

## I. Disposizioni generali

6115 LEGGE COSTITUZIONALE 3/2007, del 22 marzo, per la parità effettiva tra gli uomini e le donne.

JUAN CARLOS I

RE DI SPAGNA

A tutti coloro che vedessero e capissero la presente.  
Sappiate: Che l'Assemblea Nazionale ha approvato ed io ora proclamo la seguente Legge Costituzionale.

### ESPOSIZIONE DELLE MOTIVAZIONI

#### I

L'articolo 14 della Costituzione spagnola proclama il diritto alla parità e alla non discriminazione fondata sul sesso. Del pari, l'articolo 9.2 consacra l'obbligo dei poteri pubblici di promuovere le condizioni atte a far sì che la parità dell'individuo e dei gruppi nei quali si integra sia reale ed effettiva.

La parità tra gli uomini e le donne è un principio giuridico universale riconosciuto da vari testi internazionali sui diritti umani, tra i quali si evidenzia la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti della donna, approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel mese di dicembre del 1979 e ratificata dalla Spagna nel 1983. Nello stesso ambito vanno ricordati i progressi introdotti da alcune conferenze mondiali monografiche, come quella di Nairobi nel 1985 e quella di Pechino nel 1995.

La parità è, inoltre, un principio fondamentale dell'Unione Europea. Dall'entrata in vigore del Trattato di Amsterdam, il 1 maggio 1999, la parità tra le donne e gli uomini e l'eliminazione delle ineguaglianze tra le une e gli altri è un obiettivo che deve essere perseguito da tutte le politiche e azioni dell'Unione e dei suoi membri.

Sotto l'egida dell'ex articolo 111 del Trattato di Roma, si è sviluppato un acquis comunitario sulla parità tra i sessi di grande ampiezza e di importante portata, alla trasposizione del quale è finalizzata, in larga misura, la presente Legge. In particolare, la presente Legge incorpora nell'ordinamento spagnolo due direttive in materia di parità di trattamento, la 2002/73/CE, che modifica della Direttiva 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro; e la Direttiva 2004/113/CE, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

## II

Il pieno riconoscimento della parità formale dinanzi alla Legge, sebbene ha indubbiamente costituito un passo decisivo, è risultato insufficiente. La violenza di genere, la discriminazione salariale, la discriminazione nelle pensioni di reversibilità per le vedove, la maggiore disoccupazione femminile, l'ancora scarsa presenza delle donne in posti di responsabilità politica, sociale, culturale ed economica, e i problemi di conciliazione tra la vita personale, lavorativa e familiare dimostrano che la parità piena ed effettiva tra donne e uomini, quella «perfetta parità, senza potere o privilegio da parte di un sesso, né incapacità da parte dell'altro», nelle parole scritte da John Stuart Mill quasi 140 anni fa, è ancora oggi un problema irrisolto, che richiede nuovi strumenti giuridici.

Infatti, risulta necessaria un'azione normativa atta a combattere tutte le manifestazioni che ancora sussistono di discriminazione, diretta o indiretta, fondata sul sesso e a promuovere la parità reale tra le donne e gli uomini, con l'eliminazione degli ostacoli e degli stereotipi sociali che ne impediscono il raggiungimento. Questa esigenza deriva dal nostro ordinamento costituzionale e attua un genuino diritto delle donne, ma è, al tempo stesso, un elemento di arricchimento per la stessa società spagnola, che contribuirà allo sviluppo economico e all'aumento dell'occupazione.

Viene altresì contemplata una considerazione speciale riguardante i casi di doppia discriminazione e le difficoltà singolari in cui si trovano le donne che presentano una situazione di particolare vulnerabilità, come le donne appartenenti alle minoranze, le donne migranti e le donne con disabilità.

## III

Tuttavia, la novità principale di questa Legge consiste nella prevenzione di tali comportamenti discriminatori e nella previsione di politiche attive per rendere effettivo il principio della parità. Tale scelta implica necessariamente una proiezione del principio della parità sui diversi ambiti dell'ordinamento delle realtà sociali, culturali e artistiche in cui potrebbe generarsi o perpetuarsi l'ineguaglianza. Ne consegue la considerazione della dimensione trasversale della parità, segno distintivo del moderno diritto antidiscriminatorio, come principio fondamentale del presente testo.

La Legge fa riferimento alla maggioranza delle politiche pubbliche della Spagna, sia statali che locali e delle Comunità Autonome e lo fa sotto l'egida dell'attribuzione costituzionale allo Stato della competenza per la regolamentazione delle condizioni di base atte a garantire la parità di tutti gli spagnoli e delle spagnole nell'esercizio dei diritti costituzionali, sebbene contenga una regolamentazione più dettagliata in quegli ambiti di competenza, esclusiva o legislativa piena, dello Stato.

La complessità che deriva dalla portata orizzontale del principio della parità si esprime altresì nella struttura della Legge. Questa si occupa, nei suoi articoli, dell'applicazione del principio nei diversi ambiti normativi e concretizza nelle sue disposizioni aggiuntive la corrispondente modifica delle Leggi di diversa natura che ne risultano interessate. In questo modo, la Legge nasce con la vocazione di erigersi in codice della parità tra donne e uomini.

L'ordinamento generale delle politiche pubbliche, sotto l'ottica del principio della parità e nella prospettiva della parità tra i sessi, si concretizza attraverso criteri di attuazione per tutti i poteri pubblici nei quali viene integrato attivamente, espressamente e operativamente, il suddetto principio; altresì con carattere specifico o settoriale, vengono introdotte linee guida atte a favorire la parità nelle politiche quali le politiche relative all'istruzione, alla sanità, alla arte e alla cultura, alla società dell'informazione, allo sviluppo rurale e l'alloggio, allo sport, alla cultura, all'assetto del territorio o alla cooperazione internazionale allo sviluppo.

Gli strumenti di base saranno, in questo senso e nell'ambito dell'Amministrazione Generale dello Stato, un Piano Strategico per le Pari Opportunità, la creazione di una Commissione Interministeriale per la Parità che avrà la responsabilità del coordinamento, i rapporti sull'impatto di genere, la cui obbligatorietà si estende dalle norme legali ai piani di particolare rilevanza economica e sociale, e i rapporti o valutazioni periodiche sull'effettività del principio della parità.

Vale la pena sottolineare altresì che la Legge prevede, al fine di raggiungere la parità reale ed effettiva tra donne e uomini, un quadro generale per l'adozione delle cosiddette azioni positive. In questo senso, viene dato mandato a tutti i poteri pubblici di eliminare le situazioni di costatale ineguaglianza di fatto che non è possibile correggere con la semplice formulazione del principio di uguaglianza giuridica o formale. Poiché queste azioni potrebbero comportare la formulazione di un diritto ineguale a favore delle donne, vengono stabilite le dovute cautele e condizionamenti atti ad assicurarne la liceità costituzionale.

Il raggiungimento dell'uguaglianza reale ed effettiva nella nostra società richiede non solo l'impegno dei soggetti pubblici, ma anche che lo stesso sia promosso con determinazione nella sfera dei rapporti tra privati. La regolamentazione dell'accesso ai beni e servizi è oggetto di attenzione da parte della Legge, che coniuga i principi di libertà e di autonomia contrattuale con la promozione della parità tra donne e uomini. Inoltre, si è ritenuto opportuno stabilire determinate misure per la promozione della parità effettiva nelle aziende private, oltre a quelle previste in materia di assunzioni o di sovvenzioni pubbliche, o riguardanti i consigli di amministrazione.

La Legge pone particolare attenzione alla correzione delle ineguaglianze nell'ambito specifico dei rapporti di lavoro. Attraverso una serie di disposizioni, viene riconosciuto il diritto alla conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa e viene promossa una maggiore corresponsabilità tra donne e uomini nell'assunzione dei doveri familiari -- criteri ispiratori dell'intera normativa, che trovano qui la loro concretizzazione più significativa.

La Legge ha lo scopo di promuovere l'adozione di misure concrete a favore della parità nelle aziende e le colloca nell'ambito della contrattazione collettiva, affinché siano le parti, in modo libero e responsabile, a concordarne i contenuti.

All'interno dello stesso ambito del lavoro, ma con caratteristiche proprie, la Legge prevede anche alcune misure specifiche sui processi di selezione e per la creazione di posti di lavoro in seno all'Amministrazione Generale dello Stato. La proiezione della parità si estende altresì alle Forze e Corpi di Sicurezza e alle Forze Armate.

Dalla preoccupazione per il raggiungimento della parità effettiva nella nostra società non poteva essere escluso l'ambito della partecipazione politica, sia a livello statale che a livello delle Comunità Autonome e a livello locale, che nella sua proiezione nella

politica internazionale di cooperazione allo sviluppo. Il cosiddetto (nella Legge) principio di presenza equilibrata (o di composizione equilibrata), attraverso il quale si cerca di assicurare una rappresentanza sufficientemente significativa di entrambi i sessi negli organi e nelle cariche di responsabilità, viene così esteso anche alla normativa che regola il regime elettorale generale, optando per una formula avente la flessibilità necessaria per conciliare le esigenze derivate dagli articoli 9.2 e 14 della Costituzione, con quelle specifiche del diritto di suffragio passivo previsto dall'articolo 23 dello stesso testo costituzionale. Vengono così attuati i recenti testi internazionali sulla materia e si progredisce nell'intento di garantire una presenza equilibrata delle donne e degli uomini nell'ambito della rappresentanza politica, con l'obiettivo fondamentale di migliorare la qualità della rappresentanza stessa, e, con essa, la qualità della nostra stessa democrazia.

#### IV

La Legge è strutturata in un Titolo preliminare, otto Titoli, trentun disposizioni aggiuntive, undici disposizioni transitorie, una disposizione derogatoria e otto disposizioni finali.

Il Titolo Preliminare stabilisce l'oggetto e l'ambito di applicazione della Legge.

Il Titolo Primo definisce, secondo le indicazioni delle Direttive di riferimento, i concetti e le categorie giuridiche di base riguardanti la parità, ad esempio sulla discriminazione diretta e indiretta, le molestie sessuali e le molestie fondate sul sesso, e le azioni positive. Determina altresì le conseguenze giuridiche dei comportamenti discriminatori e introduce garanzie di carattere procedurale per rafforzare la protezione giudiziale del diritto di parità.

Il Titolo Secondo, Capo Primo, stabilisce le linee generali di condotta dei poteri pubblici riguardanti la parità e definisce il principio di trasversalità, oltre agli strumenti per la sua integrazione nell'elaborazione, esecuzione e applicazione delle norme. Inoltre, prevede l'attuazione del principio di presenza equilibrata delle donne e degli uomini nelle liste elettorali e nelle nomine dei poteri pubblici, con le conseguenti modifiche alle Disposizioni aggiuntive della Legge Elettorale, regolamentando altresì i rapporti sull'impatto di genere e la programmazione pubblica delle azioni atte a favorire la parità, che l'Amministrazione Generale dello Stato attuerà attraverso un Piano Strategico per le Pari Opportunità.

Nel Capo II dello stesso Titolo vengono stabiliti i criteri di orientamento delle politiche pubbliche in materia di istruzione, cultura e sanità. Viene contemplata altresì la promozione dell'integrazione delle donne nella società dell'informazione, l'inclusione di misure per l'effettività della parità nelle politiche di accesso all'abitazione e nelle politiche per lo sviluppo dell'ambiente rurale.

Il Titolo III contiene le misure per la promozione della parità nei mezzi di comunicazione sociale, comprendendo anche regole specifiche per la titolarità pubblica, come anche strumenti di controllo per i casi di pubblicità a contenuto discriminatorio.

Il Titolo IV si occupa del diritto al lavoro in condizioni di pari opportunità, e introduce misure atte a garantire la parità tra le donne e gli uomini per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionali, e le condizioni di lavoro. Include altresì, tra i diritti lavorativi dei lavoratori e delle lavoratrici, la protezione dinanzi alle molestie sessuali e alle molestie fondate sul sesso.

Oltre al dovere generale delle aziende di rispettare il principio della parità nell'ambito del lavoro, viene contemplato in modo specifico il dovere di negoziare piani per la parità nelle aziende di più di duecentocinquanta lavoratori e lavoratrici. La rilevanza dello strumento dei piani per la parità spiega anche il perché della disposizione sulla promozione della loro adozione volontaria nelle piccole e medie imprese.

Per favorire l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro, viene stabilito un obiettivo per migliorare l'accesso e la permanenza delle donne nelle attività lavorative, potenziando il loro livello di formazione e la loro adattabilità ai requisiti del mercato del lavoro attraverso la loro eventuale considerazione come gruppo di popolazione prioritario nelle politiche attive sull'occupazione. Allo stesso modo, la Legge contiene una serie di misure sociali e occupazionali concrete, che vengono sancite nelle diverse disposizioni aggiuntive della Legge.

La misura più innovativa per favorire la conciliazione tra la vita personale, familiare e lavorativa è il congedo di paternità, della durata di tredici giorni, prolungabile nel caso di parto multiplo per due giorni aggiuntivi per ogni figlio o figlia a partire dal secondo. Si tratta di un diritto individuale ed esclusivo del padre, che viene riconosciuto sia nei casi di paternità biologica che in quelli di adozione e di affidamento. Vengono altresì introdotti dei miglioramenti all'attuale congedo per maternità, che viene prolungato di due settimane nei casi di un figlio o figlia con disabilità, oltre alla possibilità offerta indistintamente ad entrambi i genitori di usufruire di tale prolungamento.

Gli stessi miglioramenti vengono introdotti anche per i lavoratori e le lavoratrici autonomi, compresi anche quelli appartenenti ad altri regimi speciali della Previdenza Sociale.

Per quanto riguarda la riduzione della giornata lavorativa per la tutela dei figli, da una parte viene prolungata l'età massima del minore che dà diritto alla riduzione - che passa da sei a otto anni - e dall'altra, viene ridotto ad un ottavo della giornata lavorativa il limite minimo della suddetta riduzione. Inoltre, viene ridotta a quattro mesi la durata minima dell'aspettativa volontaria e viene prolungata di uno a due anni la durata massima dell'aspettativa per l'assistenza ai familiari. Viene riconosciuta la possibilità di usufruire in modo frazionato sia dell'aspettativa per l'assistenza ad un figlio o figlia sia di quella per l'assistenza ai familiari.

Allo stesso modo, vengono adeguate le infrazioni, le sanzioni e i meccanismi di controllo delle violazioni in materia di non discriminazione, e viene rafforzato il ruolo dell'Ispettorato del Lavoro e della Previdenza Sociale. E' particolarmente innovativa, in questo ambito, la possibilità di commutare le sanzioni accessorie grazie alla creazione di Piani per la Parità.

Le modifiche inerenti al lavoro comportano l'introduzione di alcune novità nell'ambito della Previdenza Sociale, contenute nelle Disposizioni aggiuntive della Legge. Tra queste vanno sottolineate in special modo la maggior flessibilità delle condizioni riguardanti i requisiti di contributi versati per ottenere l'accesso alla prestazione di maternità, il riconoscimento di un nuovo sussidio per la medesima causa a beneficio delle lavoratrici che non sono in possesso dei suddetti requisiti, e la creazione della prestazione economica per paternità.

Il Titolo V, nel Capo I, sancisce il principio della parità nel pubblico impiego, stabilendo i criteri generali di attuazione a favore della parità per l'insieme delle Amministrazioni pubbliche e, nel Capo II, sancisce la presenza equilibrata delle donne e

degli uomini nelle nomine ad organi direttivi dell'Amministrazione Generale dello Stato, da applicare altresì agli organi di selezione e valutazione del personale e alla designazione dei membri di organi collegiati, comitati e consigli di amministrazione di aziende nel cui capitale vi sia una partecipazione della suddetta Amministrazione. Il Capo III dello stesso Titolo si occupa delle misure per la parità sul lavoro, nell'ambito dell'Amministrazione Generale dello Stato, in senso analogo a quanto previsto per i rapporti di lavoro nel settore privato, e prevede in modo specifico un mandato per l'approvazione di un protocollo di attuazione riguardante le molestie sessuali e le molestie fondate sul sesso.

I Capitoli IV e V sanciscono, in modo specifico, il rispetto del principio della parità nell'ambito delle Forze Armate e delle Forze e Corpi di Sicurezza dello Stato.

Il Titolo VI della Legge si occupa della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi, facendo riferimento in modo speciale al settore assicurativo.

Il Titolo VII contempla la realizzazione volontaria di azioni di responsabilità sociale in materia di parità da parte delle aziende, che possono anche essere oggetto di concertazione con la rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici, le organizzazioni dei consumatori, le associazioni per la difesa della parità o gli organismi per la parità. Inoltre, sancisce in modo specifico l'uso di tali azioni per fini pubblicitari.

In questo Titolo, e nell'ambito della responsabilità sociale aziendale, è stata inclusa la promozione della presenza equilibrata delle donne e degli uomini nei consigli di amministrazione delle società mercantili, concedendo a tal fine una scadenza ragionevole in quanto all'attuazione. Lo scopo di questa misura è che i criteri prevalenti nella nomina di consiglieri siano il talento e il rendimento professionale, poiché, affinché il processo sia presieduto dal criterio dell'imparzialità, il sesso non deve costituire un ostacolo essendo preso in considerazione come fattore per l'elezione.

Il Titolo VIII della Legge stabilisce una serie di disposizioni organizzative, oltre alla creazione di una Commissione Interministeriale per la Parità tra le donne e gli uomini e di Unità per la Parità in ogni Ministero. Oltre a quanto appena detto, la Legge stabilisce la costituzione di un Consiglio per la partecipazione delle donne, in qualità di organo collegiale che dovrà svolgere la funzione di canale per agevolare la partecipazione istituzionale relativa a queste materie.

Come esposto in precedenza, le disposizioni aggiuntive contengono le diverse modifiche ai precetti delle Leggi vigenti necessarie per il loro adeguamento alle esigenze e disposizioni derivanti dalla presente Legge. Oltre alle suddette modifiche dell'ordinamento, vengono altresì incluse disposizioni specifiche atte alla definizione del principio di composizione o presenza equilibrata, alla creazione di una raccolta in materia di società dell'informazione, alla definizione di nuovi casi di nullità di talune risoluzioni del rapporto di lavoro, e alla designazione dell'*Instituto de la Mujer*<sup>1</sup> ai sensi delle Direttive oggetto di recepimento.

Le disposizioni transitorie stabiliscono il regime provvisoriamente applicabile a determinati aspetti della Legge, come quelli riguardanti le nomine e le procedure, le misure per prevenire le molestie nell'Amministrazione Generale dello Stato, il distintivo aziendale in materia di parità, le tabelle di mortalità e di sopravvivenza, i nuovi diritti relativi alla

---

<sup>1</sup> L'Instituto de la Mujer del Ministero del Lavoro ed Affari Sociali si occupa della messa in opera dei progetti che perseguono l'obiettivo del pieno raggiungimento delle pari opportunità tra donne e uomini.

maternità e alla paternità, la composizione equilibrata delle liste elettorali e la negoziazione di nuovi contratti collettivi.

Le disposizioni finali fanno riferimento alla natura della Legge, al fondamento costituzionale e alla relazione con l'ordinamento comunitario, abilitano allo sviluppo regolamentare, e stabiliscono le date per l'entrata in vigore e il mandato riguardante la valutazione dei risultati della contrattazione collettiva in materia di parità.

## TITOLO PRELIMINARE

### **Oggetto e ambito della Legge**

#### Articolo 1. *Oggetto della Legge.*

1. Le donne e gli uomini hanno pari dignità umana e pari diritti e doveri. La presente Legge ha lo scopo di rendere effettivo il diritto alla parità di trattamento e di opportunità tra le donne e gli uomini, in particolare attraverso l'eliminazione della discriminazione della donna, quali che siano le sue circostanze o condizioni, in tutti gli ambiti della vita e, particolarmente, nella sfera politica, civile, lavorativa, economica, sociale e culturale al fine di, secondo quanto stabilito dagli articoli 9.2 e 14 della Costituzione, giungere ad una società più democratica, più equa e più solidale.

2. In tal senso, la Legge stabilisce dei principi di attuazione per i Poteri Pubblici, sancisce diritti e doveri delle persone fisiche e giuridiche, sia pubbliche che private, e prevede misure destinate ad eliminare e a correggere, sia nel settore pubblico che in quello privato, ogni forma di discriminazione fondata sul sesso.

#### Articolo 2. *Ambito di applicazione.*

1. Tutte le persone godranno dei diritti derivanti dal principio della parità di trattamento e dal divieto di discriminazione fondata sul sesso.

2. Gli obblighi stabiliti dalla presente Legge si applicheranno ad ogni persona, fisica o giuridica, che si trovi o che agisca sul territorio spagnolo, quale che sia la sua nazionalità, domicilio o residenza.

## TITOLO I

### **Il principio della parità e la tutela contro la discriminazione**

#### Articolo 3. *Il principio della parità di trattamento tra donne e uomini.*

Il principio della parità di trattamento tra le donne e gli uomini suppone l'assenza di ogni discriminazione, diretta o indiretta, fondata sul sesso, e in particolar modo, della discriminazione derivante dalla maternità, dall'assunzione di obblighi familiari e dallo stato civile.

Articolo 4. *Integrazione del principio della parità nell'interpretazione e applicazione delle norme.*

La parità di trattamento e di opportunità tra le donne e gli uomini è un principio fondamentale dell'ordinamento giuridico e, come tale, deve essere integrato e osservato nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme giuridiche.

Articolo 5. *Parità di trattamento e di opportunità per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro.*

Il principio della parità di trattamento e di opportunità tra le donne e gli uomini, applicabile nell'ambito del lavoro privato e del pubblico impiego, verrà garantito, nei termini previsti dalla normativa applicabile, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, comprendendo anche il lavoro autonomo, la formazione professionale, la promozione professionale, le condizioni di lavoro, comprese quelle retributive e quelle relative al licenziamento, e l'iscrizione e partecipazione alle organizzazioni sindacali e aziendali, o a qualsiasi organizzazione i cui membri esercitino una professione concreta, includendo le prestazioni concesse dalle stesse.

Per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compresa la formazione necessaria, non costituirà discriminazione la differenza di trattamento fondata su una caratteristica basata sul sesso, qualora, per via della natura delle attività professionali concrete o del contesto nel quale le stesse si svolgono, la suddetta caratteristica costituisca un requisito professionale essenziale e determinante, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito sia proporzionato.

Articolo 6. *Discriminazione diretta e indiretta.*

1. Viene considerata discriminazione diretta fondata sul sesso la situazione nella quale si trova una persona che venga trattata, sia stata trattata o possa essere trattata, in base al proprio sesso, in modo meno favorevole rispetto ad un'altra in una situazione paragonabile.

2. Viene considerata discriminazione indiretta fondata sul sesso la situazione nella quale una disposizione, criterio o pratica apparentemente neutrali, colloca le persone di un sesso in condizioni di svantaggio particolare rispetto alle persone dell'altro, eccettuando i casi in cui la suddetta disposizione, criterio o pratica possano essere obiettivamente giustificati dalla finalità legittima ed in cui i mezzi per raggiungere la suddetta finalità siano necessari e idonei.

3. In ogni caso, viene considerata discriminatoria ogni sorta di discriminazione che, in modo diretto o indiretto, sia fondata sul sesso.

Articolo 7. *Molestie sessuali e molestie fondate sul sesso.*

1. Fatto salvo quanto stabilito dal Codice Penale, ai fini della presente Legge, costituisce molestia sessuale qualsiasi comportamento, verbale o fisico, di natura sessuale, avente lo scopo o produttore l'effetto di attentare contro la dignità della persona, in particolare quando si crea un ambiente intimidatorio, degradante od offensivo.



2. Costituisce una molestia fondata sul sesso qualsiasi comportamento tenuto in funzione del sesso di una persona, avente lo scopo o l'effetto di attentare contro la sua dignità e di creare un ambiente intimidatorio, degradante od offensivo.

3. Verranno considerate in ogni caso discriminatorie le molestie sessuali e le molestie fondate sul sesso.

4. Condizionare un diritto o un'aspettativa di diritto all'accettazione di una situazione che costituisca una molestia sessuale o una molestia fondata sul sesso verrà altresì considerata un'azione discriminatoria fondata sul sesso.

#### Articolo 8. *Discriminazione a causa della gravidanza o della maternità.*

Costituisce discriminazione diretta fondata sul sesso ogni trattamento sfavorevole nei confronti delle donne in relazione alla gravidanza o alla maternità.

#### Articolo 9. *Tutela nei casi di ritorsione.*

Verrà considerata altresì una discriminazione fondata sul sesso qualsiasi trattamento sfavorevole o effetto negativo che si produca ai danni della persona in conseguenza di sue lamentele, reclami, denunce, azioni legali o ricorsi, di qualsiasi tipo, volte ad impedire la sua discriminazione e a pretendere l'effettiva ottemperanza al principio della parità di trattamento tra le donne e gli uomini.

#### Articolo 10. *Conseguenze giuridiche dei comportamenti discriminatori.*

Gli atti e le clausole dei negozi giuridici che costituiscono o causano discriminazione fondata sul sesso si considereranno nulli e privi di effetto, e produrranno responsabilità attraverso un sistema di riparazioni o indennizzi reali, effettivi e proporzionali al danno subito, e inoltre, se del caso, attraverso un sistema di sanzioni efficace e dissuasivo, allo scopo di prevenire i comportamenti discriminatori.

#### Articolo 11. *Azioni positive.*

1. Allo scopo di rendere effettivo il diritto costituzionale alla parità, i Poteri Pubblici adotteranno misure specifiche a favore delle donne per correggere situazioni evidenti di ineguaglianza di fatto rispetto agli uomini. Tali misure, applicabili fin quando sussisteranno le suddette situazioni, dovranno essere ragionevoli e proporzionate all'obiettivo perseguito in ogni caso specifico.

2. Anche le persone fisiche e giuridiche private potranno adottare questo tipo di misure nei termini stabiliti dalla presente Legge.

#### Articolo 12. *Tutela legale effettiva.*

1. Qualsiasi persona avrà la facoltà di invocare presso i tribunali la tutela del diritto alla parità tra donne e uomini, secondo quanto stabilito dall'articolo 53.2 della

Costituzione, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione.

2. La capacità e la legittimazione ad intervenire nei processi civili, sociali e amministrativi riguardanti la difesa di tale diritto spetta alle persone fisiche e giuridiche aventi interesse legittimo, secondo quanto stabilito dalle Leggi che sanciscono i suddetti processi.

3. La persona molestata sarà unico soggetto legittimato a promuovere le azioni afferenti molestie sessuali e molestie fondate sul sesso.

Articolo 13. *Prova.*

1. In conformità con le Leggi procedurali, nei giudizi in cui le dichiarazioni di parte attrice si basino su comportamenti discriminatori e fondati sul sesso, spetterà a parte convenuta provare l'assenza di discriminazione nelle misure adottate e nella proporzionalità delle stesse.

Ai fini del disposto del precedente capoverso, l'organo giudiziale, su istanza di una delle parti, potrà richiedere, se lo ritenesse utile e pertinente, il rapporto o dettame degli organismi pubblici competenti.

