

dossier

XVI legislatura

Conferenza "Le donne e le elezioni europee"

Bruxelles, 5 marzo 2009

n. 40/AP
3 marzo 2009



servizio affari
internazionali
del Senato

ufficio dei rapporti
con le istituzioni
dell'Unione europea

Unione
Europea

Senato della Repubblica
Servizio affari internazionali
Ufficio per i rapporti con le istituzioni dell'Unione europea

XVI legislatura

Conferenza "Le donne e le elezioni europee"

Bruxelles, 5 marzo 2009

Dossier n. 40/AP
2 marzo 2009

a cura di Patrizia Borgna

XVI Legislatura
Dossier

Servizio affari internazionali

Direttore

Maria Valeria Agostini

tel. 06 6706_2405

Consigliere parlamentare

Rappresentante permanente del Senato

presso l'Unione Europea

Beatrice Gianani _0032 2 284 2297

Segretario parlamentare

Documentarista

Federico Pommier Vincelli

_3542

_2891

Segreteria

Fax 06 6706_4336

Grazia Fagiolini

_2989

_2027

Simona Petrucci

_3666

_3477

Ufficio dei Rapporti con gli Organismi Internazionali

(Assemblee Nato e Ueo) fax 06 6706_4807

Consigliere parlamentare capo ufficio

Alessandra Lai

_2969

_2359

Segretario parlamentare Documentarista

Elena Di Pancrazio

_3882

_3581

Coadiutori parlamentari

Nadia Quadrelli

_2653

_3761

Laura E. Tabladini

_3428

_5370

Monica Delli Priscoli

_4707

_2873

Silvia Perrella

_3414

Antonia Salera

Ufficio per le Relazioni Interparlamentari

(Assemblee Consiglio d'Europa, Osce, Ince)
fax 06 6865635

Consigliere parlamentare capo ufficio

Stefano Filippone Thaulero

_3652

_2482

Segretario parlamentare Documentarista

Giuseppe Trezza

_3478

_4529

Coadiutori parlamentari

Daniela Farneti

_2884

_3397

Antonella Usiello

_4611

_3416

Segretario parlamentare

Interprete Coordinatore

Paola Talevi

_2571

Coadiutore parlamentare

Adele Scarpelli

_3418

Segretari parlamentari Interpreti

Alessio Colarizi Graziani

_3417

Patrizia Mauracher

_3417

Claudio Olmeda

_3417

Cristina Sabatini

_3417

Angela Scaramuzzi

INDICE

	Pag.
Nota illustrativa	I
Trattato sull'Unione europea - Artt. 2 e 3	" 1
Trattato che istituisce la Comunità europea - Artt. 137 e 141	" 3
Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea Artt. 21 e 23	" 5
Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni - Parità tra donne e uomini 2009 (COM (09) 77 def.)	" 7
Parlamento europeo, Commissione per gli affari costituzionali - Progetto di relazione su una proposta di modifica dell'Atto relativo all'elezione dei membri del Parlamento europeo a suffragio universale diretto del 20 settembre 1976	" 19
Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (COM (06) 92 def.)	" 73
Decisione n. 1672/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 ottobre 2006 che istituisce un programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale - Progress	" 97
Women in European politics - time for action (in lingua inglese)	" 105
EU Gender Equality Law (in lingua inglese)	" 173
Risoluzione del Parlamento europeo sulle elezioni del 2004: come garantire una rappresentanza equilibrata tra donne e uomini	" 203
Costituzione della Repubblica italiana - Artt. 37, 51 e 117	" 209

Legge 20 febbraio 2009, n. 10 - Modifiche alla legge 24 gennaio 1979, n. 18, concernente l'elezione di membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia	"	211
Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246	"	213
Legge 8 aprile 2004, n. 90 - Norme in materia di elezioni dei membri del Parlamento europeo e altre disposizioni inerenti ad elezioni da svolgersi nell'anno 2004	"	259
Legge 24 gennaio 1979, n. 18 - Elezione di membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia	"	267

NOTA ILLUSTRATIVA

In occasione della Conferenza organizzata dalla Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere del Parlamento europeo, che si terrà a Bruxelles il 5 marzo prossimo (data della celebrazione della giornata internazionale della donna 2009), l'Ufficio dei Rapporti con le istituzioni dell'Unione europea ha proceduto ad una raccolta della documentazione comunitaria e interna di maggior rilievo sul tema oggetto dell'incontro: le donne e le elezioni europee.

Per quanto riguarda il *coté* comunitario, si segnala innanzitutto che l'*uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario* ed una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi europei di crescita, occupazione e coesione sociale. Alla parità tra uomo e donna è dedicato un ampio *corpus* legislativo europeo¹, composto in particolare da diverse disposizioni del trattato istitutivo e da direttive riguardanti l'accesso all'occupazione, la parità retributiva, la protezione della maternità, il congedo parentale, la sicurezza sociale, specie in ambito lavorativo. A titolo informativo, si segnala che nel giugno 2008 la Commissione europea ha creato una rete delle donne che occupano posizioni di responsabilità in campo politico ed economico, che fornisce una piattaforma a livello dell'UE per lo scambio di buone pratiche e di strategie efficaci per migliorare l'equilibrio nella ripartizione delle posizioni di responsabilità. La rete presenterà i propri risultati nel 2009. Al momento risulta che in Europa le donne rappresentano solo il 24% delle presenze in Parlamento e nei Governi e che nel settore privato 9 membri dei consigli di amministrazione su 10 sono uomini².

Passando alla struttura del presente *dossier*, la documentazione comunitaria inclusa comprende innanzitutto, per quanto riguarda i principi fondamentali di parità tra sessi, gli articoli 2, 3 del Trattato UE, nonché gli articoli 137 e 141 del Trattato CE. Sono inclusi inoltre gli articoli 21 (non discriminazione) e 23 (parità tra donne e uomini) della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Più nello specifico, sono comprese anche l'ultima relazione annuale della Commissione in materia di parità tra donne e uomini³; la comunicazione della Commissione europea relativa alla tabella di marcia per la parità tra donne e uomini

¹ Al riguardo si veda il dossier n. 13/AP, a cura dell'Ufficio dei rapporti con le istituzioni dell'Unione europea, elaborato in occasione della Conferenza delle Commissioni parlamentari per le pari opportunità, svoltasi a Parigi il 2-3 luglio 2008.

² Fonte: Commissione europea,
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418&newsId=133&furtherNews=yes>

³ COM(2009)77.

2006-2010⁴, che prevede sia iniziative specifiche, sia l'inserimento della tematica della parità fra i sessi in tutte le politiche e attività dell'UE ("gender mainstreaming") e alcune pubblicazioni, in lingua inglese, commissionate dalla Commissione europea: "Women in European Politics, a time for action", del gennaio 2009 e "Eu gender equality law", del settembre 2008, redatta nel quadro del programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà "Progress" (2007-2013) che sostiene finanziariamente la concreta attuazione del principio della parità tra i sessi e l'inserimento di questa tematica in tutte le politiche dell'UE.

Il presente *dossier* include inoltre la risoluzione del Parlamento europeo, non recentissima ma tuttavia interessante, sulle elezioni del 2004 "Come garantire una rappresentanza equilibrata fra donne e uomini"⁵.

Quanto al tema delle elezioni al Parlamento europeo, si segnala il Progetto di relazione della Commissione per gli affari costituzionali del Parlamento europeo (il cui relatore è Andrew Duff) volto a modificare l'Atto relativo all'elezione dei membri del Parlamento europeo a suffragio universale diretto del 20 settembre 1976⁶. All'interno di tale documento - la cui efficacia, se approvato, si produrrà a partire dalle elezioni successive a quelle del 2009 -, si rinvengono utili informazioni sui sistemi elettorali per le elezioni al Parlamento europeo vigenti negli Stati membri.

Per quanto riguarda la documentazione relativa alla legislazione interna, sono allegati innanzitutto gli articoli 37, 51 e 117 della Costituzione italiana. In particolare si segnala l'articolo 51 che stabilisce parità di accesso tra donne e uomini agli uffici pubblici e alle cariche elettive.

Sono poi comprese le norme in materia di elezioni del Parlamento europeo, ovvero: la legge 20 febbraio 2009, n 10, modificativa della legge 24 gennaio 1079, n. 18, anch'essa inclusa nel *dossier* e la legge 8 aprile 2004, n. 90, relativa alle elezioni del 2004. E' allegato inoltre il codice delle pari opportunità, emanato con decreto legislativo dell'11 aprile 2006, n. 198, che, tra l'altro, contiene disposizioni in materia di elezioni dei membri del Parlamento europeo. In particolare, si segnala l'articolo 56 che stabilisce che nell'insieme delle liste circoscrizionali aventi un medesimo contrassegno, "nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati".

⁴ COM(2006)92.

⁵ Risoluzione 2003/2108(INI).

⁶ (2007/2207 (INI)).

TRATTATO SULL'UNIONE EUROPEA

Articolo 2

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

Articolo 3

... omissis ...

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

TRATTATO CHE ISTITUISCE LA COMUNITÀ EUROPEA

Articolo 137

1. Per conseguire gli obiettivi previsti all'articolo 136, la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori:

... omissis ...

i) parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro;

Articolo 141

1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

... omissis ...

3. Il Consiglio, deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adotta misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

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

CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA

Articolo 21 **Non discriminazione**

1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

2. Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.

Articolo 23 **Parità tra donne e uomini**

La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non ostia al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 27.2.2009
COM(2009) 77 definitivo

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO
EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL
COMITATO DELLE REGIONI**

Parità tra donne e uomini — 2009

{SEC(2009) 165}

INDICE

1.	Introduzione	3
2.	Principali evoluzioni	4
2.1.	Divari tra donne e uomini	4
2.2.	Sviluppi politici e legislativi	6
3.	Sfide e orientamenti politici	8
3.1.	Favorire un'equa suddivisione, tra donne e uomini, delle responsabilità private e familiari	8
3.2.	Lottare contro gli stereotipi per consentire alle donne e agli uomini di realizzare pienamente il loro potenziale	9
3.3.	Promuovere la pari partecipazione delle donne e degli uomini a processi e ad incarichi decisionali	10
3.4.	Suscitare una maggiore consapevolezza e una migliore comprensione della parità tra donne e uomini	11
4.	Conclusioni	11

1. INTRODUZIONE

Su richiesta del Consiglio europeo, la Commissione europea presenta ogni anno una relazione sui progressi raggiunti verso la parità tra donne e uomini, nonché le sfide e le priorità per il futuro. Nel 2008 si è giunti a metà del processo di attuazione della tabella di marcia per la parità tra donne e uomini che conferma l'impegno della Commissione a favore della parità. Gli Stati membri hanno ripreso tale impegno nel Patto europeo per la parità di genere. Gli sforzi congiunti hanno prodotto risultati positivi concernenti, in particolare, l'occupazione delle donne, ma i progressi generali sono tuttora troppo lenti nella maggior parte dei settori e la parità tra donne e uomini è lungi dall'essere raggiunta. Un maggior numero di donne si è inserito nel mercato del lavoro, il che ha reso più vicini gli obiettivi di Lisbona, ma l'obiettivo quantitativo ('più' posti di lavoro) non è coinciso con quello qualitativo (posti di lavoro 'migliori'). Le donne lavorano tuttora a tempo parziale più degli uomini, sono in maggioranza in settori e posti di lavoro meno valorizzati, sono in media pagate meno degli uomini e occupano meno posti di responsabilità.

La presente relazione è adottata in un contesto di recessione economica globale¹, collegata alla crisi finanziaria, causa di ripercussioni negative sulla crescita e sull'occupazione nell'UE. Per far fronte al rallentamento dell'economia, più importante che mai sarà investire in capitale umano e in infrastrutture sociali onde dar modo, alle donne e agli uomini, di sfruttare appieno il loro potenziale. Nell'Agenda sociale rinnovata² la Commissione ha riaffermato il suo impegno a creare posti di lavoro più numerosi e di migliore qualità nel quadro della Strategia europea per l'occupazione e la crescita. La parità tra donne e uomini è un fattore chiave per il successo di tale strategia e una necessità per far fronte alla penuria di manodopera e alle esigenze di nuove competenze³. Al giorno d'oggi le donne ottengono quasi il 60% delle lauree universitarie nell'UE, mentre la percentuale dei diplomi in materia di scienze e tecnologie rimane bassa. D'altra parte, esistono tuttora ostacoli che impediscono alle donne di realizzare pienamente il proprio potenziale e di accedere alle attività e ai posti di lavoro per i quali sono qualificate. La difficoltà nel conciliare il lavoro e la vita familiare è uno degli ostacoli principali all'occupazione e alla carriera femminile. Una serie di stereotipi legati al sesso, difficili da sradicare, limita le donne e gli uomini nella scelta dei loro studi e delle loro carriere, il che comporta una segregazione del mercato del lavoro a seconda del sesso. Inoltre, le donne sono più esposte degli uomini alle conseguenze della recessione economica, in quanto occupano più spesso posti di lavoro precari.

La presente relazione affronta le sfide e le risposte politiche connesse all'eliminazione degli ostacoli che si frappongono alla piena partecipazione delle donne e degli uomini al mercato del lavoro. Essa tratta altresì dell'importanza di correggere lo squilibrio tra i sessi nella presa di decisioni, tanto più che il 2009 recherà mutamenti di rilievo nella composizione delle strutture decisionali dell'Unione europea, in particolare in seno al Parlamento europeo e alla Commissione. Quantunque la recessione economica abbia modificato il contesto, è

¹ COM (2008) 800.

² COM (2008) 412.

³ COM (2008) 868.

importante continuare a rafforzare le politiche in materia di parità tra donne e uomini. Decenni di sforzi congiunti hanno non soltanto migliorato la situazione e i diritti delle donne, ma anche contribuito alla sviluppo economico e sociale della nostra società.

2. PRINCIPALI EVOLUZIONI

2.1. Divari tra donne e uomini

La parità tra donne e uomini non è soltanto un obiettivo in sé, bensì una condizione preliminare per la realizzazione degli obiettivi generali di crescita, di occupazione e di coesione sociale dell'Unione europea. Una più forte partecipazione delle donne al mercato del lavoro offre sia una garanzia della loro indipendenza economica sia un contributo fondamentale allo sviluppo economico e alla sostenibilità dei sistemi di protezione sociale. Essendo sovrarappresentate in lavori precari basati su contratti a breve termine, le donne sono più colpite dal rallentamento dell'economia nel mercato del lavoro. È dunque essenziale proseguire e rafforzare l'integrazione dei due sessi nel settore dell'occupazione e delle politiche sociali, incluso quello della flessicurezza, e continuare gli sforzi per eliminare gli ostacoli alla piena partecipazione delle donne e degli uomini al mercato del lavoro.

Passato dal 51,1% nel 1997 al 58,3% nel 2007, il tasso di **occupazione femminile** nell'Unione europea si avvicina attualmente all'obiettivo di Lisbona, cioè al 60% nel 2010. Esistono tuttavia notevoli divergenze tra gli Stati membri, con tassi che variano dal 36,9% al 73,2%. Lo scarto medio tra i tassi di occupazione delle donne e quelli degli uomini si sta riducendo: 17,1 punti percentuali nel 2000, 14,2 punti percentuali nel 2007. Peraltro, lo scarto è quasi doppio se si raffrontano i **tassi di occupazione delle donne e degli uomini con figli** di età inferiore a 12 anni a carico. Inoltre, il tasso di occupazione delle donne diminuisce di 12,4 punti se esse hanno bambini, mentre aumenta di 7,3 punti per gli uomini anch'essi con bambini, il che rispecchia l'ineguale ripartizione delle responsabilità parentali e l'insufficienza delle strutture per la custodia dei bambini e delle azioni di conciliazione della vita privata e della vita professionale.

Nel 2007 il 31,2% dei lavoratori dipendenti di sesso femminile lavoravano a **tempo parziale**, percentuale quattro volte più elevata di quella relativa agli uomini. Quantunque il tempo parziale e altre modalità flessibili di lavoro possano rappresentare preferenze personali, l'**ineguale ripartizione delle responsabilità domestiche e familiari** induce un numero maggiore di donne che non di uomini ad optare per tali modalità. Nell'UE oltre 6 milioni di donne nel gruppo di età 25-49 anni dichiarano di essere indotte a rinunciare al lavoro o a lavorare soltanto a tempo parziale a causa delle loro responsabilità familiari⁴.

Una migliore conciliazione tra la vita privata e la vita professionale, delle donne come degli uomini, è indispensabile non soltanto per arrivare alla parità tra i sessi, ma anche per conseguire gli obiettivi di Lisbona. L'allestimento di strutture destinate ai bambini, a prezzi abbordabili e di buona qualità, è indispensabile per consentire ai

⁴

Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro 2006.

due genitori di conciliare lavoro e vita familiare. Resta ancora molto da fare per ottenere un livello soddisfacente delle strutture per bambini, in particolare al di sotto dei 3 anni, e raggiungere in tal modo gli obiettivi cosiddetti di Barcellona⁵; d'altro canto le politiche di conciliazione sono importanti per far fronte alle sfide demografiche. Gli Stati membri con il più elevato tasso di natalità sono attualmente quelli che più hanno fatto per migliorare l'equilibrio lavoro-vita familiare dei genitori e che fanno registrare un tasso di occupazione femminile elevato.

La situazione delle donne è inoltre migliorata nel settore dell'**istruzione**: nel 2006 esse hanno ottenuto il 58,9% delle lauree universitarie nell'Unione europea (56,7% nel 2004). Sussistono peraltro differenze nei campi di studio, ad esempio, negli studi di ingegneria (18% di laureati di sesso femminile) e in quelli di informatica (20%), mentre le donne predominano nei campi di studio del commercio, della gestione e del diritto (60%). Le donne sono tuttora dietro gli uomini per quanto riguarda l'utilizzazione di nuove tecnologie e riscontrano difficoltà nell'accesso a lavori più specialistici connessi alle TIC.

L'elevato livello di istruzione delle donne non si rispecchia direttamente nei posti che esse occupano nel mercato del lavoro. Per lo più le donne prestano lavoro in settori e professioni 'femminizzate' e restano in categorie di occupazione minori con un accesso limitato alle cariche elevate. Nella maggior parte degli Stati membri la **segregazione professionale e settoriale** è rimasta pressoché invariata negli ultimi anni, il che significa che l'aumento del tasso di occupazione femminile si è realizzato in settori in cui le donne erano già in maggioranza. Una ripartizione più equa dei campi di studio e delle professioni tra i sessi consentirebbe di rispondere alla domanda di nuove competenze e di soddisfare le future esigenze del mercato del lavoro.

Una delle conseguenze della segregazione dei sessi sul mercato del lavoro è il persistente **scarto di retribuzione** (mediamente il 17,4% nell'UE), dovuto in parte al fatto che le donne sono concentrate in occupazioni e posti di lavoro meno valorizzati. Più disposte a lavorare a tempo parziale e a interrompere la propria carriera per ragioni familiari, le donne sono più esposte alle conseguenze negative di tali scelte in materia di retribuzione, di evoluzione della carriera e di diritti al pensionamento. Questo fatto comporta anche il rischio di povertà, in particolare per genitori singoli, che per lo più sono donne (con un tasso di rischio di povertà del 32%) e per le donne di età superiore ai 65 anni (con un tasso di rischio di povertà del 21%, ossia superiore di 5 punti a quello degli uomini). Le donne sono altresì più vulnerabili in periodi di aumento della disoccupazione dal momento che esse hanno, più degli uomini, contratti a durata determinata (15% contro 13,9%).

Nonostante il fatto che sempre più numerose siano le donne altamente qualificate e che la partecipazione al mercato del lavoro delle donne sia in aumento, esse sono tuttora minoritarie rispetto agli uomini in posti di responsabilità nella politica e nelle

⁵

Nel marzo 2002 il Consiglio europeo, riunitosi a Barcellona, ha invitato gli Stati membri a '*eliminare gli elementi dissuasivi alla partecipazione delle donne alla forza lavoro e adoperarsi, tenendo conto della richiesta di servizi di custodia dei bambini e conformemente ai modelli nazionali di offerta di tali servizi, per fornire, entro il 2010, servizi ad almeno il 90% dei bambini di età compresa tra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico e ad almeno il 33% dei bambini al di sotto dei 3 anni*'.

imprese, specialmente ai più alti livelli. Il numero di **donne con funzioni direttive**⁶ nell'UE è rimasto stabile negli ultimi anni, con una media del 30%, e meno ancora nella maggioranza degli Stati membri. Un membro su dieci degli consigli di amministrazione e il 3% dei direttori delle principali società quotate in borsa dell'Unione europea sono di sesso femminile. Non vi sono donne tra i governatori delle Banche centrali dell'Unione europea; esse rappresentano soltanto il 16% negli organi decisionali più elevati di tali istituzioni. La situazione è paradossale, se si pensa che le studentesse superano in numero gli studenti nei settori del commercio, della gestione e del diritto.

In politica, la maggior parte dei paesi dell'Unione europea ha fatto registrare progressi in questi ultimi dieci anni, progressi però lenti con cifre nel complesso basse. La percentuale media di donne tra i **deputati dei parlamenti nazionali** è passata dal 16% nel 1997 al 24% nel 2008, percentuale che varia dal 9% al 46% a seconda dei paesi. Soltanto in undici Stati membri tale percentuale è superiore al 30%, soglia ritenuta minima perché le donne possano esercitare un'effettiva influenza sulle questioni politiche. Nei governi nazionali un **ministro di grado elevato** su quattro è una donna, mentre la percentuale delle donne ministro varia dallo zero al 60%. Le **istituzioni europee** hanno fatto registrare alcuni progressi, ma le donne sono tuttora sottorappresentate ai più alti livelli. Soltanto tre su dieci deputati del Parlamento europeo sono donne.

2.2. Sviluppi politici e legislativi

Una delle principali iniziative del 2008 per giungere alla parità tra donne e uomini è stata l'adozione, da parte della Commissione europea, di varie misure destinate a favorire un **migliore equilibrio tra lavoro e vita privata**⁷. Una delle proposte riguarda la modifica della direttiva 92/85/CEE sulla protezione della maternità⁸. Le principali modifiche proposte riguardano l'aumento da 14 a 18 settimane del congedo minimo di maternità, di massima senza perdita di reddito. La Commissione ha inoltre proposto di rafforzare le disposizioni della direttiva 86/613/CEE⁹ a favore dei lavoratori autonomi e dei 'coniugi coadiuvanti' in aziende familiari. In una relazione della Commissione¹⁰ è stata fatta una rassegna dei progressi nella realizzazione di strutture di custodia per i bambini negli Stati membri, e si è concluso che la maggior parte degli Stati membri non raggiungerà entro il 2010 gli obiettivi di Barcellona.

A seguito di una consultazione a due tappe avviata dalla Commissione, le **parti sociali hanno iniziato negoziati sui congedi per motivi familiari** diversi dal congedo di maternità. La cooperazione tra gli Stati membri continua in seno all'**Alleanza europea per la famiglia**, che rappresenta una piattaforma a livello europeo di discussione sulla conciliazione della vita privata e della vita professionale e sulle politiche degli Stati membri in materia di famiglia. La maggior parte degli Stati membri ha riconosciuto l'importanza delle politiche di conciliazione di fronte alle sfide economiche e demografiche. È stata introdotta una serie di misure, ad esempio una più ampia disponibilità di strutture di custodia per bambini (Germania,

⁶ Direttori, amministratori delegati e dirigenti di piccole imprese.

⁷ COM (2008) 635.

⁸ COM (2008) 637.

⁹ COM (2008) 636.

¹⁰ COM (2008) 638.

Regno Unito e Paesi Bassi), modalità di congedo più vantaggiose, in particolare per i padri (Svezia, Germania, Grecia, Lituania e Spagna) e azioni di sensibilizzazione sul ruolo dei padri (Slovenia).

La Commissione ha continuato a raccogliere dati comparabili a livello europeo sulle donne e sugli uomini nella presa di decisioni, e una recente relazione ha confermato che, malgrado sviluppi positivi, le donne rimangono fortemente sottorappresentate¹¹. Vari Stati membri hanno attuato misure per favorire un migliore equilibrio tra i sessi in posti direttivi (ad esempio, Spagna, Finlandia, Francia, Portogallo, Austria, Danimarca, Polonia e Cipro). Nel 2008 è stata lanciata una **rete comunitaria per promuovere la presenza delle donne in posti di responsabilità nell'economia e nella politica**, rete che potrà servire da piattaforma di scambio delle prassi ottimali tra le reti esistenti a livello dell'Unione europea.

L'equa partecipazione delle donne e degli uomini alla presa di decisioni politiche è stato un tema prioritario della presidenza slovena, nel quadro della verifica della piattaforma d'azione di Pechino. Nel giugno 2008 il Consiglio dei ministri ha adottato una serie di conclusioni sulle donne nella presa di decisioni politiche e sull'eliminazione degli **stereotipi legati al sesso** esistenti nella società, tema prioritario del programma del trio di presidenza (Germania, Portogallo e Slovenia). Alla fine del 2007 la Commissione ha avviato un'iniziativa di formazione e di sensibilizzazione destinata ad informare le imprese, in particolare le piccole e medie imprese, circa i benefici della lotta contro gli stereotipi legati al sesso. Essa svolge altresì una campagna per attirare le giovani verso professioni connesse alle TIC e mantenere in questo settore l'occupazione femminile.

La legislazione dell'UE sulla **parità di trattamento** tra donne e uomini contribuisce anch'essa ai progressi in questo campo. Nel 2008 la Commissione ha esaminato in modo approfondito l'applicazione delle direttive 2002/73/CE¹² e 2004/113/CE¹³ e ha intrapreso le iniziative necessarie per verificare il recepimento tempestivo e corretto di tali direttive negli Stati membri. La Commissione ha avviato contro un certo numero di Stati membri procedimenti di infrazione, di cui 20 tuttora in sospeso, per il recepimento non corretto della direttiva 2002/73/CE. Quanto alla direttiva 2004/113/CE, sono stati avviati, nei confronti di dodici Stati membri, procedimenti di infrazione, sette dei quali tuttora in sospeso alla fine del 2008, per la mancata comunicazione delle misure nazionali di recepimento.

La Commissione inoltre sta esaminando l'adeguatezza dell'attuale legislazione dell'UE sulla **parità di retribuzione** al fine di contrastare il divario di retribuzione tra le donne e gli uomini conformemente alla comunicazione del 2007¹⁴, e ha avviato una campagna di sensibilizzazione su tale problema. Vari Stati membri hanno avviato, in merito a tale problema, iniziative mirate, ad esempio il Regno Unito (dovere di parità dei poteri pubblici e commissione "Donne e lavoro"), la Francia

¹¹ http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf.

¹² Direttiva 2002/73/CE che modifica la 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.

¹³ 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.

¹⁴ COM (2007) 424.

(inclusione nelle contrattazioni collettive a livello delle parti sociali), la Finlandia (strategia nazionale di parità di retribuzione), la Svezia (piano d'azione annuale obbligatorio in tema di pari retribuzione per tutte le imprese con almeno dieci dipendenti) e il Belgio (relazione annuale e introduzione di sistemi di valutazione delle funzioni non discriminatori per le donne).

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere sta per essere istituito, e, una volta operativo, fornirà una nuova assistenza tecnica alle istituzioni comunitarie e agli Stati membri.

3. SFIDE E ORIENTAMENTI POLITICI

La sfida globale è quella di trovare risposte efficaci e sostenibili alla crisi economica e di ridurne le molteplici ripercussioni a breve e lungo termine, in particolare sul mercato del lavoro. L'occupazione delle donne è stata una delle principali forze motrici del mercato del lavoro europeo a seguito dell'avvio della strategia di Lisbona. Di conseguenza, l'uguaglianza di genere deve essere integrata nelle azioni rivolte a far fronte alle sfide, in quanto le donne potranno essere interessate diversamente dagli uomini. Le politiche di parità tra uomini e donne si sono dimostrate risposte efficaci alle sfide, e gli Stati membri devono continuare ad investire a favore di una migliore utilizzazione dei talenti e delle risorse delle donne e degli uomini, rafforzando in particolare la specificità di genere delle politiche in materia di flessicurezza.

Il persistere del divario tra donne e uomini conferma l'importanza dell'eliminazione degli ostacoli alla piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro e alla lotta contro gli stereotipi legati al sesso profondamente radicati, che determinano i ruoli delle donne e degli uomini nella società, aggravando lo squilibrio, tra i sessi, nella ripartizione del lavoro retribuito e non retribuito. La ripartizione ineguale delle responsabilità familiari può spesso indurre le donne, in misura maggiore che non gli uomini, ad optare per modalità di lavoro flessibili e a interrompere il loro percorso lavorativo, fatto che può avere un impatto negativo sull'evoluzione della loro carriera, sul loro reddito, sui loro diritti al pensionamento e sulla loro indipendenza economica. Le politiche destinate a favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro debbono quindi seguire un approccio integrato, includendo strategie destinate ad eliminare gli stereotipi legati al sesso, nonché misure di conciliazione della vita privata e della vita professionale tanto delle donne quanto degli uomini.

Oltre alle strutture e alle pratiche discriminatorie visibili o invisibili, l'accesso delle donne a posti di responsabilità e di direzione è ostacolato anche dagli stereotipi legati al sesso e dalla difficoltà di conciliare lavoro e responsabilità familiari. Le politiche volte a promuovere la parità tra donne e uomini nei processi e nelle funzioni decisionali devono quindi essere di natura molteplice e affrontare le cause principali del problema. Nei punti seguenti sono illustrati i settori in cui è necessario agire.

3.1. Favorire un'equa suddivisione, tra donne e uomini, delle responsabilità private e familiari

Le politiche a favore della conciliazione della vita privata e della vita professionale rispondono a sfide economiche e demografiche a lungo termine e vanno quindi

rafforzate per stimolare la crescita. Una migliore ripartizione del tempo consacrato al lavoro/alla famiglia, sia per le donne sia per gli uomini, richiede una suddivisione più equa del tempo dedicato al lavoro retribuito e al lavoro non retribuito. Il tempo delle donne è, più che per gli uomini, legato alle responsabilità domestiche e familiari. Le misure di conciliazione devono rivolgersi anche agli uomini, in quanto la promozione della parità tra donne e uomini comporta cambiamenti e nuove opportunità per entrambi i sessi.

- L'istituzione di servizi di cura per bambini e altre persone a carico, che siano abbordabili, accessibili e di qualità, consentirà a un numero maggiore di donne di entrare e di rimanere nel mercato del lavoro e di facilitare l'equilibrio vita professionale-vita privata tanto per le donne quanto per gli uomini. Il potenziale dei Fondi strutturali e dell'FEASR¹⁵ deve essere pienamente utilizzato per finanziare servizi di qualità.
- Le politiche di conciliazione devono consentire alle donne e agli uomini di scegliere personalmente modalità più flessibili per il lavoro e le ferie. Misure quali il congedo di paternità possono stimolare gli uomini a condividere equamente con le donne le responsabilità parentali o di altro genere.
- Le politiche di conciliazione devono essere applicate a tutti i livelli sul posto di lavoro, al fine di generalizzare un utilizzo più equo del tempo delle donne e degli uomini e favorire un atteggiamento più idoneo nei confronti della necessità, per le donne come per gli uomini, di conciliare lavoro e vita familiare.
- Le proposte che modificano le due direttive¹⁶ sul congedo di maternità e i diritti delle lavoratrici autonome devono essere quanto prima adottate dal legislatore. Esse rappresentano un concreto contributo alla conciliazione della vita privata e della vita professionale nell'Unione europea.

3.2. Lottare contro gli stereotipi per consentire alle donne e agli uomini di realizzare pienamente il loro potenziale

Gli stereotipi legati al sesso rappresentano convincimenti culturali e sociali nei confronti di ruoli e funzioni considerati per tradizione 'maschili' o 'femminili' che possono influenzare le donne e gli uomini nella scelta dei loro studi e delle loro attività e comportano una segregazione del mercato del lavoro a seconda del sesso. Tali stereotipi comportano una suddivisione ineguale, tra donne e uomini, dell'orario lavorativo, del reddito e delle responsabilità familiari; essi rappresentano anche ostacoli all'evoluzione della carriera delle donne e al loro accesso a posti di responsabilità. Lottare contro gli stereotipi legati al sesso significa quindi lottare contro la causa basilare degli scarti ancora esistenti tra i due sessi sul mercato del lavoro.

- I bambini e i giovani hanno bisogno di modelli di donne e di uomini non basati su stereotipi. Le pratiche e gli atteggiamenti discriminatori devono essere eliminati

¹⁵

Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale.

¹⁶

Cfr. note 9 – 10.

dai materiali e metodi didattici, dall'insegnamento e dall'orientamento professionale.

- È possibile eliminare i pregiudizi legati al sesso tramite azioni di formazione e di sensibilizzazione sul luogo di lavoro e modificare in tal modo culture di lavoro basate su una versione stereotipata dei ruoli e delle competenze delle donne e degli uomini, in particolare nei riguardi delle donne in posti di responsabilità.
- Occorre incoraggiare i mezzi di comunicazione, compreso il settore pubblicitario, a diffondere immagini e contenuti non stereotipati, in particolare sulle donne che rivestono funzioni decisionali.

3.3. Promuovere la pari partecipazione delle donne e degli uomini a processi e ad incarichi decisionali

La pari partecipazione di donne e uomini ai processi decisionali è una necessità democratica ed economica. Nell'attuale situazione economica è tanto più importante mobilitare tutti i talenti, in quanto non è il caso di sprecare competenze e potenziale produttivo a causa di concezioni obsolete circa il ruolo e la capacità di dirigere delle donne e degli uomini. Gli studi¹⁷ sottolineano un rapporto positivo tra la presenza delle donne in posti direttivi e i risultati finanziari e organizzativi. La ricerca di un migliore equilibrio tra i sessi nella condotta degli affari può migliorare la gestione e la redditività delle imprese.

- La promozione della parità tra donne e uomini nella presa di decisioni passa per un impegno e una partnership più forti a tutti i livelli: governi, autorità regionali e locali, partiti politici, parti sociali, dirigenti di imprese, unità risorse umane, organizzazioni non governative, istituti di istruzione, mezzi di comunicazione, uomini e donne.
- Una partecipazione più equilibrata alla presa di decisioni richiede azioni mirate e misure efficaci come, se del caso, un'azione positiva, piani di parità, consulenza e formazione mirata. Tutte le procedure di nomina, di assunzione, di valutazione delle funzioni e delle competenze, di retribuzione e di promozione devono essere trasparenti e neutre rispetto al sesso. È importante lottare sistematicamente contro la discriminazione e le molestie morali e sessuali.
- Occorre migliorare la raccolta, l'analisi e la diffusione di dati comparabili disponibili a livello europeo ripartiti per sesso, in modo da seguire il processo di parità tra donne e uomini nelle prese di decisione. Studi quantitativi e qualitativi sono necessari per valutare le strategie, tra cui misure positive quali quote, adottate dagli Stati membri. Gli scambi e la diffusione delle prassi ottimali devono essere incoraggiati, ad esempio mediante reti di donne in posti di comando.
- I sistemi elettorali esercitano un impatto sull'impegno delle donne e sulla loro rappresentanza. Occorre incoraggiare i partiti politici e i parlamenti europeo e nazionali, secondo le loro responsabilità rispettive, ad adottare misure adeguate

¹⁷

Ad es., Mc Kinsey Women Matter Report (2007); Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003); Catalyst (2004).

affinché le donne si impegnino maggiormente e la presenza delle donne e degli uomini sulle liste elettorali e nelle nomine a cariche pubbliche sia più equilibrata.

3.4. Suscitare una maggiore consapevolezza e una migliore comprensione della parità tra donne e uomini

Negli ultimi anni l'impegno politico a favore della parità dei sessi è aumentato tanto a livello europeo quanto a livello degli Stati membri. Peraltro, tale impegno deve tuttora tradursi in azioni e in progressi concreti in tutti gli Stati membri. A tale scopo, tutte le parti interessate devono conoscere e comprendere i fattori d'ineguaglianza, nonché gli strumenti e i meccanismi che consentono di ridurli. È indispensabile disporre delle risorse e delle strutture necessarie e di una migliore capacità d'azione a favore dell'integrazione della parità dei sessi. Una politica di comunicazione più ampia e meglio concepita può favorire una presa di coscienza e rendere tali problemi più visibili e più comprensibili a tutti i livelli della società.

- Occorre rafforzare l'integrazione della parità dei sessi grazie a una formazione più intensa dei decisori politici e a un rafforzamento dei loro mezzi d'azione affinché possano meglio utilizzare tale strumento in tutte le politiche e misure adottate.
- La capacità d'azione sarà facilitata dallo sviluppo di statistiche e di indicatori specifici, basati sui dati esistenti, e in particolare dalla presa in considerazione del genere nell'analisi e nel controllo delle politiche.
- Una migliore conoscenza e una migliore comprensione dei problemi di ineguaglianza tra le donne e gli uomini a tutti i livelli della società, anche grazie ad attività di comunicazione, aumenteranno la consapevolezza tra le parti interessate e il pubblico in generale.

4. CONCLUSIONI

La presente relazione illustra i principali progressi registrati nel 2008 in materia di parità tra donne e uomini e accenna alle sfide future; in questo contesto, occorre mettere in luce le esigenze seguenti:

- l'importanza di rafforzare i risultati positivi dell'impegno politico a favore della parità dei sessi e garantire i principi fondamentali e i diritti di tutti i cittadini grazie ad una corretta applicazione della legislazione europea, tra cui le direttiva 2002/73/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione, 2004/113 sulla parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e 2006/54, che rappresenta la rifusione di sette direttive sulla parità di trattamento¹⁸;
- la rapida adozione delle due proposte intese a modificare le direttive 92/85/CEE sulla tutela della maternità e 86/613/CEE sui lavoratori autonomi e sui 'coniugi coadiuvanti' in aziende familiari.;

¹⁸

Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

- i negoziati avviati dalle parti sociali per concludere un accordo su altri tipi di congedo per motivi familiari;
- la continuazione degli sforzi miranti a raggiungere gli obiettivi di Barcellona sulle strutture di custodia per bambini e sviluppare altri servizi per consentire sia alle donne sia agli uomini di conciliare la loro vita privata e professionale;
- sostegno all'attiva promozione di una presenza equilibrata delle donne e degli uomini nelle elezioni del Parlamento europeo del 2009 e la nomina di donne alle più alte cariche politiche presso le istituzioni dell'Unione europea;

tenuto conto del contributo che la parità dei sessi può apportare alla crescita, all'occupazione e alla coesione sociale, la Commissione invita il Consiglio europeo a chiedere agli Stati membri di reagire tempestivamente alle sfide menzionate nella presente relazione, confermando il loro impegno a favore dell'integrazione della parità tra donne e uomini in tutti i campi d'azione, in collaborazione con le parti sociali e la società civile.

PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

Commissione per gli affari costituzionali

2007/2207(INI)

15.10.2008

PROGETTO DI RELAZIONE

su una proposta di modifica dell'Atto relativo all'elezione dei membri del Parlamento europeo a suffragio universale diretto del 20 settembre 1976 (2007/2207(INI))

Commissione per gli affari costituzionali

Relatore: Andrew Duff

INDICE

	Pagina
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
Progetto di decisione del Consiglio che adotta le disposizioni che modificano l'Atto relativo all'elezione dei membri del Parlamento europeo a suffragio universale diretto del 20 settembre 1976.....	9
ALLEGATO I – Progetto di atto che modifica l'Atto relativo all'elezione dei membri del Parlamento europeo a suffragio universale diretto del 20 settembre 1976 (Atto elettorale del 1976).....	10
ALLEGATO II – Versione consolidata dell'Atto relativo all'elezione dei membri del Parlamento europeo a suffragio universale diretto allegato alla decisione del Consiglio del 20 settembre 1976, e delle sue successive modifiche	24
MOTIVAZIONE	30
ALLEGATO I ALLA MOTIVAZIONE: risoluzione sull'elaborazione di un progetto di procedura elettorale contenente principi comuni per l'elezione dei membri del Parlamento europeo (relazione Anastassopoulos).....	44
ALLEGATO II ALLA MOTIVAZIONE: affluenza alle elezioni del Parlamento europeo....	47
ALLEGATO III ALLA MOTIVAZIONE: Parlamento europeo – sistemi elettorali attuali ...	48

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

**su una proposta di modifica dell'Atto relativo all'elezione dei membri del Parlamento europeo a suffragio universale diretto del 20 settembre 1976
(2007/2207(INI))**

Il Parlamento europeo,

- visto l'Atto relativo all'elezione dei membri del Parlamento europeo a suffragio universale diretto allegato alla decisione del Consiglio del 20 settembre 1976, come modificata¹,
- viste le sue precedenti risoluzioni sulla procedura elettorale del Parlamento, in particolare quella del 15 luglio 1998²,
- vista la propria risoluzione dell'11 ottobre 2007 sulla composizione del Parlamento europeo³,
- viste le conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo del 14 dicembre 2007,
- visto l'articolo 39 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,
- visto il trattato di Lisbona che modifica il trattato sull'Unione europea e il trattato che istituisce la Comunità europea, firmato il 13 dicembre 2007,
- visti gli articoli 19, paragrafo 2, 189, 190 e 191 del trattato che istituisce la Comunità europea,
- visto l'articolo 48 del trattato sull'Unione europea,
- visti l'articolo 38 bis e l'articolo 45, paragrafo 3, del suo regolamento,
- visti la relazione della commissione per gli affari costituzionali e il parere della commissione giuridica (A6-0000/2008),

considerando:

- A. che il Trattato CE stabilisce che il Parlamento "elabora un progetto volto a permettere l'elezione a suffragio universale diretto, secondo una procedura uniforme in tutti gli Stati membri o secondo principi comuni a tutti gli Stati membri"⁴,
- B. che il Parlamento è stato eletto direttamente ogni cinque anni a partire dal 1979 e in tutto questo periodo ha visto aumentare i suoi poteri e la sua influenza,
- C. che con il trattato di Lisbona il Parlamento acquisterà nuovi poteri molto rilevanti in

¹ Decisione 76/787/CECA, CEE, Euratom del Consiglio (GU L 278 dell'8.10.1976, pag. 1) come modificata dalla decisione 93/81 del Consiglio (GU L 33 del 9.2.1993, pag. 15) e dalla decisione 2002/772/CE, Euratom del Consiglio (GU L 283 del 21.10.2002, pag. 1).

² GU C 292 del 21.9.1998, pag. 66 (relazione Anastassopoulos).

³ GU C 227 E del 4.9.2008, pag. 132 (relazione Lamassoure-Severin).

⁴ Articolo 190, paragrafo 4.

materia di legislazione, di bilancio e di elezione e controllo della Commissione,

- D. che, pur senza accordo su una procedura elettorale uniforme, vi è stata in questo periodo una graduale convergenza dei sistemi elettorali, in particolare con l'adozione universale della rappresentanza proporzionale nel 1999, la creazione ufficiale di partiti politici a livello di UE¹ e l'abolizione del doppio mandato²,
- E. che il concetto di cittadinanza dell'Unione europea, formalmente introdotto nell'ordinamento costituzionale dal trattato di Maastricht del 1993 e comprendente il diritto di partecipare, a determinate condizioni, alle elezioni europee e comunali in Stati membri diversi dal proprio, e la Carta dei diritti fondamentali, proclamata per la prima volta a Nizza nel 2000, hanno anch'essi contribuito al graduale sviluppo di una democrazia postnazionale,
- F. tuttavia che il riconoscimento popolare dell'importante funzione democratica del Parlamento continua ad essere scarso, che i partiti politici a livello europeo sono ancora deboli, che le campagne elettorali continuano a svolgersi più a livello nazionale che europeo, che la copertura mediatica del Parlamento continua ad essere esigua – e che l'affluenza generale alle elezioni del Parlamento è diminuita costantemente dal 63% del 1979 al 45,6% del 2004,
- G. che permangono tuttora varie discrepanze fra i sistemi applicati dagli Stati membri per le elezioni del Parlamento europeo, specialmente per quanto riguarda le circoscrizioni elettorali dei membri del parlamento europeo e l'uso del voto di preferenza,
- H. che il numero di cittadini dell'UE residenti in Stati membri diversi dal proprio che votano alle elezioni del Parlamento europeo è modesto, mentre il numero di quelli che si candidano è addirittura trascurabile; che i requisiti di residenza per avere diritto al voto cambiano da uno Stato membro all'altro, così come è diverso il tempo dopo il quale i cittadini dei diversi Stati membri residenti in altri Stati membri sono privati del diritto di voto in patria,
- I. che, secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia, gli Stati membri hanno un considerevole potere di discrezionalità nel definire chi ha diritto a votare alle elezioni del Parlamento europeo, ma sono tuttavia tenuti a rispettare i principi generali del diritto comunitario e non possono trattare in modo diverso categorie diverse di cittadini dell'UE che si trovano nelle stesse circostanze³,
- J. che l'attuale proposta della Commissione volta a facilitare la partecipazione elettorale dei cittadini dell'UE residenti in Stati membri diversi dal proprio è bloccata in Consiglio; e che in ogni caso le proposte della Commissione non sono intese a consentire ai candidati in possesso di idonei requisiti di presentarsi in più liste nazionali alle stesse elezioni,

¹ Regolamento (CE) n. 2004/2003 del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003 relativo allo statuto e al finanziamento dei partiti politici a livello europeo (GU L 297 del 15.11.2003, pag. 1).

² Decisione del Consiglio 2002/772/CE, Euratom, articolo 1, punto 7, lettera b).

³ Causa C-145/04 *Spagna contro Regno Unito* [2006] ECR I-7917 (concernente Gibilterra) e causa C-300/04 *Eman e Sevinger contro College van burgemeester en wethouders van Den Haag* [2006] ECR I-8055 (concernente Aruba).

sebbene ciò non sia vietato dall'Atto¹,

- K. che rimane un certo numero di altre questioni da riesaminare riguardo alle elezioni del Parlamento europeo, tra cui la questione delle soglie minime, dell'età minima per la partecipazione alle elezioni, del ricorso al voto elettronico, dell'equilibrio di genere nelle candidature, dei diritti delle comunità appartenenti a minoranze linguistiche, della data e del calendario delle elezioni, della verifica dei poteri degli eletti al Parlamento europeo, della copertura dei seggi vacanti, e dei privilegi e delle immunità dei membri del Parlamento europeo,
- L. che la distribuzione dei seggi parlamentari fra gli Stati membri e le dimensioni complessive dell'Assemblea hanno rappresentato punti critici in tutte le conferenze intergovernative (CIG) per la revisione dei trattati, nonché in occasione di ogni adesione di un nuovo Stato membro,
- M. che il trattato di Lisbona ufficializza il principio della proporzionalità degressiva della composizione del Parlamento e stabilisce inoltre che il Parlamento "è composto di rappresentanti dei cittadini dell'Unione"² – mentre l'attuale definizione dei membri del Parlamento europeo è quella di "rappresentanti dei popoli degli Stati riuniti nella Comunità"³,
- N. che sono stati largamente ignorati l'auspicio già espresso dal Parlamento che vengano eliminate talune anomalie delle prassi elettorali nazionali e la sua proposta, d'importanza fondamentale, di far eleggere un certo numero di deputati del Parlamento europeo sulla base di un collegio transnazionale,
- O. che il Consiglio ha in precedenza deciso di esaminare la richiesta del Parlamento di una revisione del Protocollo del 1965 sui privilegi e sulle immunità una volta che fosse entrato in vigore lo statuto dei deputati⁴,
- P. che il Consiglio ha deciso in precedenza di tenere sotto esame l'Atto del 1976⁵; che, tuttavia, l'ultimo riesame ufficiale della procedura elettorale da parte del Parlamento è stata avviata fin dal 1998,
- Q. che la riforma elettorale del Parlamento europeo deve sostenere la prassi di elezioni libere e corrette e non deve violare la proporzionalità generale del sistema; che la legge elettorale aggiornata dovrà essere duratura e comprensibile; che dovranno essere

¹ Cfr. la direttiva 93/109/CE, del 6 dicembre 1993, relativa alle modalità di esercizio del diritto di voto e di eleggibilità alle elezioni del Parlamento europeo per i cittadini dell'Unione che risiedono in uno Stato membro di cui non sono cittadini (GU L 329 del 30.12.1993, pag. 3) e la risoluzione del Parlamento europeo del 26 settembre 2007 sulla proposta di direttiva del Consiglio recante modifica della direttiva 93/109/CE relativa alle modalità di esercizio del diritto di voto e di eleggibilità alle elezioni del Parlamento europeo per i cittadini dell'Unione che risiedono in uno Stato membro di cui non sono cittadini (GU C 219 E del 28.8.2008, pag. 193) (relazione Duff).

² Articolo 14 del trattato sull'Unione europea come modificato dal Trattato di Lisbona (versione consolidata).

³ Articolo 189 del trattato CE.

⁴ Dichiarazione del 3 giugno 2005 dei rappresentanti degli Stati membri riuniti in sede di Consiglio.

⁵ La dichiarazione 6151/02 del Consiglio del 22 febbraio 2002 stabiliva che il Consiglio ritiene che "le disposizioni del presente Atto debbano essere riesaminate prima della seconda elezione del Parlamento europeo successiva all'entrata in vigore delle modifiche dell'Atto del 1976 oggetto della presente decisione" – vale a dire prima del 2009.

pienamente rispettati i principi di sussidiarietà e proporzionalità, in modo che l'uniformità non sia imposta come qualcosa di fine a sé stesso,

1. decide di riformare la sua procedura elettorale con gli obiettivi di aumentare la popolarità del Parlamento in tutta l'Unione, di ridurre le differenze tra le procedure elettorali degli Stati membri e di far sì che il Parlamento renda maggiormente conto del suo operato ai cittadini che rappresenta;
2. propone pertanto che vengano attuate, in tempo per le elezioni del 2014, le seguenti riforme:
 - a) allo scopo di creare una maggior vicinanza tra i cittadini e i membri del Parlamento europeo, si dovranno istituire circoscrizioni territoriali in tutti gli Stati membri la cui popolazione supera i 20 milioni;
 - b) gli Stati membri potranno istituire circoscrizioni speciali per venire incontro alle esigenze delle comunità appartenenti a minoranze linguistiche;
 - c) per coinvolgere maggiormente i cittadini allargando il ventaglio di scelta a loro disposizione, gli Stati membri saranno tenuti a introdurre sistemi di voto di preferenza in base ai quali l'elettore potrà scegliere fra i candidati della loro lista preferita ("liste semiaperte") anziché solo tra liste di partito ("liste chiuse");
 - d) il numero di deputati eletti sulla base di liste nazionali dovrà essere di 750, con un minimo di 5 e un massimo di 95 seggi per Stato membro;
 - e) al fine di alleggerire la procedura per la ripartizione dei seggi parlamentari fra gli Stati membri, e per depoliticizzare la questione, prima di ogni elezione avrà luogo una redistribuzione dei seggi, ove ciò sia obiettivamente giustificato da Eurostat; la decisione al riguardo sarà presa sulla base strettamente demografica della popolazione residente e secondo il principio della proporzionalità degressiva proposto dal Parlamento e accettato in linea di principio dalla CIG del 2007¹; la redistribuzione dovrà essere annunciata almeno 12 mesi prima della fine della legislatura;
 - f) al fine di ampliare la scelta dell'elettore, di rafforzare la dimensione europea delle campagne elettorali e di sviluppare il ruolo dei partiti politici europei, sarà creato un collegio unico supplementare corrispondente all'intero territorio dell'Unione europea; il numero dei deputati eletti in questa lista transnazionale sarà pari al numero degli Stati; le liste transnazionali saranno composte di candidati provenienti da almeno un quarto degli Stati e saranno equilibrate per genere; ciascun elettore disporrà di un voto per la lista UE in aggiunta al suo voto per la lista nazionale o regionale; si tratterà di un voto di preferenza in base al sistema delle liste "semiaperte"; i seggi

¹ Dichiarazione n. 5 allegata all'atto finale della CIG. La formula è: "[I]l rapporto tra la popolazione e il numero di seggi di ciascuno Stato membro deve variare in funzione della rispettiva popolazione in modo che ciascun deputato di uno Stato membro più popolato rappresenti più cittadini rispetto a ciascun deputato di uno Stato membro meno popolato e anche, viceversa, che nessuno Stato membro meno popolato abbia più seggi di uno Stato più popolato".

saranno assegnati col metodo Sainte-Laguë¹;

- g) i candidati potranno presentarsi alla stessa elezione sia per il collegio UE che per le circoscrizioni nazionali o regionali; i candidati residenti ufficialmente in più Stati membri e i candidati aventi doppia cittadinanza e iscritti nelle rispettive liste elettorali potranno presentarsi in più liste nazionali o regionali alla stessa elezione;
 - h) sarà istituita un'autorità elettorale a livello di UE incaricata di disciplinare lo svolgimento dell'elezione basata sulla lista UE e di verificare i poteri dei membri del Parlamento europeo eletti in tale lista; tale autorità elettorale sarà composta di un rappresentante di ciascuno Stato membro, della Commissione e del Parlamento europeo;
 - i) per rendere più evidente il carattere europeo delle elezioni, i giorni di votazione saranno limitati al sabato e alla domenica;
 - j) tanto per favorire l'affluenza alle urne negli Stati membri in cui le vacanze scolastiche e universitarie cominciano a giugno, quanto per lasciare al Parlamento neoeletto più tempo per prepararsi all'elezione del Presidente della Commissione, la data delle elezioni sarà anticipata da giugno a maggio²;
 - k) l'età minima per avere diritto al voto alle elezioni del Parlamento europeo sarà di 16 anni; l'età minima per candidarsi sarà di 18 anni;
 - l) il Parlamento verificherà i poteri dei suoi membri sulla base dei risultati dichiarati ufficialmente dagli Stati membri (compresa la copertura dei seggi vacanti) e avrà il potere di pronunciarsi su eventuali contestazioni; il Parlamento avrà inoltre la facoltà di avviare un'azione contro il ritiro del mandato a un deputato da parte di uno Stato membro qualora e nella misura in cui sia in conflitto con l'Atto o il diritto dell'Unione europea;
3. decide di sviluppare al massimo le tecniche di votazione elettronica per le elezioni del 2014, a condizione che l'affidabilità di tale modalità di voto sia garantita tanto dal punto di vista tecnico quanto da quello legale;
 4. invita la Commissione e gli Stati membri ad adoperarsi maggiormente per favorire la partecipazione alle elezioni europee nel paese di adozione da parte dei cittadini dell'UE che risiedono in uno Stato membro diverso dal proprio;
 5. invita gli Stati membri ad armonizzare le loro norme sulla perdita del diritto di voto alle elezioni del Parlamento nazionale per i loro cittadini che risiedono in altri Stati membri; incoraggia gli Stati membri che condividono lo stesso punto di vista ad intensificare la cooperazione bilaterale accordando il diritto di voto alle elezioni nazionali su base di reciprocità;

¹ Il metodo Sainte-Laguë utilizza i divisori 1, 3, 5, 7 ecc. e sarà applicato nelle elezioni europee del 2009 in Germania, Lettonia e Svezia. Esso produce un risultato leggermente più proporzionale di quello del metodo D'Hondt.

² Come proposto nella risoluzione del Parlamento del 1° dicembre 2005 sugli orientamenti per l'approvazione della Commissione, GU C 285 E del 22.11.2006, pag. 137 (relazione Duff).

6. esorta il Parlamento che sarà eletto nel giugno del 2009 a svolgere una riflessione - alla luce dello status che avrà allora il trattato di Lisbona - sulla scelta, come base della composizione del Parlamento a partire dal 2014, del criterio attualmente vigente degli abitanti residenti o, invece, di quello del numero dei cittadini dell'UE di una determinata nazionalità residenti nell'UE;
7. chiede alla Commissione di presentare al Consiglio le proposte di modifica dei trattati necessarie per attuare tali riforme; intende proporre, successivamente, le misure di applicazione necessarie affinché dette riforme entrino in vigore per tempo prima delle elezioni parlamentari europee del 2014;
8. sollecita la CIG sulla riforma elettorale a modificare anche il Protocollo del 1965 sui privilegi e sulle immunità delle Comunità europee al fine di stabilire un regime uniforme e sovranazionale per i membri del Parlamento europeo¹;
9. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione nonché ai parlamenti e ai governi degli Stati membri.

¹ Risoluzione del Parlamento europeo del 6 luglio 2006 sulla modifica del Protocollo sui privilegi e sulle immunità (GU C 303 E del 13.12.2006, pag. 830), in cui il Parlamento ha confermato la propria intenzione di usare quale base parziale per la revisione proposta lo Statuto dei deputati (decisione del Parlamento europeo del 3 giugno 2003 che adotta lo Statuto dei deputati al Parlamento europeo, GU C 68 E del 18.3.2004, pag. 115)).

**Progetto di decisione del Consiglio che adotta le disposizioni che modificano
l'Atto relativo all'elezione dei membri del Parlamento europeo a suffragio
universale diretto del 20 settembre 1976**

IL CONSIGLIO,

visto l'articolo 190, paragrafo 4 del trattato che istituisce la Comunità europea,

visto l'articolo 108, paragrafo 3 del trattato che istituisce la Comunità europea dell'energia atomica,

vista la proposta del Parlamento europeo,

visto il parere conforme del Parlamento europeo,

intendendo attuare le disposizioni del trattato relative alla procedura elettorale,

HA ADOTTATO le disposizioni allegate alla presente decisione di cui raccomanda l'adozione da parte degli Stati membri conformemente alle rispettive norme costituzionali.

La presente decisione e le disposizioni ad essa allegate sono pubblicate nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

Gli Stati membri notificano senza indugio al Segretario generale del Consiglio dell'Unione europea l'espletamento delle procedure richieste dalle rispettive norme costituzionali per l'adozione delle disposizioni indicate alla presente decisione.

Le modifiche decorrono dal primo giorno del mese successivo all'adozione delle disposizioni della presente decisione da parte degli Stati membri secondo le rispettive norme costituzionali.

ALLEGATO I – Progetto di atto che modifica l'Atto relativo all'elezione dei membri del Parlamento europeo a suffragio universale diretto del 20 settembre 1976 (Atto elettorale del 1976)¹

Emendamento 1

Atto elettorale 1976

Articolo 1 – paragrafo 1

Atto elettorale 1976

1. ***In ciascuno Stato membro, i*** membri del Parlamento europeo sono eletti a scrutinio di lista o uninominale preferenziale con riporto di voti di tipo proporzionale.

Emendamento

1. ***I*** membri del Parlamento europeo sono eletti a scrutinio di lista o uninominale preferenziale con riporto di voti di tipo proporzionale.

Or. en

Emendamento 2

Atto elettorale 1976

Articolo 1 – paragrafo 2

Atto elettorale 1976

2. ***Gli Stati membri possono consentire il voto di preferenza secondo le modalità da essi stabilite.***

Emendamento

2. ***I sistemi di voto di lista adottati sono semiaperti, per cui gli elettori possono scegliere tra i candidati della loro lista preferita.***

Or. en

¹ Gli emendamenti figuranti nel presente documento si basano su una consolidazione effettuata dal Servizio giuridico del Parlamento europeo sulla base dell'Atto relativo all'elezione dei rappresentanti nell'Assemblea a suffragio universale diretto (GU L 278 dell' 8.10.1976, pag. 5), come modificato dalla decisione 93/81/Euratom, CECA, CEE recante modifica dell'atto relativo all' elezione dei rappresentanti nel Parlamento europeo a suffragio universale diretto, allegato alla decisione 76/787/CECA, CEE, Euratom del Consiglio del 20 settembre 1976 (GU L 33 del 9.2.1993, pag. 15), e della decisione 2002/772/CE, Euratom del Consiglio del 25 giugno 2002 e del 23 settembre 2002 (GU L 283 del 21.10.2002, pag. 1). Il consolidamento differisce dalla versione consolidata elaborata dall'Ufficio pubblicazione dell'Unione europea (CONSLEG. 1976X1008 del 23.9.2002) per quanto attiene a due aspetti: ingloba un trattino all'articolo 6, paragrafo 1 "– membro del Comitato delle Regioni" in conformità dell'articolo 5 del Trattato di Amsterdam (GU C 340 del 10.11.1997) e viene rinumerato conformemente all'articolo 2, paragrafo 1 della decisione del Consiglio 2002/772/CE, Euratom.

Emendamento 3

Atto elettorale 1976

Articolo 2

Atto elettorale 1976

Articolo 2

In funzione delle loro specificità nazionali, gli Stati membri possono costituire circoscrizioni elettorali per le elezioni al Parlamento europeo o prevedere altre suddivisioni elettorali, senza pregiudicare complessivamente il carattere proporzionale del voto.

Emendamento

Articolo 2

1. Ciascuno Stato membro può costituire circoscrizioni elettorali per le elezioni al Parlamento europeo su base territoriale o linguistica.

2. Gli Stati membri con una popolazione di almeno venti milioni di persone suddividono la loro zona elettorale in una serie di circoscrizioni regionali.

3. La costituzione delle circoscrizioni non deve pregiudicare il carattere globalmente proporzionale del voto.

Or. en

Emendamento 4

Atto elettorale 1976

Articolo 2 bis (nuovo)

Atto elettorale 1976

Emendamento

Articolo 2 bis

1. Il numero totale di membri eletti ai sensi dell'articolo 2 è pari a 750. La rappresentanza è degressivamente proporzionale, con un minimo di cinque deputati per Stato. A nessuno Stato è attribuito un numero di seggi superiore a novantacinque.

2. Al fine di ripartire i seggi tra gli Stati membri conformemente al principio di proporzionalità degressiva, il rapporto tra

la popolazione e il numero di seggi di ciascuno Stato deve variare in relazione alle popolazioni rispettive in modo che ciascun membro di un paese più popolato rappresenti più cittadini di ciascun membro di un paese meno popolato e anche, per converso, che nessuno Stato meno popolato abbia più seggi di uno Stato più popolato.

3. La ripartizione di tali seggi tra gli Stati membri è rivista durante il mandato di ciascun Parlamento. Il Consiglio, su proposta della Commissione e previo parere conforme del Parlamento, adotta la decisione che definisce la composizione del nuovo Parlamento. La decisione è adottata al più tardi dodici mesi prima del termine del mandato.

Or. en

Emendamento 5

Atto elettorale 1976 Articolo 2 ter (nuovo)

Atto elettorale 1976

Emendamento

Articolo 2 ter

1. Fatti salvi gli articoli 2 e 2 bis è previsto un collegio elettorale supplementare corrispondente all'intero territorio dell'Unione europea.

2. Il numero totale di membri eletti ai sensi del presente articolo è lo stesso del numero di Stati.

3. E' istituita un'autorità elettorale per gestire e verificare il processo elettorale del collegio dell'Unione europea. L'autorità comprende un rappresentante del Parlamento europeo, della Commissione e di ogni Stato membro.

4. Le liste UE presentate dai partiti politici europei sono ritenute ricevibili solo se:

- (a) composte da candidati residenti in almeno un quarto degli Stati, e*
- (b) equilibrate sotto il profilo di genere.*
- 5. Ogni elettore dispone di un voto supplementare che può essere attribuito al suo candidato preferito sulla lista UE. I seggi sono assegnati in base al metodo Sainte-Laguë.*
- 6. Disposizioni dettagliate per l'elezione del collegio dell'Unione europea, compresa la delega di competenze all'autorità elettorale, sono stabilite nelle misure di applicazione adottate conformemente all'articolo 14.*

Or. en

Emendamento 6

Atto elettorale 1976

Articolo 3

Atto elettorale 1976

Articolo 3

Gli Stati membri possono prevedere la fissazione di una soglia minima per l'attribuzione dei seggi. Tale soglia non deve essere fissata a livello nazionale oltre il 5 % dei suffragi espressi.

Emendamento

Articolo 3

1. Gli Stati membri possono prevedere la fissazione di una soglia minima per l'attribuzione dei seggi ripartiti nelle circoscrizioni nazionali, regionali o linguistiche. Tale soglia non deve essere fissata a livello nazionale oltre il 5 % dei suffragi espressi.

2. Non è prevista una soglia minima per l'attribuzione dei seggi del collegio dell'Unione europea.

Or. en

Emendamento 7

Atto elettorale 1976

Articolo 4

Atto elettorale 1976

Articolo 4

Ciascuno Stato membro può fissare un massimale per le spese dei candidati relative alla campagna elettorale.

Emendamento

Articolo 4

Gli Stati membri e l'autorità elettorale fissano massimali per le spese relative alla campagna elettorale e ai partiti.

Or. en

Emendamento 8

Atto elettorale 1976

Articolo 5

Atto elettorale 1976

Articolo 5

1. Il periodo quinquennale per cui sono eletti i membri del Parlamento europeo inizia con l'apertura della prima sessione tenuta dopo ciascuna elezione.

Esso può essere prolungato o abbreviato in applicazione **dell'articolo 10, paragrafo 2**, secondo comma.

2. Il mandato di ogni membro del Parlamento europeo inizia e scade contemporaneamente al periodo di cui al paragrafo 1.

Emendamento

Articolo 5

1. Il periodo quinquennale per cui sono eletti i membri del Parlamento europeo inizia con l'apertura della prima sessione tenuta dopo ciascuna elezione.

Esso può essere prolungato o abbreviato in applicazione **dell'articolo 11, paragrafo 2**, secondo comma.

2. Il mandato di ogni membro del Parlamento europeo inizia e scade contemporaneamente al periodo di cui al paragrafo 1.

Or. en

Emendamento 9

Atto elettorale 1976

Articolo 6

Atto elettorale 1976

Articolo 6

1. I membri del Parlamento europeo votano individualmente e personalmente. Non possono essere vincolati da istruzioni né

Emendamento

Articolo 6

I membri del Parlamento europeo hanno i diritti e i doveri previsti dallo Statuto dei deputati e dal protocollo sui privilegi e

ricevere mandato imperativo.

sulle immunità delle Comunità europee.

**2. I membri del Parlamento europeo
beneficiano dei privilegi e delle immunità
loro applicabili in virtù del protocollo
dell'8 aprile 1965 sui privilegi e sulle
immunità delle Comunità europee.**

Or. en

Emendamento 10

Atto elettorale 1976

Articolo 7 – paragrafo 1 – trattino 1 bis (nuovo)

Atto elettorale 1976

Emendamento

*– membro di un parlamento nazionale o
regionale,*

Or. en

Emendamento 11

Atto elettorale 1976

Articolo 7 – paragrafo 2

Atto elettorale 1976

Emendamento

**2. A partire dall'elezione del Parlamento
europeo del 2004, la carica di membro del
Parlamento europeo è incompatibile con
quella di membro del parlamento
nazionale.**

soppresso

*In deroga a tale norma e fatte salve le
disposizioni del paragrafo 3:*

*– i membri del Parlamento nazionale
irlandese eletti al Parlamento europeo in
una votazione successiva possono
esercitare il doppio mandato fino alle
elezioni successive del Parlamento
nazionale irlandese, occasione in cui si
applica il primo comma del presente
paragrafo,*

*– i membri del Parlamento nazionale del
Regno Unito che sono anche membri del*

*Parlamento europeo nel periodo
quinquennale che precede le elezioni del
Parlamento europeo del 2004 possono
esercitare il doppio mandato fino alle
elezioni del 2009 per il Parlamento
europeo, occasione in cui si applica il
primo comma del presente paragrafo.*

Or. en

Emendamento 12

Atto elettorale 1976 **Articolo 7 – paragrafo 4**

Atto elettorale 1976

4. I membri del Parlamento europeo ai quali, nel corso del periodo quinquennale di cui all'articolo 5, sono applicabili i paragrafi 1, 2 *e* 3, sono sostituiti conformemente all'articolo 13.

Emendamento

4. I membri del Parlamento europeo ai quali, nel corso del periodo quinquennale di cui all'articolo 5, sono applicabili i paragrafi 1 *o* 2, sono sostituiti conformemente all'articolo 13.

Or. en

Emendamento 13

Atto elettorale 1976 **Articolo 9 bis (nuovo)**

Atto elettorale 1976

Emendamento

Articolo 9 bis

Possono votare per il Parlamento europeo i cittadini che hanno compiuto 16 anni.

Possono candidarsi alle elezioni al Parlamento europeo i cittadini che hanno compiuto 18 anni.

Or. en

Emendamento 14

Atto elettorale 1976

Articolo 9 ter (nuovo)

Atto elettorale 1976

Emendamento

Articolo 9 ter

I candidati possono figurare sulla lista UE e su una lista in uno o più Stati membri in occasione della stessa elezione.

Or. en

Emendamento 15

Atto elettorale 1976

Articolo 10 – paragrafo 1

Atto elettorale 1976

Emendamento

1. L'elezione *per il Parlamento europeo ha luogo alla data e alle ore fissate da ciascuno Stato membro; tale data deve cadere per tutti gli Stati membri entro uno stesso lasso di tempo compreso tra la mattina del giovedì e la domenica immediatamente successiva.*

1. *I giorni di votazione per l'elezione al Parlamento europeo sono un sabato e una domenica di maggio.*

Or. en

Emendamento 16

Atto elettorale 1976

Articolo 11 – paragrafo 2 – comma 2

Atto elettorale 1976

Emendamento

Qualora si riveli impossibile tenere le elezioni ***nella Comunità*** nel corso di detto periodo, il Consiglio, che delibera all'unanimità, ***previa consultazione*** del Parlamento ***europeo***, fissa, almeno un anno prima della fine del periodo quinquennale di cui all'articolo 5, un altro periodo

Qualora si riveli impossibile tenere le elezioni ***nell'Unione*** nel corso di detto periodo, il Consiglio, che delibera all'unanimità, ***previo parere conforme*** del Parlamento, fissa, almeno un anno prima della fine del periodo quinquennale di cui all'articolo 5, un altro periodo elettorale

elettorale che, al massimo, può essere anteriore di due mesi o posteriore di un mese al periodo di cui al comma precedente.

che, al massimo, può essere anteriore di due mesi o posteriore di un mese al periodo di cui al comma precedente.

Or. en

Emendamento 17

Atto elettorale 1976

Articolo 12

Atto elettorale 1976

Articolo 12

Il Parlamento europeo verifica i poteri dei membri del Parlamento *europeo. A tal fine, esso prende atto* dei risultati proclamati ufficialmente dagli Stati membri, *e decide sulle contestazioni che potrebbero essere eventualmente presentate in base alle disposizioni del presente atto, fatta eccezione delle disposizioni nazionali cui tale atto rinvia.*

Emendamento

Articolo 12

Il Parlamento europeo verifica i poteri dei membri del Parlamento *sulla base* dei risultati proclamati ufficialmente *dall'autorità elettorale dell'Unione europea e* dagli Stati membri.

Or. en

Emendamento 18

Atto elettorale 1976

Articolo 13

Atto elettorale 1976

Articolo 13

1. Un seggio si rende vacante quando il mandato di un membro del Parlamento europeo scade in caso di dimissioni o di decesso e di decadenza del mandato.
2. *Fatte salve le altre disposizioni del presente atto, ciascuno Stato membro stabilisce le opportune procedure per coprire i seggi, resisi vacanti durante il periodo quinquennale di cui all'articolo 5,*

Emendamento

Articolo 13

Un seggio si rende vacante quando il mandato di un membro del Parlamento europeo scade in caso di dimissioni o di decesso e di decadenza del mandato.

per la restante durata di detto periodo.

3. Quando la legislazione di uno Stato membro stabilisce espressamente la decadenza del mandato di un membro del Parlamento europeo, il suo mandato scade in applicazione delle disposizioni di tale legislazione. Le autorità nazionali competenti ne informano il Parlamento europeo.

4. Quando un seggio si rende vacante per dimissioni o decesso, il Presidente del Parlamento europeo ne informa senza indugio le autorità competenti dello Stato membro interessato.

Or. en

Emendamento 19

Atto elettorale 1976 Articolo 13 bis (nuovo)

Atto elettorale 1976

Emendamento

Articolo 13 bis

1. Per quanto riguarda i membri eletti negli Stati membri e fatte salve le altre disposizioni del presente atto, ciascuno Stato stabilisce le opportune procedure per coprire i seggi resisi vacanti durante il periodo quinquennale di cui all'articolo 5 per la restante durata di detto periodo.

2. Quando la legislazione di uno Stato membro stabilisce espressamente la decadenza del mandato di un membro del Parlamento europeo eletto in tale Stato membro, il suo mandato scade in applicazione delle disposizioni di tale legislazione. Le autorità nazionali competenti ne informano il Parlamento europeo.

3. Quando il seggio di un membro eletto negli Stati membri si rende vacante per dimissioni o decesso, il Presidente del Parlamento europeo ne informa senza

indugio le autorità competenti dello Stato membro interessato.

Or. en

(*L'emendamento riprende in parte il testo dei paragrafi 2, 3 e 4 dell'articolo 13 dell'Atto elettorale del 1976. Vedasi emendamento all'articolo 13*)

Emendamento 20

Atto elettorale 1976 Articolo 13 ter (nuovo)

Atto elettorale 1976

Emendamento

Articolo 13 ter

1. Per quanto riguarda i membri eletti per il collegio dell'Unione europea e fatte salve le altre disposizioni del presente atto, l'autorità elettorale adotta le opportune misure per coprire i seggi resisi vacanti durante il periodo quinquennale di cui all'articolo 5 per la restante durata di detto periodo.

2. Quando la legislazione dell'Unione europea stabilisce espressamente la decadenza del mandato di un membro del Parlamento europeo eletto sulla lista UE, il suo mandato scade in applicazione delle disposizioni di tale legislazione. L'autorità elettorale ne informa il Parlamento europeo.

3. Quando un seggio della lista UE si rende vacante per dimissioni o decesso, il Presidente del Parlamento europeo ne informa senza indugio l'autorità elettorale.

Or. en

Emendamento 21

Atto elettorale 1976

Articolo 13 quater (nuovo)

Atto elettorale 1976

Emendamento

Articolo 13 quater

Il Parlamento europeo dirime qualsiasi controversia derivante dalle disposizioni del presente atto e che riguarda il diritto dell'Unione.

Or. en

Emendamento 22

Atto elettorale 1976

Articolo 14

Atto elettorale 1976

Articolo 14

Qualora risultino necessarie misure per l'applicazione del presente atto il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta del Parlamento europeo e previa consultazione della Commissione, adotta tali misure, dopo avere cercato un accordo con il Parlamento europeo nell'ambito di una commissione di concertazione che riunisca il Consiglio e i rappresentanti del Parlamento europeo.

