

**Elenco dei provvedimenti legislativi e amministrativi a favore delle donne per gli anni 2013-2014-2015.**

**Lavoro, conciliazione tempi di lavoro e vita, politiche sociali.**

**Art. 4, comma 24, 25, 26 della L. 28 giugno 2012, n. 92**, "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

**D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80**, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

**Art. 14** della Legge 7 agosto 2015, n. 124 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"

Alcuni interventi per il sostegno dell'occupazione femminile e la tutela della genitorialità: anni 2013/14/15 **avvenuti tramite le leggi di stabilità o decreti attuativi di leggi precedenti al 2013 o atti amministrativi.**

**Legge di riforma del mercato del lavoro (L. 92/2012, art. 4, commi 24-26. D.M. 22 dicembre 2012, congedo di paternità e vaucher per baby sitting e servizi per l'infanzia legge/2012 e DM 22/12/2012 .**

**Circolare INPS n. 48 del 28 marzo 2013.**

**Decreto "salva-infrazioni": congedi di maternità e congedi parentali art. 3 D.L. n. 216 Delega per l'occupazione femminile 2012/2013.**

**Legge di stabilità 2012 (L. n. 183/2011).**

**Legge di bilancio 2012 (legge n. 184/2012).**

**Legge di stabilità 2013 (legge n. 228/2012).**

**La legge di bilancio 2013 (legge n. 229/2012).**

**Delega in materia di conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze genitoriali 2013/2014.**

**Legge di stabilità 2015.**

**Decreto attuativo del job act del 4 settembre 2015**

**Violenza di genere**

**Legge 27 giugno 2013, n. 77**, Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011.

Decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonche' in tema di protezione civile e di commissariamento delle province. Convertito in legge, con modificazioni, dalla [Legge 15 ottobre 2013, n. 119](#).

Art. 24 "Congedo per le donne vittime di violenza di genere" del [D. lgs. 15 giugno 2015, n. 80](#).

Art. 14, [comma 6](#), della Legge 7 agosto 2015, n. 124 che inserisce il comma 1-ter dopo il comma 1-bis dell'articolo 30 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 sulla violenza contro le donne.

### Scuola

Art. 1, [comma 16](#), della [LEGGE 13 luglio 2015, n. 107](#) "Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti".

### Salute

DECRETO del ministro della Salute 01 luglio 2015 «[Linee guida contenenti le indicazioni delle procedure e delle tecniche di procreazione medicalmente assistita](#)».

[Legge 18 agosto 2015, n. 134 Disposizioni in materia di diagnosi, cura e riabilitazione delle persone con disturbi dello spettro autistico e di assistenza alle famiglie.](#)

### Diritti civili

**Legge 6 maggio 2015, n. 55, cosiddetta legge sul divorzio breve.**

#### **Schede interpretative**

- **Tutela della maternità e paternità:** [Art. 14](#) "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" della Legge 7 agosto 2015, n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Con l'art. 14 si intende promuovere modalità e strumenti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, vediamo nel dettaglio:

- **Art. 14. Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche**
- 1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-

temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

- 2. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.
- 3. Con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- 4. Gli organi costituzionali, nell'ambito della loro autonomia, possono definire modalità e criteri per l'adeguamento dei rispettivi ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3.
- 5. All'articolo 596 del codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, sono apportate le seguenti modificazioni:
  - a) dopo il comma 1 è inserito il seguente:  
**«1-bis. Il fondo di cui al comma 1 è finanziato per l'importo di 2 milioni di euro per l'anno 2015 e di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016 e 2017. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione, per ciascuno degli anni 2015, 2016 e 2017, della quota nazionale del Fondo per lo sviluppo e la coesione, programmazione 2014-2020, di cui all'articolo 1, comma 6, della legge 27 dicembre 2013, n. 147. A decorrere dall'anno 2018, la dotazione del fondo di cui al comma 1 è determinata annualmente ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 31 dicembre 2009, n. 196»;**
  - b) al comma 3, le parole: «anche da minori che non siano figli di dipendenti dell'Amministrazione della difesa» sono sostituite dalle seguenti: «oltre che da minori figli di dipendenti dell'Amministrazione della difesa, anche da minori figli di dipendenti delle amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, nonché da minori figli di dipendenti delle amministrazioni locali e da minori che non trovano collocazione nelle strutture pubbliche comunali,».
- 6. Dopo il [comma 1-bis dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), e successive modificazioni, è inserito il seguente:  
«1-ter. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può

presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale».

- 7. All'articolo 42-bis, comma 1, secondo periodo, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e limitato a casi o esigenze eccezionali».
- [D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80](#), **Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (Entrata in vigore del provvedimento: 25 giugno 2015)**  
***Vedi allegato.***

### Sostegno alla genitorialità

Legge 28 giugno 2012, n. 92. Art. 4 (comma 24, 25 e 26)

#### Comma 24

Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015:

**a)** il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi. All'onere derivante dalla presente lettera, valutato in 78 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede, quanto a 65 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e, quanto a 13 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013-2015, ai sensi del comma 69 del presente articolo;

**b)** nei limiti delle risorse di cui al comma 26 e con le modalità di cui al comma 25, è disciplinata la possibilità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale di cui al comma 1, lettera a), dell'articolo 32 del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.

## Comma 25

Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti, nei limiti delle risorse di cui al comma 26:

a) i criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure sperimentali di cui al comma 24;  
b) il numero e l'importo dei voucher di cui al comma 24, lettera b), tenuto anche conto dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza.

## Comma 26

Il decreto di cui al comma 25 provvede altresì a determinare, per la misura sperimentale di cui al comma 24, lettera b), e per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, la quota di risorse del citato fondo di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, nel limite delle quali è riconosciuto il beneficio previsto dalla predetta misura sperimentale.

- Art. 14, [comma 6](#), della Legge 7 agosto 2015, n. 124 che inserisce il comma 1-ter dopo il comma 1-bis dell'articolo 30 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Dopo il comma 1-bis dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, è inserito il seguente: «1-ter. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale». 7. All'articolo 42-bis, comma 1, secondo periodo, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e limitato a casi o esigenze eccezionali».

[Art. 24](#) "Congedo per le donne vittime di violenza di genere" del [D. lgs. 15 giugno 2015, n. 80](#)

## Art. 24. Congedo per le donne vittime di violenza di genere

La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

**Alcuni interventi per il sostegno dell'occupazione femminile e la tutela della genitorialità: anni 2013/14/15** avvenuti tramite le leggi di stabilità o decreti attuativi di leggi precedenti al 2013 o atti amministrativi.

Incentivi alla **trasformazione dei contratti a tempo determinato di giovani e di donne, in contratti a tempo indeterminato**, nonché all'incentivazione delle **stabilizzazioni, con contratto a tempo indeterminato**, di giovani e di donne, con contratto di collaborazione

coordinata e continuativa, anche nella modalità di progetto, o delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro.

Per tale incentivo L'I.N.P.S. corrisponde un incentivo del valore di 12.000 euro per ogni trasformazione o stabilizzazione, che è riconosciuto, nei limiti delle risorse indicate per i contratti stipulati con giovani di età fino a 29 anni e con donne, indipendentemente dall'età anagrafica, fino ad un massimo di dieci contratti per ciascun datore di lavoro;

### **Incentivi per ogni assunzione a tempo determinato di giovani e di donne con orario normale di lavoro** di cui al D.Lgs. 66/2003, con incremento della base occupazionale.

Per tale incentivo di durata non inferiore a 12 mesi, di giovani fino a 29 anni e di donne, indipendentemente dall'età anagrafica, fino ad un massimo di dieci contratti per ciascun datore di lavoro, l'INPS corrisponde, nei limiti delle risorse richiamate, un incentivo del valore di 3.000 euro. Il contributo è elevato a 4.000 euro, se la durata del contratto a tempo determinato supera i 18 mesi, per le assunzioni a tempo determinato avvenute a partire dal 17 ottobre 2012 (data di pubblicazione del D.M. sulla G.U.) e sino al 31 marzo 2013; oppure a 6.000 euro, se la durata del contratto a tempo determinato supera i 24 mesi, per le assunzioni a tempo determinato sempre avvenute a partire dal 17 ottobre 2012 e sino al 31 marzo 2013.