2. Quanto stabilito nel comma precedente non si dovrà applicare ai processi penali.

## TITOLO II

### **Politiche pubbliche per la parità**

#### CAPO I

#### **Principi generali**

Articolo 14. *Criteri generali di attuazione dei Poteri Pubblici.*

Ai fini della presente Legge, saranno criteri generali di attuazione dei Poteri Pubblici:

1. L'impegno per l'effettività del diritto costituzionale alla parità tra le donne e gli uomini.

2. L'integrazione del principio della parità di trattamento e di opportunità nell'insieme delle politiche economiche, del lavoro, sociali, culturali e artistiche, allo scopo di evitare la segregazione occupazionale e di eliminare le differenze retributive, e altresì di potenziare la crescita dell'imprenditorialità femminile in tutti gli ambiti di riferimento dell'insieme delle politiche, e il valore del lavoro femminile, compreso il lavoro domestico.

3. La collaborazione e la cooperazione tra le diverse Amministrazioni pubbliche nell'applicazione del principio della parità di trattamento e di opportunità.

4. La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini alle candidature elettorali e al potere decisionale.

5. L'adozione delle misure necessarie per l'eliminazione della violenza di genere, della violenza familiare e di tutte le forme di molestie sessuali e di molestie fondate sul sesso.

6. La considerazione delle singolari difficoltà in cui si trovano le donne appartenenti a gruppi di particolare vulnerabilità, come le donne appartenenti alle minoranze, le donne migranti, le fanciulle, le donne con disabilità, le donne anziane, le vedove e le donne vittime di violenza di genere, per le quali i poteri pubblici potranno adottare, allo stesso modo, misure di azione positiva.

7. La protezione della maternità, con particolare attenzione all'assunzione da parte della società degli effetti derivanti dalla gravidanza, dal parto e dall'allattamento.

8. L'adozione di misure atte ad assicurare la conciliazione del lavoro con la vita personale e familiare delle donne e degli uomini, come anche la promozione della corresponsabilità nei lavori domestici e nella cura della famiglia.

9. La promozione di strumenti di collaborazione tra le diverse Amministrazioni pubbliche e agenti sociali, le associazioni femminili e altri enti privati.

10. La promozione dell'effettività del principio della parità tra le donne e gli uomini nei rapporti tra privati.

11. L'adozione di un linguaggio non sessista nell'ambito amministrativo e la promozione dello stesso nella totalità dei rapporti sociali, culturali ed artistici.

12. Tutti i punti considerati dal presente articolo verranno ugualmente promossi e integrati nella politica spagnola riguardante la cooperazione internazionale allo sviluppo.

*Articolo 15. Trasversalità del principio della parità di trattamento tra le donne e gli uomini.*

Il principio della parità di trattamento e di opportunità tra le donne e gli uomini sarà principio ispiratore a carattere trasversale dell'attuazione di tutti i Poteri Pubblici. Le Amministrazioni pubbliche lo integreranno attivamente nei processi di adozione ed esecuzione delle disposizioni normative, di definizione e preventivazione delle politiche pubbliche in tutti gli ambiti, e nello svolgimento dell'insieme di tutte le loro attività.

*Articolo 16. Nomine fatte dai Poteri Pubblici.*

I Poteri Pubblici cercheranno di attuare il principio della presenza equilibrata di donne e di uomini nelle nomine e nella designazione delle cariche di responsabilità a loro spettanti.

*Articolo 17. Piano Strategico per le Pari Opportunità.*

Il Governo, per le materie di competenza dello Stato, approverà periodicamente un Piano Strategico per le Pari Opportunità, che includerà delle misure volte al

raggiungimento dell'obiettivo della parità tra le donne e gli uomini e ad eliminare la discriminazione fondata sul sesso.

Articolo 18. *Relazioni periodiche.*

Il Governo redigerà, nei termini che verranno stabiliti e regolamentati, una relazione periodica sull'insieme delle proprie azioni riguardanti l'effettività del principio della parità tra le donne e gli uomini. Di tale relazione si renderà conto all'Assemblea Nazionale.

Articolo 19. *Rapporti sull'impatto di genere.*

I progetti riguardanti disposizioni di carattere generale e i piani di particolare rilevanza economica, sociale, culturale e artistica da sottoporre all'approvazione del Consiglio dei Ministri dovranno includere un rapporto sull'impatto di genere degli stessi.

Articolo 20. *Adeguamento delle statistiche e degli studi.*

Allo scopo di rendere effettive le disposizioni contenute nella presente Legge e di garantire l'effettiva integrazione della prospettiva di genere nella loro attività ordinaria, i poteri pubblici, nell'elaborazione dei propri studi e statistiche, dovranno:

a) Includere sistematicamente la variabile del sesso nelle statistiche, indagini e raccolte dati da realizzare.

b) Stabilire e includere nelle operazioni statistiche degli indicatori nuovi volti a migliorare la conoscenza delle differenze nei valori, ruoli, situazioni, condizioni, aspirazioni e necessità delle donne e degli uomini, e della loro espressione e interazione nella realtà da analizzare.

c) Progettare e introdurre gli indicatori e i meccanismi necessari volti a conoscere l'incidenza di altre variabili che, concorrendo, generano situazioni di discriminazione multipla nei diversi ambiti d'intervento.

d) Realizzare campioni sufficientemente ampi da consentire l'utilizzo e l'analisi delle diverse variabili incluse in funzione della variabile del sesso.

e) Utilizzare i dati di cui dispongono per consentire la conoscenza delle diverse situazioni, condizioni, aspirazioni e necessità delle donne e degli uomini nei diversi ambiti di intervento.

f) Rivedere e, se del caso, adeguare le definizioni statistiche esistenti allo scopo di contribuire al riconoscimento e valorizzazione del lavoro femminile e di evitare gli stereotipi negativi su determinati gruppi di donne.

Sarà possibile giustificare la violazione degli obblighi specificati in precedenza solo in via eccezionale e attraverso una relazione motivata e approvata dall'organo competente.

Articolo 21. *Collaborazione tra le Amministrazioni pubbliche.*

1. L'Amministrazione Generale dello Stato e le Amministrazioni delle Comunità Autonome coopereranno al fine di integrare il diritto alla parità tra le donne e gli uomini nell'esercizio delle rispettive competenze e, in particolar modo, nelle attività di programmazione. Vi sarà la possibilità di adottare piani e programmi d'azione congiunti in seno alla *Conferencia Sectorial de la Mujer*<sup>2</sup> con la suddetta finalità.

2. Gli Enti Locali integreranno il diritto alla parità nell'esercizio delle proprie competenze e collaboreranno in tal senso con il resto delle Amministrazioni pubbliche.

Articolo 22. *Azioni di programmazione equa del tempo.*

Con l'obiettivo di progredire verso una distribuzione equa del tempo tra le donne e gli uomini, gli enti locali potranno stabilire Piani Municipali di organizzazione del tempo della città. Fatte salve le competenze delle Comunità Autonome, lo Stato potrà offrire assistenza tecnica per l'elaborazione dei suddetti piani.

## CAPO II

### **Azione amministrativa per la parità**

Articolo 23. *L'istruzione per la parità delle donne e degli uomini.*

Il sistema educativo includerà tra le proprie finalità l'istruzione nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali e nella parità di diritti e di opportunità tra le donne e gli uomini.

Analogamente, il sistema educativo includerà, tra i propri principi di qualità, l'eliminazione degli ostacoli che avversano la parità effettiva tra le donne e gli uomini e la promozione della piena parità tra le une e gli altri.

Articolo 24. *Integrazione del principio della parità nella politica dell'istruzione.*

1. Le Amministrazioni dell'istruzione garantiranno il pari diritto all'istruzione delle donne e degli uomini attraverso l'integrazione attiva, negli obiettivi e nelle attuazioni educative, del principio della parità di trattamento, evitando che, a causa di comportamenti sessisti o degli stereotipi sociali associati agli stessi, si producano ineguaglianze tra le donne e gli uomini.

2. Le Amministrazioni dell'istruzione, nell'ambito delle rispettive competenze, attueranno, a tal fine, i seguenti punti:

a) Un'attenzione particolare sul principio della parità tra le donne e gli uomini nell'elaborazione dei curricula e in tutte le fasi educative.

---

<sup>2</sup> Organismo consultivo e deliberativo per il coordinamento delle politiche dello Stato relative alla parità e alle pari opportunità.

b) L'eliminazione e il rifiuto dei comportamenti e dei contenuti sessisti e degli stereotipi che implicano discriminazione tra donne e uomini, con una particolare considerazione per quanto riguarda i libri di testo e il materiale educativo.

c) L'integrazione dello studio e l'applicazione del principio della parità nei corsi e nei programmi di formazione iniziale e permanente del personale docente.

d) La promozione della presenza equilibrata di donne e uomini negli organi di controllo e di governo dei centri d'istruzione.

e) La cooperazione con il resto delle Amministrazioni dell'istruzione per lo sviluppo di progetti e programmi volti a promuovere la conoscenza e la diffusione, tra le persone della comunità educativa, dei principi della coeducazione e della parità effettiva tra donne e uomini.

f) L'istituzione di misure educative destinate al riconoscimento e all'insegnamento del ruolo delle donne nella Storia.

*Articolo 25. La parità nell'ambito dell'istruzione superiore.*

1. Nell'ambito dell'istruzione superiore, le Amministrazioni pubbliche, nell'esercizio delle loro rispettive competenze, promuoveranno l'insegnamento e la ricerca riguardanti il significato e la portata della parità tra donne e uomini.

2. In particolare, con riferimento ai suddetti fini, le Amministrazioni pubbliche promuoveranno:

a) L'inserimento, nei piani di studio, di insegnamenti in materia di parità tra donne e uomini.

b) La creazione di specifici corsi di specializzazione.

c) La realizzazione di studi e ricerche specializzati sulla materia.

*Articolo 26. La parità nell'ambito della creazione e produzione artistica e intellettuale.*

1. Le autorità pubbliche, nell'ambito delle proprie competenze, provvederanno a rendere effettivo il principio della parità di trattamento e di opportunità tra le donne e gli uomini in tutto quel che riguarda la creazione e produzione artistica e intellettuale e la diffusione delle stesse.

2. I diversi organismi, agenzie, enti ed altre strutture delle Amministrazioni pubbliche che in modo diretto o indiretto costituiscono il sistema della gestione culturale, svilupperanno le seguenti azioni:

a) Iniziative volte a favorire la promozione specifica delle donne nella cultura e a combattere la loro discriminazione strutturale e/o diffusa.

b) Politiche attive di sostegno alla creazione e produzione artistica e intellettuale di autrici donne, tradotte in incentivi di natura economica, allo scopo di creare le condizioni affinché si produca un'effettiva parità di opportunità.

c) Promozione della presenza equilibrata delle donne e degli uomini nell'offerta artistica e culturale pubblica.

d) Adozione di misure atte a garantire e far rispettare la rappresentanza equilibrata nei diversi organi consultivi, scientifici e decisorii esistenti nell'organigramma artistico e culturale.

e) Misure di azione positiva per la creazione e produzione artistica e intellettuale delle donne, favorendo gli scambi culturali, intellettuali e artistici, sia a livello nazionale che internazionale, e la sottoscrizione di accordi con gli organismi competenti.

f) In generale, e in conformità con quanto disposto dall'articolo 11 della presente Legge, tutte le azioni positive necessarie per correggere le situazioni di ineguaglianza nella produzione e creazione intellettuale artistica e culturale delle donne.

#### Articolo 27. *Integrazione del principio della parità nella politica sanitaria.*

1. Le politiche, strategie e programmi sanitari integreranno, nella loro formulazione, sviluppo e valutazione, le diverse necessità delle donne e degli uomini e le misure necessarie per affrontarle adeguatamente.

2. Le Amministrazioni pubbliche garantiranno un pari diritto alla salute alle donne e agli uomini, attraverso l'integrazione attiva, negli obiettivi e nelle attuazioni della politica sanitaria, del principio della parità di trattamento, evitando che, a causa delle differenze biologiche o degli stereotipi sociali associati alle stesse, si producano discriminazioni.

3. Le Amministrazioni pubbliche, attraverso i propri Servizi Sanitari e quelli degli organi competenti secondo i casi, svilupperanno, secondo il principio delle pari opportunità, le seguenti azioni:

a) L'adozione sistematica, all'interno delle azioni d'istruzione sanitaria, di iniziative volte a favorire la promozione specifica della salute delle donne, oltre che a prevenire la loro discriminazione.

b) La promozione di una ricerca scientifica che prenda in considerazione le differenze tra donne e uomini in relazione alla protezione della loro salute, in special modo per quanto riguarda l'accessibilità e l'attività diagnostica e terapeutica, sia nell'ambito degli studi clinici che in quello assistenziale.

c) La considerazione, nell'ambito della protezione, promozione e miglioramento della salute occupazionale, delle molestie sessuali e delle molestie fondate sul sesso.

d) L'integrazione del principio della parità nella formazione del personale delle organizzazioni sanitarie, garantendo in particolare la capacità del personale di individuare le situazioni di violenza di genere e di trattarle.

e) La presenza equilibrata di donne e uomini nei posti dirigenziali e di responsabilità professionale dell'insieme del Sistema Sanitario Nazionale.

f) L'ottenimento e il trattamento disaggregato secondo i sessi, nei casi in cui sia possibile, dei dati contenuti nei registri, indagini, statistiche o altri sistemi d'informazione medica e sanitaria.

#### Articolo 28. *Società dell'Informazione.*

1. Tutti i programmi pubblici di sviluppo della Società dell'Informazione integreranno l'effettiva considerazione del principio delle pari opportunità tra donne e uomini sia nella fase di progettazione che di esecuzione.

2. Il Governo promuoverà la piena integrazione delle donne nella Società dell'Informazione attraverso lo sviluppo di programmi specifici, in particolar modo in materia di accesso e formazione sulle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni, includendo in particolar modo le donne appartenenti a gruppi a rischio di esclusione e quelle dell'ambito rurale.

3. Il Governo promuoverà i contenuti creati da donne nell'ambito della Società dell'Informazione.

4. Nei progetti riguardanti le tecnologie dell'informazione e le comunicazioni finanziati in modo totale o parziale con denaro pubblico, verrà garantito l'uso di un linguaggio e di contenuti non sessisti.

#### Articolo 29. *Sport.*

1. Tutti i programmi pubblici di sviluppo dello sport integreranno l'effettiva considerazione del principio della parità reale ed effettiva tra le donne e gli uomini sia nella fase di progettazione che di esecuzione.

2. Il Governo promuoverà lo sport femminile e favorirà l'effettiva apertura delle discipline sportive alle donne, attraverso lo sviluppo di programmi specifici per tutte le fasi della vita e per tutti i livelli, compresi quelli di responsabilità e quelli relativi al potere decisionale.

#### Articolo 30. *Sviluppo rurale.*

1. Allo scopo di rendere effettiva la parità tra donne e uomini nel settore agricolo, il Ministero dell'Agricoltura, Pesca e Alimentazione e il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali svilupperanno la figura giuridica della titolarità condivisa, affinché siano pienamente riconosciuti i diritti delle donne nel settore agricolo, oltre alla corrispondente protezione della Previdenza Sociale, e al riconoscimento del loro lavoro.

2. Nelle azioni finalizzate allo sviluppo dell'ambiente rurale, verranno incluse azioni volte a migliorare il livello educativo e di formazione delle donne, in special modo quelle atte a promuovere la loro integrazione nel mercato del lavoro e negli organi direttivi di imprese e associazioni.

3. Le Amministrazioni pubbliche promuoveranno nuove attività lavorative atte a favorire il lavoro femminile nell'ambiente rurale.

4. Le Amministrazioni pubbliche promuoveranno lo sviluppo di una rete di servizi sociali al servizio delle persone minorenni, delle persone anziane e delle persone dipendenti, quale misura di conciliazione della vita lavorativa, familiare e personale degli uomini e delle donne dell'ambiente rurale.

5. I poteri pubblici promuoveranno le pari opportunità nell'accesso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione attraverso l'istituzione di politiche e attività indirizzate alle donne dell'ambiente rurale, e altresì attraverso l'applicazione di



soluzioni tecnologiche alternative laddove non sia possibile l'applicazione delle suddette tecnologie.

Articolo 31. *Politiche urbane, sull'assetto territoriale e sull'abitazione.*

1. Le politiche e i piani delle Amministrazioni pubbliche in materia di accesso all'abitazione includeranno misure destinate a rendere effettivo il principio della parità tra le donne e gli uomini. Analogamente, le politiche urbane e sull'assetto territoriale prenderanno nella dovuta considerazione le necessità dei diversi gruppi sociali e dei diversi tipi di strutture familiari, e favoriranno l'accesso ai diversi servizi e infrastrutture urbane in condizioni di parità.

2. Il Governo, nell'ambito delle proprie competenze, promuoverà l'accesso all'abitazione delle donne in situazioni di bisogno o a rischio di esclusione, e delle donne vittime di violenza di genere, in particolare qualora, in entrambi i casi, abbiano dei figli minori esclusivamente a loro carico.

3. Le Amministrazioni pubbliche considereranno, nella progettazione delle città, nelle politiche urbane, nella definizione ed esecuzione della programmazione urbanistica, la prospettiva di genere, utilizzando a tal fine, in special modo, meccanismi e strumenti volti a promuovere e a favorire la partecipazione della cittadinanza e la trasparenza.

Articolo 32. *Politica spagnola di cooperazione allo sviluppo.*

1. Tutte le politiche, piani e documenti di programmazione strategica, sia settoriali che geografici, e gli strumenti di programmazione operativa della cooperazione spagnola allo sviluppo dovranno includere il principio della parità tra le donne e gli uomini quale elemento sostanziale della propria agenda di priorità, e riceverà un trattamento di priorità trasversale e specifica nei contenuti, che contempleranno misure concrete per il monitoraggio e la valutazione dei risultati riguardanti la parità effettiva nella cooperazione spagnola allo sviluppo.

2. Inoltre, verrà elaborata una Strategia Settoriale sulla Parità tra le donne e gli uomini per la cooperazione spagnola, che verrà aggiornata periodicamente in base ai risultati e lezioni apprese nei processi precedenti.

3. L'Amministrazione spagnola introdurrà un processo progressivo, a medio termine, per l'integrazione effettiva del principio della parità e della prospettiva di genere nello sviluppo, a tutti i livelli della propria gestione, che renda possibile ed effettiva l'applicazione della Strategia Settoriale sulla Parità tra le donne e gli uomini, e che preveda attuazioni specifiche per raggiungere la trasversalità nelle azioni di cooperazione spagnola, oltre alla promozione di misure di azione positiva che favoriscano cambiamenti significativi nell'instaurazione del principio della parità, sia all'interno dell'Amministrazione che nel mandato di sviluppo della stessa cooperazione spagnola.

Articolo 33. *Contratti delle Amministrazioni pubbliche.*

Le Amministrazioni pubbliche, nell'ambito delle loro rispettive competenze, attraverso i propri organi di negoziazione e, riguardo all'esecuzione dei contratti che

stipulino, potranno stabilire condizioni speciali volte a promuovere la parità tra le donne e gli uomini sul mercato del lavoro, secondo quanto stabilito dalla legislazione sui contratti del settore pubblico.

Articolo 34. *Contratti dell'Amministrazione Generale dello Stato.*

1. Annualmente, il Consiglio dei Ministri, vista l'evoluzione e l'impatto delle politiche sulla parità sul mercato del lavoro, stabilirà quali tra i contratti dell'Amministrazione Generale dello Stato e dei relativi organismi pubblici dovranno includere obbligatoriamente tra le condizioni di esecuzione delle misure volte a promuovere la parità effettiva tra le donne e gli uomini sul mercato del lavoro, ai sensi di quanto previsto dalla legislazione sui contratti del settore pubblico.

Nell'Accordo a cui fa riferimento il capoverso precedente si potranno stabilire, se del caso, le caratteristiche delle condizioni da includere nei capitolati d'appalto, in base alla natura dei contratti e al settore di attività nel quale vengono erogate le prestazioni.

2. Gli organi di negoziazione potranno stabilire nei capitolati di clausole amministrative particolari, la preferenza nell'aggiudicazione dei contratti da accordare alle proposte presentate da aziende che, nel certificare la propria solvibilità tecnica o professionale, adempiano le indicazioni del comma precedente, purché i termini delle suddette proposte siano equivalenti a quelli delle proposte più vantaggiose dal punto di vista dei criteri obiettivi in base ai quali viene fatta l'aggiudicazione, e comunque nel rispetto della prelazione stabilita nel primo comma dell'ottava disposizione aggiuntiva del Testo Riformato della Legge sui Contratti delle Amministrazioni Pubbliche, approvato con Regio Decreto Legislativo 2/2000, del 16 giugno.

Articolo 35. *Sovvenzioni pubbliche.*

Le Amministrazioni pubbliche, nei piani strategici di sovvenzioni che adotteranno nell'esercizio delle proprie competenze, determineranno gli ambiti in cui, vista l'esistenza di una situazione di disparità nelle opportunità tra le donne e gli uomini, le basi che regolano le sovvenzioni corrispondenti possano includere la valutazione di azioni volte all'effettivo raggiungimento della parità da parte delle entità richiedenti.

A tal fine, si potranno valutare, tra le altre, anche le misure atte a conciliare la vita personale, lavorativa e familiare, quelle sulla responsabilità sociale dell'azienda, o l'ottenimento del distintivo aziendale in materia di parità, secondo quanto disposto al Capo IV del Titolo IV della presente Legge.

### TITOLO III

#### **Parità e mezzi di comunicazione**

Articolo 36. *La parità nei mezzi di comunicazione sociale di titolarità pubblica.*

I mezzi di comunicazione sociale di titolarità pubblica trasmetteranno un'immagine egualitaria, plurale e non stereotipata delle donne e degli uomini della società, e

promuoveranno la conoscenza e la diffusione del principio della parità tra le donne e gli uomini.

Articolo 37. *Corporación RTVE*<sup>3</sup>.

1. La Corporación RTVE, nell'esercizio della propria funzione di servizio pubblico, perseguirà i seguenti obiettivi nella propria programmazione:

- a) Riflettere adeguatamente la presenza delle donne nei diversi ambiti della vita sociale.
- b) Fare un uso non sessista del linguaggio.
- c) Adottare, attraverso l'autoregolamentazione, codici di comportamento finalizzati alla diffusione del contenuto del principio di parità.
- d) Collaborare con le campagne istituzionali atte a promuovere la parità tra le donne e gli uomini e a sradicare la violenza di genere.

2. La Corporación RTVE promuoverà l'integrazione delle donne in posti di responsabilità direttiva e professionale. Promuoverà altresì i rapporti con associazioni e gruppi femminili per identificare le loro necessità e interessi nell'ambito della comunicazione.

Articolo 38. *Agencia EFE*<sup>4</sup>.

1. Nell'esercizio della propria attività, l'Agencia EFE assicurerà il rispetto del principio della parità tra le donne e gli uomini e, in particolare, dell'uso non sessista del linguaggio, e perseguirà nella propria attuazione i seguenti obiettivi

- a) Riflettere adeguatamente la presenza delle donne nei diversi ambiti della vita sociale.
- b) Fare un uso non sessista del linguaggio.
- c) Adottare, attraverso l'autoregolamentazione, codici di comportamento finalizzati alla diffusione del contenuto del principio di parità.
- d) Collaborare alle campagne istituzionali atte a promuovere la parità tra le donne e gli uomini e a sradicare la violenza di genere.

2. L'Agencia EFE promuoverà l'integrazione delle donne in posti di responsabilità dirigenziale e professionale. Promuoverà altresì i rapporti con associazioni e gruppi femminili per identificare le loro necessità e interessi nell'ambito della comunicazione.

Articolo 39. *La parità nei mezzi di comunicazione sociale di titolarità privata.*

1. Tutti i mezzi di comunicazione rispetteranno la parità tra le donne e gli uomini, evitando qualsiasi forma di discriminazione.

---

<sup>3</sup> Sistema radiotelevisivo pubblico.

<sup>4</sup> Agenzia giornalistica pubblica.

2. Le Amministrazioni pubbliche promuoveranno l'adozione, da parte dei mezzi di comunicazione, di accordi di autoregolamentazione atti a contribuire all'osservanza della legislazione in materia di parità tra le donne e gli uomini, includendo le attività di vendita e pubblicità sviluppate dagli stessi.

Articolo 40. *Autorità audiovisiva.*

Le Autorità atte a garantire il rispetto da parte dei mezzi audiovisivi dei propri obblighi, adotteranno le misure del caso, secondo la propria regolamentazione, per assicurare un trattamento delle donne in conformità ai principi e valori costituzionali.

Articolo 41. *Parità e pubblicità.*

La pubblicità che implichi un comportamento discriminatorio secondo quanto disposto dalla presente Legge sarà considerata pubblicità illecita, conformemente a quanto previsto dalla legislazione generale sulla pubblicità e sulla pubblicità e la comunicazione istituzionali.

## TITOLO IV

### **Il diritto al lavoro in condizioni di pari opportunità**

#### CAPO I

#### **Parità di trattamento e di opportunità in ambito lavorativo**

Articolo 42. *Programmi per migliorare l'impiegabilità femminile.*

1. Uno degli obiettivi prioritari delle politiche occupazionali sarà quello di aumentare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e di progredire sulla parità effettiva tra le donne e gli uomini. A tal fine, si migliorerà l'impiegabilità e la permanenza sul lavoro delle donne, potenziando il loro livello formativo e la loro adattabilità ai requisiti del mercato del lavoro.

2. I Programmi per l'inserimento lavorativo attivo includeranno tutti i livelli d'istruzione e le fasce d'età delle donne, compresi quelli riguardanti la Formazione Professionale, le Scuole Laboratorio e i Centri Artigiani, indirizzati a persone disoccupate, e sarà possibile destinarli a gruppi specifici di donne o contemplare una proporzione specifica di donne.

Articolo 43. *Promozione della parità nella contrattazione collettiva.*

Conformemente a quanto stabilito legalmente, attraverso la contrattazione collettiva si potranno stabilire misure di azione positiva per favorire l'accesso delle donne al lavoro e

l'applicazione effettiva del principio della parità di trattamento e della non discriminazione tra donne e uomini alle condizioni di lavoro.

## CAPO II

### **Parità e conciliazione**

Articolo 44. *Il diritto alla conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa.*

1. Il diritto alla conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa sarà riconosciuto ai lavoratori e alle lavoratrici al fine di promuovere l'assunzione equilibrata delle responsabilità familiari, evitando ogni discriminazione basata sull'esercizio dello stesso.

2. Il congedo e la prestazione di maternità verranno concessi nei termini previsti dalla normativa sul lavoro e dalla Previdenza Sociale.

3. Per contribuire ad una distribuzione più equilibrata delle responsabilità familiari, viene riconosciuto ai padri il diritto ad un congedo e ad una prestazione per paternità, nei termini previsti dalla normativa sul lavoro e dalla Previdenza Sociale.