Emendamento

Articolo 14

Le misure di applicazione del presente atto sono adottate dal Consiglio, che delibera a maggioranza qualificata, su proposta del Parlamento europeo e previa consultazione della Commissione nonché previo parere conforme del Parlamento.

Or. en

Emendamento 23

Atto elettorale 1976

Articolo 15 – comma 2

Atto elettorale 1976

Gli allegati I e II formano parte

Emendamento

soppresso

integrante del presente atto.

Or. en

Emendamento 24

Atto elettorale 1976

Articolo 15 – comma 2 bis (nuovo)

Atto elettorale 1976

Emendamento

Ai sensi dei trattati di adesione fanno altresì fede le versioni del presente atto nelle lingue ceca, bulgara, estone, ungherese, lettone, lituana, maltese, polacca, rumena, slovacca e slovena.

Or. en

Emendamento 25

Atto elettorale 1976

ALLEGATO I

Atto elettorale 1976

Emendamento

ALLEGATO I

soppresso

Il Regno Unito applicherà le disposizioni del presente atto soltanto nei confronti del Regno Unito.

Or. en

Emendamento 26

Atto elettorale 1976

ALLEGATO II

Atto elettorale 1976

Emendamento

ALLEGATO II

soppresso

Dichiarazione ad articolo 14

Si conviene che, per la procedura da seguire nell'ambito della commissione di concertazione, si farà ricorso alle disposizioni dei paragrafi 5, 6 e 7 della procedura stabilita mediante dichiarazione comune del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione in data 4 marzo 1975¹.

Or. en

¹ GU C 89 del 22.4.1975, pag. 1.

ALLEGATO II – Versione consolidata dell'Atto relativo all'elezione dei membri del Parlamento europeo a suffragio universale diretto allegato alla decisione del Consiglio del 20 settembre 1976, e delle sue successive modifiche

ATTO¹

relativo all'elezione dei membri del Parlamento europeo a suffragio universale diretto

Articolo 1

1. In ciascuno Stato membro, i membri del Parlamento europeo sono eletti a scrutinio di lista o uninominale preferenziale con riporto di voti di tipo proporzionale.
2. Gli Stati membri possono consentire il voto di preferenza secondo le modalità da essi stabilite.
3. L'elezione si svolge a suffragio universale diretto, libero e segreto.

Articolo 2

In funzione delle loro specificità nazionali, gli Stati membri possono costituire circoscrizioni elettorali per le elezioni al Parlamento europeo o prevedere altre suddivisioni elettorali, senza pregiudicare complessivamente il carattere proporzionale del voto.

Articolo 3

Gli Stati membri possono prevedere la fissazione di una soglia minima per l'attribuzione dei seggi. Tale soglia non deve essere fissata a livello nazionale oltre il 5 % dei suffragi espressi.

Articolo 4

Ciascuno Stato membro può fissare un massimale per le spese dei candidati relative alla campagna elettorale.

Articolo 5

¹ NB : Il presente documento è una consolidazione effettuata dal Servizio giuridico del Parlamento europeo sulla base dell'Atto relativo all'elezione dei rappresentanti nell'Assemblea a suffragio universale diretto (GU L 278 dell' 8.10.1976, pag. 5), come modificato dalla decisione 93/81/Euratom, CECA, CEE recante modifica dell' atto relativo all' elezione dei rappresentanti nel Parlamento europeo a suffragio universale diretto, allegato alla decisione 76/787/CECA, CEE, Euratom del Consiglio del 20 settembre 1976 (GU L 33 del 9.2.1993, pag. 15), e della decisione 2002/772/CE, Euratom del Consiglio del 25 giugno 2002 et del 23 settembre 2002 (GU L 283 del 21.10.2002, pag. 1). Il consolidamento differisce dalla versione consolidata elaborata dall'Ufficio pubblicazione dell'Unione europea (CONSLEG. 1976X1008 del 23.9.2002) per quanto attiene a due aspetti: ingloba un trattino all'articolo 6, paragrafo 1 "– membro del Comitato delle Regioni" in conformità dell'articolo 5 del Trattato di Amsterdam (GU C 340 del 10.11.1997) e viene rinumerato conformemente all'articolo 2, paragrafo 1 della decisione del Consiglio 2002/772/CE, Euratom.

1. Il periodo quinquennale per cui sono eletti i membri del Parlamento europeo inizia con l'apertura della prima sessione tenuta dopo ciascuna elezione.

Esso può essere prolungato o abbreviato in applicazione dell'articolo 11, paragrafo 2, secondo comma.

2. Il mandato di ogni membro del Parlamento europeo inizia e scade contemporaneamente al periodo di cui al paragrafo 1.

Articolo 6

1. I membri del Parlamento europeo votano individualmente e personalmente. Non possono essere vincolati da istruzioni né ricevere mandato imperativo.

2. I membri del Parlamento europeo beneficiano dei privilegi e delle immunità loro applicabili in virtù del protocollo dell'8 aprile 1965 sui privilegi e sulle immunità delle Comunità europee.

Articolo 7

1. La carica di membro del Parlamento europeo è incompatibile con quella di:

- membro del governo di uno Stato membro;
- membro della Commissione delle Comunità europee;
- giudice, avvocato generale o cancelliere della Corte di giustizia delle Comunità europee o del Tribunale di primo grado;
- membro del comitato esecutivo della Banca centrale europea;
- membro della Corte dei conti delle Comunità europee;
- mediatore delle Comunità europee;
- membro del Comitato economico e sociale della Comunità europea e della Comunità europea dell'energia atomica;
- membro del Comitato delle regioni;
- membro dei comitati od organismi creati in virtù o in applicazione dei trattati che istituiscono la Comunità europea e la Comunità europea dell'energia atomica, per provvedere all'amministrazione di fondi delle Comunità o all'espletamento di un compito permanente e diretto di gestione amministrativa;
- membro del consiglio d'amministrazione, del comitato direttivo ovvero impiegato della Banca europea per gli investimenti;
- funzionario o agente, in attività di servizio, delle istituzioni delle Comunità europee o degli organismi specializzati che vi si ricollegano o della Banca centrale europea.

2. A partire dall'elezione del Parlamento europeo del 2004, la carica di membro del Parlamento europeo è incompatibile con quella di membro del parlamento nazionale.

In deroga a tale norma e fatte salve le disposizioni del paragrafo 3:

- i membri del Parlamento nazionale irlandese eletti al Parlamento europeo in una votazione successiva possono esercitare il doppio mandato fino alle elezioni successive del Parlamento nazionale irlandese, occasione in cui si applica il primo comma del presente paragrafo,
- i membri del Parlamento nazionale del Regno Unito che sono anche membri del Parlamento europeo nel periodo quinquennale che precede le elezioni del Parlamento europeo del 2004 possono esercitare il doppio mandato fino alle elezioni del 2009 per il Parlamento europeo, occasione in cui si applica il primo comma del presente paragrafo.

3. Ogni Stato membro può inoltre estendere le incompatibilità applicabili sul piano nazionale, alle condizioni di cui all'articolo 8.

4. I membri del Parlamento europeo ai quali, nel corso del periodo quinquennale di cui all'articolo 5, sono applicabili i paragrafi 1, 2 e 3, sono sostituiti conformemente all'articolo 13.

Articolo 8

Fatte salve le disposizioni del presente atto, la procedura elettorale è disciplinata in ciascuno Stato membro dalle disposizioni nazionali.

Tali disposizioni nazionali, che possono eventualmente tener conto delle particolarità negli Stati membri, non devono nel complesso pregiudicare il carattere proporzionale del voto.

Articolo 9

Per l'elezione dei membri del Parlamento europeo ciascun elettore può votare una sola volta.

Articolo 10

1. L'elezione per il Parlamento europeo ha luogo alla data e alle ore fissate da ciascuno Stato membro; tale data deve cadere per tutti gli Stati membri entro uno stesso lasso di tempo compreso tra la mattina del giovedì e la domenica immediatamente successiva.

2. Uno Stato membro può rendere noti i risultati della votazione in modo ufficiale solo dopo la chiusura dei seggi nello Stato membro in cui gli elettori votano per ultimi nel periodo di cui al paragrafo 1.

Articolo 11

1. Il periodo elettorale è precisato, per la prima elezione, dal Consiglio, che delibera all'unanimità, previa consultazione del Parlamento europeo.

2. Le elezioni successive hanno luogo nello stesso periodo dell'ultimo anno del periodo quinquennale di cui all'articolo 5.

Qualora si riveli impossibile tenere le elezioni nella Comunità nel corso di detto periodo, il Consiglio, che deliberà all'unanimità, previa consultazione del Parlamento europeo, fissa, almeno un anno prima della fine del periodo quinquennale di cui all'articolo 5, un altro periodo elettorale che, al massimo, può essere anteriore di due mesi o posteriore di un mese al periodo di cui al comma precedente.

3. Fatti salvi l'articolo 196 del trattato che istituisce la Comunità europea e l'articolo 109 del trattato che istituisce la Comunità europea dell'energia atomica, il Parlamento europeo si riunisce di diritto il primo martedì successivo alla scadenza del termine di un mese dalla fine del periodo elettorale.

4. Il Parlamento europeo uscente decade al momento della prima sessione del nuovo Parlamento europeo.

Articolo 12

Il Parlamento europeo verifica i poteri dei membri del Parlamento europeo. A tal fine, esso prende atto dei risultati proclamati ufficialmente dagli Stati membri, e decide sulle contestazioni che potrebbero essere eventualmente presentate in base alle disposizioni del presente atto, fatta eccezione delle disposizioni nazionali cui tale atto rinvia.

Articolo 13

1. Un seggio si rende vacante quando il mandato di un membro del Parlamento europeo scade in caso di dimissioni o di decesso e di decadenza del mandato.

2. Fatte salve le altre disposizioni del presente atto, ciascuno Stato membro stabilisce le opportune procedure per coprire i seggi, resisi vacanti durante il periodo quinquennale di cui all'articolo 5, per la restante durata di detto periodo.

3. Quando la legislazione di uno Stato membro stabilisce espressamente la decadenza del mandato di un membro del Parlamento europeo, il suo mandato scade in applicazione delle disposizioni di tale legislazione. Le autorità nazionali competenti ne informano il Parlamento europeo.

4. Quando un seggio si rende vacante per dimissioni o decesso, il Presidente del Parlamento europeo ne informa senza indugio le autorità competenti dello Stato membro interessato.

Articolo 14

Qualora risultino necessarie misure per l'applicazione del presente atto il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta del Parlamento europeo e previa consultazione della Commissione, adotta tali misure, dopo avere cercato un accordo con il Parlamento europeo

nell'ambito di una commissione di concertazione che riunisca il Consiglio e i rappresentanti del Parlamento europeo.

Articolo 15

Il presente atto è redatto nelle lingue danese, finlandese, francese, greca, inglese, irlandese, italiana, olandese, portoghese, spagnola, svedese e tedesca, tutti i testi facenti ugualmente fede.

Gli allegati I e II formano parte integrante del presente atto.

Articolo 16

Le disposizioni del presente atto entrano in vigore il primo giorno del mese successivo al ricevimento dell'ultima notifica prevista dalla decisione.

Udfærdiget i Bruxelles, den tyvende september nitten hundrede og seksoghalvfjerds.

Geschehen zu Brüssel am zwanzigsten September neunzehnhundert-sechsundsiebzig.

Done at Brussels on the twentieth day of September in the year one thousand nine hundred and seventy-six.

Fait à Bruxelles, le vingt septembre mil neuf cent soixante-seize.

Arna dhéanamh sa Bhruiséil, an fichiú lá de mhí Mhéan Fómhair, míle naoi gcéad seachtó a sé.

Fatto a Bruxelles, addì venti settembre millenovecentosettantasei.

Gedaan te Brussel, de twintigste september negentienhonderd zesenze-ventig.

ALLEGATO I

Il Regno Unito applicherà le disposizioni del presente atto soltanto nei confronti del Regno Unito.

ALLEGATO II

Dichiarazione ad articolo 14

Si conviene che, per la procedura da seguire nell'ambito della commissione di concertazione, si farà ricorso alle disposizioni dei paragrafi 5, 6 e 7 della procedura stabilita mediante

dichiarazione comune del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione in data 4 marzo 1975¹.

¹ GU C 89 del 22.4.1975, pag. 1.

MOTIVAZIONE

Origini

Un Parlamento europeo eletto direttamente a suffragio universale rappresenta un elemento essenziale dell'ordine costituzionale dell'Unione europea. Già nel 1951, l'articolo 20 del trattato di Parigi sulla Comunità del carbone e dell'acciaio prevedeva un'Assemblea costituita dai *rappresentanti dei popoli degli Stati riuniti nella Comunità*. L'articolo 21, paragrafo 3, recitava come segue:

"L'Assemblea elaborerà progetti intesi a permettere l'elezione a suffragio universale diretto, secondo una procedura uniforme in tutti gli Stati membri.

Il Consiglio, con deliberazione unanime, stabilirà le disposizioni di cui raccomanderà l'adozione da parte degli Stati membri, conformemente alle loro rispettive norme costituzionali."

Questa stessa disposizione è stata riprodotta all'articolo 138, paragrafo 3, del trattato di Roma (1957) che ha istituito la Comunità economica europea¹.

L'Assemblea comune della CECA sollecitò l'attuazione di tale disposizione già nel 1954². Nel 1960, l'Assemblea parlamentare europea elaborò una convenzione concernente l'introduzione di elezioni dirette, che presentò al Consiglio affinché la prendesse in esame³. Tuttavia, non vi furono progressi in quest'ambito fino al vertice dell'Aia del dicembre 1969, quando la questione fu reinserita all'ordine del giorno del Consiglio. La relazione Vedel (1972), richiesta dalla Commissione, raccomandò la rapida attuazione della disposizione del trattato concernente l'elezione diretta⁴. Vedel suggerì che il termine "procedura elettorale uniforme" non dovesse essere necessariamente inteso come l'obbligo di conseguire l'uniformità completa del sistema elettorale in un'unica fase: il Parlamento avrebbe potuto elaborare una legge elettorale uniforme una volta rafforzata la propria legittimità, grazie al successo della sua prima elezione diretta.

Nel dicembre 1974, i capi di governo, riuniti a Parigi sotto la presidenza di Valéry Giscard d'Estaing, presero la decisione di principio di procedere a elezioni dirette non appena possibile, in qualunque momento a partire dal 1978⁵. Ciò si accompagnò alla decisione di trasformare i loro vertici *ad hoc* in un Consiglio europeo formale.

Il Parlamento europeo si era già messo al lavoro per rivedere il progetto di convenzione del 1960. La relazione Patijn propose un Parlamento eletto direttamente per una legislatura di cinque anni⁶. Inizialmente sarebbero stati applicati i sistemi elettorali nazionali, anche se solo

¹ Cfr. inoltre articolo 108, paragrafo 3, del trattato Euratom.

² Relazione Teitgen, commissione per gli affari politici e le relazioni esterne, documento n. 5 1954/1955 e risoluzione dell'Assemblea comune, adottata il 2 dicembre 1954 relativa ai poteri di controllo dell'Assemblea comune e al loro esercizio; CECA, GU dell'11.12.1954.

³ Relazione Dehousse, GU n. 37 del 2.6.1960.

⁴ Relazione del gruppo di lavoro che si è occupato del problema dell'ampliamento dei poteri del Parlamento europeo, Bollettino delle Comunità europee, supplemento 4/72.

⁵ Paragrafo 12 del comunicato dei capi di governo, Parigi 9-10 dicembre 1974. Il Regno Unito e la Danimarca si espressero con riserva. La decisione fu confermata dal Consiglio europeo di Roma nel dicembre seguente.

⁶ Relazione Patijn, adottata il 14 gennaio 1975; GU C 32 dell'11.2.1975.

per un periodo transitorio, in attesa dell'introduzione di un sistema elettorale maggiormente uniforme, che presumibilmente avrebbe dovuto essere pronto in tempo per la seconda elezione. Le elezioni si sarebbero svolte in tutta la Comunità negli stessi tre giorni. Sarebbe stato ammesso, ma non incoraggiato, il doppio mandato parlamentare. Fu stilato un elenco delle cariche a livello CE considerate incompatibili con il mandato parlamentare europeo. I 355 seggi (per nove Stati membri) sarebbero stati distribuiti ricorrendo a un sistema proporzionale, come segue: Germania 71, Regno Unito 67, Italia 66, Francia 65, Paesi Bassi 27, Belgio 23, Danimarca 17, Irlanda 13, Lussemburgo 6. I privilegi e le immunità dei deputati europei eletti direttamente sarebbero state le stesse dei loro omologhi nazionali. Gli Stati avrebbero potuto scegliere a discrezione anche l'età minima degli elettori e dei candidati, i criteri per la copertura dei seggi resisi vacanti, le norme per i partiti politici e le condizioni applicate ai deputati europei. Nell'attesa dell'entrata in vigore della procedura elettorale uniforme, sarebbe stato il Parlamento a decidere in merito alla verifica delle credenziali dei membri.

La relazione Patijn si dimostrò sufficientemente pragmatica per gli Stati membri, tanto da essere utilizzata come base per i negoziati in seno al Consiglio. L'ostacolo più grande al raggiungimento di un accordo continuava a essere, tuttavia, il rifiuto da parte del governo britannico di adottare un sistema elettorale di tipo proporzionale, in cui i seggi al Parlamento europeo rispecchiassero complessivamente i voti espressi alle urne. Benché l'assenza di una procedura elettorale uniforme fu causa di grande frustrazione all'epoca, in retrospettiva il Parlamento ebbe certamente ragione a concentrarsi in via prioritaria sull'introduzione di elezioni dirette e a posticipare il perfezionamento del sistema a un periodo successivo.

Finalmente elezioni dirette

Il 20 settembre 1976, il Consiglio raggiunse un accordo su un Atto concernente l'elezione dei rappresentanti del Parlamento europeo tramite suffragio universale diretto. L'Atto in questione, che ebbe lo status di fonte di diritto primario e che richiese la ratifica da parte di ciascuno Stato membro, fu allegato a una decisione¹.

Il Consiglio istituì un'assemblea di 410 deputati (per gli allora nove Stati membri), dove ai quattro Stati più grandi fu attribuito il medesimo numero di seggi. Nonostante l'obiettivo di una futura procedura elettorale uniforme fosse stato ribadito, non fu fissato alcun calendario per la sua realizzazione. Il voto si sarebbe tenuto tra giovedì e sabato. Nell'attesa di definire una procedura elettorale uniforme, la verifica da parte del Parlamento delle credenziali degli eletti si sarebbe basata sui risultati ufficiali dichiarati da ogni Stato membro. Si decise in merito a una procedura di conciliazione con il Parlamento per definire gli ultimi dettagli². Nonostante un certo ritardo, le prime elezioni del Parlamento europeo si svolsero nel giugno 1979.

Il neoeletto Parlamento affrontò presto la questione della trasformazione dell'Atto del 1976 in una procedura elettorale uniforme. L'elaborazione della relazione Seitlinger si concentrò sulla questione dell'estensione della rappresentanza proporzionale³. Nella relazione furono proposte circoscrizioni plurinominali composte da un numero variabile tra tre e quindici deputati

¹ Decisione 76/787/CECA, CEE, EURATOM del Consiglio; GU L 278 dell'8.10.1976.

² Il Regno Unito e la Danimarca fecero allegare alcune dichiarazioni concernenti i loro territori d'oltremare e la Germania fece inserire una dichiarazione relativa a Berlino.

³ Relazione Seitlinger, adottata il 10 marzo 1982 con 158 voti a favore, 77 contrari e 27 astenuti; GU C 87 del 5.4.1982. In senso contrario, il parere critico della commissione giuridica (relatore D'Angelosante).

europei, dove i seggi sarebbero stati attribuiti con il sistema D'Hondt, e si ammise la possibilità di un voto di preferenza per singoli candidati all'interno delle liste. La relazione sottolineò che si sarebbero potuti ammettere scostamenti dalla norma, in ragione di particolari fattori geografici o etnici. Seitlinger cercò inoltre di porre l'accento sul fatto che i cittadini di uno Stato membro residenti in un altro Stato comunitario da più di cinque anni avrebbero dovuto essere ammessi al voto nel paese di residenza. Si propose di limitare la consultazione elettorale a due giorni (domenica e lunedì). Tuttavia, in ragione della situazione politica generale della Comunità e del perdurante rifiuto britannico di abbandonare il proprio sistema maggioritario semplice con circoscrizioni uninominali, non fu possibile compiere progressi in seno al Consiglio.

Un destino simile attendeva Reinhold Bocklet, relatore incaricato della questione nella successiva legislazione 1984-1989. I suoi sforzi naufragarono contro l'ostacolo britannico. Non fu possibile trovare una soluzione in grado di unire sistemi elettorali proporzionali e non proporzionali in un quadro che si potesse credibilmente definire "uniforme" e che, nel contempo, consentisse di ottenere un consenso in seno al Parlamento o al Consiglio.

Il crollo del muro di Berlino e l'integrazione della Germania orientale nella Comunità resero necessaria una revisione del numero di deputati tedeschi al Parlamento europeo. Dopo le elezioni del 1989, Karel De Gucht fu scelto come relatore incaricato della questione. Egli elaborò con successo due "relazioni intermedie", che consentirono di compiere alcuni progressi. Nella prima relazione, De Gucht ripropose la proposta precedente del Parlamento per l'utilizzo del metodo D'Hondt¹. Preoccupato del calo di affluenza alle urne nel 1984 e nel 1989, introdusse nel dibattito la questione di come condurre e finanziare la campagna per le elezioni europee. Nella sua seconda relazione, De Gucht propose di aumentare il numero di seggi per la Germania unificata a 99, lasciando a Francia, Italia e Regno Unito 87 seggi ciascuno². Infine De Gucht propose un sistema integrativo, in cui due terzi dei seggi britannici sarebbero stati eletti a maggioranza semplice in circoscrizioni uninominali, mentre il restante terzo sarebbe stato distribuito proporzionalmente ai voti totali di ciascun partito.

In ogni modo, nonostante gli sforzi del Parlamento, fu l'elezione del governo laburista nel Regno Unito nel maggio 1997 e l'appoggio dei liberaldemocratici britannici sulla questione che consentì di uscire dalla situazione di stallo del sistema elettorale. Per le elezioni del 1999, la Gran Bretagna introdusse un sistema di rappresentanza regionale proporzionale con liste chiuse³. Riforme analoghe furono adottate in Francia per la prima volta alle elezioni del 2004.

Modifiche utili al trattato

Intanto il trattato di Maastricht (1992) consentì di compiere notevoli passi in avanti nel settore della cittadinanza dell'Unione europea. L'articolo 8 B, paragrafo 2, stabilì che:

"[...] ogni cittadino dell'Unione residente in uno Stato membro di cui non è cittadino ha il diritto di voto e di eleggibilità alle elezioni del Parlamento europeo nello Stato

¹ Relazione De Gucht, adottata il 10 ottobre 1991 con 150 voti a favore, 26 contrari e 30 astenuti; GU C 280 del 28.10.1991.

² Relazione De Gucht, adottata il 10 marzo 1993 con 207 voti a favore, 79 contrari e 19 astenuti; GU C 115 del 26.4.1993.

³ L'Irlanda del Nord utilizzava il SVT (singolo voto trasferibile) dal 1979, in ragione dell'esigenza preminente di riflettere l'opinione della minoranza nella provincia. Nel 1999 furono eletti al Parlamento 10 deputati europei liberaldemocratici, 2 verdi, 2 Plaid Cymru e 3 UKIP, un segnale dell'importanza della rappresentanza proporzionale quale legittimazione del Parlamento europeo.

*membro in cui risiede, alle stesse condizioni dei cittadini di detto Stato. Tale diritto sarà esercitato con riserva delle modalità che il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, dovrà adottare; tali modalità possono comportare disposizioni derogatorie ove problemi specifici di uno Stato membro lo giustifichino.*¹

Ciò fornì la base giuridica per misure intese a stimolare la politica elettorale transnazionale e aumentare la partecipazione dei cittadini.

Nel contempo, il trattato di Maastricht modificò l'articolo 138 per attribuire al Parlamento il diritto di parere conforme sulla proposta del Consiglio di una procedura elettorale uniforme. Inoltre, introdusse un nuovo articolo 138 A:

"I partiti politici a livello europeo sono un importante fattore per l'integrazione in seno all'Unione. Essi contribuiscono a formare una coscienza europea e ad esprimere la volontà politica dei cittadini dell'Unione."

La vittoria elettorale di Tony Blair nel maggio 1997 ebbe un effetto benefico sulle ultime fasi della conferenza intergovernativa che portò alla firma del trattato di Amsterdam. Innanzitutto, il nuovo trattato indicò in 700 il numero massimo di parlamentari, con 99 per la Germania e 87 ciascuno per la Francia, l'Italia e il Regno Unito². Aggiunse poi una nuova disposizione critica, che recita come segue:

"Nel caso in cui questa disposizione venga modificata, il numero dei rappresentanti eletti in ogni Stato membro deve garantire una certa rappresentanza dei popoli degli Stati riuniti nella Comunità."

In terzo luogo, il trattato di Amsterdam inserì un nuovo comma, in cui la legislatura del Parlamento veniva fissata a cinque anni³. Quarto, il nuovo trattato modificò l'articolo 190, paragrafo 4 (precedentemente articolo 138, paragrafo 3), come segue:

*"Il Parlamento europeo elabora un progetto volto a permettere l'elezione a suffragio universale diretto, secondo una procedura uniforme in tutti gli Stati membri o secondo principi comuni a tutti gli Stati membri."*⁴

Tale revisione rifletteva l'approccio maggiormente pragmatico del Parlamento, come illustrato nella relazione De Gucht. In particolare, la modifica avrebbe consentito all'Irlanda di continuare a utilizzare il singolo voto trasferibile (SVT) in luogo di un sistema a liste con media più elevata.

Infine, il trattato di Amsterdam aggiunse utilmente un nuovo articolo 190, paragrafo 5:

"Previo parere della Commissione e con l'approvazione del Consiglio, che delibera all'unanimità, il Parlamento europeo stabilisce lo statuto e le condizioni generali per l'esercizio delle funzioni dei suoi membri."

La relazione Anastassopoulos

Subito dopo la firma del trattato di Amsterdam nel 1997, la commissione per gli affari costituzionali nominò il vicepresidente del Parlamento Georgios Anastassopoulos relatore per la procedura elettorale. Il suo compito era capire se fosse possibile concordare una nuova

¹ Articolo 19, paragrafo 2 del trattato che istituisce la Comunità europea (TCE). Il trattato di Maastricht ha reso necessaria la revisione dell'Atto del 1976, nella decisione 93/81/CEE del Consiglio; GU L 33 del 9.2.1993.

² Articolo 138, paragrafo 2, successivamente articolo 190, paragrafo 2.

³ Questo, che diventò l'articolo 190, paragrafo 3, codificò semplicemente l'Atto del 1976.

⁴ Enfasi del relatore.

proposta sulla base dell'articolo 190, paragrafo 4 rivisto, vale a dire se i "principi comuni a tutti gli Stati membri" costituissero una base migliore per l'uniformità rispetto a una "procedura elettorale uniforme in tutti gli Stati membri".

Anastassopoulos riscontrò un "consenso molto ampio" tra gli Stati membri relativamente a una serie di principi comuni, tra cui anche la rappresentanza proporzionale. Accantonò l'idea di cercare di definire circoscrizioni territoriali uniformi, ma insistette sulla loro creazione in Stati con un numero di abitanti superiore a 20 milioni. In particolare, egli affrontò la questione di sapere se fosse possibile distribuire una quota di seggi (la proposta era del 10%) in modo proporzionale, sulla base di liste transnazionali (bilanciate tra donne e uomini), a partire dalle elezioni del 2009. Le soglie nazionali sarebbero rimaste opzionali. Il voto di preferenza avrebbe dovuto essere incoraggiato quale stimolo per favorire l'affluenza alle urne. Il doppio mandato parlamentare avrebbe dovuto essere abolito. Egli propose di anticipare le elezioni da giugno a maggio (in modo che non coincidessero con le ferie estive negli Stati dell'Europa settentrionale) e di ridurre le giornate elettorali a due, come massimo. L'ambiziosa relazione Anastassopoulos fu adottata dal Parlamento il 15 luglio con 355 voti a favore, 146 contrari e 39 astenuti¹.

Nel 2002 il Consiglio modificò l'Atto del 1976 per codificare l'introduzione in tutti gli Stati della rappresentanza proporzionale, consentire espressamente il SVT (singolo voto trasferibile) e il voto di preferenza, definire le circoscrizioni territoriali, stabilire una soglia massima del 5%, porre fine gradualmente al doppio mandato e consentire alla legge nazionale di definire le norme relative alla decadenza dei mandati e alla copertura dei seggi resisi vacanti². Le proposte più ardite della relazione parlamentare di Anastassopoulos non furono adottate dal Consiglio³.

Nizza, Laeken e la Convenzione

Il Parlamento non riuscì a portare la questione della sua procedura elettorale all'attenzione della Conferenza intergovernativa di Nizza. Le ultime fasi della CIG del dicembre 2000 furono invece caratterizzate da un'aspra contesa circa la ridistribuzione dei seggi in Parlamento. Alla fine, il numero di deputati europei per la legislatura 2004-2009 (per gli allora venticinque Stati membri) fu incrementato a 732 seggi: la Germania ne mantenne 99, la Francia, l'Italia e il Regno Unito conservarono la parità a 78 e Spagna e Polonia ne ebbero 54 ciascuna (successivamente, dopo l'adesione di Bulgaria e Romania, fu deciso che a partire dal 2009 il numero di seggi sarebbero aumentato a 736: la Germania di nuovo con 99, la Francia, l'Italia e il Regno Unito scesi a 72 ciascuno, la Spagna e la Polonia a 50).

Il trattato di Nizza modificò l'articolo 190, paragrafo 5, come segue:

"Previo parere della Commissione e con l'approvazione del Consiglio, che delibera a maggioranza qualificata, il Parlamento europeo stabilisce lo statuto e le condizioni generali per l'esercizio delle funzioni dei suoi membri. Per le norme o le condizioni relative al regime fiscale dei membri o ex membri è richiesta l'unanimità in sede di

¹ GU C 292 del 21.9.1998; risoluzione del Parlamento riprodotta all'allegato I della motivazione.

² Decisione del Consiglio, del 25 giugno 2002 e del 23 settembre 2002, che modifica l'Atto relativo all'elezione dei rappresentanti al Parlamento europeo a suffragio universale diretto; GU L 283 del 21.10.2002.

³ Per un resoconto completo, cfr. dott. George N. Anastassopoulos, *The Debate on the System of Electing the Members of the European Parliament*, prefazione del prof. Dimitris Th. Tsatsos, MdPE, Athens & Brussels, 2002.

Consiglio".¹

L'articolo 191 fu modificato, per fornire la base giuridica necessaria alla definizione di uno statuto dei partiti politici a livello europeo. Il Consiglio fu incaricato di definire le norme che disciplinavano i partiti europei, e in particolare il loro finanziamento, in codecisione con il Parlamento.

Sulla via della ripresa dalla delusione del trattato di Nizza, la dichiarazione di Laeken del dicembre 2001 pose vari interrogativi pertinenti circa il futuro ruolo del Parlamento europeo. "Deve essere rafforzato il ruolo del Parlamento europeo? Deve essere esteso il diritto di codecisione? È opportuno riesaminare le modalità di elezione dei membri del Parlamento europeo? È necessaria una circoscrizione elettorale europea o è meglio continuare ad attenersi a circoscrizioni stabilite a livello nazionale? È possibile combinare i due sistemi?" Quando la Convenzione costituzionale affrontò tali interrogativi, tuttavia, il sistema elettorale aveva una priorità inferiore rispetto a quella attribuita ai poteri del Parlamento e al suo ruolo nell'equilibrio interistituzionale².

La Convenzione propose, in modo sufficientemente ragionevole, che il sistema elettorale fosse oggetto di una legge quadro del Consiglio, il quale avrebbe deliberato all'unanimità su proposta del Parlamento e con il parere conforme di quest'ultimo³. In merito alla forma che avrebbe assunto il Parlamento, la Convenzione propose che dovessero essere il Consiglio europeo a decidere, all'unanimità, su proposta del Parlamento e con il parere conforme di quest'ultimo. Il numero di deputati fu portato a 736. "La rappresentanza dei cittadini europei è garantita in modo regressivamente proporzionale, con la fissazione di una soglia minima di quattro membri del Parlamento europeo per Stato membro"⁴. Inoltre, la Carta dei diritti fondamentali sarebbe diventata obbligatoria e il suo articolo 39 avrebbe definito il diritto di voto o di eleggibilità di ogni cittadino alle elezioni del Parlamento europeo nello Stato membro di residenza, alle medesime condizioni applicate ai cittadini di quello Stato.

La CIG del 2003-2004, che proseguì i lavori della Convenzione, non apportò modifiche alle procedure, ma adattò la relativa disposizione (ora articolo I-20, paragrafo 2) come segue:

"Il Parlamento europeo è composto di rappresentanti dei cittadini dell'Unione. Il loro numero non può essere superiore a settecentocinquanta. La rappresentanza dei cittadini è garantita in modo degressivamente proporzionale, con una soglia minima di sei membri per Stato membro. A nessuno Stato membro sono assegnati più di novantasei seggi."

Tale proposta era molto simile a quella avanzata dalla Germania all'epoca di Maastricht, anche se allora era stata respinta. Secondo alcuni osservatori, non fu dato sufficiente peso all'importanza della modifica della formulazione storica da "rappresentanti [...] dei popoli degli Stati riuniti nella Comunità" a "rappresentanti dei cittadini dell'Unione". Sebbene il termine "popoli" non avesse una particolare valenza giuridica nel trattato, la modifica in "cittadini" fu tutt'altro che accidentale: infatti, l'importanza dei cittadini UE fu accentuata

¹ Enfasi del relatore.

² Il relatore è stato membro della Convenzione sul futuro dell'Europa (2002-2003) e uno dei tre rappresentanti del Parlamento dalla CIG del 2007.

³ Articolo III-232 del progetto di trattato che adotta una Costituzione per l'Europa (2003).

⁴ Articolo I-19, paragrafo 2 del progetto di trattato che adotta una Costituzione per l'Europa (2003).

anche in altre parti del trattato costituzionale¹. Inoltre, i rappresentanti del Parlamento in seno alla Convenzione e alle successive CIG nutrivano la speranza che la modifica incoraggiasse l'ulteriore sviluppo della politica transnazionale, portando a un maggiore riconoscimento popolare dello spazio politico post-nazionale.

Il trattato di Lisbona

La storia recente del "periodo di riflessione" e del negoziato del trattato di Lisbona è più familiare. Benché la questione della procedura elettorale non abbia scatenato controversie durante la rinegoziazione del trattato costituzionale, lo stesso non si può dire della proposta di ridistribuire i seggi nel Parlamento che sarà eletto nel 2009. Il Parlamento ha aderito alla richiesta del Consiglio europeo del giugno 2007 di presentare una proposta per la ridistribuzione dei seggi. Nella relazione Lamassoure-Severin (2007), il Parlamento è riuscito a definire in modo convincente le modalità con cui deve essere applicato concretamente il principio della proporzionalità degressiva: "il rapporto tra la popolazione e il numero di seggi di ciascuno Stato membro deve variare in funzione della rispettiva popolazione in modo che ciascun deputato di uno Stato membro più popolato rappresenti più cittadini rispetto a ciascun deputato di uno Stato membro meno popolato e viceversa, ma anche che nessuno Stato membro meno popolato abbia più seggi di uno Stato più popolato"².

Tuttavia uno Stato, l'Italia, ha avanzato obiezioni alla proposta (conseguente al ragionamento esposto in precedenza) di attribuirle 72 seggi, rispetto ai 73 del Regno Unito e ai 74 della Francia. All'ultimo minuto la CIG ha raggiunto un compromesso, che ha portato il numero di deputati europei a 751, ossia 750 più il suo Presidente, e il seggio aggiuntivo è stato attribuito all'Italia. Purtroppo, tale accordo viola la rigorosa applicazione del principio di proporzionalità degressiva (come definito dal Parlamento), in quanto un deputato italiano rappresenterebbe, un numero inferiore di cittadini rispetto al suo collega spagnolo, a dispetto del fatto che la Spagna è meno popolosa dell'Italia³.

Nonostante tale deroga, la definizione di proporzionalità degressiva contenuta nella relazione Lamassoure-Severin è stata accolta, almeno in teoria, dal Parlamento e dal Consiglio ed è improbabile che venga modificata nel prossimo futuro. Ciononostante, poiché il trattato di Lisbona non è ancora in vigore, le elezioni del 2009 si svolgeranno sulla base del trattato di Nizza (736 seggi, con un numero di seggi per Stato membro che varia da 5 a 99). Tuttavia, non è certo che la formula "750 più 1 per l'Italia" debba sopravvivere nel Parlamento del 2014. In ogni caso, bisognerà procedere a una nuova distribuzione dei seggi prima del 2014, non solo per tenere conto dei cambiamenti demografici, ma anche per adeguarsi all'adesione di eventuali nuovi Stati membri⁴.

Comunque, dopo il piccolo dramma dei seggi parlamentari, il trattato di Lisbona è stato infine

¹ In particolare, l'articolo I-45, paragrafo 2, che affermava che "I cittadini sono direttamente rappresentati, a livello dell'Unione, nel Parlamento europeo", (successivamente replicato dal trattato di Lisbona all'articolo 10, paragrafo 2 del trattato sull'Unione europea).

² Cfr. paragrafo 6 della relazione Lamassoure-Severin, adottata l'11 ottobre 2007 con 378 voti a favore, 154 contrari e 109 astenuti; A6-0351/2007 (GU C 227 E del 4.9.2008, pag. 132).

³ L'accordo politico sulla ridistribuzione dei seggi è stato confermato dal Consiglio europeo del 14 dicembre 2007. La decisione a cui si riferisce l'articolo 914, paragrafo 2, del trattato UE sarà adottata formalmente soltanto all'entrata in vigore del trattato di Lisbona, anche se, come ricorda l'articolo 2 del Protocollo n. 36 delle disposizioni transitorie ciò dovrà avvenire "in tempo utile per le elezioni europee del 2009".

⁴ Qualora la Croazia faccia il suo ingresso nell'Unione europea durante la legislatura del Parlamento 2009-2014, i suoi seggi saranno temporaneamente aggiunti ai 751, come è avvenuto con la Bulgaria e la Romania.

firmato il 13 dicembre 2007. L'articolo 14 del trattato rivisto sull'Unione europea recita così¹:

- "1. Il Parlamento europeo esercita, congiuntamente al Consiglio, la funzione legislativa e la funzione di bilancio. Esercita funzioni di controllo politico e consultive alle condizioni stabilite dai trattati. Elegge il presidente della Commissione.*
- 2. Il Parlamento europeo è composto di rappresentanti dei cittadini dell'Unione. Il loro numero non può essere superiore a settecentocinquanta, più il Presidente. La rappresentanza dei cittadini è garantita in modo degressivamente proporzionale, con una soglia minima di sei membri per Stato membro. A nessuno Stato membro sono assegnati più di novantasei seggi.*

Il Consiglio europeo adotta all'unanimità, su iniziativa del Parlamento europeo e con l'approvazione di quest'ultimo, una decisione che stabilisce la composizione del Parlamento europeo, nel rispetto dei principi di cui al primo comma.

- 3. I membri del Parlamento europeo sono eletti a suffragio universale diretto, libero e segreto, per un mandato di cinque anni.*
- 4. Il Parlamento europeo elegge tra i suoi membri il presidente e l'ufficio di presidenza."*

L'articolo 223 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea recita come segue:

"1. Il Parlamento europeo elabora un progetto volto a stabilire le disposizioni necessarie per permettere l'elezione dei suoi membri a suffragio universale diretto, secondo una procedura uniforme in tutti gli Stati membri o secondo principi comuni a tutti gli Stati membri.

Il Consiglio, deliberando all'unanimità secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo che si pronuncia alla maggioranza dei membri che lo compongono, stabilisce le disposizioni necessarie. Tali disposizioni entrano in vigore previa approvazione degli Stati membri conformemente alle rispettive norme costituzionali.

2. Previo parere della Commissione e con l'approvazione del Consiglio che delibera a maggioranza qualificata, il Parlamento europeo, di sua iniziativa, deliberando mediante regolamenti secondo una procedura legislativa speciale, stabilisce lo statuto e le condizioni generali per l'esercizio delle funzioni dei suoi membri. Per le norme o le condizioni relative al regime fiscale dei membri o ex membri è richiesta l'unanimità in sede di Consiglio."

Benché il Parlamento abbia deciso di non sollecitare l'adozione di una procedura elettorale uniforme né, come era stato ventilato, di una riforma del regime dei privilegi e delle immunità durante la rinegoziazione costituzionale, si sono registrati notevoli progressi in altri ambiti. Il primo statuto dei partiti politici europei ha visto la luce nel 2003 ed è stato esteso alle fondazioni politiche nel 2007². Analogamente, lo statuto dei membri del Parlamento europeo

¹ I riferimenti al trattato di Lisbona sono tratti dalla versione consolidata dei trattati, GU C 115, del 9.5.2008.

² Rispettivamente, regolamento (CE) n. 2004/2003 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, relativo allo statuto e al finanziamento dei partiti politici a livello europeo, GU L 297 del 15.11.2003, e regolamento (CE) n. 1524/2007 del 18 dicembre 2007, GU L 343 del 27.12.2007.

è stato infine concordato nel 2005¹.

Miglioramento del sistema attuale

Intanto la Commissione è tornata sulla questione del diritto di voto e di eleggibilità per i cittadini che vivono in uno Stato membro diverso dal proprio (un numero crescente di persone che ha ormai raggiunto circa il 2% della popolazione totale dell'UE). Giustamente preoccupata della flessione continua nell'affluenza alle urne alle elezioni del Parlamento europeo, la Commissione sta ora sollecitando la revisione della direttiva 93/109/CE del Consiglio relativa alle modalità di esercizio del diritto di voto e di eleggibilità alle elezioni del Parlamento europeo per i cittadini dell'Unione che risiedono in uno Stato membro di cui non sono cittadini²

Il Parlamento sostiene la proposta della Commissione di alleggerire le procedure burocratiche di registrazione che occorre espletare per votare o essere eletti, nonché le verifiche effettuate dagli Stati membri in merito all'ammissibilità di tali registrazioni. Tuttavia, il Parlamento contesta il divieto generalizzato della normativa del 1993, che impedisce la presentazione delle candidature in più di uno Stato membro per la medesima elezione e chiede al Consiglio di attenuare le restrizioni attuali. Il Parlamento basa la sua posizione sul fatto che, benché l'articolo 8 dell'Atto del 1976 proibisca il doppio voto, tale divieto esplicito non si applica alla candidatura e, inoltre, l'estensione del carattere transnazionale della politica UE dipende in certa misura dalla possibilità eventuale di votare candidati di nazionalità diversa dalla propria. Il Parlamento cerca inoltre di assicurare che lo Stato di residenza non sia automaticamente obbligato a impedire a un cittadino di votare qualora sia stato privato dei suoi diritti elettorali in un altro Stato. I deputati europei ritengono che, in entrambi i casi, dovrebbero essere gli Stati interessati a decidere caso per caso, al fine di prevenire discriminazioni. Essi fanno riferimento alla clausola introdotta dal trattato di Maastricht, secondo la quale un cittadino ha il diritto di voto o di eleggibilità nello Stato in cui risiede, alle medesime condizioni dei cittadini di quello Stato³.

Nazionalità e cittadinanza

La protesta italiana alla Conferenza intergovernativa (CIG) di Lisbona in merito al numero dei suoi seggi in Parlamento dopo il 2009 si basava, in parte, sull'affermazione che il nuovo trattato avesse modificato la base di riferimento per la composizione del Parlamento, passando da quella della popolazione a quella dei cittadini. Le due basi sono naturalmente diverse, in particolare in quei paesi, tra cui l'Italia, che sono stati più restii di altri a naturalizzare i loro cittadini. Tuttavia, secondo Eurostat è impossibile fornire dati precisi, soprattutto alla luce degli attuali movimenti di massa tra le frontiere interne dell'UE. Eurostat continua a sostenere, conformemente alle convenzioni delle Nazioni Unite, che la popolazione di residenti è il dato demografico di comparazione più affidabile. Secondo Eurostat, il 94% della popolazione dell'UE risiede nel proprio Stato d'origine, il 4% è costituito da cittadini di paesi terzi e solo il 2% è formato da cittadini UE che vivono in un altro Stato membro.

¹ Decisione del Parlamento europeo, del 28 settembre 2005, che adotta lo statuto dei deputati del Parlamento europeo (2005/684/CE, Euratom); GU L 262 del 7.10.2005.

² GU L 329 del 30.12.1993.

³ Relazione Duff (A6-0267/2007) sulla proposta di direttiva del Consiglio recante modifica della direttiva 93/109/CE del Consiglio, del 6 dicembre 1993, relativa alle modalità di esercizio del diritto di voto e di eleggibilità alle elezioni del Parlamento europeo per i cittadini dell'Unione che risiedono in uno Stato membro di cui non sono cittadini. Adottata il 26 settembre 2007 (GU C 219 E del 28.8.2008, pag. 193). La questione è ancora aperta.

Si ricorda che la definizione di cittadino UE dipende interamente dall'acquisizione della cittadinanza di uno Stato membro. Non è possibile diventare cittadino dell'Unione europea senza essere cittadino di uno Stato membro. È deplorevole che nella quasi totalità degli Stati membri il processo di naturalizzazione e la concessione della doppia cittadinanza sia divenendo più complicato rispetto al passato. Gli Stati, inoltre, agiscono individualmente senza alcuna considerazione per le conseguenze delle loro azioni sull'ampiezza o la qualità della cittadinanza dell'UE.

Queste tendenze unilaterali sono in un certo senso in contrasto con i continui sforzi di revisione dei trattati UE al fine di avvicinarli maggiormente ai cittadini. Il trattato sull'Unione europea modificato dal trattato di Lisbona, per esempio, è perentorio sul significato di cittadinanza UE:

"Articolo 9

L'Unione rispetta, in tutte le sue attività, il principio dell'uguaglianza dei cittadini, che beneficiano di uguale attenzione da parte delle sue istituzioni, organi e organismi. È cittadino dell'Unione chiunque abbia la cittadinanza di uno Stato membro. La cittadinanza dell'Unione si aggiunge alla cittadinanza nazionale e non la sostituisce.

Articolo 10

1. Il funzionamento dell'Unione si fonda sulla democrazia rappresentativa.

2. I cittadini sono direttamente rappresentati, a livello dell'Unione, nel Parlamento europeo [...]"

Pertanto l'UE non dispone di una definizione unitaria di cittadinanza europea, bensì di ventisette varianti nazionali. La serie di leggi nazionali dei ventisette Stati membri dell'UE è sorprendente¹. Alcuni Stati attribuiscono privilegi speciali ai cittadini dei paesi terzi con affinità ancestrali, mentre altri non lo fanno. Alcuni mantengono diritti residui per i cittadini delle ex colonie, altri no. Gli Stati membri trattano i diritti civili dei loro territori di oltremare o delle dipendenze in molti modi diversi. L'UE non ha compiuto alcun tentativo di armonizzare tali leggi, benché vi siano molti esempi di imitazione tra Stati membri. La Corte di giustizia europea ha affermato che il diritto degli Stati membri di definire regole proprie in merito all'acquisizione o alla perdita della cittadinanza incontra i limiti della necessità di rispettare il diritto UE². In tale contesto, la recente decisione della Spagna di naturalizzare molti immigrati senza consultare i suoi partner è stata oggetto di notevole attenzione.

È chiaro che, dato che le leggi in materia di cittadinanza sono alquanto eterogenee, l'accesso ai diritti di cittadinanza UE varia in termini di equità tra uno Stato membro e l'altro. Inoltre, la posizione dei cittadini di uno Stato membro che vivono da lungo tempo in un altro Stato membro è anch'essa lungi dall'essere uniforme. Ciò riveste una particolare importanza quando si affronta la questione della perdita del diritto di voto nel proprio paese e della capacità di

¹ Cfr. Rainer Bauböck, Eva Ersbøll, Kees Groenendijk e Harald Waldrauch (ed.), *Acquisition and Loss of Nationality: policies and trends in 15 European states*, Istituto di ricerca sull'integrazione europea, Accademia delle scienze austriaca, Vienna, gennaio 2006.

² Cfr., per esempio, la causa C-369/90 Micheletti [1992], C-145/04 *Regno di Spagna/Regno Unito di Gran Bretagna* [2006] (Gibilterra) e C-300/04 *Eman e Sevinger/ College van burgemeester en wethouders van Den Haag* [2006] (Aruba).

acquistarlo o meno, secondo i casi, nello Stato di accoglienza¹. Se si aggiungono ventisette leggi elettorali complesse alle ventisette leggi sulla cittadinanza, si può rapidamente comprendere perché per l'Unione europea sarebbe altamente impraticabile, oltre che impopolitico, avviare un programma di generale armonizzazione².

Non sembrerebbe esservi, per esempio, alcuna possibilità realistica di estendere ulteriormente l'ambito di applicazione della normativa UE sul diritto di partecipare alle elezioni europee e comunali, in modo da abbracciare anche la partecipazione alle elezioni parlamentari regionali e nazionali. Tale iniziativa a livello UE verrebbe certamente tacciata dai parlamenti nazionali come una chiara violazione dei principi gemelli di sussidiarietà e proporzionalità. Al massimo si può sperare che gli Stati concordino di seguire il metodo aperto di coordinamento in tali settori.

Inoltre, un primo gruppo di Stati orientati a un approccio federale potrebbe addirittura tentare una cooperazione rafforzata in materia di legge elettorale. Un'estensione bilaterale dei diritti di voto reciproci, come avviene tra Regno Unito, Irlanda, Cipro e Malta, potrebbe rappresentare un altro modo per sviluppare i diritti politici dei cittadini UE senza un intervento formale da parte dell'Unione³. Si potrebbe anche prevedere una petizione sulla questione dei diritti elettorali, ai sensi della nuova disposizione del trattato di Lisbona che favorisce le iniziative dei cittadini⁴. In ogni caso, qualora il clima politico diventasse più favorevole al rafforzamento del contenuto politico della cittadinanza europea, il Consiglio potrebbe sempre estendere l'ambito di applicazione dei diritti di cittadinanza, senza dover ricorrere all'intero apparato della CIG⁵.

Indipendentemente dal grado di ravvicinamento che si riuscirà a conseguire in materia di legge elettorale, rimarrà comunque il problema in sospeso di come distribuire i seggi al Parlamento europeo. Le modifiche apportate dal trattato di Lisbona all'articolo 9 A del trattato sull'Unione europea in merito allo stato della cittadinanza UE hanno realmente importanza in questo contesto? Si dovrebbero contare i cittadini UE, invece degli abitanti a livello nazionale? In tal caso, cosa si intende precisamente con cittadino dell'Unione europea? Oppure si seguirà l'idea di James Madison che in una repubblica la rappresentanza parlamentare sia un diritto di nascita, non un privilegio civico? L'approccio di Madison suggerisce che il Parlamento europeo rappresenti non soltanto i cittadini UE *de jure* (come stabilito formalmente dal trattato UE), ma anche chiunque altro si trovi sul territorio dell'Unione, compresi i minori e i semplici abitanti, di cui peraltro l'UE ha il dovere di prendersi cura. In questo caso, il metodo tradizionale di distribuzione dei seggi in Parlamento sulla base della popolazione totale (per non parlare dei voti conteggiati in Consiglio) sembra rappresentare ancora l'approccio corretto e non andrebbe modificato senza condurre prima una valutazione più approfondita.

¹ I cittadini britannici, per esempio, perdono il diritto di votare alle elezioni del Regno Unito dopo aver trascorso 15 anni all'estero.

² Infatti, l'approccio dell'UE finora è stato esitante: cfr. la direttiva 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri; GU L 158 del 30.4.2004.

³ Per avere un quadro completo sul dibattito relativo a tali questioni, cfr. Jo Shaw, *The Transformation of Citizenship in the European Union: Electoral Rights and the Restructuring of Political Space*, Cambridge, 2007.

⁴ Articolo 11 del trattato UE.

⁵ Articolo 22 del trattato CE.

Proposte di riforma¹

È chiaro che l'UE ha già compiuto progressi sostanziali nel definire le condizioni di base per l'elezione uniforme del Parlamento europeo, nonostante l'assenza di una legge elettorale unica. Dei problemi incontrati dai relatori precedenti in questo settore, vari sono già stati risolti con successo, in particolare:

- in tutti gli Stati membri è stata approntata una forma di rappresentanza proporzionale;
- il doppio mandato è stato abolito;
- sono stati creati e finanziati fondazioni e partiti politici europei;
- i termini e le condizioni applicati ai deputati europei saranno presto armonizzati.

Esiste un'altra categoria di problemi, che forse appariva particolarmente spinosa nella prima fase dell'introduzione delle elezioni dirette ma che, grazie all'esperienza, non lo è più, vale a dire l'eleggibilità di candidati indipendenti e il controllo delle spese elettorali. In questo caso, non sembrano essere sorti problemi per effetto della semplice applicazione della discrezionalità nazionale e della prassi elettorale.

Nonostante i progressi compiuti finora, la presente relazione deve affrontare la questione della revisione dell'Atto del 1976 con riferimento alle elezioni dirette del Parlamento europeo. A dieci anni di distanza dall'ultima escursione del Parlamento europeo sull'argomento, con la relazione Anastassopoulos, e ben sei anni prima dell'entrata in vigore di qualunque riforma sostenibile della procedura elettorale (nel 2014), il momento attuale appare effettivamente propizio per avviare ulteriori riforme.

L'importanza e i poteri del Parlamento sono cresciuti sostanzialmente dal 1979. Tuttavia, ciò non è stato rispecchiato dalle revisioni piuttosto limitate all'Atto del 1976 che si sono succedute da allora. Se e quando il trattato di Lisbona entrerà in vigore, i deputati europei avranno ancora più poteri di quelli di cui dispongono oggi. Il Parlamento merita e necessita di un sistema elettorale e un'organizzazione interna commisurati ai suoi nuovi compiti. Gli occorre, in particolare, una posizione rafforzata agli occhi dell'opinione pubblica, affinché il PE diventi il fulcro del nuovo spazio politico europeo, la sede di discussione riconosciuta del mercato unico politico, attraverso l'adozione delle leggi e dei bilanci europei e l'esercizio del controllo sull'esecutivo. Finora, la ricerca della legittimità politica è stata messa a repentaglio dal continuo declino nell'affluenza alle elezioni, dalla scarsa copertura mediatica, da partiti politici apatici e persino dalla gelosia latente di alcuni parlamenti nazionali nei confronti dei suoi poteri crescenti².

Una riforma elettorale formale sarà in grado di risolvere questi problemi? Il criterio adottato per avviare un nuovo corso di riforme deve essere definito con particolare attenzione. L'uniformità non viene ricercata in quanto tale. Nell'affrontare i problemi percepiti a livello nazionale, l'approccio adottato deve essere realistico. Il gradualismo si è necessariamente

¹ Il relatore è grato per gli stimoli forniti dai partecipanti a un workshop dal titolo *Citizenship and Electoral Procedure*, tenutosi a Brussels il 25-26 marzo 2008. Sono intervenuti Betty de Hart, Dieter Gosewinkel, Sara Hagemann & Simon Hix, Eva Østergaard-Nielsen, Ken Ritchie e Jo Shaw. I loro interventi e una sintesi della discussione sono disponibili al seguente indirizzo:

<http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/hearings.do?body=AFCO&language=EN>

² Si veda l'allegato II. L'affluenza complessiva è scesa dal 63,0% del 1979 al 45,6% del 2004.

imposto nel corso degli anni per consentire l'avanzamento di molti degli obiettivi definiti dai padri fondatori dell'Unione negli anni Cinquanta. È improbabile che questa sia l'ultima riforma: i parlamenti forti si adattano al mutamento delle circostanze sociali e politiche. Nel caso dell'UE, il ritmo e l'ampiezza del futuro allargamento costituiscono una grande incognita. Senza conoscere le dimensioni future e la forma dell'Unione, sarebbe sconsigliato cercare di definire oggi il destino ultimo della democrazia parlamentare post-nazionale in Europa.

Tuttavia, si sa abbastanza degli scenari alternativi del futuro dell'Europa per essere certi che un Parlamento forte, vitale, eletto direttamente debba essere (e certamente sarà) il fulcro del suo sistema di governo.

Permangono quindi numerose questioni importanti che, se affrontate in maniera efficace, renderebbero le future elezioni del Parlamento più uniformi rispetto a quanto è avvenuto in passato e apporterebbero benefici in termini di coesione, legittimità, efficienza e pluralismo. Occorre un riesame dei diversi sistemi elettorali nazionali vigenti, al fine di eliminare le differenze e le anomalie più evidenti.

La presente relazione include le seguenti importanti proposte di riforma:

- 1) rendere obbligatoria la creazione di circoscrizioni elettorali territoriali negli Stati membri più popolosi: come dimostrato, infatti, più piccola è la circoscrizione elettorale, più alto è il grado di partecipazione degli elettori;
- 2) creare un sistema con liste transnazionali per una percentuale di seggi;
- 3) insistere sul voto di preferenza mediante il sistema di liste semiaperte (voti individuali per i candidati anziché all'interno di una lista di partito, dando l'opportunità di ribaltare l'ordine della lista formulata dal partito), e vietare le liste chiuse (dove si vota soltanto per il partito);¹
- 4) stabilizzare a 750 il numero di deputati eletti sulla base di liste nazionali o regionali, con un minimo di 5 e un massimo di 95 per Stato membro;
- 5) introdurre un riesame regolare dell'effettiva distribuzione dei 750 seggi durante ciascun mandato parlamentare in base ai criteri concordati di proporzionalità degressiva;
- 6) creare una circoscrizione transnazionale per un numero ridotto di seggi aggiuntivi – sistema di voto preferenziale semi-aperto, bilanciato tra uomini e donne;
- 7) consentire ai candidati di presentarsi in più di una lista per le stesse elezioni e facilitare il voto da parte dei cittadini UE che vivono in uno Stato membro diverso dal proprio;
- 8) creare un'autorità elettorale a livello UE;
- 9) limitare i giorni di voto al fine settimana;
- 10) anticipare le elezioni da giugno a maggio;
- 11) armonizzare l'età degli elettori e dei candidati;

¹ Opponendosi, tuttavia, anche al sistema di liste totalmente aperte, dove è possibile esprimere voti multipli per i candidati indipendentemente dal partito.

- 12) istituire un regime per la verifica delle credenziali e la copertura dei seggi vacanti con maggiori poteri per il Parlamento;
- 13) istituire un regime uniformato e sovranazionale di privilegi e immunità dei membri;
- 14) incoraggiare il voto elettronico al fine di mobilitare gli elettori e facilitare il voto;
- 15) incoraggiare gli Stati membri a rettificare la perdita del diritto di voto alle elezioni nazionali;
- 16) riflettere ulteriormente sulla scelta tra abitanti e cittadini come base statistica per la distribuzione dei seggi in Parlamento.

**ALLEGATO I ALLA MOTIVAZIONE: risoluzione sull'elaborazione di un progetto
di procedura elettorale contenente principi comuni per l'elezione dei membri
del Parlamento europeo (relazione Anastassopoulos)¹**

Il Parlamento europeo,

- vista la proposta di risoluzione presentata dall'on. De Vries sulla procedura elettorale uniforme per l'elezione dei membri del Parlamento europeo (B4-0723/96),
 - viste le sue relazioni sulla procedura elettorale uniforme e, in particolare, le sue risoluzioni del 10 ottobre 1991(1)² e del 10 marzo 1993(2)³,
 - visto l'Atto relativo all'elezione dei rappresentanti al Parlamento europeo a suffragio universale diretto allegato alla decisione del Consiglio del 20 settembre 1976,
 - vista la proposta del 22 ottobre 1996 presentata dal governo della Repubblica federale di Germania nel corso della Conferenza intergovernativa sulla procedura elettorale uniforme che riprende l'essenziale degli elementi della summenzionata risoluzione del 10 marzo 1993,
 - visto l'articolo 138, paragrafo 3, del trattato CE e la modifica apportata dal trattato di Amsterdam,
 - visto l'articolo 148 del suo regolamento,
 - visti la relazione della commissione per gli affari istituzionali e il parere della commissione giuridica e per i diritti dei cittadini (A4-0212/98),
- A. considerando che il Trattato di Amsterdam introduce il concetto di "principi comuni a tutti gli Stati membri", seguendo in questo l'orientamento già indicato dal Parlamento europeo con la sua precitata risoluzione del 10 marzo 1993, nella quale non si proponeva una procedura elettorale uniforme, ma solo delle linee direttive generali,
- B. considerando che il governo del Regno Unito ha presentato al parlamento britannico un progetto di legge che istituisce il sistema di votazione proporzionale e regionale per le elezioni al Parlamento europeo del 1999,
- C. considerando che i negoziati di allargamento porteranno verosimilmente all'adesione di dieci nuovi membri all'Unione europea,
- D. considerando che tra gli Stati membri è emerso un larghissimo consenso sulla determinazione di un certo numero di principi comuni,
- E. considerando che in una Unione dei popoli e degli Stati questi principi vanno applicati in

¹ Adottata il 15 luglio 1998; GU C 292 del 21.9.1998.

² GU C 280 del 28.10.1991, pag. 141.

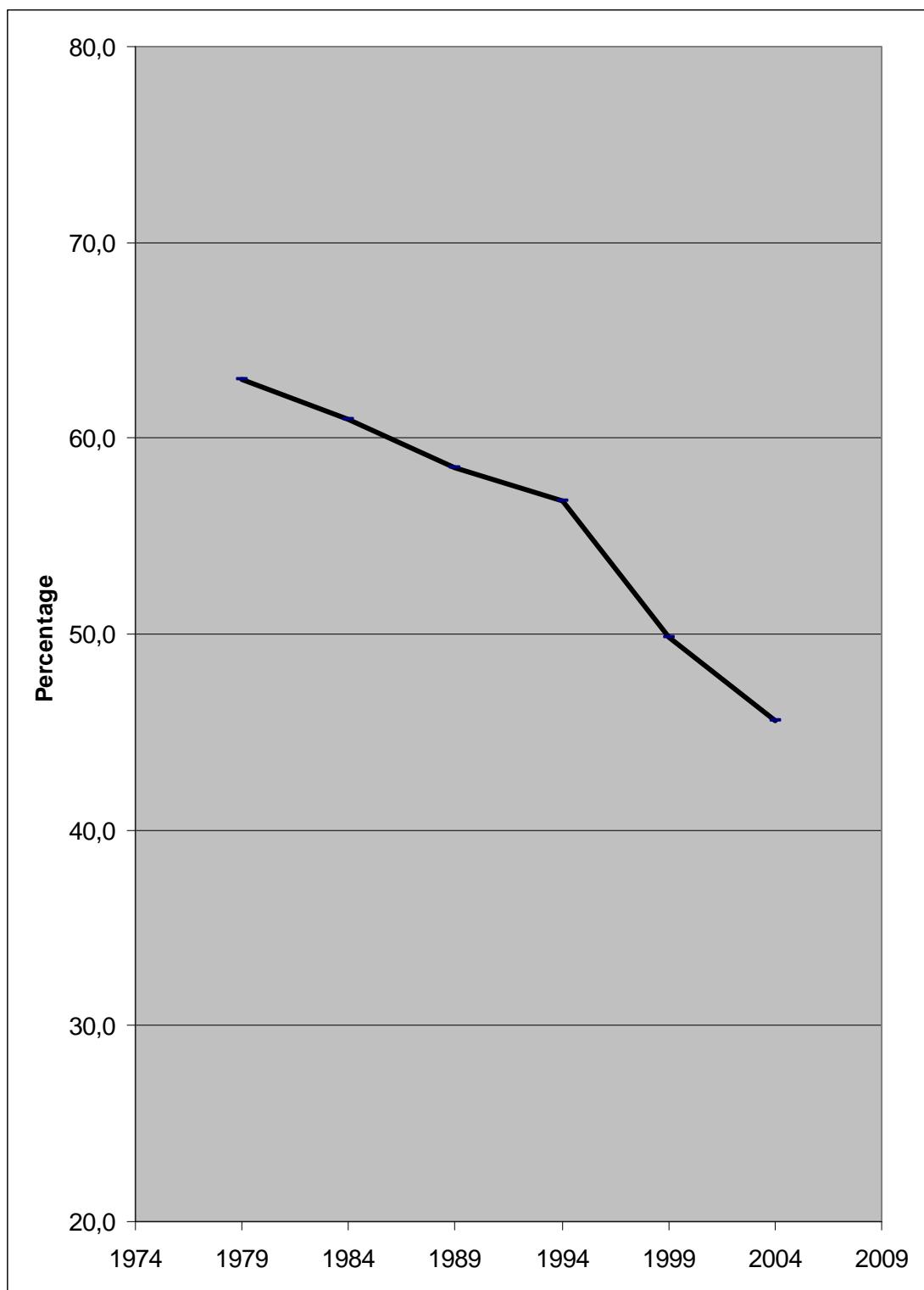
³ GU C 115 del 26.4.1993, pag. 121.

primo luogo sul piano nazionale e che il numero dei deputati eletti in ciascuno Stato membro deve garantire un'adeguata rappresentanza dei popoli degli Stati facenti parte della Comunità,

1. si felicita per l'accordo raggiunto tra i negoziatori della CIG sulla fissazione di principi comuni; esprime la convinzione che già dalle prossime elezioni europee potranno entrare in vigore un certo numero di disposizioni, riguardanti in particolare il sistema di votazione proporzionale, la fissazione della soglia minima, le incompatibilità e le misure volte a raggiungere l'obiettivo della parità tra uomo e donna, mentre per altre disposizioni è opportuno procedere gradualmente;
2. ritiene che l'introduzione del sistema di votazione proporzionale formi oggetto di un consenso generale e che occorra integrarlo nel sistema elettorale europeo;
3. constata che l'introduzione di un sistema di circoscrizioni territoriali non può avvenire in modo uniforme e che occorre operare una distinzione basata sulla popolazione di ciascuno Stato membro; sottolinea tuttavia che un sistema di circoscrizioni territoriali non deve violare il principio della rappresentanza proporzionale di cui all'articolo 2 del progetto di Atto;
4. ritiene che, nell'ottica di una coscienza politica europea e dello sviluppo di partiti politici europei, una certa percentuale di seggi potrebbe essere ripartita secondo il sistema proporzionale nell'ambito di una circoscrizione unica formata dal territorio degli Stati membri;
5. osserva, per quanto riguarda la fissazione di una soglia minima, che essa deve restare facoltativa e in ogni caso non deve essere superiore al 5% dei suffragi espressi a livello nazionale;
6. prende atto dello slancio partecipativo che produce il voto di preferenza, che tuttavia deve restare facoltativo in ciascuno Stato membro;
7. ritiene che la creazione di liste per le elezioni europee debba tener conto dell'obiettivo della parità uomo/donna e che spetti in primo luogo ai partiti politici concretizzare direttamente tale obiettivo;
8. propone che la data delle elezioni europee sia fissata nel corso del mese di maggio onde consentire una migliore partecipazione elettorale evitando il periodo delle vacanze scolastiche estive, che in vari Stati membri cominciano all'inizio di giugno;
9. raccomanda la massima riduzione possibile del numero dei giorni di votazione per raggiungere un consenso su un giorno unico oppure, ove non sia possibile, su due giorni al massimo, ad esempio il sabato e la domenica;
10. chiede che il Consiglio esamini il presente progetto di Atto e lo adotti in tempi brevi per permetterne l'entrata in vigore quanto prima possibile;
11. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione e il progetto di Atto allegato al Consiglio e alla Commissione, nonché ai parlamenti e ai governi degli Stati

membri.

ALLEGATO II ALLA MOTIVAZIONE: affluenza alle elezioni del Parlamento europeo



ALLEGATO III ALLA MOTIVAZIONE: Parlamento europeo – sistemi elettorali attuali

	Circoscrizioni elettorali	Voto di preferenza	Distribuzione dei seggi	Soglia	Diritto di voto	Candidatura	Designazione dei candidati	Giorni di votazione
AUSTRIA	Circoscrizione unica nazionale	Sì	D'Hondt	4%	Età: 16 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	Età: 18 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	Contributo di 3 600 euro per lista; i candidati devono essere sostenuti da 3 deputati nazionali, da un eurodeputato o da 2 600 elettori iscritti nelle liste elettorali.	Domenica
BELGIO	Tre collegi elettorali linguistici (olandese, francese, tedesco); e quattro circoscrizioni regionali: 1. Fiandre (collegio elettorale olandese); 2. Vallonia (collegio elettorale francese); 3. Brussels-Hal-Vilvorde (BHV) (collegio elettorale olandese o francese); 4. 2 cantoni (collegio elettorale tedesco).	Sì	D'Hondt	No	Età: 18 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali. - Cittadini belgi residenti in altri Stati membri (i cittadini belgi che risiedono al di fuori dell'UE non possono votare alle elezioni del PE). - Il voto è obbligatorio: non votare comporta una sanzione.	Età: 21 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali. - I candidati devono parlare la lingua del relativo collegio elettorale.	I candidati devono essere sostenuti da: - 5 deputati belgi appartenenti al relativo gruppo linguistico; - 5 000 elettori iscritti nelle liste in Vallonia, Fiandre e BHV; - 200 elettori iscritti nelle liste nella circoscrizione elettorale di lingua tedesca.	Domenica

	Circoscrizioni elettorali	Voto di preferenza	Distribuzione dei seggi	Soglia	Diritto di voto	Candidatura	Designazione dei candidati	Giorni di votazione
BULGARIA	Circoscrizione unica nazionale	Sì	Hare-Niemeyer	No	Età: 18 - Cittadini UE residenti da 3 mesi o in un altro Stato membro.	Età: 21 - Cittadini UE residenti da 2 anni o in altro Stato membro dell'UE.	- Per i singoli candidati sono richieste 10 000 firme e il pagamento di 10 000 lev (5 100 euro). - Per i partiti politici sono richieste 15 000 firme e il pagamento di 15 000 lev (7 700 euro). - Per le coalizioni sono richieste 20 000 firme e il pagamento di 20 000 lev (10 250 euro).	Domenica
CIPRO	Circoscrizione unica nazionale	No	D'Hondt / Droop	No	Età: 18 - Cittadini ciprioti e UE residenti da 6 mesi prima delle elezioni. - Lista elettorale speciale. - Il voto è obbligatorio (ma non comporta sanzioni).	Età: 25		Domenica
DANIMARCA	Circoscrizione unica nazionale	No	D'Hondt	No	Età: 18 - Cittadini danesi con residenza permanente nell'UE. - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	Età: 18 - Qualsiasi persona che abbia diritto di voto alle elezioni del PE.	- Partiti rappresentati nel Folketing o nel PE. - Per i nuovi partiti è richiesto un numero di firme pari a un minimo del 2% dei voti espressi nelle precedenti elezioni del Folketing.	Nessun giorno prefissato
ESTONIA	Circoscrizione unica nazionale	No	D'Hondt		Età: 18	Età: 21	- I partiti politici iscritti presentano le liste. - È richiesta una cauzione pari a 5 volte il salario	Domenica

	Circoscrizioni elettorali	Voto di preferenza	Distribuzione dei seggi	Soglia	Diritto di voto	Candidatura	Designazione dei candidati	Giorni di votazione
							minimo mensile.	
FINLANDIA	Circoscrizione unica nazionale	Sì	D'Hondt	No	Età: 18 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	Età: 18 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	- I partiti politici o un'associazione di elettori (costituita da almeno 2 000 persone) designano i candidati.	Domenica
FRANCIA	Otto circoscrizioni regionali	No	D'Hondt	5%	Età: 18 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	Età: 23 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	- Bilanciamento tra uomini e donne.	Domenica
GERMANIA	Circoscrizione unica nazionale, ma i membri vengono eletti dalle liste regionali (Länder) o federali.	No	Sainte-Laguë (conformemente alla modifica della legge del 17 marzo 2008; BGBl. I, pag. 394).	5%	Età: 18 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	Età: 18 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	- Liste presentate dai partiti politici stabiliti nell'UE. - Per la lista federale: i partiti con meno di 5 rappresentanti nel PE, Bundestag o parlamenti regionali (Länder) devono raccogliere 4 000 firme. Per la lista regionale (Länder) occorrono 2 000 firme.	Domenica
GRECIA	Circoscrizione unica nazionale	No	Variante Hare	3%	Età: 18	Età: 21	- Liste presentate da coalizioni o partiti politici.	Domenica
IRLANDA	Quattro circoscrizioni regionali	Sì	Singolo voto trasferibile (SVT)	No	Età: 18	Età: 21	- Liste presentate dai partiti politici iscritti. - Per i candidati indipendenti occorrono 60 firme di persone iscritte nelle liste elettorali e appartenenti alla stessa circoscrizione elettorale.	Venerdì

	Circoscrizioni elettorali	Voto di preferenza	Distribuzione dei seggi	Soglia	Diritto di voto	Candidatura	Designazione dei candidati	Giorni di votazione
ITALIA (attualmente in fase di revisione)	Cinque circoscrizioni regionali	Sì: i voti possono essere trasferiti da una circoscrizione all'altra.	Hare	No	<p>Età: 18</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali. - I cittadini italiani residenti in altri Stati dell'UE possono votare presso i consolati italiani o per posta. Possono partecipare alle elezioni anche i cittadini italiani che risiedono al di fuori dell'UE, purché rientrino a votare in Italia. - Il voto non è obbligatorio, ma costituisce un "dovere civile". 	<p>Età: 25</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali. 	<ul style="list-style-type: none"> - Per le nomine individuali occorrono 30 000 firme, il 10% delle quali proveniente da ciascuna sottoregione della circoscrizione. - I partiti e i gruppi politici che hanno almeno un seggio nel PE o nel parlamento italiano possono presentare delle liste senza firme. 	Sabato/domenica
LETTONIA	Circoscrizione unica nazionale	No	Sainte-Laguë	No	Età: 18	Età: 21	<ul style="list-style-type: none"> - Liste presentate dai partiti politici iscritti. - Cauzione di 1 000 lats (1 450 euro) 	Sabato
LITUANIA	Circoscrizione unica nazionale	Sì	Hare-Niemeyer	5%	Età: 18	Età: 21	<ul style="list-style-type: none"> - Solo i partiti politici possono designare i candidati. 	Domenica
LUSSEMBURGO	Circoscrizione unica nazionale	Sì: gli elettori possono esprimere 6 voti.	D'Hondt / HEtànbach-Bischoff	No	<p>Età: 18</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cittadini UE residenti da 5 anni. - Il voto è obbligatorio. 	<p>Età: 18</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cittadini UE residenti da 5 anni. 	<ul style="list-style-type: none"> - Per le liste occorrono 250 firme di elettori iscritti o di un eurodeputato o di membri della Camera dei deputati. - Le liste devono essere composte da una 	Domenica

	Circoscrizioni elettorali	Voto di preferenza	Distribuzione dei seggi	Soglia	Diritto di voto	Candidatura	Designazione dei candidati	Giorni di votazione
							maggioranza dei cittadini lussemburghesi.	
MALTA	Circoscrizione unica nazionale	Sì	STV	No	Età: 18	Età: 18	- Cauzione di 40 sterline maltesi (95 euro), rimborsata se si ottiene il 10% dei voti.	Sabato
PAESI BASSI	Circoscrizione unica nazionale	Sì	D'Hondt	No	Età: 18 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	Età: 18 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	- I partiti non rappresentati nel PE devono versare una cauzione di 1 250 euro. - Le liste devono essere accompagnate almeno da 30 firme di elettori.	Giovedì
POLONIA	Tredici circoscrizioni regionali	No	D'Hondt / Hare-Niemeyer	5%	Età: 18 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	Età: 21 - Cittadini UE residenti da 5 anni.	- Le liste devono contenere almeno 5 nomi e 10 000 firme di elettori della relativa circoscrizione.	Domenica
PORTOGALLO	Circoscrizione unica nazionale	No	D'Hondt	No	Età: 18	Età: 18	- Le liste devono contenere un numero di candidati pari al numero di eurodeputati da eleggere, più 3-8 sostituti.	Domenica
REGNO UNITO	Dodici circoscrizioni elettorali	Gran Bretagna: No Irlanda del Nord: Sì	Gran Bretagna: D'Hondt; Irlanda del Nord: STV	No	Età: 18 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali e residenti da 1 anno.	Età: 21 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali e residenti da 1 anno.	- Cauzione di 5 000 sterline (6 750 euro). - Le nomine nelle circoscrizioni devono essere sostenute da 30 elettori.	Giovedì

	Circoscrizioni elettorali	Voto di preferenza	Distribuzione dei seggi	Soglia	Diritto di voto	Candidatura	Designazione dei candidati	Giorni di votazione
REPUBBLICA CECA	Circoscrizione unica nazionale	Sì: ciascun elettore può esprimere due voti. Per essere eletti occorre ottenere il 5% dei voti espressi a favore del proprio partito politico.	D'Hondt	5%	Età: 18 - Cittadini UE residenti da 45 giorni.	Età: 21 - Cittadini UE residenti da 45 giorni.	- Solo le coalizioni o i partiti politici possono designare i candidati. - Occorre versare un contributo di 15 000 corone (585 euro).	Venerdì e sabato
ROMANIA	Circoscrizione unica nazionale	No	D'Hondt	5%	Età: 18 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	Età: 23 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	- Per le liste sono richieste 200 000 firme; per i candidati indipendenti 100 000 firme.	Domenica
SLOVACCHIA	Circoscrizione unica nazionale	Sì	Droop	5%	Età: 18 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali, residenti e presenti il giorno delle elezioni.	Età: 21 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	- I partiti politici devono versare una cauzione di 50 000 corone (1 510 euro).	Sabato
SLOVENIA	Circoscrizione unica nazionale	Sì	D'Hondt	4%	Età: 18	Età: 18	- Le liste presentate dai partiti devono essere sostenute da quattro membri dell'Assemblea nazionale o da almeno 1 000 elettori. - Per i candidati indipendenti sono richieste 3 000 firme.	Domenica
SPAGNA	Circoscrizione unica	No	D'Hondt	No	Età: 18	Età: 18	- Per le liste presentate dai	Domenica

	Circoscrizioni elettorali	Voto di preferenza	Distribuzione dei seggi	Soglia	Diritto di voto	Candidatura	Designazione dei candidati	Giorni di votazione
	nazionale				- Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	- Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	partiti o dalle coalizioni sono richieste 15 000 firme di elettori o di rappresentanti eletti.	
SVEZIA	Circoscrizione unica nazionale	Si	Sainte-Lagüe	I partiti devono ottenere il 4%; i candidati devono ottenere il 5% del totale dei voti espressi a favore del loro partito.	Età: 18 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	Età: 18 - Tutti i cittadini aventi diritto di voto possono candidarsi alle elezioni.	- Nessuna condizione	Domenica
UNGHERIA	Circoscrizione unica nazionale	No	D'Hondt	5%	Età: 18 - Cittadini UE iscritti nelle liste elettorali.	Età: 18 - Tutti gli elettori hanno diritto a candidarsi alle elezioni nelle liste di partito.	- Liste presentate dai partiti iscritti nelle liste e corredate di 20 000 firme (un elettore può sostenere solo una lista).	Domenica

Tassi di cambio al febbraio 2008



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 1.3.2006
COM(2006) 92 definitivo

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO
EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL
COMITATO DELLE REGIONI**

Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini

2006-2010

{SEC(2006) 275}

INTRODUZIONE

La presente tabella di marcia delinea sei ambiti prioritari dell'azione dell'UE in tema di parità tra i generi per il periodo 2006-2010: una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini, l'equilibrio tra attività professionale e vita privata, la pari rappresentanza nel processo decisionale, l'eradicazione di tutte le forme di violenza fondate sul genere, l'eliminazione di stereotipi sessisti e la promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo. Per ciascun settore vengono indicati gli obiettivi e gli interventi prioritari. La Commissione non può conseguire questi obiettivi da sola, poiché in numerosi settori il centro di gravità dell'azione si colloca a livello degli Stati membri. La presente tabella di marcia rappresenta quindi l'impegno della Commissione di portare avanti la parità tra donne e uomini rafforzando la collaborazione con gli Stati membri e con gli altri soggetti interessati.

