

Dati informativi concernenti la legge regionale 15 febbraio 2022, n. 3

Il presente elaborato ha carattere meramente informativo, per cui è sprovvisto di qualsiasi valenza vincolante o di carattere interpretativo. Pertanto, si declina ogni responsabilità conseguente a eventuali errori od omissioni.

Per comodità del lettore sono qui di seguito pubblicati:

- 1 - Procedimento di formazione
- 2 - Relazione al Consiglio regionale
- 3 - Note agli articoli
- 4 - Struttura di riferimento

1. Procedimento di formazione

- La proposta di legge è stata presentata al Consiglio regionale in data 5 luglio 2021, dove ha acquisito il n. 76 del registro dei progetti di legge su iniziativa dei Consiglieri Camani, Bigon, Zottis, Giacomo Possamai, Montanariello, Zanoni, Lorenzoni, Guarda, Ostanel e Baldin;
- Il progetto di legge è stato assegnato alla Prima Commissione consiliare;
- La Prima Commissione consiliare ha espresso parere sul progetto di legge in data 30 novembre 2021;
- Il Consiglio regionale, su relazione della Prima Commissione consiliare, relatrice la Vicepresidente della stessa, consigliera Vanessa Camani, e su relazione di minoranza della Prima Commissione consiliare, relatrice la consigliera Silvia Cestaro, ha esaminato e approvato il progetto di legge con deliberazione legislativa 8 febbraio 2022, n. 3.

2. Relazione al Consiglio regionale

- Relazione della Prima Commissione consiliare, relatrice la Vicepresidente della stessa, consigliera Vanessa Camani, nel testo che segue:

“Signor Presidente, colleghi consiglieri,

la parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace. Il pieno riconoscimento del ruolo delle donne nella società, nelle istituzioni e, ovviamente, nel mondo del lavoro costituisce il parametro per misurare la maturità di una democrazia e la qualità del grado di sviluppo, sociale ed economico, di un Paese.

La questione delle pari opportunità fra i sessi passa inevitabilmente dal lavoro. È stato proprio il lavoro, nel secolo scorso, il primo importantissimo strumento di emancipazione delle donne ed è il lavoro, ancora oggi, a determinare le discriminazioni e le disuguaglianze che impediscono la libera scelta di coniugare lavoro e famiglia, così come la possibilità di perseguire l'indipendenza economica e la realizzazione personale.

Nel 2017, il rapporto annuale del World Economic Forum ha visto peggiorare tutti gli indici di parità, fra i quali il trattamento economico, che ha registrato il dato più negativo. Come riporta, infatti, il Gender Gap Report 2017 di Job Pricing, in Italia gli uomini hanno guadagnato in media il 12,7 per cento in più delle donne. I primi hanno visto crescere i loro redditi del 2,3 per cento, le donne solo dell'1,9 per cento.

Secondo Eurostat nel settore pubblico la disparità salariale tra donne e uomini in Italia è del 3,7 per cento, ma in quello privato arriva addirittura al 19,6 per cento. Ciò significa che una donna lavoratrice, nel settore privato, può percepire anche un quinto di stipendio in meno del suo collega uomo, a parità di mansione e di ore lavorate.

Si tratta di un'ingiustizia che va a sommarsi alle difficoltà delle donne nel conciliare i tempi di vita e di lavoro. Secondo l'INPS, a vent'anni dalla nascita di un figlio, la retribuzione di una donna lavoratrice può essere più bassa del 12 per cento rispetto a una donna che non ha avuto figli.

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile ha individuato i 17 obiettivi globali (Sustainable Development Goals - SDGs) volti a contrastare la povertà e a favorire la prosperità di ogni comunità. Si tratta di un programma d'azione sottoscritto, nel settembre 2015, dai Governi dei 193 Paesi membri dell'ONU.

Successivamente, nel novembre 2016, i contenuti dell'Agenda 2030 sono stati adottati ufficialmente dalla Commissione Europea. Uno degli obiettivi dell'Agenda 2030 è il Goal n. 5 dedicato proprio alla “Gender Equality”. In Italia, l'Agenda 2030 si è poi tradotta nella Strategia Nazionale per lo sviluppo sostenibile (SNSvS), approvata nel dicembre 2017, che ha riconosciuto alle Regioni un ruolo di primo piano nell'allineamento delle politiche locali agli obiettivi di sostenibilità.

