

Il quadro normativo e le politiche di genere

Pari opportunità: una proposta di itinerario nella normativa

Daniela Muscolino

La complessità dei temi trattati nel convegno ha suggerito l'idea di accludere ai suoi atti una presentazione, redatta nella pratica forma di schede sintetiche, che intende essere una sorta di itinerario ragionato nella normativa e nella prassi italiana e comunitaria ritenute più utili al fine di agevolare la comprensione delle "pari opportunità" anche per i non addetti ai lavori. Per questi motivi, l'autrice ha selezionato solo alcune fonti giuridiche più rilevanti, riportandone ove possibile fedelmente il testo, relative al principio dell'uguaglianza giuridica e alla sua attuazione nell'ordinamento italiano e in quello comunitario, oltre che alla disciplina delle competenze ed attività dei Comitati di pari opportunità degli Enti ed Istituzioni di ricerca in Italia.

A tali organismi, promotori e protagonisti di questo convegno, è stato inoltre dedicato uno specifico studio d'approfondimento e di riflessione, frutto anche dell'esperienza maturata dall'autrice come componente supplente del CPO dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare.

Nella consapevolezza della vastità e qualità degli studi dedicati ai temi in argomento, il presente lavoro non ha alcuna pretesa di completezza, ma intende solo fornire una pratica bussola per orientarsi nell'intrigata e variegata mappa della parità.

«Ed è giusto - ammise Glaucone - se è vero come abbiamo sostenuto che le donne devono avere gli stessi diritti e doveri degli uomini»

Platone, Repubblica VII, 540 A.C.

COMPNDERE LE PARI OPPORTUNITÀ

ART. 3 DELLA COSTITUZIONE ITALIANA

- ▶ *Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.*
- ▶ *È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.*

PRINCIPIO DELLA UGUAGLIANZA GIURIDICA

- ▶ Esso non significa che tutti abbiamo uguali capacità o che il diritto non deve tenere conto delle differenze, ma che deve trattare fattispecie uguali in modo uguale e fattispecie diverse in modo non arbitrariamente diverso - c.d. **Uguaglianza formale**
- ▶ È compito dello Stato creare una struttura sociale in cui sia possibile di fatto che tutti godano ed esercitino in condizioni di uguaglianza i diritti fondamentali necessari per lo sviluppo della personalità umana, avendo cura che le disuguaglianze di fatto non giungano a distruggere l'uguaglianza di diritto - c.d. **Uguaglianza sostanziale**

L'UGUAGLIANZA FORMALE SENZA QUELLA SOSTANZIALE È BEN POCA COSA



- ▶ **La realizzazione dell'uguaglianza sostanziale** consiste, nel nostro specifico, proprio nel garantire le pari opportunità a persone di sesso diverso, anche mediante l'adozione di **AZIONI POSITIVE** per le donne, come misure tese a rimuovere gli ostacoli di fatto che ne impediscono la realizzazione.

- ▶ L'attuazione di questo precetto costituzionale in tali termini è stata codificata nel nostro paese per la prima volta con la l. 125/91.
- ▶ Anche i Comitati per le pari opportunità, nel rispettivo ambito, sono chiamati a cooperare all'attuazione di questo importante principio.

EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA ITALIANA IN TEMA DI PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ SUL LAVORO

Costituzione della Repubblica italiana - artt. 3, 37, 48, 51, 117

- ▶ **Legge 9 febbraio 1963 n° 66** "Ammissione delle donne ai pubblici uffici e professioni"
- ▶ **Legge 9 dicembre 1977 n° 903** "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"
- ▶ **Legge 10 aprile 1991 n° 125** "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel mondo del lavoro", successivamente modificata con D. Lgs 196/2000
- ▶ **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 marzo 1997** "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini" che recepisce la:
 - ▶ **dichiarazione e programma di azione adottata alla quarta conferenza mondiale dell'ONU sulle donne** (Pechino, 1995)

LA COSTITUZIONE

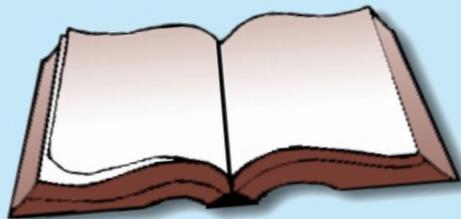
- ▶ Il principio fondamentale è l'*uguaglianza giuridica* di cui all'**art. 3**.
- ▶ Esso è collegato all'**art. 51** - come modificato con l. **cost. 1/2003** - per cui *tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza* secondo i requisiti stabiliti dalla legge. **A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini;**
- ▶ all'**art. 37**, che riconosce che la *donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni* che spettano al lavoratore;
- ▶ all'**art. 48** che riconosce il *diritto di elettorato attivo a uomini e donne*.
- ▶ Con la l. **cost. 3/2001**, per la riforma federalista del nostro Stato, nel nuovo testo dell'**art. 117** è stato previsto che *"Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive"*.