La tabella di marcia si basa sull'esperienza della strategia quadro in tema di parità tra donne e uomini¹ relativa al periodo 2001-2005 e combina l'avvio di nuovi interventi con il potenziamento delle attività che hanno avuto risultati positivi. Viene riaffermato il doppio approccio della parità tra i generi, basato sull'integrazione della dimensione di genere (la promozione della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e le attività), e su provvedimenti specifici.

La parità tra donne e uomini è un diritto fondamentale, un valore comune dell'UE e una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi comunitari di crescita, occupazione e coesione sociale. L'UE ha compiuto notevoli progressi nell'attuazione della parità tra i generi grazie alla normativa sulla parità di trattamento, all'integrazione della dimensione di genere nelle politiche, ai provvedimenti specifici volti a promuovere la condizione femminile, ai programmi d'azione, al dialogo sociale e al dialogo con la società civile. Il Parlamento europeo è stato un partner importante per la realizzazione di questi progressi. Numerose donne hanno raggiunto i più alti livelli d'istruzione, sono entrate nel mercato del lavoro e hanno svolto ruoli importanti nella vita pubblica. Tuttavia, le diseguaglianze rimangono e possono aggravarsi, poiché l'incremento della concorrenza economica su scala mondiale richiede una forza lavoro più mobile e flessibile. Tali esigenze possono pregiudicare maggiormente le donne, spesso costrette a scegliere tra figli e carriera a causa della scarsa flessibilità degli orari di lavoro e dei servizi di custodia dei bambini, del persistere degli stereotipi di genere nonché dell'ineguale carico di responsabilità familiari rispetto agli uomini. I progressi compiuti dalle donne in settori chiave della strategia di Lisbona come l'istruzione e la ricerca, non si riflettono pienamente nella posizione delle donne nel mercato del lavoro. Si tratta di uno spreco di capitale umano che l'UE non può permettersi. Nel contempo i tassi di natalità ridotti e l'assottigliarsi della manodopera costituiscono una minaccia per il ruolo economico e politico dell'UE.

L'UE rimane un partner importante a livello mondiale nella promozione della parità tra donne e uomini. La trasformazione della globalizzazione in una forza positiva per tutti gli uomini e le donne e la lotta alla povertà sono sfide prioritarie. Le tecnologie delle comunicazioni rendono più facili e diffusi crimini come la tratta degli esseri umani.

¹

COM(2000) 335.

Per consentire all’UE di far fronte e queste sfide occorre accelerare i progressi verso la parità tra donne e uomini e rafforzare l’integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche, in particolare negli ambiti identificati dalla presente tabella di marcia.

PARTE I AMBITI PRIORITARI DELL'AZIONE A FAVORE DELLA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI

1. REALIZZARE UNA PARI INDEPENDENZA ECONOMICA PER LE DONNE E GLI UOMINI

1.1 Conseguire gli obiettivi di Lisbona in tema di occupazione

Gli obiettivi di Lisbona richiedono che il tasso di occupazione femminile raggiunga il 60% entro il 2010. Attualmente il tasso è pari al 55,7%, ma è molto più basso (31,7%) per le donne più anziane (55-64 anni). Le donne hanno anche un tasso di disoccupazione più elevato rispetto agli uomini (9,7% contro 7,8%). È necessario potenziare la dimensione di genere della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione. Il rispetto della legislazione sulla parità di trattamento e un uso efficace dei nuovi Fondi strutturali (per esempio, provvedimenti a favore della formazione e dell'imprenditorialità) possono contribuire a incrementare l'occupazione femminile. L'individualizzazione dei diritti connessi ai regimi fiscali e previdenziali può inoltre far sì che lavorare risulti proficuo sia per gli uomini che per le donne.

1.2 Eliminare la disparità retributiva

Nonostante la legislazione dell'UE sulla parità retributiva, le donne guadagnano il 15% in meno degli uomini², un divario che diminuisce a un ritmo molto più lento rispetto a quello occupazionale. Il suo persistere è dovuto sia a una discriminazione diretta contro le donne sia a una serie di ineguaglianze strutturali, quali la segregazione in settori, professioni e modalità di lavoro, l'accesso a istruzione e formazione, sistemi di valutazione e di retribuzione discriminanti e stereotipi sessisti. Per affrontare questi problemi occorre un approccio multiforme e la mobilitazione di tutte le parti interessate.

1.3 Le donne imprenditrici

Le donne costituiscono in media il 30% degli imprenditori dell'UE. Spesso esse affrontano maggiori difficoltà rispetto agli uomini nell'avviare un'impresa e nell'accedere ai finanziamenti. È necessario attuare più adeguatamente le raccomandazioni del piano d'azione dell'UE sull'imprenditorialità relative all'esigenza di favorire l'avvio di imprese da parte di donne mediante un migliore accesso ai finanziamenti e lo sviluppo di reti di imprenditori.

1.4 Parità tra donne e uomini nella protezione sociale e lotta contro la povertà

I sistemi di protezione sociale dovrebbero eliminare i disincentivi che dissuadono le donne e gli uomini dall'entrare o dal rimanere nel mercato del lavoro, consentendo l'accumulo di diritti pensionistici individuali. È tuttavia probabile che le donne abbiano carriere più brevi o interruzioni di carriera e ottengano così meno diritti degli uomini. Questo aumenta il rischio di povertà, in particolare per le famiglie monoparentali, le donne più anziane o le donne che lavorano in imprese a conduzione familiare, per esempio nel settore agricolo o della pesca. Il nuovo fondo europeo per la pesca (FEP) e le politiche a favore dello sviluppo rurale (FEASR) possono migliorare la situazione delle donne in questi settori. È essenziale che i sistemi di

² Divario non aggiustato.

protezione sociale assicurino a queste donne l'accesso a prestazioni adeguate, in particolare al momento del pensionamento.

1.5 Riconoscere la dimensione di genere nel settore sanitario

Le donne e gli uomini sono esposti in modo diverso ai rischi sanitari, alle malattie, ai problemi e alle pratiche che influiscono sulla loro salute, in particolare per quanto riguarda questioni ambientali, quali l'impiego di prodotti chimici e di pesticidi, che spesso vengono trasmessi durante la gravidanza e attraverso l'allattamento. Le ricerche mediche e numerose norme sanitarie e di sicurezza riguardano prevalentemente gli uomini e i settori professionali a prevalenza maschile.

È necessario approfondire le conoscenze in questo ambito e occorrono maggiori statistiche e indicatori. I servizi sociali, sanitari e di custodia vanno modernizzati al fine di migliorarne l'accessibilità e la qualità e di adattarli in tal modo alle nuove, specifiche esigenze delle donne e degli uomini.

1.6 Combattere la discriminazione multipla, in particolare nei confronti delle donne migranti e appartenenti a minoranze etniche

L'UE è impegnata nell'eliminazione di tutte le discriminazioni e nella creazione di una società aperta a tutti, fondata sull'inclusione. Le donne che appartengono a gruppi svantaggiati sono spesso in una posizione peggiore rispetto agli uomini. La situazione delle donne migranti e appartenenti a minoranze etniche è emblematica: sono spesso vittime di una doppia discriminazione. Per questa ragione occorre promuovere la parità tra i generi nelle politiche di immigrazione e di integrazione, al fine di difendere i diritti e la partecipazione civica delle donne, di valorizzare pienamente il loro potenziale occupazionale e di migliorare il loro accesso all'istruzione e alla formazione permanente.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- monitorare e rafforzare l'integrazione della dimensione di genere, segnatamente:
 - negli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione e nel nuovo metodo di coordinamento aperto razionalizzato riguardante le pensioni, l'inclusione sociale, la sanità e l'assistenza a lungo termine³, preparando per il 2007 manuali sulla parità tra i generi destinati ai soggetti coinvolti nel processo e valutando il modo in cui i sistemi di protezione sociale possono favorire la parità tra donne e uomini;
 - nelle politiche sanitarie, attualizzando l'analisi della dimensione di genere nel settore sanitario;
 - nelle attività nazionali e comunitarie relative all'anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007) e all'anno europeo della lotta all'esclusione e alla povertà (2010);

³

COM(2005) 706.

- promuovendo, in collaborazione con gli Stati membri, l'integrazione della dimensione di genere e di provvedimenti specifici nella programmazione e nell'attuazione dei nuovi Fondi strutturali⁴, il FEP e il FEASR (2007-2013), nonché controllando e assicurando risorse adeguate al conseguimento della parità tra donne e uomini;
- nel quadro per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi nell'Unione europea⁵, nel seguito dato al piano d'azione sull'immigrazione legale⁶, nel Fondo sociale europeo (FSE) e nel progetto di Fondo europeo per l'integrazione dei cittadini di paesi terzi;
- presentare una Comunicazione sulla disparità retributiva nel 2007;
- redigere entro il 2010 una relazione sull'applicazione della direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura⁷;
- promuovere l'imprenditorialità femminile e un contesto imprenditoriale favorevole alla creazione e allo sviluppo di imprese guidate da donne, nonché incoraggiare le iniziative di responsabilità sociale delle imprese in tema di parità tra donne e uomini.

2. FAVORIRE L'EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

2.1 Orari di lavoro flessibili per donne e uomini

Le politiche volte a conciliare lavoro e vita familiare contribuiscono a creare un'economia flessibile, migliorando nel contempo la vita delle donne e degli uomini. Tali politiche aiutano ad entrare e a rimanere nel mercato del lavoro utilizzando l'intero potenziale della forza lavoro e devono favorire equamente le donne e gli uomini. Il fatto che molte più donne di uomini ricorrono a tali orari causa tuttavia uno squilibrio tra i generi che si ripercuote negativamente sulla posizione delle donne nel luogo di lavoro e sulla loro indipendenza economica.

2.2 Aumentare i servizi di custodia

L'Europa si trova di fronte a una triplice sfida: l'assottigliarsi della popolazione in età lavorativa, i tassi di natalità ridotti e l'aumento della popolazione degli anziani. Una risposta al declino demografico è costituita in parte da un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare, mediante strutture di custodia per l'infanzia più economiche e flessibili, conformemente agli obiettivi di Barcellona⁸, e grazie alla prestazione di servizi che rispondano alle esigenze di assistenza degli anziani e delle persone disabili. La qualità di questi servizi va migliorata e le qualifiche del personale, principalmente femminile, vanno sviluppate e valutate più adeguatamente.

⁴ Cfr. le linee guida della strategia comunitaria sulla politica di coesione, COM(2005) 299.

⁵ COM(2005) 389.

⁶ COM(2005) 669.

⁷ Direttiva 2004/113/CE.

⁸ Fornire entro il 2010 servizi di custodia dei bambini per almeno il 90% dei minori di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico, nonché per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni.

2.3 Migliori politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare per donne e uomini

I servizi e le strutture si adattano troppo lentamente al fatto che sia le donne che gli uomini lavorano. Pochi uomini prendono il congedo parentale o lavorano a tempo parziale (il 7,4% rispetto al 32,6% delle donne), poiché le donne restano maggiormente responsabili dell'assistenza ai figli e alle altre persone a carico. Gli uomini andrebbero incoraggiati ad assumersi le proprie responsabilità familiari, segnatamente con incentivi a prendere congedi parentali e ad utilizzare il diritto al congedo come le donne.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- presentare entro il 2006 una comunicazione sulla demografia⁹ che affronti il problema dell'equilibrio tra vita familiare e attività professionale;
- sostenere la realizzazione degli obiettivi di Barcellona relativi ai servizi di custodia per l'infanzia e lo sviluppo di altri servizi di assistenza attraverso i Fondi strutturali e lo scambio di pratiche ottimali;
- sostenere la ricerca sulle professioni del settore sanitario e sociale e collaborare con organizzazioni internazionali al fine di una migliore classificazione di tali professioni.

3. PROMUOVERE LA PARI PARTECIPAZIONE DELLE DONNE E DEGLI UOMINI AL PROCESSO DECISIONALE

3.1 La partecipazione delle donne alla politica

La persistente sottorappresentazione delle donne nel processo decisionale politico costituisce un deficit democratico. È necessario incoraggiare maggiormente la cittadinanza attiva e la partecipazione delle donne alla vita politica e all'alta dirigenza dell'amministrazione pubblica a tutti i livelli (locale, regionale, nazionale ed europeo). La disponibilità di dati comparabili e affidabili resta una priorità.

3.2 Le donne nel processo decisionale economico

Una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale economico può contribuire a creare un ambiente e una cultura del lavoro più produttivi e innovativi e a migliorare lo sviluppo economico. La trasparenza nelle procedure di promozione, orari di lavoro flessibili e la disponibilità di servizi di custodia dei bambini sono essenziali.

3.3 Le donne nella scienza e nella tecnologia

La partecipazione delle donne alla scienza e alla tecnologia può contribuire ad aumentare l'innovazione, la qualità e la competitività della ricerca scientifica e industriale e va incoraggiata. Per raggiungere l'obiettivo¹⁰ del 25% delle donne in posizioni direttive nel

⁹ Seguito al COM(2005) 94.

¹⁰ Conclusioni del Consiglio del 18.4.2005.

settore pubblico della ricerca, è opportuno attuare politiche e monitorare i progressi. È essenziale portare avanti la trasmissione in rete di dati a livello di UE disponibili a tutti.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- monitorare e promuovere l'integrazione di genere, segnatamente:
 - nella politica europea di ricerca e nel settimo programma quadro, in particolare assicurando l'attuazione di piani d'azione relativi alla parità tra donne e uomini, sviluppando ricerche mirate sulla dimensione di genere e verificando l'integrazione della dimensione di genere e la partecipazione delle donne al Consiglio europeo sulla ricerca, che si riunirà prossimamente;
 - nel programma “Istruzione e formazione 2010”, promuovendo l'accesso delle donne a carriere tecniche e scientifiche, conformemente all'obiettivo europeo di stabilire l'equilibrio tra i generi in questo settore; mediante l'elaborazione nel 2007 di una guida europea di pratiche ottimali relative alla problematica di genere nel settore delle TIC;
 - nell'attuazione del prossimo programma “Cittadini per l'Europa”, includendo la parità tra i generi come uno dei temi prioritari nell'ambito della cittadinanza attiva e mobilitando le reti esistenti;
- istituire nel 2007 una rete di donne che occupano posizioni di responsabilità a livello politico ed economico;
- sostenere attività di sensibilizzazione, lo scambio di pratiche ottimali e la ricerca, basate in particolare sulla banca di dati europea relativa alle donne e agli uomini nel processo decisionale, in previsione delle elezioni del Parlamento europeo nel 2009.

4. ELIMINARE LA VIOLENZA BASATA SUL GENERE E LA TRATTA DI ESSERI UMANI

4.1 Eradicazione della violenza fondata sul genere

L'UE è impegnata nella lotta contro ogni forma di violenza. Le donne sono le principali vittime della violenza basata sul genere. Si tratta di una violazione del diritto fondamentale alla vita, alla sicurezza, alla libertà e all'integrità fisica ed emotiva, che non può essere tollerata né giustificata per alcun motivo. La prevenzione è essenziale e richiede istruzione, conoscenze, la costituzione di reti e di partenariati nonché lo scambio di pratiche ottimali. Occorre un intervento urgente al fine di eliminare attitudini e pratiche nefaste, abituali o tradizionali, quali la mutilazione genitale femminile, i matrimoni precoci forzati e i delitti d'onore.

4.2 Eliminazione della tratta di esseri umani

La tratta di esseri umani costituisce un crimine contro l'umanità e una violazione dei diritti fondamentali. Si tratta di una forma moderna di schiavitù alla quale sono più esposti donne e bambini, in particolare le bambine. La sua eliminazione richiede una combinazione di provvedimenti preventivi, della criminalizzazione della tratta mediante leggi adeguate, così come la protezione e la tutela delle vittime¹¹. Vanno inoltre elaborati ulteriormente provvedimenti destinati a scoraggiare la richiesta di donne e bambini a scopo di sfruttamento sessuale. Questo approccio si riflette nell'azione dell'UE sulla tratta di esseri umani¹². La direttiva sul titolo di soggiorno da rilasciare alle vittime della tratta¹³ costituirà un nuovo strumento di reintegrazione delle vittime mediante l'accesso al mercato del lavoro, la formazione professionale e l'istruzione. Le sinergie con il FSE vanno sfruttate pienamente. L'UE dovrebbe elaborare dati comparabili per valutare ogni anno la situazione della tratta di esseri umani in ciascun paese.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- pubblicare nel 2006 una comunicazione sull'istituzione di un sistema di statistiche comparabili sul crimine, le vittime e la giustizia penale e controllare i progressi a livello di UE;
- sostenere gli sforzi degli Stati membri e delle ONG volti all'eradicazione della violenza basata sul genere, comprese pericolose pratiche abituali o tradizionali, promuovendo campagne di sensibilizzazione, sostenendo la formazione di reti, lo scambio di pratiche ottimali e la ricerca, attuando programmi destinati alle vittime, così come ai colpevoli e incoraggiando gli Stati membri a elaborare piani d'azione nazionali;
- dare un seguito alla comunicazione e al piano d'azione dell'UE sulla tratta di esseri umani e promuovere l'uso di tutti gli strumenti esistenti, compreso il FSE, per la reintegrazione nella società civile delle vittime della violenza e della tratta di esseri umani.

5. ELIMINARE GLI STEREOPIPI DI GENERE NELLA SOCIETÀ

5.1 Eliminare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella formazione e nella cultura

L'istruzione, la formazione e la cultura continuano a trasmettere stereotipi di genere. Le donne e gli uomini seguono spesso percorsi educativi e formativi tradizionali, che portano le donne a posti di lavoro meno valutati e remunerati. La strategia dovrebbe quindi incentrarsi sulla lotta agli stereotipi di genere sin dai primi anni di età, organizzando formazioni di sensibilizzazione per insegnanti ed alunni e incoraggiando le giovani donne e i giovani uomini a esplorare percorsi educativi non tradizionali. Il sistema educativo deve fornire ai giovani qualifiche adeguate, perciò è altrettanto importante combattere il fenomeno dell'abbandono scolastico che riguarda più i ragazzi delle ragazze.

¹¹ COM(2005) 514.

¹² GU C 311 del 9.12.2005, pag. 1.

¹³ Direttiva 2004/81/CE.

5.2 Eliminazione degli stereotipi di genere nel mercato del lavoro

Le donne continuano a dover far fronte alla segregazione sia verticale che orizzontale. La maggior parte di esse resta impiegata in settori tradizionalmente riservati alle donne, di norma meno riconosciuti e valutati. Inoltre le donne occupano in genere i gradini più bassi della scala gerarchica. Facilitare l'ingresso delle donne in settori non tradizionali è altrettanto importante quanto promuovere la presenza maschile in settori tradizionalmente occupati da donne. Occorre applicare leggi antidiscriminatorie e fornire incentivi alla formazione.

5.3 Eliminazione degli stereotipi di genere nei mezzi di comunicazione

I mezzi di comunicazione hanno un ruolo importante da svolgere nella lotta contro gli stereotipi di genere. Essi possono contribuire a presentare un quadro realistico delle competenze e del potenziale delle donne e degli uomini nella società moderna ed evitare di rappresentarli in modo degradante ed offensivo. È opportuno promuovere a tutti i livelli il dialogo con le parti interessate e campagne di sensibilizzazione.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- sostenere interventi volti ad eliminare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella cultura e nel mercato del lavoro promuovendo l'integrazione della dimensione di genere e interventi specifici in materia nel FSE, nei programmi sulle TIC e nei programmi educativi e culturali dell'UE, compresi la strategia sulla formazione permanente e il prossimo programma integrato di formazione permanente;
- sostenere campagne di sensibilizzazione e scambi di pratiche ottimali su ruoli di genere non stereotipati presso scuole ed imprese e sviluppare il dialogo con i rappresentanti dei mezzi di comunicazione per promuovere un'immagine delle donne e degli uomini non stereotipata;
- rafforzare la sensibilizzazione sulla parità tra i generi nel dialogo con i cittadini dell'UE attraverso il piano della Commissione per la democrazia, il dialogo e il dibattito¹⁴.

6. PROMUOVERE LA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI ALL'ESTERNO DELL'UE

6.1 Applicazione della legislazione dell'UE nei paesi in via di adesione, nei paesi candidati e potenzialmente candidati¹⁵

I paesi che aderiscono all'UE devono sottoscrivere pienamente il principio di parità tra donne e uomini. Essi devono assicurare una rigorosa attuazione della legislazione e istituire adeguati sistemi amministrativi e giudiziari. Il controllo del recepimento, dell'attuazione e dell'applicazione della legislazione comunitaria in tema di parità tra i generi costituirà un aspetto prioritario dei futuri processi di allargamento.

¹⁴

COM(2005) 494.

¹⁵

Albania, Bosnia ed Erzegovina, Serbia e Montenegro, compreso il Kosovo. Cfr. anche COM(2005) 561.

6.2 Promozione della parità tra i generi nella politica europea di buon vicinato (PEV) nonché nelle politiche esterne e di sviluppo

La parità tra donne e uomini costituisce un obiettivo in sé, un diritto umano, e contribuisce a ridurre la povertà. L'UE svolge un ruolo chiave nell'impegno internazionale a favore dello sviluppo e aderisce a principi riconosciuti a livello internazionale, quali la dichiarazione di sviluppo del millennio e la piattaforma d'azione di Pechino (PAP). Essa ha riaffermato la parità tra i generi come uno dei cinque principi chiave della politica di sviluppo nell'ambito del "Consenso europeo sullo sviluppo"¹⁶. Nella nuova strategia dell'UE per l'Africa¹⁷ la parità tra donne e uomini figura come elemento chiave di tutti i partenariati e tutte le strategie di sviluppo nazionali. L'UE è impegnata a promuovere la parità tra i generi nelle relazioni esterne, anche attraverso la PEV. Gli interventi umanitari dell'UE tengono particolarmente conto delle esigenze specifiche delle donne.

In tutto il mondo l'UE continuerà a promuovere l'istruzione e un ambiente sicuro per le donne e le bambine, la salute sessuale e riproduttiva e i relativi diritti, così come l'emancipazione delle donne, aspetti che contribuiscono a combattere l'HIV/AIDS, e la lotta contro la mutilazione genitale femminile. L'UE e i suoi Stati membri devono favorire la partecipazione delle donne alla vita economica e politica, al processo decisionale, alla prevenzione e alla soluzione dei conflitti nonché ai processi di pace e di ricostruzione.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- controllare e far prendere coscienza del recepimento, dell'attuazione e dell'applicazione dell'acquis comunitario sulla parità tra donne e uomini nei paesi in via di adesione, nei paesi candidati e potenzialmente candidati, in particolare nella programmazione degli aiuti di preadesione e nei negoziati di adesione;
- monitorare e promuovere l'integrazione della dimensione di genere e provvedimenti specifici nella PEV, nelle relazioni esterne e nelle politiche di sviluppo dell'UE, a livello di dialogo politico e di programmazione (documenti strategici nazionali e documenti strategici sulla riduzione della povertà). A livello di attuazione una particolare attenzione sarà rivolta all'integrazione della dimensione di genere nelle nuove modalità di aiuto (sostegno di bilancio e programmi settoriali);
- presentare nel 2006 una comunicazione intitolata "Una visione europea della parità tra donne e uomini nella cooperazione allo sviluppo";
- promuovere l'integrazione di genere nelle operazioni di aiuti umanitari dell'UE, integrando la dimensione di genere negli esami tematici e tecnici (anche nello sviluppo delle capacità) e nelle valutazioni;
- rafforzare la parità tra i generi nella regione mediterranea, organizzando in particolare una Conferenza ministeriale Euromed sulla parità tra donne e uomini, preceduta da una consultazione della società civile, che potrebbe condurre all'adozione di un piano d'azione;

¹⁶ Consiglio del 22.11.2005.

¹⁷ COM(2005) 489.

- contribuire all'attuazione degli obiettivi della PAP e di altre convenzioni internazionali e regionali pertinenti sostenendo i programmi, lo sviluppo delle capacità e le strutture di raccolta dei dati nei paesi in via di sviluppo;
- contribuire all'attuazione della risoluzione 1325 (2000) del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite sulle donne, la pace e la sicurezza, segnatamente elaborando nel 2006 orientamenti sull'integrazione della dimensione di genere nelle attività di formazione alla gestione delle crisi;
- promuovere le organizzazioni e le reti di donne.

PARTE II: MIGLIORARE LA GOVERNANCE SULLA PARITÀ TRA I GENERI

La parità tra donne e uomini può essere raggiunta solo con un chiaro impegno ai più alti livelli politici. La Commissione promuove la parità tra i generi al proprio interno¹⁸ e sostiene una serie di strutture¹⁹ che si occupano della problematica di genere e hanno ottenuto risultati significativi.

Tuttavia, progressi considerevoli vanno ancora compiuti nei settori chiave indicati dalla presente tabella di marcia e a questo fine occorre una governance migliore a tutti i livelli: le istituzioni dell'UE, gli Stati membri, i parlamenti, le parti sociali e la società civile. Il contributo dei ministri per le pari opportunità è indispensabile: le loro riunioni regolari e le conferenze della presidenza, sostenute dalla Commissione, costituiscono occasioni importanti di dialogo e monitoraggio. Il patto europeo per la parità tra i generi dimostra l'impegno degli Stati membri al più alto livello politico per intensificare gli sforzi volti all'attuazione della parità tra donne e uomini in collaborazione con la Commissione.

Il futuro Istituto europeo per l'uguaglianza di genere²⁰ metterà a disposizione competenze per migliorare le conoscenze ed accrescere la visibilità nel settore della parità tra i generi. I Fondi strutturali, i programmi finanziari dei diversi ambiti politici e il futuro programma PROGRESS sosterranno l'attuazione della presente tabella di marcia. L'applicazione di metodologie in tema di parità tra donne e uomini, quali la valutazione dell'impatto rispetto al genere e il bilancio di genere (l'integrazione della prospettiva di genere nella procedura di bilancio) favorirà la parità tra donne e uomini e apporterà maggiori trasparenza e affidabilità.

Azioni chiave

La Commissione intende:

- rafforzare le proprie strutture
 - partecipando nel 2007 alla costituzione di un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere;
 - monitorando i progressi compiuti in tema di parità tra donne e uomini nella politica delle risorse umane della Commissione e presentando nel 2007 una comunicazione sul conseguimento degli obiettivi fissati per i comitati e i gruppi di esperti²¹; facilitando la formazione alla parità tra i generi del proprio personale, compresi i quadri e il personale che lavora nel settore delle relazioni esterne e della cooperazione allo sviluppo;
- potenziare la connessione in rete e il sostegno al dialogo sociale
 - creare nel 2006 una rete comunitaria di organi per la parità tra i generi in conformità della decisione 2002/73/CE;

¹⁸ Allegato III.

¹⁹ Allegato II.

²⁰ COM(2005) 81.

²¹ Decisione 2000/407/CE.

- rafforzare la cooperazione a livello di UE con le ONG, in particolare il dialogo con organizzazioni femminili e con altre organizzazioni della società civile;
- incoraggiare e sostenere l'attività delle parti sociali in tema di parità tra i generi a livello interprofessionale e settoriale;
- sostenere la valutazione dell'impatto rispetto al genere e il bilancio di genere
 - rafforzando l'integrazione della prospettiva di genere nella valutazione d'impatto²² delle politiche e della legislazione comunitarie e studiando la possibilità di elaborare il bilancio di genere a livello di UE, in particolare nei Fondi strutturali entro i limiti della gestione concorrente;
 - promuovere il bilancio di genere a livello locale, regionale e nazionale, anche attraverso lo scambio di pratiche ottimali;
- potenziare l'efficacia della legislazione
 - riesaminando la legislazione esistente esclusa dalla rifusione del 2005²³, al fine di aggiornarla, modernizzarla e rifonderla, se necessario;
 - monitorando l'attuazione e l'applicazione della legislazione comunitaria sulla parità tra donne e uomini;
 - informando i cittadini dell'UE dei loro diritti in tema di parità tra i generi attraverso il portale “La tua Europa”²⁴ e il Servizio di orientamento per i cittadini²⁵.

Controllo dei progressi

La responsabilità è essenziale ai fini di una governance efficace. La Commissione controllerà e valuterà l'attuazione della presente tabella di marcia. Il programma di lavoro annuale per l'integrazione della dimensione di genere è uno strumento utile che sarà mantenuto e adattato per monitorare la tabella di marcia.

La Commissione intende:

- controllare i progressi compiuti in tema di parità tra i generi e fornire orientamenti sull'integrazione della dimensione di genere nella relazione annuale sulla parità tra donne e uomini e seguire l'attuazione della tabella di marcia mediante il programma di lavoro annuale;
- assicurare un monitoraggio politico mediante le riunioni dei ministri responsabili delle questioni di parità tra i generi e del gruppo dei commissari sui diritti fondamentali e le pari opportunità. Il gruppo interservizi della Commissione sull'integrazione della dimensione di

²² SEC(2005) 791.

²³ COM(2004) 279.

²⁴ <http://europa.eu.int/youreurope/nav/it/citizens/home.html>

²⁵ http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front_end/index_it.htm

genere sosterrà il gruppo dei commissari contribuendo all'elaborazione del programma di lavoro annuale e collegherà altri gruppi attivi nel settore della parità tra i generi²⁶;

- elaborare ulteriori indicatori, se necessario²⁷; definire un nuovo indice composito sulla parità tra donne e uomini nel 2007; elaborare entro il 2010 con gli Stati membri nuovi indicatori relativi ai 12 settori critici della piattaforma d'azione di Pechino; sostenere l'elaborazione a livello di UE di dati comparabili sulla parità tra i generi e di statistiche disaggregate in base al sesso;
- presentare una relazione sui progressi nell'applicazione della tabella di marcia nel 2008 ed effettuare nel 2010 una valutazione della tabella di marcia proponendo un seguito adeguato.

²⁶ Allegato II.

²⁷ Allegato I.

ANNEX I: Indicators for monitoring progress on the Roadmap

The non-exhaustive list below presents indicators that will be used to monitor progress towards gender equality in the policy areas identified in the Roadmap. They have been selected for their relevance to describe the situation of gender equality in the different areas, also taking into account the availability of EU-comparable data.

The majority of these indicators exist already and are used to monitor progress in EU processes, in particular in the Strategy for growth and jobs. They are also used in the annual Report on equality between women and men that the Commission presents to the Spring European Summit.

In some areas, work is in progress either to develop indicators or to develop comparable data at EU level. This work is being done in cooperation with Member States and Eurostat.

Moreover, Member States, in cooperation with the Commission, have developed indicators for the follow-up of the 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action. In 2005, the 10th anniversary of the Platform, Member States committed themselves to continue to develop indicators in the missing areas.

The 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action are: Women and Poverty; Education and Training of Women; Women and Health; Violence against Women; Women and Armed Conflict; Women and the Economy; Women in Power and Decision Making; Institutional Mechanisms for the Advancement of Women; Human Rights of Women; Women and the Media; Women and Environment; The Girl Child.

1. Achieving equal economic independence for women and men

1.1 Reaching the Lisbon employment targets and promotion of women's employment

- Employment rates (women, men and gap) - Eurostat
- Employment rates of older workers 55-64 (women, men and gap) - Eurostat
- Unemployment rates (women, men and gap) – Eurostat

1.2 Eliminating the gender pay gap

- Gender pay gap: Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings Eurostat: to be further developed

(the population consists of all paid employees aged 16-64 that are "at work 15+ hours per week – This is an unadjusted gender pay gap, therefore not adjusted for individual factors/characteristics such as age, education attainment, occupation, years of professional experience, economic sector of employment)

- Gender pay gap by age and economic sector and level of education (public-private and NACE sectors): to be further developed
- Distribution of employed persons by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of employed persons by sex, by occupation (ISCO) – Eurostat

1.3 Women entrepreneurs

- Share of self-employed persons in employed population (women, men) – Eurostat

To be further developed

1.4 Gender equality in social protection and the fight against poverty

- At-risk-of-poverty rate (men, women, gap) – Eurostat
- At risk of poverty rate among older people - 65 years and over (men, women, gap) - Eurostat
- At risk of poverty rate among single parent with dependent children - Eurostat
- Pensions : to be further developed

1.5 Recognising the gender dimension in health care

- Healthy life years at birth (men, women, gap) – Eurostat

To be further developed

1.6 Combating multiple discrimination, in particular against immigrant women and ethnic minority women

- Employment rates of non-EU nationals (women, men, gap) – Eurostat
- Pay gap by gender and nationality (EU or non-EU nationals): to be further developed

2. Enhancing reconciliation of work, private and family Life

2.1 Flexible working arrangements for both women and men

- Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) – Eurostat
- Employment rates and amount of time (full-time or part-time) worked per week for women and men (aged 20-49), depending on whether they have children under 12 – Eurostat
- Time-use of women and men : to be further developed
- Share of part-time among employed (women, men and gap) - Eurostat

2.2 Increasing care services

- Percentage of children covered by childcare (for children between 3 years old and the mandatory school age and for children under 3 years of age) - Eurostat
- Share of employees working on a part-time basis because of care of children or other dependents - Eurostat

- Inactive persons willing to work, not searching due to personal or family responsibilities - Eurostat
- Care of elderly persons: to be further developed
- Accessibility, affordability of services, school opening hours and appropriate public transport: to be further developed

2.3 Better reconciliation policies for men

- Parental leave : to be further developed

3. Promoting equal participation of women and men in decision-making

3.1 Women's participation in politics

- Share of women in European institutions (European commission, European Parliament, Agencies of the European Community, Committee of the Regions, Council of the European Union, European Court of Justice, European Court of First Instance, European Court of Auditors, European Ombudsman) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Share of women in national institutions (national parliaments, central administrations –by BEIS type, supreme audit organisations, supreme courts, supreme administrative courts, constitutional courts, general prosecutor) – European Commission: Database on women and men in decision-making

3.2 Women in economic decision-making

- Share of women in European social and economic institutions (European Central Bank, European Investment Bank, European Investment Fund, European Social Partner Organisations, European non-governmental Organisations – by NGO family-) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Share of women in national economic institutions (daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies – by NACE sector-, central banks) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Distribution of managers by sex (ISCO 12 and 13) – Eurostat

3.3 Women in science and technology

- Women and men along a typical academic career - European Commission: Women in Science
- Distribution of full professors by sex (Grade A) - European Commission: Women in Science
- Share of women in leading positions in public sector research: to be further developed

4. Eradicating gender-based violence and trafficking

4.1 Eradication of gender-based violence

- crimes: to be further developed
- victims: to be further developed

4.2 Elimination of trafficking in human beings

- Data on volume and trends of trafficking in each country: to be further developed

5. Eliminating gender stereotypes in society

5.1 Elimination of gender stereotypes in education, training and culture

- Distribution of graduates by sex, by field of study – Eurostat
- Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men - Eurostat
- Early school leavers in secondary school (women, men) - Eurostat
- Life-long-learning: Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey (women, men) - Eurostat
- stereotypes in culture : to be further developed

5.2 Elimination of gender stereotypes in the labour market

- Distribution of jobs by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of jobs by sex, by profession (ISCO) - Eurostat

5.3 Elimination of gender stereotypes in the media

To be further developed

6. Promotion of gender equality outside the EU

6.2 Promotion of gender equality in external and development policies

- Follow-up of MDG : to be further developed
- BpfA : to be further developed

ANNEX II: Existing structures at Commission level to promote gender equality

The **Group of Commissioners on Fundamental Rights, Non-Discrimination and Equal Opportunities** was created on the initiative of the President of the Commission, Mr Barroso, in 2005. It succeeds to the Group of Commissioners on equal opportunities which was active since 1996. Its mandate is to drive policy and ensure the coherence of Commission action in the areas of fundamental rights, anti-discrimination, equal opportunities and the social integration of minority groups, and to ensure that gender equality is taken into account in Community policies and actions, in accordance with Article 3§2 of the Treaty. The group is chaired by the President of the Commission. Other members of the group are Commissioners for Justice, Freedom and Security; for Institutional Relations and Communication Strategy; for Administration, Audit and Anti-fraud; for Information Society and Media; for Education, Training, Culture and Multilingualism; for Enlargement; for Development and Humanitarian Aid; for External Relations and European Neighbourhood Policy; for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. It meets 3-4 times per year and it holds an extraordinary meeting with a focus on gender equality, normally on the 8th of March, on the occasion of the International women's Day. This extraordinary meeting is enlarged to external participants, such as members of the EU Parliament, the Economic and social committee, the Committee of the regions, the Presidency of the EU and representatives of women's organisations.

The **Inter-service Group on gender equality** was created in 1996. It brings together representatives of all Commission services responsible for gender equality in all Directorates Generals. It is chaired by DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities who convenes regular meeting. Its main task is to develop a gender mainstreaming approach in all EC policies and programmes and to contribute to and co-ordinate activities in the framework of the annual work programme on gender equality prepared by the Commission services.

The **Advisory Committee on equal opportunities for women and men** was created in 1981 by a Commission Decision then amended in 1995. (*Commission Decision of 19 July 1995 amending Decision 82/43/EEC of 9 December 1981*).

The Committee assists the Commission in formulating and implementing the Community's activities aimed at promoting equal opportunities for women and men, and fosters ongoing exchanges of relevant experience, policies and practices between the Member States and the various parties involved. It is formed by one representative per Member State from ministries or government departments responsible for promoting equal opportunities; one representative per Member State from national committees or bodies having specific responsibility for equal opportunities between women and men; five members representing employers' organizations at Community level; five members representing workers' organizations at Community level. Two representatives of the European Women's Lobby shall attend meetings of the Committee as observers. Representatives of international and professional organizations and other associations making duly substantiated requests to the Commission may be given observer status. The Committee meets normally twice per year.

The **High Level Group on gender mainstreaming** is an informal group created in 2001 following a commitment made by the Commission in its 5th Framework strategy on gender equality (COM(2000) 335 final) and the political support of EU gender equality ministers. This is an informal group made by high level representatives responsible for gender mainstreaming at national level. It is chaired by the Commission who convenes regular meetings twice per year, in close collaboration with the Presidency. Among its main tasks, the Group support presidencies in identifying policy areas and topics relevant to address during

presidencies in order to achieve gender equality. The Group is also the main forum for planning the strategic follow-up of the Beijing Platform for action, including the development of indicators. Since 2003 the Group also assists the Commission in the preparation of the Report on Equality between women and men to the European Council.

The **High Level Group on gender mainstreaming in the Structural Funds** is an informal group created in 2004 made by high level representatives responsible for Structural Funds at national level in the Member States. Candidate countries are given the status of observers. It is chaired by the Commission who convenes at least one meeting per year. The mandate of this group expires end of 2006 but Commission and Member States can decide to continue its works after this date. The HLG acts as a network to give input on gender mainstreaming to the authorities managing Structural Funds implementation. It is also a forum to exchange best practice and experience of implementing gender mainstreaming in the structural funds at national level. It can also provide input into the discussion on the future of the structural funds.

The **Advisory Committee on women and rural areas** was created in 1998. It is made by representatives of socio-economic organisations (agricultural producers, trade, consumers, the European Women Lobby and workers). The Commission convenes meetings once or twice per year. Its aim is to provide for exchange of views and advice between the European Commission and the European socio-economic sectors on the rural development policy and specifically on its gender aspects.

The informal **Group of Experts on Gender Equality in development cooperation** met for the first time in 1999. It is formed by Member States' gender experts and chaired by the Commission that convenes meetings annually. Its aim is to discuss policy developments in relation to gender and development in the context of EU and international major events.

The **Helsinki Group on Women and Science** The Helsinki Group on Women and Science was established in 1999. It consists of national representatives from all the EU Member States, Bulgaria, Romania, Iceland, Israel, Norway, Switzerland and Turkey.

The Group aims to promote the participation and equality of women in the sciences on a Europe-wide basis. It provides an important forum for dialogue about national policies. Recognising the value of networking and mutual support among women scientists, the group also helps explore the ways in which the potential, skills and expertise of women could best be secured, and for sharing and comparing experiences.

The Helsinki Group also helps the Commission build a clear picture of the situation on the ground at the national level. It has, in particular, appointed national statistical correspondents to help the Commission gather and compile sex-disaggregated statistics and build gender-sensitive indicators.

The **European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES)** (see: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>) was created in 2000. It is composed of representatives from the national governments and institutions responsible for the promotion of female entrepreneurship in 27 countries from the EU, EEA and candidate countries. The Commission convenes meetings with WES twice a year which are aimed at exchanging information and good practices in the promotion of female entrepreneurship. Some members of the network have also participated in common European projects.

The Expert Group on Trafficking in Human Beings is a consultative group that has been set up in 2003 and consists of 20 persons appointed as independent experts. The Commission pay consults the experts group on any matter relating to trafficking in human beings. The Experts Groups shall issue opinions or reports to the Commission at the latter's request or on its own initiative, taking into due consideration the recommendations set out in the Brussels Declaration.

The informal **Network of gender focal points** is formed by representatives of Directorates General of the Commission dealing with external relations and development cooperation as well as representatives of EC delegations

The **Network of focal points on equal opportunities** was set up in 2004 and is formed by representatives of all Directorates General of the Commission in charge of human resources. It aims at ensuring a proper implementation of the Fourth Action Programme for Equal Opportunities for Women and Men at the European Commission, therefore contributing to the respect of gender equality in the human resources policy of the Commission.

ANNEX III: Equal Opportunities policy between men and women at the European Commission

Achievements, challenges and existing obstacles to incorporating equality between men and women into the human resource management policies of the Commission

The policy of equal opportunities between female and male staff has been in place in the Commission since 1988. The Staff Regulations of Officials of the European Communities have, since 1 May 2004, prohibited discrimination on the basis of the sex, as well as for other reasons, and specifically provide for measures and actions to promote equal opportunities between men and women (Article 1d). This legal framework makes it possible to take actions to incorporate gender equality into various aspects of the management of human resources.

Since 1995, the Commission had been setting annual objectives for the recruitment and appointment of women to the Category A posts, with the objective of reaching parity in the long term. The objectives laid down for 2005 were 20% for senior management, 30% for middle management and 50% for non-management administrator posts.

In addition, the 4th Action Programme for Equal Opportunities between women and men in the European Commission was adopted on 28th April 2004 (SEC (2004) 447/5). It covers the period 2004-2008 and schedules, in particular, measures aimed at improving the male/female balance among the staff, awareness-raising campaigns and measures to improve the reconciliation of professional/private life. The implementation of this Programme was mainly decentralised to the Directorates-General but was also the subject of a follow-up and a political guidance by the Directorate-General for Personnel and Administration.

The first implementation report, relating to 2004, was adopted by the Commission on 23rd November 2005 (SEC (2005) 1492/3). Among other things, it showed that - despite the clear improvements achieved during the last ten years - women continued to be under-represented in 2004 in the category of the Administrators (31.8%), and particularly in middle management (18.3%) and senior management (12.8%) and that the recruitment targets were not achieved. However, the concrete measures included in the 4th Action Programme have started to bear fruit, as the next implementation report for 2005 will show (presentation envisaged in September 2006).

Principal policy initiatives and deadlines for the period concerned (2007 – 2010)

- Adoption of the Annual Implementation Reports of the 4th Action Programme and development of monitoring and evaluation indicators in this context (2005 to 2008);
- External evaluation of the 4th Action Programme in 2008 and formulation of recommendations for the future;
- Adoption of a 5th Action Programme for the period 2009 – 2013;
- Adoption of annual targets for the recruitment and appointment of women to management posts and other posts at A*/AD level in the Commission;

- Continuation and improvement of awareness-raising campaigns and training, in particular within the framework of management training.

I

(Atti per i quali la pubblicazione è una condizione di applicabilità)

DECISIONE n. 1672/2006/CE PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del 24 ottobre 2006

che istituisce un programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale — Progress

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 13, paragrafo 2, l'articolo 129 e l'articolo 137, paragrafo 2, lettera a),

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo⁽¹⁾,

visto il parere del Comitato delle regioni⁽²⁾,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato⁽³⁾,

considerando quanto segue:

(1) Il Consiglio europeo di Lisbona del 23 e 24 marzo 2000 ha inserito la promozione dell'occupazione e dell'integrazione sociale quale parte integrante della strategia globale dell'Unione volta a raggiungere il suo obiettivo strategico per il prossimo decennio, che è quello di divenire l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e più dinamica al mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale. Esso ha fissato nell'Unione mete e obiettivi ambiziosi in vista del ritorno a condizioni di piena occupazione, del miglioramento della qualità e della produttività del lavoro, nonché della promozione della coesione sociale e di un mercato del lavoro favorevole all'integrazione. Inoltre, la strategia è stata riorientata dal Consiglio europeo di Bruxelles del 22 e 23 marzo 2005.

(2) Conformemente al proposito dichiarato dalla Commissione di consolidare e razionalizzare gli strumenti di finanziamento della Comunità, la presente decisione dovrebbe istituire un programma unico e razionalizzato destinato a proseguire e sviluppare le attività avviate sulla base della decisione 2000/750/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che istituisce un programma d'azione comunitaria per combattere le discriminazioni (2001-2006)⁽⁴⁾, della

decisione 2001/51/CE del Consiglio, del 20 dicembre 2000, relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005)⁽⁵⁾, della decisione n. 50/2002/CE⁽⁶⁾ del Parlamento e del Consiglio, del 7 dicembre 2001, che istituisce un programma d'azione comunitaria inteso ad incoraggiare la cooperazione tra gli Stati membri al fine di combattere l'emarginazione sociale, della decisione n. 1145/2002/CE⁽⁷⁾ del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 giugno 2002, relativa a misure comunitarie di incentivazione nel settore dell'occupazione, nonché della decisione n. 848/2004/CE⁽⁸⁾ del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, che istituisce un programma d'azione comunitaria per la promozione delle organizzazioni attive a livello europeo nel settore della parità tra donne e uomini, e conformemente alle attività intraprese a livello comunitario per quanto riguarda le condizioni di lavoro.

(3) Il Consiglio europeo straordinario sull'occupazione tenutosi a Lussemburgo il 20 e 21 novembre 1997 ha varato la strategia europea per l'occupazione, in vista del coordinamento delle politiche per l'occupazione degli Stati membri in base a raccomandazioni e orientamenti in tema di occupazione concordati a livello comune. Attualmente la strategia europea per l'occupazione è lo strumento più importante a livello europeo, per la realizzazione degli obiettivi fissati dalla strategia di Lisbona relativamente all'occupazione e al mercato del lavoro.

(4) Il Consiglio europeo di Lisbona, ritenendo inaccettabile il numero di persone che nell'Unione vivono al di sotto della soglia di povertà e in condizioni di esclusione sociale, ha reputato necessaria l'adozione di iniziative per imprimere una svolta decisiva alla lotta contro la povertà fissando obiettivi adeguati. Tali obiettivi sono stati concordati dal

⁽¹⁾ GU C 255 del 14.10.2005, pag. 67.

⁽²⁾ GU C 164 del 5.7.2005, pag. 48.

⁽³⁾ Parere del Parlamento europeo del 6 settembre 2005 (GU C 193 E del 17.8.2006, pag. 99), posizione comune del Consiglio del 18 luglio 2006 (GU C 238 E del 3.10.2006, pag. 31) e posizione del Parlamento europeo del 27 settembre 2006 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale).

⁽⁴⁾ GU L 303 del 2.12.2000, pag. 23.

⁽⁵⁾ GU L 17 del 19.1.2001, pag. 22. Decisione modificata dalla decisione n. 1554/2005/CE (GU L 255 del 30.9.2005, pag. 9).

⁽⁶⁾ GU L 10 del 12.1.2002, pag. 1. Decisione modificata da ultimo dalla decisione n. 786/2004/CE (GU L 138 del 30.4.2004, pag. 7).

⁽⁷⁾ GU L 170 del 29.6.2002, pag. 1. Decisione modificata dalla decisione n. 786/2004/CE.

⁽⁸⁾ GU L 157 del 30.4.2004, pag. 18. Decisione modificata dalla decisione n. 1554/2005/CE.

Consiglio europeo di Nizza del 7, 8 e 9 dicembre 2000. Il Consiglio ha inoltre stabilito che le politiche volte a combattere l'esclusione sociale devono essere basate sul metodo di coordinamento aperto che combini i piani d'azione nazionali e un'iniziativa della Commissione per favorire la cooperazione.

- (5) I mutamenti demografici costituiscono a lungo termine un'importante sfida per la capacità dei sistemi di protezione sociale di fornire pensioni e assistenza sanitaria di elevata qualità e di lunga durata, a un livello accessibile a tutti e il cui finanziamento sia garantito a lungo termine. È quindi importante promuovere politiche in grado di garantire un'adeguata protezione sociale e la sostenibilità dei sistemi previdenziali. Il Consiglio europeo di Lisbona ha deciso che la cooperazione in questo settore si deve basare sul metodo di coordinamento aperto.
- (6) Si dovrebbe attirare l'attenzione sulla situazione particolare dei migranti in questo contesto e anche sull'importanza di intraprendere azioni per trasformare il lavoro non dichiarato in lavoro regolare.
- (7) Garantire norme minime e il miglioramento costante delle condizioni di lavoro nell'Unione rappresenta un elemento centrale della politica sociale europea e un importante obiettivo globale dell'Unione europea. La Comunità deve svolgere un ruolo determinante per appoggiare e completare le attività realizzate dagli Stati membri nei settori della salute e della sicurezza dei lavoratori, delle condizioni di lavoro, ivi compresa la necessità di conciliare la vita professionale e la vita familiare, della protezione dei lavoratori alla fine del contratto di lavoro, dell'informazione, della consultazione e della partecipazione dei lavoratori, della rappresentanza e della difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- (8) La non discriminazione è un principio fondamentale dell'Unione europea. L'articolo 13 del trattato dispone che si prendano provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. La non discriminazione è inoltre sancita dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Occorre considerare le caratteristiche specifiche delle varie forme di discriminazione e definire azioni adeguate in parallelo per prevenire e combattere la discriminazione basata su una o più motivazioni. Nel prendere in considerazione l'accessibilità e i risultati del programma si dovrebbe pertanto tenere conto delle particolari necessità delle persone con disabilità per quanto riguarda la garanzia di un pieno accesso, in condizioni di parità, alle attività finanziarie dal presente programma e ai risultati e alla valutazione di tali attività, compreso il rimborso di spese supplementari sostenute da tali persone a motivo della loro disabilità. L'esperienza acquisita nell'arco di diversi anni di lotta contro determinate forme di discriminazione, compresa la discriminazione fondata sul sesso, può risultare utile anche per la lotta contro discriminazioni di altra natura.
- (9) In base all'articolo 13 del trattato il Consiglio ha adottato le seguenti direttive: la direttiva 2000/43/CE, del 29 giugno

2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica ⁽¹⁾, la quale vieta la discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica, segnatamente in tema di occupazione, formazione professionale, istruzione, beni e servizi e protezione sociale; la direttiva 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro ⁽²⁾, la quale vieta la discriminazione fondata sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro; e la direttiva 2004/113/CE, del 13 dicembre 2004, che attua il principio di parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura ⁽³⁾.

- (10) Ai sensi degli articoli 2 e 3 del trattato la parità di trattamento tra uomini e donne è un principio fondamentale del diritto comunitario. Le direttive e gli altri atti adottati in conformità di questo principio svolgono un ruolo importante nel miglioramento della situazione delle donne nell'Unione. L'esperienza nelle azioni a livello comunitario ha dimostrato che la promozione della parità tra uomini e donne nelle politiche comunitarie e la lotta alla discriminazione richiedono, nella pratica, una combinazione di strumenti, fra cui iniziative legislative, meccanismi di finanziamento e integrazione, progettati in maniera da completarsi vicendevolmente. Conformemente al principio di parità fra uomini e donne, l'integrazione della dimensione del genere dovrebbe essere promossa in tutte le sezioni e attività del programma.
- (11) Diverse organizzazioni non governative (ONG), che operano a vari livelli, possono fornire un importante contributo a livello europeo attraverso le principali reti che favoriscono una modifica dell'orientamento politico in linea con gli obiettivi generali del programma.
- (12) Poiché gli obiettivi della presente decisione non possono essere sufficientemente realizzati a livello di Stati membri, data la necessità di scambiare informazioni a livello europeo e di diffondere le buone prassi su scala comunitaria, e dal momento che questi obiettivi possono essere realizzati meglio a livello comunitario per via della dimensione multilaterale delle azioni e delle misure comunitarie, la Comunità può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito all'articolo 5 del trattato. La presente decisione si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (13) La presente decisione istituisce per tutta la durata del programma una dotazione finanziaria che costituisce per l'autorità di bilancio il riferimento privilegiato nel corso della procedura di bilancio annuale a norma del punto 37 dell'accordo interistituzionale, del 17 maggio 2006, tra il Parlamento europeo, il Consiglio e la Commissione sulla disciplina di bilancio e la sana gestione finanziaria ⁽⁴⁾.
- (14) Le misure necessarie all'attuazione della presente decisione dovrebbero essere adottate in conformità della decisione

⁽¹⁾ GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22.

⁽²⁾ GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16.

⁽³⁾ GU L 373 del 21.12.2004, pag. 37.

⁽⁴⁾ GU C 139 del 14.6.2006, pag. 1.

1999/468/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, recante modalità per l'esercizio delle competenze di esecuzione conferite alla Commissione⁽¹⁾.

- (15) Dal momento che il programma è suddiviso in cinque sezioni, gli Stati membri dispongono la rotazione dei rispettivi rappresentanti nazionali a seconda dei temi affrontati dai comitati che collaborano con la Commissione,

DECIDONO:

Articolo 1

Istituzione e durata del programma

1. La presente decisione istituisce il programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale, denominato Progress (di seguito «programma»), destinato a sostenere finanziariamente la realizzazione degli obiettivi dell'Unione europea nei settori dell'occupazione e degli affari sociali, fissati nella comunicazione della Commissione sull'agenda sociale, e quindi a contribuire al conseguimento degli obiettivi della strategia di Lisbona in questi ambiti.
2. Il programma viene attuato dal 1º gennaio 2007 al 31 dicembre 2013.

Articolo 2

Obiettivi generali

1. Gli obiettivi generali del presente programma sono i seguenti:
 - a) migliorare la conoscenza e la comprensione della situazione degli Stati membri e degli altri paesi partecipanti mediante l'analisi, la valutazione e l'attento controllo delle politiche;
 - b) appoggiare lo sviluppo di strumenti e metodi statistici e di indicatori comuni suddivisi, se del caso, per sesso e gruppo di età, nei settori contemplati dal programma;
 - c) sostenere e seguire, se del caso, l'attuazione della legislazione e degli obiettivi strategici della Comunità negli Stati membri e valutarne l'efficacia e l'impatto;
 - d) promuovere la creazione di reti, l'apprendimento reciproco, l'identificazione e la diffusione di buone prassi e di impostazioni innovative a livello europeo;
 - e) sensibilizzare maggiormente le parti interessate e il grande pubblico alle politiche e agli obiettivi comunitari attuati nel quadro di ciascuna delle cinque sezioni;

⁽¹⁾ GU L 184 del 17.7.1999, pag. 23. Decisione modificata dalla decisione 2006/512/CE (GU L 200 del 22.7.2006, pag. 11).

- f) migliorare la capacità delle principali reti di livello europeo di promuovere, sostenere e sviluppare ulteriormente le politiche dell'Unione e, se del caso, i suoi obiettivi.

2. L'integrazione della dimensione di genere è promossa in tutte le sezioni e attività contemplate da questo programma.

3. I risultati ottenuti per le varie sezioni e attività del programma devono essere opportunamente diffusi alle parti interessate e al pubblico. La Commissione procede a uno scambio di vedute con le parti interessate, a seconda dell'opportunità.

Articolo 3

Struttura del programma

Il programma è suddiviso nelle seguenti cinque sezioni:

- 1) occupazione;
- 2) protezione sociale e integrazione;
- 3) condizioni di lavoro;
- 4) diversità e lotta contro la discriminazione;
- 5) parità fra uomini e donne.

Articolo 4

Sezione 1 — Occupazione

La sezione 1 sostiene l'attuazione della strategia europea per l'occupazione (SEO):

- a) migliorando la comprensione della situazione relativa all'occupazione e alle prospettive del settore, in particolare mediante analisi e studi e l'elaborazione di statistiche e indicatori comuni nel quadro della SEO;
- b) seguendo e valutando l'applicazione delle raccomandazioni e degli orientamenti europei per l'occupazione e il relativo impatto, in particolare attraverso la relazione congiunta sull'occupazione, e analizzando l'interazione fra la strategia europea per l'occupazione, la strategia generale economica e sociale e altri ambiti strategici;
- c) organizzando scambi sulle politiche, le buone prassi e le impostazioni innovative e favorendo l'apprendimento reciproco nel quadro della SEO;
- d) sensibilizzando, diffondendo informazioni e promuovendo il dibattito sulle sfide, le politiche e l'attuazione di programmi nazionali di riforma nel settore dell'occupazione, in particolare fra le parti sociali, gli attori regionali e locali e altri soggetti interessati.

Articolo 5**Sezione 2 — Protezione sociale e integrazione**

La sezione 2 sostiene l'applicazione del metodo di coordinamento aperto nel settore della protezione sociale e dell'integrazione:

- a) migliorando la comprensione dell'esclusione sociale e delle questioni legate alla povertà, delle politiche in tema di protezione sociale e di integrazione, in particolare mediante analisi e studi e l'elaborazione di statistiche e indicatori comuni, nel contesto del metodo di coordinamento aperto nel settore della protezione sociale e dell'integrazione;
- b) seguendo e valutando l'applicazione del metodo di coordinamento aperto nel settore della protezione sociale e dell'integrazione e il relativo impatto a livello nazionale e comunitario e analizzando l'interazione fra questo metodo e altri settori strategici;
- c) organizzando scambi sulle politiche, le buone prassi e le impostazioni innovative e favorendo l'apprendimento reciproco nel quadro della strategia per la protezione sociale e l'integrazione;
- d) sensibilizzando, diffondendo informazioni e promuovendo il dibattito sulle principali sfide e questioni politiche sollevate nell'ambito del processo di coordinamento delle Comunità nel settore della protezione sociale e dell'integrazione, in particolare fra parti sociali, attori regionali e locali, ONG e altri soggetti interessati;
- e) sviluppando la capacità delle principali reti di livello europeo di sostenere e sviluppare ulteriormente gli obiettivi e le strategie delle politiche della Comunità in merito alla protezione sociale e all'integrazione.

Articolo 6**Sezione 3 — Condizioni di lavoro**

La sezione 3 sostiene il miglioramento dell'ambiente e delle condizioni di lavoro, comprese la salute e la sicurezza sul lavoro e la conciliazione della vita professionale con quella familiare:

- a) migliorando la comprensione della situazione relativa alle condizioni di lavoro, in particolare mediante analisi e studi e, se del caso, l'elaborazione di statistiche e indicatori, e valutando l'efficacia e l'impatto della legislazione, delle politiche e delle prassi in vigore;
- b) sostenendo l'applicazione del diritto comunitario del lavoro mediante un monitoraggio efficace, l'organizzazione di seminari per coloro che sono attivi nel settore, l'elaborazione di guide e lo sviluppo di reti fra organismi specializzati, comprese le parti sociali;
- c) avviando azioni preventive e favorendo la cultura della prevenzione nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro;

- d) sensibilizzando, diffondendo informazioni e promuovendo il dibattito sulle principali sfide e questioni politiche relative alle condizioni di lavoro, anche tra le parti sociali e gli altri soggetti interessati.

Articolo 7**Sezione 4 — Diversità e lotta contro la discriminazione**

La sezione 4 sostiene l'applicazione efficace del principio della non discriminazione e ne promuove l'integrazione in tutte le politiche comunitarie:

- a) migliorando la comprensione della situazione relativa alla discriminazione, in particolare mediante analisi e studi e, se del caso, l'elaborazione di statistiche e indicatori, nonché valutando l'efficacia e l'impatto della legislazione, delle politiche e delle prassi in vigore;
- b) sostenendo l'applicazione della legislazione comunitaria in tema di lotta contro la discriminazione mediante un monitoraggio efficace, l'organizzazione di seminari per coloro che sono attivi in questo settore e lo sviluppo di reti fra organismi specializzati nella lotta contro la discriminazione;
- c) sensibilizzando, diffondendo informazioni e promuovendo il dibattito sulle principali sfide e questioni politiche relative alla discriminazione e all'integrazione della lotta contro la discriminazione in tutte le politiche comunitarie, anche tra le parti sociali, le ONG e le altre parti in causa;
- d) sviluppando la capacità delle principali reti di livello europeo di promuovere e sviluppare ulteriormente gli obiettivi e le strategie comunitarie nella lotta contro la discriminazione.

Articolo 8**Sezione 5 — Parità fra uomini e donne**

La sezione 5 sostiene l'applicazione efficace del principio della parità fra uomini e donne e promuove l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche comunitarie:

- a) migliorando la comprensione della situazione relativa alle questioni di genere e all'integrazione della dimensione di genere, in particolare mediante analisi e studi e l'elaborazione di statistiche e, se del caso, indicatori, nonché valutando l'efficacia e l'impatto della legislazione, delle politiche e delle prassi in vigore;
- b) sostenendo l'applicazione della legislazione comunitaria in tema di parità fra uomini e donne mediante un monitoraggio efficace, l'organizzazione di seminari destinati a coloro che sono attivi nel settore e lo sviluppo di reti fra organismi specializzati nelle questioni relative alla parità;
- c) sensibilizzando, diffondendo informazioni e promuovendo il dibattito sulle principali sfide e questioni politiche relative

- alla parità fra uomini e donne e all'integrazione di genere, anche tra le parti sociali, le ONG e gli altri soggetti interessati;
- d) sviluppando la capacità delle principali reti di livello europeo di sostenere e sviluppare ulteriormente gli obiettivi politici comunitari e le strategie in materia di parità fra uomini e donne.

Articolo 9

Tipi di azioni

1. Il programma finanzia i seguenti tipi di azioni, che possono essere svolte, se del caso, in ambito transnazionale:
 - a) attività analitiche:
 - i) raccolta, elaborazione e diffusione di dati e statistiche;
 - ii) elaborazione e diffusione di metodologie e, se del caso, di indicatori o criteri di riferimento;
 - iii) realizzazione di studi, analisi e indagini e diffusione dei risultati;
 - iv) realizzazione di valutazioni e analisi dell'impatto e diffusione dei risultati;
 - v) elaborazione e pubblicazione di guide, relazioni e materiale didattico tramite Internet o altri supporti mediatici;
 - b) attività di apprendimento reciproco, sensibilizzazione e diffusione:
 - i) identificazione e scambio di buone prassi, impostazioni ed esperienze innovative, organizzazione di valutazioni a pari livello e apprendimento reciproco mediante riunioni/workshop/seminari a livello nazionale, transnazionale o europeo, tenendo presenti, se possibile, circostanze specifiche nazionali;
 - ii) organizzazione di conferenze/seminari della presidenza;
 - iii) organizzazione di conferenze/seminari a sostegno dello sviluppo e dell'attuazione della normativa e degli obiettivi politici della Comunità;
 - iv) organizzazione di campagne e manifestazioni nei mezzi di comunicazione;
 - v) raccolta e pubblicazione di materiali al fine di diffondere informazioni e risultati del programma;
- c) sostegno ai principali operatori:
 - i) sostegno alle spese di funzionamento delle principali reti di livello europeo le cui attività sono collegate all'attuazione degli obiettivi del programma;
 - ii) organizzazione di gruppi di lavoro costituiti da funzionari nazionali per seguire l'applicazione del diritto comunitario;
 - iii) finanziamento di seminari specializzati destinati a coloro che sono attivi nel settore, ai principali funzionari e ad altri operatori pertinenti;
 - iv) creazione di reti fra organismi specializzati a livello europeo;
 - v) finanziamento di reti di esperti;
 - vi) finanziamento di osservatori a livello europeo;
 - vii) scambio di personale fra amministrazioni nazionali;
 - viii) cooperazione con istituzioni internazionali.
2. Le attività di cui al paragrafo 1, lettera b), devono presentare una forte dimensione europea, avere una portata tale da garantire un effettivo valore aggiunto a livello europeo ed essere realizzati da autorità nazionali, regionali o locali, organismi specializzati previsti dalla normativa comunitaria o da operatori considerati fondamentali nel settore.
3. Il programma non finanzia misure destinate alla preparazione e alla realizzazione degli «anni europei».

Articolo 10

Accesso al programma

1. L'accesso al programma è aperto a tutti gli organismi, operatori e istituzioni pubblici e/o privati, in particolare:
 - a) Stati membri;
 - b) servizi pubblici dell'occupazione e relative agenzie;
 - c) autorità regionali e locali;
 - d) organismi specializzati previsti dalla normativa comunitaria;
 - e) parti sociali;
 - f) ONG, in particolare quelle organizzate a livello europeo;
 - g) istituti di istruzione superiore e istituti di ricerca;
 - h) esperti di valutazione;

- i) istituti statistici nazionali;
 - j) mezzi di comunicazione.
2. La Commissione può partecipare direttamente al programma per quanto riguarda le attività di cui all'articolo 9, paragrafo 1, lettere a) e b).

Articolo 11

Modalità di richiesta del sostegno

1. I tipi di attività di cui all'articolo 9 possono essere finanziati mediante:
 - a) un contratto di servizi aggiudicato tramite gara d'appalto, nel qual caso si applicano le procedure di Eurostat relativamente alla cooperazione con gli istituti nazionali di statistica;
 - b) un sostegno parziale assegnato tramite un invito a presentare proposte. In questo caso il cofinanziamento comunitario non può superare, in linea generale, l'80 % della spesa totale sostenuta dal beneficiario. Un sostegno finanziario superiore a questo massimale può essere concesso solo in circostanze eccezionali e dopo attento esame.
2. I tipi di attività di cui all'articolo 9, paragrafo 1, possono ricevere un sostegno finanziario in risposta a richieste formulate, ad esempio, dagli Stati membri, a norma delle disposizioni in materia del regolamento (CE, Euratom) n. 1605/2002 del Consiglio, del 25 giugno 2002, che stabilisce il regolamento finanziario applicabile al bilancio generale delle Comunità europee⁽¹⁾, in particolare il suo articolo 110, nonché a norma del regolamento (CE, Euratom) n. 2342/2002 della Commissione, del 23 dicembre 2002, recante modalità d'esecuzione del regolamento (CE, Euratom) n. 1605/2002 del Consiglio che stabilisce il regolamento finanziario applicabile al bilancio generale delle Comunità europee⁽²⁾, in particolare il suo articolo 168.

Articolo 12

Disposizioni di attuazione

1. Le misure necessarie all'attuazione della presente decisione per quanto riguarda le questioni citate nel seguito sono adottate conformemente alla procedura di cui all'articolo 13, paragrafo 2:
 - a) gli orientamenti generali per l'attuazione del programma;
 - b) il programma di lavoro annuale per l'attuazione del programma, suddiviso in sezioni;
 - c) il sostegno finanziario che dev'essere concesso dalla Comunità;
 - d) il bilancio annuale, fermo restando l'articolo 17;
 - e) le modalità di selezione delle azioni sostenute dalla Comunità, e il progetto di elenco delle azioni presentato dalla Commissione per tale sostegno;

⁽¹⁾ GU L 248 del 16.9.2002, pag. 1.

⁽²⁾ GU L 357 del 31.12.2002, pag. 1. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE, Euratom) n. 1248/2006 (GU L 227 del 19.8.2006, pag. 3).

- f) i criteri per valutare il programma compresi quelli relativi al rapporto costo-efficacia e le disposizioni per la diffusione e il trasferimento dei risultati.

2. Le misure necessarie per l'attuazione della presente decisione per quanto riguarda le questioni diverse da quelle riportate al paragrafo 1 sono adottate conformemente alla procedura di cui all'articolo 13, paragrafo 3.

Articolo 13

Comitato

1. La Commissione è assistita da un comitato.
2. Nei casi in cui si fa riferimento al presente paragrafo si applicano gli articoli 4 e 7 della decisione 1999/468/CE, tenendo conto delle disposizioni dell'articolo 8 della stessa.
3. Nei casi in cui si fa riferimento al presente paragrafo si applicano gli articoli 3 e 7 della decisione 1999/468/CE, tenendo conto delle disposizioni dell'articolo 8 della stessa.
4. Il comitato adotta il proprio regolamento interno.

Articolo 14

Cooperazione con altri comitati

1. La Commissione stabilisce i necessari collegamenti con il comitato per la protezione sociale e il comitato per l'occupazione per garantire che essi siano regolarmente e debitamente informati circa la realizzazione delle attività di cui alla presente decisione.
2. La Commissione informa anche gli altri comitati interessati circa le azioni intraprese nell'ambito delle cinque sezioni del programma.
3. Se del caso, la Commissione istituisce una cooperazione regolare e strutturata tra i comitati di cui all'articolo 13 e i comitati di controllo istituiti per altri tipi di politiche, strumenti e azioni pertinenti.

