniugi acquistano gli stessi diritti e assumono i medesimi doveri; elenca in particolare gli obblighi alla fedeltà, alla coabitazione, alla collaborazione nell'interesse della famiglia e all'assistenza morale e materiale e onera infine entrambi i coniugi a contribuire ai bisogni della famiglia in relazione alle proprie sostanze e alla capacità di lavoro professionale o casalingo. La norma esplicita un obbligo in più, quello alla conduzione paritaria del lavoro di cura. Il dovere principale di entrambi i genitori nei confronti dei figli è quello di assicurare loro assistenza materiale, ma pure attenzione e rispetto. Si tratta di doveri che discendono già dall'articolo 30 della Costituzione ma che il diritto vivente ha posto a carico, per lo meno sotto il profilo del carico personale e non economico, della donna madre. La norma ha dunque un valore culturale e giuridico.

Ha un valore culturale poiché riafferma il ruolo del padre accanto a quello della madre nell'educazione e crescita dei figli, non potendosi egli limitare, come purtroppo spesso accade, al mero sostegno economico della filiazione, e consente alla donna di ritrovare in ambito professionale quei riconoscimenti e quel ruolo che il suo carico (preponderante, se non esclusivo) di obblighi di cura nella famiglia le inibiva. Ha un valore giuridico poiché riconoscere che siffatti obblighi di cura gravano indifferentemente su entrambi i genitori rende gli stessi azionabili in giudizio laddove uno dei due obbligati risulti volontariamente, ma pure solo colpevolmente,

inadempiente.

L'articolo 11 prevede la creazione di un organico sistema di stative di genere, tramite l'ISTAT, teso a rilevare le disparità effettive legate al genere in tutto l'ordinamento, senza il quale risulta pressoché impossibile intervenire con cognizione di causa con ulteriori strumenti normativi e non.

Sulla scorta di tale base conoscitiva, l'articolo 12 introduce consequenzialmente un rapporto di valutazione sull'impatto di genere dei disegni di legge del Governo relativi ai livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, alla previdenza, all'istruzione, alla ricerca scientifica e tecnologica e al sostegno all'innovazione per i settori produttivi e alla finanza pubblica.

L'articolo 13, con cui inizia il titolo V, relativo alle norme transitorie e all'entrata in vigore, afferma anzitutto l'importante principio della transitorietà delle norme relative alla rappresentanza di cui agli articoli da 1 a 4 del disegno di legge, che risponde sia a esigenze obiettive di assicurare un funzionamento dei sistemi elettorali al di là di un necessario periodo emergenziale, sia a risolvere possibili dubbi di costituzionalità per un intervento che pur dopo rilevanti modifiche costituzionali dello stesso segno (dalla legge costituzionale 31 gennaio 2001, n. 2, sugli statuti speciali alla legge costituzionale n. 3 del 2001 sulla riforma del titolo V alla legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1, sull'articolo 51) richiede una particolare delicatezza quando le normative investano il piano della rappresentanza politica. Il comma 2 intende poi assicurare un'immediata vigenza dei vincoli relativi alle elezioni regionali; laddove infatti non si sia ancora proceduto con i nuovi Statuti e le nuove leggi elettorali regionali, la legge costituzionale n. 1 del 1999 prevede nella sua norma transitoria che si continui ad applicare la normativa vigente sin dal 1995 (la già citata legge 23 febbraio 1995, n. 43) su cui si verrebbero ad innestare le nuove quote. Per il cosiddetto listino regionale bloccato si tratta del vincolo di non più del 60 per cento e di due candidati consecutivi del medesimo genere; per le liste circoscrizionali del tetto massimo del 60 per cento di candidati dello stesso genere e della facoltà di dare una seconda preferenza, purché a un candidato di genere diverso. La disposizione è tipicamente cedevole; viene meno nelle varie regioni man mano che esse superano la norma transitoria e legiferano autonomamente nel rispetto dei principi stabiliti dal Parlamento con la legge 2 luglio 2004, n. 165, novellata dall'articolo 3 del presente disegno di legge. Il comma 3, con un'ulteriore disposizione cedevole, prevede l'immediata applicazione anche alle regioni dei principi relativi alle nomine, ricompresi nell'articolo 5, che potranno poi essere sostituiti da disposizioni regionali applicative dell'articolo 117 della Costituzione come novellato dalla legge costituzionale n. 3 del 2001, che legittima pienamente la rimozione degli ostacoli all'uguaglianza a quel livello.

Infine l'articolo 15, tenuto conto dell'importanza della legge e della gravità delle disparità a cui essa intende porre rimedio, ne prevede l'immediata entrata in vigore, sopprimendo il periodo di *vacatio legis*.