## CAPO III

### **I piani per la parità delle aziende e altre misure per la promozione della parità**

Articolo 45. *Elaborazione e applicazione dei piani per la parità.*

1. Le aziende hanno l'obbligo di rispettare la parità di trattamento e di opportunità in ambito lavorativo e, a tal fine, dovranno adottare misure indirizzate ad evitare qualsiasi tipo di discriminazione lavorativa tra le donne e gli uomini; misure che dovranno negoziare, e, se del caso concordare, con i rappresentanti legali dei lavoratori, nel modo stabilito dalla legislazione riguardante l'occupazione.

2. Nei casi di aziende di più di duecentocinquanta lavoratori, le misure di parità menzionate nel comma precedente dovranno essere indirizzate all'elaborazione e all'applicazione di un piano di parità, la cui portata e contenuto vengono stabiliti nell'attuale capo, che dovrà essere analogamente oggetto di negoziazione nella forma che verrà stabilita dalla legislazione lavorativa.

3. Fatto salvo quanto disposto nel precedente comma, le aziende dovranno elaborare e applicare un piano di parità nei casi in cui sia previsto dal contratto collettivo applicabile, nei termini previsti dallo stesso.

4. Le aziende elaboreranno e applicheranno altresì un piano di parità, previa negoziazione o consultazione, se del caso, con la rappresentanza legale dei lavoratori e lavoratrici, nei casi in cui l'autorità lavorativa abbia concordato attraverso una procedura sanzionatoria la commutazione delle sanzioni accessorie con l'elaborazione e applicazione del suddetto piano, nei termini stabiliti dall'accordo indicato.

5. L'elaborazione e instaurazione di piani per la parità sarà volontaria per le altre aziende, previa consultazione della rappresentanza legale dei lavoratori e lavoratrici.

Articolo 46. *Concetto e contenuto dei piani di parità delle aziende.*

1. I piani per la parità delle aziende sono un insieme ordinato di misure, adottate in seguito alla realizzazione di una diagnosi della situazione, atte a raggiungere nell'azienda la parità di trattamento e di opportunità tra le donne e gli uomini e ad eliminare la discriminazione fondata sul sesso.

I piani per la parità stabiliranno i concetti obiettivi della parità da raggiungere, le strategie e le pratiche da adottare per il conseguimento della stessa, oltre a stabilire sistemi efficaci di verifica e valutazione degli obiettivi fissati.

2. Per il conseguimento degli obiettivi fissati, i piani per la parità potranno contemplare, tra le altre, le materie di accesso al lavoro, classificazione professionale, promozione e formazione, retribuzione, e assetto dell'orario di lavoro per favorire, in termini di parità tra donne e uomini, la conciliazione lavorativa, personale e familiare, e la prevenzione delle molestie sessuali e delle molestie fondate sul sesso.

3. I piani per la parità includeranno la totalità dell'azienda, fatta salva l'adozione di adeguate azioni speciali rispetto a determinati centri di lavoro.

Articolo 47. *Trasparenza nell'instaurazione del piano di parità.*

Viene garantito l'accesso della rappresentanza legale dei lavoratori e lavoratrici o, in difetto della stessa, degli stessi lavoratori e lavoratrici, all'informazione sul contenuto dei Piani per la parità e il conseguimento dei loro obiettivi.

Quanto previsto al precedente capoverso resta inteso fatta salva la verifica dell'evoluzione degli accordi sui piani per la parità da parte delle commissioni paritarie dei contratti collettivi ai quali gli stessi attribuiranno le suddette competenze.

Articolo 48. *Misure specifiche per prevenire le molestie sessuali e le molestie fondate sul sesso sul posto di lavoro.*

1. Le aziende dovranno promuovere condizioni di lavoro atte ad evitare le molestie sessuali e le molestie fondate sul sesso e arbitrare procedure specifiche per la loro prevenzione e per dare corso alle denunce o reclami eventualmente formulati dalle persone che siano state oggetto delle stesse.

A tal fine si potranno stabilire misure che dovranno essere negoziate con i rappresentanti dei lavoratori, quali l'elaborazione e diffusione di codici di buone pratiche, la realizzazione di campagne d'informazione o le azioni di formazione.

2. I rappresentanti dei lavoratori dovranno contribuire alla prevenzione delle molestie sessuali e delle molestie fondate sul sesso sul posto di lavoro, attraverso la sensibilizzazione dei lavoratori e lavoratrici riguardo alle stesse e attraverso la comunicazione alla direzione aziendale delle condotte o comportamenti di cui siano a conoscenza e che potrebbero favorirle.

Articolo 49. *Sostegno all'instaurazione volontaria di piani per la parità.*

Al fine di incitare l'adozione volontaria dei piani di parità, il Governo stabilirà misure di promozione, indirizzate in particolar modo alle piccole e medie imprese, che includeranno l'assistenza tecnica necessaria.

#### CAPO IV

##### **Distintivo aziendale in materia di parità**

Articolo 50. *Distintivo per le aziende in materia di parità.*

1. Il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali creerà un distintivo per riconoscere le aziende che si distinguono per l'applicazione di politiche di parità di trattamento e di opportunità nei confronti dei propri lavoratori e lavoratrici, che potrà essere utilizzato nel traffico commerciale dell'azienda e per fini pubblicitari.

2. Al fine di ottenere il suddetto distintivo, qualsiasi azienda, sia di capitale pubblico che privato, potrà presentare al Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali un bilancio sui parametri di parità stabiliti riguardo ai rapporti di lavoro e alla pubblicità dei prodotti e servizi prestati.

3. La denominazione del suddetto distintivo, la procedura e le condizioni per la concessione dello stesso, le facoltà derivanti dal suo ottenimento e le condizioni per la diffusione istituzionale delle aziende che l'ottengano e delle politiche di parità applicate dalle stesse verranno stabiliti secondo il regolamento.

4. Per la concessione del suddetto distintivo verranno presi in considerazione, tra gli altri criteri, la presenza equilibrata di donne e uomini negli organi direttivi e nei diversi gruppi e categorie professionali dell'azienda, l'adozione di piani per la parità e altre misure innovative per la promozione della parità, come anche la pubblicità non sessista dei prodotti o servizi dell'azienda.

5. Il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali controllerà che le aziende che abbiano ottenuto il distintivo mantengano l'applicazione di politiche di parità di trattamento e di opportunità in modo permanente nei confronti dei propri lavoratori e lavoratrici e, in caso di violazione delle stesse, ritirerà il distintivo.

#### TITOLO V

##### **Il principio della parità nel pubblico impiego**

#### CAPO I

##### **Criteri di attuazione delle Amministrazioni pubbliche**

Articolo 51. *Criteri di attuazione delle Amministrazioni pubbliche.*

Le Amministrazioni pubbliche, nell'ambito delle loro rispettive competenze, ai fini dell'applicazione del principio di parità tra le donne e gli uomini, dovranno:

- a) Eliminare gli ostacoli che implicino la sussistenza di qualsiasi tipo di discriminazione, al fine di offrire condizioni di parità effettiva tra donne e uomini nell'accesso al pubblico impiego e nello sviluppo della carriera professionale.
- b) Agevolare la conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa, senza pregiudicare la promozione professionale.
- c) Promuovere la formazione in materia di parità, sia nell'accesso al pubblico impiego che nel corso della carriera professionale.
- d) Promuovere la presenza equilibrata di donne e uomini negli organismi di selezione e di valutazione.
- e) Stabilire misure effettive di protezione dinanzi a molestie sessuali e a molestie fondate sul sesso.
- f) Stabilire misure effettive per eliminare qualsiasi discriminazione retributiva, diretta o indiretta, fondata sul sesso.
- g) Valutare periodicamente l'effettività del principio di parità nei rispettivi ambiti d'attività.

## CAPO II

### **Il principio di presenza equilibrata nell'Amministrazione Generale dello Stato e negli organismi pubblici connessi o dipendenti dalla stessa**

Articolo 52. *Titolari degli organi direttivi.*

Il Governo prenderà in considerazione il principio di presenza equilibrata di donne e uomini nella nomina delle persone titolari degli organi direttivi dell'Amministrazione Generale dello Stato e degli organismi pubblici connessi o dipendenti dalla stessa, considerati nell'insieme, di cui detenga la competenza per la designazione.

Articolo 53. *Organi di selezione e Commissioni di valutazione.*

Tutti i tribunali e gli organi di selezione del personale dell'Amministrazione Generale dello Stato e degli organismi pubblici connessi o dipendenti dalla stessa risponderanno al principio di presenza equilibrata di donne e uomini, eccetto che per motivi fondati, obiettivi e debitamente motivati.

Analogamente, la rappresentanza dell'Amministrazione Generale dello Stato e degli organismi pubblici connessi o dipendenti dalla stessa nelle commissioni di valutazione del merito per l'assegnazione di posti di lavoro si adeguerà al principio di composizione equilibrata di entrambi i sessi.

Articolo 54. *Designazione dei rappresentanti dell'Amministrazione Generale dello Stato.*



L'Amministrazione Generale dello Stato e gli organismi pubblici designeranno i propri rappresentanti presso organi collegiali, comitati di persone esperte o comitati consultivi, nazionali e internazionali, conformemente al principio di presenza equilibrata di donne e uomini, eccetto che per motivi fondati, obiettivi e debitamente motivati.

Analogamente, l'Amministrazione Generale dello Stato e gli organismi pubblici connessi o dipendenti dalla stessa osserveranno il principio di presenza equilibrata nelle nomine di loro competenza presso i consigli di amministrazione delle aziende nelle quali abbiano una partecipazione nel capitale.

### CAPO III

#### **Misure di Parità sul lavoro per l'Amministrazione Generale dello Stato e per gli organismi pubblici connessi o dipendenti dalla stessa**

Articolo 55. *Rapporto sull'impatto di genere nelle prove d'accesso al pubblico impiego.*

L'approvazione di convocazioni di prove selettive per l'accesso al pubblico impiego dovrà essere accompagnata da un rapporto sull'impatto di genere, fatta eccezione per i casi di urgenza, e fatto salvo il divieto alla discriminazione fondata sul sesso.

Articolo 56. *Permessi e benefici relativi alla protezione della maternità e della conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa.*

Fatti salvi i miglioramenti che possano derivare da accordi sottoscritti tra l'Amministrazione Generale dello Stato o gli organismi pubblici connessi o dipendenti dalla stessa con i rappresentanti del personale dell'Amministrazione Pubblica, la normativa applicabile agli stessi stabilirà un regime di aspettative, riduzioni della giornata lavorativa, permessi o altri benefici allo scopo di proteggere la maternità e di agevolare la conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa. Allo stesso scopo verrà riconosciuto un congedo per paternità, nei termini stabiliti dalla suddetta normativa.

Articolo 57. *Conciliazione e assegnazione di posti di lavoro.*

Tra i criteri utilizzati nei concorsi per l'assegnazione di posti di lavoro verrà calcolato, al fine di valutare il lavoro svolto e i relativi meriti, il tempo che le persone candidate abbiano trascorso nelle situazioni cui fa riferimento il precedente articolo.

Articolo 58. *Congedo per rischio durante la gravidanza e l'allattamento.*

Qualora le condizioni del posto di lavoro di una funzionaria appartenente alle competenze della mutualità amministrativa possano influire negativamente sulla salute della donna, del figlio o della figlia, si potrà concederle un congedo per rischio durante la gravidanza, negli stessi termini e condizioni previsti dalla normativa applicabile. In questi

casi, viene garantita la pienezza dei diritti economici della funzionaria per l'intera durata del congedo, secondo quanto stabilito dalla legislazione specifica.

Il disposto del precedente capoverso si applicherà anche durante il periodo di allattamento naturale.

Articolo 59. *Ferie.*

Fatti salvi i miglioramenti derivanti da accordi sottoscritti tra l'Amministrazione Generale dello Stato o gli organismi pubblici connessi o dipendenti dalla stessa con la rappresentanza dei dipendenti e delle dipendenti a servizio dell'Amministrazione Pubblica, allorché il periodo di ferie dovesse coincidere con un'incapacità provvisoria dovuta alla gravidanza, parto o allattamento naturale, o con il congedo per maternità, o con il prolungamento dello stesso per l'allattamento, la pubblica dipendente avrà diritto a godere le ferie in data diversa, anche dopo la fine dell'anno solare corrispondente.

Lo stesso diritto verrà applicato ai dipendenti che stiano usufruendo del congedo per paternità.

Articolo 60. *Azioni positive nelle attività di formazione.*

1. Allo scopo di aggiornare le conoscenze dei dipendenti e delle dipendenti pubblici, verrà data precedenza, per un periodo di un anno, nell'aggiudicazione di posti per partecipare a corsi di formazione, a coloro che siano tornati in servizio attivo in seguito al congedo per maternità o paternità, o che siano rientrati da una situazione di aspettativa per motivi di tutela legale e assistenza a persone anziane dipendenti o a persone con disabilità.

2. Allo scopo di agevolare la promozione professionale delle dipendenti pubbliche e il loro accesso a posti dirigenziali dell'Amministrazione Generale dello Stato e degli organismi pubblici connessi o dipendenti dalla stessa, nelle convocazioni dei relativi corsi di formazione verrà riservato almeno un 40% dei posti, da aggiudicare alle dipendenti in possesso dei requisiti necessari.

Articolo 61. *Formazione sulla parità.*

1. Tutte le prove di accesso al pubblico impiego dell'Amministrazione Generale dello Stato e degli organismi pubblici connessi o dipendenti dalla stessa contempleranno lo studio e l'applicazione del principio di parità tra le donne e gli uomini nei diversi ambiti della funzione pubblica.

2. L'Amministrazione Generale dello Stato e gli organismi pubblici connessi o dipendenti dalla stessa impartiranno corsi di formazione sulla parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini e sulla prevenzione della violenza di genere, che saranno rivolti a tutto il personale.

Articolo 62. *Protocollo di attuazione dinanzi a molestie sessuali e molestie fondate sul sesso.*

Per la prevenzione delle molestie sessuali e delle molestie fondate sul sesso, le Amministrazioni pubbliche negozieranno con la rappresentanza legale delle lavoratrici e dei lavoratori un protocollo di azione che comprenderà, quanto meno, i principi seguenti:

a) L'impegno dell'Amministrazione Generale dello Stato e degli organismi pubblici connessi o dipendenti dalla stessa per la prevenzione e la non tolleranza delle molestie sessuali e delle molestie fondate sul sesso.

b) L'istruzione a tutto il personale circa il dovere di rispettare la dignità delle persone e il loro diritto all'intimità, e altresì la parità di trattamento tra donne e uomini.

c) Il trattamento riservato delle denunce di fatti che possano costituire molestie sessuali o molestie fondate sul sesso, fatto salvo quanto stabilito dalla normativa di regime disciplinare.

d) L'identificazione delle persone responsabili dell'attenzione alle persone che presentino una lamentela o denuncia.

*Articolo 63. Valutazione sulla parità nel lavoro pubblico.*

Tutti i Dipartimenti Ministeriali e gli Organismi Pubblici trasmetteranno, per lo meno una volta l'anno, ai Ministeri del Lavoro e degli Affari Sociali e delle Amministrazioni Pubbliche, informazioni riguardanti l'applicazione effettiva in ciascuno di essi del principio di parità tra donne e uomini, specificando, attraverso la disaggregazione per sesso dei dati, la distribuzione del proprio organico, il livello d'istruzione, il livello di supplemento calcolato in base al livello raggiunto, e il calcolo della media della retribuzione del proprio personale.

*Articolo 64. Piano di Parità nell'Amministrazione Generale dello Stato e negli organismi pubblici connessi o dipendenti dalla stessa.*

Il Governo approverà, all'inizio di ogni legislatura, un Piano per la Parità tra le donne e gli uomini nell'Amministrazione Generale dello Stato e negli organismi pubblici connessi o dipendenti dalla stessa. Il Piano stabilirà gli obiettivi da raggiungere in materia di promozione della parità di trattamento e di opportunità nel lavoro pubblico, e altresì le strategie e le misure da adottare per il conseguimento degli stessi. Il Piano sarà oggetto di negoziazione, e, se del caso, di un accordo con la rappresentanza legale dei dipendenti pubblici, nella forma stabilita dalla legislazione sulla contrattazione collettiva nell'Amministrazione Pubblica; il suo adempimento sarà valutato annualmente dal Consiglio dei Ministri.

#### CAPO IV

#### **Forze Armate**

*Articolo 65. Rispetto del principio della parità.*

Le norme riguardanti il personale delle Forze Armate tenderanno all'effettività del principio della parità tra le donne e gli uomini, in particolare per quanto riguarda il regime di accesso, formazione, promozioni, livelli e situazioni amministrative.

Articolo 66. *Applicazione delle norme riguardanti il personale delle Amministrazioni pubbliche.*

Le norme riguardanti il personale delle Amministrazioni pubbliche in materia di parità, prevenzione della violenza di genere e conciliazione della vita personale, familiare e professionale, saranno applicate anche alle Forze Armate, con gli adeguamenti che risultino necessari e nei termini stabiliti dalla normativa specifica delle stesse.

## CAPO V

### **Forze e Corpi di Sicurezza dello Stato**

Articolo 67. *Rispetto del principio della parità.*

Le norme riguardanti le Forze e i Corpi di Sicurezza dello Stato promuoveranno la parità effettiva tra donne e uomini, impedendo qualsiasi situazione di discriminazione professionale, in particolare nel sistema di accesso, formazione, promozioni, impieghi e situazioni amministrative.

Articolo 68. *Applicazione delle norme riguardanti il personale delle Amministrazioni pubbliche.*

Le norme riguardanti il personale delle Amministrazioni pubbliche in materia di parità, prevenzione della violenza di genere e conciliazione della vita personale, familiare e professionale saranno applicabili alle Forze e Corpi di Sicurezza dello Stato, adeguandosi, se del caso, alle peculiarità delle funzioni affidate agli stessi, nei termini stabiliti dalla normativa specifica degli stessi.

## TITOLO VI

### **Parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e la loro fornitura**

Articolo 69. *Parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi.*

1. Tutte le persone fisiche o giuridiche che, sia nel settore pubblico che in quello privato, forniscano beni o servizi a disposizione del pubblico, offerti fuori dall'ambito della vita privata e familiare, avranno l'obbligo, nello svolgimento delle proprie attività e nelle transazioni conseguenti, di osservare il principio della parità di trattamento tra le donne e gli uomini, evitando discriminazioni, dirette o indirette, fondate sul sesso.

2. Quanto previsto dal comma precedente fa salva la libertà di stipulare contratti, compresa la libertà della persona di scegliere l'altra parte contraente, purché la suddetta scelta non venga determinata dal sesso.

3. Nonostante il disposto dei commi precedenti, saranno ammissibili le differenze di trattamento nell'accesso a beni e servizi quando siano giustificate da uno scopo legittimo e i mezzi per raggiungerlo siano idonei e necessari.

#### Articolo 70. *Protezione in caso di gravidanza.*

Nell'accesso a beni e servizi, nessun contraente potrà indagare sulla situazione di gravidanza di una donna richiedente gli stessi, ad eccezione che per motivi legati alla protezione della salute della donna.

#### Articolo 71. *Fattori attuariali.*

1. E' vietata la stipula di contratti di assicurazione o di servizi finanziari affini nei quali, tenendo conto del sesso come fattore di calcolo dei premi e delle prestazioni, si generino delle differenze nei premi e nelle prestazioni delle persone assicurate.

Ciò nonostante, in via regolamentare, si potranno stabilire i casi nei quali sarà ammissibile determinare alcune differenze proporzionate dei premi e delle prestazioni per le persone considerate a livello individuale, qualora il sesso costituisca un fattore determinante nella valutazione del rischio sulla base di dati attuariali e statistici pertinenti e affidabili.

2. I costi riguardanti la gravidanza e il parto non giustificano differenze nei premi e nelle prestazioni per le persone considerate a livello individuale, e non sarà possibile autorizzare differenze rispetto a questi casi.

#### Articolo 72. *Conseguenze della violazione dei divieti.*

1. Fatte salve altre azioni e diritti contemplati dalla legislazione civile e mercantile, la persona che, nell'ambito di applicazione dell'articolo 69, dovesse subire un comportamento discriminatorio, avrà diritto ad un indennizzo per i danni subiti.

2. Nell'ambito dei contratti assicurativi o per servizi finanziari affini, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 10 della presente Legge, la violazione del divieto contenuto nell'articolo 71 darà al contraente danneggiato il diritto a richiedere l'equiparazione dei propri premi e prestazioni a quelle del sesso più beneficiato, mantenendo per i restanti parametri la validità e l'efficacia del contratto.

## TITOLO VII

### **La parità nella responsabilità sociale delle aziende**

#### Articolo 73. *Azioni di responsabilità sociale delle aziende in materia di parità.*

Le aziende potranno intraprendere volontariamente azioni di responsabilità sociale, consistenti in misure economiche, commerciali, di lavoro, assistenziali o di altra natura, atte a promuovere condizioni di parità tra le donne e gli uomini all'interno dell'azienda o nell'ambiente sociale.

La realizzazione di tali azioni potrà concordarsi con la rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici, con le organizzazioni di consumatori e consumatrici e gli utenti e le utenti, le associazioni la cui finalità primaria sia la difesa della parità di trattamento tra donne e uomini e gli Organismi di Parità.

I rappresentanti dei lavoratori saranno informati delle azioni che non siano state concordate con gli stessi.

Alle decisioni aziendali e accordi collettivi riguardanti misure di lavoro si applicherà la normativa occupazionale.

#### Articolo 74. *Pubblicità delle azioni di responsabilità sociale in materia di parità.*

Le aziende potranno fare uso pubblicitario delle proprie azioni di responsabilità in materia di parità, secondo le condizioni stabilite dalla legislazione generale sulla pubblicità.

L'*Instituto de la Mujer*<sup>5</sup>, o altri organi equivalenti delle Comunità Autonome, saranno legittimati ad esercitare l'azione di cessazione se considerassero che si possa essere incorsi in casi di pubblicità ingannevole.

#### Articolo 75. *Partecipazione delle donne nei Consigli di amministrazione delle società mercantili.*

Le società aventi l'obbligo di presentare un conto perdite e profitti non abbreviato cercheranno di includere nel proprio Consiglio di amministrazione un numero di donne che consenta di raggiungere una presenza equilibrata di donne e uomini in un periodo di otto anni a partire dall'entrata in vigore della presente Legge.

Quanto previsto nel precedente capoverso sarà preso in considerazione per le nomine da realizzare man mano che scadono i mandati dei consiglieri designati prima dell'entrata in vigore della presente Legge.

## TITOLO VIII

### **Disposizioni organizzative**

#### Articolo 76. *Commissione Interministeriale di Parità tra le donne e gli uomini.*

La Commissione Interministeriale di Parità tra le donne e gli uomini è l'organo collegiale responsabile del coordinamento delle politiche e delle misure adottate dai

---

<sup>5</sup> Ibidem nota n.2.

dipartimenti ministeriali al fine di garantire il diritto alla parità tra le donne e gli uomini e di promuovere l'effettività dello stesso.

La sua composizione e funzionamento saranno determinati in via regolamentare.

Articolo 77. *Le Unità di Parità.*

Tutti i Ministeri affideranno ad uno dei propri organi direttivi lo svolgimento delle funzioni relazionate con il principio della parità tra le donne e gli uomini nell'ambito delle materie di propria competenza e, in particolare, le seguenti:

a) Conseguire l'informazione statistica elaborata dagli organi del Ministero e consigliare gli stessi riguardo all'elaborazione.

b) Elaborare studi atti a promuovere la parità tra le donne e gli uomini nelle aree di attività del Dipartimento.

c) Consigliare gli organi competenti del Dipartimento sull'elaborazione del rapporto sull'impatto di genere.

d) Promuovere la conoscenza del personale del Dipartimento della portata e significato del principio di parità attraverso la formulazione di proposte di azioni formative.

e) Promuovere l'osservanza della presente Legge e l'applicazione effettiva del principio della parità.

Articolo 78. *Consiglio per la Partecipazione delle Donne.*

1. Viene creato il Consiglio per la Partecipazione delle Donne, come organo collegiale di consultazione e consulenza, al fine essenziale di agevolare la partecipazione delle donne al fine del conseguimento effettivo del principio della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, e nella lotta contro la discriminazione fondata sul sesso.

2. In via regolamentare, verranno stabiliti regime di funzionamento, competenze e composizione, garantendo, in ogni caso, la partecipazione dell'insieme delle Amministrazioni pubbliche e delle associazioni e organizzazioni di donne dell'ambito statale.

Prima disposizione aggiuntiva. *Presenza o composizione equilibrata.*

Ai fini della presente Legge, per composizione equilibrata s'intenderà la presenza di donne e uomini in modo che, nel contesto di riferimento, le persone di ogni sesso non superino il sessanta per cento e non siano inferiori al quaranta per cento.

Seconda disposizione aggiuntiva. *Modifica della Legge Costituzionale sul Regime Elettorale Generale.*

Viene modificata la Legge Costituzionale 5/1985, del 19 giugno, sul Regime Elettorale Generale, nei seguenti termini:

Uno. Viene aggiunto un nuovo articolo 44 bis, redatto nei seguenti termini:

«Articolo 44 bis.

1. Le candidature presentate per le elezioni di deputati al Congresso, le elezioni municipali e per quelle dei membri dei consigli insulari, per le elezioni dei consigli intercomunali canari, nei termini previsti dalla presente Legge, e di deputati al Parlamento Europeo e dei membri delle Assemblee Legislative delle Comunità Autonome, dovranno avere una composizione equilibrata di donne e di uomini, in modo che nell'insieme della lista i candidati di ciascuno dei sessi rappresentino almeno il quaranta per cento. Quando il numero di posti da ricoprire sarà di meno di cinque, la proporzione di donne e di uomini sarà il più vicina possibile all'equilibrio numerico.

Per le elezioni dei membri delle Assemblee Legislative delle Comunità Autonome, le leggi che regolano i rispettivi regimi elettorali potranno stabilire misure atte a favorire una maggior presenza delle donne nelle candidature presentate alle Elezioni delle menzionate Assemblee Legislative.

2. Verrà altresì mantenuta la proporzione minima del quaranta per cento per ogni tranche di cinque posti.

Se l'ultima tranche della lista non dovesse raggiungere i cinque posti, la suddetta proporzione di donne e di uomini per quella tranche sarà il più vicino possibile all'equilibrio numerico, anche se si dovrà mantenere in ogni caso la proporzione esigibile rispetto all'insieme della lista.

3. Per quanto riguarda le liste di supplenti, si applicheranno le regole contenute nei commi precedenti.

4. Se le candidature per il Senato saranno raggruppate per liste, conformemente al disposto dell'articolo 171 della presente Legge, tali liste dovranno avere analogamente una composizione equilibrata di donne e di uomini, in modo che la proporzione tra entrambi i sessi sia il più vicina possibile all'equilibrio numerico.»

Due. Viene aggiunto un nuovo capoverso al comma 2 dell'articolo 187, redatto nei seguenti termini:

«Quanto previsto dall'articolo 44 bis della presente Legge non sarà applicabile alle candidature presentate in municipi con un numero di residenti equivalente o inferiore a 3.000 abitanti.»