Articolo 15

Coerenza e complementarità

1. In cooperazione con gli Stati membri, la Commissione garantisce la coerenza globale con le altre politiche, strumenti e azioni della Comunità e dell'Unione, in particolare mediante l'istituzione di meccanismi utili a coordinare le attività del programma con altre attività pertinenti connesse alla ricerca, alla giustizia e agli affari interni, alla cultura, all'istruzione, alla formazione e alla politica per la gioventù e nel campo dell'allargamento e delle relazioni esterne della Comunità, nonché alla politica regionale e alla politica economica generale. Un'attenzione particolare è prestata alle possibili sinergie fra il presente programma e i programmi nel settore dell'istruzione e della formazione.

2. La Commissione e gli Stati membri garantiscono la coerenza, la complementarietà e l'assenza di doppioni fra le attività condotte nell'ambito del programma e altre azioni pertinenti dell'Unione e della Comunità, in particolare nell'ambito dei Fondi strutturali e segnatamente del Fondo sociale europeo.

3. La Commissione garantisce che le spese coperte dal programma e imputate a quest'ultimo non siano imputate ad altri strumenti finanziari della Comunità.

4. La Commissione informa regolarmente il comitato di cui all'articolo 13 circa qualsiasi altra iniziativa comunitaria che contribuisca alla realizzazione degli obiettivi della strategia di Lisbona nel settore dell'Agenda sociale.

5. Gli Stati membri si adoperano per garantire la coerenza e la complementarietà fra le attività che rientrano nel programma e quelle effettuate a livello nazionale, regionale e locale.

Articolo 16

Partecipazione di paesi terzi

Il programma è aperto alla partecipazione dei seguenti paesi:

- i paesi EFTA/SEE, in conformità delle condizioni stabilite dall'accordo SEE,
- i paesi in fase di adesione e i paesi candidati associati all'Unione europea, nonché i paesi dei Balcani occidentali che partecipano al processo di stabilizzazione e associazione.

Articolo 17

Finanziamenti

1. La dotazione finanziaria prevista per la realizzazione delle attività comunitarie di cui alla presente decisione per il periodo dal 1º gennaio 2007 al 31 dicembre 2013 è pari a 657 590 000 EUR (*).

2. La ripartizione sull'intero periodo del programma dei finanziamenti fra le diverse sezioni rispetta i seguenti minimi:

sezione 1	Occupazione	23 %,
sezione 2	Protezione sociale e integrazione	30 %,
sezione 3	Condizioni di lavoro	10 %,
sezione 4	Diversità e lotta contro la discriminazione	23 %,
sezione 5	Parità fra uomini e donne	12 %.

3. Un importo pari al massimo al 2 % della dotazione finanziaria è destinato alla realizzazione del programma per coprire, ad esempio, le spese relative al funzionamento del comitato di cui all'articolo 13 o le valutazioni da effettuare conformemente all'articolo 19.

(*) L'importo si basa sulle cifre del 2004 ed è soggetto ad un adeguamento tecnico per tener conto dell'inflazione.

4. Gli stanziamenti annuali sono autorizzati dall'autorità di bilancio entro i limiti del quadro finanziario.

5. La Commissione può ricorrere ad assistenza tecnica e/o amministrativa, a reciproco vantaggio della Commissione stessa e dei beneficiari, nonché a spese di sostegno.

Articolo 18

Tutela degli interessi finanziari della Comunità

1. La Commissione garantisce che, in sede di attuazione delle azioni finanziarie nell'ambito della presente decisione, vengano tutelati gli interessi finanziari della Comunità mediante l'applicazione di misure di prevenzione contro le frodi, la corruzione e qualsiasi altra attività illecita, tramite controlli efficaci e il recupero delle somme indebitamente corrisposte e, qualora venissero riscontrate delle irregolarità, mediante l'applicazione di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, in conformità dei regolamenti del Consiglio (CE, Euratom) n. 2988/95, del 18 dicembre 1995, relativo alla tutela degli interessi finanziari delle Comunità (¹), e (CE, Euratom) n. 2185/96, dell'11 novembre 1996, relativo ai controlli e alle verifiche sul posto effettuati dalla Commissione ai fini della tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee contro le frodi e altre irregolarità (²), e del regolamento (CE) n. 1073/1999 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 maggio 1999, relativo alle indagini svolte dall'Ufficio per la lotta antifrode (OLAF) (³).

2. Per le azioni comunitarie finanziarie nell'ambito della presente decisione, il concetto di irregolarità di cui all'articolo 1, paragrafo 2, del regolamento (CE, Euratom) n. 2988/95 comprende qualsiasi violazione di una disposizione del diritto comunitario o qualsiasi inadempimento di un obbligo contrattuale derivante da un atto o da un'omissione da parte di un operatore economico che ha o potrebbe avere l'effetto di arrecare pregiudizio al bilancio generale dell'Unione europea o ai bilanci gestiti da queste ultime a causa di una spesa indebita.

3. I contratti e gli accordi, come pure i contratti con i paesi terzi partecipanti, che risultano dalla presente decisione prevedono in particolare la vigilanza e il controllo finanziario da parte della Commissione (o di un rappresentante da essa autorizzato) e la realizzazione di verifiche da parte della Corte dei conti, se del caso in loco.

Articolo 19

Controllo e valutazione

1. Al fine di garantire un controllo regolare del programma e di permettere i necessari riorientamenti, la Commissione elabora rapporti annuali delle attività relativi ai risultati raggiunti nell'ambito del programma e li trasmette al Parlamento europeo e al comitato di cui all'articolo 13.

2. Le singole sezioni del programma sono inoltre oggetto di una valutazione intermedia comprendente una panoramica

(¹) GU L 312 del 23.12.1995, pag. 1.

(²) GU L 292 del 15.11.1996, pag. 2.

(³) GU L 136 del 31.5.1999, pag. 1.

generale del programma, al fine di misurare i progressi realizzati nel conseguimento degli obiettivi del programma, l'efficace utilizzazione delle risorse e il suo valore aggiunto europeo. Questa valutazione può essere completata da valutazioni continue realizzate dalla Commissione con l'assistenza di esperti esterni. Una volta disponibili, i risultati sono presentati nei rapporti delle attività di cui al paragrafo 1.

3. Una valutazione ex post dell'intero programma viene effettuata, entro il 31 dicembre 2015, dalla Commissione con l'assistenza di esperti esterni, allo scopo di misurare l'impatto degli obiettivi del programma e il suo valore aggiunto a livello europeo. La Commissione trasmette tale valutazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni.

4. L'attuazione delle singole sezioni del programma, compresi la presentazione dei risultati e il dialogo sulle priorità future, è

discussa anche nel contesto del forum sull'attuazione dell'Agenda sociale.

Articolo 20

Entrata in vigore

La presente decisione entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Fatto a Strasburgo, addì 24 ottobre 2006.

Per il Parlamento europeo

Il presidente

J. BORRELL FONTELLES

Per il Consiglio

La presidente

P. LEHTOMÄKI



Women in European politics – time for action



Women in European politics – time for action

European Commission

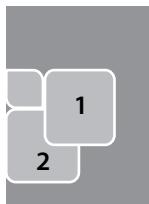
Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
Unit G1

Manuscript completed in January 2009

This report was financed by and prepared for the use of the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. It does not necessarily reflect the opinion or position of the European Commission. Neither the European Commission nor any person acting on its behalf is responsible for the use which might be made of the information contained in this publication.

The report was prepared by a team led by Andy Fuller (Alphametrics Ltd., UK). Research and data collection was coordinated by Nicole Fondeville-Gaoui with assistance from Liesbeth Haagdorens (both Applica Sprl., Belgium).

For any use or reproduction of photos which are not under European Communities copyright, permission must be sought directly from the copyright holder(s).



© photo 1: Belga Picture
© photo 2: European Parliament

Europe Direct is a service to help you
find answers to your questions about
the European Union

Freephone number (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Certain mobile telephone operators do not allow access
to 00 800 numbers or these calls may be billed.

A great deal of additional information on the European Union is available on the Internet.
It can be accessed through the Europa server (<http://europa.eu>).

© European Communities, 2009
Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Cataloguing data as well as an abstract can be found at the end of this publication

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009

ISBN 978-92-79-11122-8
DOI 10.2767/11600

Printed in Belgium

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

Foreword

While the last few years have seen a general increase in the number of women in decision-making positions in Europe, this report, which takes most of its data from the European Commission database on women and men in decision-making, shows that the former remain very much in a minority in the political and economic spheres. In parliaments, governments and ministries and in the private sector too, power is still firmly in men's hands.

The European Union is committed to promoting gender equality in decision-making positions, to raising awareness of the gender gap in this area and to taking action to improve the situation. That is why the Commission's Roadmap for Equality between Women and Men (2006-10) lists equal participation of women and men in decision-making as one of its priorities.

2009 will be an important year for politics and for women in Europe: within a few months a new European Parliament will be elected, a new European Commission will be appointed, and various high-profile posts will need to be filled across the EU institutions. This year will therefore be an excellent opportunity for the Member States and all those in charge of putting forward, electing or appointing candidates to such posts to demonstrate their commitment to gender equality and fair representation of women in top positions at European level. I sincerely hope that this commitment translates into reality and that more women than heretofore will occupy these high-profile posts.

Greater participation by women in decision-making in the worlds of finance and the economy would help improve the way firms and institutions are managed and promote better governance globally. It could also be enormously beneficial in the current economic and financial situation.

Equal representation of women and men in positions of power is, I sincerely believe, a precondition for truly effective and accountable democracy and lasting economic prosperity. I therefore hope that this report will help to stimulate debate on this crucial issue. With more women involved, political debate will be wider in scope and more relevant to a greater number. I earnestly hope this opportunity will not be wasted.



Vladimír Špidla

Member of the European Commission
responsible for Employment,
Social Affairs and Equal Opportunities

Executive summary

Executive summary

Gender equality in all areas of life is a fundamental right and value of the European Union, enshrined in policy since the Treaty of Rome in 1957. Yet more than fifty years on, there remains a persistent under-representation of women in politics across Europe. With the 2009 European elections looming it is time to raise awareness of this democratic deficit and take action to promote change.

The European Commission identified equality in decision-making as one of the priority areas for action in its 2006 *Roadmap for equality between men and women*¹. With a year of opportunity at hand, this report aims to raise awareness of the extent of gender inequality in politics by analysing the current situation and investigating some of the reasons that the persistent deficit is proving so difficult to break down.

The report is split into two sections, the first – and main section – covers the gender balance in politics at all levels and examines the current situation of women as elected representatives, the extent to which they are selected as candidates for election, how this links to electoral success and some of the reasons behind the limited progress to date. The second, short section presents a brief analysis of the situation in some other areas, including business and public administration.

The report is, as far as possible, based on a quantitative analysis of the situation with the majority of data being drawn from the Commission database on women and men in decision-making², which covers senior positions at European, national and regional level for 34 countries – the 27 EU Member States, three candidate countries (Croatia, FYROM (the former Yugoslav Republic of Macedonia, Turkey), one potential candidate country (Republic of Serbia) and the remaining European Economic Area countries (Iceland, Liechtenstein and Norway). The Commission database is updated quarterly for political data at European and national level and annually for all other topics. The figures used in this report were collected between May and October 2008.

Elected representatives: the gender balance in parliaments

- At European level, the members of the European Parliament comprise 31% women and 69% men. This is a better balance than in national parliaments but progress towards gender equality has stagnated and there has been little change since the 1999 elections. The 2009 elections represent an opportunity to take the next step forwards.
- In national parliaments across the European Union, slightly less than one in four members of parliament are women (24%). Sweden, the Netherlands and Finland are the only EU countries with more than 40% women in parliament.
- In regional and local assemblies there is considerable variation between countries in the level of female representation but there is a general correlation with the situation at national level. Notable exceptions are France and Latvia where the gender balance is significantly lower at national level than at regional/local level.

1 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=en>

2 http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm

Candidates: time to give women more opportunity

- A balanced choice of candidates for election ought to result in equality amongst elected representatives. Data from across Europe show that in general more women candidates results in more women being elected but that men still have a better chance of being elected. Extrapolation of results from the most recent national elections across Europe implies that, on average, an election with 50% women candidates would result in a parliament with just 39% women members or, putting it another way, there would need to be 63% women candidates to achieve parity in the final assembly!
- Positive action in the form of electoral gender quotas can help bring about rapid change but they are not a guarantee of success. Recent elections to the National Assembly in Slovenia were the first at national level subject to a gender quota for candidates. All parties respected the quota but despite a third of candidates being women, just 12 women were elected to the 90 member assembly (13%).
- The way in which political parties allocate candidates to winnable seats or distribute them on lists has a significant part to play in the limited success to date in electing more women from the available candidates. Some types of electoral system are more open to promoting favoured candidates than others and the result is that women candidates are too often left with a low chance of being elected.
- The re-election of incumbents severely restricts the rate of member turnover at each election. Estimates suggest that, on average, around two-thirds of members are re-elected on each occasion meaning that there are limited opportunities for new faces and, therefore, for change in the gender balance.
- At the last European elections in 2004 around two-thirds of the candidates were men and just one-third women. If the 2009 elections are to bring about any real progress in terms of gender equality then more women candidates need to be found.

Voters: the general public decides ... if they can be bothered

- Voters ultimately dictate which candidates are elected, even if their choice is sometimes limited, and the more people that vote, the more representative the elected assembly should be. Turnout for European elections is consistently lower than for national elections with the turnout in each Member State averaging 47% at the 2004 elections compared to more than 70% at recent national elections. A major effort is needed to stimulate interest ahead of the 2009 elections.
- Although many voters indicate that they would like to see more women in elected positions, there is no strong evidence to suggest that people actually vote on the basis of gender.

Nominated positions: an opportunity to increase the profile of women in politics

- A new European Commission will be nominated during 2009. Although the current Commission is actually the best ever in terms of gender balance (17 men and 10 women), some countries have never had a woman Commissioner. Since the first Hallstein Commission in 1958, a total of 142 different individuals have taken up positions as European Commissioners but just 19 of these (13%) were women.
- At national level the gender balance amongst national governments (75% men, 25% women) is very similar to that in the elected parliaments they represent (76% men, 24% women) indicating no particular effort to promote equality within the executive. However, there are exceptions – most notably in Finland, where the cabinet has a female majority, and Spain where there is parity.
- At regional level men preside over the executive branch of government in nine out of ten regions (91%) and chair a similar proportion of regional assemblies (88%).

Influence beyond politics

- The world of big business is still largely a male preserve. Across Europe less than 3% of the largest publicly listed companies are led by a woman and the boards of these companies comprise 89% men and just 11% women. The example of Norway, where women now account for 43% of the board members of large companies, shows how legislation to enforce gender equality can quickly turn this situation around.
- Amongst the largest publicly listed companies in the EU Member States, 38% have no women on the board and only 28% have more than one.
- In these times of financial crisis, monetary policy is largely in male hands. The governors of all central banks across Europe are men and the key decision-making bodies comprise 83% men and just 17% women.
- Amongst civil servants tasked with implementing policy and delivering public services in each country, the gender balance in senior positions is better than in some other areas with women holding a third of posts (33%) in the top two levels of the hierarchy. In the European institutions 22% of key administrative positions are held by women. The European Commission has made some efforts to address the situation through the application of targets for top-level positions but progress is slow.

Table of Contents

Executive summary	5
Introduction	13
Section I: Women in European politics	17
1. Introduction.....	18
2. Elected representatives: the gender balance in parliaments	19
2.1 European level: progress towards gender equality has stagnated	19
2.2 National level: still less than one in four members of parliament are women	21
2.3 Regional and local levels: general correlation with the situation at national level..	23
3. Candidates: time to give women more opportunity.....	27
3.1 More women candidates usually means more women elected but a man has a better chance	27
3.2 Quotas can help the move towards gender parity but are not a guarantee of success	30
3.3 Do electoral systems and political parties give women an equal chance?	32
3.4 Re-election of incumbents restricts the rate of change.....	34
3.5 Candidates for the European Parliament: more women needed	36
4. Voters: the general public decides ... if they can be bothered	39
4.1 Major effort needed to increase voter interest in the European elections	39
4.2 Gender based voting? Probably not	40
5. Nominated positions: an opportunity to increase the profile of women in politics.....	41
5.1 European level: some progress in the European Commission.....	41
5.2 National level: some women in prominent positions.....	43
5.3 Regional and local levels: few women with executive power	45
Section II: Influence beyond politics	47
1. Big business – women still excluded from the inner circle	48
2. High finance – another difficult area for women to penetrate.....	51
3. Public administration – more women putting policies into practice.....	53
Statistical annex.....	57

List of figures

1	Gender balance amongst members of the European Parliament, 1979-2008	20
2	Representation of women in the European Parliament and in national parliaments, 2008 (end September).....	21
3	Representation of women in national parliaments, 2008 (end September)	22
4	Representation of women in national, regional and local assemblies, 2008.....	24
5	Representation of women in regional and local assemblies compared to the national parliament, 2008	25
6	Participation of women in local politics in France, 1947-2008.....	26
7	Gender distribution amongst the mayors of EU towns, 2007.....	27
8	Share of women elected as members of national parliaments compared to the share of women candidates.....	29
9	Share of candidates elected to national parliaments by gender: ratio women/men.....	30
10	Share of women candidates and elected members of national parliaments by type of quota system	32
11	Representation of women among candidates for election to the European Parliament, 1999 and 2004	36
12	Women candidates at the 2004 European elections and the most recent national election ..	37
13	Voter turnout at the most recent European and national elections.....	40
14	Number of different individuals nominated as European Commissioners by country	42
15	Representation of women in national governments and parliaments, 2008 (end September).....	43
16	Gender balance in national governments (senior and junior ministers), September 2008.....	44
17	Women leaders of regional executives and regional assemblies (where applicable), 2008.....	45
18	Gender balance amongst members of regional executives, 2008	46
19	Gender balance on the boards of large companies, 2008	50
20	Numbers of women on the boards of large companies, 2008.....	50
21	Women board members in large companies – comparison of results from two independent surveys carried out in 2008	51
22	Gender balance in the key decision-making bodies of central banks, 2008	53
23	Gender balance in the top two levels of the civil service, 2008	54
24	Share of women civil servants in the two highest ranking administrative positions in the three main European institutions, 2008	55

List of tables

1 History of full suffrage for women across Europe	19
2 Women elected or appointed head of European states since 1945	23
3 EU countries with major cities run by women mayors	26
4 Types of electoral gender quotas applied to national elections in the EU	30
5 Women heads of large companies	49
6 Female governors of European central banks	52
7 Representation of women amongst the top-two levels of civil servants, 2008	54
A.1 Share of women members of the European Parliament by country, 1979-2008	58
A.2 Gender balance in national parliaments, regional assemblies and in the European Parliament, 2008	59
A.3 Gender balance amongst candidates and elected representatives at recent elections to national parliaments (single/lower house)	60
A.4 Gender balance amongst candidates for elections European Parliament, 1999 and 2004	61

"I do not want you to look on your lady Member as a fanatic or lunatic. I am simply trying to speak for hundreds of women and children throughout the country who cannot speak for themselves."

Nancy Astor, 1919. Extract from her maiden speech to the House of Commons following her election as the first woman Member of Parliament in the UK.

Introduction

When Nancy Astor became the first woman to serve as a member of parliament in the UK in 1919, she broke a tradition of men-only politics that had lasted some 600 years³. As she pointed out in her impassioned maiden speech, her presence in the House of Commons represented the first occasion on which the women of the country had someone of their own gender to speak for them, a sentiment that was no doubt repeated in parliaments across Europe at different times during the 20th century as women were gradually granted full suffrage. Ninety years on, women still account for fewer than one in five members of parliament in the UK, as they do in a further ten EU Member States. This level of imbalance is by no means remarkable – across the world, men account for more than four out of every five members of national parliaments.

Fifty years ago the European Union recognised the value of gender equality in its founding treaty and six Member States are among just eleven countries worldwide with at least 35% women in parliament⁴. More recently, the European Commission's Roadmap for Gender Equality (2006-2010) reiterated the importance of gender equality as a fundamental right and common value of the European Union and identified the promotion of equal participation of women and men in decision-making as a priority area for action. There remains much to do, and this year, 2009, is one in which there are major opportunities to bring about change at European level.

In June 2009 there will be elections for a new European Parliament – already women are better represented in the European Parliament (31%) than in many national parliaments of the EU (24%) but the level of female representation has largely stagnated since the 1999 European elections and it is time for the next step forwards. During the year Member States will also nominate candidates for the new Commission – some countries have only ever had male Commissioners so there is clear opportunity for change here. A number of other high-level posts within the EU institutions will also be renewed, giving further chances to promote women's participation in decision-making at European level.

With a year of opportunity at hand, this report aims to raise awareness of the extent of the gender imbalance in politics by analysing the current situation and investigating some of the reasons that the persistent deficit is proving so difficult to break down. It is split into two main sections, the first covering the gender balance in politics at all levels and the second presenting a brief analysis of the situation in some other areas, including business and public administration.

The report is, as far as possible, based on quantitative analysis of the situation with the majority of data being drawn from the Commission database on women and men in decision-making⁵. This database represents part of the commitment of the Commission towards collecting and maintaining reliable and comparable data on gender issues and is freely available for online consultation. Data on participation in politics are updated quarterly, with data for other domains being updated annually. Readers are also recommended to refer to the Commission report Women and men in decision-making 2007 – Analysis of the situation and trends⁶, which was published at the beginning of 2008 and includes analysis of some areas of decision-making not covered in this issue.

³ The first representative assembly in the UK is generally considered to be the Model Parliament of 1295, which evolved into two distinct Houses, the Commons and the Lords, some time during the 14th century.

⁴ IPU: Women in politics 2008, situation on 1 January 2008. http://www.ipu.org/pdf/publications/wmnmap08_en.pdf

⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm

⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/publications/booklets/equality/pdf/ke8108186_en.pdf

Throughout the report, figures and tables are labelled using standard codes⁷ in place of country names as shown below. Values for EU aggregates are weighted averages based on the total numbers of men/women from constituent Member States unless otherwise specified.

Country codes

BE	Belgium	LU	Luxembourg	HR	Croatia
BG	Bulgaria	HU	Hungary	MK	FYROM (former Yugoslav Republic of Macedonia)
CZ	Czech Republic	MT	Malta		
DK	Denmark	NL	Netherlands	TR	Turkey
DE	Germany	AT	Austria		
EE	Estonia	PL	Poland	RS	Republic of Serbia
IE	Ireland	PT	Portugal		
EL	Greece	RO	Romania	IS	Iceland
ES	Spain	SI	Slovenia	LI	Liechtenstein
FR	France	SK	Slovakia	NO	Norway
IT	Italy	FI	Finland		
CY	Cyprus	SE	Sweden		
LV	Latvia	UK	United Kingdom		
LT	Lithuania				

⁷ For further information see <http://publications.europa.eu/code/pdf/37000en.htm#pays>

Section I: Women in European politics

1. Introduction

As the only directly-elected body of the European Union, the European Parliament represents the democratic voice of its people and in June 2009 the citizens of each Member State go to the polls to elect a new set of national representatives to speak for them there.

Of the 495 million citizens of the European Union, just over half (51%) are women but in September 2008 only 245 of the 785 MEPs (31%) were women. Of course, each MEP represents all of his/her constituents, irrespective of gender, race, nationality or any other distinguishing criterion, so it is not the case that women are not represented, rather that they do not have the share of political power that would be expected given free and equal access. In other words, there is a democratic deficit.

It is not a right for women to be elected, but it is their right – as it is for every member of society - to have the opportunity and whilst it is now considered important to support the advancement of women in politics, the reality is that actions to support this do not match the political promises and change is painfully slow. In 1990, the UN Commission on the Status of Women set a target of 30% women in governments, political parties, trade unions, professional and other representative groups by 1995. But in that year, the Fourth World Conference on Women, held in Beijing, China, noted that globally women accounted for only 10% of the members of legislative bodies and a lower share of ministerial positions. The output of that conference – the Beijing Platform for Action – has since become the basis for efforts in all parts of the world to improve the lot of women and yet, thirteen years on, the voice of politics is still predominantly male, with women constituting just 18% of the members of national parliaments worldwide.

One of the difficulties in bringing about change in politics is that elections are infrequent – once every five years in the case of the European Parliament – so that there are few opportunities to refresh the composition of the parliament/assembly. Moreover, politics is often a career choice and the high proportion of incumbents standing for re-election each time further limits those opportunities, particularly when starting from a situation of severe imbalance. The introduction of gender quotas, whether legislative or voluntary, can help to speed up change but they are not without controversy – some would argue that such affirmative actions contradict the principles of equal opportunity – and they are also not always the quick fix they might appear to be. Quotas can quickly boost the number of women candidates but do not guarantee that these women are positioned fairly on candidate lists or in electoral districts where they have a reasonable chance of being elected. Further action may therefore be necessary to ensure a coincident increase in the numbers of women actually elected.

The 2009 European elections are an opportunity for the citizens of Europe to exercise their right to elect a new representative assembly for the next five years. In practice, there is already a higher share of women representatives in the European Parliament than in the majority of the national parliaments of EU Member States but there is still a long way to go to reach gender parity. As the political voice of a European Union that has been espousing equal opportunities for fifty years, there is surely a case for the European Parliament to set an example in promoting the participation of women in politics. The impetus for doing this cannot come only from the Parliament itself or from the voters – input is also needed from the political parties in all Member States which determine the selection of candidates.

This section of the report examines the current situation of women as elected representatives, the extent to which they are selected as candidates for election, how this links to electoral success and some of the reasons behind the limited progress to date. It also considers

women as voters and those who have reached the pinnacle of politics by being nominated by their peers for key positions in governments and other executive bodies.

In considering the problems that cause the persistent under-representation of women in politics, the report focuses on particular issues such as the re-election of incumbents, electoral systems and the role of political parties. However, the problem of women's under-representation in politics is multi-faceted and readers should not interpret that these are the only reasons for the lack of progress - cultural and other forms of societal discrimination are still rife. Actions from political parties, gender friendly electoral systems and similar are, therefore, only part of the solution and society as a whole still has much to do.

2. Elected representatives: the gender balance in parliaments

2.1. European level: progress towards gender equality has stagnated

Across Europe, parliaments remained a wholly male preserve until the beginning of the twentieth century when, in 1906, Finland became the first European country to introduce women's suffrage. But it was not until after the Second World War that many countries finally gave women the right to vote and stand in elections (Table 1). Although it is now almost universally accepted that elected representatives should reasonably reflect the composition of the population they represent, it remains the case that progress towards this aim in terms of gender has generally been slow. This section of the report looks at the current levels of female representation amongst elected bodies at different levels of authority – from European to local levels.

Table 1. History of full suffrage for women across Europe

1900s	Finland
1910s	Norway, Denmark, Germany, Estonia, Latvia, Lithuania, Austria, Poland, Luxembourg, Netherlands
1920s	Czech Republic, Slovakia, Iceland, Sweden, Ireland, United Kingdom
1930s	Spain, Turkey
1940s	Bulgaria, France, Italy, Slovenia, Croatia, Serbia, Romania, FYROM, Malta, Belgium
1950s	Greece, Hungary
1960s	Cyprus
1970s	Portugal
1980s	Liechtenstein

(Some countries implemented partial suffrage earlier but the dates shown represent the time when suffrage was granted without restriction)

Source: IPU: <http://www.ipu.org/wmn-e/suffrage.htm>

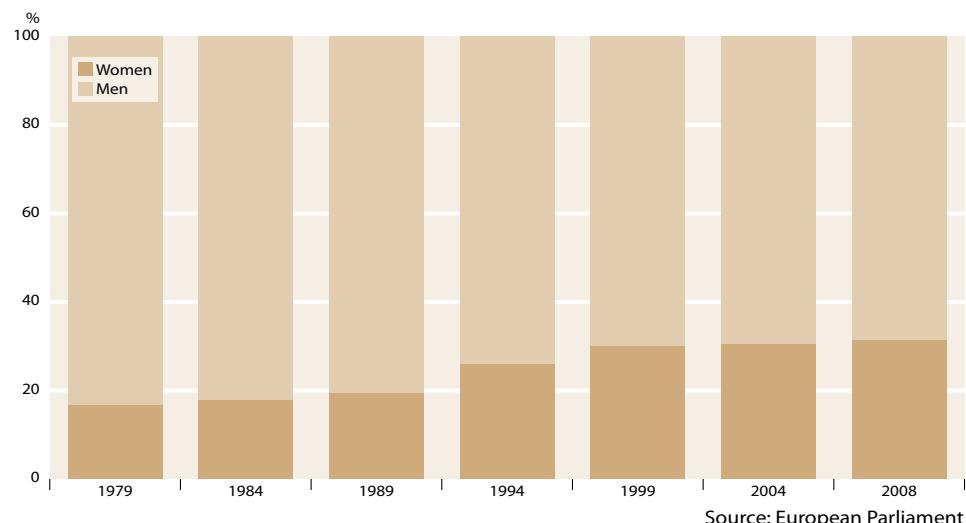
In the 2006 Roadmap for Equality between Women and Men⁸, the European Commission set out a strategy for accelerating progress towards gender equality within the European Union and noted that the European Parliament has been an important partner in progress to date. Within the European Parliament, it is certainly true that the representation of women has increased significantly from a little below 17% at the time of the first direct elections in 1979 to the current level of just over 31% (Fig.1), but this is still a long way short of parity. Moreover, progress has not been steady but concentrated in two major

⁸ See http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html

steps forward at the elections of 1994, when the proportion of women members of the European Parliament (MEPs) jumped from around 20% to nearly 26%, and again in 1999 when the 30% threshold was first reached. However, since that time, there has been little change. There were further elections in 2004 and the Parliament now includes elected representatives from twelve additional countries amongst its members, but the representation of women remains more or less static. The 2009 elections provide an opportunity to take the next step forwards.

In general, the gender balance amongst MEPs has improved through time for all countries (Table A.1 in annex), though there are some cases where the share of women MEPs in September 2008 is below the peak, most notably Austria (38% women MEPs after the 1999 elections but only 28% now) and Spain (33% and 26% at the same times). The allocation of MEPs by country is based on population size so that smaller countries have fewer MEPs and are therefore more likely to demonstrate extreme figures in terms of gender balance. This is demonstrated by the fact that Malta and Cyprus, which have only 5 and 6 MEPs respectively, are the only countries to have all male representation in the European Parliament whilst Luxembourg and Estonia, both of which have 6 MEPs, are the only countries to achieve gender parity. Amongst the remaining countries, the Netherlands, France and Sweden all have more than 45% women MEPs and fall well within the bounds of what could reasonably be considered parity representation (both Sweden and the Netherlands have odd numbers of MEPs and just one more man than woman) whilst Poland and Italy are the only countries to have less than 20% women MEPs.

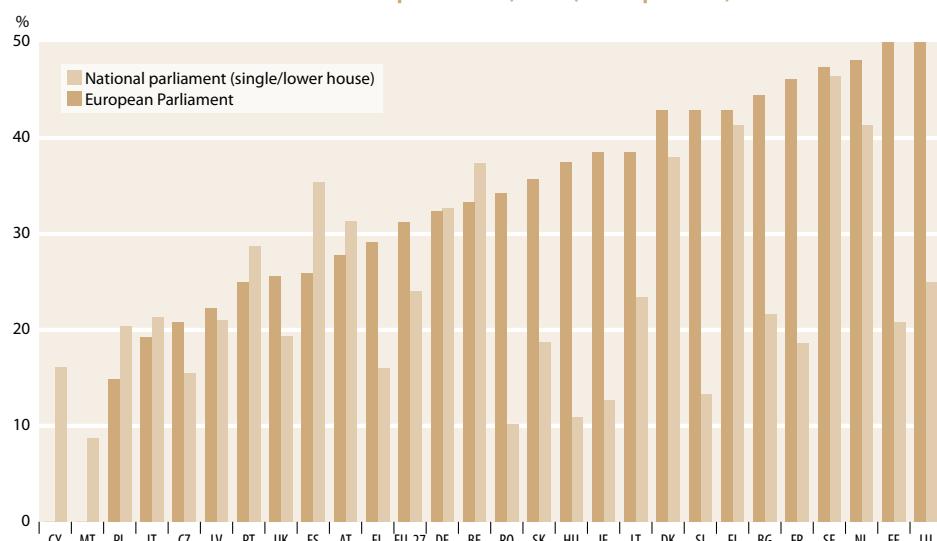
Figure 1. Gender balance amongst members of the European Parliament, 1979-2008



In the majority of countries, the level of female representation is higher in the European Parliament than in the single/lower house of the national parliament (Fig.2), with a difference of 25 percentage points or more in Estonia, Ireland, France, Luxembourg, Hungary, and Slovenia. There is no single reason for this difference, but a combination of factors that affect each country differently. In some cases the electoral system may be one contributory factor. Although each Member State is free to specify the system used for electing its MEPs, it has to be a form of proportional representation and it is well documented that such systems, where there are multiple winners from each electoral district, tend to make it easier for women to be elected than the single-winner systems used in some countries at national and lower levels. Moreover, political parties may have different procedures for selecting candidates for European elections than for national elections (see box on UK case study), including the use of gender quotas.

The perception of the European Parliament may also affect the selection of candidates and voter behaviour. Although the European Parliament deals with a range of issues including environmental protection, consumer rights, equal opportunities, transport, and the free movement of workers, capital, services and goods, all of which have a direct impact on the daily lives of citizens, a recent survey reported that 51% of respondents were not interested in European elections⁹. It may be that this contributes to making it easier for women to be selected as candidates for European elections than for national elections where voters tend to vote for well known individuals – often the established, and mostly male, incumbents.

Figure 2. Representation of women in the European Parliament and in national parliaments, 2008 (end September)



Source: European Parliament; European Commission, DG EMPL, Database on women and men in decision-making

2.2. National level: still less than one in four members of parliament are women

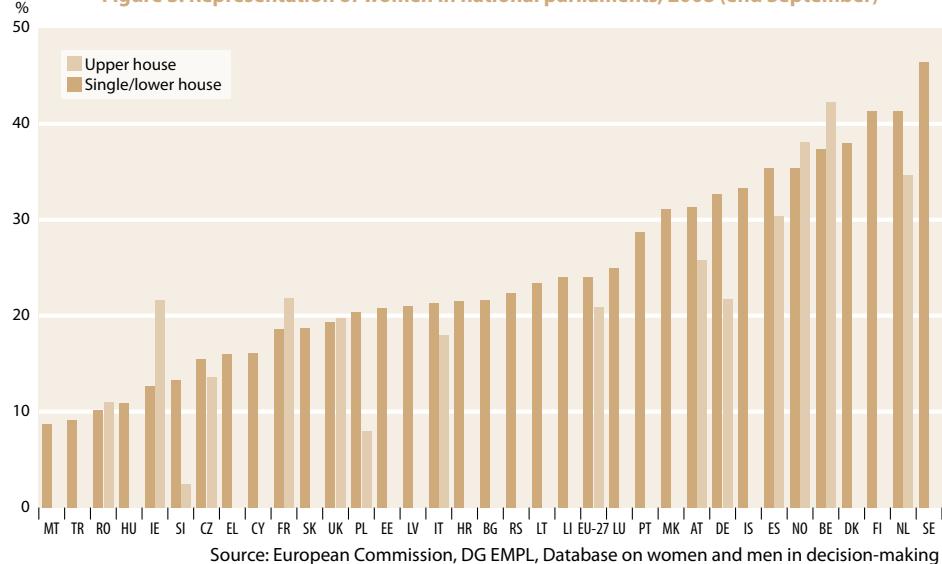
At national level, the representation of women in the single/lower houses of parliament of the EU-27 Member States has improved over the past decade from around 16% in 1997 to 24% in 2008 - an increase of less than one percentage point per year. It means that still more than three out of four members of the national legislatures across Europe are men. In the upper houses of parliament (where relevant) there has been a faster rate of increase in the influence of women but from a more male dominated starting point so that women now account for just below 20% of members compared to 8% in 1997.

Three countries have more than 40% women members of the single/lower house of parliament - Sweden (46%), the Netherlands and Finland (both 41%) – but the majority (17) of the EU Member States still have less than 25% women Members of Parliament (MPs) and Malta has less than 10% (Fig.3). Amongst the upper houses of parliament, the Belgian Senate is the only assembly to have more than 40% female representatives whilst the Polish equivalent has 8% and the National Council of Slovenia (Drzavni Svet) has only one woman amongst its 40 members (2.5%).

⁹ Special Eurobarometer 299: The European elections 2009. Fieldwork March-May 2008, published September 2008. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_299_en.pdf

Beijing follow-up indicators¹⁰

The proportion of women in the single/lower houses of the national/federal parliaments of the Member States and in the European Parliament					
	1984	1997	1999	2007	2008
Single/lower house of national/federal parliaments, EU-27 average	:	16.3%	:	23.6%	24.0%
European Parliament	17.3%	:	29.6%	31.2%	31.2%

Figure 3. Representation of women in national parliaments, 2008 (end September)

Several legislative elections were held across Europe in the first nine months of 2008. Spring elections in Spain resulted in a significant increase of the proportion of women in the Senate (upper house) - from 24% to just over 30% - but a slight decline in the Congress (lower house) where women currently account for just over 35% of members. In Italy, the April elections saw more women elected to both houses, bringing the level of representation up to 21% in the Chamber of Deputies (lower house) and 18% in the Senate. However, elections held elsewhere had little impact on the gender balance in parliament – Malta still has less than 9% women in parliament and there were minimal changes in FYROM and the Republic of Serbia (around 31% and 22% women respectively). In Slovenia, the elections held at the end of September were the first to be held at national level since the 2006 National Assembly Elections Act, which imposes a quota for candidates by gender (minimum 25% in the transitional period, 35% thereafter). The quota was well respected with women accounting for more than one third of candidates but the final result saw just one more woman elected compared to the previous, pre-quota, parliament and an overall membership of just 13% women and 87% men (see box on Slovenia).

¹⁰ At the Fourth World Conference on Women, held in Beijing, China in 1995, 189 states adopted the Beijing Platform for Action, which is considered as a milestone for the enforcement of women's rights across the world. The Platform for Action outlines twelve critical areas of concern where the violation of women's rights and gender inequality persist, and proposes strategic objectives and actions for each area. One of the areas of concern identified was the under-representation of women in the decision-making process. In response, the European Council proposed regular monitoring of the implementation of the Beijing Platform for Action and, as part of this process, the Council of Ministers subsequently adopted two sets of indicators (in 1999 and 2003) related to women in decision-making.

A number of countries also held presidential elections in 2008 but there were no female candidates in any of them so that the citizens of Serbia and Cyprus and the parliament of the Czech Republic had no option but to elect, or re-elect, a male president. Since the Second World War only eight women have ever been elected or appointed (even temporarily) as the head of state of a European country, two of those being the current presidents of Ireland and Finland.

Table 2. Women elected or appointed head of European states since 1945

Country	Name	Function	From	To
Iceland	Vigdís Finnbogadóttir	President	01/08/1980	01/08/1996
Malta	Agatha Barbara	President	15/02/1982	15/02/1987
German Democratic Republic	Sabine Bergmann-Pohl	President of the People's Chamber	05/04/1990	02/10/1990
Ireland	Mary Robinson	President	03/12/1990	12/09/1997
	Mary McAleese	President	11/11/1997	(Ongoing)
Latvia	Vaira Vīķe-Freiberga	President	08/07/1999	07/07/2007
Finland	Tarja Halonen	President	01/03/2000	(Ongoing)
Serbia	Nataša Mićić	Acting President	30/12/2002	04/02/2004

Source: Wikipedia: http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_women_heads_of_state

2.3. Regional and local levels: general correlation with the situation at national level

Below the national level, the implementation of public policy and decision-making varies between countries in terms of the number of different levels of organisation, scope of responsibility, degree of autonomy from national or other higher levels of authority, etc. Comparison between countries is therefore not straightforward and some levels do not apply across the board. In the Commission database on women and men in decision-making, regional authorities are considered to be those that are one step below the national level but above the local level, endowed with self-government and having a representative assembly. Regional assemblies exist in 23 of the 34 countries covered (19 of the EU-27 countries). The database does not cover decision-making at local level but the Council of European regions and municipalities has data on the composition of municipal councils for member countries¹¹.

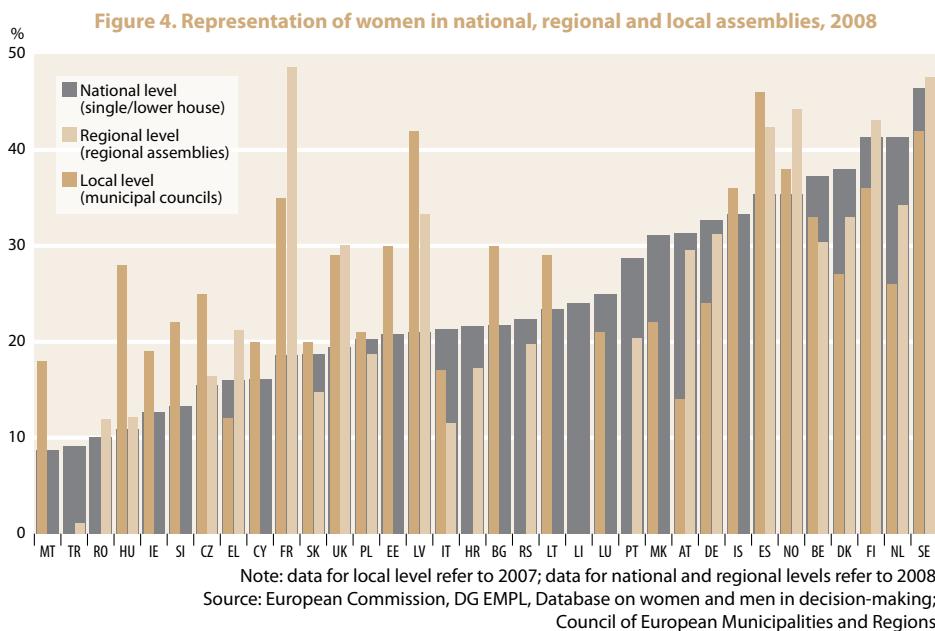
Beijing follow-up indicators

The proportion of women in the regional assemblies of the Member States, where appropriate			
	1999	2007	2008
EU-15 average (13 countries with qualifying regions)	27.4%	34.0%	35.1%
EU-27 average (19 countries with qualifying regions)	:	30.2%	30.1%

In general, countries that have higher levels of female representation in the national parliament also demonstrate higher levels of representation in both regional and local

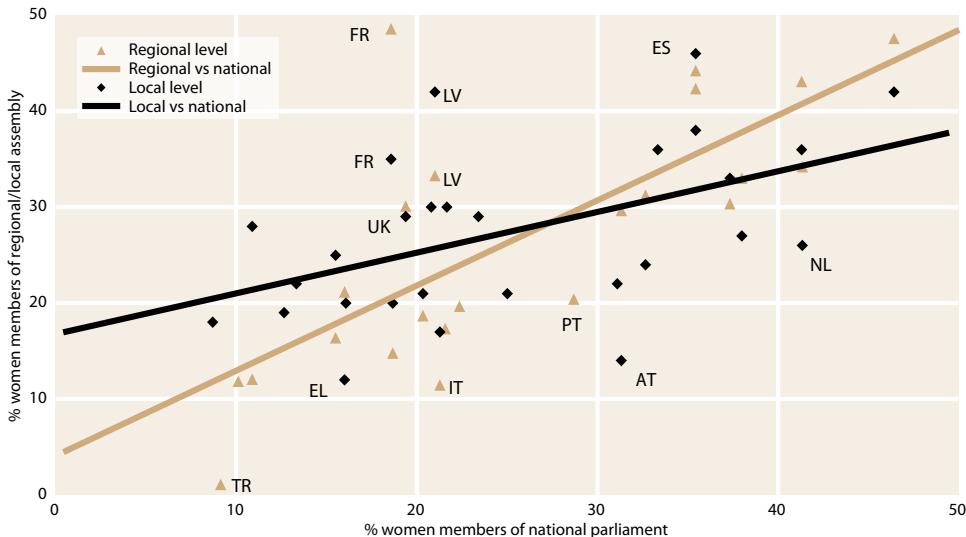
¹¹ Council of European Municipalities and Regions, Women in local politics in Europe - Figures from 34 European countries of CEMR's membership, February 2008.

assemblies (Fig.4 and Table A.2 in annex). However, there are also a number of countries that have below average shares of women in the national parliament but noticeably higher shares in the regional and/or local assemblies. In the United Kingdom, the regional assemblies of Wales, Scotland, Northern Ireland and Greater London are all elected using different forms of proportional representation and together have over 30% women members whilst the national parliament continues to use a first-past-the-post system and has just 19% women members. In France, women also account for around 19% of members of the national parliament but as many as 49% in the regional assemblies and 35% at local level. Again, at least part of the reason for the difference lies in the different electoral systems employed at each level – a two-round first-past-the-post system at national level but a hybrid system including aspects of proportional representation at regional level. In Latvia too, the gender balance is much better in local (42%) and regional assemblies (33%) than in the national parliament (21%).



Despite such exceptions, there is a general correlation between the level of female representation in the national parliament and those in the regional and local assemblies, though the trend is less obvious at local than regional level (Fig.5). Looking at the data in this way helps to highlight some of the outliers when compared to the overall trends. On the positive side, with a better gender balance than expected, the French regions are a beacon of success but the French, Spanish and Latvian local authorities also do well. On the other hand, Turkish regions have just 1% women members and the local authorities in Greece, Austria and the Netherlands have lower levels of female representation than anticipated from the general trend.

Figure 5. Representation of women in regional and local assemblies compared to the national parliament, 2008



Experience at local and regional level is often considered an important stepping stone to political participation at national and European level and although there has been an improvement in the inclusion of women in the political debate at local level, women that make it to the top of the local hierarchy are few and far between. A long time-series of data from France provides a good example.

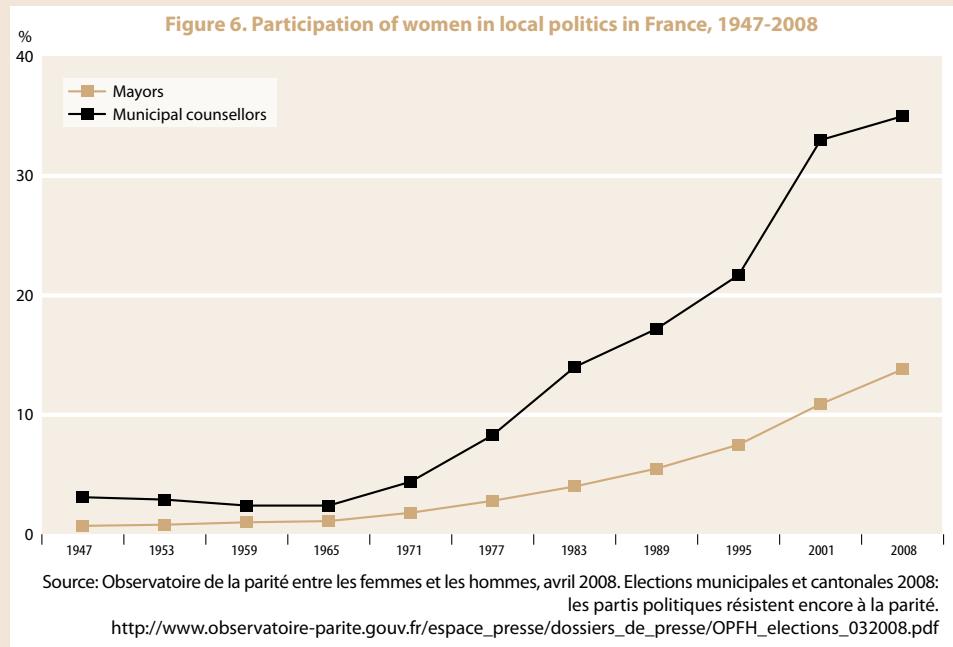
France: women's participation in local politics

In France, women were granted the right to vote and stand for election in 1944 but it took until the 1980s before they were accepted into local politics in any significant numbers, finally accounting for more than one in ten members after the 1983 municipal elections (Fig.6). There were further small increases in the numbers of women elected through the rest of 1980s and 1990s but the most dramatic change occurred in the 2001 elections following the implementation of the parity law in the previous year, which required equal representation of men and women amongst candidates. That brought the share of women on municipal councils up to 33% but since that time, despite the parity law for candidates, there has been little change with the 2008 elections resulting in 35% women counsellors. The difference between the share of candidates and elected representatives may in part be related to the positioning of candidates on lists – at the recent elections 84% of the candidate lists put forward by the different political parties had a man at the top¹².

Although there has been a clear improvement in the representation of women in local politics, albeit slower than hoped, there is still a marked deficit at the top of the hierarchy. A poll carried out in 2001 following the introduction of the parity law found that 65% of respondents would like to see a woman mayor in their town¹³ but after the 2008 elections, women accounted for less than 14% of mayors elected across France. Again, there appears to be a clear link to the candidate selection process since men were placed at the top of 77% of candidate lists.

12 Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, avril 2008. Elections municipales et cantonales 2008: les partis politiques résistent encore à la parité.
http://www.observatoire-parite.gouv.fr/espace_presse/dossiers_de_presse/OPFH_elections_032008.pdf

13 <http://feminist.org/news/newsbyte/uswirestory.asp?id=5254>



The picture coming from France is by no means unusual – across the EU in 2007, around 87% of mayors were men and just 13% women and in many countries there were less than 10% women leaders at local level (Fig.7). There are, however, notable exceptions in Latvia and Sweden, where women account for 39% and 30% respectively. A detailed breakdown of the French data indicates that women are more likely to be elected as mayors of the smaller communes and across the European Union it is certainly the case that the prominent positions as leaders of large cities continue to be dominated by men. The majority of EU countries have no major cities run by a woman mayor (Table 3) and only four of the twenty-seven EU capitals have a female leader (Copenhagen, Dublin, Nicosia and Warsaw).

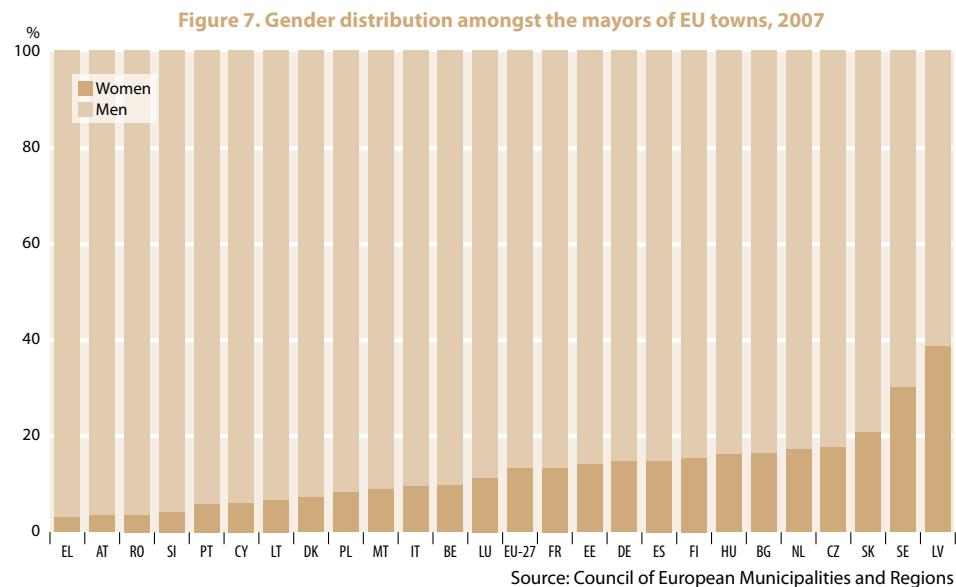
Table 3. EU countries with major cities run by women mayors

More than one ¹⁴	Germany (5), Spain (5), France (3), Italy (3)
One ¹⁵	Denmark, Ireland, Cyprus, Poland, Finland
None	Belgium, Bulgaria, Estonia, Greece, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Hungary, Netherlands, Austria, Poland, Portugal, Romania, Slovenia, Slovakia, Sweden, United Kingdom

Sources: City Mayors http://www.citymayors.com/directories/eurocities_sites.html; websites of cities; data collected August 2008

14 Germany: Bochum, Bonn, Dortmund, Dresden, Frankfurt am Main; Spain: Córdoba, La Laguna, Tenerife, Gijón, Valencia; France: Lille, Montpellier, Rouen; Italy: Genova, Milano, Napoli

15 Copenhagen, Dublin, Nicosia, Warszawa, Espoo



The analysis above shows some positive trends in the reduction of the deficit for women at all levels of politics but it also demonstrates how the lack of a coherent approach within a country – in particular the use of different electoral systems - can lead to different results at each level.

3. Candidates: time to give women more opportunity

One of the keys to achieving representative assemblies is to ensure equal representation amongst the candidates and the way that they are presented to voters. This section examines the extent to which women participate as electoral candidates, the use of legal and voluntary candidate quotas to promote equality, and some of the reasons that they may not work as effectively as hoped.

3.1. More women candidates usually means more women elected but a man has a better chance

Until quite recently, a history of cultural subjugation limited the number of women willing to put themselves forward to participate in the political process, with politics seen as a male domain. But in Europe in the twenty-first century, when discrimination on the basis of gender, race, religion, sexuality or any other facet of human life is generally considered unacceptable by society as a whole, it is no longer realistic to use this as a major excuse for the continued deficit in women's representation. That is not to deny that pockets of resistance still exist but, amongst the younger generation in particular, attitudes have changed and across Europe as a whole, it does not explain why the key decisions that affect the daily lives of roughly equal numbers of male and female citizens are taken by politicians that number three men for every one woman.

At first sight, getting more women into elected assemblies ought to be straightforward – provide the voters with an equal number of suitable male and female candidates and, unless there is some bias in the voting, then a similar balance amongst the elected representatives ought to result. However, the reality is somewhat different and there are a

number of factors that over-ride the candidate balance and which have so far limited the election of women:

- Most parliaments are currently imbalanced, with many more male than female members
- Politics is often a career choice and many incumbents seek re-election
- Incumbents are more likely to be (re)elected than new candidates – given a choice of candidates from the same political party, voters tend to choose the well-known ones (usually the incumbents)
- Most voting systems, of which there are many, do not give all candidates an equal chance of being elected
- Political parties want to achieve the best result possible for their party and are liable to exploit the vagaries of electoral systems to the advantage of favoured candidates, especially incumbents.

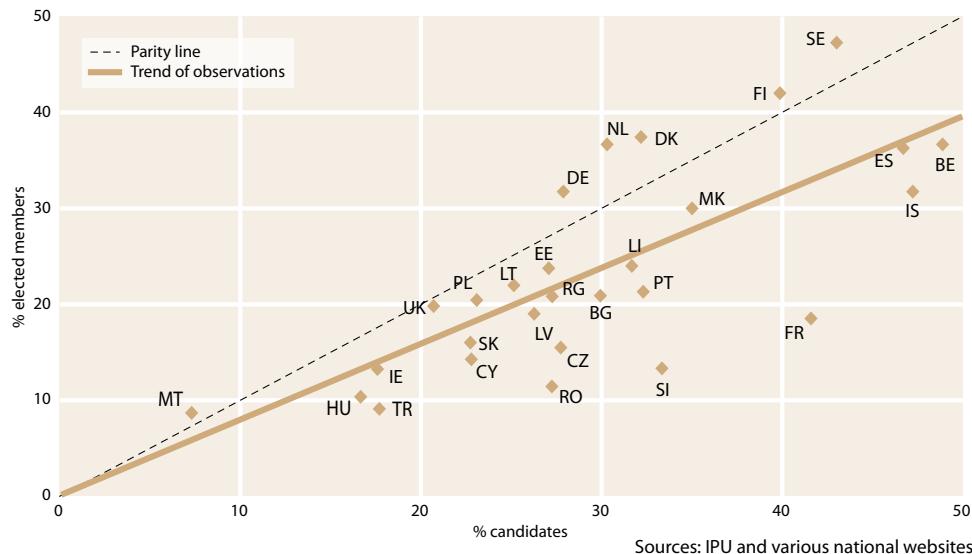
In other words, ensuring a better balance amongst candidates is only a start. In practice, only a part of the elected membership is refreshed at each election so that when an assembly starts from a state of imbalance only a part of the problem can be addressed. It is often said that certain types of electoral systems better support the election of women. This is of course not the case – the electoral system in itself does not favour any one person or gender, but some systems are more open to the promotion of candidates preferred by the party faithful and when the incumbents and other favoured candidates are mostly men, the chances of women being elected are much reduced, even when present in equal numbers amongst candidates.

Nevertheless, without equal representation amongst candidates it would be unrealistic to expect equality in the elected assembly so, despite the additional barriers ahead, the first step in promoting female representation must be to promote more women candidates. Figure 8 below shows the relationship between the share of women candidates and the share of women elected to the lower/single house of national parliaments at the most recent election in each country (to end September 2008). As would be expected, more women candidates generally results in more women being elected but it is striking how far the trend line deviates from parity.

Indeed, extrapolation of the trend implies that an election with 50% women candidates would result in just 39% women members or, putting it another way, there would need to be 63% women candidates before equality was achieved in the final assembly! Interestingly, the 2007 elections in Belgium (49% candidates; 37% elected) and the 2008 elections in Spain (47% candidates, 36% elected) both gave results very close to the projected result with 50% women candidates. However, there are of course exceptions on either side of the trend – the most recent elections in Slovenia, France and Romania all saw far fewer women elected than would be expected from the fairly high shares of candidates, whilst in Germany, the Netherlands, Denmark, Finland and Sweden more women were elected compared to the general trend and the final results were even ahead of the parity line.

**Figure 8. Share of women elected as members
of national parliaments compared to the share of women candidates**

(Most recent election to the lower/single house of parliament in each country - from June 2004 to September 2008)



Sources: IPU and various national websites

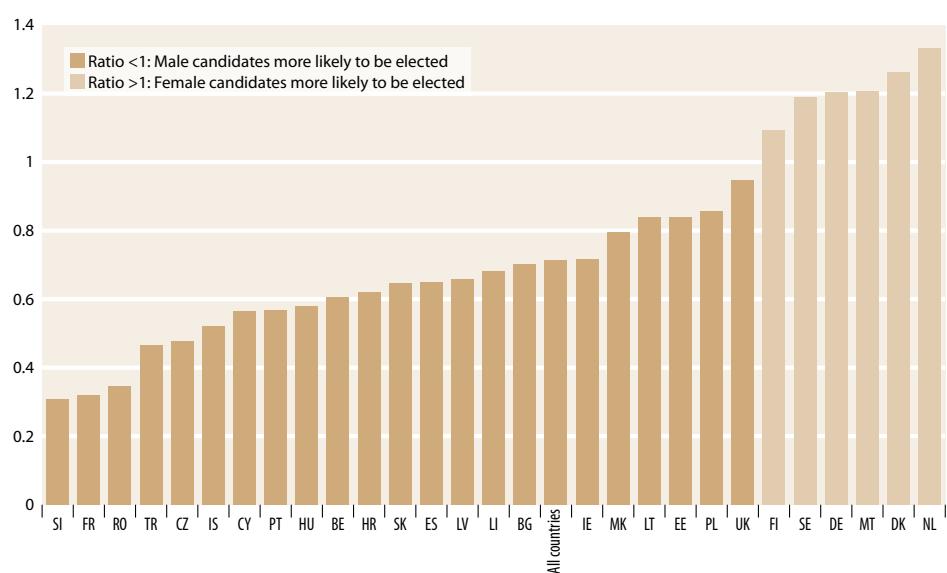
Whatever the gender balance amongst candidates, if all candidates have an equal chance of being elected then the outcome of the election should be an assembly with a similar balance. At the most recent national election in each of twenty-eight European countries¹⁶, a total of more than 96,000 candidates stood for election, including around 70% men and 30% women. But this distribution was not maintained amongst the 6,850 successfully elected candidates who comprised 77% men and 23% women (Table A.3 in annex). Overall, one in every thirteen male candidates was elected but only one in eighteen women. So not only were there fewer women candidates, but each one of those had less chance of being elected – the chance of a woman candidate being elected was around 72% of the chance for a male colleague (Fig.9). Male candidates were favoured in 22 of the 28 countries covered and the extent to which female candidates were disadvantaged is quite extreme in some cases – in the most recent elections in Slovenia, France, Romania, Turkey and the Czech Republic, a male candidate was more than twice as likely to be elected than any female opponent. On the other hand, in Denmark and the Netherlands, more than one in four women candidates were elected compared to one in five men.

¹⁶ Data on the gender breakdown of candidates standing for parliamentary elections was sought for all 34 countries covered by the Commission database but was not found for EL, IT, LU, AT, RS, NO.

Figure 9. Share of candidates elected to national parliaments by gender: ratio women/men

Most recent election to the lower/single house of parliament in each country - from June 2004 to September 2008

Ratio = share of female candidates elected / share of male candidates elected



3.2. Quotas can help the move towards gender parity but are not a guarantee of success

One way to improve the gender balance amongst candidates is to apply affirmative action in the form of quotas that require parity, or a minimum percentage of each gender, amongst the list of candidates put forward for election. Gender quotas can be applied through the law (legislative quotas) or adopted voluntarily by political parties (voluntary quotas) and are currently in use in nearly half of the world's democracies, even though there remains much controversy over their use. Proponents of quotas tend to see them as a potential quick fix to the current state of imbalance and the only reliable means of breaking down persistent barriers to the integration of women. Opponents tend to see quotas themselves as a form of discrimination, think all candidates should be selected on merit and believe that the course of time will naturally erode any current imbalance in the system. In the European Union there are currently five countries with legislative quotas applicable to elections for the national parliament (lower/single house), fourteen with party quotas and eight with no quota system (Table 4).

Table 4. Types of electoral gender quotas applied to national elections in the EU

Legislative quotas	Belgium, Spain, Portugal, France, Slovenia
Party quotas	Sweden, Netherlands, Austria, Germany, Italy, Lithuania, Poland, Luxembourg, United Kingdom, Czech Republic, Greece, Romania, Hungary, Malta
No quotas	Finland, Denmark, Estonia, Bulgaria, Latvia, Slovakia, Cyprus, Ireland

Note: Countries with party quotas are those where at least one of the three largest political parties has adopted a gender quota system within the party statutes.

An extensive analysis of how gender quotas are applied in Europe was published in 2008 by the European Parliament and the report includes a comprehensive discussion on the arguments for and against quotas, an assessment of their effects and recommendations for future action¹⁷. One of the key observations made is that although quotas have led to rapid improvements in women's representation in some cases, there are also cases where the impact to date has been disappointing (see box).

17 Electoral gender quotas and their implementation in Europe, European Parliament, 2008.

Slovenia: quotas not such a quick fix

Since the beginning of the 1990s, when the country was transformed from a single-party socialist state to a multi-party democracy, the political arena in Slovenia has been dominated by men and in the National Assembly the level of female representation languished between 8 and 13%. However, in recent years parliament has adopted legislative quotas specifying a minimum share of each sex amongst candidates for election at all levels:

Year	Legislative quota
2004	40% for European Parliament elections
2005	40% for local elections (20% for the first election after adoption: 2006)
2006	35% for the National Assembly (25% for the first election after adoption: 2008)

To date, quotas have been well respected by all parties at all elections since the adoption of each of the relevant laws:

Year	Election level	Implementation
2004	European	All parties respected the 40% quota – 42 of 91 candidates (46%) were women
2006	Local	All parties more than respected the 20% quota - just under 33% of the 26,721 candidates were women compared to 21% at the previous (pre-quota) elections in 2002
2008	National Assembly	All parties respected the 25% quota – around a third (33%) of nearly 1200 candidates were women compared to a quarter (25%) in the 2004 election

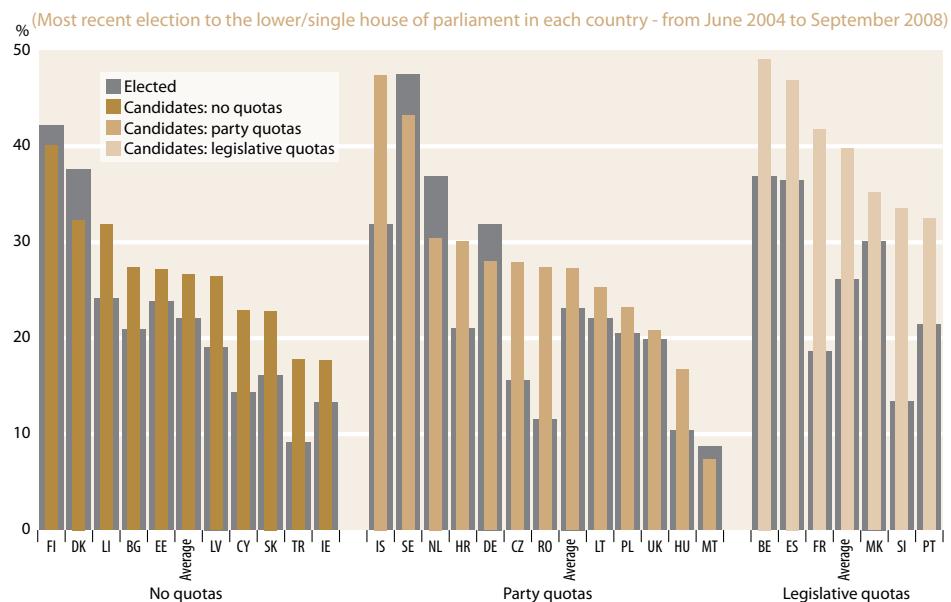
However the results have not wholly lived up to expectation:

- The 2004 European elections, which were the first held in Slovenia, were successful in terms of the numbers of women candidates put forward and subsequently elected, such that Slovenia ranks amongst the top one third of EU Member States in terms of the share of women MEPs. The law insists that for European elections at least one of each gender is in the first half of each list (for 7 seats). Nevertheless, of the thirteen party candidate lists, a woman was at the top of only three and these were all lists of smaller parties that actually won no seats. All the women that did get elected therefore came from lower positions on the list and could have missed out had the party won fewer votes.
- The first local elections subject to the legislative quota resulted in a significant increase in the numbers of women counsellors elected compared to the previous situation but still there are more or less four male counsellors for every one woman. Again, the law requires at least one of each gender in the first half of each party list but the fact that the share of women elected (22%) did not come closer to the share of candidates (33%) tends to suggest that they were not often put in the highest positions.
- Finally, in the recent national elections, despite a substantial improvement in the number of women candidates, just one additional woman was elected to the National Assembly and the share of 13% keeps Slovenia firmly in the lowest tier amongst EU Member States (23 out of 27). The reason, as all too often, was simply that women candidates were not placed in winnable constituencies.

Election level	Last pre-quota result	First post-quota result
European	-	42.9%
Local	13.1%	21.5%
National Assembly	12.2%	13.3%

Figure 10 shows the share of women candidates and elected members of national parliaments across Europe by type of quota system. It can be seen that although legislative quotas on average result in higher levels of female representation amongst candidates, they are no guarantee of success and there are countries with party quotas (Sweden and the Netherlands) or no quota system at all (Finland and Denmark) that have achieved final results better than, or as good as, the best of those with legislative quotas (Belgium and Spain). Moreover, on average there is virtually no difference between countries with party quotas (27% candidates, 23% elected) and those with no quota (27% candidates, 22% elected). It is often said that most of the countries with the highest levels of female representation have some kind of quota system. In fact, in Europe at least, most of those with the lowest levels also have quotas in place and the validity of the statement depends much on where the line is drawn.

Figure 10. Share of women candidates and elected members of national parliaments by type of quota system



3.3. Do electoral systems and political parties give women an equal chance?

It seems that the reality is that quotas work sometimes, but not always, and it should not be forgotten that some of the best results have been achieved without any quotas at all (even if it may have taken many years and with implicit government support). So what prevents quotas from working? Almost certainly, the most important factors are the allocation of candidates between electoral districts and/or the position of each candidate on lists (where relevant). All political parties want to win elections and even though many parties promise action on improving the representation of women, the bottom line is that their electoral strategy will always focus on maximising the number of candidates elected ahead of any other issues.

Quotas are hardest to apply in single-winner systems where each party nominates a single candidate per constituency so that it is not possible to offer individual voters any choice by gender. Even if an overall quota is applied, the party is still at liberty to allocate candidates between constituencies and put favoured candidates into "safe" seats where votes for the party are generally secure. In multiple-winner systems where candidates are selected from party lists, usually by some form of proportional representation, then the order of candidates on the list significantly influences who is elected. In completely closed lists, voters effectively choose only which party they want to support and candidates are elected based on their position in the list

and the proportion of votes received by the party. Even in the most open list systems, where voters select individual candidates who are then elected purely on the basis of the total number of votes received, analysis of voter behaviour indicates that those near to the top of the list have an advantage over those at the bottom. There is a variety of list based electoral systems and most fall somewhere between the extremes of fully open or fully closed and offer considerable scope to influence who is elected from the full complement of candidates. In short, although quota systems can dramatically improve the gender balance amongst candidates, if they are to succeed in getting more women elected they need to be applied in a way that pays careful regard to the intricacies of the electoral system.

Action to control the financing of political parties can also help to promote women's participation – there is some evidence to suggest that women benefit when the spending of political parties is set within limits and there is public financing. Indeed, if parties are at least partially funded through the public purse then it becomes much more practical to impose sanctions, or funding cuts, in the case that gender quotas are not fairly applied.

Political parties: the key factors for women's participation in politics?

The progressive introduction of equality legislation over the past two or three decades ought to mean that women are now free to participate in politics on equal terms with men. However, in practice there remain persistent barriers to women's full participation in the democratic process. The analysis above shows how the historical predominance of men and electoral systems combine to restrict the rate at which women are integrated into political life.

Managing the work-life balance is a difficult issue for women and men in all walks of life but legislation is increasingly forcing employers to adopt flexible working arrangements that accommodate both work and family commitments. Yet the way that parliaments and political parties operate still requires politicians to work long and irregular hours – for example, late night debates in parliament and party meetings in the evenings when at least one parent needs to be at home to look after children. At the time of the French local elections in 2008, many incumbent women counsellors decided not to stand for re-election, stressing difficulties to balance their professional and family lives with political assignments¹⁸.

Access to a political career is often facilitated through personal contacts and networks and sometimes women lack these resources because of the background of male predominance. Interviews with German female politicians suggest that recruitment to political parties that do not have quota rules is often restricted to women from families with a history of political involvement and a background of the social elite¹⁹. There are also indications that the recruitment of candidates for the French local elections is influenced by gender - male candidates generally have strong links to a political party whilst a large number of female candidates are drawn from the civil society²⁰.

Currently few major political parties (those with representatives in the national parliament) have a woman leader and it is interesting to note that the countries with more than one major party led by a woman also tend to be those with the best gender balance in parliament (single/lower house) - of the top-ten ranked countries across Europe, eight have at least two parties led by women, whilst of the bottom ten only France has more than one (see table below and Fig.2).

18 Charlotte Rotman, Parité blues, Libération, vendredi 7 mars 2008 <http://www.libeleans.fr/libe/2008/03/socit-les-femme.html>

19 Brigitte Geissel, Germany: successful quota rules in a gendered society, in Electoral Gender Quota systems and their implementation in Europe, European Parliament, September 2008.

20 Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, 2001 l'odyssée paritaire: rencontres avec des élues municipales, Janvier 2008.

Women leaders of major political parties across Europe

Number of parties led by women	Countries
None	Czech Republic, Estonia, Ireland, Cyprus, Malta, Poland, Slovakia, United Kingdom, FYROM, Serbia, Turkey
One	Bulgaria, Greece, Spain, Hungary, Lithuania, Luxembourg, Portugal, Romania, Slovenia, Croatia, Iceland
Two	Germany, France, Italy, Latvia, Netherlands, Austria
Three	Finland, Sweden
Four or more	Belgium, Denmark, Norway

Source: Wikipedia (various country-specific pages), September 2008

3.4. Re-election of incumbents restricts the rate of change

Political parties therefore have an important role in determining the composition of elected bodies, to the extent that they can override the effect of quotas. At election time, voters will always tend to support someone that they know of and most of the time that will be the incumbent member. As a result, incumbents seeking re-election will tend to be favoured by the party and benefit from any strategy to ensure electoral success for the party.

Research shows that across Europe there is an average incumbent retention rate of 66% for parliamentary elections²¹. In other words, two thirds of the members are unchanged after each election and only one-third of seats are taken by new candidates, which means that there is limited opportunity to change the composition of the members at each election. Since elections to parliament are infrequent, typically every four or five years, if the incumbent retention rate remains as high as it has done in the recent past then for countries where women are still poorly represented today it could, in theory, take 25 years or more for the gender balance to approach parity even under the best case scenario (see box).

In parliaments and other elected assemblies, opportunities to bring about significant change in the composition of the membership, whether in terms of political affiliation or gender, come only periodically – at the time of elections. This, in itself, is a factor in the rate at which change can occur because even when there is an underlying concord in the desire to increase female representation, the bottom line is that come election time, political sentiment has the last word and if the political mood favours a party that has less commitment to equal representation of women then the balance may shift backwards.

