

ANALISI CRITICA DEL “CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ”

Di Claudio Accardi

Avviamo le nostre osservazioni dal terzo articolo del D.Lgs. (che consta di 58 articoli). Esso istituisce la formazione della Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna e i suoi compiti.

La commissione è presieduta dal Ministro per le Pari Opportunità ed è formata da venticinque componenti, nominati con decreto del Ministro: undici membri in rappresentanza delle associazioni e movimenti delle donne, quattro dei sindacati, quattro delle organizzazioni imprenditoriali e della cooperazione, tre prescelte fra donne che si siano distinte in attività scientifiche, letterarie e sociali, tre rappresentanti regionali di P.O. designati dalla Conferenza Stato Regioni. **La criticità di questa statuizione consiste nel fatto che si faccia riferimento esclusivamente a membri delle associazioni femminili:** nel momento in cui si è operata la scelta di affidarsi ad associazioni, soggetti o enti che si occupino di “questioni di genere”, sarebbe stato opportuno coinvolgere anche quelle che rappresentano le associazioni e i movimenti degli uomini. Perché questa esclusione? Le finalità dichiarate non sono quelle attinenti alla parità? Se parità deve essere, perché rivolgersi esclusivamente ad esponenti dell’associazionismo femminista?

Questo orientamento è rafforzato dalla scelta della presidenza, affidata al Ministro per le Pari Opportunità (che a dispetto del nome -unico infingimento- agisce unicamente perseguendo gli interessi dell’associazionismo femminista) e dai punti *c* e *d* dello stesso articolo.

Altri punti critici si hanno all’articolo 6 del decreto (per la cui trattazione esaustiva, si rimanda a questo link: [Esperti e consulenti](#)). Il terzo capo prevede l’istituzione del Comitato nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici. Alla lettera *e*, abbiamo nuovamente la previsione di soggetti (ben 11 componenti) designati in via esclusiva dalle associazioni e dai movimenti femminili. Nell’articolo 10, che si occupa di illustrare i compiti del Comitato, fa capolino una sovrapposizione che troveremo spesso in questo codice: quella tra “parità” (o “pari opportunità”) e situazioni giuridiche o fattuali delle donne.

Esso recita: [Il Comitato]

- a) formula proposte sulle questioni generali relative all’attuazione degli **obiettivi della parità e delle pari opportunità**, nonché 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.

Degne di nota sono anche la lettera *c*, che fa espresso riferimento ad “azioni positive” da promuovere e presentare annualmente e la lettera *i*, la quale fa riferimento alla promozione di **una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale**.

Qual è la presenza femminile in questi organismi? Nel mondo della scuola, la presenza femminile corrisponde all’81,7 % delle cattedre. Nella pubblica amministrazione in generale, essa è preponderante. **Se vi è una sottorappresentazione (adottando per buono questo criterio di divisione sessuale e la necessità di un intervento a colpi di “azioni positive”), essa concerne il genere maschile.** Visto che la presenza femminile è già maggioritaria e in alcuni casi supera ampiamente i due terzi, cosa si intende per “adeguata”? Non basta detenere la quasi totalità degli incarichi nella fascia intermedia e medio-alta?

Nel capo IV si dispongono le procedure di nomina della consigliera e del consigliere di parità, delle consigliere e dei consiglieri di parità. Nonostante la norma non faccia divieto della presenza di “consiglieri”, quindi di membri di sesso maschile, [i consiglieri di parità, sono tutti di sesso femminile](#). **Paradossale che questo inganno e questa discriminazione siano prodotti da un istituto che -dal titolo fino alla punteggiatura finale- ha la parità, la pari rappresentatività, la lotta alle discriminazioni di genere, come monumenti.**

All’articolo 13 abbiamo nuovamente il suggerimento dell’equivalenza tra “lavoro femminile” e “parità”; in più il riferimento ad una “comprovata idonea documentazione”, che richiama l’imprimatur di qualche associazione femminista. *Quod placuit feministarum, habet vigorem legis.*

L'articolo 15 fa riferimento ai compiti e alle funzioni dei consiglieri di parità. Nel comma 1 si prevede l'adozione di "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".