Tre. Viene aggiunto un nuovo capoverso al comma 3 dell'articolo 201, redatto nei seguenti termini:

«Quanto previsto dall'articolo 44 bis della presente Legge non sarà applicabile alle candidature presentate nelle isole con un numero di residenti equivalente o inferiore a 5.000 abitanti.»

Quattro. Viene modificato il comma 2 della disposizione aggiuntiva prima, che viene redatto nei seguenti termini:

«2. Nell'applicazione delle competenze che la Costituzione riserva allo Stato, vengono applicate anche alle elezioni di Assemblee Legislative delle Comunità Autonome convocate dalle stesse, i seguenti articoli del titolo primo della presente Legge Costituzionale:



Dall'1 al 42; 44; 44 bis; 45; 46.1, 2, 4, 5, 6 e 8; 47.4; 49; 51.2 e 3; 52; 53; 54; 58; 59; 60; 61; 62; 63; 65; 66; 68; 69; 70.1 e 3; 72; 73; 74; 75; 85; 86.1; 90; 91; 92; 93; 94; 95.3; 96; 103.2; 108.2 e 8; 109 a 119; dal 125 al 130; 131.2; 132; 135 a 152.»

Cinque. Viene aggiunta una nuova disposizione transitoria settima, redatta nei seguenti termini:

«Nelle convocazioni di elezioni municipali che si producano prima del 2011, il disposto dell'articolo 44 bis sarà applicabile solo nei municipi con un numero di residenti superiore a 5.000 abitanti, applicando dal 1 gennaio dello stesso anno la cifra di abitanti prevista dal secondo capoverso del comma 2 dell'articolo 187 della presente Legge.»

Terza disposizione aggiuntiva. *Modifiche della Legge Costituzionale del Potere Giudiziale.*

Viene modificata la Legge Costituzionale 6/1985, del 1 luglio, del Potere Giudiziale, nei seguenti termini:

Uno. Viene aggiunto un ultimo capoverso al comma 1 dell'articolo 109, redatto nei seguenti termini:

«1. Il Consiglio Generale del Potere Giudiziale presenterà annualmente all'Assemblea Nazionale una Memoria sullo stato, funzionamento e attività proprie e delle Giurie e Tribunali di Giustizia. Analogamente, tale memoria includerà le necessità che, a suo parere, esistono in materia di personale, impianti e risorse, in generale, per il corretto svolgimento delle funzioni assegnate al Potere Giudiziale dalla Costituzione e dalle leggi. Includerà infine un capo sull'impatto di genere in ambito giudiziale.»

Due. Viene aggiunto un nuovo comma, frapposto tra il primo e il secondo, al comma 3 dell'articolo 110, redatto nel modo seguente:

«In ogni caso, verrà previamente elaborato un rapporto sull'impatto di genere.»

Tre. Viene aggiunto, all'articolo 122.1, in seguito a «Commissione di Classificazione», l'espressione «Commissione di Parità».

Quattro. Viene aggiunto l'articolo 136 bis che integrerà la nuova Sezione 7.<sup>a</sup> del Capo IV, Titolo II, Libro II, indicata come «Sulla Commissione di Parità», con la seguente redazione:

*«Articolo 136 bis.*

1. La Plenaria del Consiglio Generale del Potere Giudiziale eleggerà annualmente, tra i propri Consiglieri, per maggioranza di tre quinti e nell'ottemperanza del principio di presenza equilibrata tra le donne e gli uomini, i membri della Commissione di Parità, che sarà formata da cinque membri.

2. La Commissione di Parità dovrà agire con l'assistenza di tutti i propri membri e sotto la presidenza del membro della stessa eletto per maggioranza. In caso di transitoria impossibilità o assenza giustificata di uno o più membri, si procederà alla loro sostituzione con un altro Consigliere, preferibilmente dello stesso sesso, che sarà designato dalla Commissione Permanente.

3. Spetterà alla Commissione di Parità l'incarico di consigliare la Plenaria sulle misure necessarie o convenienti per integrare attivamente il principio della parità tra le donne e gli uomini nell'esercizio delle attribuzioni del Consiglio Generale del Potere Giudiziale e, in particolare, le spetterà elaborare previamente i rapporti sull'impatto di genere per i regolamenti e migliorare i parametri di parità nella Carriera Giudiziale.»

Cinque. Viene modificato l'articolo 310, che sarà redatto nel modo seguente:

«Tutte le prove selettive di accesso e promozione nelle Carriere Giudiziali e Fiscali contempleranno lo studio del principio della parità tra donne e uomini, includendo le misure contro la violenza di genere, e la sua applicazione a carattere trasversale nell'ambito della funzione giurisdizionale.»

Sei. Viene modificato il primo capoverso della lettera e) dell'articolo 356, che sarà redatto nel modo seguente:

«e) Avranno altresì diritto ad un periodo di aspettativa, dalla durata non superiore a tre anni, per assistere ad un familiare a proprio carico, fino al secondo grado di consanguineità o affinità inclusi, che, per motivi di età, incidente o malattia, non sia autonomo e non svolga un'attività retribuita.»

Sette. Viene aggiunta una nuova lettera e) all'articolo 348, nei seguenti termini:

«e) Aspettativa in seguito a violenza sulla donna.»

Otto. Viene modificato l'articolo 357, che verrà redatto nel modo seguente:

«Articolo 357.

Se un magistrato del Tribunale Supremo richiedesse la aspettativa volontaria e gli fosse concessa, perderà la propria condizione come tale, ad eccezione del caso previsto alle lettere d) ed e) dell'articolo precedente e dall'articolo 360 bis. Nei rimanenti casi rimarrà costituito in situazione di aspettativa volontaria, all'interno della categoria di Magistrato.»

Nove. Viene modificato l'articolo 358.2 nei seguenti termini:

«2. Vengono eccettuate da quanto è previsto al precedente capoverso le aspettative volontarie per l'assistenza ai figli e per l'assistenza ad un familiare riferiti nelle lettere d) ed e) dell'articolo 356, nelle quali il periodo di permanenza nelle suddette situazioni sarà computabile ai fini di trienni<sup>6</sup> e diritti passivi. Durante i primi due anni si avrà diritto al mantenimento del posto nel quale si esercitavano le funzioni e al conteggio dell'anzianità. Una volta trascorso il suddetto periodo, il mantenimento del posto sarà valido per un posto nella stessa provincia e della stessa categoria, essendo tenuti a richiedere, nel mese precedente la fine del periodo massimo di permanenza nella stessa, il rientro in servizio attivo; se non venisse richiesto, sarà dichiarato d'ufficio in situazione di aspettativa volontaria per interessi privati.»

Dieci. Viene aggiunto un nuovo articolo 360 bis con la seguente redazione:

«Articolo 360 bis.

1. I giudici e i magistrati donna vittime di violenza di genere avranno diritto a richiedere la situazione di aspettativa in seguito a violenza senza la necessità di aver

---

<sup>6</sup> Supplemento aggiunto allo stipendio di un lavoratore che ha accumulato tre anni di anzianità

prestato previamente un tempo minimo di servizi. Si potrà permanere in tale situazione amministrativa per un periodo massimo di tre anni.

2. Durante i primi sei mesi avranno diritto al mantenimento del posto di lavoro che svolgevano, essendo il suddetto periodo computabile ai fini di promozioni, trienni e diritti passivi.

Ciononostante. Se dalle azioni di tutela giudiziale risultasse che l'effettività del diritto alla protezione della vittima lo dovesse richiedere, si potrà prorogare per periodi di tre mesi, con un termine massimo di diciotto, il periodo nel quale, conformemente al precedente comma, si avrà diritto al mantenimento del posto di lavoro, con effetti identici a quelli indicati nel comma stesso.

3. I giudici e i magistrati donna in situazione di aspettativa in seguito a violenza sulla donna percepiranno, durante i primi due mesi della suddetta aspettativa, le retribuzioni integrali e, se del caso, le prestazioni familiari per figli a carico.

4. Il rientro in servizio attivo dei giudici e magistrati donna in situazione amministrativa di aspettativa in seguito a violenza di durata non superiore a sei mesi avverrà nello stesso organo giurisdizionale in cui esercitavano il proprio ufficio, con il mantenimento del posto di lavoro che svolgevano in precedenza; se il periodo di durata dell'aspettativa fosse superiore a 6 mesi, i giudici e magistrati donna dovranno partecipare a tutti i concorsi annunciati per ricoprire i posti della loro categoria fin quando non abbiano ottenuto la destinazione. Nel caso in cui ciò non avvenisse, verranno dichiarate in situazione di aspettativa volontaria per interessi privati.»

Undici. Viene abrogato l'articolo 370.

Dodici. Viene modificato il comma 5 dell'articolo 373, con la seguente redazione:

«5. Per decesso, incidente o malattia gravi del coniuge, o di persona alla quale fosse legato da analogo rapporto affettivo o di un familiare di primo grado di consanguineità o affinità, i giudici o magistrati potranno disporre di un congedo di tre giorni lavorativi, che potrà prolungarsi fino ad un massimo di cinque giorni lavorativi quando a tale effetto sia necessario uno spostamento ad una diversa località, caso in cui sarà di cinque giorni lavorativi.

Tali permessi saranno ridotti a due e quattro giorni lavorativi, rispettivamente, nei casi in cui il decesso e le altre circostanze indicate colpiscono familiari di secondo grado di affinità o consanguineità.»

Tredici. Viene aggiunto un nuovo comma 6 all'articolo 373, con la seguente redazione:

«6. Per la nascita, affidamento o adozione di un figlio, il giudice o magistrato avrà diritto a usufruire di un congedo di paternità di quindici giorni, a partire dalla data della nascita, della decisione amministrativa o giudiziale di affidamento o della risoluzione giudiziale attraverso la quale si costituisca l'adozione.»

Quattordici. Viene aggiunto un nuovo comma 7 all'articolo 373, con la seguente redazione:

«7. I giudici e magistrati avranno diritto a permessi e licenze per la conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa, e in seguito a violenza di genere. Il Consiglio Generale del Potere Giudiziale, attraverso il proprio regolamento, adatterà alle

particolarità della carriera giudiziale la normativa dell'Amministrazione Generale dello Stato vigente in materia.»

Quindici. Viene aggiunto un comma 5 all'articolo 433 bis, con la seguente redazione:

«5. Il Piano di Formazione Permanente della Carriera Giudiziale contemplerà la formazione dei Giudici e Magistrati sul principio della parità tra donne e uomini e sulla prospettiva di genere.

La Scuola Giudiziale impartirà annualmente corsi di formazione sulla tutela giurisdizionale del principio della parità tra donne e uomini e sulla violenza di genere.»

Sedici. Viene aggiunto un secondo capoverso al comma 2 dell'articolo 434, con la seguente redazione:

«Il Centro di Studi Giuridici impartirà annualmente corsi di formazione sul principio della parità tra le donne e gli uomini e sulla sua applicazione a carattere trasversale da parte dei membri della Carriera di Pubblico Ministero, del Corpo di Segretari e altro personale al servizio dell'Amministrazione di Giustizia, e altresì sull'individuazione e il trattamento di situazioni di violenza di genere.»

Quarta disposizione aggiuntiva. *Modifica dello Statuto Organico del Pubblico ministero.*

Viene modificata la Legge 50/1981, del 30 dicembre, attraverso la quale era stato approvato lo Statuto Organico del Pubblico Ministero, nei seguenti termini:

Viene aggiunto un ultimo capoverso al comma 1 dell'articolo 14, che avrà la seguente redazione:

«In seno al Consiglio del Pubblico Ministero, si dovrà integrare una Commissione di Parità per lo studio del miglioramento dei parametri di parità nella Carriera del Pubblico Ministero, la composizione della quale sarà determinata nella normativa che regola la Costituzione e funzionamento del Consiglio del Pubblico Ministero<sup>7</sup>.»

Quinta disposizione aggiuntiva. *Modifiche della Legge di Procedimento Giudiziario Civile.*

Uno. Viene introdotto un nuovo articolo 11 bis alla Legge 1/2000, del 7 gennaio, sul Procedimento Giudiziario Civile, nei seguenti termini:

«Articolo 11 bis. *Legittimazione per la difesa del diritto alla parità di trattamento tra donne e uomini.*

1. Per la difesa del diritto alla parità di trattamento tra donne e uomini, oltre alle persone colpite e in ogni caso con la loro autorizzazione, saranno altresì legittimati i sindacati e le associazioni legalmente costituite la cui finalità primaria è la difesa della parità di trattamento tra donne e uomini, rispetto ai propri iscritti e associati, rispettivamente.

2. Se le persone colpite sono una pluralità indeterminata o di difficile determinazione, la legittimazione per citare in giudizio la difesa di tali interessi diffusi

---

<sup>7</sup> L'organo di «cogestione» del pubblico ministero.

spetterà esclusivamente agli organismi pubblici di competenza in materia, ai sindacati più rappresentativi e alle associazioni di ambito statale aventi la finalità primaria della parità tra donne e uomini, fatta salva, se le persone colpite fossero determinate, la propria legittimazione procedurale.

3. La persona molestata sarà l'unica legittimata nelle vertenze riguardanti molestie sessuali e molestie fondate sul sesso.»

Due. Viene modificato il caso 5.º del comma 1 dell'articolo 188 della Legge 1/2000, del 7 gennaio, sul Procedimento giudiziario Civile, che avrà la seguente redazione:

«5. Per morte, malattia o impossibilità assoluta o congedo per maternità o paternità dell'avvocato della parte richiedente la sospensione, sufficientemente giustificate secondo il parere del Tribunale, purché tali fatti si siano prodotti quando non era più possibile richiedere una nuova designazione del giorno della causa in conformità al disposto dell'articolo 183, purché sia garantito il diritto alla tutela giudiziale effettiva e non sia causa di impossibilità di difesa.

Allo stesso modo, saranno equiparabili ai casi precedenti e con gli stessi requisiti, altre situazioni analoghe previste da altri sistemi di previdenza sociale e per la stessa durata per la quale si concedano il congedo e la prestazione dei permessi previsti dalla legislazione della Previdenza Sociale.»

Tre. Viene aggiunto un nuovo comma 5 all'articolo 217 della Legge 1/2000, del 7 gennaio, sul Procedimento giudiziario Civile, e gli attuali commi 5 e 6 diventano i numeri 6 e 7, rispettivamente, con la seguente redazione:

«5. In conformità con le leggi procedurali, nei procedimenti in cui le dichiarazioni della parte attrice si basino su attuazioni discriminatorie fondate sul sesso, spetterà al querelato dimostrare l'assenza di discriminazione nelle misure adottate e la loro proporzionalità.

Ai fini del disposto del capoverso precedente, l'organo giudiziale, su istanza di parte, potrà conseguire, se lo ritenesse utile e pertinente, un rapporto o parere degli organismi pubblici competenti.»

Sesta disposizione aggiuntiva. *Modifiche della Legge regolatrice della Giurisdizione Contenzioso Amministrativa.*

Viene modificata la Legge 29/1998, del 13 luglio, regolatrice della Giurisdizione Contenzioso-Amministrativa nei seguenti termini:

Uno. Viene aggiunta la lettera i) al comma 1 dell'articolo 19, con la seguente redazione:

«i) Per la difesa del diritto alla parità di trattamento tra donne e uomini, oltre alle persone colpite e in ogni caso con la loro autorizzazione, saranno altresì legittimati i sindacati e le associazioni legalmente costituite la cui finalità primaria è la difesa della parità di trattamento tra donne e uomini, rispetto ai propri iscritti e associati, rispettivamente.

Se le persone colpite sono una pluralità di persone indeterminata o di difficile determinazione, la legittimazione per citare in giudizio la difesa di tali interessi diffusi spetterà esclusivamente agli organismi pubblici di competenza in materia, ai sindacati più rappresentativi e alle associazioni di ambito statale aventi la finalità primaria della parità

tra donne e uomini, fatta salva, se le persone colpite fossero determinate, la propria legittimazione procedurale.

La persona molestata sarà l'unica legittimata nelle vertenze riguardanti molestie sessuali e molestie fondate sul sesso.»

Due. Viene aggiunto un nuovo comma 7 all'articolo 60, con la seguente redazione:

«7. In conformità con le leggi procedurali, nei procedimenti in cui le dichiarazioni della parte attrice si basino su attuazioni discriminatorie fondate sul sesso, spetterà alla parte convenuta dimostrare l'assenza di discriminazione nelle misure adottate e la loro proporzionalità.

Ai fini del disposto del capoverso precedente, l'organo giudiziale, su istanza di parte, potrà conseguire, se lo ritenesse utile e pertinente, un rapporto o parere degli organismi pubblici competenti.»

Settima disposizione aggiuntiva. *Modifiche della Legge di recepimento nell'ordinamento giuridico spagnolo della Direttiva 89/552/CEE.*

Viene aggiunta una nuova lettera e) al comma 1 dell'articolo 16 della Legge 25/1994, del 12 luglio, che recepisce nell'ordinamento giuridico spagnolo la Direttiva 89/552/CEE, sul coordinamento delle disposizioni legali, regolamentari e amministrative degli Stati membri relative all'esercizio della radiodiffusione televisiva, nei seguenti termini:

«e) Le pubblicità o le televendite indirizzate a minori dovranno trasmettere un'immagine di parità, plurale e non stereotipata delle donne e degli uomini.»

Ottava disposizione aggiuntiva. *Modifiche della Legge Generale di Sanità.*

Uno. Viene aggiunto un nuovo comma 4 all'articolo 3 della Legge 14/1986, del 25 aprile, Generale sulla Sanità, che sarà redatto nei seguenti termini:

«4. Le politiche, le strategie e i programmi della salute integreranno attivamente tra i propri obiettivi e attuazioni il principio della parità tra donne e uomini, evitando che, per via delle loro differenze fisiche o a causa degli stereotipi sociali associati, si producano discriminazioni gli stessi negli obiettivi e attuazioni sanitarie.»

Due. Viene aggiunto un nuovo comma 2 all'articolo 6 della Legge 14/1986, del 25 aprile, Generale di Sanità, e l'attuale contenuto diventa il comma 1, nei seguenti termini:

«2. Nell'esecuzione di quanto previsto nel precedente comma, le Amministrazioni pubbliche sanitarie assicureranno l'integrazione del principio della parità tra donne e uomini, garantendo il loro pari diritto alla salute.»

Tre. Vengono modificati i commi 1, 4, 9, 14 e 15 dell'articolo 18 della Legge 14/1986, del 25 aprile, Generale di Sanità, e viene aggiunto un nuovo comma 17, che saranno redatti rispettivamente nei seguenti termini:

«1. Adozione sistematica di azioni per l'istruzione sanitaria quale elemento primaria per il miglioramento della salute individuale e comunitaria, compresa l'istruzione

differenziata sui rischi, le caratteristiche e necessità delle donne e degli uomini, e la formazione contro la discriminazione delle donne.»

«4. La prestazione dei prodotti terapeutici precisi, per soddisfare le necessità differenziate delle donne e degli uomini.»

«9. La protezione, promozione e miglioramento della salute lavorativa, con particolare attenzione alle molestie sessuali e alle molestie fondate sul sesso.»

«14. Il miglioramento e l'adeguamento delle necessità di formazione del personale al servizio dell'organizzazione sanitaria, includendo attuazioni formative volte a garantire la capacità di individuare, prevenire e intervenire nei casi di violenza di genere.»

«15. La promozione della ricerca scientifica nel campo specifico dei problemi di salute, prendendo in considerazione le differenze tra donne e uomini.»

«17. Il trattamento dei dati contenuti in registri, indagini, statistiche o altri sistemi d'informazione medica per consentire l'analisi di genere, includendo, sempre che sia possibile, il disgregamento per sesso.»

Quattro. Viene modificata la redazione del capoverso iniziale del comma 1 dell'articolo 21 della Legge 14/1986, del 25 aprile, Generale di Sanità, che viene redatto nei seguenti termini:

«1. L'attuazione sanitaria nell'ambito della salute lavorativa, che integrerà in ogni caso la prospettiva di genere, includerà gli aspetti seguenti.»

Nona disposizione aggiuntiva. *Modifiche della Legge di Coesione e Qualità del Sistema Sanitario Nazionale.*

Uno. Viene modificata la lettera a) dell'articolo 2 della Legge 16/2003, del 28 maggio, sulla Coesione e Qualità del Sistema Sanitario Nazionale, che sarà redatta nei seguenti termini:

«a) La prestazione dei servizi in favore degli utenti del Sistema Sanitario Nazionale in condizioni di parità effettiva e di qualità, evitando in particolare ogni discriminazione tra donne e uomini nelle attuazioni sanitarie.»

Due. Viene modificata la lettera g) del comma 2 dell'articolo 11, che viene redatta nei seguenti termini:

«g) La promozione e la protezione della salute lavorativa, con particolare considerazione dei rischi e delle necessità specifici delle lavoratrici.»

Tre. Viene modificata la lettera f) del comma 2 dell'articolo 12, che viene redatta nei seguenti termini:

«f) L'attenzione e servizi specifici relativi alle donne, che includeranno specificamente l'individuazione e il trattamento delle situazioni di violenza di genere; l'infanzia; l'adolescenza; gli adulti; la terza età; i gruppi a rischio e i malati cronici.»

Quattro. Viene inclusa una nuova lettera e) all'articolo 34, con la seguente redazione:

«e) L'inclusione della prospettiva di genere nelle attuazioni formative.»

Cinque. Viene inclusa una nuova lettera f) all'articolo 44, con la seguente redazione:

«f) Promuovere la considerazione delle specificità delle donne e degli uomini nella ricerca sanitaria.»

Sei. Vengono modificati i commi 2 e 3 dell'articolo 53, che vengono redatti nei seguenti termini:

«2. Il sistema d'informazione sanitaria conterrà i dati sulle prestazioni e il portafoglio dei servizi dell'assistenza sanitaria pubblica e privata, e integrerà, come dati di base, quelli relativi alla popolazione protetta, alle risorse umane e materiali, all'attività svolta, alla farmacia e ai prodotti sanitari, ai finanziamenti e ai risultati ottenuti, come anche le aspettative e l'opinione dei cittadini, il tutto da una prospettiva di attenzione integrale alla salute, disaggregando tutti i dati suscettibili secondo i sessi.»

«3. Al fine di raggiungere la massima affidabilità dell'informazione prodotta, il Ministero della Sanità e del Consumo, previo accordo del Consiglio Interterritoriale del Sistema Sanitario Nazionale, stabilirà la definizione e la standardizzazione di dati e di flussi, la selezione degli indicatori e dei requisiti tecnici necessari all'integrazione dell'informazione e all'analisi degli stessi dalla prospettiva del principio della parità tra donne e uomini.»

Sette. Viene aggiunta, alla fine dell'articolo 63, la seguente frase:

«Il presente rapporto conterrà analisi specifiche sulla salute di donne e uomini.»

Decima disposizione aggiuntiva. *Fondo in materia di Società dell'informazione.*

Ai fini previsti nell'articolo 28 della presente Legge, verrà costituito un fondo speciale che avrà una dotazione di 3 milioni di euro per ciascuno degli esercizi finanziari del 2007, 2008 e 2009.

Undicesima disposizione aggiuntiva. *Modifiche al testo Riformato della Legge dello Statuto dei Lavoratori.*

Il testo Riformato della Legge dello Statuto dei Lavoratori, approvato per Regio Decreto Legislativo 1/1995, del 24 marzo, viene modificato nel modo seguente:

Uno. Viene modificata la lettera e) del comma 2 dell'articolo 4, che viene redatto nei seguenti termini:

«e) Al rispetto dell'intimità e alla considerazione dovuta alla dignità, compresa la protezione dinanzi a molestie per motivi di origine razziale o etnica, di religione o convinzioni, disabilità, età od orientamento sessuale, e dinanzi a molestie sessuali e a molestie fondate sul sesso.»

Due. Viene modificato il secondo capoverso del comma 1 e vengono aggiunti due nuovi commi, 4 e 5, all'articolo 17, nei seguenti termini:

«Saranno analogamente nulli gli ordini di discriminazione e le decisioni dell'imprenditore che implicino un trattamento sfavorevole dei lavoratori come reazione dinanzi ad un reclamo effettuato presso l'azienda o dinanzi ad un'azione amministrativa o giudiziale volta all'osservanza del principio della parità di trattamento e della non discriminazione.»

«4. Fatto salvo quanto stabilito nei paragrafi precedenti, la contrattazione collettiva potrà stabilire misure di azione positiva per favorire l'accesso delle donne a tutte



le professioni. A tal fine sarà possibile stabilire delle riserve e preferenze nelle condizioni di assunzione, in modo che, a parità di condizioni di idoneità, godano della preferenza per d'assunzione le persone del sesso meno rappresentato nel gruppo o categoria professionale interessato.

Analogamente, la contrattazione collettiva potrà stabilire questo genere di misure nelle condizioni di classificazione professionale, promozione e formazione, in modo che, a parità di condizioni di idoneità, godano della preferenza le persone del sesso meno rappresentato per favorire il loro accesso nel gruppo, categoria professionale o posto di lavoro interessato.»

«5. L'istituzione di piani per la parità nelle aziende si farà in conformità a quanto stabilito dalla presente Legge e dalla Legge Costituzionale per la parità effettiva di donne e uomini.»

Tre. Viene introdotto un comma 8 nell'articolo 34, con la seguente redazione:

«8. Il lavoratore avrà diritto ad organizzare la durata e la distribuzione della giornata lavorativa per rendere effettivo il proprio diritto alla conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa nei termini stabiliti dalla contrattazione collettiva o dall'accordo raggiunto con il datore di lavoro, nel rispetto, se del caso, di quanto previsto dalla stessa.»

Quattro. Viene modificata la lettera b) del comma 3 dell'articolo 37, che viene redatta del modo seguente:

«b) Due giorni per la nascita di un figlio e per il decesso, incidente o malattia gravi, ricovero ospedaliero o intervento chirurgico senza ricovero che richieda riposo a casa, di parenti fino al secondo grado di consanguineità o affinità. Se il lavoratore avesse la necessità di effettuare uno spostamento a tal fine, il congedo sarà di quattro giorni.»

Cinque. Vengono modificati il comma 4 e il primo capoverso del comma 5 dell'articolo 37, che vengono redatti nei seguenti termini:

«4. Le lavoratrici, ai fini dell'allattamento di un figlio minore di nove mesi, avranno diritto ad un'ora di assenza dal lavoro, che potranno suddividere in due frazioni. La durata del congedo aumenterà in modo proporzionale nei casi di parto multiplo.

La donna, per volontà propria, potrà sostituire tale diritto con una riduzione della giornata lavorativa di mezz'ora con la stessa finalità o accumulare i permessi in giornate complete nei termini previsti dalla contrattazione collettiva o dall'accordo raggiunto dalla stessa con il datore di lavoro, nel rispetto, se del caso, di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

Del congedo potranno usufruire indistintamente la madre o il padre nel caso in cui lavorino entrambi.»

«5. Le persone che per motivi di tutela legale abbiano sotto le proprie cure dirette un minore di otto anni o una persona con disabilità fisica, psichica o sensoriale, che non svolga un'attività retribuita, avrà diritto ad una riduzione della giornata lavorativa, con la riduzione proporzionale del salario tra, come minimo, un ottavo e un massimo della metà della durata della giornata lavorativa.»