La circolare INPS n. 122 del 17 ottobre 2012, che ha dato attuazione al decreto ministeriale, fa peraltro riferimento solo al primo dei due incentivi indicati nel decreto (trasformazione di contratti da tempo determinato a indeterminato e stabilizzazioni).

La legge di stabilità 2013 ha infine previsto che “resta confermato, in materia di incentivi per l'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne, quanto disposto dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 5 ottobre 2012, che resta pertanto confermato in ogni sua disposizione”.

Le **restanti risorse del Fondo**, pari a 264 milioni di euro per il 2013, 300 milioni di euro per il 2014 e 240 milioni di euro per il 2015, sono state utilizzate con le seguenti finalità:

- introduzione del **congedo di paternità: 65 milioni** per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015 (art. 2, comma 24, lett. a), L. 92/2012);
- **contributo** per l'acquisto di servizi di **baby-sitting** o di **servizi per l'infanzia** (cd. *voucher*): **20 milioni** per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015 (art. 2, comma 24, lett. b), L. 92/2012 e DM 22/12/2012);

In conclusione, si rileva per gli anni 2013, 2014 e 2015 sono stati destinati ad interventi riconducibili alla specifica finalità del Fondo, ossia al sostegno dell'occupazione femminile e giovanile, 56 milioni nel 2013, 20 milioni nel 2014 e 20 milioni nel 2015, a fronte di una dotazione iniziale del Fondo di 300 milioni per il 2013, 300 milioni per il 2014 e 240 milioni per il 2015.

In particolare, sono stati destinati alla predetta finalità 36 milioni nel 2013 per gli incentivi all'assunzione di giovani e donne previsti dal DM 5 ottobre 2012 e 20 milioni per ciascuno dei 3 anni per il contributo all'acquisto di servizi all'infanzia da parte delle madri lavoratrici.

Le restanti risorse sono state destinate ad interventi di sostegno all'occupazione non rivolti a donne e giovani ed all'introduzione del congedo di paternità.

### **Congedo di paternità ed il contributo per l'acquisto di servizi all'infanzia (cd. voucher)**

La legge di riforma del mercato del lavoro (L. 92/2012, art. 4, commi 24-26), al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ha introdotto, **in via sperimentale per gli anni 2013-2015**, due nuovi istituti:

- il **congedo di paternità**;
- il **contributo per l'acquisto di servizi all'infanzia** (cd. *voucher*).

Questi due istituti **non** sono stati peraltro ritenuti **applicabili ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni**, in quanto l'applicazione al pubblico impiego della legge di riforma del mercato del lavoro è subordinata all'approvazione di apposita normativa su iniziativa del Ministro della pubblica amministrazione (L. 92/2012, art. 1, commi 7-8).

Scendendo nel dettaglio della disciplina, è stato introdotto per i padri lavoratori dipendenti **un giorno di congedo di paternità obbligatorio**, cui possono aggiungersi **due giorni di congedo facoltativo**. Questi ultimi sono peraltro fruiti in sostituzione di altrettanti giorni del congedo obbligatorio *post-partum* spettante alla madre, previo accordo di quest'ultima, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo *post-partum*. Il congedo di paternità, sia obbligatorio che facoltativo, deve essere fruito entro i primi 5 mesi di vita del figlio o della figlia e dà diritto ad un'indennità pari al 100% della retribuzione. La relativa richiesta di congedo deve essere presentata con almeno 15 giorni di anticipo.

E' stata inoltre riconosciuta alla madre lavoratrice la possibilità di fruire di **un contributo per l'acquisto di servizi di baby-sitting o di servizi per l'infanzia** (cd. *voucher*). Tale possibilità è peraltro **alternativa al congedo parentale**, è limitata agli **undici mesi successivi al congedo di maternità** ed è riconosciuta nei **limiti delle risorse** stanziare.

**L'attuazione** della disciplina sul congedo di paternità e sui *voucher* è stata rimessa ad un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia, cui è tra l'altro rimessa la determinazione delle risorse da destinare alla misura, nell'ambito di quelle del Fondo per l'occupazione femminile e giovanile.

Nonostante la legge prevedesse il termine di un mese, peraltro ordinario, per l'emanazione del decreto (cioè il 18 agosto 2012), alla nuova disciplina è stata data attuazione con il **D.M. 22 dicembre 2012**, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 13 febbraio 2013.

Nonostante la legge configuri per il padre lavoratore dipendente un obbligo di astensione di un giorno, il decreto attuativo non prevede alcun meccanismo per assicurare l'osservanza dell'obbligo. La fruizione del congedo rimane dunque di fatto rimessa alla richiesta del padre.

Piuttosto articolata è la disciplina che il decreto detta per il **contributo per l'acquisto dei servizi per l'infanzia**.

Il decreto specifica che il contributo è pari a 300 euro mensili, per un massimo di 6 mesi, in base alla richiesta della lavoratrice interessata, che rinuncia per altrettante mensilità al congedo parentale; la rinuncia può anche essere parziale (artt. 4 e 5).

Le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS possono fruire dei benefici per un massimo di tre mesi (art. 7, comma 3).

Tale riduzione appare connessa alla durata massima del congedo parentale delle lavoratrici iscritte alla gestione separata, pari a tre mesi, anziché a sei mesi come per le dipendenti.

Si ricorda peraltro che la Corte costituzionale, nella sentenza n. 297/2012, ha rilevato che - nonostante tra lavoratrici dipendenti e lavoratrici iscritte alla gestione separata sussistano differenze che rendono le due categorie non omogenee - sul piano degli istituti di tutela della maternità le due lavoratrici vengono a trovarsi in posizione di uguaglianza, stante l'identità del bene da tutelare, ossia il preminente interesse del minore (nel caso di specie la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di alcune disposizioni che, per le lavoratrici iscritte alla gestione separata che avessero adottato o avuto in affidamento preadottivo un minore, prevedevano l'indennità di maternità per un periodo di tre mesi anziché di cinque mesi).

Il contributo per il servizio di ***baby sitting*** è erogato attraverso il sistema dei **buoni lavoro**, mentre in caso di fruizione dei servizi pubblici o privati accreditati per l'infanzia, il beneficio consiste in un pagamento diretto alla struttura prescelta. La fruizione può peraltro aver luogo solo nelle strutture pubbliche e private accreditate che abbiano volontariamente aderito alla sperimentazione, presentando all'INPS domanda di iscrizione nell'apposito elenco (art. 8).

Il 16 maggio 2013 l'INPS ha pubblicato il bando per l'istituzione del predetto elenco.

Per accedere ai benefici la madre lavoratrice presenta domanda in via telematica all'INPS, che indicherà, per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, i termini iniziali e finali di presentazione (per il 2014 e 2015 potrà essere previsto un frazionamento della procedura).

Nella domanda la madre lavoratrice indica a quale delle due opzioni – *baby sitting* o struttura per l'infanzia – intende accedere e per quante mensilità, con conseguente pari riduzione del congedo parentale; nel caso di scelta per i servizi dell'infanzia la lavoratrice è tenuta a verificare la disponibilità dei posti presso le strutture interessate.

Il beneficio è riconosciuto sulla base di una graduatoria nazionale, pubblicata dall'INPS entro 15 giorni dalla scadenza del bando, attribuendo priorità ai nuclei familiari con ISEE di valore inferiore.

Il beneficio è riconosciuto nei limiti di **20 milioni di euro** per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015.

Nell'ipotesi in cui tutte le interessate richiedano il contributo per il massimo consentito (6 mensilità), potranno dunque fruire dei benefici circa 11.100 lavoratrici.