Per quanto concerne la nostra Regione, i Rapporti annuali dell'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS) raccontano di una progressiva riduzione della differenza tra il tasso di occupazione maschile e femminile. Ma nonostante questo dato, che indica una buona emancipazione femminile, la parità di genere all'interno del mercato del lavoro sembra ancora lontana: le posizioni apicali sono ricoperte soprattutto da uomini, così come le libere professioni.

Queste differenze si riflettono anche sul reddito, con un differenziale retributivo presente anche a parità di livello: un dirigente uomo in Veneto guadagna circa 500 euro di più di una dirigente donna. E questo non avviene sempre per scelta: secondo stime ISTAT, ogni 100 donne che lavorano ad orario ridotto ve ne sono quasi 20 che hanno scelto un lavoro a tempo parziale solo perché non ne hanno trovato uno a tempo pieno, mentre tra gli uomini la quota di part time involontario risulta molto più contenuta (5,4%).

La sintesi della situazione attuale rispetto al succitato goal5 di Agenda 2030 secondo ASviS è questa: donne sottorappresentate nelle posizioni manageriali, pagate meno degli uomini a parità di mansione svolta e penalizzate pesantemente anche dalla pandemia che, come successo in passato con altre emergenze sanitarie, ha mostrato di ingigantire tutte le disparità esistenti, comprese quelle di genere. Disparità ed effetti distorsivi che, secondo gli esperti, possono durare anni.

Durante l'emergenza sanitaria, il 60% delle donne italiane ha dovuto gestire da sola famiglia, figli e persone anziane, spesso insieme al lavoro: un carico pesantissimo, che ha portato 1 donna su 2 in Italia a dover abbandonare piani e progetti lavorativi presenti e futuri a causa del Covid. Lo rileva "Donna e cura in tempo di Covid-19", un'indagine di Ipsos per WeWorld, organizzazione italiana che da 50 anni difende i diritti di donne e bambini in 29 Paesi del Mondo. Da Nord e Sud, le donne sono state quelle che più di tutte, da sole, hanno gestito il carico familiare (intorno al 60%, contro il 21% degli uomini).

Insomma, il Coronavirus ha agito come amplificatore di una situazione di profonda disparità e fatica sulle spalle delle donne già presente e radicata nel nostro Paese, e purtroppo spesso ignorata o sottovalutata.

In tale contesto, il legislatore regionale non può rimanere fermo. È importante provare a cambiare, per quanto possibile e nell'ambito delle proprie competenze, una situazione ancora molto perfettibile.

La presente proposta di legge regionale risponde, dunque, a tale esigenza, andando a introdurre - nel rispetto di quanto sancito dalla normativa europea, nazionale e regionale vigente in materia - ulteriori misure per perseguire gli obiettivi, importantissimi, della promozione della parità retributiva tra i sessi e del sostegno all'occupazione femminile.

La proposta di legge consta di sei Capi e 12 articoli.

L'articolo 1 contiene le finalità e gli obiettivi della legge. In particolare, richiamando i principi fondanti della Carta Costituzionale, la Regione riconosce l'occupazione femminile e la parità retributiva come centrale nello sviluppo giusto della società e si impegna in interventi finalizzati al contrasto ai differenziali retributivi, all'affermazione delle donne nel mondo del lavoro, alla diffusione di una cultura antidiscriminatoria, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il bilancio di genere viene riconosciuto come strumento strategico per la valutazione dell'impatto delle politiche regionali.

L'articolo 2 è dedicato alle azioni per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere, riconoscendo un sistema di premialità per le imprese che rendono conoscibili i dati relativi alla situazione delle lavoratrici e dei lavoratori, promuovendo progetti di sensibilizzazione sulla parità retributiva e incentivando modelli organizzativi di lavoro paritario.

L'articolo 3 riguarda il Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere, destinato ai soggetti che aderiscano alle finalità della presente legge.

L'articolo 4 contiene alcune misure a favore del lavoro delle donne e per contrastare comportamenti discriminatori, in particolare il fenomeno delle dimissioni in bianco e il licenziamento delle donne che si trovano nel periodo compreso tra il congedo di maternità obbligatorio e il primo triennio di puerperio. È previsto, infatti, che la Giunta regionale, nel rispetto della normativa vigente, adotti atti di indirizzo nei confronti delle strutture e degli enti strumentali regionali e delle società controllate, per inserire nei bandi e negli avvisi pubblici clausole che prevedano, per l'appunto, le predette misure di contrasto oltre all'introduzione di un sistema di premialità, anche nell'attribuzione di benefici economici, a favore dei soggetti iscritti nel Registro.