Sei. Viene aggiunto un secondo capoverso al comma 3 dell'articolo 38, nei seguenti termini:

«Qualora il periodo di ferie stabilito nel relativo piano dell'azienda menzionato nel precedente comma coincidesse nel tempo con una incapacità provvisoria conseguenza della gravidanza, del parto o l'allattamento naturale o con il periodo di sospensione del contratto di lavoro previsto dall'articolo 48.4 della presente Legge, si avrà diritto a godere le ferie in data diversa a quella dell'incapacità provvisoria o a quella del godimento del congedo derivante dall'applicazione del suddetto precetto, alla fine del periodo di sospensione, sebbene si sia concluso l'anno solare al quale appartengono.»

Sette. Viene modificata la lettera d) del comma 1 dell'articolo 45 e viene redatta nei seguenti termini:

«d) Maternità, paternità, rischio durante la gravidanza, rischio durante l'allattamento naturale di un minore di nove mesi e di adozione o affidamento, sia preadottivo che permanente o semplice, in conformità con il Codice Civile o con le leggi civili delle Comunità Autonome che lo regolano, purché la durata non sia inferiore a un anno, anche se gli stessi sono provvisori, di minori di sei anni o di minori di età maggiori di sei anni se si tratta di minori disabili o che a causa delle proprie circostanze ed esperienze personali o perché provengono dall'estero, hanno speciali difficoltà d'inserimento sociale e familiare dovutamente certificate dai servizi sociali competenti.»

Otto. Viene modificato il comma 2 dell'articolo 46, che viene redatto nel modo seguente:

«2. Il lavoratore con almeno un anno di anzianità nell'azienda ha diritto al riconoscimento della possibilità di mettersi in aspettativa volontaria per un periodo che non sia inferiore di quattro mesi e che non superi i cinque anni. Tale diritto potrà essere nuovamente esercitato dallo stesso lavoratore se sono trascorsi quattro anni dalla fine dell'aspettativa precedente.»

Nove. Vengono modificati il primo, secondo e terzo capoversi del comma 3 dell'articolo 46, che vengono redatti nel modo seguente:

«I lavoratori avranno diritto ad un periodo di aspettativa di durata che non superi i tre anni per prendersi cura di ogni figlio, sia dei figli naturali, che per adozione, e nei casi di affidamento, sia permanente che preadottivo, sebbene questi siano provvisori, a partire dalla data di nascita o, se del caso, dalla risoluzione giudiziale o amministrativa.

Avranno altresì diritto ad un periodo di aspettativa, di durata che non superi i due anni, eccetto nel caso in cui venga stabilita una durata superiore dalla contrattazione collettiva, i lavoratori per prendersi cura di un familiare fino al secondo grado di consanguineità o affinità, che per motivi legati all'età, a incidente, malattia o disabilità, non sia autonomo, e non svolga un'attività retribuita.

L'aspettativa contemplata dal presente comma, la cui durata si potrà godere in modo frazionato, costituisce un diritto individuale dei lavoratori, sia uomini che donne. Ciononostante, se due o più lavoratori della stessa azienda generassero tale diritto avente lo stesso soggetto causante, il datore di lavoro potrà limitarne l'esercizio simultaneo per motivi giustificati relativi al funzionamento dell'azienda.»

Dieci. Vengono modificati i commi 4 e 5 dell'articolo 48, che vengono redatti nei seguenti termini:

«4. In caso di parto, la sospensione avrà una durata di sedici settimane ininterrotte, prolungabili nel caso di parto multiplo nella misura di due settimane in più per ogni figlio a partire dal secondo. Il periodo di sospensione verrà distribuito a scelta

dell'interessata purché sei settimane siano immediatamente successive al parto. In caso di decesso della madre, indipendentemente dal fatto che la stessa svolgesse o meno attività lavorativa, l'altro genitore potrà fare uso della totalità o, se del caso, della parte restante del periodo di sospensione, conteggiando dalla data del parto, e senza scontare dallo stesso la parte che la madre abbia potuto godere in precedenza al parto. Nel caso di decesso del figlio, il periodo di sospensione non sarà ridotto, eccetto se, una volta ultimate le sei settimane di riposo obbligatorio, la madre richiedesse di rientrare nel posto di lavoro.

Nonostante il disposto del precedente comma, e fatte salve le sei settimane immediatamente successive al parto di riposo obbligatorio per la madre, nel caso in cui entrambi i genitori lavorino, la madre, all'inizio del periodo di riposo per maternità, potrà scegliere che sia l'altro genitore a usufruire di una parte prestabilita e ininterrotta del periodo di riposo successivo al parto, sia in modo simultaneo che successivo a quello della madre. L'altro genitore potrà continuare a fare uso del periodo di sospensione per maternità inizialmente ceduto, sebbene al momento previsto per il rientro della madre al lavoro la stessa si trovi in situazione di incapacità provvisoria.

Nel caso in cui la madre non avesse il diritto a sospendere la propria attività professionale con il versamento delle prestazioni conformemente alle norme che regolano la suddetta attività, l'altro genitore avrà diritto a sospendere il proprio contratto di lavoro per il periodo che sarebbe spettato alla madre, e ciò sarà compatibile con l'esercizio del diritto riconosciuto dall'articolo seguente.

Nei casi di parto prematuro e in quelli in cui, per qualsiasi altra causa, il neonato debba rimanere ricoverato in seguito al parto, il periodo di sospensione si potrà conteggiare, su istanza della madre, o in sua assenza, su istanza dell'altro genitore, a partire dalla data della dimissione ospedaliera. Vengono escluse dal suddetto conteggio le sei settimane successive al parto, di sospensione obbligatoria del contratto della madre.

Nei casi di parti prematuri con neonati sottopeso e negli altri casi che possa richiedere il neonato a causa di una condizione clinica, di ricovero in seguito al parto, per un periodo superiore a sette giorni, il periodo di sospensione verrà prolungato dello stesso numero di giorni in cui il neonato sia ricoverato, fino ad un massimo di tredici settimane aggiuntive, e nei termini in cui si sviluppi in via regolamentare.

Nei casi di adozione e di affidamento, conformemente all'articolo 45.1.d) della presente Legge, la sospensione avrà una durata di sedici settimane ininterrotte, prolungabile nel caso di adozione o di affidamento multiplo, nella misura di due settimane per ogni minore a partire dal secondo. La suddetta sospensione produrrà i propri effetti, a scelta del lavoratore, o a partire dalla risoluzione giudiziale attraverso la quale viene costituita l'adozione, o a partire dalla decisione amministrativa o giudiziale di affidamento, provvisorio o definitivo, restando fermo che in nessun caso lo stesso minore potrà dare diritto a vari periodi di sospensione.

Nel caso in cui entrambi i genitori lavorino, il periodo di sospensione verrà distribuito a scelta degli interessati, che potranno goderne in modo simultaneo o successivo, e sempre con periodi ininterrotti e con i limiti indicati.

Nei casi di godimento simultaneo di periodi di riposo, la somma degli stessi non potrà eccedere le sedici settimane previste nei precedenti paragrafi o quelle spettanti in caso di parto, adozione o affidamento multipli.

Nel caso di disabilità del figlio o del minore adottato o accolto in affidamento, la sospensione del contratto alla quale fa riferimento l'attuale comma avrà una durata

aggiuntiva di due settimane. Nel caso in cui entrambi i genitori lavorino, tale periodo aggiuntivo si distribuirà a scelta degli interessati, che potranno usufruirne simultaneamente o in modo successivo, ma sempre in modo ininterrotto.

Si potrà godere dei periodi cui fa riferimento il presente comma sotto regime di giornata lavorativa completa o part-time, previo accordo tra i datori di lavoro e i lavoratori interessati, nei termini che verranno stabiliti in via regolamentare.

Nei casi di adozione internazionale, quando sia necessario lo spostamento dei genitori nel paese d'origine dell'adottato, il periodo di sospensione previsto per ciascuno dei casi nel presente comma, potrà avere inizio fino a quattro settimane prima della risoluzione attraverso la quale viene costituita l'adozione.

I lavoratori beneficeranno di qualsiasi miglioramento nelle condizioni di lavoro al quale avrebbero avuto diritto durante la sospensione del contratto nei casi a cui fa riferimento il presente comma, e altresì in quelli previsti dal seguente comma e dall'articolo 48 bis.»

«5. In caso di rischio durante la gravidanza o di rischio durante l'allattamento naturale, nei termini previsti dall'articolo 26 della Legge 31/1995, del 8 novembre, sulla Prevenzione dei Rischi Lavorativi, la sospensione del contratto terminerà il giorno d'inizio della sospensione del contratto per maternità biologica o nel momento in cui il lattante compia i nove mesi, rispettivamente, o, in entrambi i casi, quando venga meno l'impossibilità della lavoratrice di rientrare al proprio posto precedente o ad un altro posto compatibile con il suo stato.»

Undici. Viene incluso un nuovo articolo 48 bis, con la seguente redazione:

«Articolo 48 bis. *Sospensione del contratto di lavoro per paternità.*

Nei casi di nascita di un figlio, di adozione o di affidamento, in conformità con l'articolo 45.1.d) della presente Legge, il lavoratore avrà diritto alla sospensione del contratto per una durata di tredici giorni ininterrotti, prolungabili nel caso di parto, adozione o affidamento multipli nella misura di due giorni in più per ciascun figlio a partire dal secondo. Tale sospensione è indipendente rispetto al godimento condiviso dei periodi di riposo per maternità regolati dall'articolo 48.4.

Nel caso di parto, la sospensione spetta in esclusiva all'altro genitore. Nei casi di adozione o di affidamento, tale diritto spetterà ad uno solo dei genitori, a scelta degli interessati; ciononostante, se il periodo di riposo stabilito dall'articolo 48.4 viene goduto nella totalità da uno dei genitori, il diritto alla sospensione per paternità potrà essere esercitato unicamente dall'altro genitore.

Il lavoratore che eserciti tale diritto potrà farlo durante il periodo compreso dalla fine del congedo per la nascita di un figlio, previsto dalla legge o dalla convenzione, o dalla risoluzione giudiziale attraverso la quale si costituisce l'adozione o a partire dalla decisione amministrativa o giudiziale di affidamento, fino alla fine della sospensione del contratto stabilita dall'articolo 48.4 o immediatamente dopo la fine della suddetta sospensione.

Si potrà godere della sospensione del contratto cui fa riferimento il presente articolo sotto regime di giornata lavorativa completa o sotto regime di giornata lavorativa parziale, di un minimo del 50 per cento, previo accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore, e secondo quanto verrà stabilito in via regolamentare.

Il lavoratore dovrà in ogni caso comunicare al datore di lavoro, con il dovuto preavviso, l'esercizio del presente diritto nei termini stabiliti, se del caso, dai contratti collettivi.»

Dodici. Viene modificato il comma 4 dell'articolo 53, che viene redatto nei seguenti termini:

«4. Se il datore di lavoro non adempisse ai requisiti stabiliti dal comma 1 del presente articolo o se la decisione di risoluzione del datore di lavoro fosse motivata da alcune delle cause di discriminazione vietate dalla Costituzione o dalla Legge o se la stessa si fosse prodotta in violazione dei diritti fondamentali e delle libertà pubbliche del lavoratore, la decisione di risoluzione sarà nulla, essendo tenuta l'autorità giudiziale a fare tale dichiarazione d'ufficio. La mancata concessione del preavviso non annullerà la risoluzione, benché il datore di lavoro, indipendentemente dai rimanenti effetti derivanti, sarà costretto a corrispondere gli stipendi spettanti al suddetto periodo. L'osservanza successiva da parte del datore di lavoro dei requisiti non adempiuti non costituirà, in alcun caso, sanatoria del primo atto di risoluzione, bensì un nuovo accordo di risoluzione avente effetto dalla data dello stesso.

Sarà altresì nulla la decisione di risoluzione nei seguenti casi:

a) Le situazioni di lavoratori durante il periodo di sospensione del contratto di lavoro per maternità, rischio durante la gravidanza, rischio durante l'allattamento naturale, malattie cagionate dalla gravidanza, dal parto o dall'allattamento naturale, adozione o affidamento o paternità al quale fa riferimento la lettera d) del comma 1 dell'articolo 45, o il caso notificato in data tale che il termine di preavviso concesso si concluda all'interno del suddetto periodo.

b) Le situazioni di lavoratrici incinta, dalla data d'inizio della gravidanza all'inizio del periodo di sospensione cui fa riferimento la lettera a), e la decisione dei lavoratori che abbiano richiesto uno dei permessi cui fanno riferimento i commi 4, 4 bis e 5 dell'articolo 37, o di cui stiano godendo li stessi, o abbiano richiesto o stiano godendo dell'aspettativa prevista dal comma 3 dell'articolo 46; e la decisione delle lavoratrici vittime di violenza di genere per l'esercizio dei diritti alla riduzione o riassetto del proprio orario di lavoro, di mobilità geografica, di cambiamento del centro di lavoro o di sospensione del rapporto lavorativo nei termini e condizioni riconosciuti dalla presente Legge.

c) Le situazioni di lavoratori in seguito al rientro al lavoro alla fine dei periodi di sospensione del contratto per maternità, adozione o affidamento o per paternità, purché non siano trascorsi più di nove mesi dalla data di nascita, adozione o affidamento del figlio.

Quanto stabilito dai commi precedenti sarà applicabile, salvo che, in tali casi, si dichiarino l'opportunità della decisione di risoluzione per motivi non collegati alla gravidanza o all'esercizio diritto ai permessi e all'aspettativa indicati.»

Tredici. Viene modificata la lettera g) del comma 2 dell'articolo 54, che viene redatta nei seguenti termini:

«g) Le molestie per motivi di origine razziale o etnica, di religione o convinzioni, disabilità, età od orientamento sessuale, e le molestie sessuali e le molestie fondate sul sesso al datore di lavoro o alle persone che lavorano per l'azienda.»

Quattordici. Viene modificato il comma 5 dell'articolo 55, che viene redatto nel modo seguente:

«Sarà nullo il licenziamento motivato da alcune delle cause di discriminazione vietate dalla Costituzione o dalla Legge, o quello prodotto in violazione dei diritti fondamentali e delle libertà pubbliche del lavoratore.

Sarà altresì nullo il licenziamento nei seguenti casi:

a) Il caso di lavoratori durante il periodo di sospensione del contratto di lavoro per maternità, rischio durante la gravidanza, rischio durante l'allattamento naturale, malattie cagionate dalla gravidanza, dal parto o dall'allattamento naturale, adozione o affidamento o paternità al quale fa riferimento la lettera d) del comma 1 dell'articolo 45, o il caso notificato in data tale che il termine di preavviso concesso si conclude all'interno del suddetto periodo.

b) Il caso delle lavoratrici incinta, dalla data d'inizio della gravidanza all'inizio del periodo di sospensione cui fa riferimento la lettera a), e quello dei lavoratori che abbiano richiesto uno dei permessi cui fanno riferimento i commi 4, 4 bis e 5 dell'articolo 37, o di cui stiano godendo gli stessi, o che abbiano richiesto o stiano godendo dell'aspettativa prevista dal comma 3 dell'articolo 46; e quello delle lavoratrici vittime di violenza di genere per l'esercizio dei diritti alla riduzione o riassetto del proprio orario di lavoro, di mobilità geografica, di cambiamento del centro di lavoro o di sospensione del rapporto lavorativo nei termini e condizioni riconosciuti dalla presente Legge.

c) Il caso dei lavoratori in seguito al rientro al lavoro alla fine dei periodi di sospensione del contratto per maternità, adozione o affidamento o per paternità, purché non siano trascorsi più di nove mesi dalla data di nascita, adozione o affidamento del figlio.

Quanto stabilito ai commi precedenti sarà applicabile, salvo che, in tali casi, si dichiarerà l'opportunità della decisione di licenziamento per motivi non collegati alla gravidanza o all'esercizio del diritto ai permessi e all'aspettativa indicati.»

Quindici. Viene aggiunto un nuovo secondo capoverso al numero 1 del comma 1 dell'articolo 64, nei seguenti termini:

«Avrà altresì diritto a ricevere informazione, almeno annualmente, relativa all'applicazione nell'azienda del diritto di parità di trattamento e di opportunità tra le donne e gli uomini, che includerà dati sulla proporzione di donne e uomini appartenenti ai diversi livelli professionali, come anche, se del caso, sulle misure adottate per promuovere la parità tra donne e uomini nell'azienda e, se fosse stato stabilito un piano di parità, riguardo l'applicazione dello stesso.»

Sedici. Viene aggiunta una nuova lettera c) al numero 9 del comma 1 dell'articolo 64, e altresì un nuovo numero 13 allo stesso comma 1, nei seguenti termini:

«c) Di vigilanza del rispetto e applicazione del principio di parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini.»

«13. Collaborare con la direzione dell'azienda alla creazione e all'avvio di misure di conciliazione.»

Diciassette. Viene aggiunto un nuovo capoverso al comma 1 dell'articolo 85, con la seguente redazione:

«Fatta salva la libertà delle parti di determinare il contenuto dei contratti collettivi, nella negoziazione degli stessi vigerà, in ogni caso, il dovere di negoziare misure volte a

promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini in ambito lavorativa o, se del caso, piani per la parità aventi la portata e il contenuto previsti dal capo III del Titolo IV della Legge Costituzionale per la parità effettiva di donne e uomini.»

Diciotto. Viene aggiunto un nuovo capoverso al comma 2 dell'articolo 85, con la seguente redazione:

«Analogamente, fatta salva la libertà di assunzione riconosciuta alle parti, attraverso la contrattazione collettiva dovrà essere considerato il dovere di negoziare piani di parità nelle aziende di più di duecentocinquanta lavoratori, nel modo seguente:

a) Nei contratti collettivi di ambito aziendale, il dovere di negoziare si espletterà nell'ambito della negoziazione dei suddetti contratti collettivi.

b) Nei contratti collettivi di ambito superiore a quello dell'azienda, il dovere di negoziare si espletterà attraverso la contrattazione collettiva svolta presso l'azienda nei termini e condizioni stabiliti dai contratti collettivi indicati al fine di definire il suddetto dovere di negoziare attraverso regole opportune di complementarità.»

Diciannove. Viene aggiunto un nuovo comma 6 all'articolo 90, che viene redatto nei seguenti termini:

«6. Fatto salvo quanto stabilito nel precedente comma, l'autorità lavorativa vigilerà affinché sia rispettato il principio di parità nei contratti collettivi che possano contenere discriminazioni, dirette o indirette, fondate sul sesso.

A tali fini, potrà conseguire la consulenza dell'*Instituto della Mujer* o degli Organismi di Parità delle Comunità Autonome, a seconda dei casi in base all'ambito territoriale. Qualora l'autorità lavorativa dovesse ricorrere alla giurisdizione competente per renderla edotta del fatto che il contratto collettivo potrebbe contenere clausole discriminatorie, ne informerà l'*Instituto de la Mujer* o gli Organismi di Parità delle Comunità Autonome, a seconda dell'ambito territoriale, fatto salvo quanto stabilito al comma 3 dell'articolo 95 della Legge sulla Procedura Lavorativa.»

Venti. Viene aggiunta una nuova diciassettesima disposizione aggiuntiva, nei seguenti termini:

«Disposizione aggiuntiva diciassettesima. *Discrepanze in materia di conciliazione.*

Le discrepanze che dovessero sorgere tra i datori di lavoro e i lavoratori riguardanti l'esercizio dei diritti di conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa riconosciuti dalla legge o dalla convenzione, verranno risolti dalla giurisdizione competente attraverso il procedimento stabilito dall'articolo 138 bis della Legge sulla Procedura Lavorativa.»

Ventuno. Viene aggiunto una nuova disposizione aggiuntiva diciottesima, nei seguenti termini:

«Disposizione aggiuntiva diciottesima. *Calcolo degli indennizzi in alcuni casi di riduzione della giornata lavorativa.*

1. Nei casi di riduzione della giornata lavorativa contemplati dall'articolo 37, comma 4 bis, 5 e 7 il salario da considerare ai fini del calcolo degli indennizzi previsti dalla presente Legge, sarà quello che sarebbe spettato al lavoratore senza considerare la

riduzione della giornata lavorativa effettuata, purché non sia trascorso il termine massimo legalmente stabilito per la suddetta riduzione.

2. Allo stesso modo, sarà applicabile quanto disposto al comma precedente nei casi di esercizio a tempo parziale dei diritti stabiliti dal comma decimo dell'articolo 48.4 e dall'articolo 48 bis.»

Dodicesima disposizione aggiuntiva. *Modifiche alla Legge sulla Prevenzione dei Rischi Lavorativi.*

La Legge 31/1995, dell'8 novembre, sulla Prevenzione dei Rischi Lavorativi, viene modificata nel modo seguente:

Uno. Viene introdotto un nuovo comma 4 nell'Articolo 5, che sarà redatto nel modo seguente:

«4. Le Amministrazioni pubbliche promuoveranno l'effettività del principio della parità tra donne e uomini, considerando le variabili relazionate al sesso, sia nei sistemi di raccolta e trattamento dei dati, che nello studio e nella ricerca generali in materia di prevenzione dei rischi lavorativi, allo scopo di individuare e prevenire possibili situazioni in cui i danni derivanti dal lavoro possano sembrare connessi al sesso dei.»

Due. Viene modificato il primo capoverso del comma 2 e il comma 4 dell'articolo 26, che saranno redatti nei seguenti termini:

«2. In caso di impossibilità di adeguare le condizioni o l'orario di lavoro, o se, nonostante il suddetto adeguamento, le condizioni di un posto di lavoro possano influire negativamente sulla salute della lavoratrice incinta o del feto, e ciò fosse certificato dai Servizi Medici dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale o delle Mutue, dipendendo dall'Ente con il quale l'azienda ha concordato la copertura dei rischi professionali, con il rapporto del medico del Servizio Sanitario Nazionale che assiste facoltativamente la lavoratrice, la stessa dovrà assumere un posto di lavoro o funzione diversa, compatibile con il suo stato. Il datore di lavoro dovrà stabilire, previa consultazione con i rappresentanti dei lavoratori, la relazione con i posti di lavoro esenti di rischi a tali fini.»

«4. Il disposto dei numeri 1 e 2 del presente articolo sarà altresì applicabile, durante il periodo di allattamento naturale, qualora le condizioni di lavoro influiscano negativamente sulla salute della donna o del figlio e se ciò fosse certificato dai Servizi Medici dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale o delle Mutue, dipendendo dall'Ente ad con il quale l'azienda ha concordato la copertura dei rischi professionali, con il rapporto del medico del Servizio Sanitario Nazionale che assiste facoltativamente la lavoratrice o suo figlio. Potrà altresì, dichiararsi il passaggio della lavoratrice colpita alla situazione di sospensione del contratto per rischio durante l'allattamento naturale di figli minori di nove mesi contemplata dall'articolo 45.1.d) dello Statuto dei Lavoratori, qualora dovessero verificarsi le circostanze previste dal numero 3 del presente articolo.»

Tredicesima disposizione aggiuntiva. *Modifiche della Legge sulla Procedura Lavorativa.*

Il testo Riformato della Legge sulla Procedura Lavorativa, approvato per Regio Decreto Legislativo 2/1995, del 7 aprile, viene modificato nel modo seguente:



Uno. Viene aggiunto un nuovo capoverso secondo al comma 2 dell'articolo 27 nei seguenti termini:

«Quanto precedentemente disposto s'intende fatta salva la possibilità di richiedere, nei processi precedenti, l'indennizzo derivante da discriminazione o violazione dei diritti fondamentali, in conformità agli articoli 180 e 181 della presente Legge.»

Due. Il comma 2 dell'articolo 108 viene redatto nel modo seguente:

«2. Sarà nullo il licenziamento motivato da alcune delle cause di discriminazione previste dalla Costituzione e dalla Legge, o che avvenga in violazione dei diritti fondamentali e delle libertà pubbliche del lavoratore.

Sarà altresì nullo il licenziamento nei seguenti casi:

a) Quello dei lavoratori durante il periodo di sospensione del contratto di lavoro per maternità, rischio durante la gravidanza, rischio durante l'allattamento naturale, malattie causate dalla gravidanza, dal parto o dall'allattamento naturale, adozione o affidamento o paternità cui fa riferimento la lettera d) del comma 1 dell'articolo 45 del testo Riformato della Legge dello Statuto dei Lavoratori, o quello notificato in data tale che il termine di preavviso concesso si conclude all'interno del suddetto periodo.

b) Quello delle lavoratrici incinta, dalla data d'inizio della gravidanza all'inizio del periodo di sospensione cui fa riferimento la lettera a), e quello dei lavoratori che abbiano richiesto uno dei permessi cui fanno riferimento i commi 4, 4 bis e 5 dell'articolo 37 dello Statuto dei Lavoratori, o che stiano godendo degli stessi, o abbiano richiesto o stiano godendo dell'aspettativa prevista dal comma 3 dell'articolo 46 dello Statuto dei Lavoratori; e quello delle lavoratrici vittime di violenza di genere per aver esercitato i diritti di riduzione o riassetto del suo orario di lavoro, di mobilità geografica, di cambiamento del centro di lavoro o di sospensione del rapporto lavorativo nei termini e condizioni riconosciuti dallo statuto dei Lavoratori.

c) Quello dei lavoratori in seguito al rientro al lavoro una volta ultimati i periodi di sospensione del contratto per maternità, adozione o affidamento o paternità, purché non siano trascorsi più di nove mesi dalla data di nascita, adozione o affidamento del figlio.

Quanto stabilito ai commi precedenti sarà applicabile, salvo che, in tali casi, si dichiari l'opportunità del licenziamento per motivi non collegati alla gravidanza o all'esercizio del diritto ai permessi e all'aspettativa indicati.»

Tre. Viene modificato il comma 2 dell'articolo 122, nei seguenti termini:

«2. La decisione di risoluzione sarà nulla quando:

a) Non siano state adempiute le formalità legali della comunicazione scritta, con la menzione della causa.

b) Non sia stata messo a disposizione del lavoratore l'indennizzo corrispondente, ad eccezione dei casi in cui tale requisito non fosse legalmente richiesto.

c) Risulti discriminatoria o contraria ai diritti fondamentali e libertà pubbliche del lavoratore.

d) Sia stata fatta in situazione di frode alla Legge eludendo le norme stabilite per i licenziamenti collettivi, nei casi cui fa riferimento l'ultimo comma dell'articolo 51.1 del testo Riformato della Legge dello Statuto dei Lavoratori.