In materia è altresì intervenuta la circolare INPS n. 48 del 28 marzo 2013. La circolare chiarisce, tra l'altro, la **rinunciabilità** del beneficio dopo l'ammissione, con conseguente possibilità di poter riutilizzare il congedo parentale (profilo su cui il decreto ministeriale non forniva invece indicazioni).

### ***Il decreto “salva-infrazioni”: congedi di maternità e congedi parentali.***

In materia di congedi di maternità e congedi parentali è inoltre intervenuto alla fine del 2012 il cd. decreto “salva-infrazioni” (art. 3 D.L. n. 216/2012), il cui contenuto è

successivamente confluito nella legge di stabilità 2013 (L. 228/2012, art. 1, commi 336-339).

Le nuove disposizioni:

- estendono alle **pescatrici autonome** della piccola pesca gli istituti dell'indennità di maternità e del congedo parentale previsti per le lavoratrici autonome;
- introducono la possibilità di **fruizione del congedo parentale su base oraria**, rimettendo peraltro alla contrattazione collettiva la determinazione delle relative modalità;
- prevedono che il **lavoratore** e il **datore di lavoro concordano**, ove necessario, adeguate misure di **ripresa dell'attività lavorativa** al termine del periodo di congedo parentale;
- attribuiscono agli **organismi di parità** il compito di **scambiare le informazioni** disponibili con gli **organismi europei corrispondenti**.

### **La delega per l'occupazione femminile**

Si ricorda infine che il 24 novembre 2012 è **scaduta la delega** per la **revisione della disciplina in materia di occupazione femminile**, prevista dall'articolo 1, comma 81, della legge 24 dicembre 2007, n. 247 (cd. collegato-lavoro).

Sulla mancato esercizio della delega ha inciso il mancato stanziamento di risorse per l'attuazione della stessa (art. 1, comma 93, L. 247/2007).

Le **risorse** sono state poi **rideterminate** annualmente nella Tabella C della **legge finanziaria**, ora **legge di stabilità**.

La **legge di stabilità 2012** (L. n. 183/2011) ha rideterminato le risorse del Fondo in circa **10,5 milioni** per il **2012**, in **11,6 milioni** per il **2013** e in **12,8 milioni** per il **2014**.

La legge di bilancio 2012 (legge n. 184/2012), le risorse stanziati sul capitolo 2108 sono pari a circa 11 milioni di euro nel 2012, a 12,2 milioni nel 2013 e a 13,5 milioni nel 2014. infine, la legge di stabilità 2013 (legge n. 228/2012) ridetermina lo stanziamento del Fondo in **10,8 milioni** per il **2013**, in **11,6 milioni** per il **2014** e in **11,7 milioni** per il **2015**.

La legge di bilancio 2013 (legge n. 229/2012) le risorse del Fondo sono pari a 11,4 milioni per il 2013 a 12,3 milioni per il 2014 e a 12,4 milioni per il 2015.

### *Delega in materia di conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze genitoriali.*

La delega ha la finalità di contemperare i tempi di vita con i tempi di lavoro dei genitori. In particolare, l'obiettivo che si vuole raggiungere è quello di evitare che le donne debbano essere costrette a scegliere fra avere dei figli oppure lavorare.

A tal fine vengono individuati i seguenti principi e criteri direttivi:

- introdurre a carattere universale l'indennità di maternità, quindi anche per le lavoratrici che versano contributi alla gestione separata;
- garantire, alle lavoratrici madri parasubordinate, il diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro;
- abolire la detrazione per il coniuge a carico ed introdurre il tax credit, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito familiare;

- incentivare accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e l'impiego di premi di produttività, per favorire la conciliazione dell'attività lavorativa con l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti; favorire l'integrazione dell'offerta di servizi per la prima infanzia forniti dalle aziende nel sistema pubblico – privato dei servizi alla persona, anche mediante la promozione del loro utilizzo ottimale da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi. legge di stabilità 2015.

Il 29 dicembre 2014 è stata pubblicato in Gazzetta Ufficiale il testo della **legge di stabilità 2015** che è entrata in vigore il primo gennaio 2015.

***Tra i provvedimenti della manovra:***

315 milioni al fondo per le politiche sociali

Bonus Bebè e famiglie: dal 2015 al 2017 960 euro al mese per i nuovi nati se l'Isee familiare non supera i 25mila euro.

45milioni di euro per il mantenimento dei figli di famiglie con Isee sotto 8.500 euro.

250 milioni l'anno per la Social card.

400 milioni di euro al fondo per le non autosufficienze.

1 miliardo di euro per il Fondo speciale per la cura dell'epatite C.

Decreto attuativo del job act del 4 settembre 2015: **dimissioni in bianco.**

Finito il tempo della pratica delle dimissioni firmate dal lavoratore "in bianco", magari richieste da un datore di lavoro a una donna per poi metterla alla porta in caso di maternità. Nel decreto attuativo è previsto un apposito modulo per le dimissioni, datato e numerato, proprio per evitare le lettere di dimissioni in bianco. Nel nostro Paese il fenomeno delle dimissioni in bianco ha colpito soprattutto le donne. E' stata cambiata questa normativa con un meccanismo per la certificazione, che può essere fatta solo tramite un modulo scaricato dal sito del ministero del Lavoro con data e numero.

**LEGGE 27 giugno 2013, n. 77**

**Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011. *Entrata in vigore del provvedimento: 02/07/2013***

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA Promulga la seguente legge:

Art. 1 Autorizzazione alla ratifica.

Il Presidente della Repubblica è autorizzato a ratificare la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011 e sottoscritta dall'Italia il Piena ed intera esecuzione è data alla Convenzione a decorrere dalla data della sua entrata in vigore, in conformità a quanto disposto dall'articolo 75 della Convenzione stessa. Art. 3 Clausola di neutralità finanziaria.

Le misure amministrative necessarie all'attuazione e all'esecuzione della Convenzione sono assicurate con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 4 Entrata in vigore 1. 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.  
27 settembre 2012, di seguito denominata «Convenzione».  
Art. 2 Ordine di esecuzione

## **I punti salienti della convenzione di Istanbul**

La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica è il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante che propone un quadro normativo completo e integrato a tutela delle donne contro qualsiasi forma di violenza.

La Convenzione interviene specificamente nell'ambito della violenza domestica, che non colpisce solo le donne ma anche altri soggetti, ad esempio bambini ed anziani, ai quali si applicano le medesime norme di tutela.

La Convenzione si compone di un Preambolo, di 81 articoli raggruppati in dodici Capitoli e di un Allegato.

La sua struttura segue quella usata nelle più recenti convenzioni del Consiglio d'Europa ed è basata sulle "tre P": prevenzione, protezione e sostegno delle vittime, perseguimento dei colpevoli.

A queste viene aggiunta una quarta "P", quella delle politiche integrate, allo scopo di agire efficacemente su un fenomeno caratterizzato da grande complessità e da molteplici determinanti; ognuna di queste quattro aree di intervento è oggetto, nell'ambito della Convenzione, di una distinta sezione contenente misure specifiche.

È in particolare il Preambolo a permettere di ricostruire l'impianto e l'approccio di fondo della Convenzione al problema della violenza di genere. Affermando che il raggiungimento dell'uguaglianza di genere de jure e de facto è un elemento chiave per prevenire la violenza contro le donne, viene riconosciuta la natura strutturale del fenomeno quale manifestazione di rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi. In una tale ottica, la violenza viene individuata come uno dei meccanismi sociali che mirano al mantenimento delle donne in una posizione subordinata rispetto agli uomini. Nel Preambolo sono inoltre richiamati i principali strumenti elaborati in ambito del Consiglio d'Europa e delle Nazioni Unite al fine di combattere il fenomeno della violenza di genere, o che sono in qualche modo collegati al tema: la Convenzione europea dei diritti dell'uomo, la Carta sociale europea e la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta di esseri umani, nonché i trattati internazionali sui diritti umani dell'ONU e lo Statuto di Roma della Corte Penale Internazionale.