L'articolo 5 contiene misure per promuovere l'occupazione femminile stabile e di qualità. Nello specifico la Regione introduce disposizioni per sostenere e valorizzare le imprese con sede legale e operanti sul territorio regionale che aderiscono al Registro di cui all'articolo 3. Inoltre si prevedono una serie di interventi finalizzati all'erogazione di servizi specifici per l'inserimento e il reinserimento lavorativo delle donne, attraverso il coinvolgimento dei servizi per il lavoro regionale e con istituzione della sezione "Sportello Donna" dedicata esplicitamente a queste finalità.

L'articolo 6 prevede misure straordinarie per incentivare il reinserimento lavorativo e sociale delle donne vittime di violenza.

L'articolo 7 definisce a livello legislativo una serie di "buone pratiche" regionali per diffondere la parità di genere, il benessere lavorativo e il contrasto alle discriminazioni in riferimento al personale femminile regionale.

L'articolo 8 impegna la Regione a promuovere misure finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'articolo 9 prevede la promozione di campagne formative, rivolte a imprese e lavoratori, e informative, rivolte alla cittadinanza, sull'importanza delle pari opportunità, anche in ambito lavorativo.

Infine, l'articolo 10 riguarda la definizione del regolamento attuativo, l'articolo 11 la clausola valutativa e l'articolo 12 la norma finanziaria.

Riassumendo, in conclusione, l'iter del progetto di legge n. 76, oggi all'esame di quest'Assemblea, va detto che è stato presentato alla Presidenza del Consiglio regionale in data 5 luglio 2021 ed assegnato il 7 luglio in sede referente alla Prima Commissione, nonché alle Commissioni Terza e Sesta per gli aspetti di competenza.

Nella seduta del 14 luglio è stato illustrato dalla prima firmataria.

In data 19 luglio il Consiglio delle Autonomie Locali si è espresso favorevolmente sul provvedimento, all'unanimità dei presenti.

Nella seduta del 6 ottobre la Prima Commissione ha proceduto, in seduta congiunta con la Terza e la Sesta Commissione, all'audizione telematica di una platea qualificata di soggetti (Veneto Lavoro, Commissione regionale pari opportunità, Consigliera regionale di parità, CGIL, CISL, UIL, Confprofessioni, Confapi), che hanno offerto indicazioni interessanti, oltre che depositato memorie scritte; ulteriori memorie sono state trasmesse successivamente da altri soggetti.

Nella seduta dell'11 novembre è stata illustrata in Prima Commissione una versione ampliata, oltre che modificata, del testo, che nella seduta del 17 novembre è stata licenziata e trasmessa alle Commissioni Terza e Sesta al fine di acquisire i rispettivi pareri.

Tali pareri, favorevoli all'unanimità dei presenti, sono stati espressi in data 24 novembre e trasmessi alla Prima Commissione che, nella seduta del 30 novembre, ha concluso i propri lavori approvando a maggioranza il provvedimento.

Hanno espresso voto favorevole i rappresentanti dei gruppi consiliari Zaia Presidente (Bisaglia, Sandonà, Villanova), Liga Veneta per Salvini Premier (Cecchetto, Cestari, Corsi, Favero), Fratelli d'Italia-Giorgia Meloni (Polato, Speranzon), Forza Italia-Berlusconi-Autonomia per il Veneto (Bozza) e Partito Democratico Veneto (Camani, Possamai Giacomo).

Si è astenuta una rappresentante del gruppo consiliare Zaia Presidente (Cestaro).”;

- Relazione di minoranza della Prima Commissione consiliare, relatrice la consigliera Silvia Cestaro, nel testo che segue:

“Signor Presidente, colleghi consiglieri,

la parità di genere è un diritto fondamentale, sancito in più parti della Costituzione, le cui principali manifestazioni si sostanziano nelle pari opportunità tra donne e uomini, nell'equo accesso al lavoro e nella parità retributiva di genere.

Il pieno riconoscimento del ruolo delle donne nella società, nelle istituzioni e nel mondo del lavoro è un presupposto fondamentale per un sistema equo ed inclusivo di convivenza civile, finalizzato al progresso sociale e allo sviluppo socio-economico del Paese.

La Regione del Veneto, come sancito all'articolo 6 del suo Statuto - Diritti e obiettivi delle politiche regionali al comma. 1 lett. c) riconosce e valorizza le differenze di genere e si adopera per rimuovere ogni ostacolo che impedisca la piena parità tra uomo e donna e nell'ambito della propria organizzazione e delle proprie competenze, attua, con misure di promozione, valorizzazione e sostegno, il principio della parità di genere.