LA LEGISLAZIONE

- ◆ La **I. 66/63** ha riaffermato il principio che la donna può accedere a tutte le cariche, professioni e funzioni pubbliche, compresa la Magistratura, senza limitazioni alle mansioni e allo svolgimento di carriera, abrogando tutte le disposizioni incompatibili con tale principio.

- ◆ L'inizio della svolta: la **I. 903/77**, che ha *vietato in via generale ogni sorta di **DISCRIMINAZIONE DIRETTA** per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'attribuzione delle qualifiche o mansioni, e la progressione nella carriera:*
 - ha riaffermato il principio costituzionale di *parità di retribuzione per lo stesso lavoro o di pari valore;*
 - ha introdotto la *parità di trattamento a fini previdenziali;*
 - ha introdotto per la *prima volta un rimedio giurisdizionale (art.15) verso gli atti e i comportamenti discriminatori*, con un procedimento d'urgenza.

- ◆ Punto fondamentale della svolta è la **I. 125/91**, dove per la prima volta si codificano:
 - le **AZIONI POSITIVE**, come misure *tese a rimuovere gli ostacoli di fatto che impediscono la realizzazione delle pari opportunità;*
 - la sanzione delle **DISCRIMINAZIONI ANCHE INDIRETTE**, intese come ogni *trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri apparentemente neutri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali all'attività lavorativa*, a meno che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi;
 - viene inoltre *"alleggerito" in parte l'onere della prova a carico della parte attrice nei giudizi anti-discriminatori.*



LE AZIONI POSITIVE

SECONDO L'ART.1 L. 125/91

Le azioni positive sono iniziative finalizzate a:

- realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro
- rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro
- favorire l'occupazione femminile

COME?

- *eliminando le disparità di fatto per le donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- *incentivando la diversificazione nelle scelte di lavoro attraverso l'orientamento scolastico e la formazione professionale;*
- *superando condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*
- *promuovendo l'inserimento delle donne nei settori professionali in cui sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- *favorendo, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.*

COME SONO FINANZIATE LE AZIONI POSITIVE?

- I fondi resi disponibili dal soggetto promotore
- I **fondi previsti dalla l. 125/91** - importo annuale di stanziamento: 9 MD di lire.

CHI PUÒ ACCEDERE AI FONDI EX L. 125/91?

Possono essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi:

- **i datori di lavoro pubblici** e privati;
- le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali;
- le associazioni;
- i centri di formazione professionale accreditati.

CON QUALE PROCEDURA?

- Il Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità nel lavoro formula **entro il 31 maggio** di ogni anno un **programma-obiettivo** nel quale vengono indicate le tipologie di progetti e i soggetti ammissibili;
- termine di presentazione delle richieste di rimborso: **1 ottobre - 30 novembre** di ogni anno.

SECONDO IL GLOSSARIO DI TERMINI SULLA PARITÀ A CURA DELLA CE (1999)

Misure indirizzate ad un gruppo particolare:

- al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti
- dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti (**c.d. discriminazione positiva**)



LA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ: DA STATISTICA A DINAMICA

- ▶ Con la **direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 marzo 1997**, emergono per la prima volta in ambito italiano, i concetti di:
- ▶ **MAINSTREAMING** che consiste nell'*inserimento del punto di vista della differenza di genere nell'azione stessa di governo e in tutte le politiche.*
- ▶ **EMPOWERMENT** che consiste nel porre come obiettivo dell'*azione governativa e di tutte le politiche in materia di pari opportunità l'acquisizione di potere, responsabilità e partecipazione della donna ai processi decisionali.*

LA LORO ATTUAZIONE È L'ATTUALE BANCO DI PROVA DELLE PARI OPPORTUNITÀ, SIA IN AMBITO NAZIONALE CHE SOVRANAZIONALE.