Nonostante l'indubbia necessità di prevedere strumenti a tutela di qualsiasi vittima di tale particolare forma di violenza, occorre considerare che tale orientamento si differenzia dal tradizionale approccio dei movimenti di emancipazione e liberazione femminile, tendenti ad affermare l'universalità e insieme l'unicità della discriminazione di genere. Infine, è utile sottolineare come la Convenzione di Istanbul al paragrafo 2 dell'art. 2 incoraggia, come già accennato, l'applicazione della Convenzione in ogni caso di violenza domestica, anche quando commessa nei confronti di bambini e uomini, tuttavia è prerogativa delle parti contraenti stabilire se estendere l'applicazione della normativa anche a queste categorie di

vittime, riconoscendo in tal modo la centralità della dimensione del genere che caratterizza lo strumento

Inoltre, l'art. 2 della Convenzione ne stabilisce l'applicabilità sia in tempo di pace sia nelle situazioni di conflitto armato: circostanza in cui da sempre le violenze sulle donne raggiungono particolare gravità e ferocia. Articolo 2 – Campo di applicazione della Convenzione . La presente Convenzione si applica a tutte le forme di violenza contro le donne, compresa la violenza domestica, che colpisce le donne in modo sproporzionato.

Le Parti contraenti sono incoraggiate ad applicare le disposizioni della presente Convenzione a tutte le vittime di violenza domestica.

Nell'applicazione delle disposizioni della presente Convenzione, le Parti presteranno particolare attenzione alla protezione delle donne vittime di violenza di genere. La presente Convenzione si applica in tempo di pace e nelle situazioni di conflitto armato.

La Convenzione ha inoltre il merito di proporre, all'art.3, una serie di definizioni che contribuiscono a chiarire e collocare concettualmente e storicamente i termini utilizzati. La definizione di violenza contro le donne richiama quella già proposta dallo stesso Consiglio d'Europa con la Rec 5(2002), che a sua volta si basa su quella offerta nel 1993 dalla Dichiarazione sull'Eliminazione della Violenza Contro le Donne delle Nazioni Unite, dalla quale tuttavia si differenzia per l'importante esplicito riconoscimento della violenza contro le donne quale violazione dei diritti umani (art.3 par. a).

### **Articolo 3 – Definizioni**

Ai fini della presente Convenzione: a) con l'espressione "violenza nei confronti delle donne" si intende designare una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata; b) l'espressione "violenza domestica" designa tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivide o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima; c) con il termine "genere" ci si riferisce a ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini; d) l'espressione "violenza contro le donne basata sul genere" designa qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale, o che colpisce le donne in modo sproporzionato; e) per "vittima" si intende qualsiasi persona fisica che subisce gli atti o i comportamenti di cui ai precedenti commi a e b; f) con il termine "donne" sono da intendersi anche le ragazze di meno di 18 anni. È inoltre innovativa l'introduzione di una definizione del concetto di "genere", che avviene per la prima volta nell'ambito di un trattato internazionale e che - diversamente dai termini "uomo" e "donna" - ne sottolinea la natura sociale riferita a ruolo e comportamenti che la società stabilisce per i due sessi.

Molti degli stereotipi riconducibili a tale costruzione sociale contribuiscono alla riproduzione di pratiche discriminatorie e all'accettabilità sociale della violenza sulle donne; proprio per tale motivo, la Convenzione sottolinea l'importanza di un'interpretazione della violenza sulle donne basata sul genere quale necessaria base per lo sviluppo di misure appropriate, riconducendo l'azione nel contesto della prevalente disuguaglianza, degli

stereotipi e ruoli esistenti per poter offrire una risposta efficace ad un fenomeno complesso.. Oltre al già esplicito titolo della Convenzione stessa, appare importante evidenziare l'obiettivo di creare un quadro globale e integrato che consenta la protezione delle donne, nonché la cooperazione internazionale e il sostegno alle autorità e alle organizzazioni a questo scopo deputate.

### ***Articolo 7 – Politiche globali e coordinate.***

Le Parti adottano le misure legislative e di altro tipo necessarie per predisporre e attuare politiche nazionali efficaci, globali e coordinate, comprendenti tutte le misure adeguate destinate a prevenire e combattere ogni forma di violenza che rientra nel campo di applicazione della presente Convenzione e fornire una risposta globale alla violenza contro le donne. Le Parti si accertano che le politiche di cui al paragrafo 1 pongano i diritti della vittima al centro di tutte le misure e siano attuate attraverso una collaborazione efficace tra tutti gli enti, le istituzioni e le organizzazioni pertinenti. Le misure adottate in virtù del presente articolo devono coinvolgere, ove necessario, tutti i soggetti pertinenti, quali le agenzie governative, i parlamenti e le autorità nazionali, regionali e locali, le istituzioni nazionali deputate alla tutela dei diritti umani e le organizzazioni della società civile

Tale previsione è ripresa dall'art.7, che specifica l'impegno delle parti contraenti a implementare politiche che coinvolgano una moltitudine di azioni condotte dai differenti attori ed agenzie che, nel loro insieme, hanno la capacità di offrire una risposta completa e integrata al fenomeno della violenza di genere. Come specificato nel paragrafo successivo, tale approccio presuppone la creazione di un sistema cooperativo che permetta la collaborazione efficace di tutti gli attori (pubblica sicurezza, settore giudiziario, organizzazioni non governative ed altre espressioni della società civile, in particolare quelle rivolte a donne e minori) mediante linee guida e protocolli di azione che siano seguiti dall'insieme degli attori, e che dovrebbero essere accompagnati da percorsi di formazione specifica sul tema per i vari operatori direttamente coinvolti.

Particolarmente innovativa e positivamente salutata dalla comunità internazionale è la centralità, nell'ambito della Convenzione, del coinvolgimento e della partecipazione della società civile all'interno di tale strategia integrata; il paragrafo 3 sollecita esplicitamente il coinvolgimento attivo di tutti gli attori rilevanti, proponendo anche una lista (non esaustiva e sicuramente ampliabile) dei possibili partner dell'azione governativa, tra i quali spiccano le organizzazioni di donne, quelle che si occupano di migranti e quelle a carattere religioso, oltre alle istituzioni nazionali che si occupano dei diritti umani.

### ***Articolo 8 – Risorse finanziarie***

Le Parti stanziavano le risorse finanziarie e umane appropriate per un'adeguata attuazione di politiche integrate, di misure e di programmi destinati a prevenire e combattere ogni forma di violenza rientrante nel campo di applicazione della presente Convenzione, ivi compresi quelli realizzati dalle ONG e dalla società civile. Proprio a tale proposito l'art.8 sancisce la necessità che le parti stanziino le risorse finanziarie ed umane necessarie a favorire una efficace attuazione delle strategie, in relazione sia alle attività governative sia a quelle non governative: circa queste ultime, la Convenzione si presenta come innovativa in quanto sancisce in maniera specifica il dovere di finanziamento da parte degli Stati, senza tuttavia fissare ulteriori target relativi all'allocazione delle risorse stesse, alla luce delle diverse congiunture economiche degli Stati firmatari.

### ***Articolo 9 – Organizzazioni non governative e società civile.***

Le Parti riconoscono, incoraggiano e sostengono a tutti i livelli il lavoro delle ONG pertinenti e delle associazioni della società civile attive nella lotta alla violenza contro le donne e instaurano un'efficace cooperazione con tali organizzazioni. Il ruolo fondamentale delle ONG e delle altre organizzazioni della società civile, soprattutto nel fornire servizi alle donne interessate dalla violenza di genere.

L'art.9, al fine di sottolineare l'importanza che le parti contraenti coinvolgano tali enti ed associazioni all'interno di una strategia integrata che permetta di valorizzare al massimo la loro consolidata esperienza sul campo. L'articolo ha dunque il preciso scopo di enfatizzare l'importanza del contributo che tali enti possono offrire nel prevenire e combattere la violenza di genere, e la fondamentale necessità di un loro riconoscimento a livello statale e del loro inserimento nelle politiche integrate da costruire.