È nostro convincimento che il significato attribuito dall'associazionismo femminista (di cui questo istituto è una emanazione, un grimaldello istituzionale) ad espressioni quali "non discriminazione" e "promozione delle pari opportunità" sia tale per cui nei posti comodi e ben retribuiti, viene ritenuta necessaria la preponderanza della presenza femminile (e se non vi è, al di là di ogni analisi multifattoriale, sicuramente vi sarà una *discriminazione*). **Nelle occupazioni o attività in cui il rischio per la salute o per la vita è maggiore e/o più usuranti, vi possono essere solamente uomini e non c'è in ragione di ciò alcuna discriminazione** (il termine corretto in effetti, sarebbe quello di "segregazione": la segregazione degli uomini negli esclusivi club delle morti sul lavoro, degli infortuni, dello scivolare tra le piaghe della criminalità, della disoccupazione, dei suicidi, del vagabondaggio, etc.). Del resto il femminismo applica la stessa mentalità nel giudicare l'impiego presso i privati o la libera professione: se per una pletora di mansioni vengono assunte solamente donne - mansioni non rischiose e che non richiedono specializzazione (commessa, receptionist)- non c'è nessuna discriminazione (a sfavore degli uomini). Se ai vertici di alcune libere professioni si trovano più uomini, sicuramente vi sarà una discriminazione (a sfavore delle donne). L'intero articolo 15, nei suoi 4 commi e nelle sue lettere, recepisce appieno una inveterata strategia femminista. I termini "uguaglianza", "discriminazione", "genere", "parità" (insieme ad altri che qui non menzioniamo) compaiono sempre nella narrazione femminista. Tuttavia, analizzando quelle situazioni per cui le femministe lamentano una condizione di oppressione subita dalle donne, una mancanza di parità o di opportunità per le donne, si vedrà che esse non reggono ad alcun vaglio storico, filosofico, logico-razionale (si rimanda a questi tre scritti [La millenaria oppressione delle donne? \(elementi di una critica del femminismo, 1\) di Marino Badiale](#), [Femminismo anticapitalista? \(elementi di una critica del femminismo, 2\) Marino Badiale](#), [Fasi del Sistema dei Ruoli di Genere secondo Warren Farrell](#))

Se le tesi della ideologia femminista sono prive di fondamento, perché insistere su termini quali "parità", "discriminazione", "azioni positive"? Semplice. **Il femminismo non può presentare apertamente le proprie istanze come le rivendicazioni di privilegi; deve necessariamente universalizzare le proprie richieste.** Universalizzare le proprie richieste, significa esattamente questo, ricorrere a dei termini che facciano riferimento a valori universali e al tempo stesso instillare nelle coscienze l'idea che i presupposti che legittimano il ricorso a questi termini siano fondati (per quanto riguarda la trattazione delle ragioni storiche che hanno prodotto questa tendenza e della natura del suo agire si rimanda a si rimanda alle pagg. 6-16 dello scritto del seguente link: [Aspetti filosofici e sociologici dell'affermazione del femminismo](#)).

Qui si gioca uno dei punti fondamentali del nostro discorso. Il femminismo tende pervicacemente a sottrarre alla prassi argomentativa le proprie tesi. Se è infatti pienamente condivisibile l'idea che le verità morali si generino nei discorsi pratici (pubblici e privati), **il femminismo sottrae il riconoscimento intersoggettivo sulla validità morale delle proprie norme al confronto tra argomentazioni.**

Il mezzo attraverso il quale esso vuole imporsi come teoria dominante non è l'affidamento alla forza argomentativa migliore (unica via che lega l'universalizzazione di una norma morale all'ottenimento dell'approvazione di tutti i soggetti coinvolti nel discorso pratico) ma l'imposizione delle proprie tesi mediante l'esclusione dal dialogo di quei soggetti che manifestano interessi contrari alla propria.

Attraverso tale esclusione "assiomatica" di una parte dei soggetti interessati alla formazione della norma fondamentale ("l'uguaglianza", "la parità"), esso perviene, a dispetto della formulazione universale, ad un'applicazione monologica del principio in oggetto ("parità", "rimozione delle discriminazioni").

Quali sono gli elementi in base ai quali siamo pervenuti a questa tesi? Prendendo come riferimento questo stesso codice, il fatto dell'esclusione delle associazioni maschili dalla formazione della commissione e del comitato anzidetti. Ecco così che il Ministero per le Pari Opportunità non spende una parola sul dramma dei suicidi maschili, ignora ogni richiesta di ascolto o ogni tavolo di confronto con i soggetti che non appartengono all'associazionismo femminista, al rimbalzo tra "parità" e "lavoro delle donne", alla sottoposizione delle Direzioni regionali e provinciali del lavoro all'adempimento delle richieste delle consigliere e dei consiglieri (che non ci sono, visto che il potere dell'associazionismo femminista è tale da aver ottenuto la nomina di 240 consigliere su 240 posti disponibili, alla faccia della "parità di genere" e della "pari rappresentatività").

