



A.I.D.I.A.

Associazione Italiana Donne Ingegneri e Architetti

COMMENTO AL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA'

modificato con D. Lgv. 25 gennaio 2010 n.5

Il “Codice delle pari opportunità”, adottato con Decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198 ed entrato in vigore il 15 giugno 2006, ha avuto lo scopo di raccogliere in un unico testo ben 11 leggi sulle pari opportunità e di attuare compiutamente gli specifici precetti degli Artt. 37, 51, 97 e 117 della Costituzione, razionalizzando il panorama legislativo, a partire dalla Legge 9 febbraio 1963 n. 66 (Ammissione delle donne ai pubblici uffici-anche in magistratura- e alle professioni), al fine di migliorare la diffusione della cultura sulle pari opportunità.

Con il **D. Lgv. 25 gennaio 2010, n.5**, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 29 del 5 febbraio 2010, sono state apportate delle piccole ma profonde modifiche, definendo innanzi tutto che l’obiettivo della parità di trattamento e di opportunità fra uomini e donne deve essere sempre **attuato a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori**.

Le disposizioni legislative contenute nel suddetto decreto di modifica, sottolineano con maggiore chiarezza il campo di parità di trattamento e di opportunità **dell’occupazione, del lavoro, della formazione e della retribuzione**: all’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*”, all’art.8, all’art.10, all’art.15, all’art.27 “*Divieto di discriminazione nell’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro*”, all’art.28, all’art.38 e all’art.41.

L'Art.25 del D. Lgv. 25 gennaio 2010, n.5 definisce "Discriminazione diretta" "*.... qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso*".

Con l'art.10 affida al "Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici" anche il compito di promuovere "*..... azioni positive allo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari*".

All'Art. 25 definisce discriminante "*..... ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità e paternità, anche adottive....*".

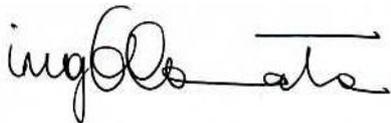
Inserisce l'Art.30-bis "*Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive. Differenze di trattamento consentite*" con il quale vieta espressamente forme discriminatorie nel campo pensionistico; con l'art.8 affida fra l'altro al "Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici" anche il compito di promuovere la rimozione di forme discriminatorie per il raggiungimento di uguaglianza nelle forme pensionistiche; con l'art.15 affida alle Consigliere di parità anche il compito di rilevare eventuali situazioni di squilibrio in relazione alle forme pensionistiche applicate.

All'Art.26 definisce discriminanti anche “..... 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 (**molestie sessuali**); con l'Art. 50-bis “Prevenzione delle discriminazioni” inserisce la possibilità che i contratti collettivi possano prevedere “.... misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, **le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale**”.

In definitiva possiamo ancora una volta augurarci che le regole del gioco (occupazione, formazione, retribuzione, condizioni di lavoro, forme pensionistiche, ecc.) siano uguali per tutti, uomini e donne, in modo che ciascuno di noi possa utilmente operare e correttamente competere al raggiungimento dei propri obiettivi nel rispetto dell'uguaglianza delle diversità e nella realizzazione degli interessi comuni.

Presidente Nazionale A.I.D.I.A.

Ing. G. Cannata

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'ing. G. Cannata', with a horizontal line above the 'ate' part.