L'articolo richiede alle parti contraenti di incoraggiare attivamente l'attività di tali organizzazioni, sostenendole non solo mediante l'inserimento all'interno di politiche e strategie integrate, ma anche prevedendo risorse ad hoc a loro destinate per supportarle nella loro attività.

Un'altra importante innovazione che caratterizza la Convenzione è l'attenzione particolare prestata al ruolo dei media e della comunicazione nell'ambito della lotta alla violenza di genere.

L'art.17 stabilisce che le parti hanno il dovere di incoraggiare il settore delle ICT e i media a partecipare attivamente non solo allo sviluppo di politiche nazionali, regionali e locali per prevenire la violenza, ma anche all'implementazione di quelle stesse politiche, nel rispetto della libertà di espressione e dell'indipendenza dei media stessi. In particolare, è interessante e innovativo l'impegno degli Stati contraenti a favorire l'adozione da parte dei media di linee guida e codici di autoregolazione mirati ad evitare la riproduzione di stereotipi di genere e di visioni degradanti del femminile, o di immagini che associno il rapporto sessuale alla violenza, grazie all'adozione di codici di condotta che portino i media a trattare il tema della violenza sulle donne in un'ottica non sensazionalista ma gender-sensitive. Lo scopo di questa disposizione è di favorire il più possibile il raggiungimento dell'obiettivo di lungo periodo della prevenzione di tutte le forme di violenza contro le donne: la rimozione degli stereotipi di genere dall'immaginario collettivo si caratterizza infatti come un passo importante per ridurre le disuguaglianze. Tuttavia, è importante anche considerare la delicata questione dell'indipendenza dei media, che deve essere in ogni caso tutelata evitando che l'incoraggiamento da parte delle autorità statali pregiudichi la libertà di espressione dei media, che devono essere i veri protagonisti ed elementi catalizzatori di questa trasformazione.

### ***Il tema del rapporto tra la lotta alla violenza e la procedibilità d'ufficio.***

L'articolo 55 stabilisce che le azioni necessarie ad avviare le indagini ed assicurare i colpevoli alla giustizia possano non dipendere esclusivamente da segnalazioni e denunce da parte delle vittime, e possano comunque proseguire anche qualora le denunciati ritirino l'accusa precedentemente presentata. Il paragrafo 1 ha una formulazione generale che lascia spazio alle differenze procedurali dei diversi sistemi legali nazionali, specificando in maniera dettagliata le sole fattispecie di violenza per le quali il procedimento d'ufficio deve essere in ogni caso favorito, proponendo in tal modo una distinzione tra le violazioni gravi e la violenza fisica e le altre forme della violenza di genere previste dalla definizione contenuta nell'art.3.

Articolo 55 –Le Parti si accertano che le indagini e i procedimenti penali per i reati stabiliti ai sensi degli articoli 35, 36, 37, 38 e 39 della presente Convenzione non dipendano interamente da una segnalazione o da una denuncia da parte della vittima quando il reato è stato commesso in parte o in totalità sul loro territorio, e che il procedimento possa continuare anche se la vittima dovesse ritrattare l'accusa o ritirare la denuncia.

Le Parti adottano le misure legislative e di altro tipo necessarie per garantire, conformemente alle condizioni previste dal loro diritto interno, la possibilità per le organizzazioni governative e non governative e per i consulenti specializzati nella lotta alla violenza domestica di assistere e/o di sostenere le vittime, su loro richiesta, nel corso delle indagini e dei procedimenti giudiziari relativi ai reati stabiliti conformemente alla presente Convenzione.

Allo scopo di garantire la partecipazione delle vittime al processo volto ad assicurare alla giustizia coloro che commettono violenze, è richiesto che le parti contraenti assicurino la fruizione di servizi di supporto e di advocacy durante tutto il processo investigativo e giudiziario, con riferimento non solo all'assistenza legale, ma anche al supporto di tipo psicologico e pratico.

Tuttavia, la previsione della procedibilità d'ufficio pone la questione dell'ingerenza dell'autorità nella dimensione privata della vita individuale, definendo la possibilità di interferenza nella sfera relazionale da parte del sistema giuridico, e allo stesso tempo rischiando di perpetuare un'immagine delle donne interessate dal fenomeno della violenza di genere quali vittime incapaci di rivendicare i propri diritti e bisognose quindi della protezione offerta dalle autorità pubbliche, che si sostituiscono alle donne stesse nell'adozione di decisioni circa il processo di denuncia e punizione dei colpevoli.

### ***Il sistema di monitoraggio e il ruolo dei Parlamenti nazionali.***

Un'ulteriore positiva innovazione introdotta dalla Convenzione è rappresentata dalla creazione del GREVIO, incaricato di monitorare l'implementazione della Convenzione da parte degli Stati contraenti e composto da un numero variabile di membri indipendenti (da 10 a 15) sulla base del principio del bilanciamento geografico e di genere e delle competenze.

L'articolo 66 della citata Convenzione di Istanbul prevede l'istituzione di un Gruppo di esperti indipendenti avente il compito di monitorarne l'attuazione, denominato GREVIO, *Group of experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence*. Il GREVIO avrà il compito di vigilare e valutare, attraverso rapporti periodici forniti dagli Stati, le misure adottate dalle parti contraenti ai fini dell'applicazione della citata Convenzione.

Al riguardo, il 19 novembre 2014, il Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa ha approvato con la risoluzione *CM/Res(2014)43, (Resolution on rules on the election procedure of the members of the Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence)* il regolamento procedurale del GREVIO.

Secondo quanto stabilito dal suddetto regolamento procedurale «ciascuno Stato assicura che la procedura di selezione nazionale che porta alla nomina dei candidati per il GREVIO sia trasparente e aperta alla concorrenza, al fine di portare alla nomina dei candidati più qualificati» che devono essere, per ciascuno Stato parte non più di tre. Solo uno dei candidati, ove selezionato dal Consiglio d'Europa, potrà far parte del suddetto Gruppo di esperti.

L'incarico è a titolo gratuito, dura quattro anni ed è rinnovabile una sola volta.

Il Governo italiano deve comunicare le proprie candidature per il GREVIO al Segretario Generale del Consiglio d'Europa - per il tramite del Ministero degli Affari esteri e della Cooperazione Internazionale - entro e non oltre il 2 marzo 2015.

Mediante una procedura aperta e trasparente, il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri deve acquisire le candidature di coloro che manifestano l'interesse a partecipare alla selezione a componente del GREVIO.

**Il termine ultimo per partecipare è fissato per il 10 febbraio 2015.**

Il Comitato degli Stati Parte della [Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica](#) - ovvero la Convenzione di Istanbul - riunitosi il 4 maggio 2015 a Strasburgo, ha proceduto all'elezione dei membri che faranno parte del Gruppo di esperti sulla violenza contro le donne e la violenza domestica (GREVIO).

La candidata italiana [Simona Lanzoni](#) è stata eletta come membro del suddetto Gruppo.

**In allegato il testo completo della convenzione di Istanbul**

**“La buona scuola”**

**[Art. 1, comma 16](#), della [LEGGE 13 luglio 2015, n. 107](#) "Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti". (La buona scuola) la legge 107/2015 di Riforma su “La Buona Scuola” che recita testualmente:**

“Il piano triennale dell'offerta formativa assicura l'attuazione dei principi di pari opportunità, promuovendo nelle scuole di ogni ordine e grado l'educazione alla parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni, al fine di informare e di sensibilizzare gli studenti, i docenti e i genitori sulle tematiche indicate dall'articolo 5, comma 2, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119”.

La previsione di tale disposizione risponde all'esigenza di dare puntuale attuazione ai principi costituzionali di pari dignità e non discriminazione di cui agli articoli:

3 (Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese),

4 (la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto),

29 (La Repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio. Il matrimonio è ordinato sull'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare),

37 (La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. 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.);

51 (tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e 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)...