Sarà altresì nulla la decisione di risoluzione nei seguenti casi:

a) Quello dei lavoratori durante il periodo di sospensione del contratto di lavoro per maternità, rischio durante la gravidanza, rischio durante l'allattamento naturale, malattie cagionate dalla gravidanza, dal parto o dall'allattamento naturale, adozione o affidamento o paternità cui fa riferimento la lettera d) del comma 1 dell'articolo 45 del testo Riformato della Legge sullo Statuto dei Lavoratori, o quello notificato in data tale che il termine di preavviso concesso si conclude all'interno del suddetto periodo.

b) Quello delle lavoratrici incinta, dalla data d'inizio della gravidanza all'inizio del periodo di sospensione cui fa riferimento la lettera a), e la decisione dei lavoratori che abbiano richiesto uno dei permessi cui fanno riferimento i commi 4, 4 bis e 5 dell'articolo 37 dello Statuto dei Lavoratori, o che stiano godendo degli stessi, o abbiano richiesto o stiano godendo dell'aspettativa prevista dal comma 3 dell'articolo 46 dello Statuto dei Lavoratori; e quello delle lavoratrici vittime di violenza di genere per l'esercizio dei diritti alla riduzione o riassetto del proprio orario di lavoro, di mobilità geografica, di cambiamento del centro di lavoro o di sospensione del rapporto lavorativo nei termini e condizioni riconosciuti dallo Statuto dei Lavoratori.

c) Quello dei lavoratori in seguito al rientro al lavoro alla fine dei periodi di sospensione del contratto per maternità, adozione o affidamento o per paternità, purché non siano trascorsi più di nove mesi dalla data di nascita, adozione o affidamento del figlio.

Quanto stabilito nei commi precedenti sarà applicabile, tranne che nei suddetti casi, venga dichiarata la fondatezza della decisione di risoluzione per motivi non collegati alla gravidanza o all'esercizio del diritto ai permessi e alle aspettative indicati.»

Quattro. Viene aggiunto una nuova lettera d) all'articolo 146, nei seguenti termini:

«d) Delle comunicazioni dall'Ispettorato del Lavoro e dalla Previdenza Sociale riguardo la constatazione di discriminazione fondata sul sesso che contengano le basi dei danni stimati per il lavoratore, al fine del computo dell'indennizzo corrispondente.

In tal caso, la Direzione dell'Ispettorato corrispondente dovrà informare di tale circostanza l'autorità lavorativa per sua conoscenza, allo scopo di notificare, attraverso la stessa, l'organo giurisdizionale competente al fine dell'accumulazione di azioni qualora si desse inizio successivamente alla procedura d'ufficio cui fa riferimento il comma 2 dell'articolo 149 della presente Legge.»

Cinque. Viene modificato il comma 2 dell'articolo 149, che viene redatto nei seguenti termini:

«2. Analogamente, nel caso in cui i verbali di infrazione attengano ad alcune delle materie contemplate nei commi 2, 6 e 10 dell'articolo 7 e 2, 11 e 12 dell'articolo 8 del Testo Riformato della Legge sulle Infrazioni e Sanzioni dell'Ordine Sociale, approvato per Regio Decreto Legislativo 5/2000, del 4 agosto, e il soggetto responsabile li abbia impugnati in base alle dichiarazioni e prove dalle quali si evinca che la conoscenza del fondo della questione è attribuito all'ordine sociale della giurisdizione ai sensi dell'articolo 9.5 della Legge Costituzionale del Potere Giudiziale.»

Sei. Viene modificato il comma 1 dell'articolo 180, che viene redatto nel modo seguente:

«1. La sentenza dichiarerà la sussistenza o meno della violazione denunciata. In caso affermativo e previa la dichiarazione di nullità radicale del comportamento del datore

di lavoro, associazione dei datori di lavoro, Amministrazione pubblica o qualsiasi altra persona, entità o corporazione pubblica o privata, ordinerà la cessazione immediata del comportamento antisindacale e il ristabilimento della situazione esistente in precedenza alla comparsa dello stesso, oltre alla riparazione delle conseguenze derivanti dall'atto, compreso l'indennizzo derivante, che sarà compatibile, se del caso, con quello che spetterebbe al lavoratore per la modifica o risoluzione del contratto di lavoro conformemente a quanto stabilito dallo statuto dei Lavoratori.»

Sette. Viene modificato l'articolo 181, che viene redatto nei seguenti termini:

«Le istanze per la tutela dei restanti diritti fondamentali e libertà pubbliche, compreso il divieto di trattamento discriminatorio e delle molestie, che possano sorgere nell'ambito dei rapporti giuridici attribuiti alla conoscenza dell'ordine giurisdizionale sociale, verranno evase in conformità alle disposizioni stabilite dal presente capo. Nelle suddette istanze verrà specificato il diritto o i diritti fondamentali considerati violati.

Qualora la sentenza dichiara la sussistenza della violazione, il Giudice dovrà pronunciarsi sull'ammontare dell'indennizzo che, se del caso, spetterebbe al lavoratore per la discriminazione subita, se vi fosse discrepanza tra le parti. Tale indennizzo sarà compatibile, se del caso, con quello che spetterebbe al lavoratore per la modifica o risoluzione del contratto di lavoro conformemente a quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori.»

Quattordicesima disposizione aggiuntiva. *Modifiche della Legge sulle Infrazioni e Sanzioni dell'Ordine Sociale.*

Il testo Riformato della Legge sulle Infrazioni e Sanzioni dell'Ordine Sociale, approvato per Regio Decreto Legislativo 5/2000, del 4 agosto, viene modificato nel modo seguente:

Uno. Viene aggiunto un nuovo comma, il n. 13, all'articolo 7, con la seguente redazione:

«13. Mancato adempimento degli obblighi stabiliti in materia di piani per la parità dallo Statuto dei Lavoratori o dal contratto collettivo applicabile.»

Due. Vengono modificati i commi 12 e 13 bis dell'articolo 8 e viene aggiunto un nuovo comma 17, redatti nei seguenti termini:

«12. Le decisioni unilaterali dell'azienda che implicino discriminazioni dirette o indirette sfavorevoli fondate sull'età o la disabilità o favorevoli o avverse in materia di retribuzioni, giornata lavorativa, formazione, promozione e altre condizioni di lavoro, per circostanze di sesso, origine, compresa quella razziale o etnica, stato civile, condizione sociale, religione o convinzioni, idee politiche, orientamento sessuale, adesione o meno a sindacati e ai loro accordi, legami di parentela con altri lavoratori dell'azienda o lingua all'interno dello Stato spagnolo, e altresì le decisioni del datore di lavoro che implicino un trattamento sfavorevole dei lavoratori per reazione dinanzi ad un reclamo inoltrato all'interno dell'azienda o dinanzi ad azione amministrativa o giudiziale al fine di esigere l'osservanza del principio della parità di trattamento e della non discriminazione.»

«13 bis. Le molestie per motivi di origine razziale o etnica, religione o convinzioni, disabilità, età e orientamento sessuale e le molestie fondate sul sesso, qualora si generino all'interno dell'ambito alla portata delle facoltà della direzione aziendale, quale che sia il

soggetto attivo delle stesse, ogniqualvolta che, essendone a conoscenza il datore di lavoro, questi non abbia adottato le misure necessarie ad impedirle.»

«17. La mancata elaborazione o applicazione del piano di parità, o la realizzazione dello stesso nella manifesta violazione dei termini previsti, ogniqualvolta l'obbligo di realizzare il suddetto piano corrisponda a quanto stabilito dal comma 2 dell'articolo 46 bis della presente Legge.»

Tre. Viene modificato il comma primo dell'articolo 46, che viene redatto nei seguenti termini:

«Fatte salve le sanzioni cui fa riferimento l'articolo 40.1 e ad eccezione di quanto stabilito dall'articolo 46 bis) della presente Legge, i datori di lavoro che abbiano commesso infrazioni molto gravi tipizzate dagli articoli 16 e 23 della presente Legge in materia di lavoro e di protezione per disoccupazione.»

Quattro. Viene aggiunta una nuova Sottosezione 3.<sup>a</sup> bis alla Sezione 2.<sup>a</sup> del Capo VI, comprensiva di un nuovo articolo 46 bis, nei seguenti termini:

«*Sottosezione terza bis. Responsabilità in materia di parità*

*Articolo 46 bis. Responsabilità aziendali specifiche.*

1. I datori di lavoro che abbiano commesso infrazioni di tipo molto grave tipizzate dai commi 12, 13 e 13 bis) dell'articolo 8 e dal comma 2 dell'articolo 16 della presente Legge saranno sanzionati, fatto salvo quanto stabilito dal comma 1 dell'articolo 40, con le seguenti sanzioni accessorie:

- a) Perdita automatica degli aiuti, sgravi e, in generale, dei vantaggi derivanti dall'applicazione dei programmi per l'impiego, avente effetto dalla data in cui è stata commessa l'infrazione, e
- b) Esclusione automatica dall'accesso ai suddetti vantaggi per un periodo di sei mesi.

2. Fatto salvo quanto stabilito dai commi precedenti, nel caso di infrazioni molto gravi tipizzate dal comma 12 dell'articolo 8 e dal comma 2 dell'articolo 16 della presente Legge in riferimento ai casi di discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso, le sanzioni accessorie a quelle cui fa riferimento il precedente comma potranno essere sostituite dall'elaborazione e applicazione di un piano di parità da parte dell'azienda, se così stabilisse l'autorità lavorativa competente su richiesta dell'azienda e dietro presentazione di rapporto precettivo dell'Ispettorato del Lavoro e della Previdenza Sociale, nei termini stabiliti in via regolamentare, restando sospeso il termine di prescrizione delle suddette sanzioni accessorie.

In caso di mancata elaborazione o applicazione del piano di parità, o di realizzazione dello stesso nella manifesta violazione dei termini stabiliti da una risoluzione dell'autorità lavorativa, quest'ultima, su proposta dell'Ispettorato del Lavoro e della Previdenza Sociale, fatta salva l'imposizione della sanzione corrispondente alla commissione dell'infrazione tipizzata dal comma 17 dell'articolo 8, renderà priva di effetto la sostituzione delle sanzioni accessorie, che verranno applicate nel modo seguente:

- a) La perdita automatica degli aiuti, sgravi e vantaggi cui fa riferimento la lettera a) del comma precedente verrà applicata con effetto dalla data in cui è stata commessa l'infrazione;

b) L'esclusione automatica dall'accesso ai suddetti vantaggi avrà una durata di sei mesi dalla data della risoluzione dell'autorità lavorativa emittente la decisione di privare di effetto la sospensione e di applicare le sanzioni accessorie.»

Quindicesima disposizione aggiuntiva. *Modifica del Regio Decreto Legge che regola le detrazioni di quote alla Previdenza Sociale dei contratti interinali stipulati con persone disoccupate per la sostituzione di lavoratori durante i periodi di riposo per maternità, adozione o affidamento.*

Viene modificato l'articolo 1 del Regio Decreto Legge 11/1998, del 4 settembre, che regola le detrazioni di quote alla Previdenza Sociale dei contratti interinali stipulati con persone disoccupate per la sostituzione di lavoratori durante i periodi di riposo per maternità, adozione o affidamento, che viene redatto nei seguenti termini:

«Daranno diritto ad una detrazione del 100 per cento delle quote aziendali della Previdenza Sociale, comprese quelle per incidenti sul lavoro e malattie professionali, e dei contributi aziendali delle quote di riscossione congiunta:

a) I contratti interinali stipulati con persone disoccupate per la sostituzione di lavoratrici aventi una sospensione del contratto di lavoro per rischio durante la gravidanza o per rischio durante l'allattamento naturale e fin quando non abbia inizio la corrispondente sospensione del contratto per maternità biologica o fino al compimento del nono mese del lattante, rispettivamente, o, in entrambi i casi, fino alla scomparsa dell'impossibilità della lavoratrice di rioccupare il proprio posto precedente o altro posto compatibile con il suo stato.

b) I contratti interinali stipulati con persone disoccupate per la sostituzione di lavoratori e lavoratrici aventi una sospensione del contratto di lavoro durante i periodi di riposo per maternità, adozione e affidamento preadottivo o permanente o che godano della sospensione per paternità nei termini stabiliti dagli articoli 48.4 e 48 bis dello Statuto dei Lavoratori.

La durata massima delle detrazioni prevista dalla presente lettera b) coinciderà con quella delle rispettive sospensioni dei contratti cui fanno riferimento gli articoli citati nel comma precedente.

Qualora il lavoratore non esaurisca il periodo di riposo o congedo al quale ha diritto, i vantaggi si estingueranno al momento del suo ritorno in azienda.

c) I contratti interinali stipulati con persone disoccupate per la sostituzione di lavoratori autonomi, soci lavoratori o soci di lavoro delle società cooperative, nei casi di rischio durante la gravidanza o di rischio durante l'allattamento naturale, periodi di riposo per maternità, adozione e affidamento o sospensione per paternità, nei termini stabiliti dai precedenti paragrafi.»

Sedicesima disposizione aggiuntiva. *Modifiche alla Legge sulle Misure Urgenti di Riforma del Mercato del Lavoro per l'incremento del lavoro e il miglioramento della qualità dello stesso.*

Viene modificata la disposizione aggiuntiva seconda della Legge 12/2001, del 9 luglio, sulle Misure Urgenti di Riforma del Mercato del Lavoro per l'incremento del lavoro e il miglioramento della qualità dello stesso, redatta nei seguenti termini:

« Seconda disposizione aggiuntiva. *Detrazioni di quote della Previdenza Sociale per i lavoratori nel periodo di riposo per maternità, adozione, affidamento, rischio durante la gravidanza, rischio durante l'allattamento naturale o sospensione per paternità.*

Ai contributi dei lavoratori o dei soci lavoratori o soci di lavoro delle società cooperative, o lavoratori autonomi o autonomi, sostituiti durante i periodi di riposo per maternità, adozione, affidamento, paternità, rischio durante la gravidanza o rischio durante l'allattamento naturale, attraverso i contratti interinali dettratti, stipulati con disoccupati cui fa riferimento il Regio Decreto-Legge 11/1998, del 4 settembre, sarà applicabile:

a) Una detrazione del 100 per cento delle quote aziendali della Previdenza Sociale, comprese quelle per incidenti sul lavoro e malattie professionali e degli apporti aziendali delle quote a riscossione congiunta per i casi di lavoratori inquadrati da un regime di Previdenza Sociale specifico per i lavoratori per conto terzi.

b) Una detrazione del 100 per cento della quota che risulti applicabile sulla base minima o fissa corrispondente al tipo di contributi stabilito come obbligatorio per i lavoratori inquadrati in un regime di Previdenza Sociale specifico per i lavoratori autonomi.

Tale detrazione sarà applicabile solo finché coincideranno nel tempo la sospensione dell'attività per i suddetti motivi e il contratto interinale del sostituto e, in ogni caso, con il limite massimo del periodo di sospensione.»

Diciassettesima disposizione aggiuntiva. *Modifiche alla Legge sull'Occupazione.*

Viene aggiunto un nuovo articolo 22 bis alla Legge 56/2003, del 16 dicembre, sull'Occupazione, nei seguenti termini:

«Articolo 22 bis. *Discriminazione nell'accesso al lavoro.*

1. I servizi pubblici d'impiego, i loro enti collaboratori e le agenzie di collocamento senza fini di lucro, nella gestione dell'intermediazione lavorativa dovranno adoperarsi specificamente per evitare la discriminazione nell'accesso al lavoro.

I gestori dell'intermediazione lavorativa, qualora individuassero nelle offerte di collocamento carattere discriminatorio, lo comunicheranno a chi ha formulato l'offerta.

2. In particolare, saranno considerate discriminatorie le offerte riferite a uno dei sessi, eccettuando i casi in cui si tratti di un requisito professionale essenziale e determinante dell'attività da svolgere.

In ogni caso sarà considerata discriminatoria l'offerta riferita ad uno solo dei sessi sulla base di esigenze del posto di lavoro relazionate allo sforzo fisico.»

Diciottesima disposizione aggiuntiva. *Modifiche della Legge Generale sulla Previdenza Sociale.*

Il testo Riformato della Legge Generale sulla Previdenza Sociale, approvato per Regio Decreto Legislativo 1/1994, del 20 giugno, viene modificato nel modo seguente:

Uno. Viene modificato il capoverso primo della lettera c) del comma 1 dell'articolo 38, che viene redatto nei seguenti termini:

«c) Prestazioni economiche in situazioni di incapacità provvisoria; maternità; paternità; rischio durante la gravidanza; rischio durante l'allattamento naturale; invalidità, sia nella modalità contributiva che non contributiva; pensionamento, sia nella modalità contributiva che non contributiva; disoccupazione, sia a livello contributivo che assistenziale; morte e sopravvivenza; e altresì quelle concesse per le contingenze e situazioni speciali che vengano stabilite in via regolamentare per Regio Decreto, su proposta del Ministro del Lavoro e degli Affari Sociali.»

Due. Viene modificato il comma 4 dell'articolo 106, che viene redatto nei seguenti termini:

«4. L'obbligo dei contributi permarrà in situazione di incapacità provvisoria, quale che ne sia la causa, di maternità, di paternità, di rischio durante la gravidanza e di rischio durante l'allattamento naturale, e altresì nelle altre situazioni previste dall'articolo 125 in cui così venga stabilito in via regolamentare.»

Tre. Viene modificato il comma 3 dell'articolo 124, che viene redatto nei seguenti termini:

«3. Le quote corrispondenti alla situazione di incapacità provvisoria, di maternità, di paternità, di rischio durante la gravidanza o di rischio durante l'allattamento naturale saranno computabili ai fini dei diversi periodi precedenti di contributi richiesti per avere diritto alle prestazioni.»

Quattro. Viene aggiunto un nuovo comma 6 all'articolo 124, con il seguente contenuto:

«6. Il periodo per maternità o paternità sussistente alla data di risoluzione del contratto di lavoro, o che abbia inizio durante la percezione della prestazione per disoccupazione, sarà considerato come periodo di contribuzione effettiva ai fini delle corrispondenti prestazioni della Previdenza Sociale per pensionamento, incapacità permanente, morte e sopravvivenza, maternità e paternità.»

Cinque. Viene modificato il comma 1 dell'articolo 125, che viene redatto nei seguenti termini:

«1. La situazione legale di disoccupazione totale prevista dalla legge, durante la quale il lavoratore percepisce la prestazione per la suddetta contingenza, sarà assimilata a quella di attività. Analogamente, sarà considerata come situazione assimilata a quella di attività, con il versamento dei contributi, ad eccezione di quanto riguarda i sussidi per rischio durante la gravidanza e per rischio durante l'allattamento naturale, la situazione del lavoratore durante il periodo corrispondente alle ferie annuali retribuite non godute dallo stesso in precedenza alla risoluzione del contratto.»

Sei. Viene modificato il Capo IV bis del Titolo II, che viene redatto nei seguenti termini:

#### «CAPO IV BIS

#### **Maternità**

#### SEZIONE PRIMA. CASO GENERALE

*Articolo 133 bis. Situazioni protette.*

Ai fini della prestazione per maternità prevista dalla presente Sezione, saranno considerate situazioni protette la maternità, l'adozione e l'affidamento, sia preadottivo che permanente o semplice, in conformità al Codice Civile o alle leggi civili delle Comunità Autonome che lo regolano, purché, nell'ultimo caso, di durata non inferiore a un anno, e sebbene i suddetti affidamenti siano provvisori, durante i periodi di riposo di cui si goda in virtù di tali situazioni, secondo quanto previsto dall'articolo 48.4 del Testo Riformato dello Statuto dei Lavoratori, approvato per Regio Decreto Legislativo 1/1995, del 24 marzo, e dall'articolo 30.3 della Legge 30/1984, del 2 agosto, sulle Misure per la riforma della funzione pubblica.

*Articolo 133 ter. Beneficiari.*

1. Saranno beneficiari del sussidio per maternità i lavoratori per conto terzi, di qualsiasi sesso, che godano dei periodi di riposo cui fa riferimento l'articolo precedente, purché, riunendo la condizione generale prevista dall'articolo 124.1 e altresì le altre condizioni che vengano stabilite in via regolamentare, dispongano dei seguenti periodi minimi di contribuzione:

a) Qualora il lavoratore abbia meno di 21 anni di età alla data del parto o alla data della decisione amministrativa o giudiziale di affidamento o della risoluzione giudiziale attraverso la quale si costituisce l'adozione, non verrà richiesto il periodo minimo di contribuzione.

b) Qualora il lavoratore abbia compiuto da 21 a 26 anni di età alla data del parto o alla data della decisione amministrativa o giudiziale di affidamento o della risoluzione giudiziale attraverso la quale si costituisce l'adozione, il periodo minimo di contributi richiesto sarà di 90 giorni di contributi all'interno dei sette anni immediatamente precedente al momento d'inizio del riposo. Verrà considerato adempiuto il requisito menzionato se, alternativamente, il lavoratore ha accumulato 180 giorni di contribuzione accreditati nel corso della propria vita lavorativa, precedentemente rispetto all'ultima data.

c) Qualora il lavoratore sia maggiore di 26 anni di età alla data del parto o alla data della decisione amministrativa o giudiziale di affidamento o della risoluzione giudiziale attraverso la quale si costituisce l'adozione, il periodo minimo di contribuzione richiesto sarà di 180 giorni all'interno dei sette anni immediatamente precedenti il momento d'inizio del riposo. Il suddetto requisito verrà considerato adempiuto se, in alternativa, il lavoratore ha accumulato 360 giorni di contribuzione accreditati nel corso della propria vita lavorativa, precedentemente precedenza rispetto all'ultima data.

2. In caso di parto, e con applicazione esclusiva alla madre biologica, l'età indicata al comma precedente sarà quella compiuta dall'interessata al momento d'inizio del riposo, facendo riferimento, se del caso, al momento del parto ai fini di appurare l'accreditamento del periodo minimo di contribuzione corrispondente.

3. Nei casi previsti dal penultimo comma dell'articolo 48.4 del testo Riformato della Legge sullo Statuto dei Lavoratori, approvato per Regio Decreto Legislativo 1/1995, del 24 marzo, e dal comma ottavo dell'articolo 30.3 della Legge 30/1984, del 2 agosto, sulle misure per la riforma della Funzione Pubblica, l'età indicata al comma 1 sarà quella compiuta dagli interessati al momento d'inizio del riposo, facendo riferimento al momento



della risoluzione ai fini di appurare l'accreditamento del periodo minimo di contribuzione corrispondente, se del caso.

*Articolo 133 quater. Prestazione economica.*

La prestazione economica per maternità consisterà in un sussidio equivalente al 100 per cento della base regolatrice corrispondente. A tali fini, la base regolatrice sarà equivalente a quella stabilita per la prestazione di incapacità provvisoria, derivata da contingenze comuni.

*Articolo 133 quinquies. Perdita o sospensione del diritto al sussidio per maternità.*

Il diritto al sussidio per maternità potrà essere negato, annullato o sospeso, qualora il beneficiario abbia agito in modo fraudolento per ottenere o conservare la suddetta prestazione, e altresì qualora abbia lavorato per conto proprio o per conto di terzi durante i corrispondenti periodi di riposo.

## SEZIONE SECONDA. CASI SPECIALI

*Articolo 133 sexies. Beneficiarie.*

Saranno beneficiarie del sussidio per maternità previsto dalla presente Sezione le lavoratrici per conto terzi che, in caso di parto, siano in possesso di tutti i requisiti stabiliti per accedere alla prestazione per maternità regolata dalla Sezione precedente, ad eccezione del periodo minimo di contribuzione stabilito dall'articolo 133 ter.

*Articolo 133 septies. Prestazione economica.*

L'ammontare della prestazione sarà equivalente al 100 per cento dell'indicatore pubblico di reddito ad effetto multiplo (IPREM) vigente al momento, eccettuando i casi in cui la base regolatrice calcolata in conformità all'articolo 133 quater o alla settima disposizione aggiuntiva fosse di ammontare inferiore, poiché in tal caso ci si atterrà a quest'ultima.

La durata della prestazione, che avrà la considerazione di non contributiva ai fini dell'articolo 86, sarà di 42 giorni solari a partire dal parto, potendosi negare, annullare o sospendere il diritto alla stessa per le stesse cause stabilite dall'articolo 133 quinquies.»

Sette. L'attuale Capo IV ter del Titolo II, diventa il Capo IV quater, poiché viene introdotto nel suddetto Titolo un nuovo Capo IV ter, con la seguente redazione:

### «CAPO IV TER

#### **Paternità**

*Articolo 133 octies. Situazione protetta.*

Ai fini della prestazione per paternità, saranno considerate situazioni protette la nascita di un figlio, l'adozione e l'affidamento, sia preadottivo che permanente o semplice, in conformità al Codice Civile o alle leggi civili delle Comunità Autonome che lo regolano, purché, nell'ultimo caso, di durata non inferiore ad un anno, e quand'anche i suddetti affidamenti siano provvisori, durante il periodo di sospensione di cui si goda in virtù di tali situazioni, secondo quanto previsto dall'articolo 48.4 del Testo Riformato dello Statuto dei Lavoratori, approvato per Regio Decreto Legislativo 1/1995, del 24 marzo, o durante il periodo di permesso di cui si goda, negli stessi casi, secondo quanto previsto dal comma a) dell'articolo 30.3 della Legge 30/1984, del 2 agosto, sulle Misure per la riforma della funzione pubblica.

Articolo 133 nonies. *Beneficiari.*

Saranno beneficiari del sussidio per paternità i lavoratori per conto terzi che usufruiscano della sospensione cui fa riferimento l'articolo precedente, purché, riunendo la condizione generale prevista dall'articolo 124.1, abbiano accumulato un periodo minimo accreditato di contribuzione di 180 giorni, nel corso dei sette anni immediatamente precedenti la data d'inizio della suddetta sospensione, o, alternativamente, 360 giorni nel corso della vita lavorativa precedentemente alla data menzionata, e riuniscano altresì le altre condizioni che vengano stabilite in via regolamentare.

Articolo 133 decies. *Prestazione economica.*

La prestazione economica per paternità consisterà in un sussidio che verrà determinato secondo le modalità di cui all'articolo 133 quater per la prestazione per maternità, e potrà essere negata, annullata o sospesa per le stesse cause stabilite per quest'ultima.»

Otto. Viene modificato l'articolo 134 del testo Riformato della Legge Generale sulla Previdenza Sociale, approvato per Regio Decreto-Legislativo 1/1994, del 20 giugno, nei termini seguenti:

«Articolo 134. *Situazione protetta.*

Ai fini della prestazione economica per rischio durante la gravidanza, viene considerata situazione protetta il periodo di sospensione del contratto di lavoro nei casi in cui, dovendo la donna lavoratrice cambiare posto di lavoro per altro posto compatibile con il suo stato, nei termini previsti dall'articolo 26, comma 3, della Legge 31/1995, dell'8 novembre, sulla Prevenzione dei Rischi Lavorativi, non sia possibile effettuare il suddetto cambiamento di posto tecnicamente od obiettivamente, o non si possa ragionevolmente esigere per motivi giustificati.

La prestazione corrispondente alla situazione di rischio durante la gravidanza avrà la natura di prestazione derivante da contingenze professionali.»

Nove. Viene modificato l'articolo 135 del testo Riformato della Legge Generale sulla Previdenza Sociale, approvato per Regio Decreto Legislativo 1/1994, del 20 giugno, che viene redatto nei seguenti termini:

Articolo 135. *Prestazione economica.*

«1. La prestazione economica per rischio durante la gravidanza verrà concessa alla donna lavoratrice nei termini e condizioni previsti dalla presente Legge per la prestazione economica di incapacità provvisoria derivante da contingenze professionali, con le particolarità stabilite dai commi seguenti.

2. La prestazione economica ha inizio dal giorno in cui comincia a decorrere il periodo di sospensione del contratto di lavoro e si conclude il giorno precedente al giorno in cui ha inizio la sospensione del contratto di lavoro per maternità o il giorno del rientro della donna lavoratrice sul posto di lavoro precedente o ad un altro posto compatibile con il suo stato.

3. La prestazione economica consisterà in un sussidio equivalente al 100 per cento della base regolatrice corrispondente. A tali fini, la base regolatrice sarà equivalente a quella stabilita per la prestazione di incapacità provvisoria, derivante da contingenze professionali.

4. La gestione e il pagamento della prestazione economica per rischio durante la gravidanza spetteranno all'Ente di Gestione o alla Cassa Mutua per gli Incidenti Lavorativi e Malattie Professionali della Previdenza Sociale in funzione dell'entità con la quale l'azienda abbia concertato la copertura dei rischi professionali.»

Dieci. Viene aggiunto un nuovo Capo IV quinquies al Titolo II, con la seguente redazione:

#### «CAPO IV QUINQUIES

##### **Rischio durante l'allattamento naturale**

Articolo 135 bis. *Situazione protetta.*

Ai fini della prestazione economica per rischio durante l'allattamento naturale, viene considerata situazione protetta il periodo di sospensione del contratto di lavoro nei casi in cui, dovendo la donna lavoratrice cambiare posto di lavoro per altro posto compatibile con la sua situazione, nei termini previsti dall'articolo 26.4 della Legge 31/1995, dell'8 novembre, sulla prevenzione dei rischi lavorativi, non sia possibile effettuare il suddetto cambiamento di posto tecnicamente od oggettivamente, o non si possa ragionevolmente esigere per motivi giustificati.

Articolo 135 ter. *Prestazione economica.*

La prestazione economica per rischio durante l'allattamento naturale verrà concessa alla donna lavoratrice nei termini e condizioni previsti dalla presente Legge in quanto alla prestazione economica per rischio durante la gravidanza, e si estinguerà al momento del compimento del nono mese del figlio, eccetto nei casi in cui la beneficiaria sia rientrata in precedenza al posto di lavoro precedente od altro posto compatibile con la sua situazione.»

Undici. Viene modificata la lettera b) del comma 1 dell'articolo 172, che viene redatta nei seguenti termini:

«b) I percipienti dei sussidi per incapacità provvisoria, rischio durante la gravidanza, maternità, paternità o rischio durante l'allattamento naturale, che abbiano accumulato il periodo di contribuzione che, se del caso, sia stato stabilito.»

Dodici. Viene modificato l'articolo 180, che viene redatto nei termini seguenti:

«Articolo 180. *Prestazioni.*

1. I primi due anni del periodo di aspettativa di cui godano i lavoratori, in conformità all'articolo 46.3 della Legge sullo Statuto dei Lavoratori, in virtù dell'assistenza ad ogni figlio o minore affidato, nei casi di affidamento familiare permanente o preadottivo, sebbene questi siano provvisori, saranno considerati periodi di contribuzione effettiva ai fini delle corrispondenti prestazioni della Previdenza Sociale per pensionamento, incapacità permanente, morte e sopravvivenza, maternità e paternità.

Il periodo di contribuzione effettiva cui fa riferimento il capoverso precedente avrà una durata di 30 mesi qualora l'unità familiare della quale fa parte il minore in virtù dell'assistenza cui sia stata richiesta l'aspettativa, sia considerata famiglia numerosa di categoria generale, o di 36 mesi, qualora di categoria speciale.

2. Analogamente, sarà considerata effettiva la contribuzione ai fini delle prestazioni indicate al comma precedente, del primo anno del periodo di aspettativa di cui godano i lavoratori, in conformità all'articolo 46.3 della Legge sullo Statuto dei Lavoratori, in virtù dell'assistenza ad altri familiari, fino al secondo grado di consanguineità o affinità, che, per motivi di età, incidente, malattia o disabilità, non siano autonomi e che non svolgano attività retribuita.

3. Per i contributi versati durante i primi due anni del periodo di riduzione della giornata lavorativa per l'assistenza ad un minore prevista dall'articolo 37.5 della Legge sullo Statuto dei Lavoratori, verranno conteggiati incrementi fino al 100 per cento dell'ammontare che sarebbe spettato qualora si fosse mantenuta la giornata lavorativa senza la suddetta riduzione, ai fini delle prestazioni indicate al comma 1. Il suddetto incremento sarà riferito esclusivamente al primo anno nei restanti casi di riduzione della giornata lavorativa contemplati dal suddetto articolo.

4. Qualora le situazioni di aspettativa indicate dai commi 1 e 2 fossero state precedute da una riduzione della giornata lavorativa nei termini previsti dall'articolo 37.5 della Legge sullo Statuto dei Lavoratori, ai fini della considerazione di effettiva contribuzione dei periodi di aspettativa corrispondenti, per i contributi versati durante la riduzione della giornata lavorativa verranno conteggiati incrementi fino al 100 per cento dell'ammontare che sarebbe spettato se si fosse mantenuta senza la suddetta riduzione la giornata lavorativa.»

Tredici. Viene aggiunto un nuovo comma 5 all'articolo 211, nei seguenti termini:

«5. Nei casi di riduzione della giornata lavorativa previsti dai commi 4 bis, 5 e 7 dell'articolo 37 della Legge sullo Statuto dei Lavoratori, per il calcolo della base regolatrice, le basi di contribuzione verranno considerate incrementate fino al cento per cento dell'ammontare che spettante se si fosse mantenuto, senza riduzioni, il lavoro a tempo completo o parziale.

Qualora la situazione legale di disoccupazione si produca mentre il lavoratore si trova nelle citate situazioni di riduzione della giornata lavorativa, l'ammontare massimo e minimo cui fanno riferimento i commi precedenti saranno determinati considerando

l'indicatore pubblico di redditi ad effetto multiplo in funzione delle ore lavorate prima della riduzione della giornata lavorativa.»

Quattordici. Viene modificato il comma 1 dell'articolo 217, che viene redatto nei seguenti termini:

«1. L'ammontare del sussidio sarà equivalente all'80 per cento dell'indicatore pubblico di redditi ad effetto multiplo mensile, vigente al momento.

Nel caso di disoccupazione per perdita di un lavoro a tempo parziale verrà ugualmente percepito l'ammontare indicato al capoverso precedente.»

Quindici. Viene modificato il comma 2 dell'articolo 222, che viene redatto nei seguenti termini:

«2. Qualora il lavoratore si trovi in situazione di maternità o di paternità e durante le stesse venga risolto il proprio contratto per una delle cause previste dal comma 1 dell'articolo 208, continuerà a percepire la prestazione per maternità o per paternità fin quando non si siano definite le suddette situazioni, passando in quel momento alla situazione di disoccupazione legale e a percepire, sussistenti i requisiti necessari, la corrispondente prestazione. In tal caso non verrà scontato dal periodo di corresponsione della prestazione per disoccupazione di livello contributivo il tempo che sia rimasto in situazione di maternità o di paternità.»

Sedici. Vengono modificati i paragrafi terzo e quarto del comma 3 dell'articolo 222, che vengono redatti nei seguenti termini:

«Qualora il lavoratore, mentre percepisca la prestazione per disoccupazione totale passasse alla situazione di maternità o di paternità, si vedrà corrisposta la prestazione per queste ultime contingenze nell'importo spettante.

Il periodo di corresponsione della prestazione per disoccupazione non verrà prolungato qualora il lavoratore dovesse passare alla situazione di incapacità provvisoria. Durante la suddetta situazione, l'Ente di Gestione delle prestazioni per disoccupazione continuerà a versare i contributi alla Previdenza Sociale in conformità a quanto previsto dal comma b) del comma 1 dell'articolo 206.»

Diciassette. Viene aggiunto un nuovo capoverso quinto al comma 3 dell'articolo 222, nei seguenti termini:

«Qualora il lavoratore passasse alla situazione di maternità o di paternità, gli verrà sospesa la prestazione per disoccupazione e la suddetta contribuzione alla Previdenza Sociale e passerà a percepire la prestazione per maternità o per paternità, gestita direttamente dal proprio Ente di Gestione. Una volta estinta la prestazione per maternità o per paternità, verrà ristabilita la prestazione per disoccupazione, nei termini previsti dall'articolo 212.3.b), per la durata mancante per cui doveva ancora percepirla e per l'ammontare spettante al momento della sospensione.»

Diciotto. Viene modificata la sesta disposizione aggiuntiva, che viene redatta nei seguenti termini:

«Sesta disposizione aggiuntiva. *Protezione dei lavoratori assunti per la formazione.*

L'azione di protezione della Previdenza Sociale del lavoratore assunto per la formazione comprenderà, come contingenze, situazioni atte alla protezione e prestazioni, quali quelle derivanti da incidenti di lavoro e malattie professionali, l'assistenza sanitaria

nei casi di malattia comune, incidente non lavorativo e maternità, le prestazioni economiche per incapacità provvisoria derivanti da rischi comuni, per maternità e paternità, per rischio durante la gravidanza e per rischio durante l'allattamento naturale e le pensioni.»

Diciannove. Viene modificata la disposizione aggiuntiva settima nei seguenti termini:

1. Viene modificata la lettera a) della seconda regola del comma 1 della settima disposizione aggiuntiva, che viene redatta nei seguenti termini:

«a) Per accreditare i periodi di contribuzione necessari a far maturare il diritto alle prestazioni di pensionamento, incapacità permanente, morte e sopravvivenza, incapacità provvisoria, maternità e paternità, verranno conteggiati esclusivamente i contributi versati in funzione delle ore lavorate, sia ordinarie che complementari, calcolandone l'equivalenza in giornate teoriche di contribuzione. A tale fine, il numero di ore effettivamente lavorate verrà suddiviso per cinque, l'equivalente giornaliero del conteggio di milleottocentoventisei ore annuali.»

2. Viene modificata la lettera a) della terza regola del comma 1 della settima disposizione aggiuntiva, che viene redatta nei seguenti termini:

«a) La base regolatrice delle prestazioni di pensionamento e incapacità permanente verrà calcolata conformemente alla regola generale. Per le prestazioni per maternità e per paternità, la base regolatrice giornaliera sarà il risultato della divisione della somma delle basi di contribuzione accreditate dall'azienda durante l'anno precedente la data del fatto causante per 365.»

Venti. Viene modificata la lettera 4 dell'ottava disposizione aggiuntiva, che viene redatta nei termini seguenti:

«4. Quanto previsto dagli articoli 134, 135, 135 bis, 135 ter e 166 sarà applicabile, se del caso, ai lavoratori per conto terzi appartenenti ai regimi speciali. Quanto previsto dagli articoli 112 bis e 162.6 sarà altresì di applicazione ai lavoratori per conto terzi appartenenti ai regimi speciali ad eccezione di quelli inclusi nei regimi speciali agrario e dei lavoratori domestici. Analogamente, quanto stabilito dagli articoli 134, 135, 135 bis, 135 ter e 166 sarà applicabile ai lavoratori autonomi inclusi nei regimi speciali dei lavoratori marittimi, agrario e dei lavoratori autonomi, nei termini e condizioni che vengano stabiliti in via regolamentare.»

Ventuno. Viene modificata la disposizione aggiuntiva undicesima bis, che viene redatta nei seguenti termini:

«Disposizione aggiuntiva undicesima bis. *Prestazioni per maternità e per paternità nei Regimi Speciali.*

1. I lavoratori per conto terzi e autonomi inclusi nei diversi Regimi Speciali del sistema avranno diritto alle prestazioni stabilite dal Capo IV bis e dal Capo IV ter del Titolo II della presente Legge, con la stessa estensione e agli stessi termini e condizioni previsti dagli stessi per i lavoratori del Regime Generale.

2. Nel caso di lavoratori autonomi, i periodi durante i quali si avrà diritto a percepire i sussidi per maternità e per paternità saranno coincidenti, sia per quanto riguarda la durata che la distribuzione, con i periodi di riposo lavorativo stabiliti per i lavoratori per conto terzi, potendo dare inizio al versamento del sussidio per paternità a partire dal

momento della nascita del figlio. I lavoratori autonomi potranno altresì percepire il sussidio per maternità e per paternità in regime di giornata lavorativa parziale, nei termini e condizioni che vengano stabiliti in via regolamentare.

3. Sia per i lavoratori autonomi inclusi nei diversi Regimi Speciali che per i lavoratori appartenenti al Regime Speciale dei Lavoratori Domestici responsabili dell'obbligo di contribuzione, costituirà requisito imprescindibile per il riconoscimento e versamento della prestazione che gli interessati siano in regola con il pagamento dei contributi alla Previdenza Sociale.»

Ventidue. Si dà nuova redazione alla disposizione aggiuntiva undicesima ter, che viene redatta nei seguenti termini:

«Disposizione aggiuntiva undicesima ter. *Gestione delle prestazioni economiche per maternità e per paternità.*

La gestione delle prestazioni economiche di maternità e di paternità regolamentate dalla presente Legge spetterà direttamente ed esclusivamente all'ente di gestione corrispondente.»

Ventitre. Viene introdotta una nuova disposizione aggiuntiva, nei seguenti termini:

«Disposizione aggiuntiva quarantaquattresima. *Periodi di contribuzione assimilati per parto.*

Ai fini delle pensioni contributive di pensionamento e di incapacità permanente di qualsiasi regime della Previdenza Sociale, verranno conteggiati, a favore della lavoratrice richiedente la pensione, un totale di 112 giorni completi di contributi per ciascun parto di un solo figlio e di 14 giorni aggiuntivi per ogni figlio a partire dal secondo, compreso, se il parto fosse multiplo, eccetto i casi in cui, essendo lavoratrice o funzionaria al momento del parto, avesse versato i contributi durante la totalità delle sedici settimane o, se il parto fosse multiplo, durante il tempo corrispondente.»

Diciannovesima disposizione aggiuntiva. *Modifiche alla Legge sulle Misure per la Riforma della Funzione Pubblica.*

Vengono modificati i seguenti precetti della Legge 30/1984, del 2 agosto, sulle Misure per la Riforma della Funzione Pubblica:

Uno. Viene modificato il comma secondo dell'articolo 29.4, che viene redatto nel modo seguente:

«Avranno altresì diritto a un periodo di aspettativa di durata non superiore a tre anni i funzionari, per prestare assistenza ad un familiare a suo carico, fino al secondo grado compreso di consanguineità o affinità, il quale per motivi di età, incidente, malattia o disabilità non sia autonomo e non svolga attività retribuita.»

Due. Viene modificato il comma quinto dell'articolo 29.4, che viene redatto nel modo seguente:

«Il periodo di permanenza nella suddetta situazione si potrà conteggiare ai fini dei trienni, consolidamento di livello personale e diritti passivi.

I funzionari potranno partecipare ai corsi di formazione indetti dall'Amministrazione. Durante i primi due anni, avranno diritto al mantenimento del posto

di lavoro che svolgevano. Trascorso tale periodo, la suddetta riserva si applicherà ad un posto nella stessa località e di pari livello e retribuzione.»

Tre. Viene soppresso l'attuale comma sesto dell'articolo 29.4.

Quattro. Viene modificata la denominazione dell'articolo 29.8, che viene redatto nel modo seguente:

«Aspettativa per violenza di genere sulla donna funzionaria.»

Cinque. Viene aggiunto un capoverso, dopo il primo comma dell'articolo 29.8, con la seguente redazione:

«Allo stesso modo, durante i primi due mesi di aspettativa, la funzionaria avrà diritto a percepire integralmente le retribuzioni e, se del caso, le prestazioni familiari per figlio a carico.»

Sei. Viene modificata la lettera a) dell'articolo 30.1, con la seguente redazione:

«1. Verranno concessi permessi per i seguenti motivi giustificati:

a) Per la nascita, affidamento, o adozione di un figlio, il padre potrà usufruire di quindici giorni a partire dalla data della nascita, della decisione amministrativa o giudiziale di affidamento o della risoluzione giudiziale attraverso la quale viene costituita l'adozione.»

Sette. Viene aggiunto un nuovo comma a bis), all'articolo 30.1, con la seguente redazione:

«a bis) Per il decesso, incidente o malattia gravi di un familiare di primo grado di consanguineità o affinità, tre giorni lavorativi quando l'evento si produce nella stessa località, e cinque giorni lavorativi quando si produce in una località diversa.

Nel caso di decesso, incidente o malattia gravi di un familiare di secondo grado di consanguineità o affinità, il congedo sarà di due giorni lavorativi quando l'evento si produce nella stessa località e quattro giorni lavorativi quando si produce in una località diversa.»

Otto. Viene modificata la lettera f) dell'articolo 30.1 e vengono aggiunti due paragrafi al suddetto comma, modificando la redazione nel modo seguente:

«La funzionaria, per l'allattamento di un figlio minore di dodici mesi, avrà diritto ad un'ora al giorno di assenza dal lavoro, che potrà suddividere in due frazioni. Tale diritto potrà essere sostituito da una riduzione della giornata lavorativa normale di mezz'ora all'inizio e alla fine della giornata lavorativa, o di un'ora all'inizio o alla fine della giornata lavorativa, con la stessa finalità. Di tale diritto potranno godere indistintamente l'uno o l'altro genitore, nel caso in cui lavorino entrambi.

Allo stesso modo, la funzionaria potrà richiedere la sostituzione del tempo di allattamento con un congedo retribuito che accumuli in giornate complete il tempo corrispondente.

Tale congedo s'incrementerà proporzionalmente nei casi di parto multiplo.»

Nove. Viene modificato il primo capoverso del comma f bis) dell'articolo 30.1 che viene redatto nel modo seguente:

«f bis) Nei casi di nascita di figli prematuri o che per qualsiasi motivo debbano rimanere in ospedale in seguito al parto, la funzionaria o il funzionario avranno diritto ad



assentarsi dal lavoro per un massimo di due ore, percependo integralmente la retribuzione. Analogamente, avranno diritto ad una riduzione della giornata lavorativa fino ad un massimo di due ore, con la riduzione proporzionale della retribuzione.»

Dieci. Viene modificato il primo capoverso del comma g) dell'articolo 30.1, che viene redatto nel modo seguente:

«g) Il funzionario che, per motivi di tutela legale, debba prestare assistenza diretta ad un minore di dodici anni, o persona anziana che richieda cure particolari o una persona con disabilità, che non svolga attività retribuita, avrà diritto alla riduzione della giornata lavorativa.»

Undici. Viene aggiunto una comma g bis) all'articolo 30.1 con la seguente redazione:

«g bis) Il funzionario che debba prestare assistenza ad un familiare di primo grado, avrà diritto a richiedere una riduzione fino al cinquanta per cento della giornata lavorativa, a carattere retribuito, per motivi di malattia molto grave e per un periodo massimo di un mese. Se vi fosse più di un titolare di tale diritto per lo stesso evento causante, il tempo di godimento della riduzione si potrà ripartire tra gli stessi, rispettando, in ogni caso, il termine massimo di un mese.»

Dodici. Viene aggiunto alla fine dell'articolo 30.2 quanto segue:

«... e per doveri derivanti dalla conciliazione della vita familiare e lavorativa.»

Tredici. Viene modificato l'articolo 30.3, che viene redatto nel modo seguente:

«In caso di parto, la durata del congedo sarà di sedici settimane ininterrotte e prolungabili, nel caso di parto multiplo, di due settimane aggiuntive per ogni figlio a partire dal secondo. Il congedo verrà ripartito a scelta della funzionaria purché sei settimane siano immediatamente posteriori al parto. En caso di decesso della madre, l'altro genitore potrà fare uso della totalità o, se del caso, della parte restante del congedo.

Nonostante il disposto precedente, e fatte salve le sei settimane immediatamente successive al parto di riposo obbligatorio per la madre, nel caso in cui entrambi i genitori lavorino, la madre, all'inizio del periodo di riposo per maternità, potrà scegliere che sia l'altro genitore a usufruire di una parte determinata e ininterrotta del periodo di riposo successivo al parto, sia in modo simultaneo che successivo a quello della madre. L'altro genitore potrà continuare a usufruire del congedo di maternità inizialmente ceduto, sebbene al momento previsto per il rientro della madre al lavoro questa si trovi in situazione di incapacità provvisoria.

Nei casi di parto prematuro e in quelli in cui, per qualsiasi altro motivo, il neonato debba rimanere ricoverato in seguito al parto, il periodo di sospensione si prolungherà dello stesso numero di giorni di ricovero del neonato, per un massimo di tredici settimane aggiuntive.

Nei casi di adozione o di affidamento, sia preadottivo che permanente o semplice, in conformità al Codice Civile o alle leggi civili delle Comunità Autonome che lo regolano, purché l'affidamento semplice sia di durata non inferiore ad un anno, e indipendentemente dall'età che abbia il minore, il congedo avrà una durata di sedici settimane ininterrotte, prolungabili nel caso di adozione o affidamento multiplo di due settimane aggiuntive per ogni figlio a partire dal secondo, conteggiate a scelta del funzionario, o a partire dalla decisione amministrativa o giudiziale di affidamento, o a

partire dalla risoluzione giudiziale attraverso la quale viene costituita l'adozione, ma in nessun caso lo stesso minore potrà far sorgere un diritto a vari periodi di godimento di tale congedo. Nel caso in cui non sia possibile effettuare il suddetto cambiamento di posto tecnicamente od obiettivamente, o non si possa ragionevolmente esigere per motivi giustificati. Qualora entrambi i genitori lavorino, il congedo verrà ripartito a scelta degli interessati, che potranno usufruirne simultaneamente o successivamente, purché per periodi ininterrotti.

In caso di disabilità del figlio o del minore adottato o accolto in affidamento, il congedo cui fa riferimento il presente comma avrà una durata aggiuntiva di due settimane. Qualora entrambi i genitori lavorino, il suddetto periodo aggiuntivo si ripartirà a scelta degli interessati, che potranno usufruirne in modo simultaneo o successivo, purché per periodi ininterrotti.

Nei casi di godimento simultaneo dei periodi di riposo, la somma degli stessi non potrà eccedere le sedici settimane previste dai commi precedenti o le settimane spettanti in caso di parto, adozione o affidamento multiplo e di disabilità del figlio o minore adottato o accolto in affidamento.

Si potrà usufruire dei permessi cui fa riferimento il presente comma in regime di giornata lavorativa completa o a tempo parziale, su richiesta dei funzionari e se le necessità del servizio lo permettono, nei termini stabiliti in via regolamentare.

Nei casi di adozione internazionale, quando sia necessario il previo spostamento dei genitori nel paese di origine dell'adottato, il funzionario avrà diritto ad usufruire di un congedo fino ad una durata massima di due mesi, percependo per tale periodo esclusivamente la retribuzione di base.

Indipendentemente dal congedo previsto al comma precedente, e per il caso contemplato dallo stesso, il congedo per adozione e affidamento, sia preadottivo che permanente o semplice, in conformità al Codice Civile o alle leggi civili delle Comunità Autonome che lo regolano, purché l'affidamento semplice abbia una durata non inferiore ad un anno, lo stesso potrà avere inizio fino a quattro settimane prima della risoluzione attraverso la quale viene costituita l'adozione.

Durante il godimento dei permessi regolati dal presente comma, sarà possibile partecipare ai corsi di formazione indetti dall'Amministrazione.

Nel casi previsti dal presente comma, il tempo trascorso nella situazione di congedo per parto o maternità verrà conteggiato come tempo in servizio effettivo a tutti gli effetti, garantendo la pienezza dei diritti economici della funzionaria e, se del caso, dell'altro genitore funzionario, per l'intero periodo di durata del congedo, e, se del caso, per i periodi successivi al godimento dello stesso, qualora in conformità alla normativa applicabile, il diritto a percepire un qualche concetto retributivo venga determinato in funzione del periodo di godimento del congedo.

I funzionari che abbiano fatto uso del congedo per parto o maternità, avranno diritto, una volta conclusosi il periodo di congedo, a rientrare nel proprio posto di lavoro in termini e condizioni che non risultino meno vantaggiosi rispetto al godimento del congedo, oltre che a beneficiare di qualsiasi miglioramento nelle condizioni di lavoro che gli sarebbero spettate di diritto durante l'assenza.»

Ventesima disposizione aggiuntiva. *Modifiche della Legge sul Regime del Personale delle Forze Armate.* La Legge 17/1999, del 18 maggio, sul Regime del Personale delle Forze Armate, viene modificata nel modo seguente:

Uno. Si dà nuova redazione all'articolo 108.2:

«2. In via regolamentare verranno stabilite la composizione, le incompatibilità e le norme di funzionamento degli organi di valutazione, adeguandosi nella misura possibile al principio di composizione equilibrata nei termini definiti dalla Legge Costituzionale per la parità effettiva delle donne e degli uomini. In ogni caso, saranno costituiti da personale militare di livello superiore rispetto alle persone sottoposte alla valutazione.»

Due. Viene aggiunto un nuovo comma quattro all'articolo 112, con la seguente redazione:

«4. Alla donna verrà concessa una protezione speciale in situazioni di gravidanza, parto e post parto in quanto all'adempimento delle condizioni per la promozione a tutti i livelli professionali militari.»

Tre. Si dà nuova redazione all'articolo 132, nei termini seguenti:

«Durante il periodo di gravidanza e previa presentazione di rapporto facoltativo, si potrà assegnare la donna militare professionale ad un posto organico o compito diverso rispetto a quello svolto in precedenza, che risulti adatto alle circostanze del suo stato.

Nei casi di parto o adozione, sia il padre che la madre avranno diritto ai permessi corrispondenti, in conformità alla legislazione vigente per il personale al servizio delle Amministrazioni pubbliche.

L'applicazione dei suddetti casi non implicherà la perdita dell'incarico.»

Quattro. Viene modificata la redazione dell'articolo 141.1.e) nel modo seguente:

«e) Lo richiedano per prestare assistenza ai figli o in caso di affidamento sia preadottivo che permanente o semplice, in conformità con il Codice Civile o le leggi civili delle Comunità Autonome che lo regolano, purché la durata non sia inferiore a un anno, sebbene gli stessi siano provvisori, di minori fino a sei anni di età, o di minorenni che siano maggiori di sei anni quando nei casi di minori disabili o che a causa delle proprie circostanze ed esperienze personali o perché provengono dall'estero, presentino speciali difficoltà di inserimento sociale e familiare dovutamente certificati dai servizi sociali competenti.

Avrà altresì diritto ad un periodo di aspettativa della durata non superiore a un anno chi lo richiederà per occuparsi dell'assistenza diretta di un familiare, fino al secondo grado di consanguineità o affinità, che per motivi di età, incidente o malattia non sia autonomo e non svolga attività retribuita.

Non verrà concessa la situazione di aspettativa volontaria per i suddetti motivi qualora al coniuge o persona con analogo rapporto affettivo o altro familiare del militare siano stati riconosciuti i diritti derivanti dalla suddetta situazione amministrativa e in relazione allo stesso soggetto causante.