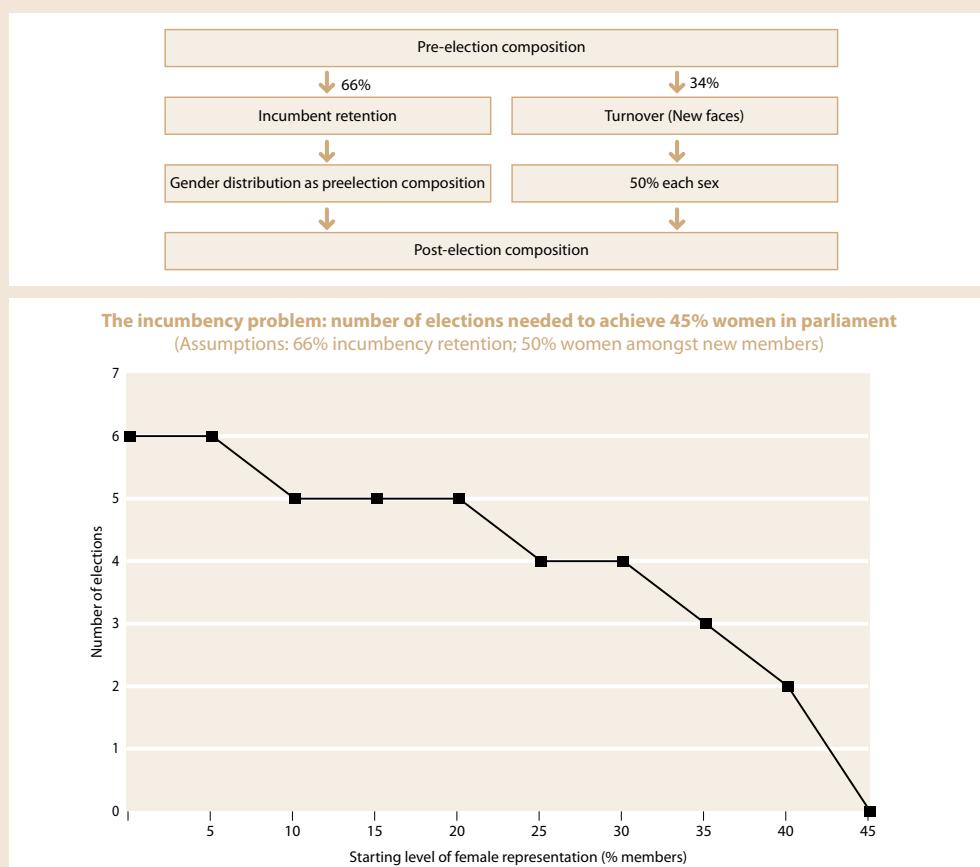
One solution to the problem of incumbent retention at infrequent elections could be to impose term-limits, where elected members are only allowed to be re-elected a fixed number of times, thereby increasing turnover, or even prohibiting immediate re-election, which would immediately bring zero retention and 100% turnover. However, this type of approach can reduce the effectiveness of the legislature by excluding experienced policy makers and is unlikely to be voted in by the current incumbents. Nevertheless, it seems clear that the rate at which women can be integrated into of political decision-making will remain slow unless the incumbency problem is addressed. Of course, once there is a good gender balance in an elected assembly then retention of incumbents can help to maintain that balance but this situation has not been reached in many assemblies.

²¹ Average of incumbent retention rates for the lower/single house of parliament in 18 European countries, calculated from data presented in: Schwindt-Bayer, L.A., 2005. The incumbency disadvantage and women's election to legislative office. *Electoral Studies*: Vol. 24, Issue 2, June 2005.

Re-election of incumbents: modelling the problem

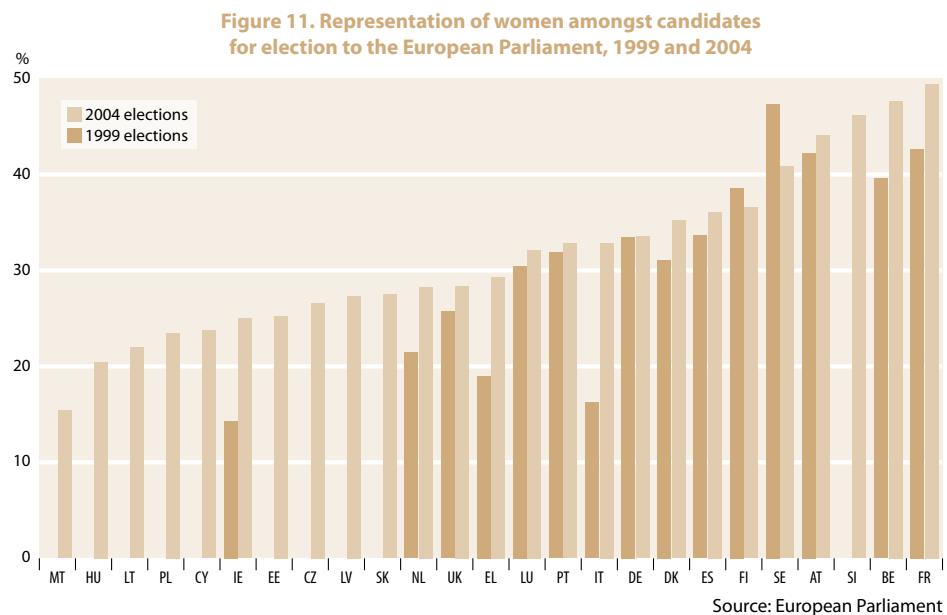
Politics is often a career choice so that at each election many members of the existing assembly are likely to stand for re-election. As candidates who have already been successful and who are known to the electorate, incumbents are also liable to be favoured by the party machinery come election time. Analysis of election results from the late 1970s to the mid 1990s shows that in European parliamentary elections an average of 66% of incumbents are re-elected. High incumbent retention rates mean low turnover rates – when two thirds of the members are re-elected then there is only room for one third new faces. With infrequent elections, the rate at which the composition of the assembly can change is severely restricted, particularly when starting from a state of imbalance.

Even in the best case scenario when women candidates take 50% of all available seats (i.e. the one third not taken by incumbents) the restricted turnover means that it can take several elections – and therefore many years – to bring about real change. According to this model (see figure) it would take 5 elections, which typically means 20 or 25 years, before an assembly with 20% women members would reach a near-parity level of 45% female representation. And that is the best case – if the gender balance amongst new faces remains in favour of men then the number of elections needed to bring about levels of representation anywhere near to parity increases dramatically. Given that the most recent national elections in twenty-eight European countries had, on average, only around 30% women candidates, the significance of this problem becomes all the more apparent.



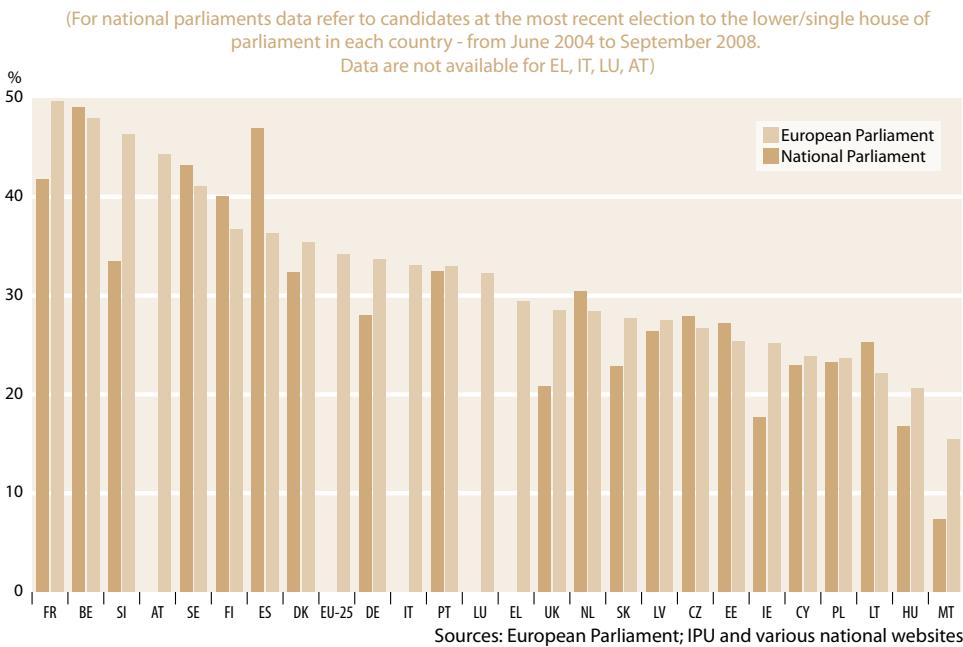
3.5. Candidates for the European Parliament: more women needed

At the 2004 European elections a total of nearly 10,000 candidates stood for election within the twenty-five EU Member States at that time. Of these, 66% were men and 34% women – a better gender balance than in the previous elections in 1999 when there were 71% men and 29% women candidates from the then fifteen member countries (Fig.11 and Table A.4 in annex). In 2004 five countries had more than 40% women candidates but at the same time there were still five countries where men still occupied more than three out of every four positions on candidate lists. Despite the higher number of women candidates in 2004 the composition of the elected parliament was hardly changed after the election with 70% men and 30% women members. It is clear that if the gender balance in the European Parliament is to improve then more women than ever need to stand for election in 2009.



As seen earlier (Fig.2), the current gender balance amongst elected representatives in the European Parliament (31% women and 69% men) is generally better than in the single/lower house of national parliaments (24% women and 76% men across EU-27 countries). However, this difference is hardly evident when considering candidates for elections at national and European level. Taking into account only those countries where both national and European data are available, there was an average of 34% women candidates at the 2004 European elections and 33% women at the latest national elections. However, there are some noticeable differences within individual countries (Fig.12) that may reflect the different candidate selection methods and electoral systems employed for national and European elections.

**Figure 12. Women candidates at the 2004 European elections
and the most recent national election**



Making progress through positive action: a necessary but insufficient condition?

A spotlight on recent experiences in the United Kingdom

It is only just over ten years since positive action measures seemed to be securing major breakthroughs in women's political representation in the United Kingdom. Not only had women dramatically increased their representation in the 1997 national parliament, jumping to an 18% share of all MPs, twice the level in 1992, but in 1999 the first elections for the newly formed devolved assemblies for Wales and Scotland women achieved unprecedented levels of representation at around 40% for each body. For the UK, used to languishing at the bottom of league tables measured by international records of women's representation, this step change seemed to signal the breakthrough needed to bring sustained and effective transformation.

Today, in 2008, the situation looks quite different. There have been some notable continued advances, particularly in Wales where women briefly had a majority in the assembly and among Labour MPs in 2005, but in 2007 the share of women fell in the regional assembly elections, particularly in the Scottish Parliament, and attention has now turned to the next general election where current predictions are for a significant fall off in female representation, even from the current low level.

There is in fact little mystery behind what happened to secure these significant changes in women's representation. The explanation lies in a combination of two factors, the adoption of positive action measures and a favourable swing of the political cycle towards parties adopting positive action. (Positive action refers to measures that discriminate positively in favour of women - and not only the adoption of positive rhetoric towards women candidates - or other equality measures such as gender proofed selection criteria or gender balanced shortlists.) The positive action measures adopted to promote the selection or ranking of female candidates in

the UK were only used by some of the contending parties. Moreover, each party made its own choice over how to promote women candidates for different elections, including different choices at different times and for different elections.

In practice three main types of positive action measures for the selection or ranking of women candidates have been adopted: ***all women shortlists***, where party members select their (single) candidate from an all women list of prospective candidates; ***twinning***, where for each constituency choosing a man, another constituency chooses a women; and ***zipping***, where women and men are given alternative slots on a regional list of candidates.

The Labour Party adopted the practice of allowing all women short lists in selecting constituency candidates for the 1997 general election and as a result female representation among MPs almost doubled (Table A) and 35 of the 65 additional new female Labour MPs were selected from all women shortlists²². In 2001, when all women shortlists were not used following a successful challenge to their use under the sex discrimination legislation, the share of female Labour MPs dropped slightly. The policy was readopted for the 2005 election after the passing of the 2002 Sex Discrimination (Election Candidates) Act and a further small increase in the share of women MPs resulted.

Table A: Proportion of women MPs in the House of Commons by party, 1983 - 2005

%	1983	1987	1992	1997	2001	2005
Labour	4.8	9.2	13.7	24.2	23.1	27.5
Conservative	3.3	4.5	6.0	7.8	8.4	8.6
Liberal Democrat	-	4.5	10.0	6.5	9.6	16.1
Other	-	8.7	12.5	10.0	13.8	10.0
Total	3.5	6.3	9.2	18.2	17.9	19.8

Source: Fawcett society (2006) who quote www.parliament.uk

The twinning policy used to select constituency candidates for the Labour Party for the first Scottish Parliament and Welsh Assembly elections in 1999 was particularly effective (Table B). A significant part of this success was due to the absence of sitting representatives seeking re-election

Zipping has had some impact on European parliamentary elections, resulting in the Liberal Democrats increasing their female share to 50% in 1999. However, this policy has been abandoned due to opposition from within the party.

Table B: Proportion of women amongst elected members in the devolved assemblies of the UK

%	1998	1999	2003	2007
Scottish Parliament	-	37.2	39.5	34.1
Welsh Assembly	-	38.3	50.0	46.7
Northern Ireland Assembly	13.0	-	16.7	16.7

Sources: ECHR 2008, Squires 2003, <http://www.ark.ac.uk/elections/>

So why did this breakthrough not provide a platform for continued improvement?

Four factors can be identified that may have acted to put a break on further progress:

- First, even though the 2002 legislation allows for positive action for a temporary period, most political parties have not taken advantage of this dispensation.

22 Choose a winner: Selecting political candidates, Equal Opportunities Commission, June 2003

- Second, getting women selected as candidates or highly ranked in regional lists is only part of the problem. Where women are unevenly represented among the candidates, what matters is whether they are in the right parties and in the right constituencies or regions to be elected. The increase in women's representation at the 1997 election came about partly because of Labour's all women shortlists but also because of the major swing in the vote towards Labour.
- A third problem is that women have not made much headway in representation at local level where their share remains stuck at 25-30% of all councillors. Experience in local government is an important pathway into a political career at regional or national level and in fact more women candidates have local government experience than do men (60% compared to 54%)²³. The Labour Party does have a policy of ensuring women are candidates in at least 50% of seats that fall vacant but men still outnumber women and, more importantly, the share of vacant seats is very low. At the current rate of progress, the Centre for Women and Democracy reckons that equality of representation at local level will take until 2026²⁴. Even more disappointing is the low share of women as leaders of local councils, 14% in 2007/8, down from nearer to 17% in 2004²⁵.
- Fourthly, progress can expect to be slow the longer it takes to reform ways of working that create barriers for women or cause stress in their work and family life. Progress has been made in the shares of women in cabinet positions but few have survived in high office for a long period. Women's willingness or enthusiasm to pursue a career in politics will depend in part on whether they perceive there to be reasonable working conditions and opportunities once elected.

Awareness of the need to act is spreading

The different approaches of the parties clearly have an important part to play in the overall integration of women into politics in the UK. Perhaps the most positive element in the current political landscape is that the Conservative party (currently the second largest party) has not only been increasing efforts to select women candidates but also to do so in winnable seats. For the 2009 European elections both Conservative and Labour parties have used some form of zipping, particularly for candidates other than incumbent MEPs.

4. Voters: the general public decides ... if they can be bothered

4.1. Major effort needed to increase voter interest in the European elections

Getting people to exercise their democratic right and participate in elections is not always easy. Elections to the European Parliament represent a unique chance for the citizens of Europe to influence the direction of policy making at a supra-national level and yet many do not take that opportunity. At the first European elections in 1979, voter turnout was around 63% but it has fallen at each subsequent election, reaching a low of 45% at the most recent elections in

23 Linsley et al. 2006, Women in the Chamber; Barriers to female representation in local politics. The New Politics Network.

24 Women in the 2007 Local Elections in the English Metropolitan Authorities, Centre for Women & Democracy, Nov. 2007.

25 Sex and Power 2008. Equality and Human Rights Commission. 2008. www.equalityhumanrights.com

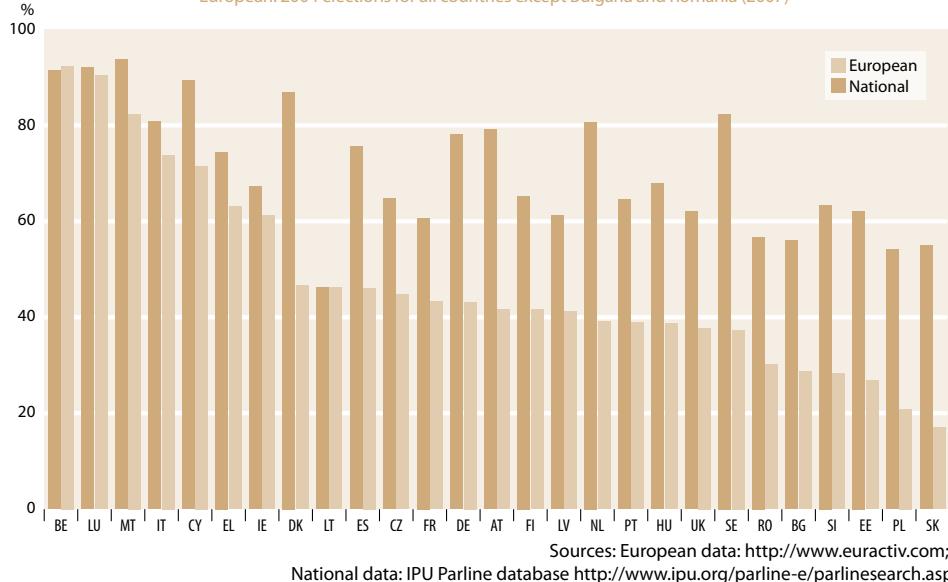
2004. In the new Member States the average turnout was just 26% in 2004 compared to 49% in the EU-15 countries. This pattern was continued in 2007 when Bulgaria and Romania held their first European elections following accession to the EU on the 1st of January 2007.

Voter turnout is consistently lower for European than national elections with the average turnout rate for the most recent national elections in EU countries (to end September 2008) being just over 70% compared to 47% for European elections (Fig.13). Although advance polls are not always a reliable indicator of voter behaviour come election day, a Eurobarometer poll carried out in all EU countries during Spring 2008 found that only 30% of respondents would definitely vote at the 2009 elections²⁶. Less than half of respondents (46%) claimed to be "interested" in the elections whilst a slight majority (51%) said they were "disinterested". Interestingly, the poll found a higher proportion of women to be disinterested in the elections (53%) than men (47%) and this was reiterated when asked about the likelihood of actually voting, though the differences are small and may not be reflected come election time. When asked to rank on a scale from 1 to 10 the likelihood of actually voting then, at the extremes, a slightly higher proportion of women said that they definitely would not vote (15% women, 13 % men) and slightly more men said that they definitely would vote (31% men, 29% women).

As the Eurobarometer concludes, it seems that a major communications drive is necessary to improve public awareness about the European Parliament in order to encourage more citizens to participate in its election and ensure a representative parliament.

Figure 13. Voter turnout at the most recent national and European elections

National: most recent election to the lower/single house of parliament in each country - from June 2004 to September 2008
 European: 2004 elections for all countries except Bulgaria and Romania (2007)



4.2. Gender based voting? Probably not

There is no consistent evidence to suggest that voters make their selections on the basis of gender. There are some indications that women with higher levels of education are more likely to feel strongly about getting more women into positions of power but at voting time factors

²⁶ Special Eurobarometer 299. The 2009 European elections. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_299_en.pdf

such as party allegiance, whether the candidate is already known to the voter and the perceived competence of the candidate are more important. Even though many national and pan-European surveys have shown strong support for a better gender balance in elected assemblies, there is no evidence to indicate that voters actively try to support this desire by making a gender-based candidate selection.

In 2007 France had the opportunity to elect a female president for the first time and the chance to get a woman into such a position of power could have been a major incentive for voters without rigid political views to vote on the basis of gender. However, opinion polls during the campaign showed that the usual issues of policy and competence in public affairs remained the primary concerns for the majority of voters and there was no evidence to suggest particular support from female voters²⁷.

Information on voter turnout by gender is limited, though IDEA International has managed to compile data for twelve countries around the world²⁸, including Finland, Iceland, Malta, Sweden and the United Kingdom. The data indicate that for these European countries there is very little difference (1-2 percentage points) in the turnout by gender, though there was a slightly larger gap at the 2003 parliamentary elections in Finland where turnout was 4 percentage points higher for women than men.

So the issue of mobilising voters does not seem to be linked to gender. Improving the gender balance in elected assemblies is not a question of getting more women to vote, it is more about having more women candidates and ensuring that the political parties give them a better chance of being elected. If political parties can commit to equal representation and at the same time there is concerted national and European action to promote a more rapid erosion of gender stereotypes and attitudes towards women in power, then there are real opportunities for change.

5. Nominated positions: an opportunity to increase the profile of women in politics

Appointments to government and other political executives provide an opportunity to override the gender imbalance that still remains in many elected assemblies and to put women into high profile positions where their presence in the public eye can act as a catalyst to encourage more women to participate in politics. Such appointments are sometimes seen by the public and the media as being symbolic, yet if political leaders want to demonstrate that women belong in government they need to ignore such criticism and take positive steps to appoint more women in key positions. Across Europe, appointments at European, national, regional and local levels show mixed efforts to date.

5.1. European level: some progress in the European Commission

Executive power in the European Union resides with the European Commission, which is a cabinet government comprising one member (Commissioner) from each of the EU Member States, though in the early days the larger countries had two members. Since the first Hallstein Commission in 1958, a total of 142 different individuals have taken up positions as European Commissioners after being nominated by their respective national government and, of these, just 19 (13%) were women.

27 CEVIPOF, Le baromètre politique français, Les femmes et l'élection présidentielle, Hiver 2006. IFOP, Les français et le second tour de l'élection présidentielle, 28 avril 2007.

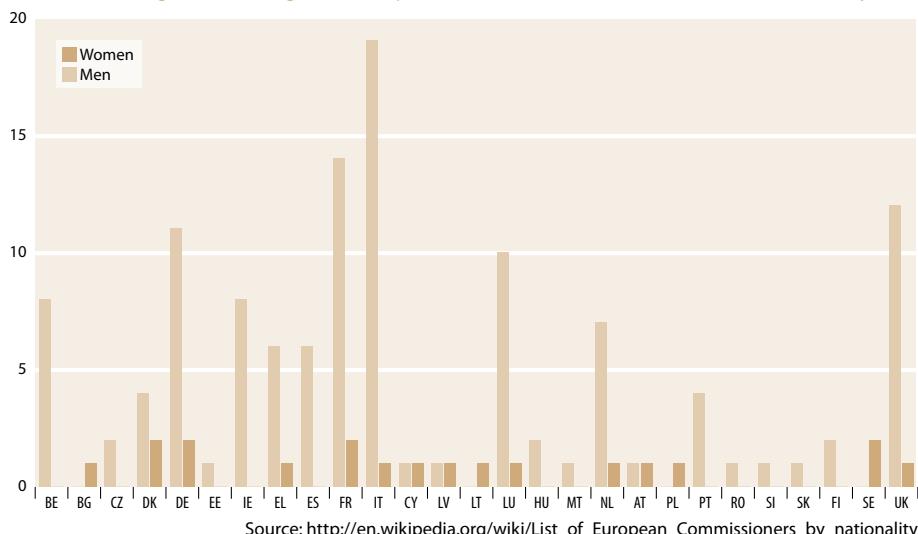
28 <http://www.idea.int/gender/vt.cfm>

The first woman Commissioner was appointed under the second Delors Commission in 1988 – thirty years after the Commission came into being in its current form. The Santer Commission in 1995 was the first to include significant numbers of women Commissioners (5 of the 20 members). Currently, following two mid-term changes during 2008, the Commission comprises 10 women (37%) and 17 men (63%) – the most gender-balanced Commission to date.

Figure 14 below shows the number of different individuals that have been European Commissioners by country and it can be seen that some Member States have yet to embrace gender equality in their nominations.

Figure 14. Numbers of different individuals nominated as European Commissioners by country

(Counts refer to the number of different individuals nominated as Commissioners since the first Hallstein Commission in 1958, including mid-term changes. The same person nominated to successive Commissions is counted only once.)



At the very top level, twelve men have been President of the European Commission, but not one woman and although as many as 36 different people have been vice-president there was not a single woman amongst this group until the appointment of the current First Vice-President, Margot Wallström from Sweden in 2004²⁹. In 2009 a new Commission and President will be appointed so there is a fresh opportunity – particularly for those countries that have not done so before – for governments to nominate women Commissioners. Additionally, if the Lisbon Treaty is ratified then two new high profile positions of EU Foreign Minister and permanent President of the European Council will need to be filled.

The President, or speaker, of the European Parliament is the leader of one of the most powerful legislatures in the world and, therefore, an extremely high profile political post. The form of the Parliament and the extent of its powers have changed through time but, since it first sat in 1958, a total of 26 different people have been president, including just 2 women. The first female president to be appointed was Simone Veil, who chaired the first fully elected parliament from 1979 until 1982. Twenty years later, Nicole Fontaine (1999–2002) became the second woman to be chosen as leader by her peers³⁰.

29 http://en.wikipedia.org/wiki/Vice_President_of_the_European_Commission

30 http://en.wikipedia.org/wiki/President_of_the_European_Parliament

Beijing follow-up indicators

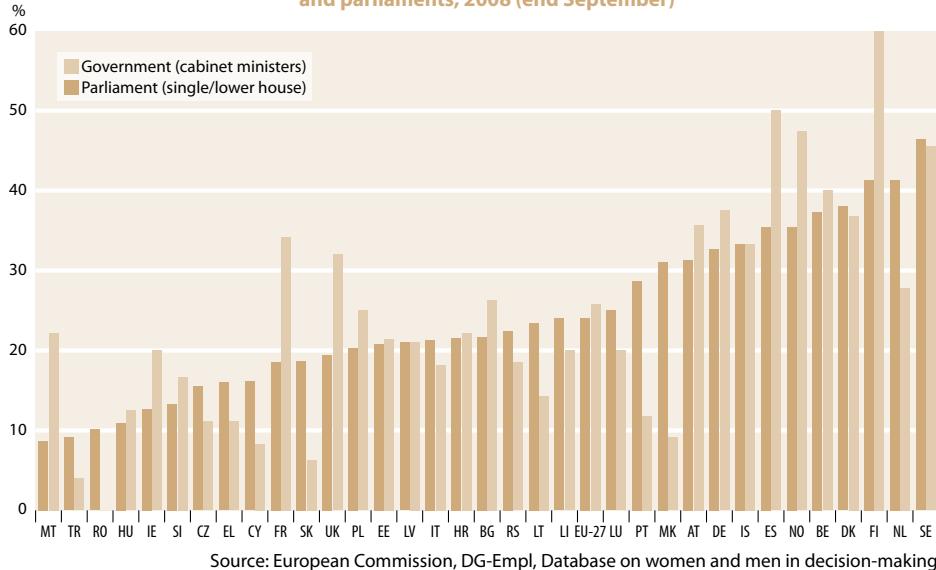
The proportion of women members of the national/federal governments and the proportion of women members of the European Commission (Members of the national governments include senior and junior ministers)

	1994/1995	1999	2004	2007	2008
National governments (EU-15 average)	16.2%	24.2%	23.1%	27.2%	28.8%
National governments (EU-27 average)	:	:	20.4%	24.1%	24.8%
European Commission	5.6%	25.0%	28.0%	29.6%	37.0%

5.2. National level: some women in prominent positions

Across Europe, the gender balance amongst all appointed members of national governments (75% men, 25% women) is very similar to that in the elected parliaments they represent (76% men, 24% women). In general, those countries with the best gender balance in parliament also have a good gender balance in the cabinet – of the eleven European countries with more than 30% women in parliament, nine also have at least 30% women cabinet members, with FYROM and the Netherlands being the only exceptions (Fig.15). In Finland there is actually a female majority (60%) in the government and there is parity, or close to it, in Spain and Norway. The governments (cabinet ministers) of the United Kingdom, France and Malta also include a significantly higher share of women than in the parliament. In contrast, the Romanian cabinet is entirely male and women are under-represented in Turkey, Cyprus, Slovakia, Lithuania, Portugal and FYROM.

Figure 15. Representation of women in national governments and parliaments, 2008 (end September)

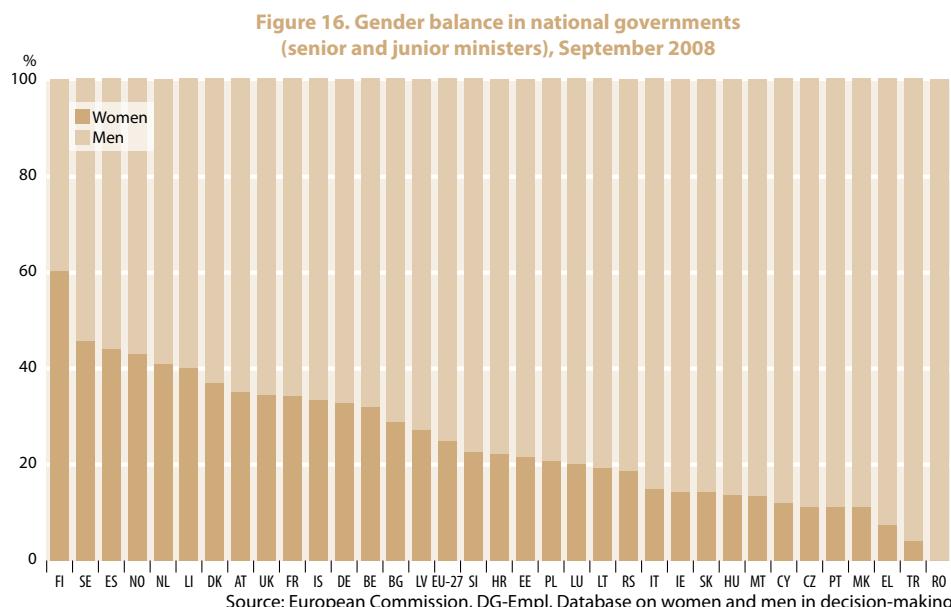


There have been a number of government changes during 2008 that contributed to a slight improvement in the gender balance of all EU governments compared to 2007. In Belgium the new government appointed in March saw the proportion of women cabinet members rise to 40%, almost double the previous level (21%) and the Spanish cabinet appointed in April went even further, achieving a parity government for the first time.

Following these changes, Belgium and Spain join Finland (60%), Norway (47%) and Sweden (45%) in a small group of countries with at least 40% women amongst cabinet ministers. However, when junior ministers³¹ are also taken into account (not applicable in all countries) the picture changes slightly (Fig.16).

In contrast to these positive developments, there were also some regressive changes during 2008, notably in Italy where the new government included fewer women (15%) than its predecessor (21%). In Malta the March elections persisted the predominance of men in parliament (91% of members) and amongst government ministers (87%), though there is a slightly better balance amongst the nominated positions in the cabinet with 2 of the 9 ministers being women (22%). Elsewhere, elections in Serbia and a government reshuffle in FYROM resulted in very little change to the gender balance.

Of the twenty-seven single/lower houses of parliament in the EU Member States, men preside over twenty-four (89%) and women just three (11%) in Estonia, Hungary and Austria. And amongst the thirteen EU countries with a bicameral parliamentary system there is a woman president/speaker of the upper house only in two countries (15%) - the Netherlands and the United Kingdom. Outside the EU, in Norway the Odelsting (the lower house division of the unicameral Storting) is chaired by a woman and, following the elections in May 2008, the Serbian National Assembly currently has strong female representation amongst the leadership with the president and three of the six vice-presidents being women.

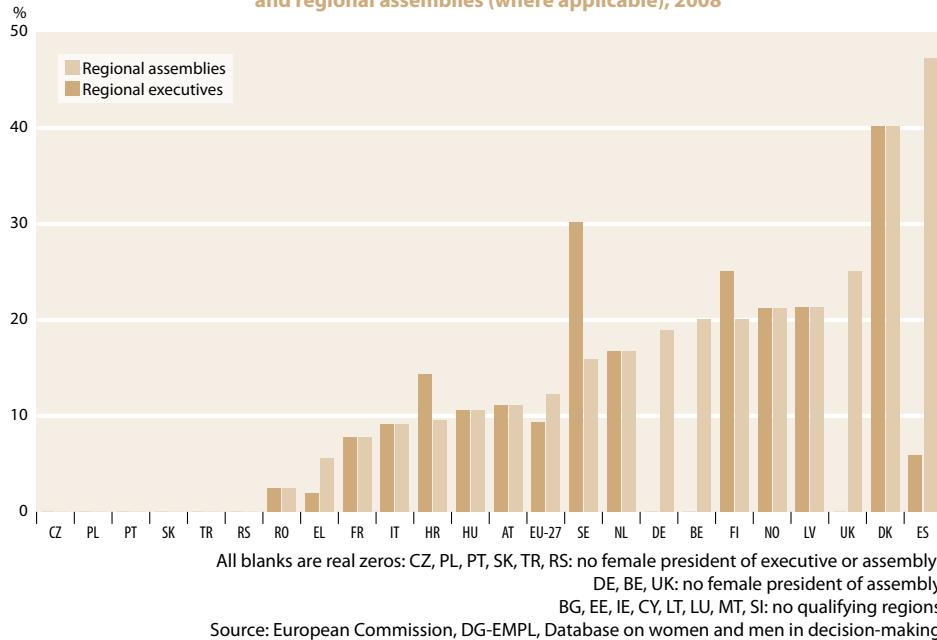


³¹ Junior ministers are members of the government without a seat on the cabinet.

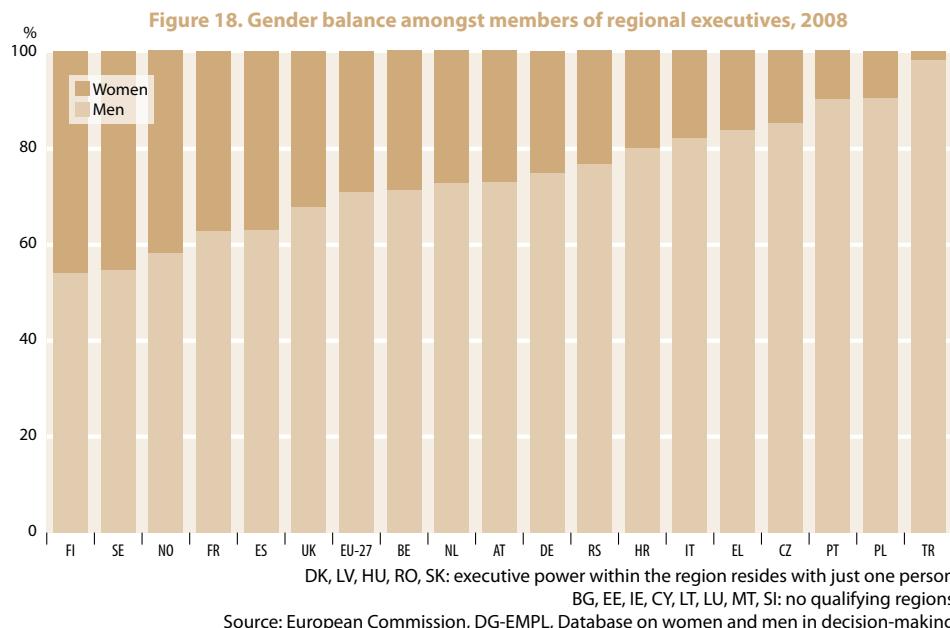
5.3. Regional and local levels: few women with executive power

At regional level, women preside over the executive branch of government in less than one in ten regions (9%) across the EU and in seven of the nineteen Member States that have regional authorities endowed with self-government all regional executives are led by men (Fig.17). Men also chair most (88%) of the regional assemblies in the EU with women presiding over just 12%, though Spain (47% - 8 of 17 regional assemblies chaired by a woman) and Denmark (40% - 2 of 5 regions) are notable exceptions.

Figure 17. Women leaders of regional executives and regional assemblies (where applicable), 2008



Although the gender balance amongst regional leaders is poor, the situation is slightly better if all members of regional executives are counted, with a 70:30 male-female split across the EU (Fig.18). In Finland, Sweden and Norway the balance is better than 60:40 but in the regional executives in Poland and Portugal the balance is 90:10 in favour of men. In Turkey there are 18 women out of a total of 891 people (2%) with executive power at regional level.



Information on the distribution of executive power at local level is patchy but those figures that are available indicate a rather uneven picture. In Slovakia and Bulgaria more than 60% of the members of municipal executives are women, whilst in Italy, Luxembourg, Malta, the Netherlands and Poland the figure is only 12-18% and it falls to just 4% in Denmark³². In France, the shock wave of the “parity revolution” has extended to certain local executive functions – namely deputy mayors (26.4% were women in 2001) and vice-presidents of regional councils (34.6% were women in 2004)³³.

Overall, there are some isolated cases where women are well represented in positions of political power but in general, men continue to dominate – there is clear gender imbalance in executive governments at all levels and most noticeably in leadership positions. Until more women are nominated for these key roles then there is limited chance for change to propagate down through the system and for the level of female participation in politics to increase.

32 Council of European Municipalities and Regions, Women in local politics in Europe - Figures from 34 European countries of CEMR's membership, February 2008. http://www.ccre.org/docs/pisa_women_in_local_politics_figures.pdf

33 Mariette Sineau, France : « parité » under the law, in Electoral Gender Quota systems and their implementation in Europe, European Parliament, September 2008.

Section II: Influence beyond politics

The main focus of this report is to raise awareness of the persistent gender imbalance amongst politicians at all levels and the need for action to address this situation. But politics is just one aspect of society in which women remain under-represented in positions of influence. This section therefore takes a brief look at the gender balance amongst decision-makers in some other key areas – particularly in business and in public administrations. Information on the situation in further areas can be found on the website of the Commission database on women and men in decision-making³⁴ and in the Commission report *Women and men in decision-making 2007 – Analysis of the situation and trends*³⁵.

1. Big business – women still excluded from the inner circle

Large companies listed on the stock exchanges around Europe play a substantial role in business across the globe and in the economies of the countries in which they are registered and operate. Control of these companies lies in the hands of exclusive groups of selected individuals and this section looks at the extent to which women have managed to infiltrate this traditionally male dominated inner circle of the business world.

Beijing follow-up indicators

The proportion of women among the presidents/chairpersons of the highest decision-making body of the largest publicly quoted firms on the national stock exchange			
	2003*	2007	2008
EU-15 average	1.0%	1.0%	1.1%
EU-27 average	2.2%	2.9%	2.9%
The proportion of women among members of the highest decision-making body of the largest publicly quoted firms on the national stock exchange			
EU-15 average	7.0%	8.9%	9.4%
EU-27 average	7.8%	10.3%	10.8%

* 2003 EU-27 averages include 2004 data for CZ, LT, MT and PL.

The Commission database on men and women in decision-making collects data on the president and members of the board or highest-decision making body³⁶ of the largest companies in each of 33 European countries and provides an unparalleled sample of 740 companies with a minimum of 10 per country³⁷. Data collected in October 2008 demonstrate that women are still largely excluded from the top of the business world.

34 http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm

35 http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/gender_equality/publications_en.cfm

36 Corporate governance systems vary between countries. In countries with a unitary (one-tier) system the board of directors is counted (including executive and non-executive members). In countries with a two-tier system only the supervisory board is counted.

37 The Commission database covers 34 countries (EU-27 plus HR, MK, TR, RS, IS, LI and NO) and collects data on companies that are the domestic constituents (nationally registered according to ISIN code) of the blue-chip index maintained by the stock-exchange in each country. Blue-chip index here refers to an index of the shares of the largest companies (by market capitalisation) and/or the most traded shares on the exchange. In each country a minimum of 10 and a maximum of 50 companies are covered. In the case that the main blue-chip index has less than 10 domestic constituents then the next largest companies on the stock exchange are added to the list. Companies from Liechtenstein tend to be listed on the Swiss stock exchange but none feature in the SLI blue-chip index so none are included in the sample. The full sample therefore covers 33 countries and comprises 791 companies, but details of board members by gender were not available for 51 of these.

Within the European Union, 97% of large companies are chaired by a man and only 3% by a woman. In the non-EU countries covered - Croatia, FYROM, Turkey, Iceland and Norway – the picture is marginally better with 94% men and 6% women, so that overall across Europe less than 4% of large companies have a woman leader. Moreover, men still take 9 out of every 10 places on company boards with women accounting for just under 11% of board members in the EU and very slightly more when all of the countries covered are taken into account. This is an improvement compared to the situation in 2003 but considering that women account for around 44%³⁸ of the employed population in the EU it is abundantly clear that in most countries large companies have failed to fully embrace the concept of gender equality in the workplace.

There are, of course, significant variations between the countries studied. In fifteen EU Member States none of the companies covered by the sample are led by a woman (Table 5), including some where female representation in other areas is generally above average (Sweden and the Netherlands). The newer Member States generally do better than the older ones – twelve of the EU-15 countries are in the group with no women leaders and women are best represented as company leaders in Bulgaria (17%) and the Czech Republic (15%).

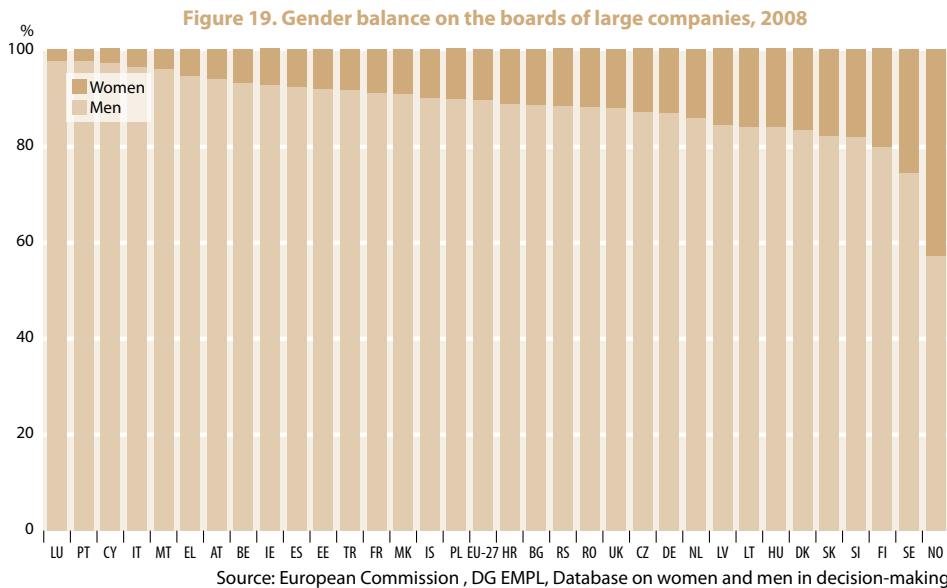
Table 5 - Women heads of large companies

% large companies	Countries
More than 10%	Slovakia, Poland, Czech Republic, Bulgaria, Iceland, Norway
5 -10%	Italy, Estonia, Malta, Romania, Turkey
Less than 5%	Latvia, Lithuania, Finland, Hungary, Ireland
None	Belgium, Denmark, Germany, Greece, Spain, France, Cyprus, Luxembourg, Hungary, Netherlands, Austria, Portugal, Slovenia, Sweden, United Kingdom, FYROM, Serbia

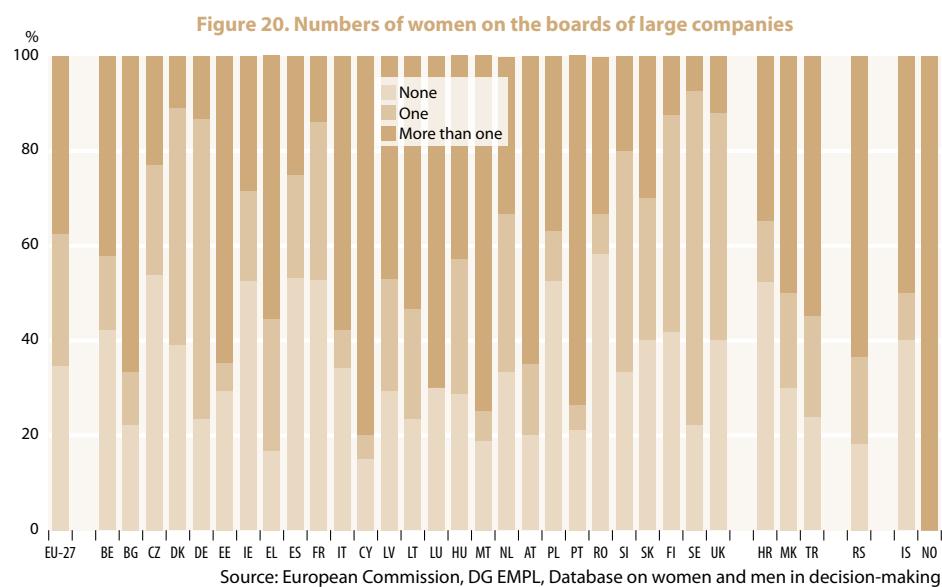
A similar pattern emerges when considering all board members – the average level of female representation for EU-15 countries is lower than for the new Member States. Boards continue to be almost totally dominated by men (>95% of members) in Luxembourg, Portugal, Cyprus, Italy and Malta (Fig.19) but there is some evidence of progress in the north of Europe where women make up 20% of boards in Finland, 26% in Sweden and, most noticeably of all, 43% in Norway where a legal quota has forced companies to take action to implement gender equality at board level. In Norway it is a legal requirement that public limited companies (ASA) have a minimum of 40% of members of either sex on their board and if they fail to do so then sanctions may be applied, including closure of the company. Around 500 companies fall within the scope of the law and, despite the success of the quota apparent from the sample, it is interesting to note that since the quota regulations came into force at the beginning of 2006 nearly 200 companies have re-registered as ordinary limited companies (AS), to which the regulations do not apply. Of course, some movement between categories of company is normal and around 140 companies have made the opposite move over the same period, but some observers suggest that some smaller, owner run companies may be making the change specifically to avoid having to bring outsiders onto the board simply to meet the equal representation requirements.³⁹

38 Source: Community Labour Force Survey (2007 data)

39 See <http://www.aftenposten.no/english/business/article2587146.ece>

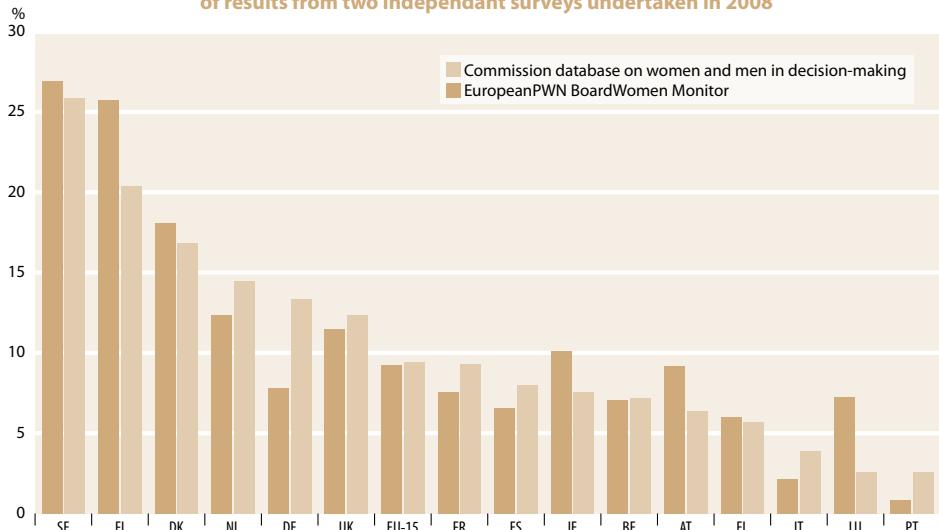


According to the 2008 Commission data covering 33 countries, the average board of a large company in Europe had ten members and all too often there was not one, or just a single, isolated, female voice contributing to the decision-making process. Nearly four in ten (38%) of the companies covered in the EU countries had no women on the board meaning that the remaining six had at least one female board member (62%), but less than a third of companies (28%) had a board that included more than one woman. Only in Denmark (50%), Germany (63%) and Sweden (70%) did at least half of the companies studied have more than one woman on the board (Fig.20). However, outside the Union, all of the nineteen Norwegian companies covered by the sample had at least two women on the board thanks to the equal representation law.



It is interesting to compare the results from the Commission database with another study addressing the same issue - the EuropeanPWN BoardWomen Monitor 2008, published by the European Professional Women's Network (EPWN)⁴⁰. The bi-annual EPWN study is based around companies that are members of the FTSEurofirst 300 Index⁴¹ and covers a total of 340 companies from 17 countries. Overall results indicate that women account for 9.7% of board members compared to 11.5% in the Commission data. However, these figures cannot be directly compared because of the different coverage. Taking EU-15 countries only as a fairer comparison, the figures are reassuringly close with 9.3% in the EPWN data (311 companies) and 9.4% in the Commission data (384 companies), though there are inevitably some differences for individual countries (Fig.21) presumably as a result of the different number of companies covered in each case.

Figure 21. Women board members in large companies from EU-15 countries - comparaison of results from two independant surveys undertaken in 2008



2. High finance – another difficult area for women to penetrate

In these times of crisis within the world's financial systems the interventions of central banks, which have such a key role in setting monetary policy and controlling the financial system of each country, are of particular interest and relevance to all citizens. For the past three years the governors of all European central banks have been men. Denmark is the last country to have had a woman governor and Bodil Nyboe Andersen (1995-2005) is one of only six women to have ever taken such a position in Europe (Table 6).

40 http://www.europeanpwn.net/files/3rd_bwm_2008_press_release_1.pdf

41 The FTSEurofirst 300 Index is derived from the FTSE Developed Europe Index and covers largest 300 companies from the EU-15 countries plus Switzerland and Norway. The EPWN sample supplements this list as necessary in order to ensure a minimum of 6 companies per country. Note that the high numbers of large companies from the United Kingdom, Germany and France together make up 50% of the total sample and therefore contribute a significant weight to the overall results.

Table 6 - Female governors of European central banks

Period	Position	Name	Country
1995-2005	Governor of the National Bank	Bodil Nyboe Andersen	Denmark
1993-1994	President State Banking Supervision	Katalin Botos	Hungary
1992-2000	Governor National Bank	Hanna Gronkiewicz-Waltz	Poland
1990-1995	Governor of the National Bank	Maria Schaumayer	Austria
1967	President of the German National Bank	Grete Wittkowski	German Democratic Republic
1950-1958	President of the German National Bank	Greta Kuckhoff	

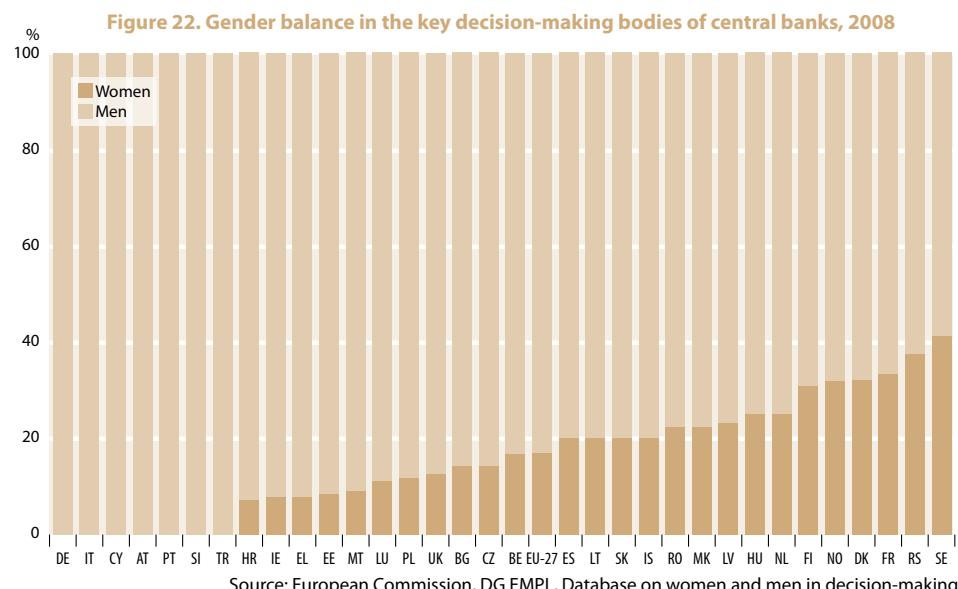
Source: Worldwide Guide to Women in Leadership (<http://www.guide2womenleaders.com/>)

Beijing follow-up indicators

The proportion of women among Governors of the Central Banks*		2003	2007	2008
National banks, EU-15 average		6.7%	0.0%	0.0%
National banks, EU-27 average		:	0.0%	0.0%
The proportion of women among members of the decision-making bodies of the Central Banks				
National banks, EU-15 average			17.6%	16.7%
National banks, EU-27 average			15.6%	16.0%
			18.2%	16.9%

*In 2007 and previous years only the “highest” decision-making body of each central bank was included. Since the allocation of responsibility between different decision-making bodies varies in each central bank, the data did not have a wholly consistent coverage. 2008 data covers all decision-making bodies that are formally constituted within the statutes of the bank and which have the power to take decisions, without referral to a higher authority, that set or influence national policy, determine the policy/strategy of the bank or the framework within which it operates (statutes), or control the overall function of the organisation (day-to-day management/administration). Individuals who are members of more than one of these bodies are only counted once.

It is not only the top positions that are dominated by men - women are also very much underrepresented in most of the key decision-making bodies of central banks. In the EU as a whole, men account for 83% of the members of bank boards and similar bodies and women just 17%. This appears to be a slight improvement compared to 2007 but the change is equally likely to be related to the underlying data since the coverage of the decision-making bodies is different in each year (see table above). In six EU Member States - Germany, Italy, Cyprus, Austria, Portugal and Slovenia – and in Turkey, the decision-making bodies of the central banks are entirely comprised of men. At the other end of the spectrum, the central banks of three Member States - Finland, Denmark and France – have 30% or more women decision-makers, as do those of Norway and the Republic of Serbia, but only in Sweden does the share rise above 40% (Fig.22).



3. Public administration – more women putting policies into practice

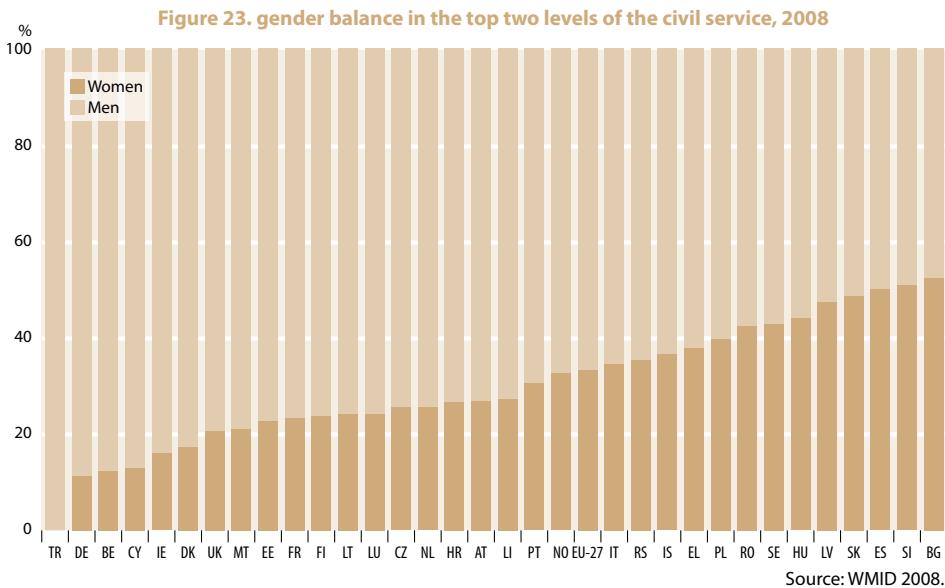
Civil servants working within government departments control the delivery of public services in each country. By taking practical responsibility for implementing legislation and other political decisions, senior civil servants have a significant influence on the way in which government policies ultimately affect the daily lives of citizens.

Beijing follow-up indicators

Proportion of the highest ranking women civil servants (levels 1 and 2 combined)			
	2003	2007	2008
EU-15 average	20.7%	30.5%	30.5%
EU-27 average*	24.8%	32.9%	33.2%
European institutions	13.9%	19.5%	21.8%

* 2003 figure includes 2004 data for CZ, EL, LT, MT, PL; 2007 figure includes 2006 data for NL

In 2008, women occupied one in three positions in the top two levels of the civil service in the EU Member States compared to one in four in 2003, but the extent to which women are involved at this senior level varies considerably between countries (Fig.23). There are five EU countries where women are so well represented in the top ranks of the civil service that gender parity has effectively been achieved – Latvia, Slovakia, Spain, Slovenia and Bulgaria all have 47-52% women in senior positions and Romania, Sweden and Hungary are not far behind with 42-44% women in top jobs within ministries. On the other hand, men still occupy 83-89% of senior positions in Denmark, Ireland, Cyprus, Belgium and Germany. Turkey has no women in the top two tiers of the civil service.



Considering each of the top two levels separately shows that women are least well represented at the most senior level of public administrations. In 2008, women occupied just over 34% of positions in the second tier of the hierarchy across the EU but only 29% of the top level and the difference is very pronounced in some countries – for example in Slovakia women are underrepresented at the top level (13%) but predominate at the next level down (75%) and in both Germany and the Netherlands all of the top level positions are taken by men. However, this pattern is not repeated in all countries and women are relatively better represented in the most senior positions in Spain, Ireland, Belgium, Estonia, Romania, Slovenia and Finland.

Table 7. Representation of women amongst the top-two levels of civil servants, 2008

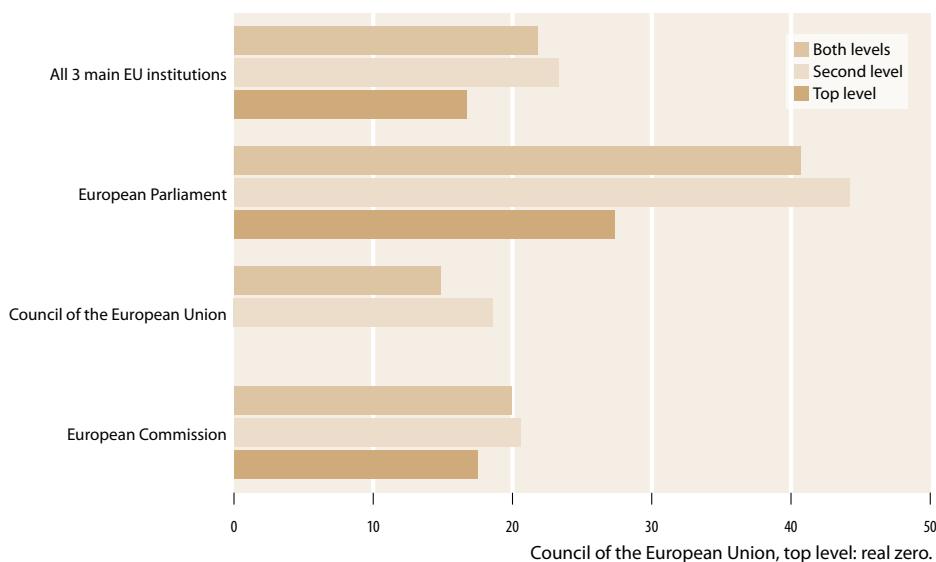
	Level 1	Level 2
>50%	Spain, Slovenia	Latvia, Bulgaria, Slovakia
40-50%	Iceland, Romania	Liechtenstein, Poland, Romania, Sweden, Hungary, Slovenia
30-40%	Latvia, Norway, Sweden, Poland, Hungary	Serbia, Greece, Spain, Portugal, Italy, Iceland, Netherlands, Norway
20-30%	Lithuania, Luxembourg, Italy, Bulgaria, Ireland, Croatia, Estonia, Finland, Serbia, Greece	Malta, Estonia, United Kingdom, Finland, Lithuania, Luxembourg, France, Czech Republic, Hungary, Austria
10-20%	Portugal, Belgium, Austria, France, Czech Republic, Slovakia, Denmark	Denmark, Ireland, Cyprus, Germany, Belgium
<10%	Malta, Cyprus, United Kingdom	
None	Liechtenstein, Netherlands, Germany, Turkey	Turkey

Note: Within each group countries ordered by decreasing share. Shares exactly on the border between groups promoted to the higher group.

In the three main EU institutions – the European Commission, the Council of the European Union, and the European Parliament – women comprise just below 22% of senior administrators, more than 2 percentage points higher than in 2007. However, this is not a consistent improvement - proportion of female administrators on the staff of the Council of the European Union declined to 15% whilst the equivalent shares for the European Commission and the European Parliament increased to 20% and 41% respectively. As the European Commission has a large staff relative to the other institutions it contributes the major part of the overall figures.

As in the case of national administrators, women are less well represented in the very top level of the European hierarchy compared to the tier just below (Fig.24). Overall, just fewer than 17% of top level positions are held by women compared to just over 23% of second tier positions. This discrepancy is most prominent in the Council of the European Union where there are no women at all in the eleven top-level positions. Although the European Parliament does well overall, there is still a discrepancy between the two levels with women accounting for only one in four (27%) of the top posts compared to nearer to half (44%) of second tier positions.

Figure 24. Share of women civil servants in the two highest ranking administrative positions in the three main European institutions, 2008



Statistical annex

The majority of data used in this report are taken from the Commission database on women and men in decision-making so that the data underlying graphs and aggregate figures can be accessed online at http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm.

This annex includes tables that either present data not included in the Commission database or give additional detail to data that can be found there.

Table A.1 Share of women members of the European Parliament by country, 1979-2008 (%)

	Jun-79	Jun-84	Jun-89	Jun-94	May-00	Jan-06	Sep-08
BE	25.0	16.7	20.8	32.0	32.0	29.2	33.3
BG	-	-	-	-	-	-	44.4
CZ	-	-	-	-	-	20.8	20.8
DK	25.0	43.8	37.5	43.8	37.5	37.5	42.8
DE	14.8	19.8	33.3	35.3	28.4	32.3	32.3
EE	-	-	-	-	-	33.3	50.0
IE	6.7	6.7	6.7	26.7	33.3	38.5	38.5
EL	-	8.3	0.0	16.0	20.0	29.2	29.2
ES	-	10.0	15.0	8.0	32.8	33.3	25.9
FR	22.2	19.8	22.2	29.9	42.5	42.3	46.0
IT	12.3	9.9	13.6	12.6	11.5	17.9	19.2
CY	-	-	-	-	-	0.0	0.0
LV	-	-	-	-	-	22.2	22.2
LT	-	-	-	-	-	38.5	38.5
LU	33.3	33.3	50.0	33.3	33.3	50.0	50.0
HU	-	-	-	-	-	37.5	37.5
MT	-	-	-	-	-	0.0	0.0
NL	20.0	28.0	28.0	32.2	35.5	44.4	48.2
AT	-	-	-	33.3	38.1	33.3	27.8
PL	-	-	-	-	-	13.0	14.8
PT	-	8.3	16.7	8.0	20.0	25.0	25.0
RO	-	-	-	-	-	-	34.3
SI	-	-	-	-	-	42.9	42.9
SK	-	-	-	-	-	35.7	35.7
FI	-	-	-	62.5	43.8	35.7	42.8
SE	-	-	-	45.4	45.5	57.9	47.3
UK	13.6	14.8	14.8	18.4	24.1	25.6	25.6

Sources: Inter-Parliamentary Union (IPU), Women in Politics: 60 years in retrospect; European Commission, DG EMPL, database on women and men in decision-making

Table A.2 Gender balance in national parliaments, regional assemblies and in the European Parliament, 2008

	National parliaments						Upper house						Regional assemblies (where relevant)						European Parliament					
	Single/lower house		% members		No. members		% members		No. members		% members		No. members		% members		No. members		% members					
	No. members	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women					
EU-27	5 379	1 704	75.9	24.1	1 874	495	79.1	20.9	17 158	5 167	76.9	23.1	540	245	68.8	31.2								
BE	94	56	62.7	37.3	41	30	57.7	42.3	405	123	76.7	23.3	16	8	66.7	33.3								
BG	188	52	78.3	21.7	-	-	-	-	-	-	-	-	10	8	55.6	44.4								
CZ	169	31	84.5	15.5	70	11	86.4	13.6	751	123	85.9	14.1	19	5	79.2	20.8								
DK	111	68	62.0	38.0	-	-	-	-	206	68	75.2	24.8	8	6	57.1	42.9								
DE	400	194	67.3	32.7	54	15	78.3	21.7	1 822	569	76.2	23.8	67	32	67.7	32.3								
EE	80	21	79.2	20.8	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	50.0	50.0								
IE	145	21	87.3	12.7	47	13	78.3	21.7	-	-	-	-	8	5	61.5	38.5								
EL	252	48	84.0	16.0	-	-	-	-	1 478	313	82.5	17.5	17	7	70.8	29.2								
ES	226	124	64.6	35.4	183	80	69.6	30.4	1 197	507	70.2	29.8	40	14	74.1	25.9								
FR	469	107	81.4	18.6	268	75	78.1	21.9	1 877	912	67.3	32.7	42	36	53.8	46.2								
IT	496	134	78.7	21.3	264	58	82.0	18.0	1 187	136	89.7	10.3	63	15	80.8	19.2								
CY	47	9	83.9	16.1	-	-	-	-	-	-	-	-	6	0	100.0	0.0								
LV	79	21	79.0	21.0	-	-	-	-	667	222	75.0	25.0	7	2	77.8	22.2								
LT	108	33	76.6	23.4	-	-	-	-	-	-	-	-	8	5	61.5	38.5								
LU	45	15	75.0	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	50.0	50.0								
HU	344	42	89.1	10.9	-	-	-	-	862	104	89.2	10.8	15	9	62.5	37.5								
MT	63	6	91.3	8.7	-	-	-	-	-	-	-	-	5	0	100.0	0.0								
NL	88	62	58.7	41.3	49	26	65.3	34.7	573	196	74.5	25.5	14	13	51.9	48.1								
AT	125	57	68.7	31.3	46	16	74.2	25.8	452	134	77.1	22.9	13	5	72.2	27.8								
PL	368	94	79.7	20.3	92	8	92.0	8.0	562	105	84.3	15.7	46	8	85.2	14.8								
PT	164	66	71.3	28.7	-	-	-	-	98	20	83.1	16.9	18	6	75.0	25.0								
RO	293	33	89.9	10.1	122	15	89.1	10.9	1 425	169	89.4	10.6	23	12	65.7	34.3								
SI	78	12	86.7	13.3	39	1	97.5	2.5	-	-	-	-	4	3	57.1	42.9								
SK	122	28	81.3	18.7	-	-	-	-	412	61	87.1	12.9	9	5	64.3	35.7								
FI	118	83	58.7	41.3	-	-	-	-	1 209	521	69.9	30.1	8	6	57.1	42.9								
SE	187	162	53.6	46.4	-	-	-	-	1 653	787	67.7	32.3	10	9	52.6	47.4								
UK	520	125	80.6	19.4	599	147	80.3	19.7	322	97	76.8	23.2	58	20	74.4	25.6								
HR	120	33	78.4	21.6	-	-	-	-	917	159	85.2	14.8												
MK	82	37	68.9	31.1	-	-	-	-	-	-	-	-												
TR	497	50	90.9	9.1	-	-	-	-	3 192	35	98.9	1.1												
RS	191	55	77.6	22.4	-	-	-	-	117	23	83.6	16.4												
IS	42	21	66.7	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-												
LI	19	6	76.0	24.0	-	-	-	-	-	-	-	-												
NO	82	45	64.6	35.4	26	16	61.9	38.1	787	348	69.3	30.7												
All countries	6 412	1 951	76.7	23.3	1 900	511	78.8	21.2	22 171	5 732	79.5	20.5												

Dates of data collection: National parliaments - Aug-Sept 08;
 Regional assemblies - Jul-Sep 08; European Parliament - 29 Aug-08
 Sources of data: Websites of national/regions and regions; direct contacts
 with national/regional authorities; European Parliament

Table A.3 Gender balance amongst candidates and elected representatives at recent elections to national parliaments (single/lower house)

	House of parliament	Date of last election	Candidates				Elected				Quota type	
			Total	Men	Women	Men (%)	Women (%)	Total	Men	Women		
EU-27 (totals include only countries with data on candidates and elected)			71 997	48 860	23 137	67.9	32.1	5 936	4 505	1 431	75.9	24.1
BE Chamber of representatives (Chambre des représentants)		Jun-07	1 776	908	868	51.1	48.9	150	95	55	63.3	36.7
BG National Assembly (Народно събрание)		Jun-05	3 121	2 270	851	72.7	27.3	240	190	50	79.2	20.8
CZ Chamber of Deputies (Poslanecká sněmovna)		Jun-06	4 985	3 602	1 383	72.3	27.7	200	169	31	84.5	15.5
DK Parliament (Folketing)		Nov-07	808	548	260	67.8	32.2	179	112	67	62.6	37.4
DE Bundestag		Sep-05	3 648	2 631	1 017	72.1	27.9	614	419	195	68.2	31.8
EE State Council (Riigikogu)		Mar-07	975	711	264	72.9	27.1	101	77	24	76.2	23.8
IE Dáil Éireann (House of Representatives of Ireland)		May-07	466	384	82	82.4	17.6	166	144	22	86.7	13.3
EL Hellenic Parliament (Βουλή των Ελλήνων Vouli ton Ellinon)		Sep-07	:	:	:	:	:	300	252	48	84.0	16.0
ES Congress of Deputies (Congreso de los Diputados)		Mar-08	8 448	4 503	3 945	53.3	46.7	350	223	127	63.7	36.3
FR National Assembly (Assemblée nationale)		Jun-07	7 639	4 462	3 177	58.4	41.6	577	470	107	81.5	18.5
IT Chamber of Deputies (Camera dei Deputati)		Apr-08	:	:	:	:	:	630	496	134	78.7	21.3
CY House of Representatives (Bouλή των Αντιπροσώπων Vouli Antiprosópon / Temsilciler Meclisi)		May-06	487	376	111	77.2	22.8	56	48	8	85.7	14.3
LV Parliament (Saeima)		Oct-06	1 024	755	269	73.7	26.3	100	81	19	81.0	19.0
LT Parliament (Seimas)		Oct-04	1 193	893	300	74.9	25.1	141	110	31	78.0	22.0
LU Chamber of Deputies (Chambre vun Députéitien)		Jun-04	413	:	:	:	:	60	48	12	80.0	20.0
HU National Assembly (Országgyűlés)		Apr-06	2 804	2 337	467	83.3	16.7	386	346	40	89.6	10.4
MT House of Representatives (Il-Kamra tar-Raprezentanti)		Mar-08	260	241	19	92.7	7.3	69	63	6	91.3	8.7
NL Second Chamber (Tweede Kamer)		Nov-06	683	476	207	69.7	30.3	150	95	55	63.3	36.7
AT National Council (Nationalrat)		Sep-08	:	:	:	:	:	183	133	50	72.7	27.3
PL Diet (Sejm)		Oct-07	6 187	4 759	1 428	76.9	23.1	460	366	94	79.6	20.4
PT Assembly of the Republic (Assembleia da República)		Feb-05	2 931	1 984	947	67.7	32.3	230	181	49	78.7	21.3
RO Chamber of Deputies (Camera Deputatilor)		Nov-04	9 997	7 273	2 724	72.8	27.2	332	294	38	88.6	11.4
SI National Assembly (Državni zbor)		Sep-08	1 200	800	400	66.7	33.3	90	78	12	86.7	13.3
SK National Council (Národná rada)		Jun-06	2 340	1 808	532	77.3	22.7	150	126	24	84.0	16.0
FI Parliament (Eduskunta)		Mar-07	2 004	1 205	799	60.1	39.9	200	116	84	58.0	42.0
SE Diet (Riksdag)		Sep-06	5 469	3 117	2 352	57.0	43.0	349	184	165	52.7	47.3
UK House of Commons		May-05	3 552	2 817	735	79.3	20.7	646	518	128	80.2	19.8
HR Croatian Assembly (Hrvatski Sabor)		Nov-07	3 585	2 512	1 073	70.1	29.9	153	121	32	79.1	20.9
MK Assembly of the Republic of Macedonia (Sobranie)		Jun-08	1 540	1 001	539	65.0	35.0	120	84	36	70.0	30.0
TR Grand National Assembly of Turkey (Türkiye Büyük Millet Meclisi)		Jul-07	18 265	15 032	3 233	82.3	17.7	550	500	50	90.9	9.1
RS National Assembly (Narodna skupština)		May-08	:	:	:	:	:	250	196	54	78.4	21.6
IS Assembly of All (Allþingi)		May-07	756	399	357	52.8	47.2	63	43	20	68.3	31.7
LI Diet (Landtag)		Mar-05	60	41	19	68.3	31.7	25	19	6	76.0	24.0
NO Great Assembly (Storting)		Sep-05	:	:	:	:	:	169	105	64	62.1	37.9
All countries (totals include only countries with data on candidates and elected)			96 203	67 845	28 358	70.5	29.5	8 439	6 502	1 937	77.0	23.0

Data refer to the most recent election in each country (to end September 2008). Numbers elected may therefore differ from the current situation shown in Table A.2 due to mid-term changes. Sources of data: IPU Parline database; various national websites Quota types: L = legislative quota, P = party quota, N = none

Table A.4 Gender balance amongst candidates for elections European Parliament, 1999 and 2004

	1999					2004				
	Total	Men	Women	Men (%)	Women (%)	Total	Men	Women	Men (%)	Women (%)
EU-25	-	-	-	-	-	9,958	6,568	3,390	66.0	34.0
EU-15	6,445	4,606	1,839	71.5	28.5	6,907	4,268	2,639	61.8	38.2
BE	187	113	74	60.4	39.6	193	101	92	52.3	47.7
CZ	-	-	-	-	-	267	196	71	73.4	26.6
DK	206	142	64	68.9	31.1	142	92	50	64.8	35.2
DE	526	350	176	66.5	33.5	537	357	180	66.5	33.5
EE	-	-	-	-	-	95	71	24	74.7	25.3
IE	42	36	6	85.7	14.3	44	33	11	75.0	25.0
EL	290	235	55	81.0	19.0	133	94	39	70.7	29.3
ES	675	448	227	66.4	33.6	399	255	144	63.9	36.1
FR	802	460	342	57.4	42.6	1,906	964	942	50.6	49.4
IT	1,819	1,524	295	83.8	16.2	1,615	1,084	531	67.1	32.9
CY	-	-	-	-	-	59	45	14	76.3	23.7
LV	-	-	-	-	-	245	178	67	72.7	27.3
LT	-	-	-	-	-	241	188	53	78.0	22.0
LU	82	57	25	69.5	30.5	84	57	27	67.9	32.1
HU	-	-	-	-	-	254	202	52	79.5	20.5
MT	-	-	-	-	-	26	22	4	84.6	15.4
NL	191	150	41	78.5	21.5	276	198	78	71.7	28.3
AT	225	130	95	57.8	42.2	168	94	74	56.0	44.0
PL	-	-	-	-	-	1,584	1,212	372	76.5	23.5
PT	135	92	43	68.1	31.9	122	82	40	67.2	32.8
SI	-	-	-	-	-	91	49	42	53.8	46.2
SK	-	-	-	-	-	189	137	52	72.5	27.5
FI	140	86	54	61.4	38.6	227	144	83	63.4	36.6
SE	243	128	115	52.7	47.3	377	223	154	59.2	40.8
UK	882	655	227	74.3	25.7	684	490	194	71.6	28.4

Sources: European Parliament;
<http://www.europarl.europa.eu/election/listcard/cceu01.htm>
<http://www.europarl.europa.eu/elections2004/ep-election/sites/en/yourvoice/>
 IPU, Women in Parliament in 2007: the year in perspective

European Commission

Women in European politics – time for action

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2009 — 61 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-11122-8

DOI 10.2767/11600

Prepared for the Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, this report aims to raise awareness of the extent of gender inequality in politics by analysing the current situation and investigating some of the reasons that the persistent deficit is proving so difficult to break down. The report is split into two sections, the main section covers the gender balance in politics at all levels and examines the current situation of women as elected representatives, the extent to which they are selected as candidates for election, how this links to electoral success and some of the reasons behind the limited progress to date. The second section briefly analyses the situation in some other areas, including business and public administration. This report is targeted at stakeholders in gender equality, Member States, EU and international Institutions, social partners, media, NGOs, academics and companies.