SECONDO IL GLOSSARIO DI TERMINI SULLA PARITÀ TRA LE DONNE E GLI UOMINI redatto dalla C. E. dopo il Trattato di Amsterdam

GENDER MAINSTREAMING:

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ O DI GENERE

- ▶ *L'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra le donne e gli uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d'ordine generale sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione.*

EMPOWERMENT:

CONFERIMENTO DI RESPONSABILITÀ'

- ▶ *Processo avente lo scopo di dare e sviluppare le proprie capacità al fine di configurare attivamente la propria vita e quella della propria comunità in termini economici, sociali e politici.*

UNO SGUARDO ALL'EUROPA

EVOLUZIONE DEL PRINCIPIO DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE NELLA NORMATIVA EUROPEA

I trattati

- Fin dal 1957 l'**art. 141** (ex art. 119) del trattato istitutivo della Comunità europea ha consacrato il *principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro, o per un lavoro di pari valore, tra uomini e donne*.
- Col trattato di Amsterdam, in vigore dal 1° maggio 1999, si vuole ovviare alla portata limitata dell'art. 141, provvedendo ad inserire la promozione della parità di trattamento tra uomini e donne nell'**art. 2** del trattato, nel quale sono enumerate le missioni affidate alla Comunità e
 - attraverso l'inserimento di un apposito richiamo nell'**art. 3**, comma 2, *tutta l'azione complessiva della Comunità mira a eliminare le ineguaglianze, e soprattutto a promuovere la parità fra uomini e donne*.

Inoltre

- Nel nuovo testo dell'**art. 141** è espressamente riconosciuto che: *"4. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali"*.

Infine

- L'Unione Europea ha da ultimo fissato nell'**art. 23** della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, del 7 dicembre 2000, il principio fondamentale della "Parità tra uomini e donne":
 - *"La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"*.

TRATTATO ISTITUTIVO DELLA COMUNITA' EUROPEA (versione consolidata)

Articolo 2 (ex articolo 2)

"La Comunità ha il compito di promuovere nell'insieme della Comunità, mediante l'instaurazione di un mercato comune e di un'unione economica e monetaria e mediante l'attuazione delle politiche e delle azioni comuni di cui agli articoli 3 e 4, uno sviluppo armonioso, equilibrato e sostenibile delle attività economiche, un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, la parità tra uomini e donne, una crescita sostenibile e non inflazionistica, un alto grado di competitività e di convergenza dei risultati economici, un elevato livello di protezione dell'ambiente ed il miglioramento della qualità di quest'ultimo, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale e la solidarietà tra Stati membri".

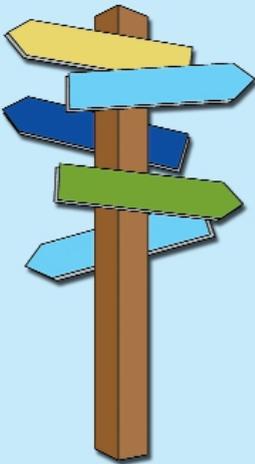
Articolo 3 (ex articolo 3)

"2. L'azione della Comunità a norma del presente articolo mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne".

CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA Consiglio Europeo di Nizza del 7 dicembre 2000

- Articolo 20 – **Uguaglianza davanti alla legge**
"Tutte le persone sono uguali davanti alla legge".
- Articolo 21 – **Non discriminazione**
"È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali".
- Articolo 23 – **Parità tra uomini e donne**
"La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato".

SECONDO IL GLOSSARIO DI TERMINI SULLA PARITÀ TRA LE DONNE E GLI UOMINI redatto dalla C.E. dopo il Trattato di Amsterdam



GENERE

- Le differenze sociali tra le donne e gli uomini che sono state apprese. Esse variano nel tempo e all'interno delle singole culture e tra culture.

PARI OPPORTUNITÀ PER DONNE E UOMINI

- L'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale a motivo del sesso.

PARITÀ DI TRATTAMENTO PER DONNE E UOMINI

- Assicurare l'assenza di discriminazioni, dirette o indirette, a motivo del sesso (discriminazione sessuale).

UGUAGLIANZA DEI SESSI

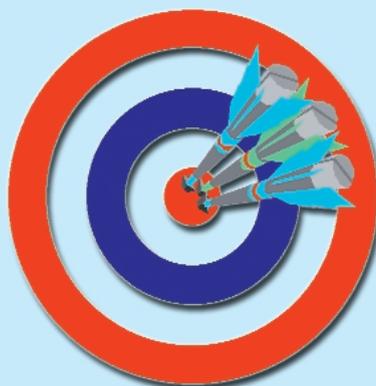
- Implica che tutti gli esseri umani sono liberi di sviluppare le loro abilità personali e di compiere scelte senza limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere. I diversi comportamenti, aspirazioni e bisogni delle donne e degli uomini sono considerati, valutati e incoraggiati in misura eguale.