L'articolo 18 dello stesso Statuto sancisce i Rapporti internazionali, con l'Unione Europea e interregionali prevedendo di conformare le proprie azioni ai principi e agli obblighi derivanti dall'ordinamento europeo che, con riguardo alle disuguaglianze di genere considera prioritario, nell'ambito delle politiche sull'occupazione e sull'inclusione sociale, favorire un accesso equo al mercato e giuste condizioni di lavoro.

Ma la volontà della Regione del Veneto nel raggiungimento del diritto di parità non risponde solo ad un mero adempimento delle disposizioni statutarie, ma si sostanzia in una vera e propria volontà politica dell'intera maggioranza, come evidenziato nel Programma di Governo del Presidente Zaia. Programma che valorizza le donne imprenditrici, esplicitando che le donne, in Veneto, a parità di mansioni, devono avere gli stessi riconoscimenti economici degli uomini ed, a parità di competenze, le medesime opportunità di carriera. Si tratta, da un lato, di facilitare con ulteriori politiche di welfare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (ovvero work life balance) ma anche, dall'altro, di velocizzare il passaggio verso una cultura reale di pari opportunità. A questo proposito, le iniziative regionali a sostegno dell'occupazione femminile si muovono dalla convinzione che sia necessario conciliare gli interventi di orientamento/accompagnamento al lavoro, e di formazione delle donne con sistemi di welfare e supporto all'autoimprenditorialità femminile.

Molta strada è stata fatta come messo in rilievo nel rapporto “Veneto Sostenibile. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile: il posizionamento del Veneto”, documento che analizza lo stato della nostra Regione in relazione ai 17 Obiettivi dell'Agenda 2030, in merito alla parità di genere, il Veneto è posizionato sopra la media nazionale (nel 2019 la percentuale di donne occupate è del 58,8%, 8 punti percentuali sopra la media nazionale che si attesta al 50,1% e con una quota di donne in posizioni apicali salita di ben 10 punti percentuali, ovvero al 31,7% dei dirigenti veneti), dando piena attuazione al principio di parità di genere nell'ambito lavorativo.

Non solo ma anche a livello di controllo e verifica con la legge regionale n. 62/87 che ha istituito la Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna, un organo consultivo della Regione nelle iniziative riguardanti le politiche di genere, per l'effettiva attuazione del suddetto principio di parità con il compito inoltre di promuovere indagini e ricerche sulla situazione della donna e sulle problematiche femminili presenti nella nostra Regione, con particolare attenzione al mondo delle istituzioni e della politica, del lavoro e della formazione, della cultura e del sociale e favorisce convegni, seminari, iniziative di sensibilizzazione, percorsi di formazione e aggiornamento su tali tematiche.

Il Veneto ha istituito inoltre, ai sensi dell'articolo 12 del D.lgs. 198/2006, la figura della Consigliera regionale di parità, un pubblico ufficiale che ha obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza in materia di accesso al lavoro, corsi di formazione, opportunità di carriera, livelli di retribuzione, accesso ai diritti connessi alla maternità, fruizione dei congedi parentali e conciliazione dei tempi di vita/lavoro.

Andando a focalizzarci meglio su quelle che sono le iniziative dirette alle imprese nel quale ambito trova la sua collocazione il pdl 76 oggetto di discussione oggi, con legge regionale n. 1/2000 e successive modificazioni, la Regione del Veneto ha previsto interventi per la promozione di nuove imprese e di innovazione dell'imprenditoria femminile, con l'inserimento del comma 3 art. 8 legge regionale 25 giugno 2021, n. 17 che riconosce e valorizza la parità retributiva fra donne e uomini. In applicazione della legge sono promossi bandi regionali che prevedono l'erogazione di contributi per piccole e medie imprese a prevalente partecipazione femminile e, in linea con gli anni precedenti, per il 2022 la Regione ha messo come stanziamento iniziale una dotazione di 5.000.000 euro.