This publication is available in printed format in English, French and German.

How to obtain EU publications

Our priced publications are available from EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>), where you can place an order with the sales agent of your choice.

The Publications Office has a worldwide network of sales agents. You can obtain their contact details by sending a fax to (352) 29 29-42758.

Are you interested in the **publications** of the Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities?

If so, you can download them at
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_en.cfm

or take out a free online subscription at
http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en

EEmail is the electronic newsletter from the Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

You can subscribe to it online at
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_en.cfm

<http://ec.europa.eu/social>



EU Gender Equality Law

Susanne Burri and Sacha Prechal

European Commission

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
Unit G.2

Manuscript completed in September 2008

This report was financed by and prepared for the use of the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. It does not necessarily represent the Commission's official position.

This publication was commissioned by the European Commission under the framework programme PROGRESS (Decision 1672/2006/EC of the European Parliament and the Council, OJ L 315/1 of 15.11.2006). For more information on PROGRESS see:
http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.htm

The information contained in this report reflects, as far as possible, the state of affairs on 15 August 2008.

© photos: www.morguefile.com

For any use or reproduction of photos which are not under European Communities copyright, permission must be sought directly from the copyright holder(s).

***Europe Direct is a service to help you find answers
to your questions about the European Union***

Freephone number (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Certain mobile telephone operators do not allow access to 00 800 numbers or these calls may be billed.

A great deal of additional information on the European Union is available on the Internet. It can be accessed through the Europa server (<http://europa.eu>).

© European Communities, 2008
Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Cataloguing data as well as an abstract can be found at the end of this publication.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008

ISBN 978-92-79-10278-3
DOI 10.2767/62805

Printed in Belgium

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER.

Table of Contents

EU Gender Equality Law

1.	Introduction	3
2.	A brief retrospective overview	4
3.	EU gender equality legislation	6
3.1.	The pivotal role of Article 141 EC	6
3.2.	Directive on equal pay for men and women	8
3.3.	Equal treatment of men and women in employment	9
3.4.	Equal treatment of men and women in statutory social security schemes	11
3.5.	Equal treatment of men and women in occupational social security schemes	11
3.6.	Equal treatment of men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity	12
3.7.	The Pregnant Workers Directive	12
3.8.	The Parental Leave Directive	13
3.9.	Equal treatment of men and women in the access to and the supply of goods and services	13
3.10.	The Recast Directive	14
4.	Central concepts of EU gender equality law	15
4.1.	Direct discrimination	15
4.2.	Indirect discrimination	16
4.3.	Positive action	16
4.4.	Harassment and sexual harassment	17
4.5.	Instruction to discriminate	18
5.	How can EU gender equality law be enforced?	18
5.1.	Invoking gender equality law in national courts	18
5.2.	The role of the European Commission	18
5.3.	Burden of proof	19
5.4.	Defending rights	19
5.5.	Sanctions, compensation and reparation	20
5.6.	Victimisation	20
5.7.	Equality bodies	21
5.8.	Social dialogue	21
6.	Final observations	21

Annexes

Annex I	Directives	23
Annex II	Selected Bibliography	25
Annex III	Members of the European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality	27

EU Gender Equality Law

Susanne Burri and Sacha Prechal*

1. Introduction

The purpose of the present publication is to provide a general overview of gender equality law at the EU level. The publication is aimed at a broad – but not necessarily legal – public and explains the most important issues of the EU gender equality *acquis*.

The term ‘EU gender equality *acquis*’ refers to all the relevant Treaty provisions, legislation and the case law of the European Court of Justice (ECJ) in relation to gender equality. Another often-used term, instead of gender equality, is ‘sex equality’. Both terms are used in the present publication, more or less interchangeably. However, it should be noted that while the term ‘sex’ refers primarily to the biological condition and therefore also the difference between women and men, the term ‘gender’ is broader in that it also comprises social differences between women and men, such as certain ideas about their respective roles within the family and in society.

Another brief explanation that merits attention is the difference between the EU and the EC. Currently, i.e. before the entry into force of the Lisbon Treaty, the European Community and therefore also EC law¹ is only one part of the European Union and of EU law. All gender equality law is law that originates in the EC Treaty, which is older than the EU Treaty. Therefore, while we may speak about EU gender equality law, the more precise references are to the EC Treaty. When – and if – the Lisbon Treaty enters into force, the EC and the EU will be merged into one single unit, the European Union. However, we would continue to work with two treaties, the Treaty on European Union (TEU) that lays down the basic structures and provisions, and the Treaty on the functioning of the EU (TFEU), which is more detailed and elaborates the TEU.²

This publication provides a brief description of the historical development of EU gender equality law (Section 2), which is followed by an overview of the relevant EC Treaty Articles and legislation (Section 3). Apart from Article 141 EC (former article 119 EEC), establishing the principle of equal pay for women and men, the overview covers the following directives: the Directive on equal pay for men and women (75/117), the Directive on equal treatment of men and women in employment (76/207 as amended by Directive 2002/73), the Directive on equal treatment of men and women in statutory schemes of social security (79/7), the Directive on equal treatment of men and women in occupational social security schemes (86/378, as amended by Directive 96/97), the Directive on equal treatment of men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity (86/613), the Pregnant Workers’ Directive (92/85), the Parental Leave Directive (96/34), the Directive on equal treatment of men and women in the access to and the supply of goods and services (2004/113) and, finally, the so-called Recast Directive (2006/54).³ Next a number of central concepts of EU gender equality law are discussed

* Dr. Susanne Burri is senior lecturer at Utrecht University, School of Law (Gender and Law) and co-ordinator of the European Commission’s European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality. Prof. dr. Sacha Prechal is Professor of European Law at Utrecht University, School of Law (Europa Institute) and member of the executive committee of the European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality.

¹ And previously, before 1992, the European Economic Community and EEC law.

² See Article 1 TEU which provides ‘(...) The Union shall be founded on the present Treaty and on the Treaty on the Functioning of the European Union (hereinafter referred to as ‘the Treaties’). Those two Treaties shall have the same legal value. The Union shall replace and succeed the European Community.’

³ The full – official – name of the respective directives and their publication are included in Annex I. Annex II contains a selected bibliography of EU gender equality law (in English).

(Section 4). The present publication concludes with a consideration of certain vital aspects relating to the enforcement of EU gender equality law and some brief general observations (Sections 5 and 6).

2. A brief retrospective overview

In the Treaty establishing the European Economic Community (EEC) adopted in 1957, only one single provision (Article 119 EEC Treaty, now Article 141 EC Treaty) was included to combat gender discrimination, namely the principle of equal pay between men and women for equal work. The background to this provision was purely economic; the Member States, in particular France, wanted to eliminate distortions in competition between undertakings established in different Member States. France had adopted provisions on equal pay for men and women much earlier and it feared that cheap female labour in other Member States would put French undertakings and the economy at a disadvantage. However, in 1976 the European Court of Justice (ECJ) ruled that Article 119 EEC not only had an economic, but also a social aim. As such, it contributed to social progress and the improvement of living and working conditions.⁴ Later on, the ECJ even ruled that the economic aim is secondary to the social aim. It also held that the principle of equal pay is an expression of a fundamental human right.⁵

As we will see throughout this publication, the ECJ has played a very important role in the field of equal treatment between men and women, in ensuring that individuals can effectively invoke and enforce their right to gender equality. Similarly, it has delivered important judgments interpreting EU equality legislation and relevant Treaty Articles.

While in the late 1950s there was only this Article on equal pay, since then a whole plethora of directives, which prohibit discrimination on the grounds of sex in particular, have been adopted. A number of reasons can explain this 'legislative activity' by the then EEC up to the 1990s.

First, Article 119 should have been implemented before 1 January 1962, but the Member States were unable or unwilling to implement this Article. Even after recommendations by the European Commission and the adoption of a new timetable, this Article was not transposed into national law. The implementation of the principle of equal pay became one of the priorities of the social programme agreed upon in 1974 and the Member States decided to adopt a new directive on equal pay between men and women.⁶

Second, from 1975 onwards, there were cases brought to the ECJ in which the Court decided that individuals may rely on Article 119 EEC (now article 141 EC) before the national courts in order to receive equal pay for equal work or work of equal value, without discrimination on grounds of sex. While this case law enabled individuals to bring cases before national courts,⁷ it also made it clear that it is difficult to isolate pay from other aspects of working conditions, pension arrangements included.⁸ Together with the social programme from 1974, this provided an important impetus for legislation in the area of the equal treatment of men and women. Subsequently, these directives were again interpreted by the ECJ, in particular where national courts had requested this in the so-called preliminary procedure.⁹

With the entry into force of the Treaty of Amsterdam in 1999, the promotion of equality between men and women throughout the European Community has become one of the essential tasks of the Community (Article 2 EC). Furthermore, according to Article 3(2) EC, the Community shall aim to eliminate inequalities, and to promote equality, between men and women in all the activities listed in Article 3 EC. This obligation of gender mainstreaming means that both the Community and the Member States

⁴ ECJ 8 April 1976, Case 43/75 *Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena* [1976] ECR 455 (*Defrenne II*), at paras 10-12. Cases in general and also cases which are not yet reported in European Courts Reports (ECR), can be found at: <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en>

⁵ ECJ 10 February 2000, Case C-50/96 *Deutsche Telekom AG, formerly Deutsche Bundespost Telekom v Lilli Schröder* [2000] ECR I-743 (*Schröder*), at para 57.

⁶ Council Resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme, OJ 1974, C 13/1.

⁷ See below, Section 5.1.

⁸ See below, Section 3.1.

⁹ See below, Section 5.1.

shall actively take into account the objective of equality between men and women when formulating and implementing laws, regulations, administrative provisions, policies and activities.¹⁰

Furthermore, since 1999 the Community has had the competence to take appropriate action to combat discrimination based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, and age or sexual orientation (Article 13(1) EC). This Article has provided a legal basis for two non-gender related anti-discrimination directives: the Directive on the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (2000/43/EC)¹¹, the Framework Directive on equal treatment in employment and occupation (2000/78/EC)¹² and, as far as gender is concerned, the Directive on the principle of equal treatment between men and women in access to and the supply of goods and services (2000/113/EC). As will be discussed below, the Treaty of Amsterdam has also amended Article 141 EC.

The next important moment in the development of EU gender equality law was the adoption of the Charter of Fundamental Rights of the European Union.¹³ This Charter, *inter alia*, prohibits discrimination on any ground, including sex (Article 21); it recognizes the right to gender equality in all areas, thus not only in employment, and the necessity of positive action for its promotion (Article 23). Furthermore, it also defines rights related to family protection and gender equality. The reconciliation of family/private life with work is an important aspect of the Charter; the Charter guarantees, *inter alia*, the 'right to paid maternity leave and to parental leave' (Article 33).

Currently, the Charter is a non-binding fundamental rights instrument. However, EU institutions, the European Court of Justice included, often rely on the Charter as an authoritative source of fundamental rights that must be respected in the EU. The status of the Charter will change with the entry into force of the Lisbon Treaty, becoming a binding catalogue of EU fundamental rights (see Article 6(1) TEU, as amended by the Lisbon Treaty).

What does the Lisbon Treaty do to gender equality? In principle it confirms the position taken earlier by the EU in the EC Treaty. Articles 13 and 141, for instance, are adopted without changes. It also affirms once again the importance of gender equality in the Union.

Equality between women and men is included in the common values on which the Union is founded (Article 2 TEU), which means, for instance, that it will be a yardstick for determining whether a European State can be a candidate for accession, in accordance with Article 49 TEU. This is also the case under the current Treaty, but the criterion is less explicit.

The promotion of equality between women and men is also listed among the tasks of the Union (Article 3(3) TEU), together with the obligation to eliminate inequalities and to promote equality between men and women in all the Union's activities (Article 8 TFEU). Here, the Lisbon Treaty clearly reiterates the obligation of gender mainstreaming for both the Union and the Member States.

The basic Treaties (TEU and TFEU) are important for the further development of EU gender equality law, because they serve as a basis for the adoption of future legislation and other EU gender equality measures. Furthermore, it is also important what the basic Treaties say in terms of values, tasks and general obligations, since they often guide the ECJ in the interpretation of the existing Treaty provisions and EU legislation. A brief account of these will follow in the next section. We will start with a discussion of the principle of equal pay, enshrined in the Treaty. Following this, there will be an overview of the legislation adopted by the EU, i.e. the directives in the area of gender equality mentioned above. Directives are legislative instruments of the EU which have to be transposed into national law. Thus, for instance, the Member States have to take the necessary measures to ensure that provisions contrary to the principle of equal treatment in laws, regulations, administrative provisions, collective agreements or individual

¹⁰ See also Article 29 of the Recast Directive.

¹¹ Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, OJ 2000, L 180/22.

¹² Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a legal framework for equal treatment in employment and occupation, OJ 2000, L 303/16.

¹³ The most recent version, after some adaptations, was published in OJ C 303, 14 December 2007, p. 1.

contracts are declared null and void, or are amended. Similarly, as we will see, the Member States have to ensure that victims of discrimination may bring a claim before the courts.

3. EU gender equality legislation

3.1. The pivotal role of Article 141 EC

Any discussion of EU gender equality legislation cannot avoid starting with a brief discussion of a crucial Treaty Article, namely Article 141 EC (former Article 119 EEC), providing for equal pay between male and female workers.

The original text of the former Article 119 EEC Treaty, adopted in 1957, provided that:

1. Each Member State shall (...) ensure and subsequently maintain the application of the principle that men and women should receive equal pay for equal work.
2. For the purpose of this Article, "pay" means the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his employment, from his employer.

Equal pay without discrimination based on sex means:

- a) that pay for the same work at piece shall be calculated on the basis of the same unit of measurement;
- b) that pay for work at time rates shall be the same for the same job.'

The background of this provision was already touched upon above, in Section 1, as was the importance of the ECJ finding that the article is directly effective. Another important aspect to note is that all legislation adopted by the EU legislator must be in conformity with this Treaty Article, as there is a hierarchical relationship between the Treaty and secondary legislation.

There are, however, also other important features to be highlighted:

Who is a 'worker' in the sense of Article 141 EC?

The concept of a 'worker' has a Community-law meaning and it cannot be interpreted more restrictively in national law. A worker is a person who, for a certain period of time, performs services for and under the direction of another person in return for which he or she receives remuneration.¹⁴ The concept of a worker does not include independent providers of services who are not in a subordinate relationship with the person who receives the services. But once a person can be considered as a 'worker' in the sense of Article 141 EC, the nature of his or her legal relationship with the other party to the employment relationship is not relevant for the application of that article. This may imply, *inter alia*, that even when a person is considered as being self-employed under national law, Article 141 must nevertheless be applied.¹⁵

What is 'pay'?

According to the – extensive and sometimes ground-breaking – case law of the ECJ on this issue, pay includes not only basic pay, but also, for example, overtime supplements,¹⁶ special bonuses paid by the employer,¹⁷ travel facilities,¹⁸ compensation for attending training courses and training facilities,¹⁹ termi-

¹⁴ ECJ 3 July 1986, Case 66/85 *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, [1986] ECR 2121 (*Lawrie-Blum*), at para 17. This case concerned the free movement of workers. However, in ECJ 14 December 1995, Case 317/93 *Inge Nolte v Landesversicherungsanstalt Hannover* [1995] ECR I-04625 (*Nolte*) and ECJ 14 December 1995, Case 444/93 *Ursula Megner and Hildegard Scheffel v Innungskrankenkasse Vorderpfalz, now Innungskrankenkasse Rheinhessen-Pfalz* [1995] ECR I-04741 (*Megner*) the ECJ made clear that the same definition applies in the areas of gender discrimination.

¹⁵ ECJ 13 January 2004, Case C-256/01 *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment* [2004] ECR I-873 (*Allonby*), at paras 65-71.

¹⁶ See, for example, ECJ 6 December 2007, Case 300/06 *Ursula Voß v Land Berlin* [2007] ECR 2007, I-10573 (*Voß*).

¹⁷ See for example ECJ 21 October 1999, Case C-333/97 *Susanne Lewen v Lothar Denda* [1999] ECR 7243 (*Lewen*).

¹⁸ See for example ECJ 9 February 1982, Case 12/81 *Eileen Garland v British Rail Engineering Limited* [1982] ECR 359 (*Garland*).

¹⁹ See for example ECJ 4 June 1992, Case C-360/90 *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v Monika Bötel* [1992] ECR I-3589 (*Bötel*).

nation payments in case of dismissal²⁰ and occupational pensions.²¹ In particular the extension of Article 141 to occupational pensions has been very important.

In *Defrenne I* the Court had to consider the relationship between the concept of pay in Article 141 EC and social security systems. The ECJ ruled that although consideration in the form of social security benefits is not alien to the concept of pay, this concept does not include those social security schemes or benefits, in particular retirement pensions, which are directly governed by legislation without any element of agreement within the undertaking or the occupational branch concerned, and which apply, on an obligatory basis, to general categories of workers. These schemes ensure certain benefits for workers which are not so much a matter of the employment relationship, but rather a matter of – general – social policy. As we will see below, this distinction between statutory social security schemes and occupational schemes of social security has induced the EU legislator to adopt two different directives, one in 1978 on statutory schemes, and another in 1986 on occupational schemes.²²

In the meantime, the ECJ was also confronted with cases on pensions. After a period of uncertainty about the question whether and how far occupational pensions are covered by the equal pay principle, the ECJ decided in the famous *Barber* judgment, building on what it had already said in *Defrenne I*, that Article 141 EC does apply to schemes which are:

- i) the result of either an agreement between workers or employers or of a unilateral decision of the employer;
- ii) wholly financed by the employer or by both the employer or the workers; and
- iii) where affiliation to those schemes derives from the employment relationship with a given employer.

The *Barber* judgment and the following case law had the effect, *inter alia*, that certain aspects of the Occupational Schemes Directive were contrary to Article 141 EC and had to be amended.²³ This case law also had a considerable impact on equal treatment in occupational pension schemes in those Member States where it had been believed that Article 141 EC was not applicable and certain forms of discrimination were still allowed.

What does Article 141 EC prohibit?

In the first place, Article 141 EC not only prohibits direct discrimination based on sex in the field of pay, but also indirect discrimination. Direct sex discrimination occurs when a person is treated less favourably on grounds of his or her sex. Indirect discrimination refers to discrimination which is the result of the application of a sex-neutral criterion, which disadvantages, in particular, persons belonging to one sex compared with persons of the other sex.²⁴

An important question in equal pay cases is always whether the work performed by a female worker is ‘equal’ to the work performed by a male worker. In this respect, the ECJ has decided that Article 141 EC also extends to ‘work of equal value’. As far as the comparison of the pay which the female and the male worker receive is concerned, the ECJ has stressed the need for genuine transparency, permitting an effective review. This is only achieved if the principle of equal pay is observed in respect of each of the elements of remuneration granted to men and women. Comprehensive or global comparisons of all the considerations granted to men and women are not allowed.²⁵ This implies that often a comparison

²⁰ See for example ECJ 27 June 1990, Case C-33/89 *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg* [1990] ECR I-2591 (*Kowalska*).

²¹ See for example ECJ 13 May 1986, Case 170/84 *Bilka – Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* [1986] ECR 1607 (*Bilka*) and ECJ 17 May 1990, Case C-262/88 *Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] ECR I-1889 (*Barber*).

²² See below, Sections 3.4 and 3.5 respectively.

²³ See below, Section 3.5.

²⁴ For a more detailed discussion see below, Section 4.2.

²⁵ ECJ 17 May 1990, Case C-262/88 *Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] ECR I-1889 (*Barber*), at paras 33-34.

should be made between the work performed and the salary received by male and female workers. However, such comparisons are not always necessary (see Sections 3.2 and 4.1).

Finally, the prohibition applies not only to sex discrimination arising out of individual contracts, but also collective agreements and legislation.²⁶

The Treaty of Amsterdam amendments

Article 141 EC – until then Article 119 – was renumbered and amended with the entry into force of the Treaty of Amsterdam on 1st of May 1999. The first two paragraphs remained nearly the same; however, the provision in Article 141(1) now explicitly states that:

‘Each Member State shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value.’

As we have seen, the addition ‘work of equal value’ only confirms what had already become clear with the case law of the ECJ. The European Community legislator thus incorporated this case law in the Treaty provision.

Further, two new paragraphs have been added. According to Article 141(3) the Council can adopt measures to ensure the application of the principle of equal opportunities and the equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, including the principle of equal pay for equal work or work of equal value.

The new Article 141(4) also allows positive action. It stipulates that:

‘With a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting measures providing for specific advantages in order to make it easier for the underrepresented sex to pursue a vocational activity or prevent or compensate for disadvantages in professional careers.’

We will return to the notion of positive action below, in Section 4.3.

3.2. Directive on equal pay for men and women

As was already observed above, Article 119 (141 EC) should have been implemented before 1 January 1962, but this did not occur. An important measure to facilitate more effective implementation was the adoption of a directive. The Directive on the application of the principle of equal pay for men and women – the so-called First Equal Pay Directive – was adopted in 1975 (75/117).

The Directive defines the obligations of the Member States. The Member States must abolish all discrimination between men and women arising from laws, regulations or administrative provisions which are contrary to the principle of pay (Article 3). The Member States also have to take the necessary measures to ensure that provisions in collective agreements, wage scales, wage agreements and individual employment contracts which are contrary to the principle of equal pay shall be or may be declared null and void or may be amended (Article 4). They also have to ensure the application of the principle of equal pay by the adoption of laws, regulations and administrative provisions (Article 8(1)).

According to Article 1 of the Directive:

‘The principle of equal pay for men and women as outlined in Article 119 means, for the same work or for work for which equal work is attributed, the elimination of all discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration.

In particular, where a job classification scheme is used to determine pay, it must be based on the same criteria for both men and women and so be drawn up to exclude discrimination on grounds of sex.’

²⁶ ECJ 8 April 1976, Case 43/75 *Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena* [1976] ECR 455 (*Defrenne II*), at paras 21-22.

This Article clarifies that the principle of equal pay also applies to work of equal value. It does not alter the meaning of Article 119 EEC, which is in any event impossible since the Treaty is a higher source of law. The ECJ stated in *Worringham* that the Directive explains that the concept of same work in Article 119 includes work to which equal value is attributed.²⁷

The principle of equal pay applies to equal work and work of equal value and also, *a fortiori*, to work of higher value. The ECJ adopted this view stating that otherwise the employer would easily be able to circumvent the principle of equal pay by assigning additional or more onerous duties to workers of a particular sex, who could then be paid a lower wage.²⁸

Furthermore, the Directive contains various provisions that are general in nature in that they can be found in other anti-discrimination directives which have subsequently been adopted. These provisions relate to the information that must be provided to employees about their equal treatment/pay rights (Article 7) and to the enforcement of rights, such as effective access to justice (Articles 2 and 6) and protection against dismissal by an employer as a reaction to a complaint within the undertaking or to any legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal pay (Article 5). The enforcement aspects of EU gender equality law are discussed separately in Section 5.

3.3. Equal treatment of men and women in employment

In 1976 a second directive was adopted on the implementation of the principle of equal treatment between men and women in employment (76/207). Under this Directive the principle of equal treatment between men and women also applies to access to employment, vocational training and promotion, and working conditions including conditions governing dismissal (Articles 1(1) and 5(1)). The Directive prohibits both direct and indirect discrimination (see Sections 4.1 and 4.2). Article 2(1) defines the principle of equal treatment. This principle means that

‘(...) there shall be no discrimination whatsoever on grounds of sex either directly or indirectly by reference in particular to marital or family status.’

Paragraphs 2 to 4 of Article 2 contain exceptions to the prohibition of direct sex discrimination. One exception concerns occupational activities for which the sex of the worker is a determining factor. This is the case, for example, when an actor in a play or film has to be a man. Article 2(2) reads:

‘This Directive shall be without prejudice to the right of Member States to exclude from its field of application those occupational activities, and where appropriate, the training leading thereto, for which, by reason of their nature or the context in which they are carried out, the sex of the worker constitutes a determining factor.’

The ECJ held that the exception of occupational activities in Article 2(2), being a derogation from an individual right laid down in the Directive, must be interpreted strictly.²⁹ According to the ECJ, the exclusion of women from some military units of the Royal Marines fell within the scope of this exception and therefore did not breach the second Directive.³⁰ On the other hand, Germany infringed the Directive by adopting the position that the composition of all armed units in the *Bundeswehr* must remain exclusively male. The Court found that the derogations provided in Article 2(2) can only apply to specific activities and that such a general exclusion was not justified by the specific nature of the posts in question or by the particular context in which the activities in question are carried out.³¹

²⁷ ECJ 11 March 1981, Case 69/80 *Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys v Lloyds Bank Limited* [1981] ECR 767 (*Worringham*), para 21.

²⁸ ECJ 4 February 1988, Case 157/86 *Mary Murphy and others v An Bord Telecom Eireann* [1988] ECR 673 (*Murphy*), para 9-10.

²⁹ ECJ 15 May 1986, Case 222/84 *Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* [1986] ECR 1651 (*Johnston*), at para 36.

³⁰ ECJ 26 October 1999, Case C-273/97 *Angela Maria Sirdar v The Army Board and Secretary of State for Defence* [1999] ECR I-07403 (*Sirdar*).

³¹ ECJ 11 January 2000, Case C-285/98 *Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland* [2000] ECR I-69 (*Kreil*).

The second exception in the Directive concerns the protection of women, particularly as regards pregnancy and maternity (Article 2(3)). This exception allows national provisions to guarantee to women specific rights on account of pregnancy and maternity, such as maternity leave. According to the ECJ, Article 2(3) of the Directive recognises the legitimacy, in terms of the principle of equal treatment, first, of protecting a woman's biological condition during and after pregnancy and, second, of protecting the special relationship between a woman and her child over the period which follows pregnancy and childbirth.³² These rights are intended to ensure the implementation of the principle of equal treatment for men and women regarding both access to employment and working conditions. Therefore, the exercise of the rights conferred on women under Article 2(3) cannot be the subject of unfavourable treatment regarding their access to employment or their working conditions. In that light, the result pursued by the Directive is substantive – not formal – equality.³³ In 1992, the Member States adopted a specific directive regarding pregnant workers: Directive 92/85. (Section 3.7.)

The last exception relates to positive action (Article 2(4); see also below, Section 4.3). In the first draft of Article 2 the idea of positive action was included in the definition of equal treatment, which was defined as:

'The elimination of all discrimination based on sex or on marital or family status, including the adoption of appropriate measures to provide women with equal opportunity in employment, vocational training, promotion and working conditions.'

During the negotiations on this draft Article, the reference to appropriate measures was deleted. Positive action has since then been framed in EC law as an exception to the principle of equal treatment, instead of as an integral part thereof.

The final text of Article 2(4) of Directive 76/207 on positive action stipulates that:

'This Directive shall be without prejudice to measures to promote equal opportunity for men and women, in particular by removing existing inequalities which affect women's opportunities in the areas referred to in Article 1(1).'

As far as all the exceptions are concerned, the Equal Treatment Directive has what is called 'a closed system of exceptions' as regards direct discrimination; derogations to the principle of equal treatment are limited to the three exceptions just described.³⁴ Therefore direct sex discrimination in employment is prohibited, unless one of these three exceptions applies. In the case of indirect discrimination, however, the justifications may be based on other – unwritten – grounds. The conditions are, then, that the aim pursued is legitimate and the measures to attain that aim are appropriate and necessary.³⁵

In 2002, Directive 76/207 was amended in order to modernise and harmonise its provisions. Elements of the case law of the ECJ have been incorporated in some of the new and amended provisions. One of the issues addressed in the amending Directive 2002/73 was making the definition of direct and indirect discrimination in the area of gender equality consistent with the definition employed in the Race Directive and the Framework Directive,³⁶ introducing a mainstreaming obligation³⁷ and strengthening the provisions on the enforcement of equal treatment rights. Also, the provisions on equal pay were included in the amended Directive.

³² ECJ 12 July 1984, Case 184/83 *Ulrich Hofmann v Barmer Ersatzkasse* [1984] ECR 3047 (*Hofmann*), at para 25.

³³ ECJ 30 April 1998, Case 136/95 *Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) v Evelyne Thibault* [1998] ECR I-2011 (*Thibault*), at paras 24-26.

³⁴ ECJ 8 November 1990, Case C-177/88 *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* [1990] ECR I-03941 (*Dekker*), at paras 22-24.

³⁵ For a more detailed discussion see below, Section 4.2.

³⁶ See above, notes 11 and 12.

³⁷ See above, Section 2.

The provisions of (the amended) Equal Treatment Directive were consolidated with other provisions on equal treatment between men and women into one single legal text in 2006, namely in the so-called 'Recast Directive' (Directive 2006/54, see Section 3.10).

3.4. Equal treatment of men and women in statutory social security schemes

In 1976 the Member States could not reach an agreement on the equal treatment of men and women in social security. Therefore Directive 76/207 has postponed the implementation of the principle of equal treatment for men and women in that area by stating that Member States would adopt provisions dealing with social security later on. In December 1978, Directive 7/79 was adopted. This so-called Third Directive on equal treatment between men and women, covers the field of statutory social security.

The Directive prohibits both direct and indirect sex discrimination (Article 4(1)). The persons protected under the Directive are defined in Article 2, which reads:

'The Directive shall apply to the working population – including self-employed persons, workers and self-employed persons whose activity is interrupted by illness, accident or involuntary unemployment and persons seeking employment – and to retired or invalided workers and self-employed persons.'

The material scope is defined in Article 3. The Directive applies to statutory schemes that provide protection against the following risks: sickness, invalidity, old age, accidents at work and occupational diseases, and unemployment. It also applies to social assistance, but only in so far as it is intended to supplement or replace the statutory schemes covering the above-mentioned risks. Provisions concerning survivors' and family benefits are excluded, except in the case of family benefits granted by way of increases in benefits due in respect of the risks mentioned above.

This Third Directive contains an extensive list of exceptions. Article 4(2) contains an exception for provisions relating to the protection of women on the ground of maternity. Other exceptions are listed in Article 7. The two most important exceptions from this Article are:

- the determination of different pensionable ages for men and women in old-age pensions and retirement pensions;
- certain advantages related to the fact that the persons concerned had brought up children and may have interrupted employment for that purpose.

In the area of statutory schemes some – often rather complex – cases before the ECJ revolved around the question of whether a scheme is statutory or occupational and what the consequences may be if there is a close link between the statutory scheme and an occupational scheme. This is particularly important since certain exceptions are allowed under the Statutory Schemes Directive but not under the Occupational Schemes Directive.

3.5. Equal treatment of men and women in occupational social security schemes

Only in 1986 was the Directive on the principle of equal treatment in occupational social security schemes adopted (86/378). According to Article 2 of the Directive, occupational social security schemes are schemes that are not covered by Directive 79/7. It does not apply to individual contracts (e.g. individual insurance contracts).

The categories of persons protected under this Directive are the same as under Directive 79/7. The same holds true for the risks covered. Social benefits, and in particular survivors' benefits and family allowances, are covered if such benefits are accorded to employed persons and thus constitute consideration paid by the employer to the worker by reason of the latter's employment.

Although the Directive prohibits both direct and indirect discrimination and gives various examples of provisions that are prohibited (Article 6), it also contains important exceptions: the non-discrimination obligation does not apply to survivors' pensions, differences in the pensionable age, and the use of dif-

ferent actuarial calculation factors. However, since the ECJ interpreted the concept of pay in Article 141 EC to include occupational social security schemes, the significance of these exceptions was consequently rather limited. Under the influence of the ECJ's case law discrimination in relation to survivors' benefits and the pensionable age was no longer allowed. Similarly, in relation to the use of gender-segregated actuarial factors the ECJ 'corrected' the Occupational Schemes Directive to a certain extent.

The case law of the ECJ has been incorporated through an amendment to the Occupational Schemes Directive by the so-called 'Barber Directive' (96/97). Subsequently, the Directive became a part of the recast exercise (Directive 2006/54/EC, see Section 3.10).

3.6. Equal treatment of men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity

Another directive on equal treatment was also adopted in 1986. The aim of Directive 86/613 is to ensure the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity, or contributing to such activity, as regards those aspects which are not covered by Directives 76/207 and 79/7 (Article 1). The persons protected under the Directive are self-employed workers and their spouses, not being employees or partners (Article 2).

In relation to self-employed persons, the Member States were requested to take the measures which are necessary to ensure the elimination of all provisions which are contrary to the principle of equal treatment, especially in respect of the establishment, equipment or extension of a business or the launching or extension of any other form of self-employed activity including financial facilities.

Overall, however, this Directive has so far played only a minor role in practice due to the fact that the obligations laid down in the Directive are rather non-committal. For instance, one of the key problems of helping spouses is that they have no professional status at all. In this respect, the Member States are merely requested to examine under what conditions the recognition of the work of those spouses may be encouraged and, in the light of such examination, to consider any appropriate steps for encouraging such recognition.

Similarly, as far as the protection of female self-employed workers or helping spouses during pregnancy and maternity is concerned, the Member States only have to examine whether, and under what conditions, these persons have access to services supplying temporary replacements or existing national social services, or are entitled to cash benefits under a social security scheme or under any other public social protection system.

3.7. The Pregnant Workers Directive

Directive 92/85, regarding pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding, was adopted in 1992. Its main aim is to implement measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or who are breastfeeding (Article 1). Some provisions of this Directive are closely linked to the principle of equal treatment between men and women in employment. Article 8 of this Directive stipulates, for example, that Member States have to ensure that women enjoy a period of at least 14 weeks' maternity leave. During this period their employment rights must be ensured; in particular, they have the right to return to the same or an equivalent job, with no less favourable working conditions, and to benefit from any improvement in working conditions to which they would be entitled during their absence.³⁸ They are also entitled to the payment of and/or the entitlement to an adequate allowance being maintained (Article 11(2)(b)).

Furthermore, pregnant women enjoy health and safety protection; they cannot be obliged to carry out night work, and they are protected against dismissal from the beginning of their pregnancy until the

³⁸ ECJ 30 April 1998, Case C-136/95 *Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés v Thibault* [1998] ECR I-2011.

end of the maternity leave (Article 10). The latter protection also covers dismissal because of absences due to incapacity to work caused by an illness resulting from pregnancy.³⁹

The provisions of this Directive have often been interpreted jointly with provisions of Directive 76/207 on equal treatment between men and women in employment. According to the ECJ, discrimination on grounds of pregnancy amounts to direct discrimination (see below, Section 4.1)

3.8. The Parental Leave Directive

The reconciliation of family/private life with work is, according to the ECJ, 'a natural corollary to gender equality' and a means for achieving gender equality not only in law but also in the reality of everyday life.⁴⁰ Therefore, although not adopted as a specific gender equality directive, the Parental Leave Directive (96/34) plays an important role in the gender equality discourse.

This Directive sets minimum standards designed to facilitate the reconciliation of work with family life. It implements the Framework Agreement of the European social partners on parental leave and time off on grounds of *force majeure*.⁴¹ Under this Directive the Member States are obliged to grant all parents a non-transferable right to parental leave. The length of the parental leave must be at least three months and may be taken from the birth or adoption of the child until that child has reached the age of eight years.

The Directive also ensures that workers can exercise this right: the Member States and/or the social partners (management and labour) must take the necessary measures to protect workers against dismissal on the grounds of an application for, or the taking of, parental leave. At the end of the parental leave, workers have the right to return to the same job or, if that is not possible, to an equivalent or similar job consistent with their employment contract or employment relationship. The Directive also provides a right to leave on grounds of *force majeure* for urgent family reasons.

The Directive grants these rights on the ground of the birth or adoption of a child, but they can be exercised at any time from the birth/adoption until the point where the child reaches an age of up to eight years (the precise age to be determined by the Member States).

The ECJ has dealt with the issue of parental leave under Directive 96/34/EC in only a few cases. In case C-519/03 *Commission v Luxembourg*,⁴² for instance, it held that the minimum three-month period of parental leave, as provided for under the Directive, may not be reduced when it is interrupted by another period of leave, such as maternity leave, which has a different purpose from parental leave.

3.9. Equal treatment of men and women in the access to and the supply of goods and services

In 2004 the scope of application of the principle of equal treatment of men and women was broadened with the adoption of Directive 2004/113/EC, implementing the principle of equal treatment between men and women in access to and the supply of goods and services. This is the first directive addressing gender equality issues outside the field of employment. The preamble to this Directive recognises that discrimination based on sex, including harassment and sexual harassment, also takes place in areas outside the labour market and can be equally damaging, acting as a barrier to the full and successful integration of men and women into economic and social life.

Directive 2004/113/EC applies to all persons who provide goods and services which are available to the public both in the public and private sectors, including public bodies, and which are offered outside the area of private and family life and the transactions carried out in this context (Article 3(1)). The Directive does not apply to the content of media and advertising and education (Article 3(3)).

³⁹ ECJ 30 June 1998, Case C-394/96 *Mary Brown v Rentokil Ltd.* [1998] ECR I-4185 (*Brown*), at para 18.

⁴⁰ Cases C-243/95 *Hill and Stapleton v the Revenue Commissioners and the Department of Finance* [1998] ECR I-3739 (*Hill*); C-1/95 *Gerster v Freistaat Bayern* [1997] ECR I-5253 (*Gerster*).

⁴¹ Directives may in fact 'hide' framework agreements between the social partners adopted under Article 139(1) EC. The latter may be 'implemented' by the Council in accordance with the procedure provided in Article 139(2) EC. Put in simple terms, in this way, the agreement is transformed into legislation.

⁴² [2005] ECR I-3067.

The principle of equal treatment means that there shall be no direct or indirect discrimination based on sex, including less favourable treatment of women for reasons of pregnancy and maternity. More favourable provisions concerning the protection of women as regards pregnancy and maternity are not contrary to the principle of equal treatment. The Directive further prohibits harassment and sexual harassment and an instruction to discriminate (Article 4). Positive action is allowed under Article 6 of the Directive.

However, the Directive allows various exceptions to the principle of equal treatment, even in cases of direct sex discrimination. Article 4(5) stipulates that the Directive shall not preclude differences in treatment if the provision of the goods and services exclusively or primarily to members of one sex is justified by a legitimate aim and the means chosen to achieve that aim are appropriate and necessary. The Directive thus has no closed system of exceptions in case of direct discrimination as the other sex equality directives do and it therefore offers less protection against direct sex discrimination.

The Directive also contains specific provisions regarding actuarial factors in insurance contracts. Insurance contracts are often offered on different terms to men and women, both as regards the premiums and the benefits, in particular in private pension schemes. These differences are based on the fact that, on average, women live longer than men and that the insurance companies therefore run a higher financial risk in ensuring women than in ensuring men. Article 5(1) therefore stipulates:

‘Member States shall ensure that in all new contracts (...) the use of sex as a factor in the calculation of premiums and benefits shall not result in differences in individuals’ premiums and benefits.’

However, Member States have the possibility to derogate from this provision (Article 5(2)). But, in any event, costs related to pregnancy and maternity may not result in differences in individual premiums and benefits (Article 5(3)).

3.10. The Recast Directive

In 2006, a new directive was adopted in which the existing provisions of different sex equality directives are brought together and some case law of the European Court of Justice is incorporated (Directive 2006/54). The aim of this so-called ‘recasting’ is to clarify and bring together in a single text the main provisions regarding access to employment, including promotion, and to vocational training, as well as working conditions, including pay and occupational social security schemes. This Recast Directive has to be implemented by 15 August 2008 and the directives which are brought together in this Directive (Directives 76/207, as amended by Directive 2002/73; 86/378, as amended by Directive 96/97; 75/117 and 97/80) shall be repealed one year later (Article 34). The Member States must of course meet their obligations arising from all these directives before the end of the various implementation periods. Nearly all the articles in the Recast Directive correspond to existing articles in one or more of the above-mentioned directives.

The Recast Directive is divided into four titles. The first title on general provisions includes a description of the aim of the Directive and definitions of different concepts such as direct and indirect discrimination, harassment and sexual harassment. We will come back to these central concepts in Section 4. The second title includes provisions on equal pay (Chapter 1) and on equal treatment as regards access to employment, vocational training and promotion and working conditions (Chapter 2). In the third title provisions are brought together regarding remedies and penalties, the burden of proof, victimisation, the promotion of equal treatment through equality bodies, social dialogue and dialogue with NGOs. This title also includes general provisions on, for example, the prevention of discrimination, gender mainstreaming and the dissemination of information.

4. Central concepts of EU gender equality law

In almost all EU gender equality law there are certain concepts, as interpreted by the ECJ, which are common to the different directives and the relevant Treaty provisions. Moreover, these concepts also play a central role even beyond gender equality law.⁴³ The concepts of direct and indirect discrimination have notably been developed by the ECJ. The directives which have been adopted since 2000 contain similar definitions of direct and indirect discrimination and build upon the case law of the ECJ. Harassment, sexual harassment and an instruction to discriminate are also prohibited and defined in the recent directives.

In the following sections, the definitions of these concepts in the Recast Directive (2006/54, see Section 3.10), the most recent directive, will be the starting point, unless indicated otherwise.

4.1. Direct discrimination

Direct discrimination is defined in Article 2(1)(a) of Directive 2006/54 and occurs

‘(...) where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be treated in a comparable situation.’

This definition suggests that a person who is treated less favourably should be compared to another person who is in a comparable situation. However, in the majority of cases up until now, the ECJ has found that there is discrimination for the very simple reasons that a person has been put at a disadvantage for reasons of being female or male, without engaging in comparisons of the situations. One of the reasons for this is that the issue of comparisons is not always raised by the national court. However, in cases where the national court puts this issue to the ECJ, the latter will deal with comparisons.⁴⁴

A special category are cases of discrimination for reasons of pregnancy. In such cases, contrary to what national courts have sometimes done, a comparison is not required, according to the ECJ. The Court held that the refusal to appoint a woman because she is pregnant amounts to direct sex discrimination, which is prohibited. The fact that there are no male candidates is not relevant if the reason for not appointing the woman is linked to her pregnancy.⁴⁵ The ECJ also decided that although pregnancy is not in any way comparable to a pathological condition, the fact remains that pregnancy is a period during which disorders and complications may arise compelling a woman to undergo strict medical supervision and, in some cases, to complete rest for all or part of her pregnancy. Those disorders and complications, which may cause incapacity for work, form part of the risks inherent in pregnancy and less favourable treatment on that ground, or perhaps even dismissal, amounts to direct discrimination as well.

In the Recast Directive the EU legislator has made it clear that the less favourable treatment of a woman related to pregnancy or maternity leave is included in the prohibition of discrimination (Article 2(2)(c)).

Finally, in relation to the distinction between direct and indirect discrimination, which will be discussed next, it must be stressed once again that direct discrimination is generally prohibited, unless a specific written exception applies. This is different in the case of indirect discrimination.

⁴³ Parallel Race Directive, Framework Directive, Section 1, notes 11 and 12.

⁴⁴ See for instance in the area of equal pay: Case C-132/92 *Birds Eye Walls* [1993] ECR I-5579. On how the national courts may handle issues of EC law, see below, Section 5.1.

⁴⁵ ECJ 8 November 1990, Case C-177/88 *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* [1990] ECR I-03941 (Dekker), at paras 15-18.

4.2. Indirect discrimination

The concept of indirect discrimination has been developed by the ECJ in a series of cases, particularly a set of cases regarding indirect sex discrimination in relation to part-time work. The landmark case is *Bilka*, which concerned access to an occupational pension scheme.⁴⁶ According to this scheme, part-time employees may obtain pensions under the scheme if they have worked for at least 15 years full time over a total period of 20 years. The ECJ found that if a much lower proportion of women work full time than men, the exclusion of part-time workers would be contrary to Article 119 (now Article 141 EC), where, taking into account the difficulties encountered by women workers working full time, that measure could not be explained by factors that exclude any discrimination on grounds of sex. The measures could, however, be objectively justified if they correspond to a real need on the part of the undertaking, and are appropriate and necessary to attain that aim. The same objective justification test has been applied in many different ECJ judgments and is now included in the definition of indirect discrimination in the most recent directives.

Indirect discrimination is defined in Article 2(1)(b) of Directive 2006/54 as follows:

'(...) where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.'

The indirect discrimination test, therefore, comprises the following elements. The first major question to be answered is whether a measure disadvantages significantly more persons of one sex than the other. It is for the applicant to prove that a measure or a practice amounts to indirect discrimination.⁴⁷ In *Seymour* the Court provided more guidance on how to establish such a presumption or *prima facie* case of indirect discrimination.⁴⁸ When there is a *prima facie* case of indirect discrimination, a second major issue arises: the defendant has to provide an objective justification for the indirect discriminatory criterion or practice. Indirect discrimination can be justified if the aim is legitimate and the measures to attain that aim are appropriate and necessary. The arguments put forward have to be specific, and supported by evidence. For example, in *Seymour* the Court considered that mere generalisations concerning the capacity of a specific measure to encourage recruitment are not enough to show that the aim of the disputed rule is unrelated to any discrimination based on sex; in addition, it was necessary to provide evidence on the basis of which it could reasonably be considered that the means chosen were suitable for achieving that aim.

The development of the concept of indirect discrimination has meant that a step has been taken towards a more substantive approach to equality, because it focuses on the effect of a rule or a practice and takes into account everyday social realities. Substantive equality requires that further steps are taken in order to realise true, genuine equality in social conditions. Arguably, this may sometimes require positive action, the topic of the next Section. However, as we will see, the issue of positive action is rather controversial in some Member States and therefore positive action is only allowed for, but it is not laid down (yet) as an EC-law obligation.

4.3. Positive action

As we have seen above, Article 141 EC and some of the gender equality directives allow for positive action. This concept is defined in Directive 2006/54 as follows:

⁴⁶ ECJ 13 May 1986, Case 170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz* [1986] ECR 1607 (*Bilka*).

⁴⁷ ECJ 17 October 1989, Case 109/88 *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss* [1989] ECR 3199 (*Danfoss*), at paras 10-16 and ECJ 26 June 2001, Case 381/99 *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG* [2001] ECR I-04961 (*Brunnhofer*), at paras 51-62.

⁴⁸ ECJ 9 February 1999, Case C-167/97 *Regina v Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez* [1999] ECR I-00623 (*Seymour*), at paras 58-65.

'Member States may maintain or adopt measures within the meaning of Article 141(4) of the Treaty with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life.' (Article 3).

These types of measures, in the absence of such *permissive* provisions, would be considered to infringe the principle of equal treatment if they led to less favourable treatment of members of one sex, for instance an employer-established training course which is only open to female employees.

The measures permitted under the positive action provisions quoted above are those designed to eliminate or counteract the prejudicial effects on women in employment or seeking employment which arise from existing attitudes, behaviour and structures based on the idea of a traditional division of roles in society between men and women. The measures should, in particular, encourage the participation of women in various occupations in those sectors of working life where they are currently under-represented.

One of the means to achieve this end is to set targets or even quotas in recruitment and promotion, which, however, must be proportionate to the aim pursued. According to the ECJ a measure that would give automatic and unconditional preference to one sex is not justified in this respect. In the case of recruitment and promotion, targets and/or quotas can only be accepted if each and every candidature is the subject of an objective assessment that takes the specific personal situations of all candidates into account. This case law of the ECJ started with the rather severe judgment in *Kalanke*.⁴⁹ In the meantime, the ECJ has softened its position in favour of positive action.⁵⁰

In *Lommers*,⁵¹ for instance, the Court found that measures that gave preference to female employees in the allocation of nursery places, but did not amount to a total exclusion of male candidates, were justified. Preferential allocation of nursery places to women employees was likely to improve equal opportunities for women since it was established that they were more likely than men to give up their careers in order to raise a child. Although, on the one hand, the case was decided in favour of positive measures, on the other hand, it also illustrated the potential dangers of positive action, in the sense that it continues to stereotype women as caregivers.

4.4. Harassment and sexual harassment

In the gender equality directives adopted since 2000, harassment and sexual harassment are explicitly prohibited. Harassment occurs, in terms of Article 2(1)(c) of the Recast Directive:

'(...) where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose or effect of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.'

Note that the conduct has to have the purpose or the effect of violating the 'dignity' of a person *and* creating an intimidating etc. environment. These are cumulative requirements.

Sexual harassment occurs:

'(...) where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.'

⁴⁹ ECJ 17 October 1995, Case 450/93 *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen* [1995] ECR I-03051 (*Kalanke*).

⁵⁰ ECJ 19 March 2002, Case 476/99 *H. Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij* [2002] ECR I-02891 (*Lommers*).

See further also, for instance, ECJ 28 March 2000, Case 158/97 *Georg Badeck and Others, interveners: Hessische Ministerpräsident und Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen* [2000] ECR 2000 I-01875 (*Badeck*) and ECJ 30 September 2004, Case 319/03, *Serge Briheche v Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Éducation nationale and Ministre de la Justice* [2004] ECR I-08807 (*Briheche*).

⁵¹ ECJ 19 March 2002, Case 476/99 *H. Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij* [2002] ECR I-02891 (*Lommers*).

Sex discrimination includes harassment and sexual harassment, as well as any less favourable treatment based on a person's rejection of or submission to such conduct (Article 2(2)a of the Recast Directive).

Harassment and sexual harassment cannot be objectively justified.

4.5. Instruction to discriminate

The prohibition on discrimination includes an instruction to discriminate against persons on one of the discrimination grounds covered by the anti-discrimination directives (Article 2(2)(b) of the Recast Directive). This could, for example, be the case if an employer required that an agency supplying temporary workers only recruits persons of a certain sex for a specific job. In that case, both the employer and the agency would be liable and would have to justify such sex discrimination.

5. How can EU gender equality law be enforced?

5.1. Invoking gender equality law in national courts

As was already observed (Section 2), most of the directives have various provisions in common that relate to the enforcement of gender equality rights. However, before turning to the discussion of these provisions it will be useful to point to some general aspects of EU gender equality law as far as they affect the courts of the Member States.

As we have seen above, complying with Article 141 EC on equal pay was apparently not easy for the Member States in the early stages. Similarly, the transposition of directives is sometimes too late or is otherwise not in accordance with EU law. However, due to the supremacy of EU law, equal pay provisions of the EC Treaty and directives prevail in the case of a conflict between national and EU law. Furthermore, quite a few provisions have direct effect, which means that they can be relied upon in litigation before national courts and applied by these national courts in any proceedings. Furthermore, the ECJ has also decided that the national courts have the duty to interpret their national law in conformity with the directive at issue, i.e. doing everything possible to achieve, through the interpretation of national law, the result which the directive aims at.⁵² Under certain conditions, a Member State may also be held liable for damage suffered by individuals due to the fact that a directive has not been transposed in time or has been done so incorrectly into national law.⁵³

Whenever EU gender equality law is relied upon in the national courts, they are able (and the courts of last instance are *obliged*) to request preliminary rulings from the ECJ (Article 234 EC). In the field of equal treatment, the ECJ has since 1971 delivered more than two hundred binding judgments, sometimes providing far-reaching interpretations of relevant provisions. One of the landmark judgments was the already mentioned judgment in *Defrenne II*, where the ECJ decided that Article 141 EC (then Article 119) has horizontal direct effect, i.e. that it can be relied upon by individuals before national courts not only against (organs of) the state, but also against individuals, such as private employers. But also in other respects, the ECJ has played a very important role in improving the ability of women and men to enforce their equality rights. This case law will be discussed below, together with the relevant provisions, in Sections 5.3 through 5.6. Before that, we will turn briefly to the role of the European Commission.

5.2. The role of the European Commission

The European Commission has an important task in the enforcement of EU gender equality law. The Commission monitors and analyses whether the Member States in general fulfil their obligations regarding the implementation of Treaty provisions and directives. More specific inquiries are also initiated by

⁵² The judgment of the ECJ in an equal treatment case has been ground-breaking in this respect. See ECJ 10 April 1984, Case 14/83 *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen* [1984] ECR 1891 (*Von Colson*), at para 26.

⁵³ ECJ 19 November 1991, Joined cases C-6/90 and C-9/90 *Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v Italian Republic* [1991] ECR I-05357 (*Francovich*) and ECJ 5 March 1996, Joined cases C-46/93 and C-48/93 *Brasserie du Pêcheur SA v Bundesrepublik Deutschland and The Queen v Secretary of State for Transport, ex parte: Factortame Ltd and others* [1996] ECR I-01029 (*Brasserie du Pêcheur*).

the Commission into activities of a particular Member State. Sometimes, these inquiries derive from complaints by individuals or organisations to the Commission. These complaints can be submitted to the services of the Commission rather easily.

According to Article 226 EC the European Commission can start an infringement procedure if it considers that a Member State has failed to fulfil a certain obligation. The Commission first sends a reasoned opinion on the matter after giving the State concerned the opportunity to submit its observations. If the Member State does not comply with the opinion within the period laid down by the Commission, the Commission may bring the matter before the ECJ. If the ECJ considers that the Member State has failed to fulfil an obligation and the Member State does not take the necessary measures to comply with the judgment of the ECJ in good time, it might even be subjected to penalties (see Article 228 EC).

5.3. Burden of proof

In the directives adopted since 2000, the case law of the ECJ has been implemented in diverse provisions and the method of enforcing anti-discrimination law has been strengthened. For example, rules on the burden of proof have been developed in the case law of the ECJ, for instance when the ECJ stated that in the case of indirect discrimination it is the defendant who has to provide an objective justification (see also 4.2). Similarly the ECJ has held that where an undertaking applies a system of pay which is totally lacking in transparency, if a female worker establishes, in relation to a relatively large number of employees, that the average pay for women is less than that for men, it is then for the employer to prove that his practice in the matter of wages is not discriminatory.⁵⁴ With the Burden of Proof Directive (Directive 97/80), this case law was integrated in legislation as far as sex discrimination was concerned in the field of pay and employment. Now, all the directives adopted since 2000 contain similar provisions.

Article 19(1) of the Recast Directive stipulates that:

‘Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.’⁵⁵

These rules do not apply to criminal proceedings, unless otherwise provided by the Member States. Member States may also introduce more favourable rules for plaintiffs.

Another ground-breaking case in which evidentiary rules were at stake was *Johnston*.⁵⁶ The case concerned, *inter alia*, an evidentiary rule in the Northern Ireland sex discrimination legislation that deprived the national court of the power to decide an issue arising in relation to the Equal Treatment Directive. The ECJ found that this rule was incompatible with the requirement of effective judicial control, stipulated in Article 6 of the Equal Treatment Directive. This article reflects, according to the ECJ, a general principle of law which underlies the constitutional traditions common to the Member States and which is also laid down in the European Convention on Human Rights. This principle of effective judicial protection did not remain limited to the areas of evidence. It plays a pivotal role in many other respects, such as requiring that access to the judicial process must be guaranteed (see also Section 5.4).

5.4. Defending rights

Member States have the obligation to ensure that judicial procedures are available to all persons who consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the

⁵⁴ ECJ 17 October 1989, Case 109/88 *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss* [1989] ECR 03199 (*Danfoss*).

⁵⁵ These rules also apply to situations covered by Article 141 and insofar as discrimination based on sex is concerned, to the Pregnancy Directive and the Parental Leave Directive.

⁵⁶ ECJ 15 May 1986, Case 222/84 *Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* [1986] ECR 01651 (*Johnston*).

relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.⁵⁷ Organisations and associations which have, in accordance with the criteria laid down in national law, a legitimate interest in whether the provisions of the equal treatment directives are complied with, have *locus standi*. Such organisations, for example associations for women's rights or trade unions, may engage, either on behalf or in support of the complainant, with his/her approval, in any judicial or administrative procedure provided for the enforcement of the obligations under the equal treatment directives.

The directives do not lay down any procedural rules for proceedings designed to ensure respect for the principles of equal pay and equal treatment of women and men. For instance, in relation to the time limits for bringing an action the applicable national law applies. However, as a matter of general EU law, the ECJ does require that the procedural rules (and remedies) must be equivalent to those applicable to infringements of domestic law of a similar nature and importance (the so-called principle of equivalence). Similarly, procedural rules or other conditions governing the exercise of an equal treatment claim must not make that exercise excessively difficult (the principle of effectiveness).⁵⁸ In any case, national courts must evolve national rules in order to provide sex equality claims with full and effective legal protection.⁵⁹

5.5. Sanctions, compensation and reparation

The directives adopted since 2000 require that sanctions, which might comprise the payment of compensation to the victim, must be effective, proportionate and dissuasive.⁶⁰ The ECJ developed these requirements in the *Von Colson* case, which are now integrated in legislation.⁶¹ As regards compensation or reparation when there has been a breach of the principle of equal treatment between men and women in (access to) employment and access to and the supply of goods and services, the directives further stipulate that the Member States have to introduce such measures as are necessary to ensure real and effective compensation or reparation. Compensation or reparation has to be dissuasive and proportionate to the damage suffered. The fixing of a prior upper limit may, in principle, not restrict such compensation or reparation.⁶² According to the ECJ, in particular in the case *Marshall II*, which is partly incorporated in the provisions of the Recast Directive, national law may not exclude an award of interest either.⁶³

5.6. Victimisation

Protection against dismissal or adverse treatment in reaction to a complaint is provided for in most of the directives.⁶⁴ Article 24 of the Recast Directive reads:

'Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect employees, including those who are employees' representatives provided for by national laws and/or practices, against dismissal or other adverse treatment by the employer as a reaction to a complaint within the undertaking or to any legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.'

This type of provision may, for instance, enable employees to bring legal proceedings against former employers who have refused to provide references to them, where that refusal constitutes retaliation for legal proceedings brought by the employee against the employer with a view to enforcing compliance with the requirement of equal treatment for men and women.⁶⁵

⁵⁷ E.g. Article 17 of the Recast Directive.

⁵⁸ E.g. ECJ 1 December 1998, Case 326/96, *B.S. Levez v T.H. Jennings (Harlow Pools) Ltd*, ECR 1998, I-07835 (Levez).

⁵⁹ Johnston see above, note 56.

⁶⁰ E.g. Article 25 of the Recast Directive.

⁶¹ ECJ 10 April 1984, Case 14/83, *Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen*, ECR 1984, 1891 (*Von Colson*), at para 28. Cf. also *Draehmpaehl* (Case C-180/95).

⁶² E.g. Article 18 of the Recast Directive.

⁶³ ECJ 2 August 1993 , Case 271/91, *M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*, ECR 1993, I-04367 (*Marshall II*).

⁶⁴ E.g. Article 24 of the Recast Directive.

⁶⁵ ECJ 22 September 1998, Case 185/97 *Belinda Jane Coote v Granada Hospitality Ltd* [1998] ECR I-05199 (Coote).

5.7. Equality bodies

The directives on equal treatment between men and women adopted since 2002 oblige the Member States to designate equality bodies.⁶⁶ The tasks of these bodies are the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment. They may form part of agencies with responsibilities at the national level for defending human rights or safeguarding individual rights. These bodies have the competence to provide independent assistance to victims of discrimination, to conduct independent surveys concerning discrimination and to publish independent reports and make recommendations.

5.8. Social dialogue

Member States also have the obligation to promote social dialogue between the social partners and dialogue with non-governmental organisations or dialogue with stakeholders with a view to fostering equal treatment.⁶⁷ The promotion of social dialogue might include the monitoring of practices at the workplace, in access to employment, vocational training and promotion, as well as the monitoring of collective agreements, codes of conduct, research or exchange of experience and good practice. The Recast Directive further stipulates in Article 21(2):

‘Where consistent with national traditions and practice, Member States shall encourage the social partners, without prejudice to their autonomy, to promote equality between men and women, and flexible working arrangements, with the aim of facilitating the reconciliation of work and private life, (...) and to conclude, at the appropriate level, agreements laying down anti-discrimination rules (...).’

Some directives also require Member States to encourage employers to promote equal treatment in a planned and systematic way and to provide, at appropriate regular intervals, employees and/or their representatives with appropriate information on equal treatment.⁶⁸ Such information may include an overview of the proportion of men and women at different levels of the organisation, their pay and pay differentials, and possible measures to improve the situation in cooperation with employees’ representatives.⁶⁹

6. Final observations

The brief overview presented above illustrates that a great deal of progress has been made in the area of EU gender equality law since 1957. Both the EU legislator and the ECJ have greatly contributed, often in a delicate interplay, to this process. Tribute should also be paid to individuals who have brought cases before their national courts, cases that ended up in the ECJ in Luxembourg. This has enabled the ECJ to deliver its judgments. As we have seen, the case law of the ECJ has, from time to time, been the driving force for EC gender equality standards, in particular in the area of introducing new concepts or other revolutionary novelties, especially in the enforcement of EC equality law. It has played a crucial role in the effective enforcement of gender equality standards in the Member States.

The progressive realization of the equal treatment of women and men is certainly not only an achievement of the EU. Other international instruments, for instance, have no doubt also contributed to the adoption of equality legislation at the national level and the eradication of gender discrimination. It is, however, the mandatory character of EC law and the mechanism of judicial protection in the EU that have provided a crucial impetus to gender discrimination law in the Member States and the EEA countries. It is generally believed that Article 141 EC and the gender equality directives, as interpreted by the ECJ, have been vital to the effective application of gender equality in the Member States. It is often because of the compelling obligation of EC law that the national legislator has introduced a number of na-

⁶⁶ E.g. Article 20 of the Recast Directive.

⁶⁷ E.g. Articles 21 and 22 of the Recast Directive.

⁶⁸ E.g. Article 21((3) and (4) of the Recast Directive.

⁶⁹ See on social dialogue in the European Union: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/index_en.htm (accessed 2 June 2008).

tional measures aimed at the effective implementation of the principle of gender equality. This implementation is the subject of a recent publication by the European Commission's European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality.⁷⁰

⁷⁰ European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality, *The Implementation of EU Gender Equality Law in 30 Countries*, September 2008, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.2, available at: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html. For regular up-to-date information about the developments both at EU level and in the Member States see also the European Gender Equality Law Review, available at http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.htm (accessed 8 October 2008).

Annex I Directives

- Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women *OJ L 45, 19.2.1975, pp. 19–20.*
- Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions *OJ L 269, 5.10.2002, pp. 15–20.*
- Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security *OJ L 6, 10.1.1979, pp. 24–25.*
- Council Directive 96/97/EC of 20 December 1996 amending Directive 86/378/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes *OJ L 46, 17.2.1997, pp. 20–24.*
- Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood *OJ L 359, 19.12.1986, pp. 56–58.*
- Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) *OJ L 348, 28.11.1992, pp. 1–8.*
- Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC *OJ L 145, 19.6.1996, pp. 4–9.*
- Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services *OJ L 373, 21.12.2004, pp. 37–43.*
- Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) *OJ L 204, 26.7.2006, pp. 23–36.*

Annex II Selected Bibliography

Articles

- C. BARNARD and B. HEPPEL, 'Substantive Equality', *Cambridge Law Journal* (2000) 59, 562-585.
- F. BEVERIDGE, 'Building against the past: the impact of Mainstreaming on EU gender law and policy', *European Law Review* (2007) 32, 193-212.
- N. BURROWS and M. ROBINSON, 'An Assessment of the Recast of Community Equality Laws', *European Law Journal* (2007) Vol. 13/2, 186-203.
- E. CARACCIOLI DI TORELLA, 'The goods and services directive: limitations and opportunities', *Feminist Legal Studies* (2005) 13:337-347.
- E. CARACCIOLI DI TORELLA, 'The Principle of Gender Equality, the Goods and Services Directive and Insurance: A Conceptual Analysis', *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, (2006) 13 MJ 3, 339-350.
- C. COSTELLO and G. DAVIES, 'The case law of the Court of Justice in the field of sex equality since 2000', *Common Market Law Review* (2006) 43, 1567-1616.
- S. FREDMAN, 'European Community Discrimination Law: a Critique', *Industrial Law Journal* (1992) Vol. 21, 119-134.
- S. FREDMAN, 'Equality: A New Generation?', *Industrial Law Journal* (2001) Vol. 30, 145-168.
- S. FREDMAN, 'Changing the Norm: Positive Duties in Equal Treatment legislation', *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, (2005) 12 MJ 4, 369-397.
- T. HERVEY and J. SHAW, 'Women, Work and Care: Women's Dual Role and Double Burden in EC Sex Equality Law', *Journal of European Social Policy* (1998) Vol. 8, 43-63.
- S. KOUKOULIS-SPLIOTPOULOS, 'The Amended Equal Treatment Directive (2002/73): An Expression of Constitutional Principles/Fundamental Rights', *Maastricht Journal of European and Comparative Law* (2005) 12 MJ 4, 327-368.
- A. MASSELOT, 'The New Equal Treatment Directive: Plus Ça Change: Comment on Directive 2002/73/EC of 23 September 2002 Amending Council Directive 76/207/EEC on the Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women as Regards Access to Employment, Vocational Training and Promotion, and Working Conditions', *Feminist Legal Studies* (2004) 12:93-104.
- A. MASSELOT, 'The State of Gender Equality in the European Union', *European Law Journal* (2007) Vol. 13/2, 152-168.
- C. McGLYNN, 'Ideologies of Motherhood in European Community Sex Equality Law', *European Law Journal* (2000) Vol. 6, 29-44.
- S. PRECHAL, 'Equality of Treatment, Non-Discrimination and Social Policy: Achievements in Three Themes', *Common Market Law Review* (2004) 41, 533-551.
- D. SCHIEK, 'A New Framework on Equal Treatment of Persons in EC Law?' *European Law Journal* (2002) Vol. 8, 290-314.
- D. SCHIEK, 'Broadening the Scope and the Norms of EU Gender Equality Law: Towards a Multidimensional Conception of Equality Law', *Maastricht Journal of European and Comparative Law* (2005) 12 MJ 4, 427-466.
- E. TRAVERSA, 'The Protection of Part-Time Workers in the Case Law of the Court of Justice of the European Communities', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (2003) Vol. 19/2, 219-241.
- L. WADDINGTON and M. BELL, 'More equal than others: Distinguishing European Union equality directives', *Common Market Law Review* (2001) Vol. 3, 587-611.

Books and reports

- ASSOCIATION DES FEMMES DE L'EUROPE MÉRIDIONALE (AFEM), *Concilier famille et travail pour les hommes et les femmes: droit et pratiques*, A. N. Sakkoulas/Braylant 2005.
- H. CADENAU, *Inequality in Equality. Lacunae in the European Equal Treatment Protection of Self-Employed Women*, (Utrecht: Science Shop Faculty of Law, Economics and Governance 2008).
- E. ELLIS, *EC Sex Equality Law*, 2nd ed. (Oxford: Oxford University Press, 1998).
- E. ELLIS, *EU Anti-discrimination law*, (Oxford: Oxford University Press, 2005).

Annex II – Selected Bibliography

- EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN THE FIELDS OF EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND EQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN, *General Report on Developments in EU Gender Equality Law, June 2006-May 2007*, May 2007, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit EMPL/G/2, available at:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/genrep_06_07_en.pdf
- EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN THE FIELDS OF EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND EQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN, *Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights*, March 2007, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit EMPL/G/2, available at:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_pregnancy.pdf
- EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN THE FIELDS OF EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND EQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN, *Legal Aspects of the Gender Pay Gap*, February 2007, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit EMPL/G/2, available at:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf
- EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN THE FIELD OF GENDER EQUALITY, *Legal Approaches to Aspects of the Reconciliation of Work, Family Life in Thirty European Countries*, August 2008, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G/2, available at:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html
- R. HOLTMAAT, *Catalysts for change? Equality bodies according to Directive 2000/43/EC*, European Commission, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union 2007, available at:
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/06catalyst_en.pdf
- C. HOSKINS, *Integrating Gender*, (London-New York: Verso, 1996).
- Y. KRAVARITOU (ed.), *The regulation of working time in the European Union; Gender approach*, (Brussels: Peter Lang, 1999).
- C. MACKINNON, *Feminism Unmodified. Discourses on Life and Law*, (Cambridge: Harvard University Press, 1988).
- S. PRECHAL and N. BURROWS, *Gender Discrimination Law of the European Community*, (Aldershot-Vermont: Dartmouth, 1990).
- D. SCHIEK, L. WADDINGTON and M. BELL eds., *Cases, materials and texts on national, supra-national and international non-discrimination law*, (Oxford: Hart Publishing 2007).
- C. TOBLER, *Indirect Discrimination. A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law*, Social Europe Series 10, (Antwerp-Oxford: Intersentia, 2005).

