

## La nuova Legge 125

Il Consiglio dei Ministri ha emanato il 23 maggio 2000 il decreto legislativo n.196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità in materia di azioni positive in attuazione dell'art. 47, comma 1, legge 17 maggio 1999, n. 144", della delega cioè conferita al Governo in materia di revisione della L. 125/1991.

Il decreto finalmente dà compiutezza alla Legge 125, la cui attuazione negli anni passati è stata fortemente compromessa dalla inadeguatezza delle risorse e dalla insufficiente dotazione di strumenti e mezzi per l'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità. Già a conclusione dell'indagine conoscitiva effettuata dalla Commissione Lavoro del Senato sullo stato di attuazione della legge la relazione del Sen. Smuraglia metteva in evidenza le carenze strutturali della legge e le difficoltà incontrate nella gestione.

Questa legge del '91 - Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro - ha lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, obiettivo ancora di grande attualità che si colloca nel contesto dei profondi mutamenti del mercato del lavoro determinati anche dalla partecipazione del soggetto femminile.

La piena attuazione della legge è da considerare importante anche perché si collega al processo di decentramento amministrativo che, con il trasferimento alle regioni ed alle autonomie locali di compiti e funzioni in materia di collocamento, politiche attive del lavoro, formazione, etc., consente di rafforzare la effettiva promozione di pari opportunità nel lavoro sia in termini di politiche attive e di centri di servizio per l'impiego, sia in termini di politiche di sviluppo locale e di processi decisionali.

Il decreto mira a superare le insufficienze della legislazione previgente e, quindi, a ridefinire e potenziare le funzioni e le dotazioni strumentali delle consigliere e dei consiglieri di parità, di migliorare l'efficienza delle azioni positive e di adeguare e rendere più incisiva l'azione antidiscriminatoria. I punti fondamentali sono:

### A) Consigliera-consigliere di parità

Le funzioni di questa figura istituzionale vengono rafforzate e potenziate sia in termini di promozione dell'occupazione femminile che di controllo dell'attuazione dei principi di pari opportunità e di non discriminazione. Le consigliere e i consiglieri provinciali e regionali, effettivi e supplenti, vengono designati da parte dei corrispettivi organismi territoriali e nominati dal Ministro. Essi fanno parte delle rispettive commissioni tripartite. La consigliera nazionale e la sua vice sono nominate dal Ministro e fanno parte della ancora esistente Commissione Centrale per l'Impiego o dell'organismo che la sostituirà. Il rafforzamento dei poteri avviene attraverso:

- l'individuazione di criteri e competenze per la designazione da parte degli organismi deputati e per la nomina da parte del Ministro del Lavoro, l'introduzione di un potere sostitutivo del Ministro in caso di inadempienza (mancata designazione, assenza requisiti, violazione procedure);
- l'istituzione di una rete nazionale finalizzata al confronto e scambio di informazioni, esperienze e buone prassi;
- l'istituzione di un fondo per l'attività dei consiglieri di 20 miliardi annui, finanziato dal Ministero del Lavoro e da quello delle Pari Opportunità.

### B) Azioni in giudizio

Vengono potenziate le funzioni tese al rispetto della normativa antidiscriminatoria e rafforzati i poteri di intervento, sia in sede conciliativa che giudiziale a fronte di contenziosi riguardanti le discriminazioni basate sul genere. Tale potenziamento si realizza attraverso:

- la legittimazione a ricorrere anche in via d'urgenza per tutti i casi di discriminazione davanti al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro o al TAR territorialmente competente;
- l'indicazione di poteri più incisivi nelle procedure di conciliazione;
- l'estensione delle possibilità di ricorso in caso di controversie collettive;
- il rafforzamento dei poteri del Giudice, per esempio nel definire piani di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni accertate.

### C) Azioni positive

Le nuove disposizioni rispondono all'esigenza di semplificare la normativa in materia di azioni positive e di rimuovere gli elementi di criticità emersi sia per il finanziamento dei progetti, sia per i piani d'azione positiva che devono essere adottati nelle pubbliche amministrazioni. Le novità sono essenzialmente:

- l'ampliamento della platea dei soggetti che possono accedere al finanziamento con l'ammissione dei datori di lavoro pubblici, delle associazioni, delle organizzazioni datoriali;
- la formulazione da parte del Comitato Nazionale di Parità di un programma-obiettivo che individui annualmente le tipologie di progetti di azioni positive che si intende promuovere;
- la possibilità di cofinanziare azioni positive per la soluzione di controversie collettive;
- il riaggiornamento per le amministrazioni pubbliche del termine per l'adozione dei piani di azioni positive, rafforzato dall'introduzione di apposita sanzione, l'introduzione nei piani di criteri preferenziali per promuovere l'inserimento di donne in settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate.