

## **E' NATO IL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA'**

**È entrato in vigore lo scorso 15 giugno il Codice della Pari Opportunità (Dlgs 198/2006).** Il Codice stabilisce una normativa precisa sul tema e individua gli strumenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione per cause fondate su sesso, razza, origine etnica, religione o convinzioni personali, handicap, età orientamento sessuale. Il Codice, composto di quattro libri, dà disposizioni generali per la promozione delle pari opportunità e raccoglie disposizioni specifiche nei rapporti economici (per esempio nelle aziende) civili, politici etico sociali. Una bella notizia per noi donne, anche se il Codice non rinnova, ma si limita a riordinare e raccogliere le disposizioni in materia di parità di trattamento tra uomini e donne sinora dispersi in mille leggi. Tra le norme più importanti il Codice fissa il concetto di discriminazione, la nullità di atti adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione a comportamenti di molestie comprese quelle sessuali, istituisce la Commissione pari opportunità presso il dipartimento Pari Opportunità, e la costituzione del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici con compiti di promozione e verifica. Inoltre istituisce un Collegio istruttorio degli atti relativi all'individuazione e rimozione delle discriminazioni.

### **INTERVENTO DI GIOVANNA FANTINI (AVVOCATO)**

Il Consiglio d'Europa nel marzo 2006 ha emanato il Patto Europeo per la parità di genere decretando l'anno 2007 "Amico europeo delle pari opportunità per tutti". Nel contempo in Italia è stato approvato il Codice delle pari opportunità (Dlgs 198/06). Purtroppo il legislatore ha perso la grande occasione di operare un vero riassetto della materia. Nella fretta di creare un prodotto prima del termine legislatura gli estensori non si sono addentrati in un vero ripensamento coordinato della norme, mettendo a frutto quella consolidata produzione dottrinale della quale nel Codice non sembrano neppure aver cognizione. Il quadro comunitario è stato essenzialmente trascurato. Le norme già vigenti sono semplicemente state infilate nel Codice senza nemmeno operare un vero coordinamento fra le stesse. La norma iniziale del Codice stupisce in quanto rimanda all'esercizio di astratti "diritti umani" e non già ai soggetti più penalizzati nel godimento degli stessi (convenzione di New York). Si parla di "distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso" ignorando il termine "discriminazione di genere" da tempo coniato dal linguaggio giuridico. Il principio di pari opportunità è relegato al solo strumento delle azioni positive, mentre prima rappresentava il filo conduttore di tutte le disposizioni. Le pari opportunità nei rapporti fra i coniugi constano di un mero rimando alle disposizioni del Codice civile, che in realtà non le disciplina. Il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari consiste nel solo richiamo delle misure già disciplinate. La preoccupazione che dalla legge medesima "non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica" rischia poi di pregiudicare gli esiti del riassetto, ancora economicamente garantito dalle precedenti norme. In sintesi è stata predisposta una scatola più capiente in cui sono state inserite le norme esistenti. Affinché la "scatola" possa divenire più efficace è quindi auspicabile che nel tempo ancora disponibile (un anno dalla legge 246/05), il Governo possa apportare al testo le modifiche necessarie. La non discriminazione di genere deve poter permeare la nostra cultura, per creare condizioni tali da consentire la piena espressione delle potenzialità dei diversi soggetti.

A titolo esemplificativo basti pensare agli strumenti sostanzialmente ritrasposti con qualche integrazione nel nuovo Codice, quali la possibilità di ricorrere ai giudici del lavoro o di intervenire nei giudizi già da tempo riconosciuta alle consigliere di parità. Una chance così raramente sfruttata che non si può ritenere neppure consolidato un orientamento giurisprudenziale univoco sul valore della prova. Le consigliere di parità quando promuovono la causa per conto del lavoratore discriminato, o sono chiamate nei giudizi inerenti le discriminazioni, possono semplicemente dedurre in giudizio gli elementi in fatto in base ai quali la discriminazione può essere presunta, con una inversione dell'onere della prova indubbiamente favorevole. Per contro il datore di lavoro è infatti tenuto a provare l'insussistenza della violazione del principio di parità di trattamento.

Ciononostante gli avvocati si avvalgono di rado di questo preziosissimo strumento. Altrettanto vale per i ricorsi in via di urgenza (con convocazione entro due giorni) ancor meno pubblicizzati e come tale assolutamente ignoti a chi potrebbe avvalersene. Il diffondersi dell'informazione e della educazione mentale alla non discriminazione di genere sono perciò ancora lontani. L'esistenza di un Codice, anche se migliorabile, è in questo senso un passo avanti.