## **DISEGNO DI LEGGE**

### TITOLO I

#### PARI OPPORTUNITÀ NELL'ACCESSO ALLE CARICHE ELETTIVE

##### Art. 1.

##### *(Accesso alle candidature per le elezioni alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica)*

1. Al testo unico delle leggi elettorali recanti norme per l'elezione della Camera dei deputati, di cui al decreto del presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361, sono apportate le seguenti modificazioni:

*a)* al comma 3 dell'articolo 18-*bis*, è aggiunto in fine il seguente periodo: «Nella successione interna alla lista non possono esservi più di due candidati consecutivi del medesimo genere; nella lista nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento»;

*b)* all'articolo 22, primo comma, numero 3), sono aggiunte in fine le seguenti parole: «nonché quelle non rispettanti i requisiti di genere previsti dal medesimo comma».

2. Al testo unico delle leggi recanti norme per l'elezione del Senato della Repubblica, di cui al decreto legislativo 20 dicembre 1993, n. 533, sono apportate le seguenti modificazioni:

*a)* al comma 4 dell'articolo 9, è aggiunto in fine il seguente periodo: «Nella successione

interna alla lista non possono esservi più di due candidati consecutivi del medesimo genere; nella lista nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento»;

b) al comma 1 dell'articolo 10, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «con l'osservanza delle norme di cui all'articolo 22, primo comma, numero 3), del testo unico delle leggi elettorali recanti norme per l'elezione della Camera dei deputati, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361».

#### Art. 2.

##### *(Accesso alle candidature per le elezioni ai consigli comunali e provinciali)*

1. Al testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3 dell'articolo 71, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Nelle liste dei candidati, a pena di inammissibilità, nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento»;

b) al comma 3 dell'articolo 72, il terzo periodo è sostituito dal seguente: «Può altresì esprimere sino a due voti di preferenza per candidati alla carica di consigliere comunale compresi nella lista collegata al candidato alla carica di sindaco prescelto, scrivendone il cognome nella apposita riga stampata sotto il medesimo contrassegno; nel caso in cui l'elettore esprima preferenze solo a candidati del medesimo genere tali preferenze sono considerate nulle»;

c) al comma 1 dell'articolo 73, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Nelle liste di candidati, a pena di inammissibilità, nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento»;

d) al comma 3 dell'articolo 73, il secondo periodo è sostituito dal seguente: «Ciascun elettore può esprimere inoltre sino a due voti di preferenza per candidati della lista da lui votata, scrivendone il cognome sull'apposita riga posta a fianco del contrassegno; nel caso in cui l'elettore esprima preferenze solo a candidati del medesimo genere tali preferenze sono considerate nulle»;

e) al comma 2 dell'articolo 75, è aggiunto in fine il seguente periodo: «In ogni gruppo di candidati, a pena di inammissibilità, nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore al sessanta per cento».

#### Art. 3.

##### *(Accesso alle candidature per le elezioni ai consigli regionali)*

1. All'articolo 4, comma 1, della legge 2 luglio 2004, n. 165, dopo la lettera c) è aggiunta la seguente:

«c-bis) promozione della parità di accesso tra uomini e donne alle cariche elettive. A pena di inammissibilità, qualora la presentazione della candidature sia prevista per gruppi di candidati, nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento; qualora la presentazione sia prevista su liste senza l'espressione di preferenze, non possono esservi più di due candidati consecutivi del medesimo genere nella successione interna alla lista e nella lista nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento; qualora la presentazione sia prevista su liste con l'espressione di preferenze, nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi e nella lista nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento. In quest'ultimo caso, se all'elettore è consentita l'espressione di più di una preferenza, nel caso in cui l'elettore esprima preferenze solo a candidati del medesimo genere tali preferenze sono considerate nulle».

#### Art. 4.

##### *(Accesso alle candidature per le elezioni europee)*

1. Alla legge 24 gennaio 1979, n. 18, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo l'articolo 12 è inserito il seguente:

«Art. 12-bis. – 1. A pena di inammissibilità, nell'insieme delle liste circoscrizionali aventi un medesimo contrassegno nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento dei candidati. Ai fini del computo sono escluse le candidature plurime. In caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità prossima»;

b) dopo l'articolo 14 è inserito il seguente:

«Art. 14-bis. – 1. Qualora l'elettore possa esprimere più di una preferenza, almeno una preferenza è espressa a un candidato di genere diverso; nel caso in cui l'elettore esprima preferenze solo a candidati del medesimo genere tali preferenze sono considerate nulle».