Si potrà adottare altresì la situazione di aspettativa volontaria per ricongiungimento familiare qualora il coniuge risieda in un municipio diverso dopo aver ottenuto un posto di lavoro a carattere definitivo in una qualsiasi delle Amministrazioni pubbliche o incarico tra quelli contemplati dall'articolo 126.»

Cinque. Viene aggiunto un nuovo comma 6 all'articolo 148, con la seguente redazione:

«6. I militari di leva e i militari professionali dell'esercito e della marina che, al momento di risolvere il proprio rapporto di servizio con le Forze Armate, dovessero trovarsi in situazione di incapacità provvisoria per incidente o malattia derivante dal servizio, o in situazione di gravidanza, parto o post parto, non saranno congedati dalle Forze Armate e si prorogherà il loro impegno fino alla scomparsa delle suddette situazioni.»

Ventunesima disposizione aggiuntiva. *Modifiche alla Legge sui Funzionari Civili dello Stato.*

Il comma 3 dell'articolo 69 del testo di legge della Legge sui Funzionari Civili dello Stato, approvato per Decreto 315/1964, del 7 febbraio, viene redatto nel modo seguente:

«3. Qualora le circostanze cui fanno riferimento i numeri 3 e 4 dell'articolo 26 della Legge 31/1995, dell'8 novembre, sulla Prevenzione dei Rischi Lavorativi, interessassero una funzionaria inclusa nell'ambito di applicazione della mutualità amministrativa, le si potrà concedere un permesso per rischio durante la gravidanza o un permesso per rischio durante l'allattamento agli stessi termini e condizioni previsti dai commi precedenti.»

Ventiduesima disposizione aggiuntiva. *Modifica della Legge 55/2003, sullo Statuto Quadro del Personale Statutario dei Servizi di salute.*

Uno. Viene modificato il comma 3 dell'articolo 59 della Legge 55/2003, sullo statuto quadro del personale statutario dei servizi di salute, con il seguente testo:

«3. Le misure speciali previste dal presente articolo non potranno interessare il personale che si trovi in situazione di congedo per maternità o permesso per rischio durante la gravidanza o per rischio durante l'allattamento naturale.»

Due. Viene modificato il comma 2 dell'articolo 61 della Legge 55/2003, sullo statuto quadro del personale statutario dei servizi di salute con il seguente testo:

«2. Il personale statutario avrà diritto a usufruire del regime di permessi e licenze, compresa la licenza per rischio durante la gravidanza, creato per i funzionari pubblici dalla Legge 39/1999, del 5 novembre, sulla conciliazione della vita familiare e lavorativa delle persone lavoratrici e dalla Legge Costituzionale per la parità effettiva tra donne e uomini.»

Ventitreesima disposizione aggiuntiva.

Vengono modificati gli articoli 22 e 12.b) della Legge sulla Previdenza Sociale dei Funzionari Civili dello Stato, approvata per Regio Decreto Legislativo 4/2000, del 23 giugno, che d'ora innanzi avrà la seguente redazione:

«Articolo 22. *Situazione di rischio durante la gravidanza o rischio durante l'allattamento.*

Avrà la stessa considerazione ed effetti della situazione di incapacità provvisoria la situazione della donna funzionaria che abbia ottenuto una licenza per rischio durante la gravidanza o per rischio durante l'allattamento naturale di figli minori di nove mesi, nel

termini previsti dall'articolo 69 del Testo di legge della Legge sui Funzionari Civili dello Stato.»

«Articolo 12. *Prestazioni.*

b) Sussidi per incapacità provvisoria, rischio durante la gravidanza o rischio durante l'allattamento naturale.»

Ventiquattresima disposizione aggiuntiva. *Modifiche alla Legge sul Regime del Personale del Corpo della Guardia Civil Spagnola.*

La Legge 42/1999, del 25 novembre, sul Regime del Personale del Corpo della Guardia Civil, viene modificata nel modo seguente:

Uno. Viene modificata la redazione dell'articolo 56.2:

«2. Verrà stabilita in via regolamentare la composizione, incompatibilità e norme di funzionamento degli organi di valutazione, nel rispetto, qualora sia possibile, del principio della composizione equilibrata nei termini definiti dalla Legge Costituzionale per la parità effettiva tra donne e uomini. In ogni caso saranno costituiti da personale del Corpo della Guardia Civil di maggior grado o anzianità rispetto alle persone sottoposte a valutazione.»

Due. Viene aggiunto un nuovo comma sesto all'articolo 60, con la seguente redazione:

«6. Alle donne verrà concessa una speciale protezione in situazioni di gravidanza, parto e post parto ai fini dell'ottemperanza delle condizioni per la promozione a tutte le mansioni del Corpo della Guardia Civil.»

Tre. La redazione dell'articolo 75 viene modificata nel modo seguente:

«Durante il periodo di gravidanza e previa presentazione di rapporto facoltativo, alla donna guardia civil si potrà assegnare un posto organico o mansioni diverse da quelle svolte in precedenza, idoneo alle circostanze del suo stato. Nei casi di parto o di adozione, si avrà diritto ai permessi di maternità e paternità corrispondenti, in conformità alla legislazione vigente per il personale al servizio delle Amministrazioni pubbliche. L'applicazione di questi casi non implicherà la perdita dell'impiego.»

Quattro. Viene modificata la redazione dell'articolo 83.1 e), che viene redatto nel modo seguente:

«e) Lo richiedano per prestare assistenza ai figli o, in caso di affidamento sia preadottivo che permanente o semplice, in conformità al Codice Civile o alle leggi civili delle Comunità Autonome che lo regolano, purché la durata non sia inferiore a un anno, sebbene questi siano provvisori, di minori fino a sei anni di età, o di minori di età che superiore ai sei anni qualora si tratti di minori disabili o che, a causa delle proprie circostanze ed esperienze personali o perché provengono dall'estero, abbiano particolari difficoltà di inserimento sociale e familiare, dovutamente certificate dai servizi sociali competenti.

Avranno altresì diritto ad un periodo di aspettativa di durata non superiore a un anno coloro che lo richiedono per prestare assistenza diretta ad un familiare, fino al secondo grado di consanguineità o affinità che, per motivi di età, incidente o malattia, non sia autonomo, e che non svolga attività retribuita.

Tali diritti non potranno essere esercitati simultaneamente da due o più guardie civili in riferimento allo stesso soggetto causante.»

Venticinquesima disposizione aggiuntiva. *Modifica della Legge Generale per la Difesa dei Consumatori e degli Utenti.*

Viene modificata la redazione del comma 10 dell'articolo 34 della Legge 26/1984, del 19 luglio, Generale per la Difesa dei Consumatori e degli Utenti, il cui contenuto attuale costituisce ora il nuovo comma 11:

«10. I comportamenti discriminatori nell'accesso ai beni e alla prestazione di servizi, e in particolare quelle previste come tali nella Legge Costituzionale per la parità effettiva tra donne e uomini.»

Ventiseiesima disposizione aggiuntiva. *Modifica della Legge sulle Società Anonime.*

Viene modificata la nona indicazione dell'articolo 200 della Legge sulle Società Anonime, testo Riformato approvato per Regio Decreto Legislativo 1564/1989, del 22 dicembre, che viene redatta nei seguenti termini:

«Il numero medio di persone impiegate nel corso dell'esercizio, espresso in categorie, come anche le spese per personale che facciano riferimento all'esercizio, distribuite secondo quanto previsto dall'articolo 189, lettera A.3, qualora non siano presentate nel suddetto modo nel conto perdite e guadagni.

La distribuzione per sesso alla fine dell'esercizio del personale della società, distribuita in un numero sufficiente di categorie e di livelli, tra i quali verranno inclusi quello dell'alta dirigenza e quello dei consiglieri.»

Ventisettesima disposizione aggiuntiva. *Modifiche alla Legge sulla creazione dell'Instituto de la Mujer.*

Viene aggiunto un nuovo articolo 2 bis alla Legge 16/1983, del 24 ottobre, sulla creazione dell'*Instituto de la Mujer*, nei seguenti termini:

«Articolo 2 bis. Oltre alle funzioni attribuitegli dall'articolo precedente e dalle altre norme vigenti, l'*Instituto de la Mujer* svolgerà, in modo indipendente, le seguenti funzioni:

- a) la prestazione di assistenza alle vittime di discriminazione affinché possano incoare i reclami per discriminazione;
- b) la realizzazione di studi sulla discriminazione;
- c) la pubblicazione di rapporti e la formulazione di raccomandazioni su qualsiasi questione collegata alla discriminazione.»

Ventottesima disposizione aggiuntiva. *Designazione dell'Instituto de la Mujer.*

L'*Instituto de la Mujer* sarà l'organismo competente del Regno di Spagna ai sensi di quanto previsto dall'articolo 8 bis della Direttiva 76/207, del 9 febbraio del 1976, modificata dalla Direttiva 2002/73, del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini

e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali, e alle condizioni di lavoro, e dall'articolo 12 della Direttiva 2004/113, del Consiglio, del 13 dicembre 2004, sull'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

Ventinovesima disposizione aggiuntiva.

Viene aggiunta una nuova disposizione aggiuntiva terza alla Legge 5/1984, del 26 marzo, regolatrice del diritto di asilo e della condizione di rifugiato, nei seguenti termini:

«Terza disposizione aggiuntiva.

Il disposto del comma 1 dell'articolo 3 sarà applicabile alle donne straniere in fuga dal proprio paese d'origine a causa di un timore fondato di subire persecuzione per motivi fondati sul genere.»

Trentesima disposizione aggiuntiva. *Modifiche alla Legge sull'Ordinamento dei Corpi Speciali Penitenziari e sulla Creazione del Corpo di Ausiliari di Istituzioni Penitenziarie.*

La Legge 36/1977, del 23 maggio, sull'Assetto dei Corpi Speciali Penitenziari e sulla Creazione del Corpo di Ausiliari di Istituzioni Penitenziarie, viene modificata nel modo seguente:

Uno. Viene modificata la redazione dell'articolo 1:

«Il Corpo di Ausiliari di Istituzioni Penitenziarie sarà costituito da personale funzionario, garantendo l'accesso allo stesso nei termini stabiliti dalla Legge Costituzionale per la parità effettiva tra le donne e gli uomini.»

Due. Viene modificata la redazione della Prima disposizione transitoria:

«Vengono sciolti gli attuali ruoli maschile e femminile del Corpo di Ausiliari di Istituzioni Penitenziarie e la totalità dei funzionari degli stessi viene incorporata nel Corpo di Ausiliari di Istituzioni Penitenziarie.»

Trentunesima disposizione aggiuntiva. *Ampliamento ad altri gruppi.*

Verranno adottate le disposizioni necessarie all'applicazione di quanto stabilito dall'undicesima disposizione aggiuntiva. Dieci, per quanto riguarda i parti prematuri, ai collettivi non inclusi nell'ambito di applicazione dello Statuto dei Lavoratori.

Prima disposizione transitoria. *Regime transitorio delle nomine.*

Le norme sulla composizione e rappresentanza equilibrata contenute nella presente Legge saranno applicabili alle nomine che si producano successivamente all'entrata in vigore della stessa, ma non interesseranno quelle effettuate in precedenza.

Seconda disposizione transitoria. *Regola di transitorietà relativa al distintivo aziendale in materia di parità.*

Verranno stabilite in via regolamentare, ai fini di ottenere il distintivo aziendale in materia di parità previsto nel capo IV del titolo IV della presente Legge, le condizioni di

convalida delle classificazioni attribuite alle aziende in conformità alla precedente normativa.

Terza disposizione transitoria. *Regime transitorio delle procedure.*

La presente Legge non verrà applicata alle procedure amministrative e giudiziali già iniziate in precedenza all'entrata in vigore e continueranno ad essere governate dalla normativa precedente.

Quarta disposizione transitoria. *Regime di applicazione del dovere di negoziare in materia di parità.*

Il disposto dell'articolo 85 dello Statuto dei Lavoratori in materia di parità, con la redazione così come modificata dalla presente Legge, sarà applicabile alla negoziazione susseguente alla prima denuncia del contratto a partire dall'entrata in vigore della stessa.

Quinta disposizione transitoria. *Tabelle di mortalità e di sopravvivenza.*

Finché non saranno state approvate le disposizioni regolamentari cui fa riferimento il comma secondo dell'articolo 71.1 della presente Legge, gli enti assicurativi potranno continuare ad applicare le tabelle di mortalità e sopravvivenza e i restanti elementi delle basi tecniche, attualmente in uso, nei quali il sesso costituisce un fattore determinante ai fini della valutazione del rischio in base ai dati attuariali e statistici pertinenti ed esatti.

Sesta disposizione transitoria. *Retroattività degli effetti per le misure di conciliazione.*

I precetti della Legge 30/1984, del 2 agosto, sulle Misure per la riforma della Funzione Pubblica modificati dalla presente Legge avranno carattere retroattivo rispetto ai fatti causanti originati e vigenti in data 1 gennaio 2006 nell'ambito dell'Amministrazione Generale dello Stato.

Settima disposizione transitoria. *Regime transitorio per i nuovi diritti in materia di maternità, paternità, rischio durante la gravidanza e considerazione di contribuzione avvenuta ai fini della Previdenza Sociale per determinati periodi.*

1. La regolamentazione introdotta dalla presente Legge in materia di sospensione per maternità e paternità sarà applicabile alle nascite, adozioni o affidamenti che si producano o si costituiscano a partire dall'entrata in vigore della stessa.

2. Le modifiche introdotte dalla presente Legge in materia di rischio durante la gravidanza saranno applicabili alle sospensioni che per il motivo suddetto si producano a partire dall'entrata in vigore della stessa.

3. La considerazione di contribuzione avvenuta per i periodi cui fanno riferimento il comma 6 dell'articolo 124 e la quarantaquattresima disposizione aggiuntiva del testo Riformato della Legge Generale sulla Previdenza Sociale, approvato per Regio Decreto Legislativo 1/1994, del 20 giugno, sarà applicabile per le prestazioni cagionate a partire dall'entrata in vigore della presente Legge. Analoghi effetti saranno applicati all'ampliamento del periodo considerato di avvenuta contribuzione dal comma 1 dell'articolo 180 della stessa norma e alla considerazione di avvenuta contribuzione al 100 per cento per i periodi cui fanno riferimento i commi 3 e 4 dell'articolo menzionato.



Ottava disposizione transitoria. *Regime transitorio del sussidio per disoccupazione.*

L'ammontare del sussidio per disoccupazione stabilito dal secondo capoverso del comma 1 dell'articolo 217 della Legge Generale sulla Previdenza Sociale, nella versione della redazione modificata dalla presente Legge, si applicherà ai diritti al sussidio per disoccupazione che sorgano a partire dall'entrata in vigore della presente Legge.

Nona disposizione transitoria. *Ampliamento della sospensione del contratto di lavoro.*

Il Governo amplierà in modo progressivo e graduale la durata della sospensione del contratto di lavoro per paternità regolata dall'undicesima disposizione aggiuntiva, comma Undici, e dalla diciannovesima disposizione aggiuntiva, comma Sei, della presente Legge, fino a raggiungere l'obiettivo di 4 settimane per il congedo per paternità dopo 6 anni dall'entrata in vigore della presente Legge.

Decima disposizione transitoria. *Spiegamento dell'impatto di genere.*

Il Governo, nell'anno corrente 2007, svilupperà la Legge sull'Impatto di Genere in via regolamentare, precisando gli indicatori di cui occorre tenere conto per l'elaborazione del rapporto sopramenzionato.

Undicesima disposizione transitoria.

Il Governo, nel corrente anno 2007, regolerà il Fondo di Garanzia previsto dalla disposizione aggiuntiva unica della Legge 8/2005, dell'8 luglio, che modifica il Codice civile e la Legge di Procedura Civile in materia di separazione e divorzio, creato e dotando inizialmente dalla cinquantatreesima disposizione aggiuntiva della Legge 42/2006, del 28 dicembre, sui Preventivi Generali dello Stato per l'anno 2007.

Disposizione derogatoria unica.

Vengono derogate tutte le norme di tenore uguale o inferiore in opposizione o in contraddizione con quanto stabilito dalla presente Legge.

Prima disposizione finale. *Fondamento costituzionale.*

1. I precetti contenuti sotto il Titolo Preliminare, il Titolo I, il Capo I del Titolo II, gli articoli 28 a 31 e la prima disposizione aggiuntiva della presente Legge costituiscono la regolamentazione delle condizioni di base che garantiscono la parità di tutti gli spagnoli nell'esercizio dei diritti e nell'ottemperanza dei doveri costituzionali, ai sensi dell'articolo 149.1.1.º della Costituzione.

2. Gli articoli dal 23 al 25 della presente Legge hanno un carattere basilare, ai sensi dell'articolo 149.1.30.º della Costituzione. L'articolo 27 e le disposizioni aggiuntive ottava e nona della presente Legge hanno carattere basilare, ai sensi dell'articolo 149.1.16.<sup>a</sup> della Costituzione. Gli articoli 36, 39 e 40 della presente Legge hanno carattere basilare, ai sensi dell'articolo 149.1.27.<sup>a</sup> della Costituzione. Gli articoli 33, 35 e 51, il comma sei della diciannovesima disposizione aggiuntiva e i paragrafi quarto, settimo, ottavo e nono del testo aggiunto al comma tredici della stessa diciannovesima disposizione aggiuntiva della presente Legge hanno carattere basilare, ai sensi dell'articolo 149.1.18.<sup>a</sup> della Costituzione.

Le disposizioni aggiuntive quindicesima, sedicesima e diciottesima costituiscono legislazione basilare in materia di Previdenza Sociale, ai sensi dell'articolo 149.1.17.<sup>a</sup> della Costituzione.

3. I precetti contenuti al Titolo IV e nelle disposizioni aggiuntive undicesima, dodicesima, quattordicesima e diciassettesima costituiscono legislazione lavorativa applicabile in tutto lo Stato, ai sensi dell'articolo 149.1.7.<sup>a</sup> della Costituzione.

L'articolo 41, i precetti contenuti ai Titoli VI e VII e le disposizioni aggiuntive venticinquesima e ventiseiesima della presente Legge costituiscono legislazione di applicazione diretta in tutto lo Stato, ai sensi dell'articolo 149.1.6.<sup>a</sup> e 8.<sup>a</sup> della Costituzione.

Le disposizioni aggiuntive terza a settima e tredicesima vengono dettate nell'esercizio delle competenze sulla legislazione procedurale, ai sensi dell'articolo 149.1.6.<sup>a</sup> della Costituzione.

4. Il resto dei precetti della presente Legge sono applicabili all'Amministrazione Generale dello Stato.

Seconda disposizione finale. *Natura della Legge.*

Le norme contenute nelle disposizioni aggiuntive prima, seconda e terza della presente Legge hanno carattere costituzionale. Il resto dei precetti contenuti nella presente Legge non hanno il suddetto carattere.

Terza disposizione finale. *Autorizzazioni regolamentari.*

1. Si autorizza il Governo a dettar le disposizioni che siano necessarie per l'applicazione e lo sviluppo della presente Legge nelle materie che siano di competenza dello Stato.

2. Nel periodo di sei mesi a partire dall'entrata in vigore della presente Legge, in via regolamentare:

Verrà realizzata la regolamentazione del distintivo aziendale in materia di parità stabilito dal Capo IV del Titolo IV della presente Legge.

Verrà integrato il contenuto degli Allegati alla Direttiva 92/85, del Consiglio Europeo, del 19 ottobre 1992, sull'applicazione di misure per promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro della lavoratrice incinta, che abbia partorito o che si trovi nel periodo di allattamento. Il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali elaborerà, nel termine di sei mesi dalla pubblicazione del Regio Decreto, delle direttivi sulla valutazione del rischio.

3. Il Governo potrà stabilire, prima del 21 dicembre 2007 e attraverso Regio Decreto, i casi cui fa riferimento il comma secondo dell'articolo 71.1 della presente Legge.

Quarta disposizione finale. *Trasposizione delle Direttive.*

Attraverso la presente Legge viene trasposta nell'ordinamento giuridico la Direttiva 2002/73, del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la Direttiva 76/207, del 9 febbraio 1976, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionali, e le condizioni di lavoro e la Direttiva 2004/113, del

Consiglio, del 13 dicembre 2004, sull'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

Analogamente, attraverso la presente Legge, vengono trasposte nella Legge 1/2000, del 7 gennaio, sulla Procedura Civile, e nella Legge 29/1998, del 13 luglio, regolatrice della Giurisdizione Contenzioso-Amministrativa, la Direttiva 97/80/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa al carico della prova nei casi di discriminazione fondata sul sesso.

Quinta disposizione finale. *Piani per la parità e contrattazione collettiva.*

Una volta trascorsi quattro anni dall'entrata in vigor della presente Legge, il Governo procederà a valutare, insieme alle organizzazioni sindacali e associazioni aziendali più rappresentative, lo stato della contrattazione collettiva in materia di parità, e a studiare, in funzione dell'evoluzione avvenuta, le misure che, se del caso, risultino pertinenti.

Sesta disposizione finale. *Instaurazione delle misure preventive delle molestie sessuali e delle molestie fondate sul sesso presso l'Amministrazione Generale dello Stato.*

L'applicazione del protocollo di azione sulle misure relative alle molestie sessuali o fondate sul sesso stabilite dall'articolo 62 della presente Legge avrà luogo entro il termine di sei mesi dall'entrata in vigore del Regio Decreto di approvazione.

Settima disposizione finale. *Misure per rendere possibili i permessi per maternità e per paternità delle persone che occupano una carica elettiva.*

A partire dall'entrata in vigore della presente Legge, il Governo promuoverà l'accordo necessario per dare inizio ad un processo di modifica della legislazione vigente al fine di rendere possibili i permessi per maternità e per paternità delle persone che occupano una carica eletta.

Ottava disposizione finale. *Entrata in vigore.*

La presente Legge entrerà in vigore il giorno successivo a quello di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dello Stato, ad eccezione di quanto previsto all'articolo 71.2, che entrerà in vigore il 31 dicembre 2008.

Per tanto,

Intimo tutti gli spagnoli, privati e autorità, ad osservare e far osservare la presente Legge Costituzionale.

Madrid, 22 marzo 2007.

JUAN CARLOS R.

Il Presidente del Governo,

JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

**6116** STRUMENTO di Adesione della Spagna al Protocollo contro la fabbricazione e il traffico illecito di armi da fuoco, parti, componenti e

munizioni, che integra la Convenzione delle Nazioni Unite contro la delinquenza organizzata transnazionale, New York 31 maggio 2001.

JUAN CARLOS I

RE DI SPAGNA

*Concessa* dall'Assemblea Nazionale l'autorizzazione prevista dall'articolo 94.1 della Costituzione e, in conseguenza, ottemperati i requisiti richiesti dalla Legislazione spagnola, estendo il presente Strumento di Adesione della Spagna al Protocollo contro la fabbricazione e il traffico illecito di armi da fuoco, parti, componenti e munizioni, che integra la Convenzione delle Nazioni Unite contro la delinquenza organizzata transnazionale, stipulata a New York il 31 maggio 2001 affinché attraverso il deposito e conformemente a quanto stabilito nell'Articolo 18 della stessa, la Spagna entri a far Parte del suddetto Protocollo.

In fede di quanto sopra, firmo il presente Strumento, dovutamente timbrato e vidimato dal sottoscritto Ministro degli Affari Esteri e Cooperazione, con la seguente dichiarazione:

«1. La Spagna non si oppone all'applicazione del principio di autodeterminazione nei processi di decolonizzazione, ma desidera sottolineare che l'applicazione del principio di autodeterminazione deve essere compatibile con il principio di integrità territoriale degli Stati. Ciò assume una rilevanza particolare riguardo ai casi in cui vi sono dispute di sovranità sul territorio in questione, come nel caso di Gibilterra.

2. Tale posizione spagnola si basa sulla dottrina stabilita dalle Nazioni Unite su questo punto, raccolta nelle risoluzioni 1514, 2353, 2429 e 2625 dell'Assemblea Generale, tra le altre.»

Dato a Madrid, in data 25 gennaio 2007.

JUAN CARLOS R.

Il Ministro degli Affari Esteri

e Cooperazione,

MIGUEL ÁNGEL MORATINOS

**PROTOCOLLO CONTRO LA FABBRICAZIONE IL TRAFFICO  
ILLECITO DI ARMI DA FUOCO, PARTI, COMPONENTI E MUNIZIONI, CHE  
INTEGRA LA CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE CONTRO LA  
DELINQUENZA ORGANIZZATA TRANSNAZIONALE**

PREAMBOLO

*Gli Stati Parte del presente Protocollo,*

*Consci* dell'urgente bisogno di prevenire, combattere e sradicare la fabbricazione e il traffico illecito di armi da fuoco, parti, componenti e munizioni, per via degli effetti dannosi di tali attività per la sicurezza di tutti gli Stati e regioni e del mondo in generale, che mettono a repentaglio il benessere dei popoli, il loro sviluppo economico e sociale e il loro diritto a vivere in pace,

*Convinti*, per tanto, della necessità da parte degli Stati di adottare tutte le misure idonee a tale fine, comprese le misure di cooperazione internazionale e di altra indole a livello regionale e mondiale,

*Ricordando* la risoluzione 53/111 dell'Assemblea Generale, del 9 dicembre 1998, attraverso la quale l'Assemblea decise di stabilire un comitato speciale intergovernativo di composizione aperta al fine di elaborare una convenzione internazionale ampia contro la delinquenza organizzata transnazionale e di esaminare la possibilità di elaborare, tra le altre cose, uno strumento internazionale contro la fabbricazione e il traffico illecito di armi da fuoco, parti, componenti e munizioni,

*Presi in considerazione* i principi di parità di diritti e di libera determinazione dei popoli, consacrati nella Carta delle Nazioni Unite e nella Dichiarazione sui i principi di diritto internazionale riguardanti i rapporti di amicizia e la cooperazione tra gli Stati in conformità alla Carta delle Nazioni Unite,

*Convinti* che integrare la Convenzione delle Nazioni Unite contro la Delinquenza Organizzata Transnazionale con uno strumento internazionale contro la fabbricazione e il traffico illecito di armi da fuoco, parti, componenti e munizioni sarà utile per prevenire e combattere contro tali crimini,

*Concordano quanto segue:*

## **I. Disposizioni generali**

Articolo 1. Rapporto con la Convenzione delle Nazioni Unite contro la Delinquenza Organizzata Transnazionale.

1. Il presente Protocollo integra la Convenzione delle Nazioni Unite contro la Delinquenza Organizzata Transnazionale e verrà interpretato congiuntamente alla Convenzione.

2. Le disposizioni della Convenzione si applicheranno *mutatis mutandis* al presente Protocollo, a meno che nello stesso venga diversamente stabilito.

[N.d.T.: Poiché vengono citati stralci di leggi diverse, il lettore potrebbe notare alcune incoerenze nella terminologia del testo della traduzione, dovute alla necessità di rendere fedelmente il contenuto e il tenore del testo originale. Inoltre, i commi e le lettere riportati possono sembrare incompleti nel senso, poiché mancano le parti di testo precedenti, dunque, manca il riferimento contestuale degli stessi.]