Nell'ambito poi della programmazione regionale dei fondi di investimento europei, ed in particolare nel POR - FSE 2014-2020, la Regione del Veneto ha prestato particolare attenzione al tema delle pari opportunità, ad esempio promuovendo due importanti iniziative: “Pari opportunità nel lavoro che cambia” (DGR n. 254 del 08/03/2016), iniziativa a supporto dell'occupazione femminile, che ha permesso di finanziare 14 progetti di durata biennale per un valore complessivo di 5 milioni di Euro, e “Protagonisti del cambiamento” (DGR n. 1311 del 10/09/2018) nell'ambito della quale sono state approvate 4 linee progettuali di cui due, intitolate “Imprese smart” e “Donne in prima linea”, rispettivamente per la sperimentazione di nuovi modelli organizzativi più flessibili di lavoro e per la creazione di nuove opportunità di occupazione, di riduzione del gap di genere nelle professioni e di sviluppo di progressioni di carriera. Nell'ambito di quest'ultima iniziativa sono stati finanziati 60 progetti tutt'ora in corso per un costo complessivo di quasi 6 milioni di Euro e come presentato recentemente in prima commissione, in continuità con quanto previsto dalla programmazione (2014-2020), la Regione del Veneto, nella proposta del POR-FSE + per il periodo 2021-2027, prevede di finanziare

progetti volti alla promozione di una partecipazione equilibrata al mercato del lavoro sotto il profilo del genere, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi economici di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti (Obiettivo specifico c) della priorità "occupazione") e prevede l'incentivazione dell'inclusione attiva, per promuovere le pari opportunità, la non discriminazione e la partecipazione attiva (Obiettivo specifico h) della priorità "inclusione sociale").

Ci sono inoltre azioni specifiche intraprese dalla Regione del Veneto come ad esempio "Il Veneto delle donne. Strumenti per la valorizzazione dei percorsi professionali e per la partecipazione al mercato del lavoro" che ha destinato più di 9 milioni di euro al finanziamento di 77 progetti volti alla realizzazione di interventi in grado di accompagnare le donne occupate, disoccupate e inattive, attraverso la valorizzazione dei percorsi professionali e favorirne la partecipazione nel mercato del lavoro, avvalendosi di nuovi processi di organizzazione e di modalità di lavoro agile.

Tuttavia, anche in Veneto, nonostante i significativi segnali positivi nel percorso delle donne verso la parità di genere nei luoghi di lavoro, tale diritto non è ancora stato pienamente acquisito nel comparto privato e del lavoro dipendente dove permangono ostacoli nei percorsi lavorativi ed il carico delle incombenze familiari è ancora in gran parte sulle spalle delle donne che, anche per questo, si scontrano con maggiori complessità nella gestione famiglia - lavoro. Queste considerazioni, emerse anche durante le discussioni in commissione e nell'ambito del tavolo di lavoro possono trovare una soluzione solo spingendo verso una consapevolezza ed una reale presa di coscienza di questi temi da parte dei datori di lavoro in primis ma anche da parte dei colleghi in ambiente lavorativo. Un'attenzione che dovrebbe entrare a far parte del pensiero comune, arrivando a dare per scontate le oggettive difficoltà del mondo femminile nel rapporto casa-lavoro, nella gestione dei figli e nella garanzia necessaria anche alla figura femminile di poter ottenere una base pensionistica tale da permetterle serenità anche negli anni post lavoro nonostante i sacrifici portati avanti per crescere i figli e gestire l'ambito familiare.

Per tale motivo, in aggiunta alle iniziative già in atto relative al supporto all'autoimprenditorialità femminile, all'accompagnamento al lavoro, alla riqualificazione e formazione delle donne e ai sistemi di welfare, è doveroso sostenere la proposta di legge in oggetto il pdl n. 76 "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e per il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità" che, al fine di promuovere la parità di genere, ribadisce come finalità la permanenza/reinserimento e affermazione delle donne nel mondo del lavoro, la diffusione di una cultura organizzativa antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché l'equa distribuzione delle responsabilità di cura familiare. La scelta di prevedere un protocollo che porti all'interno dell'organizzazione aziendale proprio quello stato di conoscenza e consapevolezza appena illustrato, indipendentemente dalla presenza di dipendenti donne ma come principio induttore di buoni comportamenti e di attivazione di quelle pratiche che devono entrare a far parte della nostra società come pensiero comune e automatico.

Ringrazio quindi la consigliera Camani per questo disegno di legge e per la considerazione dimostrata verso le proposte trasversali che all'interno del tavolo di lavoro sono state dibattute. Questa proposta di legge deve essere vista come un ulteriore tassello da aggiungere al consistente lavoro svolto dalla Regione Veneto nell'ambito della parità di genere e come dimostrazione che si possono intraprendere nuovi percorsi ed iniziative anche nei confronti dell'ambito privato che possano portare al raggiungimento degli obiettivi proposti senza tuttavia aumentare gli oneri e la burocrazia a carico delle aziende ma anzi con interesse e partecipazione attiva da parte delle stesse.".