UGUAGLIANZA DI GENERE

- Equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.

CHE COS'È LA STRATEGIA QUADRO COMUNITARIA?

- Un **programma strategico pluriennale** che definisce un quadro d'azione in cui tutte le attività comunitarie possano contribuire ad eliminare le disuguaglianze e a promuovere la parità tra donne e uomini, in conformità dell'articolo 3, paragrafo 2 del trattato.
- L'U.E. considera la **democrazia** un valore fondamentale che per potersi realizzare pienamente richiede la piena partecipazione e rappresentanza equilibrata di tutti i cittadini, uomini o donne che siano, al processo decisionale e alla vita economica, sociale, culturale e civile.
- Ritiene possibile affrontare la situazione in modo efficiente inserendo l'obiettivo della parità tra i sessi in tutte le politiche che esercitano un impatto diretto o indiretto sulla vita degli uomini e delle donne.



L'attuale strategia quadro adotta un duplice approccio operativo:

- **MAINSTREAMING**
- **AZIONI POSITIVE**

La sua sfida è produrre il cambiamento strutturale necessario per conseguire la parità tra i sessi.

LA STRATEGIA QUADRO COMUNITARIA PER LA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI per gli anni 2001/2005

Adottata dalla Commissione Europea il 7 giugno 2000 (Com (2000) 335.def), individua cinque **SETTORI D'INTERVENTO**:

- ▶ **parità nella vita economica**
- ▶ **parità nella presenza e partecipazione nei luoghi decisionali**
- ▶ **parità di diritti sociali**
- ▶ **parità nella vita civile**
- ▶ **eliminazione degli stereotipi maschili e femminili**



DISPOSIZIONI DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI COMPARTO in tema di parità e pari opportunità sul lavoro

- **D.P.R. 28 settembre 1987 n° 568** - art.32
- **D.P.R. 23 agosto 1988 n° 395** - art.16
- **D.P.R. 12 febbraio 1991 n° 171** - art.5
- **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** del Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e Sperimentazione (dal IV al X livello) - sottoscritto il **7 ottobre 1996** - artt. 32, 29, 30
- **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** del Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e Sperimentazione (area della Dirigenza) - sottoscritto il **5 marzo 1998** - artt. 65, 61, 62
- **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** del Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e Sperimentazione 1998/2001 (esclusi dirigenti amministrativi) - **firmato in data 21/02/02** - artt. 45, 34, 37, 38

NORMATIVA ITALIANA IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ nel rapporto di lavoro nella P.A.

- **D. Lgs 3 febbraio 1993 n° 29** e succ. m. i. *“Razionalizzazione dell’organizzazione delle pubbliche amministrazioni e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell’art.2 della l. 23 ottobre 1992 n° 421”* – artt.1, 7, 10, 36, 61
 - da ultimo divenuto **D. Lgs 165/2001** recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* - artt. 1, 7, 9, 35, 57
- **Circolare del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 marzo 1993 n° 12** *“Gestione delle risorse umane e pari opportunità. Indirizzi applicativi direttive CE. Decreto legislativo 3 febbraio 1993 n° 29”*

IL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ NELLE ISTITUZIONI DI RICERCA



Organismo di natura contrattuale che si occupa dell'attuazione del principio delle pari opportunità inteso come **sviluppo delle risorse e delle capacità personali e professionali di uomini e donne finalizzato alla valorizzazione delle capacità di tutte le persone.**

Uno strumento utile per conseguire gli obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità, dell'azione amministrativa.

Nel processo di integrazione europea il principio delle pari opportunità ha carattere fondativo e trasversale all'azione dell'U.E. e **GLI ORGANISMI DI PARITÀ SONO MECCANISMI DI SOSTEGNO ALLA REALIZZAZIONE CONCRETA DELLA PARITÀ**, in sinergia con le politiche nazionali ed europee.

SINTESI DELLA DISCIPLINA RELATIVA AI CPO

COMPOSIZIONE

I CPO sono istituiti presso gli enti con la presenza delle organizzazioni sindacali (art.32 DPR 568/87). Il CPO è composto da un componente designato dalle confederazioni e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un numero pari di funzionari in rappresentanza dell'ente designati dall'ente medesimo e presieduto da un rappresentante dell'ente stesso (art.5 DPR 171/91). È possibile che il CPO sia composto da membri di ambo i sessi; si segnala l'opportunità che ne facciano parte funzionari preposti alla gestione del personale (Circ. PCM 12/93).