...nonchè a quanto previsto dal diritto europeo che proibisce la discriminazione per ragioni connesse al genere, alla religione, alle convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale o politico.

La finalità del suddetto articolo non è, dunque, quella di promuovere pensieri o azioni ispirati ad ideologie di qualsivoglia natura, bensì quella di trasmettere la conoscenza e la consapevolezza riguardo i diritti e i doveri della persona costituzionalmente garantiti, anche per raggiungere e maturare le competenze chiave di Cittadinanza, nazionale, europea e internazionale, entro le quali rientrano la promozione dell'autodeterminazione consapevole e del rispetto della persona, così come stabilito pure dalla Strategia di Lisbona 2000.

Nell'ambito delle competenze che gli alunni devono acquisire, fondamentale aspetto riveste l'educazione alla lotta ad ogni tipo di Discriminazione per il sistema educativo di istruzione e di formazione discriminazione, e la promozione ad ogni livello del rispetto della persona e delle differenze senza alcuna discriminazione.

Si ribadisce, quindi, che tra i diritti e i doveri e tra le conoscenze da trasmettere non rientrano in nessun modo né "ideologie gender" né l'insegnamento di pratiche estranee al mondo educativo.

Inoltre, è opportuno sottolineare che le due leggi citate come riferimento nel comma 16 della legge 107 non fanno altro che recepire in sede nazionale quanto si è deciso nell'arco di anni, con il consenso di tutti i Paesi, in sede Europea, attraverso le Dichiarazioni, e in sede Internazionale con le Carte1 .

Infatti il Decreto legge 14 agosto 2013 (convertito nella legge n.193/2013), a cui si fa riferimento nel comma 16 della "Buona Scuola", enuncia le finalità del "Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere" che anche la Scuola è chiamata a perseguire:

- a) prevenire il fenomeno della violenza contro le donne attraverso l'informazione e la sensibilizzazione della collettività, rafforzando la consapevolezza degli uomini e ragazzi nel processo di eliminazione della violenza contro le donne;
- b) promuovere l'educazione alla relazione e contro la violenza e la discriminazione di genere nell'ambito dei programmi scolastici delle scuole di ogni ordine e grado, al fine di sensibilizzare, informare, formare gli studenti e prevenire la violenza nei confronti delle

donne e la discriminazione di genere, anche attraverso un'adeguata valorizzazione della tematica nei libri di testo;

g) prevedere specifiche azioni positive che tengano anche conto delle competenze delle Amministrazioni impegnate nella prevenzione, nel contrasto e nel sostegno delle vittime di violenza di genere e di stalking;

La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica - Istanbul, redatta l'11 maggio 2011, ratificata dal Parlamento Italiano con voto unanime di tutte le forze politiche all'unanimità e che ha sua volta recepito i precedenti riferimenti giuridici;

la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (STE n° 5, 1950) e i suoi Protocolli;

la Carta sociale europea (STE n° 35, 1961, riveduta nel 1996, STE n°163); la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta di esseri umani (STCE n° 197, 2005);

la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla protezione dei bambini contro lo sfruttamento e gli abusi sessuali (STCE n° 201, 2007).

Le seguenti raccomandazioni del Comitato dei Ministri agli Stati membri del Consiglio d'Europa:

Raccomandazione Rec (2002)5 sulla protezione delle donne dalla violenza,

Raccomandazione CM/Rec (2007)17 sulle norme e meccanismi per la parità tra le donne e gli uomini,

Raccomandazione CM/Rec (2010)10 sul ruolo delle donne e degli uomini nella prevenzione e soluzione dei conflitti e nel consolidamento della pace, e le altre raccomandazioni pertinenti.

La sempre più ampia giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo, che enuncia norme rilevanti per contrastare la violenza nei confronti delle donne; il Patto internazionale sui diritti civili e politici (1966);

il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (1966);

la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW, 1979) e il suo Protocollo opzionale (1999) ;

la Raccomandazione generale n° 19 del CEDAW sulla violenza contro le donne; la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia (1989) e i suoi Protocolli opzionali (2000) e la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (2006);

lo statuto di Roma della Corte penale internazionale (2002); i principi fondamentali del diritto internazionale umanitario, in particolare la quarta Convenzione di Ginevra (IV), relativa alla protezione dei civili in tempo di guerra (1949) e i suoi Protocolli addizionali I e II (1977) che prevede:

*Articolo 14 – Educazione*

1 Le Parti intraprendono, se del caso, le azioni necessarie per includere nei programmi scolastici di ogni ordine e grado dei materiali didattici su temi quali la parità tra i sessi, i ruoli di genere non stereotipati, il reciproco rispetto, la soluzione non violenta dei conflitti nei rapporti interpersonali, la violenza contro le donne basata sul genere e il diritto all'integrità personale, appropriati al livello cognitivo degli allievi.

2 Le Parti intraprendono le azioni necessarie per promuovere i principi enunciati al precedente paragrafo 1 nelle strutture di istruzione non formale, nonché nei centri sportivi, culturali e di svago e nei mass media.

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

h) definire un sistema strutturato di governance tra tutti i livelli di governo, che si basi anche sulle diverse esperienze e sulle buone pratiche già realizzate nelle reti locali e sul territorio. Deve essere, inoltre, sottolineato che il personale scolastico, a cui è affidato il compito di educare i nostri ragazzi anche su queste delicate tematiche, deve essere debitamente formato e aggiornato, così come previsto anche dalla legge 128/2013 che all'art.16 let. D che pone all'attenzione delle scuole la necessità di favorire: "l'aumento delle competenze relative all'educazione all'affettività, al rispetto delle diversità e delle pari opportunità di genere e al superamento degli stereotipi di genere, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 5 del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119".

Infine, connessa e a integrazione delle azioni di cui sopra, è la Collaborazione con l'Alleanza Europea per il contrasto all'"Istigazione all'Odio" (in sede internazionale "Hate Speech"). L'istigazione all'odio, così come definita dal comitato dei ministri del Consiglio d'Europa è espressione di tutte le forme di diffusione ed incitazione all'odio razziale, alla xenofobia, all'antisemitismo e ad altre forme di intolleranza, espressione di nazionalismi, discriminazione nei confronti di minoranze, di migranti.

Altre forme di discriminazione sono la misoginia, l'islamofobia, la cristianofobia e tutte le forme di pregiudizio circa l'orientamento sessuale e di genere. La campagna contro il "discorso d'odio" (Hate speech) è un progetto coordinato con l'Alleanza parlamentare contro l'odio (No Hate Alliance) del Consiglio d'Europa, partito nel 2012, e mira a combattere il razzismo e le forme di discriminazione on line, fornendo ai giovani e alle associazioni le competenze necessarie per riconoscere e svolgere azioni contro le violazioni dei diritti umani, sempre attraverso la trasmissione consapevole delle conoscenze del diritto e dei diritti.

Alla luce di tale quadro normativo di riferimento, il MIUR intende supportare e sostenere attivamente i tanti studenti, docenti e dirigenti scolastici impegnati nel difficile lavoro quotidiano, affrontando le problematiche relative a tutte le forme di discriminazione e contrastando ogni forma di violenza e aggressione contro la dignità della persona. In tale ambito, alle scuole spetta il compito – nelle forme e modalità che riterranno più opportune ed efficaci e che individueranno, sulla base dell'autonomia didattica e gestionale loro attribuita, di predisporre azioni nel rispetto di linee di indirizzo generale che saranno appositamente divulgate dal MIUR.