Il capo V è dedicato al Comitato per l'imprenditoria femminile. Prendiamo a titolo di esempio i commi 1 e 2 dell'articolo 22:

*"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 femminile".*

Nuovamente, si scrive "parità", si legge "ci interessano solamente i vantaggi per le donne, gli uomini non esistono: essi sono la totalità delle morti e degli invalidi sul lavoro? Sono la quasi totalità della popolazione carceraria? Dei senza-tetto? Dei ritiri scolastici? Dei suicidi? Vengono pesantemente discriminati in tutti i lavori che implicano rapporti con il pubblico? Non è un problema del Ministero per le Pari Opportunità e men che meno del Codice per le parti opportunità". Da aggiungere anche, in tema di "imprenditoria femminile", che gli uomini quasi sempre si assumono rischi che le donne rifuggono (preferendo il pubblico impiego). Del resto, se una donna può sicuramente sposarsi con un ricco imprenditore e trarre vantaggio della sua ricchezza (gli uomini si ammazzano di lavoro anche e soprattutto per emergere, emergere perché come uomo vengono valutati per la propria performance lavorativa, per ciò che producono), in caso di fallimento o bancarotta, tanto, sarà il marito a portare i libri in tribunale, sarà lui a finire in mezzo a una strada o peggio.

Il secondo libro, che è dedicato alle "PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ETICO-SOCIALI", rimanda al codice civile per quanto riguarda la regolamentazione dei rapporti tra i coniugi e alla legge 4 aprile 2001, n. 154, per quanto riguarda il "CONTRASTO ALLA VIOLENZA NELLE RELAZIONI FAMILIARI".

Passiamo allora al terzo libro, che si occupa delle "pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici", troviamo l'articolo 25:

*1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o 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 analoga.***

*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 lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.***

Quindi la prassi di assumere donne per imbustare cioccolatini e uomini per spaccarsi la schiena e le ossa nell'edilizia, produce o no un particolare svantaggio? E il fatto che moltissimi annunci per lavori semplici, senza specializzazione, a rischio nullo della salute, siano rivolti solamente alle donne? Non è uno svantaggio per gli uomini e un vantaggio per le donne? E il fatto che nel campo della moda, del mondo dello spettacolo e in tutto ciò che ha a che fare con l'immagine, riescano ad avere stipendi altissimi quasi esclusivamente le donne?

L'articolo 26 tratta delle molestie e delle molestie sessuali, riferite al luogo di lavoro.

*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.***

La denigrazione della fisicità maschile -che ormai è talmente radicata nel discorso pubblico e privato, da passare inosservata-(vedi ad esempio le battute sulla statura, sulla calvizie, sull'eccessiva magrezza), tutti quegli atteggiamenti di cui ogni uomo ha esperienza (dagli anni scolastici all'ambiente lavorativo ad ogni alto spazio di condivisione sociale) e che sono una manifestazione dell'esercizio del potere seduttivo femminile (quindi riconducibili ad una logica di dominio, un dominio psicologico che il femminile ha sul maschile), non rientrerebbero nel novero di quei comportamenti che violano la dignità delle persone, dei comportamenti che creano un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo?

Anche qui, l'impressione che se ne ricava, è che il parametro sulla base del quale considerare ciò che viola la dignità delle persone, ciò che possa costituire un comportamento indesiderato, che possa creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, sia unicamente ciò che dalla soggettività femminista viene ritenuto e giudicato come tale (per un approfondimento: [La politica del sesso, Warren Farrell](#)).

Tale impressione è confermata dal terzo punto dell'articolo, che stabilisce la nullità dei provvedimenti e dei trattamenti adottati dal datore di lavoro, giudicati "sfavorevoli" rispetto al principio di parità di trattamento. Visti i criteri in base al quale questo codice intende il concetto di parità, tale previsione altro non è che un modo per garantire l'operatività di un sistema che nella sua genesi e nella sua attuazione è viziato da quei pregiudizi che abbiamo indicato.

L'articolo 27 si occupa dei divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, stabilendo che "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" (poi viene aggiunge: "La discriminazione di cui al comma 1 e' vietata anche se attuata:

- a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
- 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.**

Vi sono migliaia di annunci che, rivolgendosi solamente al sesso femminile, violano questo norma. Qualcuno si è mai degnato di sollevare il problema? La risposta è sempre: no, mai. Al di là della considerazione che questo stesso codice viola questa norma, poiché gli incarichi sono stati conferiti unicamente a persone di sesso femminile; l'altro, ben più pregnante, è che le pagine degli annunci economici sono piene di [messaggi come questo](#). Ciò mostra chiaramente una realtà ben nota e cui abbiamo già accennato: in moltissime professioni, attività o mestieri, vi è una preponderanza della presenza femminile: si basi bene, non si tratti di attività imposte alle donne, ma di attività a cui gli uomini non hanno accesso, in genere poco impegnative e che non necessitano alcuna qualifica particolare. Tuttavia, nonostante questa macroscopica violazione della norma suddetta e discriminazione reale che si subiscono gli uomini, poiché appunto sono gli uomini a subirla e sancisce una situazione che avvantaggia le donne, le istituzioni non ne fanno mai riferimento nei loro discorsi, nella loro attività e soprattutto non hanno mai mostrato di voler prendere la benché minima iniziativa a riguardo.