Links

See also for information on Gender equality the website of the European Commission:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html;
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en>

See also for further information on anti-discrimination legislation and policies the website of the European Commission:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm;
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en>

See for other documents the database Eurlex available at: <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>

Annex III Members of the European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality

Co-ordinator:

Susanne Burri, Utrecht University, the Netherlands

Assistant co-ordinator

Hanneke van Eijken, Utrecht University, the Netherlands

Executive Committee:

Sacha Prechal, Utrecht University, the Netherlands

Christopher McCrudden, Oxford University, United Kingdom

Hélène Masse-Dessen, Barrister at the Conseil d'Etat and Cour de Cassation, France

Susanne Burri, Utrecht University, the Netherlands

National experts:

Anna Sporrer (Austria), Attorney at law

Jean Jacqmain (Belgium), Free University of Brussels, Faculty of Law

Genoveva Tisheva (Bulgaria), Bulgarian Gender Research Foundation

Lia Eftstratiou-Georgiades (Cyprus), the Women's Organization 'Protoporia'

Kristina Koldinská (Czech Republic), Charles University, Faculty of Law

Ruth Nielsen (Denmark), Copenhagen Business School, Law Department

Anneli Albi (Estonia), University of Kent, Kent Law School

Kevät Nousiainen (Finland) Helsinki University, Faculty of Law

Sylvaine Laulom (France), University Jean Monnet, Saint-Etienne, Faculty of Law

Beate Rudolf (Germany), Free University of Berlin, Department of Law

Sophia Koukoulis-Spiropoulos (Greece), Attorney at law

Csilla Kollonay Lehoczky (Hungary), Central European University, Department of Legal Studies

Herdís Thorgeirsdóttir (Iceland), Bifrost University, Faculty of Law

Frances Meenan (Ireland), Four Courts, Law Library

Simonetta Renga (Italy), Ferrara University, Faculty of Economics

Kristīne Dupāte (Latvia), Practising lawyer

Nicole Mathé (Liechtenstein), University of Vienna

Tomas Davulis (Lithuania), Vilnius University, Faculty of Law

Anik Raskin (Luxembourg), National Women's Council of Luxembourg

Peter G. Xuereb (Malta), University of Malta, Faculty of Law

Rikki Holtmaat (the Netherlands), University of Leiden, Faculty of Law

Helga Aune (Norway), University of Oslo, Faculty of Law

Eleonora Zielinska (Poland), University of Warsaw, Faculty of Law and Administration

Maria Do Rosário Palma Ramalho (Portugal), University of Lisbon, Faculty of Law

Roxana Teșiu (Romania), Center for Partnership and Equality

Zuzana Magurová (Slovakia), Slovak Academy of Sciences, Institute of State and Law

Tanja Koderman Sever (Slovenia), Independent legal advisor

Berta Valdes (Spain) University Castilla-La Mancha, Faculty of Law

Ann Numhauser-Henning (Sweden), Lund University, Faculty of Law

Aileen McColgan (United Kingdom), King's College London

Ad hoc experts:

Dagmar Schiek, University of Leeds, United Kingdom

Christa Tobler, University of Leiden, the Netherlands and University of Basel, Switzerland

Risoluzione del Parlamento europeo sulle elezioni del 2004: come garantire una rappresentanza equilibrata fra donne e uomini (2003/2108(INI))

Il Parlamento europeo ,

- visto il trattato CE, ed in particolare gli articoli 2, 3, paragrafo 2, 13 e 141, paragrafo 4,
- visto l'articolo 23, comma 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea¹,
- vista la convenzione delle Nazioni Unite del 1979 sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW),
- vista la dichiarazione di Atene del 3 novembre 1992, approvata in occasione del primo Vertice europeo su "Women in Power" (donne al potere),
- visti la dichiarazione di Vienna e il programma d'azione, adottati dalla Conferenza mondiale sui diritti umani del 25 giugno 1993,
- viste la piattaforma d'azione adottata alla quarta Conferenza mondiale sulle donne, svoltasi il 15 settembre 1995 a Pechino, e la sua risoluzione del 18 maggio 2000 sul seguito dato alla piattaforma d'azione di Pechino²,
- vista la Carta di Roma adottata il 18 maggio 1996 dalle donne ministro dell'UE,
- viste le sue risoluzioni dell'11 febbraio 1994³, del 24 maggio 1996⁴ e del 2 marzo 2000⁵ sulla rappresentanza delle donne nel processo decisionale,
- viste la risoluzione del Consiglio del 27 marzo 1995⁶ e la raccomandazione del Consiglio 96/694/CE del 2 dicembre 1996 riguardante la partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale⁷,
- vista la dichiarazione ministeriale di Parigi, del 17 aprile 1999, su donne e uomini al potere,
- vista la sua risoluzione del 18 gennaio 2001 sulla relazione della Commissione sull'attuazione della raccomandazione 96/694/CE del Consiglio, del 2 dicembre 1996, sulla partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale⁸,

¹ GU C 364 del 18.12.2000, pag. 1

² GU C 59 del 23.2.2001, pag. 258

³ GU C 61 del 28.2.1994, pag. 248

⁴ GU C 166 del 10.6.1996, pag. 269

⁵ GU C 346 del 4.12.2000, pag. 82

⁶ GU C 168 del 4.7.1995, pag. 3

⁷ GU L 319 del 10.12.1996, pag. 11

- vista la decisione del Consiglio 2001/51/CE, del 20 dicembre 2000, relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005)⁹,
- vista la sua risoluzione del 19 dicembre 2002 sulla relazione della Commissione sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione europea (sesta relazione annuale)¹⁰,
- vista l'audizione pubblica della sua commissione per i diritti della donna e le pari opportunità su "Elezioni 2004 - Come garantire una rappresentanza equilibrata tra donne e uomini", organizzata l'11 giugno 2003, nel corso della quale tutti gli esperti si sono espressi a favore di sistemi elettorali che garantiscono pari rappresentanza a donne e uomini,
- viste le conclusioni della Conferenza ministeriale sulla "partecipazione delle donne al processo decisionale", che si è svolta a Siracusa il 12 settembre 2003,
- visto l'articolo 163 del suo regolamento,
- vista la relazione della commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (**A5-0333/2003**),
 - A. considerando che, a norma dell'articolo 2 del trattato, la parità tra uomini e donne costituisce un principio fondamentale del diritto comunitario e rientra quindi nell'*acquis* comunitario e che tale principio è pertanto un requisito essenziale per l'adesione all'Unione europea,
 - B. considerando che l'articolo 3, paragrafo 2, del trattato sancisce il principio dell'integrazione della dimensione di genere, affermando che l'azione della Comunità mira ad eliminare le inuguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne,
 - C. considerando che l'articolo 141, paragrafo 4, del trattato dispone che il principio della parità di trattamento non osti a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali,
 - D. considerando che la dichiarazione di Vienna sui diritti umani (paragrafo 18) impone chiaramente l'obbligo di promuovere la partecipazione piena e paritaria delle donne alla vita politica, civile, economica, sociale e culturale, a livello locale, regionale, nazionale e internazionale, e ribadisce che l'abolizione di qualsiasi forma di discriminazione basata sul sesso è un obiettivo prioritario della comunità internazionale,

⁸ GU C 262 del 18.9.2001, pag. 248

⁹ GU L 17 del 19.1.2001, pag. 22

¹⁰ P5_TA (2002)0633

E. considerando che la piattaforma d'azione di Pechino (1995) sottolinea l'esigenza di garantire che responsabilità, poteri e diritti siano equamente condivisi e che gli Stati membri si sono impegnati a dare attuazione a tale piattaforma,

F. considerando che il Consiglio, nella raccomandazione sopramenzionata del 2 dicembre 1996, sottolinea che la scarsa rappresentanza delle donne nei centri decisionali lascia inutilizzate e sottovalutate le esperienze specifiche delle donne, la qual cosa costituisce, pertanto, una perdita per la società nel suo insieme e può impedire che si tenga pienamente conto degli interessi e delle esigenze della popolazione nel suo complesso, e raccomanda agli Stati membri, alle associazioni e alle organizzazioni in tutti i settori della società di promuovere l'accesso delle donne al processo decisionale e una partecipazione equilibrata di donne e uomini negli organi decisionali,

G. considerando che il progetto di trattato che istituisce una costituzione per l'Europa (testo del 18 luglio 2003) afferma chiaramente all'articolo I-2 (parte I) che l'uguaglianza è uno dei valori europei che devono essere rispettati dagli Stati membri per evitare la sospensione dei diritti di appartenenza all'Unione, nonché dai paesi in via di adesione (articoli I-58 e I-57 rispettivamente (titolo IX, parte I)),

H. considerando che la parità tra uomini e donne è sancita dall'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali, ora parte integrante del progetto di trattato che istituisce una costituzione per l'Europa (testo del 18 luglio 2003), e che la partecipazione equilibrata di donne e uomini in posizioni di potere e nel processo decisionale è considerata un principio democratico e rientra parimenti nella Carta dei diritti fondamentali,

I. considerando che, sebbene costituiscano almeno la metà dell'elettorato ed abbiano conquistato il diritto di voto e di detenere delle cariche in tutti gli Stati membri, le donne continuano ad essere pesantemente sottorappresentate nel processo decisionale a livello politico,

J. considerando che, al Parlamento europeo, la scarsa rappresentanza delle donne tra gli osservatori dei paesi in via di adesione (14%) fa temere una riduzione della rappresentanza delle donne in seno al PE nella nuova legislatura (2004-2009),

K. considerando che troppe donne devono far fronte a un duplice onere, vale a dire da un lato dedicarsi ai compiti e alle responsabilità familiari e, dall'altro, perseguire la propria carriera professionale,

L. considerando che, sulla base di considerazioni strettamente empiriche, la partecipazione dei due sessi all'elaborazione delle politiche genera politiche di migliore qualità, in grado di rispondere meglio ai bisogni di una popolazione estremamente variegata,

M. considerando che, nel programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra uomini e donne (2001-2005), la Commissione ha definito la partecipazione delle donne al processo decisionale una questione prioritaria per il 2003, dato che la

parità nella vita politica permane fonte di preoccupazione sia a livello degli Stati membri che a livello europeo,

N. considerando che per combattere le disuguaglianze in tutti i settori occorrono impegno a livello politico e una migliore rappresentanza per le donne,

O. considerando che la piena realizzazione dell'universalità dei diritti umani presuppone che la parità di trattamento e di opportunità per gli uomini e le donne, sia de jure che de facto, sia considerata un diritto umano fondamentale,

1. invita i governi di tutti gli Stati membri e dei paesi in via di adesione a rivedere con urgenza l'impatto differenziale dei sistemi elettorali sulla rappresentanza politica delle donne negli organi eletti e a considerare l'adeguamento o la riforma di tali sistemi e, se necessario, prendere misure legislative e/o incoraggiare i partiti politici a predisporre sistemi di quote, come il sistema cerniera e/o prendere misure per promuovere una partecipazione equilibrata;
2. invita i partiti politici, a livello nazionale ed europeo, a rivedere le proprie strutture e procedure per abolire tutte le barriere direttamente o indirettamente discriminatorie nei confronti della partecipazione delle donne e ad adottare strategie adeguate per raggiungere un migliore equilibrio tra le donne e gli uomini nelle assemblee elette;
3. invita i partiti politici, sulla base delle conclusioni della Conferenza ministeriale di Siracusa, a trovare un accordo sull'applicazione di politiche comuni che prevedano che, alle elezioni europee, le donne costituiscano almeno il 30% dei candidati sulle proprie liste elettorali, ad avviare un processo di sensibilizzazione sulle questioni di genere nella direzione del proprio partito, a favorire la promozione, anche finanziaria, del conferimento di responsabilità alle donne ("empowerment") nella vita politica (formazione, riunioni, monitoraggio) e a garantire che le loro strategie a livello di informazione tengano conto dell'equilibrio di genere;
4. invita gli Stati membri e i paesi in via di adesione a prendere iniziative, anche legislative, e a sviluppare politiche volte a permettere di conciliare la vita lavorativa con quella familiare, garantendo l'accessibilità a servizi per la custodia dei bambini adeguati e di alta qualità; invita la Commissione a promuovere e sostenere finanziariamente metodi atti a conciliare la vita lavorativa e quella familiare;
5. sottolinea gli impegni assunti dalla Commissione (nella relazione annuale sulla parità di opportunità per le donne e gli uomini nell'UE nel 2002 (COM(2003) 98)), per quanto concerne lo sviluppo della partecipazione delle donne al processo decisionale e la messa a disposizione di risorse finanziarie nel 2003 per promuovere una rappresentanza equilibrata dei due sessi, a livello decisionale; chiede, in particolare, alla Commissione europea di promuovere la diffusione di informazioni, prima delle elezioni europee del 2004, sul concetto della democrazia fondata sulla parità, ivi compresi gli insegnamenti tratti dai paesi che hanno inserito nella propria Costituzione il principio della democrazia fondata sulla parità o hanno introdotto in materia una normativa specifica (ad esempio Francia e Belgio);

6. esorta la Commissione, i governi e i parlamenti nazionali, nonché le organizzazioni femminili a finanziare e organizzare campagne di sensibilizzazione mirate per promuovere la partecipazione politica delle donne, in vista delle elezioni europee del 2004;
7. sottolinea, al riguardo, l'esigenza di tener conto delle diverse situazioni nazionali ed in particolare delle situazioni specifiche dei paesi in via di adesione;
8. sottolinea l'importanza di coinvolgere esperti sulle questioni di genere, organizzazioni e reti femminili, nell'elaborazione di progetti di legge o programmi in materia di azioni positive, materiale informativo ecc., nonché nell'organizzazione di campagne di sensibilizzazione;
9. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione, e ai governi degli Stati membri e dei paesi in via di adesione.

COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Art. 37.

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore [31]. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Art. 51. (1)

Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di egualanza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge [563, 582, 841, 973, 1044, 106, 1351,2,6]. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

Art. 117. (1)

... omissis ...

Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive [3].

L. 20 febbraio 2009, n. 10¹

Modifiche alla legge 24 gennaio 1979, n. 18, concernente l'elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia.

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

la seguente legge:

Art. 1.

1. Al *primo comma dell'articolo 21 della legge 24 gennaio 1979, n. 18*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il numero 1) è inserito il seguente:

«1-bis) individua le liste che abbiano conseguito sul piano nazionale almeno il 4 per cento dei voti validi espressi»;

b) il numero 2) è sostituito dal seguente:

«2) procede al riparto dei seggi tra le liste di cui al numero 1-bis) in base alla cifra elettorale nazionale di ciascuna lista. A tal fine divide il totale delle cifre elettorali nazionali delle liste ammesse alla ripartizione dei seggi per il numero dei seggi da attribuire, ottenendo così il quoziente elettorale nazionale. Nell'effettuare la divisione trascura l'eventuale parte frazionaria del quoziente. Divide, poi, la cifra elettorale nazionale di ciascuna lista per tale quoziente. Attribuisce quindi ad ogni lista tanti seggi quante volte il quoziente elettorale nazionale risulti contenuto nella cifra elettorale nazionale di ciascuna lista. I seggi che rimangono ancora da attribuire sono rispettivamente assegnati alle liste per le quali le ultime divisioni hanno dato maggiori resti e, in caso di parità di resti, a quelle liste che abbiano avuto la maggiore cifra elettorale nazionale; a parità di cifra elettorale nazionale si procede per sorteggio. Si considerano resti anche le cifre elettorali nazionali delle liste che non hanno raggiunto il quoziente elettorale nazionale».

2. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

¹ Pubblicata nella Gazz. Uff. 23 febbraio 2009, n. 44

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198¹ ⁽¹⁾.

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'*articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

Visto l'*articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dei 24 gennaio 2006;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nella riunione del 27 febbraio 2006;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'*articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*;

Considerato che le competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica non hanno espresso nei termini di legge il prescritto parere;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 aprile 2006;

Sulla proposta del Ministro per le pari opportunità, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica, del lavoro e delle politiche sociali, della salute e delle attività produttive;

Emana il seguente decreto legislativo:

¹ Pubblicato nella Gazz. Uff. 31 maggio 2006 n.133, n. 125, S.O

Libro I

Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna

Titolo I

Disposizioni generali

1. Divieto di discriminazione tra uomo e donna.

(*legge 14 marzo 1985, n. 132, articolo 1*)

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Titolo II

Organizzazione per la promozione delle pari opportunità

Capo I - Politiche di pari opportunità

2. Promozione e coordinamento delle politiche di pari opportunità.

(*decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, articolo 5*)

1. Spetta al Presidente del Consiglio dei Ministri promuovere e coordinare le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché a consentire l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei.

Capo II - Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna

3. Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna.

(*decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 1*)

[1. La Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, istituita presso il Dipartimento per le pari opportunità, fornisce al Ministro per le pari opportunità, che la presiede, consulenza e supporto tecnico-scientifico nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche di pari opportunità fra uomo e donna, sui

provvedimenti di competenza dello Stato, ad esclusione di quelli riferiti alla materia della parità fra i sessi nell'accesso al lavoro e sul lavoro; in particolare la Commissione:

- a) formula proposte al Ministro per l'elaborazione delle modifiche della normativa statale necessarie a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei confronti delle donne ed a conformare l'ordinamento giuridico al principio di pari opportunità fra uomo e donna, fornendo elementi informativi, documentali, tecnici e statistici, utili ai fini della predisposizione degli atti normativi;
- b) cura la raccolta, l'analisi e l'elaborazione di dati allo scopo di verificare lo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità nei vari settori della vita politica, economica e sociale e di segnalare le iniziative opportune;
- c) redige un rapporto annuale per il Ministro sullo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità;
- d) fornisce consulenza tecnica e scientifica in relazione a specifiche problematiche su richiesta del Ministro o del Dipartimento per le pari opportunità;
- e) svolge attività di studio e di ricerca in materia di pari opportunità fra uomo e donna]².

4. Durata e composizione della Commissione.

(*decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 2*)

[1. La Commissione è nominata con decreto del Ministro e dura in carica due anni. Essa è composta da venticinque componenti di cui:

- a) undici prescelti nell'ambito delle associazioni e dei movimenti delle donne maggiormente rappresentativi sul piano nazionale;
- b) quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- c) quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni imprenditoriali e della cooperazione femminile maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

² Articolo abrogato dall'*art. 9, D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115*

d) tre prescelti fra le donne che si siano particolarmente distinte, per riconoscimenti e titoli, in attività scientifiche, letterarie e sociali;

e) tre rappresentanti regionali designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

2. Almeno due volte l'anno, la Commissione si riunisce a composizione allargata, con la partecipazione di un rappresentante di pari opportunità per ogni regione e provincia autonoma, anche al fine di acquisire osservazioni, richieste e segnalazioni in merito a questioni che rientrano nell'ambito delle competenze del sistema delle regioni e delle autonomie locali]³.

5. Ufficio di Presidenza della Commissione.

(*decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 3*)

[1. Con il decreto di cui all'articolo 4, comma 1, fra i componenti della Commissione vengono designati il Vicepresidente ed il Segretario che, insieme al Ministro, che lo presiede, costituiscono l'ufficio di presidenza.

2. Al Vicepresidente spetta la rappresentanza della Commissione, il coordinamento dei lavori e la costante informazione del Ministro circa le iniziative in corso di svolgimento]⁴.

6. Esperti e consulenti.

(*decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 4*)

1. La Commissione si avvale, su proposta del Ministro, di esperti, in numero massimo di cinque, su problematiche attinenti la parità fra i sessi, e di propri consulenti secondo quanto previsto dall'*articolo 29 della legge 23 agosto 1988, n. 400*, e dall'*articolo 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303*.

2. I consulenti di cui al comma 1 sono scelti fra persone, anche estranee alla pubblica amministrazione, dotate di elevata professionalità nelle materie giuridiche, nonché nei settori della lotta alle discriminazioni, delle politiche sociali e dell'analisi delle politiche pubbliche.

3. Nel decreto di conferimento dell'incarico è determinato il compenso degli esperti e dei consulenti]⁵.

³ Articolo abrogato dall'*art. 9, D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115*

⁴ Articolo abrogato dall'*art. 9, D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115*

7. Segreteria della Commissione.

(*decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 5*)

[1. Per l'espletamento delle proprie attività la Commissione dispone di una propria segreteria nell'ambito del Dipartimento per le pari opportunità]⁶.

Capo III - Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

8. Costituzione e componenti.

(*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 1, 2, 3, 4, e 7*)

1. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera.

2. Il Comitato è composto da:

a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;

b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;

e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;

⁵ Articolo abrogato dall'*art. 9, D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115*

⁶ Articolo abrogato dall'*art. 9, D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115*

f) la consigliera o il consigliere nazionale di parità di cui all'articolo 12, comma 2, del presente decreto.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;

b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri dell'istruzione, dell'università e della ricerca, della giustizia, degli affari esteri, delle attività produttive, del Dipartimento per la funzione pubblica;

c) cinque dirigenti dei Ministero del lavoro e delle politiche sociali in rappresentanza delle Direzioni generali del mercato del lavoro, della tutela delle condizioni di lavoro, per le politiche previdenziali, per le politiche per l'orientamento e la formazione e per l'innovazione tecnologica.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.

5. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito dei suoi componenti⁷.

9. Convocazione e funzionamento.

(*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 5 e 6*)

1. Il Comitato è convocato, oltre che su iniziativa del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 11, nonché in ordine alle relative spese⁸.

10. Compiti del Comitato.

⁷ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera d) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*. Vedi, anche, il *D.P.R. 14 maggio 2007, n. 107*

⁸ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera d) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*

(*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 6*)

1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, comma 1, ed in particolare:

- a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonchè per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;
- b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
- c) formula, entro il 31 maggio di ogni anno, un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è diffuso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale⁹;
- d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive e opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;
- e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
- f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
- g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di progetti di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive, stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla loro attuazione;
- h) può richiedere alla Direzione provinciale del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e

⁹ In attuazione di quanto disposto dalla presente lettera vedi, per l'anno 2007, il *Prov. 30 maggio 2007* e, per l'anno 2008, il *Prov. 15 luglio 2008*

femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;

i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale¹⁰.

11. Collegio istruttorio e segreteria tecnica.

(*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 7*)

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'articolo 8 e alle consigliere e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

- a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 8, che lo presiede;
 - b) un magistrato designato dal Ministero della giustizia fra quelli addetti alle sezioni lavoro, di legittimità o di merito;
 - c) un dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
 - d) gli esperti di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a);
 - e) la consigliera o il consigliere di parità di cui all'articolo 12.
2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 8, possono essere elevati a due.
3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta da personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato.
4. Il Comitato e il collegio istruttorio deliberano in ordine alle proprie modalità di organizzazione e di funzionamento; per lo svolgimento dei loro compiti possono

¹⁰ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera d) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*

costituire specifici gruppi di lavoro. Il Comitato può deliberare la stipula di convenzioni, nonché avvalersi di collaborazioni esterne:

- a) per l'effettuazione di studi e ricerche;
- b) per attività funzionali all'esercizio dei propri compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'articolo 10, comma 1, lettera d)¹¹

Capo IV - Consigliere e consiglieri di parità

12. Nomina.

(*decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 1, comma 1*; articolo 2, commi 1, 3, 4)

1. A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente.
2. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.
3. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle regioni e delle province, sentite le commissioni rispettivamente regionali e provinciali tripartite di cui agli *articoli 4 e 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469*, ognuno per i reciproci livelli di competenza, sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e con le procedure previste dal presente articolo.
4. In caso di mancata designazione dei consiglieri di parità regionali e provinciali entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato, o di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'articolo 13, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, provvede direttamente alla nomina nei trenta giorni successivi, nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1. A parità di requisiti professionali si procede alla designazione e nomina di una consigliera di parità.

¹¹ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera d) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*. Vedi, anche, il *D.P.R. 14 maggio 2007, n. 107*

5. I decreti di nomina del presente articolo, cui va allegato il *curriculum* professionale della persona nominata, sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale.

13. Requisiti e attribuzioni.

(*decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articoli 1, comma 2, 2, comma 2*)

1. Le consigliere e i consiglieri di parità devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

14. Mandato.

(*decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 2, comma 5*)

1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 12 ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12. Le consigliere ed i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine.

15. Compiti e funzioni.

(*decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 3*)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dal libro III, titolo I;

b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;

e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;

f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;

h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46;

i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità nazionale, regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, della commissione centrale per l'impiego ovvero del diverso organismo che ne venga a svolgere, in tutto o in parte, le funzioni a seguito del *decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469*, e delle commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli *articoli 4 e 6 del citato decreto legislativo n. 469 del 1997*; essi partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/99, del Consiglio del 21 giugno 1999. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale è componente del Comitato nazionale e del Collegio istruttorio di cui agli articoli 8 e 11.

3. Le strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d), del *decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469*, forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione

dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

4. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni regionali e provinciali del lavoro territorialmente competenti acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.

5. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali presentano un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

16. Sede e attrezzature.

(*decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 5*)

1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali è ubicato rispettivamente presso le regioni e presso le province. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari sono assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse trasferite ai sensi del *decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469*.

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, nell'ambito delle proprie competenze, può predisporre con gli enti territoriali nel cui ambito operano le consigliere ed i consiglieri di parità convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 15, comma 1,

lettere *b), c), d) ed e)*, come stipulato con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281¹²⁽¹²⁾.

17. Permessi.

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 6)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità, nazionale e regionali hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere ed i consiglieri provinciali di parità hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie. I permessi di cui al presente comma sono retribuiti.
2. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità hanno altresì diritto, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad ulteriori permessi non retribuiti per i quali viene corrisposta un'indennità. La misura massima dei permessi e l'importo dell'indennità sono stabiliti annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al comma 1 ed al presente comma, le consigliere ed i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno un giorno prima.
3. L'onere di rimborsare le assenze dal lavoro di cui al comma 1 delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali, lavoratori dipendenti da privati o da amministrazioni pubbliche, è a carico rispettivamente dell'ente regionale e provinciale. A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'articolo 18. L'ente regionale o provinciale, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza.
4. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità, lavoratori autonomi o liberi professionisti, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni ad un'indennità rapportata al numero complessivo delle ore di effettiva attività, entro un limite massimo determinato annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2.
5. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruisce di un numero massimo di permessi non retribuiti determinato annualmente con il decreto di cui all'articolo 18, comma 2, nonchè di un'indennità fissata dallo stesso decreto. In alternativa può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva, a carico del Fondo di cui all'articolo 18,

¹² Vedi, anche, il D.P.R. 14 maggio 2007, n. 107

determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Ove l'ufficio di consigliera o consigliere nazionale di parità sia ricoperto da un lavoratore autonomo o da un libero professionista, spetta al medesimo un'indennità nella misura complessiva annua determinata dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

18. Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità.

(*decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 9*)

1. Il Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità è alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera *d*), della *legge 17 maggio 1999, n. 144*, e successive modificazioni. Il Fondo è destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità e delle consigliere o dei consiglieri regionali e provinciali di parità, i compensi degli esperti eventualmente nominati ai sensi dell'articolo 19, comma 3, nonchè le spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute ai sensi del libro III, titolo I, capo III; finanzia altresì le spese relative al pagamento di compensi per indennità, rimborsi e remunerazione dei permessi spettanti alle consigliere ed ai consiglieri di parità, nonchè quelle per il funzionamento e le attività della rete di cui all'articolo 19 e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni di cui all'articolo 16, comma 2, diversi da quelli relativi al personale.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza unificata di cui all'*articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*, le risorse del Fondo vengono annualmente ripartite tra le diverse destinazioni, sulla base dei seguenti criteri:

a) una quota pari al trenta per cento è riservata all'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità ed è destinata a finanziare, oltre alle spese relative alle attività ed ai compensi dello stesso, le spese relative al funzionamento ed ai programmi di attività della rete delle consigliere e dei consiglieri di parità di cui all'articolo 19;

b) la restante quota del settanta per cento è destinata alle regioni e viene suddivisa tra le stesse sulla base di una proposta di riporto elaborata dalla commissione interministeriale di cui al comma 4¹³.

3. La ripartizione delle risorse è comunque effettuata in base a parametri oggettivi, che tengono conto del numero delle consigliere o dei consiglieri

¹³ Il fondo di cui al presente comma è stato ripartito, per l'anno 2007, con *D.M. 23 novembre 2007* (Gazz. Uff. 17 dicembre 2007, n. 292) e, per l'anno 2008, con *D.M. 29 dicembre 2008* (Gazz. Uff. 21 febbraio 2009, n. 43).

provinciali e di indicatori che considerano i differenziali demografici ed occupazionali, di genere e territoriali, nonchè in base alla capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti.

4. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali opera la commissione interministeriale per la gestione del Fondo di cui al comma 1. La commissione è composta dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità o da un delegato scelto all'interno della rete di cui all'articolo 19, dal vicepresidente del Comitato nazionale di cui all'articolo 8, da un rappresentante della Direzione generale del mercato del lavoro, da tre rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, da un rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze, da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonchè da tre rappresentanti della Conferenza unificata di cui all'*articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*. Essa provvede alla proposta di riparto tra le regioni della quota di risorse del Fondo ad esse assegnata, nonchè all'approvazione dei progetti e dei programmi della rete di cui all'articolo 19. L'attività della commissione non comporta oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

5. Per la gestione del Fondo di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, le norme che disciplinano il Fondo per l'occupazione¹⁴.

19. Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità.

(*decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, commi 1, 2, 3, 4 e 5*)

1. La rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

2. La rete nazionale si riunisce almeno due volte l'anno su convocazione e sotto la presidenza della consigliera o del consigliere nazionale; alle riunioni partecipano il vice presidente del Comitato nazionale di parità di cui all'articolo 8, e un rappresentante designato dal Ministro per le pari opportunità.

3. Per l'espletamento dei propri compiti la rete nazionale può avvalersi, oltre che del Collegio istruttorio di cui all'articolo 11, anche di esperte o esperti, nei settori di competenza delle consigliere e dei consiglieri di parità, di particolare e

¹⁴ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera d) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*

comprovata qualificazione professionale. L'incarico di esperta o esperto viene conferito su indicazione della consigliera o del consigliere nazionale di parità dalla competente Direzione generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. L'entità delle risorse necessarie al funzionamento della rete nazionale e all'espletamento dei relativi compiti, è determinata con il decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

5. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui all'articolo 15, comma 5, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla rete nazionale. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 5 dell'articolo 15 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto¹⁵.

20. Relazione al Parlamento.

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, comma 6)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 19, comma 5, nonchè delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta in Parlamento, almeno ogni due anni, d'intesa con il Ministro per le pari opportunità, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto¹⁶.

Capo V - Comitato per l'imprenditoria femminile

21. Comitato per l'imprenditoria femminile.

(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 1, 2, 3)

[1. Presso il Ministero delle attività produttive opera il Comitato per l'imprenditoria femminile composto dal Ministro delle attività produttive o, per sua delega, da un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente, dal

¹⁵ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera d) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*. Vedi, anche, il *D.P.R. 14 maggio 2007, n. 107*

¹⁶ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera d) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*.

Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministro delle politiche agricole e forestali, dal Ministro dell'economia e delle finanze, o da loro delegati; da una rappresentante degli istituti di credito, da una rappresentante per ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale della cooperazione, della piccola industria, del commercio, dell'artigianato, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi.

2. I membri del Comitato sono nominati con decreto del Ministro delle attività produttive, su designazione delle organizzazioni di appartenenza, e restano in carica tre anni. Per ogni membro effettivo viene nominato un supplente.

3. Il Comitato elegge nel proprio ambito uno o due vicepresidenti; per l'adempimento delle proprie funzioni esso si avvale del personale e delle strutture messe a disposizione dai Ministeri di cui al comma 1¹⁷]¹⁸.

22. Attività del Comitato per l'imprenditoria femminile.

(*legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 4 e 5*)

[1. Il Comitato ha compiti di indirizzo e di programmazione generale in ordine agli interventi previsti dal libro III, titolo II; promuove altresì lo studio, la ricerca e l'informazione sull'imprenditorialità femminile.

2. Per le finalità di cui al presente capo il Comitato stabilisce gli opportuni collegamenti con il Servizio centrale per la piccola industria e l'artigianato di cui all'articolo 39, comma 1, lettera a), della *legge 5 ottobre 1991, n. 317*, e si avvale di consulenti, individuati tra persone aventi specifiche competenze professionali ed esperienze in materia di imprenditoria femminile¹⁹]²⁰.

Libro II

Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali

Titolo I

Rapporto tra coniugi

¹⁷ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera e) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*

¹⁸ Articolo abrogato dall'*art. 4, D.P.R. 14 maggio 2007, n. 101*. Vedi, anche, l'art. 1 dello stesso decreto

¹⁹ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera e) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*

²⁰ Articolo abrogato dall'*art. 4, D.P.R. 14 maggio 2007, n. 101*

23. Pari opportunità nei rapporti fra coniugi.

1. La materia delle pari opportunità nei rapporti familiari è disciplinata dal codice civile.

Titolo II

Contrasto alla violenza nelle relazioni familiari

24. Violenza nelle relazioni familiari.

1. Per il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari si applicano le disposizioni di cui alla *legge 4 aprile 2001, n. 154*.

Libro III

Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici

Titolo I

Pari opportunità nel lavoro

Capo I - Nozioni di discriminazione

25. Discriminazione diretta e indiretta.

(*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2*)

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga²¹ (21).

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività

²¹ Comma così modificato dall'*art. 8-quater, D.L. 8 aprile 2008, n. 59*, aggiunto dalla relativa legge di conversione

lavorativa, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

26. Molestie e molestie sessuali.

(*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4*, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne²²

Capo II - Divieti di discriminazione

27. Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro.

(*legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3*)

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.
2. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:
 - a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;

²² Vedi, anche, il *D.M. 13 dicembre 2007*

b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonchè all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

5. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

6. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

28. Divieto di discriminazione retributiva.

(*legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2*)

1. La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

29. Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera.

(*legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3*)

1. È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

30. Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali.

(*legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12*)

1. Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.
2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 si applicano alle lavoratrici le disposizioni della *legge 15 luglio 1966, n. 604*, e successive modificazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.
3. Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.
4. Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata.
5. La disposizione di cui al comma 4 si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonchè in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.
6. Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con *decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124*, e della *legge 5 maggio 1976, n. 248*, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice.

31. Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici.

(*legge 9 febbraio 1963, n. 66, articolo 1, comma 1; legge 13 dicembre 1986, n. 874, articoli 1 e 2*)

1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge.
2. L'altezza delle persone non costituisce motivo di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici ad eccezione dei casi in cui riguardino quelle mansioni e qualifiche speciali, per le quali è necessario definire un limite di altezza e la misura di detto limite, indicate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti i Ministri interessati, le organizzazioni sindacali più rappresentative e la Commissione per la parità tra uomo e donna, fatte salve le specifiche disposizioni relative al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

32. *Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali.*

(*decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 1*)

1. Le Forze armate ed il Corpo della guardia di finanza si avvalgono, per l'espletamento dei propri compiti, di personale maschile e femminile.

33. *Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza.*

(*decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 2*)

1. Il reclutamento del personale militare femminile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza è effettuato su base volontaria secondo le disposizioni vigenti per il personale maschile, salvo quanto previsto per l'accertamento dell'idoneità al servizio militare del personale femminile dai decreti di cui all'*articolo 1, comma 5, della legge 20 ottobre 1999, n. 380*, e salve le aliquote d'ingresso eventualmente previste, in via eccezionale, con il decreto adottato ai sensi della legge medesima.

2. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, nonché il personale femminile volontario di truppa in fase di addestramento e specializzazione iniziale, è posto in licenza straordinaria per maternità a decorrere dalla presentazione all'amministrazione della certificazione attestante lo stato di gravidanza, fino all'inizio del periodo di congedo di maternità di cui all'*articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*. Il periodo di assenza del servizio trascorso in licenza straordinaria per

maternità non è computato nel limite massimo previsto per le licenze straordinarie.

3. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, posto in licenza straordinaria per maternità ai sensi del comma 2, può chiedere di proseguire il periodo formativo con esenzione di qualsiasi attività fisica, fino all'inizio del periodo del congedo di maternità di cui all'*articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*. L'accoglimento della domanda è disposto dal Comandante di corpo, in relazione agli obiettivi didattici da conseguire e previo parere del dirigente del servizio sanitario dell'istituto di formazione.

4. La licenza straordinaria per maternità di cui al comma 3 è assimilata ai casi di estensione del divieto di adibire le donne al lavoro previsti dall'articolo 17, comma 2, lettera c), del *decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*. Al personale femminile, nel predetto periodo di assenza, è attribuito il trattamento economico di cui all'*articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, ovvero, qualora più favorevole, quello stabilito dai provvedimenti previsti dall'*articolo 2, commi 1 e 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195*.

5. Il personale militare femminile appartenente alle Forze armate, all'Arma dei carabinieri e alla Guardia di finanza che, ai sensi degli *articoli 16 e 17 del decreto legislativo n. 151 del 2001*, non possa frequentare i corsi previsti dalle relative normative di settore, è rinvia al primo corso utile successivo e, qualora lo superi con esito favorevole, assume l'anzianità relativa al corso originario di appartenenza.

34. Divieto di discriminazione nelle carriere militari.

(*decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articoli 3, 4 e 5*)

1. Lo stato giuridico del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.

2. L'avanzamento del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.

3. Le amministrazioni interessate disciplinano gli specifici ordinamenti dei corsi presso le accademie, gli istituti e le scuole di formazione in relazione all'ammissione ai corsi stessi del personale femminile.

35. *Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.*

(*legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6*)

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.

2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.

3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto seguì la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

5. Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:

a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiari di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.

8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.

9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

Capo III - Tutela giudiziaria

36. Legittimazione processuale.

(*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 4 e 5*)

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dell'articolo 25 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'*articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.

2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

37. Legittimazione processuale a tutela di più soggetti.

(*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 7, 8, 9, 10 e 11*)

1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di

predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1, le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonchè la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

4. Ferma restando l'azione di cui al comma 2, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il decreto è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita con le pene di cui all'articolo 650 del codice penale e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'articolo 18 e la revoca dei benefici di cui all'articolo 41, comma 1.

38. Provvedimento avverso le discriminazioni.

(*legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13*)

1. Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui all'articolo 27, commi 1, 2, 3 e 4, e di cui all'*articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903*, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, associazioni e organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesi o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti²³.

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

3. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

5. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dall'*articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034*.

²³ Comma così modificato dall'*art. 8-quater, D.L. 8 aprile 2008, n. 59*, aggiunto dalla relativa legge di conversione

6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.

39. Ricorso in via d'urgenza.

(*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 14*)

1. Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile non preclude la concessione dei provvedimenti di cui agli articoli 37, comma 4, e 38.

40. Onere della prova.

(*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6*)

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

41. Adempimenti amministrativi e sanzioni.

(*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 12; legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 16, comma 1*)

1. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi degli articoli 25 e 26, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per

l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, è punita con l'ammenda da 103 euro a 516 euro.

Capo IV - Promozione delle pari opportunità

42. Adozione e finalità delle azioni positive.

(*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2*)

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

43. Promozione delle azioni positive.

(*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, comma 3*)

1. Le azioni positive di cui all'articolo 42 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 8 e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'*articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*²⁴.

44. Finanziamento.

(*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 2, commi 1, 2, 4 e 5*)

1. A partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c).

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato di cui all'articolo 8, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1, deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. I progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

4. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 45, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 8²⁵

²⁴ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera d) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*

²⁵ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera d) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*

45. Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale.

(*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 3*)

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 42, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli *articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845*, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del Fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica.
2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 42, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 8.
3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati²⁶

46. Rapporto sulla situazione del personale.

(*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 9, commi 1, 2, 3 e 4*)

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

²⁶ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera d) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*

3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'*articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520*. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda²⁷.

47. Richieste di rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive.

(*decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 10, comma 1*)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e delle pari opportunità e su indicazione del Comitato di cui all'articolo 8, determina, con apposito decreto, eventuali modifiche nelle modalità di presentazione delle richieste di cui all'articolo 45, comma 1, nelle procedure di valutazione di verifica e di erogazione, nonché nei requisiti di onorabilità che i soggetti richiedenti devono possedere.

2. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza dal beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al comma 1²⁸

48. Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni.

(*decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5*)

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'*articolo 42 del*

²⁷ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera d) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*

²⁸ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera d) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*

decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera *d*), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'*articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*.

2. Resta fermo quanto disposto dall'*articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*²⁹ (29).

49. Azioni positive nel settore radiotelevisivo.

(*legge 6 agosto 1990, n. 223, articolo 11*)

1. La concessionaria pubblica e i concessionari privati per la radiodiffusione sonora o televisiva in ambito nazionale, promuovono azioni positive volte ad eliminare condizioni di disparità tra i due sessi in sede di assunzioni, organizzazione e distribuzione del lavoro, nonché di assegnazione di posti di responsabilità.

2. I concessionari di cui al comma 1 redigono, ogni due anni, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli e della remunerazione effettiva da trasmettere alla Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna di cui al libro I, titolo II, capo II.

²⁹ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera *d*) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*

50. Misure a sostegno della flessibilità di orario.

1. Le misure a sostegno della flessibilità di orario, finalizzate a promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, sono disciplinate dall'*articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53*.

Capo V - Tutela e sostegno della maternità e paternità

51. Tutela e sostegno della maternità e paternità.

1. La tutela ed il sostegno della maternità e paternità è disciplinata dal *decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*.

Titolo II

Pari opportunità nell'esercizio dell'attività d'impresa

Capo I - Azioni positive per l'imprenditoria femminile

52. Principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile.

(*legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 1, commi 1 e 2*)

1. Il presente capo indica i principi generali volti a promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità tra uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale, e, in particolare, i principi diretti a:

a) favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;

b) promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;

c) agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;

d) favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;

e) promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi³⁰.

53. Principi in materia di beneficiari delle azioni positive.

(*legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 2, comma 1*)

1. I principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile si rivolgono ai seguenti soggetti:

a) le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne, le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne, nonchè le imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi;

b) le imprese, o i loro consorzi, le associazioni, gli enti, le società di promozione imprenditoriale anche a capitale misto pubblico e privato, i centri di formazione e gli ordini professionali che promuovono corsi di formazione imprenditoriale o servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale riservati per una quota non inferiore al settanta per cento a donne³¹.

54. Fondo nazionale per l'imprenditoria femminile.

(*legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 3, comma 1*)

1. A valere sulle disponibilità del Fondo, istituito con l'*articolo 3, comma 1, della legge 25 febbraio 1992, n. 215*, con apposito capitolo nello stato di previsione della spesa del Ministero delle attività produttive, possono essere concesse ai soggetti indicati all'articolo 53, comma 1, lettera a), nel rispetto dei principi fondamentali dell'ordinamento anche comunitario, le agevolazioni previste dalla disciplina vigente:

a) per impianti ed attrezzature sostenute per l'avvio o per l'acquisto di attività commerciali e turistiche o di attività nel settore dell'industria, dell'artigianato, del

³⁰ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera e) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*

³¹ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera e) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*

commercio o dei servizi, nonchè per i progetti aziendali connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione di prodotto, tecnologica od organizzativa;

b) per l'acquisizione di servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonchè per lo sviluppo di sistemi di qualità.

2. Ai soggetti di cui all'articolo 53, comma 1, lettera b), possono essere concesse agevolazioni per le spese sostenute per le attività ivi previste³²

55. Relazione al Parlamento.

(*legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 11*)

1. Il Ministro delle attività produttive verifica lo stato di attuazione dei principi di cui al presente capo, presentando a tale fine una relazione annuale al Parlamento³³.

Titolo II-bis³⁴

Parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura

Capo I - Nozioni di discriminazione e divieto di discriminazione

55-bis. Nozioni di discriminazione.

1. Sussiste discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, quando, a causa del suo sesso, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga³⁵.

2. Sussiste discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere le

³² Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera e) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*

³³ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, come sostituito dalla relativa legge di conversione, e la lettera e) del *comma 14 dell'art. 1, D.L. 16 maggio 2008, n. 85*

³⁴ Il titolo II-bis, comprendente gli articoli da 55-bis a 55-decies, è stato aggiunto dall'*art. 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196* (Gazz. Uff. 9 novembre 2007, n. 261, S.O.), entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione

³⁵ Comma così rettificato con *Comunicato 18 gennaio 2008* (Gazz. Uff. 18 gennaio 2008, n. 15).

persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

3. Ogni trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo.

4. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, fondati sul sesso, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona e la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

5. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati con connotazioni sessuali, espressi a livello fisico, verbale o non verbale, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona, in particolare con la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

6. L'ordine di discriminare persone direttamente o indirettamente a motivo del sesso è considerato una discriminazione, ai sensi del presente titolo.

7. Non costituiscono discriminazione, ai sensi del presente titolo, le differenze di trattamento nella fornitura di beni e servizi destinati esclusivamente o principalmente a persone di un solo sesso, qualora siano giustificate da finalità legittime perseguitate con mezzi appropriati e necessari³⁶.

55-ter. Divieto di discriminazione.

1. È vietata ogni discriminazione diretta e indiretta fondata sul sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura.

2. Il divieto di cui al comma 1 si applica a tutti i soggetti, pubblici e privati, fornitori di beni e servizi che sono a disposizione del pubblico e che sono offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare e delle transazioni ivi effettuate.

3. Sono escluse dall'ambito di applicazione del comma 1 le seguenti aree:

a) impiego e occupazione, anche nell'ambito del lavoro autonomo nella misura in cui sia applicabile una diversa disciplina;

³⁶ Il titolo II-bis, comprendente gli articoli da 55-bis a 55-decies, è stato aggiunto dall'art. 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196 (Gazz. Uff. 9 novembre 2007, n. 261, S.O.), entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione

- b) contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicità;
 - c) istruzione pubblica e privata.
- 4. Resta impregiudicata la libertà contrattuale delle parti, nella misura in cui la scelta del contraente non si basa sul sesso della persona.
- 5. Sono impregiudicate le disposizioni più favorevoli sulla protezione della donna in relazione alla gravidanza e alla maternità.
- 6. Il rifiuto delle molestie e delle molestie sessuali da parte della persona interessata o la sua sottomissione non possono costituire fondamento per una decisione che interessi la medesima persona.
- 7. È altresì vietato ogni comportamento pregiudizievole posto in essere nei confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta, o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento³⁷

55-quater. Parità di trattamento tra uomini e donne nei servizi assicurativi e altri servizi finanziari.

- 1. Nei contratti stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, il fatto di tenere conto del sesso quale fattore di calcolo dei premi e delle prestazioni a fini assicurativi e di altri servizi finanziari non può determinare differenze nei premi e nelle prestazioni.
- 2. Sono consentite differenze proporzionate nei premi o nelle prestazioni individuali ove il fattore sesso sia determinante nella valutazione dei rischi, in base a dati attuariali e statistici pertinenti e accurati. In ogni caso i costi inerenti alla gravidanza e alla maternità non possono determinare differenze nei premi o nelle prestazioni individuali.
- 3. L'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo (ISVAP) esercita i suoi poteri ed effettua le attività necessarie, al fine di garantire che le differenze nei premi o nelle prestazioni, consentite ai sensi del comma 2, abbiano a fondamento dati attuariali e statistici affidabili. Il medesimo Istituto provvede a raccogliere, pubblicare ed aggiornare i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante, relazionando almeno annualmente all'Ufficio di cui all'articolo 55-novies.

³⁷ Il titolo II-bis, comprendente gli articoli da 55-bis a 55-decies, è stato aggiunto dall'art. 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196 (Gazz. Uff. 9 novembre 2007, n. 261, S.O.), entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione

4. La violazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 costituisce inosservanza al divieto di cui all'articolo 55-ter.

5. L'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo provvede allo svolgimento delle attività previste al comma 3 con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente³⁸.

Capo II - Tutela giudiziaria dei diritti in materia di accesso a beni e servizi e loro fornitura

55-quinquies. *Procedimento per la tutela contro le discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura.*

1. In caso di violazione ai divieti di cui all'articolo 55-ter, il giudice può, su istanza di parte, ordinare la cessazione del comportamento pregiudizievole e adottare ogni altro provvedimento idoneo, secondo le circostanze, a rimuovere gli effetti della discriminazione. Il giudice può ordinare al convenuto di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentito il ricorrente nel caso di ricorso presentato ai sensi dell'articolo 55-septies, comma 2.

2. La domanda si propone con ricorso depositato, anche personalmente dalla parte, nella cancelleria del Tribunale del luogo di domicilio dell'istante che provvede in camera di consiglio in composizione monocratica. La domanda può essere proposta anche dopo la cessazione del rapporto nel quale si ritiene si sia verificata la discriminazione, salvi gli effetti della prescrizione.

3. Il presidente del Tribunale designa il giudice a cui è affidata la trattazione del ricorso. Il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili in relazione ai presupposti e ai fini del provvedimento richiesto.

4. Il giudice provvede con ordinanza, immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.

5. Nei casi di urgenza il giudice provvede con decreto motivato, immediatamente esecutivo, assunte, ove occorre, sommarie informazioni. In tale caso fissa, con lo stesso decreto, l'udienza di comparizione delle parti davanti a sè entro un termine non superiore a quindici giorni, assegnando all'istante un termine non superiore a otto giorni per la notificazione del ricorso e del decreto. A tale udienza, il

³⁸ Il titolo II-bis, comprendente gli articoli da 55-bis a 55-decies, è stato aggiunto dall'art. 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196 (Gazz. Uff. 9 novembre 2007, n. 261, S.O.), entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione

giudice, con ordinanza, conferma, modifica o revoca i provvedimenti emanati nel decreto.

6. Contro l'ordinanza del giudice è ammesso reclamo al tribunale in composizione collegiale, di cui non può far parte il giudice che ha emanato il provvedimento, nel termine di quindici giorni dalla notifica dello stesso. Si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 737, 738 e 739 del codice di procedura civile.

7. Con la decisione che definisce il giudizio, il giudice può altresì condannare il convenuto al risarcimento del danno, anche non patrimoniale. Il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno, dei comportamenti di cui all'articolo 55-ter, comma 7.

8. In caso di accertata violazione del divieto di cui all'articolo 55-ter, da parte di soggetti pubblici o privati ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle leggi vigenti dello Stato o delle regioni, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, il giudice dà immediata comunicazione alle amministrazioni pubbliche o enti pubblici che abbiano disposto la concessione dei benefici, incluse le agevolazioni finanziarie o creditizie, o dell'appalto. Tali amministrazioni o enti revocano i benefici e, nei casi più gravi, dispongono l'esclusione del responsabile per due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto.

9. Chiunque non ottempera o elude l'esecuzione dei provvedimenti di cui ai commi 4, 5 e 6, è punito con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a tre anni³⁹.

55-sexies. Onere della prova.

1. Quando il ricorrente, anche nei casi di cui all'articolo 55-septies, deduce in giudizio elementi di fatto idonei a presumere la violazione del divieto di cui all'articolo 55-ter, spetta al convenuto l'onere di provare che non vi è stata la violazione del medesimo divieto⁴⁰.

55-septies. Legittimazione ad agire di associazioni ed enti.

³⁹ Il titolo II-bis, comprendente gli articoli da 55-bis a 55-decies, è stato aggiunto dall'art. 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196 (Gazz. Uff. 9 novembre 2007, n. 261, S.O.), entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione

⁴⁰ Il titolo II-bis, comprendente gli articoli da 55-bis a 55-decies, è stato aggiunto dall'art. 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196 (Gazz. Uff. 9 novembre 2007, n. 261, S.O.), entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione

1. Sono legittimati ad agire ai sensi dell'articolo 55-*quinquies* in forza di delega rilasciata, a pena di nullità, per atto pubblico o scrittura privata autenticata, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, le associazioni e gli enti inseriti in apposito elenco approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, o per sua delega del Ministro per i diritti e le pari opportunità, di concerto con il Ministro per lo sviluppo economico, ed individuati sulla base delle finalità programmatiche e della continuità dell'azione.
2. Qualora il soggetto pubblico o privato ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo e non siano individuabili in modo immediato e diretto i soggetti lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere presentato dalle associazioni o gli enti rappresentativi dell'interesse leso di cui al comma 1⁴¹.

Capo III - Promozione della parità di trattamento

55-octies. *Promozione del principio di parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura.*

1. Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, il Ministro per i diritti e le pari opportunità favorisce il dialogo con le associazioni, gli organismi e gli enti che hanno un legittimo interesse alla rimozione delle discriminazioni, mediante consultazioni periodiche⁴².

55-novies. *Ufficio per la promozione della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura.*

1. I compiti di promozione, analisi, controllo e sostegno della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, senza discriminazioni fondate sul sesso, sono svolti dall'Ufficio di livello dirigenziale generale della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, individuato ai sensi del comma 4. Tale ufficio svolge, in modo autonomo e imparziale, nel predetto ambito, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso.

2. In particolare, i compiti attribuiti all'Ufficio di cui al comma 1 sono i seguenti:

⁴¹ Il titolo II-*bis*, comprendente gli articoli da 55-*bis* a 55-*decies*, è stato aggiunto dall'*art. 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196* (Gazz, Uff. 9 novembre 2007, n. 261, S.O.), entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione

⁴² Il titolo II-*bis*, comprendente gli articoli da 55-*bis* a 55-*decies*, è stato aggiunto dall'*art. 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196* (Gazz, Uff. 9 novembre 2007, n. 261, S.O.), entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione

a) fornire un'assistenza indipendente alle persone lese dalla violazione del divieto di cui all'articolo 55-*ter*;

b) svolgere, nel rispetto delle prerogative e delle funzioni dell'autorità giudiziaria, inchieste indipendenti in materia al fine di verificare l'esistenza di fenomeni discriminatori;

c) promuovere l'adozione, da parte di soggetti pubblici e privati, in particolare da parte delle associazioni e degli enti di cui all'articolo 55-*septies*, di misure specifiche, ivi compresi progetti di azioni positive, dirette a evitare il prodursi di discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura;

d) diffondere la massima conoscenza possibile degli strumenti di tutela vigenti anche mediante azioni di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sul principio della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura e la realizzazione di campagne di informazione e comunicazione;

e) formulare raccomandazioni e pareri su questioni connesse alle discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, nonchè proposte di modifica della normativa vigente;

f) redigere una relazione annuale per il Parlamento sull'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura e sull'efficacia dei meccanismi di tutela e una relazione annuale al Presidente del Consiglio dei Ministri sull'attività svolta;

g) promuovere studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze, in collaborazione anche con le associazioni e gli enti di cui all'articolo 55-*septies*, con le altre organizzazioni non governative operanti nel settore e con gli istituti specializzati di rilevazione statistica, anche al fine di elaborare linee guida in materia di lotta alle discriminazioni.

3. L'Ufficio ha facoltà di richiedere ad enti, persone ed imprese che ne siano in possesso, di fornire le informazioni e di esibire i documenti utili ai fini dell'espletamento dei compiti di cui al comma 2.

4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, o per sua delega del Ministro per i diritti e le pari opportunità, da adottarsi entro un mese dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, è individuato, nell'ambito di quelli esistenti, senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato, l'Ufficio di cui al comma 1.

5. L'Ufficio può avvalersi di magistrati ordinari, amministrativi, contabili e avvocati dello Stato, in servizio presso il Dipartimento, nonchè di esperti e consulenti esterni, nominati ai sensi della vigente normativa.

6. Gli esperti di cui al comma 5 sono scelti tra soggetti, dotati di elevata professionalità nelle materie giuridiche, nonchè nei settori della lotta alle discriminazioni di genere, della comunicazione sociale e dell'analisi delle politiche pubbliche⁴³.

55-decies. Relazione alla Commissione europea.

1. Entro il 21 dicembre 2009 e successivamente ogni cinque anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i diritti e pari opportunità, trasmette alla Commissione europea una relazione contenente le informazioni relative all'applicazione del presente titolo⁴⁴.

Libro IV

Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici

Titolo I

Pari opportunità nell'accesso alle cariche elettive

Capo I - Elezioni dei membri del Parlamento europeo

56. Pari opportunità nell'accesso alla carica di membro del Parlamento europeo.

(*legge 8 aprile 2004, n. 90, articolo 3*)

1. Nell'insieme delle liste circoscrizionali aventi un medesimo contrassegno, nelle prime due elezioni dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, successive alla data di entrata in vigore della *legge 8 aprile 2004, n. 90*, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei

⁴³ Il titolo II-bis, comprendente gli articoli da 55-bis a 55-decies, è stato aggiunto dall'*art. 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196* (Gazz, Uff. 9 novembre 2007, n. 261, S.O.), entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione

⁴⁴ Il titolo II-bis, comprendente gli articoli da 55-bis a 55-decies, è stato aggiunto dall'*art. 1, D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 196* (Gazz, Uff. 9 novembre 2007, n. 261, S.O.), entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione

candidati; ai fini del computo sono escluse le candidature plurime; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità prossima.

2. Per i movimenti e i partiti politici presentatori di liste che non abbiano rispettato la proporzione di cui al comma 1, l'importo del rimborso per le spese elettorali di cui alla *legge 3 giugno 1999, n. 157*, è ridotto, fino ad un massimo della metà, in misura direttamente proporzionale al numero dei candidati in più rispetto a quello massimo consentito. Sono, comunque, inammissibili le liste circoscrizionali composte da più di un candidato che non prevedono la presenza di candidati di entrambi i sessi.

3. La somma eventualmente derivante dalla riduzione di cui al comma 2 è erogata ai partiti o gruppi politici organizzati che abbiano avuto proclamata eletta, ai sensi dell'*articolo 22 della legge 24 gennaio 1979, n. 18*, e successive modificazioni, una quota superiore ad un terzo di candidati di entrambi i sessi. Tale somma è ripartita in misura proporzionale ai voti ottenuti da ciascun partito o gruppo politico organizzato.

57. Disposizioni abrogate.

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) la *legge 9 gennaio 1963, n. 7*;
- b) l'*articolo 1 della legge 9 febbraio 1963, n. 66*;
- c) gli *articoli 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11, 12, 15 e 16, comma 1, della legge 9 dicembre 1977, n. 903*;
- d) gli *articoli 1 e 2 della legge 13 dicembre 1986, n. 874*;
- e) l'*articolo 11 della legge 6 agosto 1990, n. 223*;
- f) la *legge 10 aprile 1991, n. 125*, ad eccezione dell'articolo 11;
- g) la *legge 25 febbraio 1992, n. 215*, ad eccezione degli articoli 10, comma 6, 12 e 13;
- h) l'*articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303*;
- i) il *decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24*;

l) il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, ad eccezione dell'articolo 10, comma 4;

m) il decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, ad eccezione degli articoli 6, comma 2, e 7, comma 1;

n) l'articolo 3 della legge 8 aprile 2004, n. 90.

58. Disposizioni finanziarie.

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L. 8 aprile 2004, n. 90¹.

Norme in materia di elezioni dei membri del Parlamento europeo e altre disposizioni inerenti ad elezioni da svolgersi nell'anno 2004².

1. Incompatibilità per cariche elettive regionali e locali.

1. All'*articolo 6 della legge 24 gennaio 1979, n. 18*, e successive modificazioni, al primo comma, dopo la lettera *b*), sono aggiunte le seguenti:

«*b-bis*) consigliere regionale;

b-ter) presidente di provincia;

b-quater) sindaco di comune con popolazione superiore a 15.000 abitanti».

2. In sede di prima applicazione, l'incompatibilità di cui all'*articolo 6 della legge 24 gennaio 1979, n. 18*, come modificato dal comma 1 del presente articolo, non si applica nei confronti dei sindaci dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti e dei presidenti di provincia, in carica alla data di entrata in vigore della presente legge, i quali, in attuazione dell'*articolo 51, comma 2*, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al *decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*, non sono immediatamente rieleggibili alle medesime cariche, ovvero, alla medesima data, sono membri del Parlamento europeo; essi possono pertanto ricoprire le loro cariche nei rispettivi enti locali fino alla conclusione del proprio mandato anche contemporaneamente alla carica di membro del Parlamento europeo spettante all'Italia.

2. Efficacia.

1. Le nuove incompatibilità introdotte dalla disposizione di cui all'*articolo 1* hanno efficacia a decorrere dalle elezioni del Parlamento europeo del 2004.

3. Pari opportunità.

[1. Nell'insieme delle liste circoscrizionali aventi un medesimo contrassegno, nelle prime due elezioni dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, successive alla data di entrata in vigore della presente legge, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati; ai fini del

¹ Pubblicata nella Gazz. Uff. 9 aprile 2004, n. 84.

² Con riferimento al presente provvedimento sono state emanate le seguenti istruzioni:

- *Ministero dell'economia e delle finanze: Circ. 20 maggio 2004, n. 19/E;*
- *Ministero dell'interno: Circ. 24 maggio 2004, n. F.L.12/2004.*

computo sono escluse le candidature plurime; in caso di quozione frazionario si procede all'arrotondamento all'unità prossima.

2. Per i movimenti e i partiti politici presentatori di liste che non abbiano rispettato la proporzione di cui al comma 1, l'importo del rimborso per le spese elettorali di cui alla *legge 3 giugno 1999, n. 157*, è ridotto, fino ad un massimo della metà, in misura direttamente proporzionale al numero dei candidati in più rispetto a quello massimo consentito. Sono, comunque, inammissibili le liste circoscrizionali composte da più di un candidato che non prevedono la presenza di candidati di entrambi i sessi.

3. La somma eventualmente derivante dalla riduzione di cui al comma 2 è erogata ai partiti o gruppi politici organizzati che abbiano avuto proclamata eletta, ai sensi dell'*articolo 22 della legge 24 gennaio 1979, n. 18*, e successive modificazioni, una quota superiore ad un terzo di candidati di entrambi i sessi. Tale somma è ripartita in misura proporzionale ai voti ottenuti da ciascun partito o gruppo politico organizzato]³.

4. Esenzione dalle sottoscrizioni per le liste dei candidati.

1. All'*articolo 12, quarto comma, della legge 24 gennaio 1979, n. 18*, e successive modificazioni, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «Nessuna sottoscrizione è richiesta altresì per i partiti o gruppi politici che nell'ultima elezione della Camera dei deputati abbiano presentato liste per l'attribuzione dei seggi in ragione proporzionale con le quali si sia collegato, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, del testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati, di cui al *decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361*, pur sotto un diverso contrassegno, un candidato risultato eletto in un collegio uninominale».

5. Voti di preferenza per l'elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia.

I. Alla *legge 24 gennaio 1979, n. 18*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'*articolo 14*, il primo comma è sostituito dal seguente:

«L'elettore può manifestare, in ogni circoscrizione, non più di tre preferenze»;

³ Articolo abrogato dall'*art. 57, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198*.

b) le tabelle B e C sono sostituite dalle tabelle B e C allegate alla presente legge.

6. Disciplina transitoria per lo svolgimento abbinato delle elezioni europee, regionali ed amministrative del 2004.

1. In caso di contemporaneo svolgimento delle elezioni dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia della primavera del 2004 con le elezioni dei presidenti della provincia, dei sindaci e dei consigli provinciali e comunali, quand'anche regolamentate da norme regionali, si osservano le seguenti disposizioni, ferma restando per il resto la vigente normativa relativa alle singole consultazioni:

a) le operazioni di votazione si svolgono dalle ore 15 alle ore 22 del sabato e dalle ore 7 alle ore 22 della domenica;

*b) gli adempimenti di cui all'articolo 30 del testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati, di cui al *decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361*, devono essere effettuati entro le ore 7 e 30 del sabato di inizio delle operazioni di votazione; successivamente, alle ore 9, il presidente costituisce l'ufficio elettorale di sezione;*

c) ai fini del computo dei termini dei procedimenti elettorali, si considera giorno della votazione quello della domenica;

*d) si applicano le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 1, lettere *a), b), d)* ed *f)*, e comma 2, del *decreto-legge 21 maggio 1994, n. 300*, convertito dalla *legge 16 luglio 1994, n. 453*; si applica, altresì, l'*articolo 2 del citato decreto-legge n. 300 del 1994*, convertito dalla *legge n. 453 del 1994*;*

*e) all'*articolo 2, comma 1, del citato decreto-legge n. 300 del 1994*, convertito dalla *legge n. 453 del 1994*, il secondo periodo è sostituito dal seguente: «Per i comuni aventi fino a cinque sezioni elettorali le quote sono maggiorate del 30 per cento». Dall'attuazione della presente lettera non discendono nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato. All'incremento della dotazione finanziaria relativa ai rimborsi elettorali per i comuni aventi fino a cinque sezioni elettorali si provvede mediante compensazione tra gli enti beneficiari;*

*f) salvo quanto previsto dalla presente legge, per la nomina dei componenti degli uffici elettorali di sezione, per la costituzione e per il funzionamento dei seggi e per le operazioni preliminari alla votazione si applicano le disposizioni di cui alla *legge 8 marzo 1989, n. 95*, e alla *legge 21 marzo 1990, n. 53*, nonché del testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati, di cui al *decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361*;*

g) l'atto di designazione dei rappresentanti presso gli uffici elettorali di sezione è presentato, entro il giovedì precedente l'elezione, al segretario del comune che ne dovrà curare la trasmissione ai presidenti delle sezioni elettorali, o è presentato direttamente ai singoli presidenti delle sezioni il sabato, purché prima dell'inizio delle operazioni di votazione;

h) gli uffici elettorali comunali, al fine di rilasciare, previa annotazione in apposito registro, le tessere elettorali non consegnate o i duplicati delle tessere in caso di deterioramento, smarrimento o furto dell'originale, restano aperti dal lunedì al venerdì antecedenti la elezione, dalle ore 9 alle ore 19, il sabato di inizio delle votazioni dalle ore 8 alle ore 22 e la domenica per tutta la durata delle operazioni di voto;

i) ai componenti degli uffici elettorali di sezione spettano i compensi di cui all'*articolo 1, commi 1, 2 e 3, della legge 13 marzo 1980, n. 70*, e successive modificazioni.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche nell'ipotesi di contemporaneo svolgimento delle elezioni dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia con le elezioni dei consigli regionali, ivi compresi quelli delle regioni a statuto speciale.

3. In caso di secondo turno di votazione per le elezioni dei presidenti della provincia e dei sindaci della primavera 2004, si applicano le disposizioni di cui alle lettere a), b), e), f), g) e h) del comma 1 e le operazioni di scrutinio hanno inizio dopo la chiusura delle votazioni nella giornata di domenica, appena completate le operazioni previste dall'articolo 53 del testo unico delle leggi per la composizione e la elezione degli organi delle amministrazioni comunali, di cui al *decreto del Presidente della Repubblica 16 maggio 1960, n. 570*.

7. Modifica all'*articolo 18 della legge 10 dicembre 1993, n. 515*.

1. Al *comma 1 dell'articolo 18 della legge 10 dicembre 1993, n. 515*, le parole: «attinente alle campagne elettorali, commissionato» sono sostituite dalle seguenti: «inclusi carta e inchiostri in esso impiegati, per l'acquisto di spazi d'affissione, di comunicazione politica radiotelevisiva, di messaggi politici ed elettorali sui quotidiani e periodici, per l'affitto dei locali e per gli allestimenti e i servizi connessi a manifestazioni, nei novanta giorni precedenti le elezioni della Camera e dei Senato, dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia nonché, nelle aree interessate, nei novanta giorni precedenti le elezioni dei presidenti e dei consigli regionali e provinciali, dei sindaci e dei consigli comunali e circoscrizionali, commissionati». Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con proprio decreto, le conseguenti modificazioni al

numero 18) della tabella A, parte II, allegata al *decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633*.

2. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo, valutato in 14 milioni di euro a decorrere dall'anno 2004, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di riserva per le autorizzazioni di spesa delle leggi permanenti di natura corrente di cui all'articolo 9-ter della *legge 5 agosto 1978, n. 468*.

3. Il Ministro dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo, anche ai fini dell'applicazione dell'articolo 11-ter, comma 7, della *legge 5 agosto 1978, n. 468*, e successive modificazioni, e trasmette alle Camere, corredati da apposite relazioni, gli eventuali decreti emanati ai sensi dell'articolo 7, secondo comma, numero 2), della *legge n. 468 del 1978*.

8. Norme transitorie per la sperimentazione di procedure per il conteggio informatizzato del voto.

1. Fatti salvi tutti gli adempimenti previsti dalle disposizioni vigenti, in occasione dello scrutinio per le elezioni dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia della primavera del 2004, un operatore informatico, nominato dal Ministro per l'innovazione e le tecnologie tra i cittadini italiani che godono dei diritti politici, rileva in via sperimentale, all'interno dell'ufficio elettorale di sezione e mediante apposito strumento informatico, le risultanze dello scrutinio di ciascuna scheda. L'esito della rilevazione sperimentale non ha alcuna incidenza sui risultati ufficiali dell'elezione.

2. Nei casi in cui si verifichino difficoltà tecniche nell'attuazione della sperimentazione, il presidente dell'ufficio elettorale di sezione prosegue, senza indugio, nelle operazioni ufficiali previste dalla normativa vigente.

3. La sperimentazione di cui al comma 1 è svolta, secondo le direttive emanate, per quanto di rispettiva competenza, dal Ministero dell'interno e dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie, previo opportuno coordinamento; essa si svolge in uffici elettorali di sezione, nel numero massimo di 2.500, individuati con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro per l'innovazione e le tecnologie. Con lo stesso decreto è altresì costituita una commissione nazionale per la verifica dei risultati della sperimentazione.

4. In relazione alla eccezionale necessità ed urgenza di fare fronte tempestivamente agli adempimenti, alle forniture ed alle prestazioni dei servizi necessari per la sperimentazione di cui al comma 1, si procede anche in deroga

alle norme di contabilità generale dello Stato; è applicabile l'*articolo 7 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 157*.

5. Alla copertura degli oneri derivanti dal presente articolo, compreso il compenso da attribuire agli operatori informatici di cui al comma 1, pari a 10 milioni di euro per l'anno 2004, si provvede, quanto a 8 milioni di euro, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa, relativa all'anno 2004, di cui all'*articolo 61 della legge 27 dicembre 2002, n. 289*, e, quanto a 2 milioni di euro, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa, relativa all'anno 2004, di cui all'*articolo 4, comma 12, della legge 24 dicembre 2003, n. 350*. A tal fine le risorse disponibili già preordinate al finanziamento degli interventi nei campi della ricerca e della società dell'informazione a cura della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie, di cui alla *Del.CIPE 9 maggio 2003, n. 17/2003*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 155 del 7 luglio 2003, sono ridotte di pari importo⁴.

9. Entrata in vigore.

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

⁴ Vedi, anche, l'*art. 2, D.L. 1° febbraio 2005, n. 8*.

Tabella B

**MODELLO DELLA SCHEDA DI STATO
PER LA ELEZIONE DEI MEMBRI DEL PARLAMENTO EUROPEO SPESE TANTI ALL'ITALIA
PARTE INTERNA DELLA SCHEDA**

PARTE I	PARTE II	PARTE III	PARTE IV

N. D. - La scheda è suddivisa in quattro parti uguali : le prime tre, iniziando da sinistra, vengono usate per la stampa dei contrassegni e possono contenere ciascuna 4 spazi, per un numero complessivo di 12.
 Quando i contrassegni da inserire sono da 13 a 15, gli spazi vengono ridotti in modo che ciascuna parte ne contenga 5; quando sono da 16 a 18, gli spazi vengono ridotti in modo che ciascuna parte ne contenga 6; quando sono più di 18, viene utilizzata la quarta parte della scheda; nel caso in cui siano più di 24, la scheda comprenderà una parte quinta, ed eventuali parti successive sufficienti per la stampa di tutti i contrassegni necessari.
 I contrassegni sono posti secondo l'ordine di ammissione delle candidature, progettando dall'alto in basso e, quindi, da sinistra a destra.
 Le righe stampate accanto a ciascun simbolo devono essere in tutto pari a quello delle preferenze che possono essere arbitrarie.
 La scheda deve essere piegata verticalmente in modo che la prima parte ricada sulla seconda, il tutto sulla terza e successivamente sulla quarta ed eventualmente sulla quinta, seguendo il verso delle pieghe verticali specificati fra loro. La scheda così piegata deve essere ripiegata orizzontalmente a metà, in modo da lasciare estremamente la parte stampata con le indicazioni di rito.

Tabella C

MODELLO DELLA SCHEDA DI STATO
PER LA ELEZIONE DEI MEMBRI DEL PARLAMENTO EUROPEO SPETTANTI ALL'ITALIA
PARTE ESTERNA DELLA SCHEDA

ELEZIONE DEI MEMBRI DEL PARLAMENTO EUROPEO SPETTANTI ALL'ITALIA <small>(data dell'elezione)</small>	CIRCOOSCRIZIONE <small>[regioni]</small>
SCIEDA PER LA VOTAZIONE	
FIRMA DELLO SCRUTATORE	

L. 24 gennaio 1979, n. 18¹.

Elezioni dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia²³

TITOLO I

Disposizioni generali

1. I membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia sono eletti a suffragio universale con voto diretto, libero e segreto attribuito a liste di candidati concorrenti⁴.

L'assegnazione dei seggi tra le liste concorrenti è effettuata in ragione proporzionale, con le modalità previste dai successivi articoli 21 e 22.

2. Le circoscrizioni elettorali ed i loro capoluoghi sono stabiliti nella tabella A allegata alla presente legge.

Il complesso delle circoscrizioni elettorali forma il collegio unico nazionale.

L'assegnazione del numero dei seggi alle singole circoscrizioni, di cui alla tabella A, è effettuata, sulla base dei risultati dell'ultimo censimento generale della popolazione, riportati dalla più recente pubblicazione ufficiale dell'Istituto centrale di statistica, con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro dell'interno, da emanarsi contemporaneamente al decreto di convocazione dei comizi.

La ripartizione dei seggi di cui al precedente comma si effettua dividendo il numero degli abitanti della Repubblica per il numero dei membri spettante all'Italia e distribuendo i seggi in proporzione alla popolazione di ogni circoscrizione, sulla base dei quozienti interi e dei più alti resti⁵⁶.

TITOLO II

¹ Pubblicata nella Gazz. Uff. 30 gennaio 1979, n. 29.

² Titolo così modificato dall'art. 2, L. 27 marzo 2004, n. 78

³ Con riferimento al presente provvedimento sono state emanate le seguenti circolari:

- Ministero dell'interno: *Circ. 17 dicembre 1998, n. 110/98*;

- Ministero delle finanze: *Circ. 26 settembre 1997, n. 257/E*

⁴ Comma così modificato dall'art. 2, L. 27 marzo 2004, n. 78.

⁵ Comma così modificato dall'art. 2, L. 27 marzo 2004, n. 78.

⁶ Articolo così sostituito dall'art. 1, L. 9 aprile 1984, n. 61 (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta legge è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili.

Elettorato - Eleggibilità - Compatibilità

3. Sono elettori i cittadini che entro il giorno fissato per la votazione nel territorio nazionale abbiano compiuto il 18° anno di età e siano iscritti nelle liste elettorali compilate a termini delle disposizioni contenute nel testo unico delle leggi per la disciplina dell'elettorato attivo e per la tenuta e la revisione delle liste elettorali, approvato con *D.P.R. 20 marzo 1967, n. 223*, e successive modificazioni.

Sono altresì elettori i cittadini degli altri Paesi membri dell'Unione che, a seguito di formale richiesta presentata entro e non oltre il novantesimo giorno antecedente la data fissata per le elezioni, abbiano ottenuto l'iscrizione nell'apposita lista elettorale del comune italiano di residenza⁷.

4. Sono eleggibili alla carica di membro del Parlamento europeo spettante all'Italia gli elettori che abbiano compiuto il 25° anno di età entro il giorno fissato per le elezioni che hanno luogo nel territorio nazionale^{8 9}.

Sono inoltre eleggibili alla medesima carica i cittadini degli altri Paesi membri dell'Unione che risultino in possesso dei requisiti di eleggibilità al Parlamento europeo previsti dall'ordinamento italiano e che non siano decaduti dal diritto di eleggibilità nello Stato membro di origine¹⁰.

5. 1. La carica di membro del Parlamento europeo è incompatibile con quella di:

- a)* membro della Commissione delle Comunità europee;
- b)* giudice, avvocato generale o cancelliere della Corte di giustizia delle Comunità europee o del Tribunale di primo grado delle Comunità europee;
- c)* membro del comitato esecutivo della Banca centrale europea;
- d)* membro della Corte dei conti delle Comunità europee;
- e)* mediatore delle Comunità europee;

⁷ Comma aggiunto dall'art. *8, D.L. 24 giugno 1994, n. 408*.

⁸ Comma così modificato dall'art. *2, L. 27 marzo 2004, n. 78*.

⁹ L'art. *19, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101) ha così disposto: «Art. 19. Per le elezioni dei rappresentanti italiani al Parlamento europeo, previste per il 17 giugno 1984, il termine indicato dagli articoli 4 e 7 è spostato, rispettivamente, al 25 aprile e al 5 maggio 1984».

¹⁰ Comma aggiunto dall'art. *1, L. 18 gennaio 1989, n. 9* (Gazz. Uff. 23 gennaio 1989, n. 18) e poi così sostituito dall'art. *8, D.L. 24 giugno 1994, n. 408*.

f) membro del Comitato economico e sociale della Comunità economica europea e della Comunità europea dell'energia atomica;

g) membro del Comitato delle Regioni;

h) membro dei comitati od organismi istituiti in virtù o in applicazione dei trattati che istituiscono la Comunità economica europea e la Comunità europea dell'energia atomica, per provvedere all'amministrazione di fondi delle Comunità o all'espletamento di un compito permanente e diretto di gestione amministrativa;

i) membro del consiglio d'amministrazione, del comitato direttivo ovvero impiegato della Banca europea per gli investimenti;

l) funzionario o agente, in attività di servizio, delle istituzioni delle Comunità europee o degli organismi specializzati che vi si ricollegano o della Banca centrale europea¹¹.

5-bis. 1. La carica di membro del Parlamento europeo è incompatibile:

a) con l'ufficio di deputato o di senatore;

b) con la carica di componente del governo di uno Stato membro¹²

6. La carica di membro del Parlamento europeo spettante all'Italia è incompatibile con quella di¹³:

a) presidente di giunta regionale;

b) assessore regionale;

b-bis) consigliere regionale¹⁴;

b-ter) presidente di provincia¹⁵;

b-quater) sindaco di comune con popolazione superiore a 15.000 abitanti¹⁶.

¹¹ Articolo così sostituito dall'art. 3, L. 27 marzo 2004, n. 78.

¹² Articolo aggiunto dall'art. 3, L. 27 marzo 2004, n. 78. Vedi, anche, l'art. 4 della stessa legge.

¹³ Alinea così modificato dall'art. 2, L. 27 marzo 2004, n. 78.

¹⁴ Lettera aggiunta dall'art. 1, L. 8 aprile 2004, n. 90. Vedi, anche, il comma 2 del citato articolo 1 e l'articolo 2 della stessa legge.

¹⁵ Lettera aggiunta dall'art. 1, L. 8 aprile 2004, n. 90. Vedi, anche, il comma 2 del citato articolo 1 e l'articolo 2 della stessa legge.

Quando si verifichi una delle incompatibilità di cui al comma precedente, il membro del Parlamento europeo risultato eletto deve dichiarare all'ufficio elettorale nazionale, entro trenta giorni dalla proclamazione, quale carica sceglie¹⁷.

Qualora il membro del Parlamento europeo non vi provveda, l'ufficio elettorale nazionale lo dichiara decaduto e lo sostituisce con il candidato che, nella stessa lista e circoscrizione, segue immediatamente l'ultimo eletto¹⁸.

Il membro del Parlamento europeo dichiarato decaduto ai sensi del precedente comma può proporre ricorso contro la decisione dell'ufficio elettorale nazionale avanti la corte di appello di Roma. Il ricorso deve essere proposto a pena di decadenza entro venti giorni dalla comunicazione della decisione¹⁹.