Tali linee - che saranno elaborate con il contributo di rappresentanti di associazioni ed esperti riuniti in un apposito tavolo di lavoro che sarà istituito presso il Miur - saranno utili a monitorare e supportare le scuole nelle azioni previste dal comma 16 dell'art 1 della L. 107/2015, anche verificando l'attuazione del piano straordinario contro la violenza sessuale e di genere, esclusivamente per la parte di competenza dell'istruzione. Non può mancarsi di sottolineare, il compito fondamentale affidato ai genitori di partecipare e contribuire, insieme alla scuola, al percorso educativo e formativo dei propri figli esercitando il diritto/dovere che l'art. 30 della nostra Costituzione riconosce loro: "E' dovere e diritto dei genitori mantenere, istruire ed educare i figli, anche se nati fuori del matrimonio". "le famiglie hanno il diritto, ma anche il dovere, di conoscere prima

dell'iscrizione dei propri figli a scuola i contenuti del Piano dell'Offerta Formativa e, per la scuola secondaria, sottoscrivere formalmente il Patto educativo di corresponsabilità per condividere in maniera dettagliata diritti e doveri nel rapporto tra istituzione scolastica autonoma, studenti e famiglie". Questa opportunità offerta ai genitori, consentirà di scegliere la scuola dei propri figli dopo aver attentamente analizzato e valutato le attività didattiche, i progetti e le tematiche che i docenti affronteranno durante l'anno che, in ogni caso, dovranno risultare coerenti con i programmi previsti dall'attuale ordinamento scolastico e con le linee di indirizzo emanate dal MIUR.

DECRETO del ministro della Salute 01 luglio 2015 recante «[Linee guida contenenti le indicazioni delle procedure e delle tecniche di procreazione medicalmente assistita](#)».

Il provvedimento è composto di due soli articoli e di un corposo allegato contenente le [nuove linee guida](#).

Di seguito i punti più salienti del decreto.

**Scopo delle linee guida e' quello di fornire chiare indicazioni agli operatori delle strutture autorizzate all'applicazione delle tecniche di procreazione medicalmente assistita affinché sia assicurato il pieno rispetto di quanto dettato dalla legge. Viene definita sterilità (infertilità) l'assenza di concepimento, oltre ai casi di patologia riconosciuta, dopo 12/24 mesi di regolari rapporti sessuali non protetti in coppia eterosessuale.**

Quando la diagnosi e' completata il trattamento della coppia sterile deve basarsi su tre principali opzioni:

1. Trattamento medico per ripristinare la fertilità;
2. Trattamento chirurgico per ripristinare la fertilità;
3. Accesso alle procedure di fecondazione assistita.

Esiste un fattore temporale che si concretizza in tre differenti aspetti e condiziona le strategie diagnostiche:

- età della donna;
- esposizione alla probabilità di concepire;
- riserva ovarica.

#### **Certificazione di infertilità o sterilità' (ai sensi del comma 1)**

La certificazione dello stato di infertilità o sterilità può essere effettuata da ogni medico abilitato all'esercizio della professione.

La certificazione dello stato di infertilità o sterilità per l'accesso alle tecniche di riproduzione assistita e' effettuata dal medico Responsabile del centro o dagli specialisti medici di volta in volta competenti, quali:

- uno specialista in genetica medica, per le patologie genetiche;
- un ginecologo, per le patologie femminili;
- un endocrinologo con competenze andrologiche, ovvero un urologo con competenze andrologiche per le patologie maschili;

### **Gradualità delle tecniche (ai sensi del comma 2, punto a)**

Obiettivo primario di ogni trattamento è la nascita di un neonato vivo a termine senza pregiudizio della salute della donna.

Spetta al medico, secondo scienza e coscienza, definire la gradualità delle tecniche utilizzando in prima istanza le opzioni terapeutiche più semplici, meno invasive e meno onerose, tenendo in

debito conto l'età della donna e del partner, le problematiche specifiche della coppia, le presumibili cause dell'infertilità e della sterilità di coppia, i rischi inerenti le singole tecniche,

sia per la donna che per il concepito, nel rispetto dei principi etici della coppia stessa e in osservanza della legge.

### **L'accesso alla tecnica di PMA di tipo eterologo**

Il ricorso alla tecnica di PMA di tipo eterologo è legittimo, come indicato dalla sentenza 162/2014 della Corte Costituzionale, « esclusivamente in riferimento al caso in cui sia stata accertata l'esistenza di una patologia che sia causa irreversibile di sterilità o infertilità assolute».

In particolare il ricorso alla stessa deve ritenersi consentito solo «qualora non vi siano altri metodi terapeutici efficaci per rimuovere» le cause di sterilità o infertilità e sia stato accertato il carattere assoluto delle stesse, dovendo siffatte circostanze essere «documentate da

atto medico» e da questo certificate. Il ricorso a questa tecnica, non diversamente da quella di tipo omologo, deve, inoltre, osservare i principi di gradualità e del consenso informato stabiliti dal citato art. 4, comma 2.".

**Le indicazioni cliniche alla fecondazione eterologa sono:**

- tutte le situazioni di sterilità comprovata di uno dei due partner, o di entrambi, in cui non si possa disporre di propri gameti competenti;
- se la partner femminile è Rh-negativo e gravemente isoimmunizzata e il partner maschile è Rh-positivo.

### **Consenso informato (Articolo 6, legge n. 40/2004)**

«1. Per le finalità indicate dal comma 3, prima del ricorso ed in ogni fase di applicazione delle tecniche di procreazione medicalmente assistita il medico informa in maniera dettagliata i

soggetti di cui all'articolo 5 sui metodi, sui problemi bioetici e sui possibili effetti collaterali sanitari e psicologici conseguenti all'applicazione delle tecniche stesse, sulla probabilità di successo e sui rischi dalle stesse derivanti, nonché sulle relative conseguenze giuridiche per la donna, per l'uomo e per il nascituro.

Alla coppia deve essere prospettata la possibilità di ricorrere a procedure di adozione o di affidamento ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, come alternativa alla procreazione medicalmente assistita. Le informazioni di cui al presente comma e quelle concernenti il grado di invasività delle tecniche nei confronti della donna e dell'uomo devono essere fornite per ciascuna delle tecniche applicate e in modo tale da garantire il

formarsi di una volontà consapevole e consapevolmente espressa.

2. Alla coppia devono essere prospettati con chiarezza i costi economici dell'intera procedura qualora si tratti di strutture private autorizzate.

3. La volontà di entrambi i soggetti di accedere alle tecniche di procreazione medicalmente assistita è espressa per iscritto congiuntamente al medico responsabile della struttura, secondo

modalità definite con decreto dei Ministri della Giustizia e della Salute, adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. Tra la manifestazione della volontà e l'applicazione

della tecnica deve intercorrere un termine non inferiore a sette giorni. La volontà può essere revocata da ciascuno dei soggetti indicati dal presente comma fino al momento della fecondazione dell'ovulo.

4. Fatti salvi i requisiti previsti dalla presente legge, il medico responsabile della struttura può decidere di non procedere alla procreazione medicalmente assistita, esclusivamente per motivi di ordine medico-sanitario. In tale caso deve fornire alla coppia motivazione scritta di tale decisione.

5. Ai richiedenti, al momento di accedere alle tecniche di procreazione medicalmente assistita, devono essere esplicitate, con chiarezza e mediante sottoscrizione, le conseguenze giuridiche di cui all'articolo 8 e all'articolo 9 della presente legge.».

La prima legge nazionale [sull'autismo](#). Legge 134/2015 (Ddl Autismo). Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale è entrata in vigore il 12 settembre 2015.

La commissione Igiene e Sanità del Senato, in terza lettura e in sede deliberante, ha dato il via libera al disegno di legge che prevede l'inserimento nei livelli essenziali di assistenza dei trattamenti per l'autismo, l'aggiornamento delle linee guida per prevenzione, diagnosi e cura, oltre alla ricerca sul campo. *Le disposizioni in materia di diagnosi, cura e riabilitazione delle persone con disturbi dello spettro autistico e di assistenza alle famiglie* prevedono l'aggiornamento triennale delle Linee di indirizzo per prevenzione e cura, estendendole non solo alla vita del bambino autistico ma anche all'adolescente e adulto. Inoltre si stabilisce l'inserimento dell'autismo nei Lea (Livelli essenziali di assistenza) per garantire uniformità di trattamento nelle varie Regioni. I Lea contengono misure che definiscono servizi sia in ambito domiciliare che ambulatoriale, l'individuazione precoce del disturbo, un programma terapeutico riabilitativo personalizzato, un training della famiglia, fino alla collaborazione con le scuole. Infine il nuovo provvedimento impegna il ministero della Salute a promuovere ricerca di tipo biologico e genetico, ma anche di tipo riabilitativo e sociale. Non sono stati però disposti fondi ed è questo l'aspetto più criticato della normativa.