3. Note agli articoli

Note all'articolo 1

- Il testo dell'art. 6 dello Statuto è il seguente:

"Art. 6 - Diritti e obiettivi delle politiche regionali.

1. La Regione, informando la propria azione al principio di responsabilità nei confronti delle generazioni future:

- a) garantisce e valorizza il diritto alla vita;
- b) riconosce e valorizza lo specifico ruolo sociale proprio della famiglia; attiva politiche di conciliazione tra tempi della vita e del lavoro ed adegua l'erogazione dei servizi alla composizione del nucleo familiare;
- c) riconosce e valorizza le differenze di genere e rimuove ogni ostacolo che impedisce la piena parità tra uomo e donna;
- d) opera per garantire e rendere effettivo il diritto all'istruzione ed alla formazione permanente;
- e) riconosce la centralità e l'autonomia dell'università e valorizza la ricerca, quali strumenti decisivi per la competitività del sistema economico e per il miglioramento della qualità della vita dei cittadini; a tal fine dispone specifici finanziamenti ad università ed enti di ricerca;
- f) favorisce il più ampio pluralismo dei mezzi di informazione, anche a carattere locale, come presupposto per l'esercizio della democrazia;
- g) promuove le iniziative necessarie per rendere effettivo il diritto alla sicurezza dei cittadini, perseguendo il rispetto della legalità e contrastando ogni forma di degrado urbano e sociale;
- h) riconosce e valorizza la funzione sociale del lavoro e dell'impresa come strumenti di promozione delle persone e delle comunità; opera per garantire e rendere effettivo il diritto al lavoro, perseguendo una occupazione piena, stabile, sicura e regolare, e promuovendo la formazione e la riqualificazione professionale; tutela il lavoro in tutte le sue forme;
- i) opera per eliminare gli squilibri tra territori, settori, persone e gruppi;
- l) valorizza l'imprenditorialità e l'iniziativa economica individuale e collettiva; opera per garantire il rispetto dei principi di libera concorrenza e di trasparenza nel mercato; favorisce le forme di cooperazione e, in particolare, quella a mutualità prevalente e sociale;

- m) assicura il diritto alla salute e all'assistenza, tramite un sistema di servizi sanitari e sociali universalistico, accessibile ed equo;
- n) ispira il proprio ordinamento legislativo e amministrativo alla tutela e protezione della maternità, dell'infanzia e dell'adolescenza, garantendo, in particolare, i diritti alla famiglia, alle relazioni sociali, allo studio, al gioco, allo sport;
- o) attiva politiche di promozione alla vita attiva e di assistenza a favore della popolazione anziana, in particolare nelle condizioni di non autosufficienza;
- p) opera per rendere effettivi i diritti delle persone in condizioni di disabilità, anche sostenendo progetti di vita indipendente.”.

- Il testo dell'art. 34 dello Statuto è il seguente:

“Art. 34 - Elezione e composizione del Consiglio regionale.

1. Il Consiglio regionale è eletto a suffragio universale, libero, diretto e segreto dai cittadini iscritti nelle liste elettorali dei comuni della Regione, secondo le modalità fissate dalla legge elettorale.

2. Il Consiglio regionale è composto da un numero di consiglieri determinato con un parametro di riferimento di uno ogni centomila abitanti, secondo le modalità individuate dalla legge elettorale, e comunque non oltre un massimo di sessanta consiglieri. Fanno altresì parte del Consiglio regionale il Presidente della Giunta regionale e il candidato alla carica di Presidente che ha conseguito un numero di voti validi immediatamente inferiore a quello del candidato proclamato eletto Presidente.

3. La legge elettorale è approvata a maggioranza assoluta dei componenti del Consiglio regionale. Al fine di conseguire l'equilibrio della rappresentanza dei sessi, la legge elettorale promuove condizioni di parità per l'accesso alle cariche elettive.”.

- Il testo dell'art. 1 del decreto legislativo n. 198/2006 è il seguente:

“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

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.”.

Nota all'articolo 2

- Il testo dell'art. 46 del decreto legislativo n. 198/2006 è il seguente:

“Art. 46. Rapporto sulla situazione del personale

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute a redigere un rapporto 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.

1-bis. Le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto di cui al comma 1 con le modalità previste dal presente articolo.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali. La consigliera e il consigliere regionale di parità, che accedono attraverso un identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, elaborano i relativi risultati trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. L'accesso attraverso l'identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso.

3. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, definisce, ai fini della redazione del rapporto di cui al comma 1:

a) le indicazioni per la redazione del rapporto, che deve in ogni caso indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza, il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura

ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti a ciascun lavoratore. I dati di cui alla presente lettera non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso. I medesimi dati, sempre specificando il sesso dei lavoratori, possono altresì essere raggruppati per aree omogenee;

b) l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera;

c) le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata, nel rispetto della tutela dei dati personali, al fine di usufruire della tutela giudiziaria ai sensi del presente decreto.

3-bis. Il decreto di cui al comma 3 definisce altresì le modalità di trasmissione alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, entro il 31 dicembre di ogni anno, dell'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al comma 1, nonché le modalità di trasmissione alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, degli elenchi riferiti ai rispettivi territori, entro il 31 dicembre di ogni anno.

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. Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

4-bis. L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti di cui al comma 1. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.”.

Note all'articolo 3

- Il testo dell'art. 2 della legge n. 4/2013 è il seguente:

“Art. 2 Associazioni professionali

1. Coloro che esercitano la professione di cui all'art. 1, comma 2, possono costituire associazioni a carattere professionale di natura privatistica, fondate su base volontaria, senza alcun vincolo di rappresentanza esclusiva, con il fine di valorizzare le competenze degli associati e garantire il rispetto delle regole deontologiche, agevolando la scelta e la tutela degli utenti nel rispetto delle regole sulla concorrenza.

2. Gli statuti e le clausole associative delle associazioni professionali garantiscono la trasparenza delle attività e degli assetti associativi, la dialettica democratica tra gli associati, l'osservanza dei principi deontologici, nonché una struttura organizzativa e tecnico-scientifica adeguata all'effettivo raggiungimento delle finalità dell'associazione.

3. Le associazioni professionali promuovono, anche attraverso specifiche iniziative, la formazione permanente dei propri iscritti, adottano un codice di condotta ai sensi dell'art. 27-bis del codice del consumo, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2005, n. 206, vigilano sulla condotta professionale degli associati e stabiliscono le sanzioni disciplinari da irrogare agli associati per le violazioni del medesimo codice.

4. Le associazioni promuovono forme di garanzia a tutela dell'utente, tra cui l'attivazione di uno sportello di riferimento per il cittadino consumatore, presso il quale i committenti delle prestazioni professionali possano rivolgersi in caso di contenzioso con i singoli professionisti, ai sensi dell'art. 27-ter del codice del consumo, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2005, n. 206, nonché ottenere informazioni relative all'attività professionale in generale e agli standard qualitativi da esse richiesti agli iscritti.

5. Alle associazioni sono vietati l'adozione e l'uso di denominazioni professionali relative a professioni organizzate in ordini o collegi.

6. Ai professionisti di cui all'art. 1, comma 2, anche se iscritti alle associazioni di cui al presente articolo, non è consentito l'esercizio delle attività professionali riservate dalla legge a specifiche categorie di soggetti, salvo il caso in cui dimostrino il possesso dei requisiti previsti dalla legge e l'iscrizione al relativo albo professionale.

7. L'elenco delle associazioni professionali di cui al presente articolo e delle forme aggregative di cui all'art. 3 che dichiarano, con assunzione di responsabilità dei rispettivi rappresentanti legali, di essere in possesso dei requisiti ivi previsti e di rispettare, per quanto applicabili, le prescrizioni di cui agli articoli 5, 6 e 7 è pubblicato dal Ministero dello sviluppo economico nel proprio sito internet, unitamente agli elementi concernenti le notizie comunicate al medesimo Ministero ai sensi dell'art. 4, comma 1, della presente legge.”.

- Per il testo dell'art. 46 del decreto legislativo n. 198 del 2006 vedi nota all'articolo 2.

Note all'articolo 4

- Il testo dell'art. 26 del decreto legislativo n. 198/2006 è il seguente:

“Art. 26. Molestie e molestie sessuali

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 essersi sottomessi.

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, 2 e 2-bis 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.

3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

3-ter. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.”.

- Il testo dell'art. 16 del decreto legislativo n. 151/2001 è il seguente:

“Art. 16. Divieto di adibire al lavoro le donne

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20;

d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.”.

- Il testo dell'art. 26 del decreto legislativo n. 151/2001 è il seguente:

“Art. 26. Adozioni e affidamenti

1. Il congedo di maternità come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

3. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

4. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al comma 3, non richiama o richiama solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

5. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo.”.