FINANZIAMENTO

Gli enti garantiranno tutti gli strumenti idonei per il funzionamento CPO (art.5 DPR 171/91). Le amministrazioni garantiscono gli strumenti per il funzionamento dei comitati, mettendo immediatamente a loro disposizione idonei locali per la loro attività. (art.45 attuale CCNL).
Le P.A. possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei CPO nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art.61 D Lgs 29/93, ora art.57 D. Lgs 165/2001).

FUNZIONI

Funzione **PROPOSITIVA**:

- di **azioni positive** di cui alla l. 125/91 (art.1, comma 3, l. 125/91).
- di **misure, tese a favorire l'effettiva parificazione uomo-donna nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale**, da adottare in sede di contrattazione integrativa (ex decentrata) con particolare riferimento a:
 - accesso e modalità svolgimento corsi formazione professionale;
 - flessibilità orari di lavoro in rapporto ai servizi sociali;
 - perseguimento effettivo equilibrio delle posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tenere conto nell'attribuzione di funzioni e incarichi più qualificati;
 - ricerche e progetti per individuare e rimuovere discriminazioni;
 - promozione di iniziative per attuare direttive CE per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone (art.5 DPR 171/91).

Funzione di **RIFLESSIONE**:

- per una sensibile, attenta individuazione di **azioni in favore del personale allo scopo di migliorare la qualità della vita, valorizzare le capacità di tutte le persone coinvolgendole nel processo di trasformazione della P.A.**;
- per mettere a fuoco problemi concreti inerenti la pari opportunità, l'educazione alla salute (Circ. PCM 12/93).

Funzione **CONSULTIVA**:

- per garantire una **costante collaborazione circa il flusso di informazioni tra P.A. e CPO su dati statistici, la formulazione proposte, l'attuazione di iniziative in tema di pari opportunità**;
- per **collaborare con la P.A. ai fini di una flessibile gestione risorse umane** (Circ. PCM 12/93).

ADEMPIMENTI

Il CPO relaziona almeno una volta all'anno sulle condizioni oggettive delle lavoratrici rispetto a: attribuzioni; mansioni; partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento; applicazione normativa prevenzione infortuni, malattie professionali; promozione misure idonee a tutelarne la salute in base alle peculiarità psicofisiche; prevedibilità di rischi specifici per le donne in relazione alle situazioni di lavoro che possano rappresentare rischi per la salute riproduttiva (art.32 DPR 568/87).

Il CPO adotta un regolamento interno che ne disciplini l'attività (Circ. PCM 12/93).

ADEMPIMENTI DELLA P.A. IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ

- ▶ Le P.A. garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro (art.7 D. Lgs 165/2001).

A tale fine (art.57 D. Lgs 165/2001):

- ▶ **Riservano alle donne**, salvo motivata impossibilità, **almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso**, fermo il principio di cui all'art.35, comma 3, lett. e
 - secondo la *Circ. PCM 12/93* si deve garantire un componente sensibile alla tematica delle pari opportunità in ogni commissione di concorso.
- ▶ **Garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento in rapporto proporzionale alla loro presenza**, garantendo modalità organizzative atte a favorire la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;
 - secondo la *Circ. PCM 12/93* la garanzia di partecipazione non deve essere solo formale ma effettiva, assicurando la partecipazione mediante ampia informazione e modalità strutturali anche con moduli a distanza e strumenti informatici.
- ▶ Adottano propri **atti regolamentari per assicurare pari opportunità tra uomini e donne conformemente alle direttive della PCM Dipart. Funz. Pubbl.**
- ▶ Le P.A. secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, adottano tutte le misure per attuare le Direttive U.E. in materia di pari opportunità sulla base di quanto disposto dalla PCM Dipart. Funz. Pubbl. (art.57 D. Lgs 165/2001).
- ▶ Le P.A. curano **la formazione e l'aggiornamento del personale**, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, **al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere nella P.A.** (art.7 D. Lgs 165/2001).
- ▶ Le P.A. adottano **PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE** tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
 - Essi sono adottati sentiti gli organismi rappresentativi sindacali di cui all'art.42 D. Lgs 165/2001, il Comitato nazionale di cui all'art.5 della l. 125/91, la Consigliera/e nazionale di parità, il Comitato per le pari opportunità previsto dal cnl, e la consigliera/e di parità territorialmente competente.
 - In sede di prima applicazione sono predisposti entro il 30 giugno 2001.
 - In caso di mancato adempimento si applica la sanzione di cui all'art.6, comma 6, D.Lgs 165/2001:
 - Il divieto di assumere nuovo personale (art.7, comma 5, D. Lgs 196/2000).