## PARI OPPORTUNITÀ NELL'ACCESSO AGLI UFFICI PUBBLICI E PRIVATI

### Art. 5.

#### *(Nomine pubbliche e private)*

1. Le nomine delle istituzioni pubbliche e negli organismi direttivi delle istituzioni private, ad esclusione delle imprese con meno di cento dipendenti, sono effettuate assicurando la rappresentanza paritaria di genere per ogni organismo collegiale e l'equilibrio di genere nell'insieme delle nomine monocratiche, fatte salve ragioni fondate e obiettive debitamente motivate in ogni caso specifico.

2. Nel rispetto del disposto dell'articolo 51 della Costituzione le nomine di competenza del Governo sono esercitate, a pena di nullità, di concerto col Ministro per i diritti e le pari opportunità.

3. Le ulteriori nomine pubbliche e designazioni si attengono ai medesimi principi di cui al comma 1 e 2. La Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, presenta una relazione annuale alle Camere sulla puntuale applicazione di tale norma, evidenziando i casi più rilevanti di inadempienza.

4. Per le nomine relative alle istituzioni private le motivazioni di cui al comma 1, sono comunicate al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e al Dipartimento per i diritti e le pari opportunità. I suddetti Ministeri vigilano sulle eventuali inadempienze e rendono noto annualmente l'elenco delle istituzioni private che abbiano omesso la relativa comunicazione. In tal caso alle istituzioni private alle quali siano stati accordati benefici ai sensi delle leggi vigenti, incluse agevolazioni finanziarie, creditizie o contributive, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture sono revocati i benefici concessi. Il responsabile è escluso per due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto.

### Art. 6.

#### *(Limiti di altezza nell'accesso agli impieghi pubblici)*

1. All'articolo 31 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni, dopo il comma 2 sono aggiunti i seguenti:

«2-bis. Nella definizione dei limiti di cui al comma 2, al fine di non creare discriminazioni nei confronti delle donne, si tiene conto del differenziale di statura medio tra uomini e donne.

2-ter. Ogni tre anni si provvede a rivedere i limiti di cui al comma 2, al fine di verificare la necessità della loro permanenza, nonché l'adeguatezza della loro misura anche rispetto a quanto previsto al comma 2-bis.».

## TITOLO III

### DISPOSIZIONI IN MATERIA DI UGUAGLIANZA EFFETTIVA TRA DONNE E UOMINI

### Art. 7.

#### *(Certificazione in materia di uguaglianza)*

1. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto col Ministro per i diritti e le pari opportunità, organizza con apposito decreto ministeriale un sistema di certificazione per riconoscere le istituzioni pubbliche e private che si segnalino per la realizzazione di politiche di uguaglianza tra donne e uomini. La certificazione può essere usata dallo Stato e dalle istituzioni pubbliche e private anche a fini pubblicitari.

2. Costituiscono criteri privilegiati per la concessione delle certificazioni la tendenza significativa e costante alla realizzazione di una presenza equilibrata di donne e uomini negli organi di direzione, nei diversi settori e tra le diverse figure professionali dell'impresa, nonché la pubblicità dei prodotti o servizi realizzata con modalità tali da non utilizzare l'immagine della donna in modo discriminatorio.

3. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto col Ministro per i diritti e le pari opportunità, vigila sul mantenimento delle caratteristiche che hanno consentito di riconoscere dette certificazioni e nel caso procede alla loro revoca, dandone adeguata informazione.

### Art. 8.

#### *(Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende con più di 100 dipendenti)*

1. L'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, è sostituito dal seguente:

«Art. 46. - *(Rapporto sulla situazione del personale)* – 1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti redigono per ciascun biennio un rapporto sulla situazione del

personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione alle assunzioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della Cassa integrazione guadagni, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla 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.

3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, con proprio decreto da adottare entro 60 dalla data di entrata in vigore della presente legge.

4. Qualora, nei termini prescritti nel decreto di cui al comma 3, 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 60 giorni. In caso di inottemperanza si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da duemila a cinquemila euro.

5. Alle aziende alle quali siano stati accordati benefici ai sensi delle leggi vigenti, incluse agevolazioni finanziarie, creditizie o contributive, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture sono revocati i benefici concessi e il responsabile può essere escluso dall'Amministrazione per due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto».

Art. 9.

#### *(Uguaglianza salariale)*

1. I contratti collettivi di lavoro non possono contenere al loro interno disposizioni dirette o indirette, anche solo formali, in contrasto con il principio di pari retribuzione tra uomo e donna per prestazioni uguali o di pari valore.

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, i nuovi contratti collettivi di lavoro si intendono stipulati e pienamente efficaci solo qualora risultino adeguati alle disposizioni di cui al comma 1.