Nota all'articolo 5

- Il testo dell'art. 33 della legge regionale n. 3/2009 è il seguente:

“Art. 33 - Politiche per le pari opportunità e di conciliazione tra tempi di lavoro e di vita.

1. La Regione favorisce le pari opportunità concorrendo, con iniziative proprie od attuative della normativa statale in materia, al finanziamento di progetti finalizzati all'affermazione dei principi di parità nelle più diverse articolazioni nel mondo del lavoro in particolare finalizzati a favorire l'ingresso, la permanenza e il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro, nonché il superamento di ogni forma di discriminazione. A tal fine la Regione promuove azioni positive per la parità di genere, per il superamento di ogni disparità nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla progressione di carriera.

2. Nelle forme organizzative comunque disciplinate per il perseguimento degli obiettivi di cui al comma 1, è garantita l'espressione del parere del consigliere regionale di parità o della consigliera di parità di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modifiche ed integrazioni.

3. Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempi di lavoro e di vita, coerentemente con le finalità di cui alla legge 8 marzo 2000, n. 53 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città” e successive modifiche ed integrazioni, la Giunta regionale promuove e sostiene progetti, proposti da enti e organismi pubblici, imprese e gruppi di imprese, che applicano o stipulano accordi contrattuali interconfederali, nazionali, territoriali e aziendali che prevedono azioni positive per la flessibilità degli orari di lavoro.

4. La Regione favorisce la crescita di servizi territoriali di supporto per conciliare tempi di lavoro e di vita, con particolare riferimento all'organizzazione dell'orario di lavoro, all'utilizzo del lavoro a tempo parziale e del telelavoro.

5. La Giunta regionale, anche in collaborazione con province, comuni, parti sociali e associazioni del terzo settore, favorisce e promuove la realizzazione di progetti specifici finalizzati a prevenire e rimuovere le cause di discriminazione di genere.

6. La Giunta regionale, attraverso gli organismi preposti alla parità, promuove e diffonde le linee guida antidiscriminatorie tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella formazione, nella valutazione del personale, nei percorsi di carriera, nel lavoro a tempo parziale e nel salario per lavoro di uguale valore.

7. La Regione promuove, anche mediante l'impiego di incentivi economici, lo sviluppo di servizi domiciliari, di asili aziendali, di strumenti di assistenza alla persona e alla famiglia, nonché ogni altra misura idonea a consentire, in particolare, alle donne la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura familiare.

8. In coerenza con i principi dell'Unione europea in ordine alla dimensione trasversale della priorità di genere, la Regione programma, sentite le parti sociali ed in collaborazione con le province, i comuni e le associazioni del terzo settore, azioni ed interventi per perseguire le finalità di cui al presente articolo nei diversi ambiti delle politiche attive del lavoro.”

Nota all'articolo 7

Il testo dell'art. 57 del decreto legislativo n. 165/2001 è il seguente:

“Articolo 57 Pari opportunità

01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

02. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

03. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

04. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

05. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5;

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto

proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

1-bis. L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a), diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera o il consigliere di parità precedente propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni; si applica il comma 5 del citato articolo 37 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, e successive modificazioni. Il mancato invio dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliera o al consigliere di parità comporta responsabilità del dirigente responsabile del procedimento, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.”.

Nota all'articolo 10

- Il testo dell'art. 19 dello Statuto è il seguente:

“Art. 19 - Autonomia legislativa e regolamentare.

1. Il Consiglio regionale esercita la potestà legislativa nel rispetto della Costituzione, dei vincoli derivanti dall'ordinamento europeo e dagli obblighi internazionali.

2. Il Consiglio regionale esercita la potestà regolamentare, salvo i casi in cui la legge regionale ne demandi l'esercizio alla Giunta regionale.

3. I comuni, le province e le città metropolitane esercitano la potestà regolamentare in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni loro attribuite. L'efficacia delle norme di regolamento regionale che disciplinano lo svolgimento delle funzioni conferite agli enti locali cessa con l'entrata in vigore di autonoma regolamentazione da parte degli enti locali stessi.

4. La legge regionale, nei casi in cui risultino specifiche esigenze unitarie, può disciplinare l'organizzazione e lo svolgimento delle funzioni conferite ai comuni, alle province e alle città metropolitane per assicurare requisiti essenziali di uniformità.”.

4. Struttura di riferimento

Direzione lavoro