Si applicano in quanto compatibili le disposizioni di cui ai successivi articoli 44, 45, 46 e 47.

In relazione ai membri di cui al secondo comma dell'articolo 4, si applicano le cause di incompatibilità previste dalle rispettive disposizioni normative nazionali per l'elezione al Parlamento europeo²⁰.

TITOLO III

Procedimento elettorale

7. I comizi elettorali per la elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia sono convocati con decreto del Presidente della Repubblica, su deliberazione del Consiglio dei Ministri²¹²².

Il decreto di convocazione dei comizi è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale non oltre il cinquantesimo giorno antecedente quello della votazione.

La data e l'orario per la votazione degli elettori italiani residenti nei Paesi membri della Comunità europea, che devono possibilmente coincidere con quelli fissati

¹⁶ Lettera aggiunta dall'art. 1, L. 8 aprile 2004, n. 90. Vedi, anche, il comma 2 del citato articolo 1 e l'articolo 2 della stessa legge.

¹⁷ Comma così modificato dall'art. 2, L. 27 marzo 2004, n. 78.

¹⁸ Comma così modificato dall'art. 2, L. 27 marzo 2004, n. 78.

¹⁹ Comma così modificato dall'art. 2, L. 27 marzo 2004, n. 78.

²⁰ Comma aggiunto dall'art. 1, L. 18 gennaio 1989, n. 9 (Gazz. Uff. 23 gennaio 1989, n. 18) e poi così modificato dall'art. 2, L. 27 marzo 2004, n. 78

²¹ Comma così modificato dall'art. 2, L. 27 marzo 2004, n. 78.

²² L'art. 19, L. 9 aprile 1984, n. 61 (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101) ha così disposto: «Art. 19. Per le elezioni dei rappresentanti italiani al Parlamento europeo, previste per il 17 giugno 1984, il termine indicato dagli articoli 4 e 7 è spostato, rispettivamente, al 25 aprile e al 5 maggio 1984».

per le elezioni che hanno luogo nel territorio nazionale, nonché la data e l'orario per le conseguenti operazioni di scrutinio sono determinati, per ciascun Paese, dal Ministro dell'interno, previe intese con i Governi dei Paesi stessi che saranno assunte dal Ministero degli affari esteri.

Le rappresentanze diplomatiche e consolari italiane presso i Paesi della Comunità europea, dell'avvenuta pubblicazione del decreto di cui al primo comma e della data della votazione nei rispettivi Paesi, stabilita a norma del precedente comma, danno avviso alle comunità italiane del luogo a mezzo di manifesti da affiggere nella sede della rappresentanza nonché a mezzo degli organi di stampa e di trasmissione audiovisiva e con ogni altro idoneo mezzo di comunicazione.

8. Presso la Corte di cassazione è costituito l'Ufficio elettorale nazionale, composto da un presidente di sezione e da quattro consiglieri nominati dal primo Presidente. Sono nominati anche magistrati supplenti per sostituire i titolari in caso di assenza o di impedimento.

Un cancelliere della Corte è designato ad esercitare le funzioni di segretario dell'ufficio.

L'Ufficio elettorale nazionale è costituito entro tre giorni dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi ed esercita le funzioni fino alla costituzione di quello successivo²³.

9. Presso la corte d'appello nella cui giurisdizione è il capoluogo della circoscrizione, è costituito entro cinque giorni dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi l'ufficio elettorale circoscrizionale composto da tre magistrati, dei quali uno con funzioni di presidente, nominati dal presidente della corte d'appello. Sono nominati anche magistrati supplenti per sostituire i titolari in caso di assenza o impedimento.

Un cancelliere della corte d'appello è designato ad esercitare le funzioni di segretario dell'ufficio.

10. Presso il tribunale nella cui circoscrizione è compreso il comune capoluogo della provincia è costituito, non prima del decimo e non oltre il quinto giorno antecedente la data della votazione, l'ufficio elettorale provinciale composto da tre magistrati, dei quali uno con funzioni di presidente, nominati dal presidente

²³ Comma così modificato dall'*art. 2, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili.

del tribunale. Sono nominati anche magistrati supplenti per sostituire i titolari in caso di assenza o impedimento.

Un cancelliere del tribunale è designato ad esercitare le funzioni di segretario dell'ufficio.

11. Il deposito del contrassegno di lista presso il Ministero dell'interno deve essere effettuato, con le modalità di cui agli articoli 14, 15 e 16 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361, e successive modificazioni, non prima delle ore 8 del quarantanovesimo giorno e non oltre le ore 16 del quarantottesimo giorno antecedente quello della votazione.

Ai fini delle comunicazioni e delle notificazioni previste nell'articolo 166 sopra citato, il depositante deve eleggere domicilio in Roma.

Nel caso che l'Ufficio elettorale nazionale respinga l'opposizione avverso l'invito del Ministero dell'interno a sostituire il contrassegno, quello riconosciuto non può più essere sostituito.

All'atto del deposito del contrassegno presso il Ministero dell'interno, i partiti o i gruppi politici organizzati, con unico atto autenticato da notaio, debbono designare:

- a) un rappresentante effettivo ed uno supplente incaricati di effettuare il deposito della lista presso ciascun ufficio elettorale circoscrizionale;
- b) un delegato effettivo ed uno supplente, per ciascun Paese membro della Comunità europea, incaricati di effettuare le designazioni previste dall'articolo 31.

Il Ministero dell'interno:

- a) comunica a ciascun ufficio elettorale circoscrizionale entro il quarantunesimo giorno antecedente quello della votazione le designazioni di cui alla lettera a) del comma precedente;
- b) rilascia, per ciascun delegato effettivo e supplente di cui alla lettera b) del precedente comma, attestazione dell'avvenuta designazione.

12. Le liste dei candidati devono essere presentate, per ciascuna circoscrizione, alla cancelleria della corte d'appello presso la quale è costituito l'ufficio elettorale circoscrizionale, dalle ore 8 del quarantesimo giorno alle ore 20 del trentanovesimo giorno antecedenti quello della votazione.

Le liste dei candidati devono essere sottoscritte da non meno di 30.000 e non più di 35.000 elettori.

I sottoscrittori devono risultare iscritti nelle liste elettorali di ogni regione della circoscrizione per almeno il 10 per cento del minimo fissato al secondo comma, pena la nullità della lista.

Nessuna sottoscrizione è richiesta per i partiti o gruppi politici costituiti in gruppo parlamentare nella legislatura in corso al momento della convocazione dei comizi anche in una sola delle Camere o che nell'ultima elezione abbiano presentato candidature con proprio contrassegno e abbiano ottenuto almeno un seggio in una delle due Camere. Nessuna sottoscrizione è richiesta altresì per i partiti o gruppi politici che nell'ultima elezione della Camera dei deputati abbiano presentato liste per l'attribuzione dei seggi in ragione proporzionale con le quali si sia collegato, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, del testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati, di cui al *decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361*, pur sotto un diverso contrassegno, un candidato risultato eletto in un collegio uninominale. Nessuna sottoscrizione è richiesta altresì per i partiti o gruppi politici che nell'ultima elezione abbiano presentato candidature con proprio contrassegno ed abbiano ottenuto almeno un seggio al Parlamento europeo. Nessuna sottoscrizione è richiesta, altresì, nel caso in cui la lista sia contraddistinta da un contrassegno composito, nel quale sia contenuto quello di un partito o gruppo politico esente da tale onere²⁴.

Nel caso di cui al precedente comma, la dichiarazione di presentazione della lista deve essere sottoscritta dal presidente o dal segretario del partito o gruppo politico ovvero da un rappresentante all'uopo da loro incaricato con mandato autenticato da notaio. La sottoscrizione può essere, altresì, effettuata dai rappresentanti di cui alla lettera *a*) del quarto comma dell'articolo precedente, sempre che, nell'atto di designazione, agli stessi sia stato conferito anche il mandato di provvedere a tale incombenza, ovvero venga da essi esibito, all'atto della presentazione delle candidature, apposito mandato autenticato da notaio. Nel primo caso il Ministero dell'interno provvede a comunicare a ciascun ufficio elettorale circoscrizionale che la designazione degli incaricati comprende anche il mandato di sottoscrivere la dichiarazione di presentazione delle candidature. La

²⁴ Comma prima integrato dall'art. *3, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101) e successivamente modificato dall'art. *12, L. 21 marzo 1990, n. 53*, che ha altresì aggiunto l'ultimo periodo. Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili. Da ultimo il presente comma è stato così modificato dall'art. *4, L. 8 aprile 2004, n. 90*.

firma del sottoscrittore deve essere autenticata da un notaio o da un cancelliere di pretura²⁵.

Nessun candidato può essere compreso in liste recanti contrassegni diversi, pena la nullità della sua elezione.

Ogni candidato, nella dichiarazione di accettazione della candidatura, deve indicare se ha accettato la propria candidatura in altre circoscrizioni, specificando quali sono.

Ciascuna lista deve comprendere un numero di candidati non minore di tre e non maggiore del numero dei membri da eleggere nella circoscrizione²⁶.

Ciascuna delle liste di candidati eventualmente presentate da partiti o gruppi politici espressi dalla minoranza di lingua francese della Valle d'Aosta, di lingua tedesca della provincia di Bolzano e di lingua slovena del Friuli-Venezia Giulia può collegarsi, agli effetti dell'assegnazione dei seggi previsti dai successivi articoli 21 e 22, con altra lista della stessa circoscrizione presentata da partito o gruppo politico presente in tutte le circoscrizioni con lo stesso contrassegno.

A tale scopo, nella dichiarazione di presentazione della lista, deve essere indicata la lista con la quale si intende effettuare il collegamento. Le dichiarazioni di collegamento fra le liste debbono essere reciproche.

La dichiarazione di presentazione della lista deve contenere l'indicazione di un delegato effettivo ed uno supplente autorizzati a designare i rappresentanti della lista presso l'ufficio elettorale circoscrizionale, presso gli uffici elettorali provinciali e presso gli uffici di ciascuna sezione elettorale, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 25 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361, e successive modificazioni.

Per gli uffici elettorali provinciali la designazione deve essere depositata, entro le ore 12 del giorno in cui avviene l'elezione, presso la cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è compreso il comune capoluogo della provincia.

²⁵ Comma così sostituito dall'art. 3, L. 9 aprile 1984, n. 61 (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta legge n. 61 del 1984 è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili.

²⁶ (26) Comma prima sostituito dall'art. 3, L. 9 aprile 1984, n. 61 (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101) e poi così modificato dall'art. 2, L. 27 marzo 2004, n. 78. Per effetto dell'art. 20 la predetta legge n. 61 del 1984 è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili.

13. L'ufficio elettorale circoscrizionale, entro il trentaseiesimo giorno antecedente quello della votazione, tenendo presenti i criteri ed i termini di cui al precedente articolo 12 ed all'articolo 22 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361, e successive modificazioni, decide in ordine all'ammissione delle liste dei candidati e delle dichiarazioni di collegamento. Assegna un numero progressivo a ciascuna lista ammessa, mediante sorteggio da effettuare alla presenza dei delegati di lista appositamente convocati. Le liste di cui al nono comma dell'articolo 12 assumono il numero progressivo immediatamente successivo a quello sorteggiato dalla lista alla quale sono collegate. I contrassegni delle liste saranno riportati sulle schede di votazione e sui manifesti contenenti le liste dei candidati secondo l'ordine risultato dal sorteggio. Le decisioni sono comunicate, nello stesso giorno, ai delegati di lista²⁷.

Contro le decisioni di eliminazione di liste o di candidati, o di non ammissione di collegamento, i delegati di lista possono ricorrere, entro ventiquattro ore dalla comunicazione, all'Ufficio elettorale nazionale.

Per le modalità relative alla presentazione dei ricorsi nonché per le modalità ed i termini per le decisioni degli stessi e per le conseguenti comunicazioni ai ricorrenti ed agli uffici elettorali circoscrizionali, si osservano le norme di cui all'articolo 23 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361, e successive modificazioni.

TITOLO IV

Votazione

14. L'elettore può manifestare, in ogni circoscrizione, non più di tre preferenze²⁸.

Una sola preferenza può essere espressa per candidati della lista di minoranza linguistica che si collega ai sensi dell'articolo 12.

15. Le schede, di colore diverso per ciascuna circoscrizione, debbono avere le caratteristiche essenziali del modello descritto nelle allegate tabelle *B* e *C*, e debbono riprodurre in *fac-simile* i contrassegni di tutte le liste ammesse secondo il numero progressivo attribuito dall'ufficio elettorale circoscrizionale.

Accanto ad ogni contrassegno sono tracciate le linee orizzontali in numero pari a quello dei voti di preferenza che l'elettore ha facoltà di esprimere per i candidati della lista votata.

²⁷ Comma così modificato dall'art. 13, L. 21 marzo 1990, n. 53.

²⁸ Comma così sostituito dall'art. 5, L. 8 aprile 2004, n. 90.

16. Compiute le operazioni previste dall'articolo 45 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361, e successive modificazioni, il presidente del seggio rinvia le ulteriori operazioni alle ore 6 del giorno successivo.

Le operazioni di voto hanno inizio subito dopo la apposizione del bollo sulle schede, a norma dell'articolo 46 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361, e successive modificazioni, e debbono avere termine alle ore 22 del giorno stabilito per la votazione.

Dopo che gli elettori hanno votato, il presidente procede alle operazioni di cui all'articolo 67 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361, e successive modificazioni; quindi dà immediatamente inizio alle operazioni di scrutinio, che debbono svolgersi senza interruzioni ed essere portate a termine entro 12 ore dal loro inizio.

TITOLO V

Scrutinio

17. Compiute le operazioni di cui al primo comma dell'articolo 75 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361, e successive modificazioni, il presidente dell'ufficio elettorale di sezione provvede ad inviare al sindaco del comune, per il successivo inoltro all'ufficio elettorale provinciale, il plico chiuso e sigillato contenente un esemplare del verbale con le schede e tutti i plachi e documenti di cui al terzo comma dell'articolo 72 del testo unico suddetto, nonché, qualora non siano state completate nei termini le operazioni di scrutinio, la cassetta, l'urna, i plachi e gli altri documenti di cui all'articolo 73 del citato testo unico.

18. L'ufficio elettorale provinciale compie le operazioni di cui all'articolo 76 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361, e successive modificazioni. Successivamente, sulla base dei verbali di scrutinio trasmessi dagli uffici di sezione di tutti i comuni della provincia, facendosi assistere, ove lo creda, da uno o più esperti scelti dal presidente, procede alle seguenti operazioni:

1) somma i voti ottenuti da ciascuna lista nelle singole sezioni della provincia compresi quelli di cui al numero 2) del citato articolo 76;

2) somma i voti di preferenza riportati da ciascun candidato compresi quelli di cui al numero 2) del citato articolo 76.

Di tutte le operazioni dell'ufficio elettorale provinciale viene redatto, in duplice esemplare, apposito verbale.

Uno degli esemplari deve essere inviato, a mezzo di apposito corriere, all'ufficio elettorale circoscrizionale, che ne rilascia ricevuta.

Il secondo esemplare, con i documenti annessi, con gli eventuali reclami presentati avverso le operazioni elettorali e con i verbali delle sezioni ed i relativi atti e documenti ad essi allegati, nonché i plichi di cui al terzo comma dell'articolo 72 del testo unico suddetto, sono depositati presso la cancelleria del tribunale.

19. L'ufficio elettorale circoscrizionale, per le sezioni istituite a norma dell'articolo 30, compie le operazioni di cui all'articolo 76 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361, e successive modificazioni, ed esegue lo spoglio delle schede ad esso eventualmente pervenute, a norma del decimo comma dell'articolo 36, compilando appositi distinti verbali.

Copia dei verbali di cui al precedente comma nonché un estratto del verbale relativo alle operazioni di riesame delle schede contenenti voti contestati e provvisoriamente non assegnati devono essere rimessi al capo ufficio della circoscrizione consolare nella quale è compresa la relativa sezione.

20. L'ufficio elettorale circoscrizionale, sulla scorta dei verbali pervenuti dagli uffici elettorali provinciali e di quelli di cui all'articolo 37, nonché delle operazioni compiute ai sensi del precedente articolo, facendosi assistere, ove lo creda, da uno o più esperti scelti dal presidente:

1) determina la cifra elettorale di ogni lista e per le liste collegate a norma dell'articolo 12, la cifra elettorale di gruppo. La cifra elettorale di lista è data dalla somma dei voti di lista ottenuti da ciascuna lista nella circoscrizione. La cifra elettorale di gruppo è data dalla somma dei voti riportati da ciascuna lista che compone il gruppo nella circoscrizione;

2) comunica all'Ufficio elettorale nazionale, a mezzo di estratto del verbale, per ciascuna lista e per ciascun gruppo di liste costituito a norma dell'articolo 12, il numero dei candidati in essa o in esso compresi e la cifra elettorale;

3) determina la cifra individuale di ogni candidato sommando il numero dei voti di preferenza riportati da ciascuno di essi in tutte le sezioni della circoscrizione e in tutte le sezioni istituite a norma dell'articolo 30;

4) determina la graduatoria dei candidati di ciascuna lista, a seconda delle rispettive cifre individuali. A parità di cifre individuali, prevale l'ordine di presentazione nella lista.

21. L'Ufficio elettorale nazionale, ricevuti gli estratti dei verbali da tutti gli uffici elettorali circoscrizionali di cui al n. 2) del precedente articolo, facendosi assistere, ove lo creda, da uno o più esperti scelti dal presidente;

1) determina la cifra elettorale nazionale di ciascuna lista. Tale cifra è data dalla somma dei voti riportati nelle singole circoscrizioni dalle liste aventi il medesimo contrassegno e, per le circoscrizioni nelle quali sono stati costituiti, a norma dell'articolo 12, gruppi di liste, dei voti riportati dal gruppo nel quale è collegata la lista del partito o gruppo politico presente in tutte le circoscrizioni con lo stesso contrassegno;

1-bis) individua le liste che abbiano conseguito sul piano nazionale almeno il 4 per cento dei voti validi espressi²⁹;

2) procede al riparto dei seggi tra le liste di cui al numero 1-bis) in base alla cifra elettorale nazionale di ciascuna lista. A tal fine divide il totale delle cifre elettorali nazionali delle liste ammesse alla ripartizione dei seggi per il numero dei seggi da attribuire, ottenendo così il quoziente elettorale nazionale. Nell'effettuare la divisione trascura l'eventuale parte frazionaria del quoziente. Divide, poi, la cifra elettorale nazionale di ciascuna lista per tale quoziente. Attribuisce quindi ad ogni lista tanti seggi quante volte il quoziente elettorale nazionale risulti contenuto nella cifra elettorale nazionale di ciascuna lista. I seggi che rimangono ancora da attribuire sono rispettivamente assegnati alle liste per le quali le ultime divisioni hanno dato maggiori resti e, in caso di parità di resti, a quelle liste che abbiano avuto la maggiore cifra elettorale nazionale; a parità di cifra elettorale nazionale si procede per sorteggio. Si considerano resti anche le cifre elettorali nazionali delle liste che non hanno raggiunto il quoziente elettorale nazionale³⁰.

3) procede alla distribuzione nelle singole circoscrizioni dei seggi così assegnati alle varie liste. A tal fine divide la cifra elettorale nazionale di ciascuna lista per il numero dei seggi attribuiti alla lista stessa con le modalità di cui al precedente n. 2), ottenendo così il quoziente elettorale di lista. Nell'effettuare la divisione trascura l'eventuale parte frazionaria del quoziente. Attribuisce, poi, alla lista, sia essa singola sia formata da liste collegate a norma dell'articolo 12, nelle varie circoscrizioni, tanti seggi quante volte il rispettivo quoziente elettorale di lista risulti contenuto nella cifra elettorale circoscrizionale della lista. I seggi che rimangono ancora da attribuire sono assegnati, rispettivamente, nelle circoscrizioni per le quali le ultime divisioni hanno dato maggiori resti e, in caso di parità di resti, a quelle circoscrizioni nelle quali si è ottenuta la maggiore cifra

²⁹ Numero aggiunto dalla lettera a) del *comma 1 dell'art. 1, L. 20 febbraio 2009, n. 10*.

³⁰ Numero così sostituito dalla lettera b) del *comma 1 dell'art. 1, L. 20 febbraio 2009, n. 10*.

elettorale circoscrizionale; a parità di cifra elettorale circoscrizionale, si procede a sorteggio. Si considerano resti anche le cifre elettorali che non hanno raggiunto il quoziente elettorale di lista. Se alla lista in una circoscrizione spettano più seggi di quanti sono i suoi componenti, restano eletti tutti i candidati della lista e si procede ad un nuovo riparto dei seggi nei riguardi di tutte le altre circoscrizioni sulla base di un secondo quoziente ottenuto dividendo il totale dei voti validi attribuiti alla lista nelle circoscrizioni stesse, per il numero dei seggi che sono rimasti da assegnare. Si effettua, poi, l'attribuzione dei seggi tra le varie liste, con le modalità sopra previste.

L'ufficio elettorale nazionale provvede a comunicare ai singoli uffici elettorali circoscrizionali il numero dei seggi assegnati a ciascuna lista.

Di tutte le operazioni dell'Ufficio elettorale nazionale viene redatto, in duplice esemplare, apposito verbale: un esemplare è rimesso alla segreteria del Parlamento europeo, la quale ne rilascia ricevuta; l'altro esemplare è depositato nella cancelleria della Corte di cassazione.

(giurisprudenza di legittimità)

22. L'ufficio elettorale circoscrizionale, ricevute da parte dell'Ufficio elettorale nazionale le comunicazioni di cui al penultimo comma del precedente articolo, proclama eletti i candidati, nei limiti dei seggi ai quali ciascuna lista ha diritto, seguendo la graduatoria prevista al numero 4) dell'articolo 20.

Quando in una circoscrizione sia costituito un gruppo di liste con le modalità indicate nell'articolo 12, ai fini della assegnazione dei seggi alle singole liste che compongono il gruppo l'ufficio elettorale circoscrizionale provvede a disporre in un'unica graduatoria, secondo le rispettive cifre individuali, i candidati delle liste collegate. Proclama quindi eletti, nei limiti dei posti ai quali il gruppo di liste ha diritto, i candidati che hanno ottenuto le cifre individuali più elevate.

Qualora nessuno dei candidati della lista di minoranza linguistica collegata sia compreso nella graduatoria dei posti ai quali il gruppo di liste ha diritto, l'ultimo posto spetta a quel candidato di minoranza linguistica che abbia ottenuto la maggior cifra individuale, purché non inferiore a 50.000.

L'ufficio elettorale circoscrizionale invia, quindi, attestato ai candidati proclamati eletti³¹.

³¹ Comma così modificato dall'art. 2, *L. 27 marzo 2004, n. 78*. La Corte costituzionale, con *sentenza 8-17 marzo 2006, n. 104* (Gazz. Uff. 22 marzo 2006, n. 12 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità degli artt. 41, primo comma, e 22, ultimo comma, della presente legge, nella parte in cui non prevedono

23. Di tutte le operazioni dell'ufficio elettorale circoscrizionale, viene redatto, in quattro esemplari, processo verbale.

Uno degli esemplari del verbale deve essere inviato subito dal presidente dell'ufficio elettorale circoscrizionale alla segreteria del Parlamento europeo, la quale rilascia ricevuta.

Un secondo esemplare deve essere inviato all'ufficio elettorale nazionale per i provvedimenti di competenza.

Il terzo esemplare del verbale è depositato nella cancelleria della corte d'appello sede dell'ufficio elettorale circoscrizionale.

Il quarto esemplare è trasmesso alla prefettura della provincia nel cui territorio ha sede l'ufficio elettorale circoscrizionale.

24. I nominativi dei candidati eletti sono portati a conoscenza del pubblico, a cura dell'Ufficio elettorale nazionale, mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

TITOLO VI

Disposizioni particolari per gli elettori residenti nel territorio dei Paesi membri della Comunità europea

25. Le norme del presente titolo avranno effetto a decorrere dalla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale di un comunicato attestante, per ciascun Paese della Comunità, che sono state raggiunte intese atte a garantire le condizioni necessarie per l'esercizio del voto degli italiani residenti nei Paesi della Comunità³².

Tali intese devono garantire le condizioni necessarie per la concreta attuazione delle norme della presente legge, nel rispetto della parità dei partiti politici italiani e dei principi della libertà di riunione e di propaganda politica, della segretezza e libertà del voto. Nessuno pregiudizio dovrà derivare per il posto di lavoro e per i diritti individuali degli elettori e dei cittadini italiani in

che il termine per l'esercizio del diritto di opzione del candidato proclamato eletto in più circoscrizioni decorra dalla data della comunicazione dell'ultima proclamazione, quale risulta dal relativo attestato.

³² Vedi, anche, il *D.M. 5 giugno 1989* e il *D.M. 26 maggio 1999*. Il Ministero degli affari esteri, in attuazione di quanto disposto dal presente comma, con *Comunicato 3 giugno 2004* (Gazz. Uff. 3 giugno 2004, n. 128), ha reso noto che sono state raggiunte, con i singoli Paesi dell'Unione europea, le intese atte a garantire le condizioni richieste dalla legge per l'esercizio del voto ai cittadini italiani ivi residenti.

conseguenza della loro partecipazione alla propaganda elettorale o ad operazioni previste dalla presente legge.

Le intese di cui al comma precedente dovranno essere raggiunte tra il Governo italiano e quelli di ciascun Paese della Comunità, e dovranno risultare da note verbali trasmesse dai singoli Governi al Governo italiano.

Il Governo, sentito il parere espresso, nei termini stabiliti dal regolamento delle due Camere, dalla competente commissione permanente della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, accerta che si sono verificate le condizioni di cui ai commi precedenti e conseguentemente autorizza il Ministro degli affari esteri ad emanare il comunicato di cui al primo comma.

Il Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro degli affari esteri, emanerà norme di attuazione delle intese di cui al primo comma ed in osservanza delle disposizioni della presente legge. Il relativo decreto ministeriale sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale³³.

I termini previsti dal presente titolo, se non diversamente stabilito, si intendono riferiti al giorno fissato per la votazione nel territorio nazionale.

Il Governo è autorizzato ad effettuare, anche anteriormente alla pubblicazione del comunicato di cui al primo comma, le operazioni preparatorie del procedimento elettorale di cui al presente titolo.

26. [Gli elettori residenti nei Paesi membri della Comunità europea per i quali, a norma dell'ultimo comma dell'articolo 11 del testo unico 20 marzo 1967, n. 223, nel testo sostituito dall'*articolo 1 della legge 7 febbraio 1979, n. 40*, è stata annotata nelle liste elettorali la condizione di residente all'estero, possono votare per la elezione dei rappresentanti italiani in seno al Parlamento europeo presso sezioni elettorali appositamente istituite nel territorio dei Paesi stessi³⁴. Tali sezioni devono essere istituite presso i consolati d'Italia, gli istituti di cultura, le scuole italiane e altri locali messi a disposizione dagli Stati membri della Comunità. Qualora tali locali non risultino in misura sufficiente, la scelta di ulteriori sedi per l'istituzione delle sezioni elettorali deve cadere su locali utilizzati dallo Stato italiano o su altri locali idonei alle operazioni di voto, escludendo che i seggi stessi siano ubicati presso sedi di partiti politici o di

³³ In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il *D.M. 4 giugno 2004*.

³⁴ Comma così modificato dall'*art. 4, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101).

organismi sindacali, italiani o stranieri, ovvero in edifici destinati al culto o ad attività industriali o commerciali³⁵.

Possono esprimere il voto presso le suddette sezioni anche gli elettori per i quali nelle liste elettorali non sia stata apportata l'annotazione indicata al comma precedente e che si trovino nel territorio dei Paesi membri della Comunità europea per motivi di lavoro o di studio, nonché gli elettori familiari con essi conviventi. A tale fine essi devono fare pervenire improrogabilmente entro il sessantesimo giorno precedente l'ultimo giorno del periodo fissato dal Consiglio della Comunità a norma dell'articolo 10 dell'Atto firmato a Bruxelles il 20 settembre 1976 al consolato competente apposita domanda diretta al sindaco del comune nelle cui liste elettorali sono iscritti³⁶.

Il periodo di votazione fissato dal Consiglio della Comunità ed il termine indicato al precedente comma sono pubblicati a cura del Ministro dell'interno nella Gazzetta Ufficiale e vengono portati a conoscenza degli elettori dalle rappresentanze diplomatiche e consolari presso i Paesi della Comunità europea con le modalità previste all'ultimo comma dell'articolo 7³⁷.

Nella domanda devono essere indicati il cognome, il nome, il luogo e la data di nascita, il domicilio e l'indirizzo postale esatto del richiedente nonché i motivi per i quali lo stesso si trova nel territorio della circoscrizione consolare; detti motivi devono essere confermati ad opera del consolato³⁸.

Qualora la richiesta pervenga oltre il termine di cui al secondo comma, ovvero se non ricorrono le condizioni ivi previste, il consolato provvede ad avvisare l'elettore che potrà esprimere il voto presso la sezione del comune nelle cui liste è iscritto.

Le norme del presente articolo non si applicano, mancando un ufficio consolare secondo la definizione di cui all'articolo 29, agli elettori residenti nei dipartimenti

³⁵ Gli ultimi due periodi sono stati aggiunti dall'*articolo 4, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili.

³⁶ Comma così modificato dall'*art. 4, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101).

³⁷ Comma aggiunto dall'*art. 4, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili.

³⁸ Comma così modificato dall'*art. 4, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101).

d'oltremare della Repubblica francese, ai quali viene inviata la cartolina-avviso di cui all'articolo 50³⁹]⁴⁰.

27. Gli elettori di cui all'articolo precedente votano per le liste presentate nella circoscrizione alla quale appartiene il comune nelle cui liste elettorali sono iscritti.

28. [Entro il ventesimo giorno precedente la data della votazione i comuni provvedono a spedire agli elettori di cui al primo comma dell'articolo 26 ed a quelli di cui al secondo comma dello stesso articolo che abbiano fatto pervenire tempestiva domanda, con plico raccomandato, il certificato elettorale ed apposita attestazione del sindaco che autorizza l'elettore a votare secondo le modalità del presente titolo, dandogli notizia del giorno e degli orari della votazione nonché della località della votazione⁴¹.

Della spedizione del certificato elettorale agli elettori di cui al secondo comma del predetto articolo 26 è data comunicazione alla commissione elettorale mandamentale perché apporti apposita annotazione sulle liste sezionali.

Gli elettori di cui al presente articolo, che entro il quinto giorno precedente quello della votazione stabilito a norma del terzo comma dell'articolo 7 non hanno ricevuto a domicilio il certificato elettorale e l'attestazione del sindaco, possono farne richiesta al capo dell'ufficio consolare della circoscrizione, che, accertato preventivamente che il nominativo dell'elettore richiedente è incluso negli elenchi trasmessi dal Ministero dell'interno a norma del primo comma dell'articolo 30, o, in caso negativo, chiesta e ricevuta assicurazione telegrafica da parte del comune competente che il richiedente ha titolo per essere ammesso al voto a norma dell'articolo 26, rilascia apposita certificazione per l'ammissione al voto e provvede ad includere i nomi degli elettori interessati in appositi elenchi, aggiunti a quelli previsti dal citato articolo 30, distinti per sezione, da consegnare ai presidenti delle sezioni alle quali gli elettori stessi sono assegnati a norma dello stesso articolo 30, allegando a tale scopo la certificazione telegrafica del comune⁴².

³⁹ Comma aggiunto dall'*art. 4, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili.

⁴⁰ Articolo abrogato dall'*art. 8, D.L. 24 giugno 1994, n. 408*.

⁴¹ Comma così modificato dall'*art. 5, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili.

⁴² Gli attuali commi terzo e quarto così sostituiscono l'originario comma terzo per effetto dell'*art. 5, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101).

Gli elettori di cui ai commi primo e secondo dell'articolo 26 della presente legge, iscritti nelle liste elettorali, a norma del quarto comma dell'articolo 32 del testo unico 20 marzo 1967, n. 223, come sostituito dall'*articolo 2 della legge 7 febbraio 1979, n. 40*, dopo la compilazione degli elenchi di cui all'articolo 30 della presente legge o che per qualsiasi motivo siano stati omessi da detti elenchi, devono essere immediatamente segnalati dal comune nelle cui liste risultano iscritti all'ufficio consolare della circoscrizione in cui si trovano per il rilascio della certificazione di ammissione al voto e per la conseguente inclusione dei relativi nominativi negli appositi elenchi di cui al precedente comma⁴³⁴⁴.

29. Agli effetti della applicazione delle norme del presente titolo, l'espressione «uffici consolari» comprende i consolati generali di 1^a categoria, i consolati di 1^a categoria, i vice consolati di 1^a categoria e le agenzie consolari di 1^a categoria. Le relative circoscrizioni comprendono quelle degli uffici consolari che saranno ad essi aggregati con decreto del Ministro degli affari esteri. Nei Paesi della Comunità in cui non esistono gli uffici consolari di 1^a categoria sopra indicati, le funzioni elettorali previste dal presente titolo sono svolte dalle ambasciate⁴⁵.

30. [Il Ministero dell'interno d'intesa con il Ministero degli affari esteri, trasmette ai capi degli uffici consolari di cui all'articolo 29 l'elenco degli elettori ammessi a votare nelle relative circoscrizioni, compilato sulla base delle annotazioni di residenza nei Paesi membri della Comunità inserite nelle liste elettorali di tutti i comuni della Repubblica e delle domande presentate a norma del secondo comma dell'articolo 26. L'elenco deve pervenire non oltre il cinquantesimo giorno precedente l'ultimo giorno del periodo fissato dal Consiglio della Comunità a norma dell'articolo 10 dell'Atto firmato a Bruxelles il 20 settembre 1976]⁴⁶⁴⁷.

[Sulla base dei dati ricevuti, il capo d'ufficio consolare suddivide gli aventi diritto al voto di ciascuna località in sezioni, in modo che ad ogni sezione venga assegnato un numero di elettori non superiore a 1.000 e non inferiore a 200. L'assegnazione degli elettori alle sezioni istituite è indipendente dalla circoscrizione alla quale appartiene il comune nelle cui liste elettorali l'elettore è iscritto. Ove in una località vi siano più sezioni l'elettore è assegnato alla sezione

⁴³ Gli attuali commi terzo e quarto così sostituiscono l'originario comma terzo per effetto dell'*art. 5, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101).

⁴⁴ Articolo abrogato dall'*art. 8, D.L. 24 giugno 1994, n. 408*.

⁴⁵ Così modificato dall'*art. 6, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili.

⁴⁶ Comma così modificato dall'*art. 7, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili.

⁴⁷ Comma abrogato dall'*art. 8, D.L. 24 giugno 1994, n. 408*.

nella cui circoscrizione ha la propria residenza ovvero, qualora ciò non sia possibile, per ordine alfabetico, garantendo comunque che i membri dello stesso nucleo familiare siano assegnati alla stessa sezione o a sezioni contigue⁴⁸]⁴⁹.

[Per ogni sezione viene compilato l'elenco degli elettori assegnati. Un funzionario del servizio elettorale del Ministero dell'interno vidima gli elenchi, in ciascun foglio, con la propria firma ed il bollo dell'ufficio, dando atto altresì del numero complessivo degli elettori compresi nell'elenco]⁵⁰.

[Alla compilazione degli elenchi di cui ai commi precedenti provvede il Ministero dell'interno avvalendosi del centro elettronico del servizio elettorale]⁵¹.

[Quando in una località non sia possibile l'istituzione del seggio per mancanza del minimo previsto dal secondo comma, gli elettori ivi residenti sono assegnati alla sezione istituita nella località più vicina della stessa circoscrizione consolare]⁵²

[Qualora il numero complessivo degli elettori ammessi a votare in una circoscrizione consolare sia inferiore al minimo previsto dal secondo comma, si deve far luogo, comunque, alla istituzione di una sezione elettorale in una località prescelta dal capo dell'ufficio consolare]⁵³

Su richiesta dei rappresentanti di cui al numero 1 del primo comma dell'articolo 31, il capo dell'ufficio consolare mette a disposizione i locali utilizzati dallo Stato italiano che risultino idonei allo svolgimento della propaganda elettorale per i partiti presenti con propria lista e si adopera, su richiesta degli stessi rappresentanti di cui sopra, a reperire locali adeguati, qualora ciò sia necessario, anche a titolo oneroso per i richiedenti⁵⁴.

31. Con dichiarazione scritta, autenticata da un notaio o da un sindaco o da una autorità diplomatica o consolare, i delegati di cui all'articolo 11, quarto comma, lettera *b*), dei partiti o gruppi politici che abbiano presentato ed abbiano avuto ammessa una lista di candidati in almeno una circoscrizione elettorale, o persone

⁴⁸ Comma così modificato dall'art. *7, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili.

⁴⁹ Comma abrogato dall'art. *8, D.L. 24 giugno 1994, n. 408*.

⁵⁰ Comma abrogato dall'art. *8, D.L. 24 giugno 1994, n. 408*.

⁵¹ Comma abrogato dall'art. *8, D.L. 24 giugno 1994, n. 408*.

⁵² Comma abrogato dall'art. *8, D.L. 24 giugno 1994, n. 408*.

⁵³ Comma abrogato dall'art. *8, D.L. 24 giugno 1994, n. 408*.

⁵⁴ Comma così sostituito dall'art. *7, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili. Vedi, inoltre, il *D.M. 24 aprile 1989*.

da essi autorizzate con atto autenticato nei modi sopra indicati, hanno diritto di designare:

- 1) un rappresentante effettivo ed uno supplente del partito o del gruppo politico per ciascuna circoscrizione consolare del Paese per il quale sono stati designati, perché vengano sentiti dal capo dell'ufficio consolare, per la nomina degli scrutatori e dei segretari dei seggi istituiti nella circoscrizione stessa, nonché per l'azione da lui svolta in attuazione dei principi di cui all'articolo 25⁵⁵;
- 2) un rappresentante effettivo ed uno supplente presso l'ufficio di ciascuna sezione istituita nella circoscrizione consolare.

Per le predette designazioni, i delegati devono dimostrare la loro qualifica esibendo la ricevuta di cui all'articolo 11, ultimo comma, lettera b).

Nel caso che alla designazione dei rappresentanti di cui ai precedenti numeri 1) e 2) provvedano delegati dei delegati, a norma del primo comma del presente articolo, il notaio, il sindaco o l'ufficiale diplomatico o consolare, nell'autenticare la firma, danno atto dell'esibizione loro fatta della ricevuta rilasciata dal Ministero dell'interno all'atto del deposito del contrassegno di lista.

Le designazioni di cui al primo comma, punto 1), del presente articolo sono presentate entro il ventiduesimo giorno precedente quello della votazione al capo dell'ufficio consolare; quelle di cui al primo comma, punto 2), sono presentate, entro il giorno precedente quello della votazione stabilito a norma del terzo comma dell'articolo 7, al capo del predetto ufficio, che ne dovrà curare la trasmissione ai presidenti delle sezioni elettorali, ovvero direttamente ai singoli presidenti delle sezioni prima dell'inizio della votazione.

32. La nomina dei presidenti di seggio per ogni sezione elettorale istituita a norma dell'articolo 30, è effettuata dal presidente della corte d'appello di Roma entro il quindicesimo giorno precedente quello della votazione, fra gli iscritti ad un elenco di elettori residenti nel Paese che siano idonei all'ufficio⁵⁶.

La nomina è comunicata agli interessati per il tramite delle rappresentanze consolari competenti.

⁵⁵ Numero così modificato dall'art. 8, L. 9 aprile 1984, n. 61 (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta legge n. 61 del 1984 è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili

⁵⁶ Comma così modificato dall'art. 9, L. 9 aprile 1984, n. 61 (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta legge n. 61 del 1984 è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili

L'elenco di cui al primo comma è formato dalla cancelleria della corte d'appello di Roma, secondo le norme che saranno stabilite dal Ministero di grazia e giustizia di concerto con quelli degli affari esteri e dell'interno, entro il quinto giorno successivo a quello della pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi⁵⁷.

In caso di impedimento del presidente nominato con le modalità di cui ai precedenti commi, il capo dell'ufficio consolare provvede a nominare altro idoneo elettore, prima della costituzione dell'ufficio elettorale di sezione⁵⁸.

33. Tra il quindicesimo e l'ottavo giorno precedente quello della votazione, il capo dell'ufficio consolare nomina tra gli elettori italiani residenti nel Paese, sentiti i rappresentanti di cui al comma primo, punto 1), del precedente articolo 31, un segretario e tre scrutatori, di cui uno, a scelta del presidente, assumerà le funzioni di vice presidente, per ogni ufficio di sezione istituito⁵⁹.

Nel caso in cui il segretario non sia presente all'atto dell'insediamento del seggio o ne sia mancata la designazione, si applicano le disposizioni del secondo comma dell'articolo 41 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361⁶⁰.

34. Sono esclusi dalle funzioni di presidente, di scrutatore e di segretario degli uffici elettorali di sezione istituiti a norma del precedente articolo 30, il personale di ruolo ed a contratto del Ministero degli affari esteri in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nei Paesi membri della Comunità europea, nonché le persone previste dall'articolo 38 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361.

35. Prima dell'insediamento del seggio il capo dell'ufficio consolare provvede a far consegnare al presidente di ogni ufficio elettorale di sezione della circoscrizione consolare:

- 1) il plico sigillato contenente il bollo della sezione;

⁵⁷ Comma così modificato dall'*art. 9, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili. In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il *D.M. 14 aprile 2004*.

⁵⁸ Con *D.M. 18 aprile 1984* (Gazz. Uff. 20 aprile 1984, n. 101) sono state fissate le modalità per la nomina a presidente di seggio nelle sezioni elettorali istituite nei Paesi C.E.E. per le elezioni dei rappresentanti dell'Italia al Parlamento europeo

⁵⁹ Comma così modificato prima dall'*art. 10, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101) e poi dall'*art. 12, L. 30 aprile 1999, n. 120*. Le norme per la formazione dell'elenco degli elettori sono state approvate con *D.M. 16 aprile 1999*

⁶⁰ Comma così sostituito dall'*art. 10, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili

- 2) copia dei provvedimenti di nomina degli scrutatori e del segretario⁶¹;
- 3) le designazioni dei rappresentanti di lista ricevute a norma dell'articolo 31, ultimo comma;
- 4) un'urna per la votazione;
- 5) un congruo numero di matite copiative per la espressione del voto;
- 6) un esemplare dell'elenco degli elettori della sezione compilato a norma dell'articolo 30 nonché un esemplare degli elenchi aggiunti di cui al terzo comma dell'articolo 28⁶².

Inoltre, il capo dell'ufficio consolare provvede a far consegnare, per ognuna delle circoscrizioni di cui alla tabella A allegata alla presente legge:

- 1) tre copie del manifesto contenente le liste dei candidati;
- 2) il pacco delle schede sigillate, con l'indicazione, sull'involucro esterno, del numero delle schede contenute.

Le caratteristiche essenziali delle urne per la votazione di cui al n. 4) del primo comma sono stabilite con decreto del Ministro dell'interno.

36. [Salvo quanto disposto dai commi seguenti, le operazioni di votazione e di scrutinio hanno luogo secondo le disposizioni dei titoli IV e V del testo unico 30 marzo 1957, n. 361, nei giorni e nelle ore determinati con decreto del Ministro dell'interno, a norma del terzo comma del precedente articolo 7.

Gli elettori, per essere ammessi a votare nelle sessioni istituite a norma dell'articolo 30, devono esibire il certificato elettorale e l'attestazione di cui al primo comma dell'articolo 28 ovvero la certificazione di cui al terzo comma dello stesso articolo⁶³.

⁶¹ Numero così sostituito dall'*art. 11, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili

⁶² Numero così sostituito dall'*art. 11, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili

⁶³ Comma così modificato dall'*art. 12, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili

Ha, inoltre, diritto di votare chi si presenta munito del certificato elettorale e dell'attestazione dalla quale risulta che è assegnato alla sezione, anche se non è iscritto nel relativo elenco degli elettori⁶⁴.

Gli elettori di cui al comma precedente, all'atto della votazione, sono iscritti, a cura del presidente, in calce all'elenco degli elettori della sezione e di essi è presa nota nel verbale⁶⁵.

Uno dei componenti del seggio accerta che l'elettore ha votato apponendo la propria firma, accanto al nome dell'elettore, nell'elenco di cui al n. 6) del primo comma dell'articolo 35.

Le schede votate sono immesse nell'unica urna di cui il seggio è dotato.

Alle sezioni elettorali istituite a norma dell'articolo 30 non si applicano le disposizioni degli articoli 49, 50, 51, 52, 53 e 54 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361, e degli *articoli 8 e 9 della legge 23 aprile 1976, n. 136*.

Il presidente, gli scrutatori ed il segretario del seggio votano, previa esibizione dei documenti di cui al secondo comma del presente articolo, nella sezione presso la quale esercitano il loro ufficio anche se siano iscritti come elettori in altra sezione, costituita all'estero ai sensi del presente titolo.

I rappresentanti delle liste dei candidati votano nella sezione presso la quale esercitano il loro ufficio, alle condizioni di cui al precedente comma o, se non sono iscritti come elettori in alcuna delle sezioni costituite all'estero ai sensi del presente titolo, previa esibizione del certificato elettorale⁶⁶.

I certificati medici eventualmente richiesti dagli elettori agli effetti dell'articolo 55 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361, possono essere rilasciati da un medico del luogo.

Dopo che gli elettori hanno votato, il presidente procede alle operazioni di cui all'articolo 67 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361, separatamente per ogni circoscrizione elettorale. Successivamente, nell'ora che sarà stabilita con decreto

⁶⁴ Comma aggiunto dall'*art. 12, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili

⁶⁵ Comma aggiunto dall'*art. 12, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili

⁶⁶ Comma così sostituito dall'*art. 12, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili

del Ministro dell'interno, in relazione all'attuazione delle norme di cui ai paragrafi 1 e 2 dell'articolo 9 dell'atto relativo all'elezione dei rappresentanti nel Parlamento europeo approvato e reso esecutivo con *legge 6 aprile 1977, n. 150*, prima di procedere alle operazioni di scrutinio, il presidente del seggio elettorale suddivide le schede votate per circoscrizione elettorale.

Il presidente, qualora abbia accertato che i votanti di una circoscrizione elettorale siano inferiori a 20, chiude le relative schede in un plico che, sigillato con il bollo della sezione, viene recapitato ad altra sezione della circoscrizione consolare, che sarà indicata dal capo dell'ufficio consolare, presso la quale hanno votato elettori appartenenti alla stessa circoscrizione elettorale.

Nel caso in cui in una circoscrizione consolare i votanti di una circoscrizione elettorale siano inferiori a 20, le relative schede sono inviate, per lo spoglio, in plichi sigillati con il bollo della sezione, per il tramite delle autorità consolari, al competente ufficio elettorale circoscrizionale.

Delle operazioni di cui ai commi precedenti deve farsi menzione nel verbale delle sezioni interessate.

Il presidente dà, quindi, inizio alle operazioni di spoglio dei voti seguendo l'ordine con il quale le circoscrizioni elettorali sono elencate nella tabella A allegata alla presente legge. Durante lo spoglio dei voti di una circoscrizione elettorale, le schede relative alle altre circoscrizioni debbono essere custodite in apposite buste, sigillate con il timbro della sezione.

Se, per causa di forza maggiore, l'ufficio non può ultimare le operazioni di scrutinio entro il termine di 12 ore dall'inizio delle medesime, si applicano le disposizioni dell'articolo 73 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361.

Le schede votate e non spogliate vengono incluse in apposite buste.

Le predette buste e gli altri plichi di cui al citato articolo 73 devono essere recapitati secondo le modalità del successivo articolo 37.

Il presidente dell'ufficio elettorale di sezione provvede a far redigere, in duplice esemplare, apposito verbale, nel quale deve essere presa nota di tutte le operazioni prescritte dalla presente legge e deve farsi menzione di tutti i reclami e proteste presentate.

Il presidente provvede, altresì, a far compilare un estratto del verbale, per ciascuna circoscrizione elettorale, contenente i risultati della votazione e dello scrutinio.

L'estratto del verbale deve essere compilato anche quando, per una circoscrizione, non risulti votata alcuna scheda ovvero le schede siano state assegnate per lo scrutinio ad altro ufficio elettorale di sezione, a norma del dodicesimo comma del presente articolo⁶⁷.

Di tali circostanze viene fatta menzione nell'estratto]⁶⁸.

37. [I plichi formati a norma dell'articolo 67 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361, per ognuna delle circoscrizioni elettorali, debbono essere consegnati, contemporaneamente, da appositi incaricati, prima che inizino le operazioni di scrutinio, al capo dell'ufficio consolare, che ne rilascia ricevuta.

I plichi contenenti un esemplare del verbale e gli estratti per ognuna delle circoscrizioni elettorali devono essere recapitati, con tutti gli atti dello scrutinio, al termine delle operazioni del seggio, dal presidente o da apposito incaricato per delegazione scritta, al capo dell'ufficio consolare, il quale provvederà ad inoltrare i plichi contenenti gli estratti e gli atti dello scrutinio, nonché i plichi di cui al primo comma, ai competenti uffici elettorali circoscrizionali presso i quali resteranno depositati.

Il plico contenente l'elenco degli elettori e quello contenente l'esemplare del verbale dovranno essere inoltrati alla corte d'appello di Roma.

Il secondo esemplare del verbale e degli estratti deve essere depositato presso la sede dell'ufficio consolare, perché ogni elettore possa prenderne conoscenza.

Ogni ufficio di sezione deve, infine, provvedere a restituire l'urna, il timbro, le matite ed il materiale non consumato al capo dell'ufficio consolare, che ne curerà la conservazione e la restituzione ai competenti uffici]⁶⁹

38. Gli elettori di cui al primo comma dell'articolo 26 e quelli di cui al secondo comma dello stesso articolo che abbiano presentato tempestivamente la domanda ivi prevista, se rimpatriano, possono esprimere il voto presso la sezione nelle cui liste sono iscritti.

A tal fine, essi devono comunicare entro il giorno precedente quello della votazione, al sindaco del comune nelle cui liste elettorali sono iscritti, che intendono votare nel comune stesso. Il sindaco dà atto di tale comunicazione in

⁶⁷ Comma così modificato dall'art. 12, L. 9 aprile 1984, n. 61 (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta legge n. 61 del 1984 è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili

⁶⁸ Abrogato dall'art. 8, D.L. 24 giugno 1994, n. 408

⁶⁹ Abrogato dall'art. 8, D.L. 24 giugno 1994, n. 408

calce al certificato elettorale. Di tale annotazione il presidente dell'ufficio elettorale di sezione prende nota accanto al nominativo dell'elettore, nelle liste della sezione.

39. Al presidente ed ai componenti degli uffici elettorali di sezione istituiti a norma dell'articolo 30 è corrisposto dal capo dell'ufficio consolare un onorario fisso ammontante, rispettivamente, a L. 120.000 ed a L. 100.000 al lordo delle ritenute di legge. Ad essi spetta, inoltre, se non residenti nel luogo della votazione, il trattamento economico di missione, in applicazione delle norme relative ai dipendenti statali e nella misura, rispettivamente, corrispondente a quella che spetta, per le missioni compiute nel territorio nazionale, ai consiglieri di corte di cassazione ed ai consiglieri di corte d'appello. Ai dipendenti statali con qualifica superiore spetta il trattamento di missione inerente alla qualifica rivestita⁷⁰.

40. Per l'elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, è consentito che gli elettori appartenenti ai Paesi della Comunità europea che si trovano in Italia al momento della votazione votino per candidati del Paese di cittadinanza, nel rispetto delle intese allo scopo intervenute fra i detti Paesi ed il Governo italiano⁷¹.

A tal fine il Governo italiano, su base di reciprocità bilaterale, accorderà ai cittadini di ciascun Paese, della Comunità garanzie e facilitazioni corrispondenti a quelle che saranno accordate, ai sensi dell'articolo 25, ai cittadini italiani residenti nei Paesi stessi.

Le misure di volta in volta necessarie a tale scopo sono disposte dal Ministro dell'interno, previe intese con quello degli affari esteri.

TITOLO VII

Surrogazione e contenzioso

(giurisprudenza di legittimità)

⁷⁰ Così modificato dall'*art. 13, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili. Per l'aggiornamento degli onorari di cui al presente articolo vedi il *D.P.R. 6 dicembre 1991*, il *D.P.R. 8 marzo 1994* e il *D.P.R. 10 marzo 1997*

⁷¹ Comma prima sostituito dall'*art. 14, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101) e poi così modificato dall'*art. 2, L. 27 marzo 2004, n. 78*. Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili

41. Il candidato che risulta eletto in più circoscrizioni deve dichiarare all'Ufficio elettorale nazionale, entro otto giorni dall'ultima proclamazione, quale circoscrizione sceglie. Mancando l'opzione, l'Ufficio elettorale nazionale supplisce mediante sorteggio. Il presidente dell'Ufficio elettorale nazionale provvede, quindi, a proclamare eletto in surrogazione il candidato che segue immediatamente l'ultimo eletto nella lista della circoscrizione che non è stata scelta o sorteggiata⁷² (72).

Il seggio che rimanga vacante per qualsiasi causa durante lo svolgimento del mandato, è attribuito dall'Ufficio elettorale nazionale al candidato che nella stessa lista e circoscrizione segue immediatamente l'ultimo eletto.

(*giurisprudenza di legittimità*)

42. Contro gli atti di proclamazione degli eletti, per motivi inerenti alle operazioni elettorali successive alla emanazione del decreto di convocazione dei comizi, qualsiasi cittadino elettore può proporre impugnativa davanti al tribunale amministrativo regionale del Lazio.

La impugnativa è proposta con ricorso che deve essere depositato nella segreteria entro il termine di giorni trenta dalla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'elenco dei candidati proclamati eletti.

Il presidente, con decreto in calce al ricorso medesimo, fissa l'udienza di discussione della causa in via di urgenza e provvede alla nomina del relatore. Il ricorso, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, deve essere notificato, a mezzo di ufficiale giudiziario a cura di chi lo ha proposto, alla parte che può avervi interesse, entro dieci giorni dalla data del provvedimento presidenziale.

Nei successivi dieci giorni dalla notificazione il ricorrente dovrà depositare nella segreteria del tribunale la copia del ricorso e del decreto, con la prova dell'avvenuta notificazione, insieme con gli atti e documenti del giudizio.

La parte controinteressata deve depositare nella segreteria le proprie controdeduzioni entro quindici giorni dalla ricevuta notifica.

Tutti i termini di cui sopra sono perentori e devono essere osservati sotto pena di decadenza.

⁷² Comma così modificato dall'*art. 2, L. 27 marzo 2004, n. 78*. La Corte costituzionale, con *sentenza 8-17 marzo 2006, n. 104* (Gazz. Uff. 22 marzo 2006, n. 12 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità degli artt. 41, primo comma, e 22, ultimo comma, della presente legge, nella parte in cui non prevedono che il termine per l'esercizio del diritto di opzione del candidato proclamato eletto in più circoscrizioni decorra dalla data della comunicazione dell'ultima proclamazione, quale risulta dal relativo attestato

All'udienza stabilita, il tribunale, udita la relazione del magistrato all'uopo delegato, sentite le parti se presenti, nonché i difensori se costituiti, pronuncia la sentenza la cui parte dispositiva è letta immediatamente all'udienza pubblica dal presidente.

Qualora ritenga necessari adempimenti istruttori, il tribunale provvede con ordinanza e fissa in pari tempo la nuova udienza di discussione.

La sentenza è depositata in segreteria entro dieci giorni dalla pronuncia e, ove non sia stato proposto appello ai sensi del successivo articolo 43, deve essere trasmessa in copia, a cura del segretario, al presidente dell'ufficio elettorale nazionale.

I voti delle sezioni le cui operazioni sono state annullate non hanno effetto.

Per tutto quanto non previsto nel presente articolo sulla disciplina del procedimento, si applicano le norme di procedura dinanzi ai tribunali amministrativi regionali.

43. Contro le sentenze emesse in primo grado dal tribunale amministrativo regionale del Lazio, la parte soccombente può proporre appello al Consiglio di Stato entro il termine di giorni cinque decorrenti dalla lettura del dispositivo della sentenza, mediante dichiarazione da presentare presso la segreteria del tribunale predetto.

L'atto di appello contenente i motivi deve essere notificato entro il termine di giorni venti dalla ricezione dell'avviso di pubblicazione della sentenza che va inviato alle parti anche se non costituite.

Per quanto qui non disposto, si applicano le norme dell'*articolo 29 della legge 6 dicembre 1971, n. 1034*.

(*giurisprudenza di legittimità*)

44. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 66 della Costituzione, per i giudizi relativi alle condizioni di eleggibilità e di compatibilità, stabilite dalla presente legge in relazione alla carica di membro del Parlamento europeo spettante all'Italia, è competente, in primo grado, la corte d'appello; la competenza per territorio si determina con riguardo all'ufficio elettorale che ha proclamato l'elezione o la surrogazione⁷³.

⁷³ Comma così modificato dagli artt. 2 e 3, L. 27 marzo 2004, n. 78.

L'azione si propone da parte di qualsiasi cittadino eletto con ricorso sul quale il presidente fissa, con decreto, l'udienza di discussione della causa in via di urgenza e provvede alla nomina del giudice relatore. Il ricorso deve essere depositato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dei nominativi degli eletti a norma dell'articolo 24 della presente legge.

Il ricorso, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, deve essere notificato, a cura di chi lo ha proposto, entro dieci giorni dalla data della comunicazione del provvedimento presidenziale, agli eletti di cui viene contestata la elezione; e nei dieci giorni successivi alla data di notificazione, deve essere poi depositata alla cancelleria, sempre a cura del ricorrente, la copia del ricorso e del decreto con la prova dell'avvenuta notifica giudiziaria, insieme con tutti gli atti e documenti del processo.

La parte contro la quale il ricorso è diretto, se intende contraddirvi, deve farlo mediante controricorso, da depositare in cancelleria, coi relativi atti e documenti, entro quindici giorni dalla data della ricevuta notificazione.

I termini di cui sopra sono perentori e devono essere osservati sotto pena di decadenza.

All'udienza stabilita, il collegio, udita la relazione del giudice all'uopo delegato, sentiti il pubblico ministero nelle sue orali conclusioni e le parti se presenti, nonché i difensori se costituiti, subito dopo la discussione, decide la causa in camera di consiglio, con sentenza il cui dispositivo è letto immediatamente all'udienza pubblica dal presidente.

Qualora il collegio ritenesse necessario disporre mezzi istruttori, provvede al riguardo con ordinanza, delegando per tali adempimenti e per qualsiasi altro accertamento il giudice relatore; fissa, quindi, la nuova udienza di trattazione sempre in via di urgenza. Nel giudizio si applicano, ove non diversamente disposto dalla presente legge, le norme del codice di procedura civile; tutti i termini del procedimento sono però ridotti alla metà.

Le sentenze sono depositate in cancelleria entro dieci giorni dalla data della decisione e, ove non sia stato proposto ricorso per Cassazione a norma del successivo articolo 45, devono essere immediatamente trasmesse in copia, a cura del cancelliere, al presidente dell'ufficio elettorale nazionale, per l'esecuzione.

45. Le sentenze pronunciate dalla corte di appello, a norma del precedente articolo, possono essere impugnate con ricorso per Cassazione, dalla parte soccombente e dal procuratore generale presso la corte d'appello, entro cinque

giorni decorrenti dalla lettura del dispositivo della sentenza all'udienza pubblica mediante dichiarazione da presentare presso la cancelleria della corte d'appello.

Il ricorso contenente i motivi deve essere depositato presso la cancelleria stessa entro il termine di giorni venti dalla ricezione dell'avviso del deposito della sentenza.

Il presidente della Corte di cassazione, con decreto steso in calce al ricorso medesimo, fissa in via di urgenza, l'udienza di discussione. Per quanto qui non disposto, nel giudizio di Cassazione si applicano le norme del codice di procedura civile: tutti i termini del procedimento sono però ridotti alla metà.

La sentenza è immediatamente pubblicata e trasmessa, a cura del cancelliere, per l'esecuzione al presidente dell'Ufficio elettorale nazionale.

46. L'Ufficio elettorale nazionale comunica alla segreteria del Parlamento europeo le surrogazioni disposte in base alle sentenze che abbiano deciso irrevocabilmente le controversie sulla incompatibilità ed ineleggibilità degli eletti.

L'Ufficio predetto, preso atto delle sentenze che abbiano deciso irrevocabilmente le contestazioni sulle operazioni elettorali, corregge il risultato delle elezioni e sostituisce ai candidati illegittimamente proclamati coloro che hanno diritto di esserlo, dandone comunicazione agli interessati ed alla segreteria del Parlamento europeo.

47. Per i giudizi di cui ai precedenti articoli è obbligatorio il patrocinio di avvocato o di procuratore legale⁷⁴ secondo le norme generali.

Gli atti relativi ai procedimenti sono redatti in carta libera e sono esenti dall'obbligo di registrazione e dalle spese di cancelleria.

TITOLO VIII

Disposizioni penali

48. Il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei reati previsti dalla presente legge o dal testo unico delle leggi per la elezione della Camera dei deputati approvato con *decreto del Presidente della Repubblica 30*

⁷⁴ Il termine «procuratore legale» deve intendersi sostituito con il termine «avvocato» per effetto del disposto dell'*art. 3, L. 24 febbraio 1997, n. 27*, in seguito alla soppressione dell'albo dei procuratori legali stabilita dalla stessa legge

marzo 1957, n. 361, e successive modificazioni, è punito secondo la legge italiana.

Le norme di cui agli articoli 8 e 9, secondo comma, del codice penale, concernenti la richiesta del Ministro di grazia e giustizia, non si applicano al cittadino italiano.

49. Chi, in occasione della elezione dei membri del Parlamento europeo, partecipa al voto per l'elezione dei membri spettanti all'Italia e per l'elezione dei membri spettanti ad altro Paese membro della comunità è punito con la reclusione da 1 a 3 anni e con la multa da L. 100.000 a L. 500.000⁷⁵.

TITOLO IX

Disposizioni finali

50. Ad ogni elettore residente negli Stati che non sono membri della Comunità europea, entro il ventesimo giorno successivo a quello della pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi, a cura dei comuni di iscrizione elettorale è spedita una cartolina avviso recante l'indicazione della data della votazione, l'avvertenza che il destinatario potrà ritirare il certificato elettorale presso il competente ufficio comunale e che la esibizione della cartolina stessa dà diritto al titolare di usufruire delle facilitazioni di viaggio per recarsi a votare nel comune di iscrizione elettorale.

Le cartoline devono essere spedite in raccomandata per via aerea.

Le cartoline avviso di cui al primo comma dovranno essere inviate anche agli elettori che si trovano nei Paesi della Comunità europea nel caso in cui, in attuazione dell'articolo 25, non possono avere effetto le norme del titolo VI.

(giurisprudenza di legittimità)

51. Salvo quanto disposto dalla presente legge, per l'elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, si osservano, in quanto applicabili, le disposizioni del testo unico delle leggi per l'elezione della Camera dei deputati, approvato con *decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361*, e successive modificazioni⁷⁶.

52. I lavoratori dipendenti da enti pubblici o da privati datori di lavoro che siano stati ammessi come candidati per l'elezione a membri del Parlamento europeo,

⁷⁵ Comma così modificato dall'art. 2, *L. 27 marzo 2004, n. 78*

⁷⁶ Comma così modificato dall'art. 2, *L. 27 marzo 2004, n. 78*

possono chiedere di essere collocati in aspettativa non retributiva fino al giorno della votazione⁷⁷.

Ai dipendenti dello Stato e di altre pubbliche amministrazioni, ai magistrati, nonché ai dipendenti degli enti ed istituti di diritto pubblico sottoposti alla vigilanza dello Stato, che siano eletti membri del Parlamento europeo si applicano le disposizioni dell'*articolo 4 della legge 31 ottobre 1965, n. 1261*⁷⁸.

(giurisprudenza di legittimità)

53. 1. Per far fronte alle esigenze organizzative relative alle operazioni di voto nell'Unione, il Ministero degli affari esteri è autorizzato ad assumere, con le modalità previste dal *decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18*, anche in deroga ad eventuali divieti di assunzione e ad ogni limite di contingente fissato dal citato *decreto del Presidente della Repubblica n. 18 del 1967*, fino a centotrenta impiegati con contratto temporaneo e con validità massima di tre mesi regolato dalla legge locale⁷⁹.

54. [Il trattamento economico spettante, a norma dell'*articolo 1 della legge 13 marzo 1980, n. 70*, ai componenti il seggio è fissato in lire 75.000 per il presidente e in lire 60.000 per ciascun scrutatore e per il segretario al lordo delle ritenute di legge]⁸⁰.

Al presidente, a ciascun componente ed al segretario dell'ufficio elettorale nazionale, degli uffici elettorali circoscrizionali e degli uffici elettorali provinciali di cui agli articoli 8, 9 e 10 della presente legge, a titolo di retribuzione per ogni giorno di effettiva partecipazione ai lavori dei rispettivi consessi, è corrisposto un onorario giornaliero, al lordo delle ritenute di legge, rispettivamente, di lire 35.000 per il presidente, e di lire 25.000 per ciascun componente e per il segretario, nonché, se dovuto, il trattamento di missione inherente alla qualifica rivestita.

Al personale dipendente dal Ministero dell'interno, dal Ministero di grazia e giustizia e dal Ministero degli affari esteri, anche se dirigente, addetto a servizi elettorali in Italia, è concessa, in deroga alle vigenti disposizioni, l'autorizzazione ad effettuare lavoro straordinario sino ad un massimo di 40 e 80 ore mensili, rispettivamente, per i periodi dal 1° gennaio al 30 aprile e dal 1° maggio al 15 luglio dell'anno in cui hanno luogo le elezioni.

⁷⁷ Comma così modificato dall'*art. 2, L. 27 marzo 2004, n. 78*

⁷⁸ Comma così modificato dall'*art. 2, L. 27 marzo 2004, n. 78*

⁷⁹ Così sostituito prima dal *primo comma dell'art. 15, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101) e poi dal *primo comma dell'art. 7, D.L. 24 giugno 1994, n. 408*

⁸⁰ Comma abrogato dall'*art. 4, L. 30 giugno 1989, n. 244*

Il contingente è fissato con decreto del Ministro competente e comunicato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri per i provvedimenti formali di autorizzazione⁸¹.

55. Tutte le spese per l'organizzazione tecnica e l'attuazione delle elezioni dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, sono a carico dello Stato⁸².

Gli oneri per il trattamento economico dei componenti dei seggi operanti nel territorio della Repubblica e per gli adempimenti di spettanza dei comuni sono anticipati da questi e rimborsati dallo Stato, in base a documentato rendiconto, da presentarsi entro il termine di tre mesi dalla data delle consultazioni.

Lo Stato è tenuto ad erogare ai comuni, nel mese precedente le consultazioni, acconti pari al 90 per cento delle spese che si presume essi debbano anticipare.

Alle spese occorrenti per il finanziamento dei servizi prestati a titolo oneroso dalle autorità dei Paesi della Comunità europea, per i locali e gli arredamenti relativi alle sezioni istituite nei suddetti Paesi a norma dell'articolo 30, per il trattamento economico dei componenti gli uffici elettorali delle sezioni sopra menzionate, per la fornitura e il trasporto del materiale di cui all'articolo 35, per il trattamento di missione dei dipendenti del Ministero dell'interno, del Ministero di grazia e giustizia e del Ministero degli affari esteri, nonché per il lavoro straordinario dei dipendenti di quest'ultimo Ministero, per esigenze connesse allo svolgimento delle operazioni elettorali nei Paesi della Comunità, e per oneri aggiuntivi relativi a servizi di corriere disposti dal Ministero degli affari esteri per il trasporto dei plachi e del materiale di cui all'articolo 37, provvede il Ministero degli affari esteri con imputazione ai capitoli di bilancio iscritti nel proprio stato di previsione della spesa debitamente integrati⁸³.

Ai fondi iscritti nel bilancio dello Stato per effetto della presente legge, si applicano le norme contenute nel *secondo comma dell'articolo 36 del regio decreto 18 novembre 1923, n. 2440*, e successive modificazioni. I fondi stessi possono essere utilizzati con ordini di accreditamento di ammontare anche

⁸¹ Così sostituito dall'art. *16, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili

⁸² Comma così modificato dall'art. *2, L. 27 marzo 2004, n. 78*

⁸³ Comma così sostituito dall'art. *17, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). L'art. 18 della stessa legge ha, inoltre, disposto che per le elezioni del Parlamento europeo dell'anno 1984, lo Stato rimborsa, entro il termine di tre mesi dalla presentazione dei rendiconti, a ciascun comune le spese per il trattamento economico dei componenti i seggi, nonché tutte le altre spese per l'attuazione delle elezioni stesse nel limite massimo rimborsato per le elezioni politiche del 1983 maggiorato del dieci per cento. Ha disposto, altresì, che per le successive consultazioni per la elezione del Parlamento europeo la relativa spesa è autorizzata dalla legge di approvazione del bilancio che provvede anche a determinare il volume di spesa da rimborsare ai comuni

superiore ai limiti di cui all'*articolo 56 del regio decreto 18 novembre 1923, n. 2440*, e successive modificazioni. A carico di tali ordini di accreditamento possono essere imputate, per intero, spese dipendenti da contratti.

Il Ministero degli affari esteri è autorizzato ad utilizzare il fondo di anticipazione di cui agli *articoli 64 e seguenti del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18*, successive modificazioni, per le spese relative alle operazioni di cui al titolo VI della presente legge⁸⁴.

56. All'onere derivante dall'applicazione della presente legge, valutato in lire 120 miliardi, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto al capitolo 6863 dello stato di previsione della spesa del Ministero del tesoro per l'anno finanziario 1979.

Il Ministro del tesoro è autorizzato a provvedere, con propri decreti, alle conseguenti variazioni di bilancio.

Tabella A⁸⁵

Circoscrizioni elettorali	
Circoscrizioni	Capoluogo della Circoscrizione
I - Italia nord-occidentale (Piemonte - Valle d'Aosta - Liguria - Lombardia)	Milano
II - Italia nord-orientale (Veneto - Trentino-Alto Adige - Friuli-Venezia Giulia - Emilia-Romagna)	Venezia
III - Italia centrale (Toscana - Umbria - Marche - Lazio)	Roma
IV - Italia meridionale (Abruzzo - Molise - Campania - Puglia - Basilicata - Calabria)	Napoli
V - Italia insulare (Sicilia - Sardegna) . . .	Palermo

⁸⁴ Comma aggiunto dall'*art. 17, L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili

⁸⁵ Tabella così sostituita dalla Tabella A allegata alla *L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101). Con *D.P.R. 17 aprile 1984, n. 76* (Gazz. Uff. 18 aprile 1984, n. 108) è stato assegnato il numero dei seggi alle relative circoscrizioni. Con *D.P.R. 9 aprile 1994* (Gazz. Uff. 13 aprile 1994, n. 85), con *D.P.R. 10 aprile 1999* (Gazz. Uff. 13 aprile 1999, n. 85) e con *D.P.R. 10 aprile 2004* (Gazz. Uff. 10 aprile 2004, n. 85), entrambi in vigore lo stesso giorno della loro pubblicazione, è stata disposta l'assegnazione del numero di seggi alle circoscrizioni di cui alla presente Tabella A

Tabella B⁸⁶

**MODELLO DELLA SCHEDA DI STATO
PER LA ELEZIONE DEI MEMBRI DEL PARLAMENTO EUROPEO SPETTANTI ALL'ITALIA
PARTE INTERNA DELLA SCHEDA**

PARTE I	PARTE II	PARTE III	PARTE IV
1	5	9	13
2	6	10	14
3	7	11	15
4	8	12	16

N. B. - La scheda è suddivisa in quattro parti uguali : le prime tre, iniziando da sinistra, vengono usate per la stampa dei contrassegni e possono contenere ciascuna 4 spazi, per un numero complessivo di 12.

Quando i contrassegni da inserire sono da 13 a 15, gli spazi vengono ridotti in modo che ciascuna parte ne contiene 5; quando sono da 16 a 18, gli spazi vengono ridotti in modo che ciascuna parte ne contiene 6; quando sono più di 18, viene utilizzata la quarta parte della scheda; nel caso in cui siano più di 24, la scheda considererà una parte quinta, ed eventuali parti successive sufficienti per la stampa di tutti i contrassegni ammessi.

I contrassegni sono posti secondo l'ordine di ammissione delle candidature, progressendo dall'alto in basso e, quindi, da sinistra a destra.

Le righe stampate accanto a ciascun simbolo devono essere in numero pari a quello delle preferenze che possono essere attribuite. La scheda deve essere piegata verticalmente in modo che la prima parte ricada sulla seconda, il tutto sulla terza e successivamente sulla quarta ed eventualmente sulla quinta, seguendo il verso delle pieghe verticali esplicitati fra loro. La scheda così piegata deve essere ripiegata orizzontalmente a metà, in modo da lasciare esternamente la parte stampata con le indicazioni di rito.

⁸⁶ Tabella così sostituita prima dalla *L. 9 aprile 1984, n. 61* (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101) e poi dall'art. 5, *L. 8 aprile 2004, n. 90*. Per effetto dell'art. 20 la predetta *legge n. 61 del 1984* è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili

Tabella C⁸⁷

⁸⁷ Tabella così sostituita prima dalla [L. 9 aprile 1984, n. 61](#) (Gazz. Uff. 11 aprile 1984, n. 101) e poi dall'art. [5, L. 8 aprile 2004, n. 90](#). Per effetto dell'art. 20 la predetta [legge n. 61 del 1984](#) è entrata in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione e ha abrogato tutte le disposizioni con essa incompatibili

MODELLO DELLA SCHEDA DI STATO
PER LA ELEZIONE DEI MEMBRI DEL PARLAMENTO EUROPEO SPETTANTI ALL'ITALIA
PARTE ESTERNA DELLA SCHEDA

ELEZIONE DEI MEMBRI DEL PARLAMENTO EUROPEO SPETTANTI ALL'ITALIA <small>(data dell'elezione)</small>	CIRCOOSCRIZIONE <small>(regioni)</small>	SCIEDA PER LA VOTAZIONE	FIRMA DELLO SCRUTATORE <small>(name)</small>
---	---	-------------------------	---