3. Al fine di conseguire gli obiettivi di cui ai commi 1 e 2, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto col Ministro per i diritti e le pari opportunità, verifica costantemente la rimozione delle discriminazioni contrattuali e pubblica un rapporto annuale sullo stato di attuazione dell'uguaglianza salariale tra uomo e donna.

Art. 10.

#### *(Diritti e doveri reciproci dei coniugi)*

1. L'articolo 143 del codice civile è sostituito dal seguente:

«143. Con il matrimonio il marito e la moglie acquistano gli stessi diritti e assumono i medesimi doveri.

Dal matrimonio deriva l'obbligo reciproco alla fedeltà, all'assistenza morale e materiale, alla collaborazione nell'interesse della famiglia e alla coabitazione.

Entrambi i coniugi sono tenuti, ciascuno in relazione alle proprie sostanze e alla propria capacità di lavoro professionale o casalingo, a contribuire ai bisogni della famiglia.

Il marito e la moglie assumono i medesimi doveri in relazione alla conduzione del lavoro di cura e agli oneri che esso comporta».

#### TITOLO IV

#### STATISTICHE DI GENERE E IMPATTO DI GENERE

Art. 11.

#### *(Statistiche di genere)*

1. Gli Uffici, gli enti, gli organismi e i soggetti privati che partecipano all'informazione statistica ufficiale inserita nel programma statistico nazionale hanno l'obbligo di fornire i dati e le notizie per le rilevazioni previste dal programma statistico nazionale e di rilevare, elaborare e diffondere i dati relativi alle persone disaggregati per uomini e donne.

2. Le statistiche ufficiali sono prodotte in modo da rendere visibile la differenza di genere, rendere possibile la produzione di indicatori sensibili al genere sia nella sfera sociale sia in quella economica e sono diffuse in modo da assicurare l'uguale leggibilità dei dati relativi a uomini e donne.

3. Gli ambiti materiali in cui è necessariamente realizzato quanto previsto ai commi 1 e 2 sono quelli connessi agli uffici pubblici, alle cariche elettive ai vari livelli, alla vita sociale ed economica.

4. Gli strumenti attraverso i quali è necessariamente realizzato quanto previsto ai commi 1 e 2 sono il censimento generale della popolazione, i censimenti generali dell'agricoltura, dell'industria e dei servizi, le indagini di popolazione, le indagini sulle imprese, le indagini di fonte amministrativa

nonché gli altri strumenti ricompresi nel Programma statistico nazionale.

5. L'istituto nazionale di statistica (ISTAT) assicura l'attuazione del presente articolo da parte dei soggetti costituenti il Sistema statistico nazionale (SISTAN).

Art. 12.

*(Impatto di genere)*

1. I disegni di legge del Governo relativi ai livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, alla previdenza, all'istruzione, alla ricerca scientifica e tecnologica e al sostegno all'innovazione per i settori produttivi e alla finanza pubblica comprendono un rapporto di valutazione sull'impatto per ragioni di genere.

TITOLO V  
NORME TRANSITORIE  
ED ENTRATA IN VIGORE

Art. 13.

*(Norme transitorie)*

1. Le disposizioni di cui agli articoli 1, 2, 3 e 4 si applicano fino al decimo anno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge.

2. Fino alla data di entrata in vigore dei nuovi statuti regionali e delle nuove leggi elettorali ai sensi del primo comma dell'articolo 122 della Costituzione per le elezioni dei Consigli regionali si applicano le seguenti disposizioni:

a) nelle liste circoscrizionali a pena di inammissibilità nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento;

b) per le liste circoscrizionali l'elettore può esprimere sino a due voti di preferenza; nel caso in cui l'elettore esprima preferenze solo a candidati del medesimo genere la preferenza successiva alla prima è considerata nulla;

c) nelle liste regionali a pena di inammissibilità nella successione interna alla lista non possono esservi più di due candidati consecutivi del medesimo genere e nella lista nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore al 60 per cento.

3. Fino alla data di entrata in vigore di leggi regionali relative alle nomine sulla base dell'articolo 117, settimo comma, della Costituzione, le nomine di competenza della regione sono esercitate, a pena di nullità, di concerto con l'assessorato competente in materia di pari opportunità, assicurando la rappresentanza paritaria di genere per ogni organismo collegiale e l'equilibrio di genere nell'insieme delle nomine monocratiche, fatte salve ragioni fondate e obiettive debitamente motivate in ogni caso specifico.

Art. 14.

*(Disposizioni abrogate)*

1. L'articolo 56 del codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è abrogato.

Art. 15.

*(Entrata in vigore)*

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale*.