Passando ad esaminare il provvedimento, **l'articolo 1** individua le finalità del provvedimento, che prevede interventi finalizzati a garantire la tutela della salute, il miglioramento delle condizioni di vita e l'inserimento nella vita sociale delle persone con disturbi dello spettro autistico, in conformità a quanto previsto dalla risoluzione dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite A/RES/67/82 del 12 dicembre 2012 sui bisogni delle persone con autismo.

**L'articolo 2** prevede che l'Istituto Superiore di Sanità aggiorni le Linee guida sul trattamento dei disturbi dello spettro autistico in tutte le età della vita sulla base dell'evoluzione delle conoscenze fisiopatologiche e terapeutiche derivanti dalla letteratura scientifica e dalle buone pratiche nazionali e internazionali.

**L'articolo 3** dispone l'aggiornamento dei Livelli essenziali di assistenza con l'inserimento, per quanto attiene ai disturbi dello spettro autistico, delle prestazioni della diagnosi precoce, della cura e del trattamento individualizzato, mediante l'impiego di strumenti basati sulle più avanzate evidenze scientifiche. L'aggiornamento deve avvenire nel rispetto degli equilibri programmati di finanza pubblica, tenuto conto del nuovo Patto per la salute 2014-2016.

**L'articolo 4** prevede che il Ministero della salute, entro centottanta giorni dall'entrata in vigore della legge, provveda, previa intesa in sede di Conferenza unificata, in applicazione dei Lea, all'aggiornamento delle linee di indirizzo per la promozione ed il miglioramento della qualità e dell'appropriatezza degli interventi assistenziali nei disturbi dello spettro autistico. Le linee di indirizzo sono aggiornate con cadenza almeno triennale e l'attuazione di esse costituisce adempimento ai fini della verifica del Comitato permanente per la verifica dei livelli essenziali di assistenza.

**L'articolo 5** dispone che il Ministero della salute promuova lo sviluppo di progetti di ricerca riguardanti la conoscenza del disturbo dello spettro autistico e le buone pratiche terapeutiche ed educative.

**L'articolo 6**, infine, contiene la clausola di invarianza degli oneri finanziari, disponendo che dall'attuazione della legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e che le amministrazioni interessate all'attuazione provvedono con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

## Diritti civili

Legge 6 maggio 2015, n. 55. La cosiddetta legge sul **Divorzio breve**.

Interviene sulla disciplina della separazione e del divorzio, riducendo i tempi per la domanda di divorzio, fino a questo momento fissati dal legislatore in tre anni dalla avvenuta separazione giudiziale o consensuale tra i coniugi.

L'intervento legislativo completa il quadro delle misure acceleratorie in materia di divorzio e di separazione, recentemente introdotte dalla [legge 10 novembre 2014, n. 162](#) di conversione in legge del [decreto legge 12 settembre 2014, n. 132](#) - recante misure urgenti di degiurisdizionalizzazione ed altri interventi per la definizione dell'arretrato in materia di processo civile - che ha previsto la possibilità di bypassare il procedimento di fronte al tribunale mediante la negoziazione assistita da avvocati e gli accordi di separazione e divorzio conclusi davanti all'ufficiale dello stato civile.

Con la riforma, si è voluto ridurre lo *spatium deliberandi* per un'eventuale riconciliazione o ripensamento.

La legge interviene con soli tre articoli che apportano i seguenti cambiamenti.

### **Anticipazione della domanda di divorzio**

L'art. 1 della nuova legge va a modificare l'art. 3 comma 1 lett. b n. 2 della [legge n. 898/1970](#) che disciplina i casi di scioglimento del matrimonio.

Nelle separazioni giudiziali:

- si riduce da tre anni a **dodici mesi** la durata minima del periodo di separazione ininterrotta dei coniugi che legittima la domanda di divorzio;
- il termine decorre - come attualmente previsto - dalla comparsa dei coniugi di fronte al presidente del tribunale nella procedura di separazione personale.

Nelle separazioni consensuali, anche in caso di trasformazione da giudiziale in consensuale:

- si riduce a **sei mesi** la durata del periodo di separazione ininterrotta dei coniugi che permette la proposizione della domanda di divorzio;
- il termine decorre analogamente dalla comparsa dei coniugi di fronte al presidente del tribunale nella procedura di separazione personale.

I sei mesi decorrono inoltre, pur non essendo specificato nel testo di legge, dalla data certificata nell'accordo di separazione raggiunto a seguito di convenzione di negoziazione assistita da avvocati ovvero dalla data dell'atto contenente l'accordo di separazione concluso innanzi all'ufficiale dello stato civile.

Il grande nodo della riforma ha riguardato la possibilità di eliminare il passaggio obbligato della separazione e arrivare direttamente al divorzio.

### **Scioglimento anticipato della comunione legale**

La seconda novità riguarda lo scioglimento anticipato della comunione legale.

L'art. 2 modifica l'art. 191 c.c. inserendo un'ulteriore comma che prevede lo scioglimento della comunione legale: in caso di separazione giudiziale, nel momento in cui il presidente del tribunale autorizza i coniugi a vivere separati, in caso di separazione consensuale, dalla data di sottoscrizione del processo verbale di separazione dei coniugi dinanzi al presidente, purché successivamente omologato.

Fino ad oggi la comunione legale si scioglieva con il passaggio in giudicato della sentenza di separazione giudiziale o del decreto di omologa della separazione consensuale.

Lo scioglimento ha efficacia *ex nunc*, quindi non retroagisce fino al momento della domanda di separazione personale. Ciò comportava molteplici conseguenze di ordine negativo. In primo luogo il rischio che il patrimonio comune rimanesse immobilizzato, almeno per tutta la durata del giudizio di 1° grado per la separazione giudiziale, se non addirittura per altri due gradi di giudizio.

Gli acquisti compiuti da un solo coniuge in questo lasso di tempo potevano cadere in comunione, anche se i coniugi ormai non coabitavano più ed era venuta meno la comunione morale e spirituale che li univa, ed era, infine, possibile per un coniuge disporre dei beni comuni sottraendo sostanze al patrimonio familiare.

La Cassazione aveva riconosciuto la possibilità di avanzare la domanda di divisione anche se non fosse ancora formato il giudicato sulla sentenza di separazione, purché questo requisito sussistesse al momento della pronuncia di divisione ([Cass. Civ. n. 4757/2010](#)).

In presenza di una sentenza parziale, che pronunciava soltanto sullo *lo status* dei coniugi mentre il giudizio proseguiva su altri aspetti economici o relativi ai figli, era possibile avviare il giudizio di divisione anche durante la fase del procedimento di separazione personale.

La modifica legislativa consente pertanto di definire fin da subito i rapporti patrimoniali tra coniugi in regime di comunione legale.

Lo stesso articolo della legge di riforma aggiunge una previsione di natura procedurale secondo cui l'ordinanza con la quale i coniugi sono autorizzati a vivere separati è comunicata all'ufficiale dello stato civile ai fini dell'annotazione dello scioglimento della comunione sull'atto di matrimonio.

L'art. 3 della legge, infine, disciplina la fase transitoria. Le nuove previsioni sulla riduzione dei tempi di proposizione della domanda di divorzio e di anticipazione dello scioglimento della comunione legale, si applicano alle domande di divorzio proposte dopo l'entrata in vigore della legge, anche quando sia pendente a tale data il procedimento di separazione personale che è presupposto della domanda.