L'articolo 3 specifica che: "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, nonché 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". Peccato che questa disposizione, sia violata dallo stesso Ministero e da parte di altri organi istituzionali (vedasi: [finanziamenti alle scuole unicamente per le donne](#), [incentivi sì ma solo per assumere donne](#), [Manifesto di Valore D](#), [prestiti solamente per le donne](#)).

Il comma 4 dell'articolo ammette delle deroghe a quelli precedenti, ma guarda caso, soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti: se si tratta di spaccarsi la schiena, passare la vita a trasportare sacchi di cemento da 20 kg, lavorare al mando stradale sotto un sole di 40 gradi, lavorare negli impianti fognari, nelle cave, nelle miniere, le donne possono essere "discriminate" e gli uomini reclutati in massa.

Il quinto comma aggiunge che "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". Osservando nuovamente il mercato del lavoro, è evidente che il riferimento al sesso appare "essenziale" quando si tratta di riferirsi, per attività a rischio della vita e della salute, al sesso maschile.

Sarà "essenziale" invece riferirsi al sesso femminile, quando si tratta di posti direttivi, da funzionari e in ogni caso con rischio zero per i beni della salute e della vita. Questa tendenza è confermata dal comma immediatamente successivo, il quale statuisce che "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". Nel campo del mondo dello spettacolo, della moda e di tutto ciò che è connesso all'immagine vi è un assoluto monopolio femminile, nei mezzi

tradizionali (televisione) e in quelli creati dalle nuove tecnologie (basti che la quasi totalità degli influencer con un reddito più alto sono di sesso femminile).

È sufficiente osservare i canali televisivi in qualsiasi momento della giornata per notare una presenza femminile massiva e preponderante, soprattutto per la conduzione di talk show, telegiornali, trasmissioni da intrattenimento generico, etc.

Ricapitolando quindi, il comma sesto ci dice che in quelle attività (moda e spettacolo) dove proprio le donne sono avvantaggiate e ricevono compensi alti o altissimi, non c'è discriminazione nel rivolgersi esclusivamente a loro e tagliare fuori gli uomini. Il comma quattro ci dice invece che non è discriminazione rivolgersi esclusivamente agli uomini per i cantieri, l'edilizia, lavorare sotto un sole cocente, nelle fogne, nelle miniere, nelle condizioni più impensabili e magari anche in territori a rischio... (che buone le femministe, accettano che siano solamente gli uomini ad avere questo privilegio): è dire che, essendo il campo della moda e dello spettacolo (di consumo) un settore che di certo non esprime le più alte manifestazioni dell'ingegno umano e/o servizi essenziali per la comunità, forse lì si potrebbe intervenire per portare un po' di "parità". Guarda caso, dove per le donne ci sono dei vantaggi enormi, il problema della parità non si pone più.

Purtroppo la finalità di queste disposizioni trova conferma nell'articolo 28. Esso dispone che "i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne" e che "è vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera".

Tuttavia l'interpretazione e l'applicazione di questa normativa avviene sempre secondo il doppio standard che abbiamo già rilevato: se una donna che lavora nel tessile imbustando vestiti o piegando indumenti guadagna meno di un operaio su una piattaforma petrolifera, c'è "discriminazione", bisogna intervenire (non ha alcun rilievo la differenza nel contenuto della mansione). Se invece una donna svolge l'attività di ragazza immagine o comunque grazie alla sua immagine lavora come hostess, ricevendo uno stipendio 10 volte superiore di un uomo, lì non c'è alcuna discriminazione e va bene così.

L'articolo 30 si occupa dei divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali, stabilendo che "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".

Il doppio standard qui consiste nel fatto che se le lavoratrici possono avvalersi dell'"opzione donna" e andare in pensione prima degli uomini (o se vogliono, proseguire fino all'età pensionabile maschile), gli uomini non possono andare in pensione alla stessa età delle donne. L'età pensionabile infatti apparentemente è stata parificata, ma in realtà: *"Opzione donna: prorogata prima dal decreto legge 4/2019 e successivamente dalla Legge di Bilancio per il 2020, si tratta di un'opzione indirizzata, come suggerisce il nome stesso, alle sole donne, cui è concesso di accedere alla pensione con almeno 35 anni di contribuzione e 58 anni di età se dipendenti (59 se autonome) in alternativa alle altre forme di pensionamento, laddove i requisiti siano stati maturati entro il 31 dicembre 2019. Viene tuttavia prevista una finestra tra la maturazione dei requisiti e l'effettiva ricezione del proprio assegno pensionistico. Il tempo di attesa è pari a 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e 18 mesi per le autonome"*

Nei successivi commi si fa riferimento agli assegni familiari e ad altre misure previdenziali, comprese le prestazioni ai superstiti (invalidità, pensione, etc.): sarebbe interessante verificare le statistiche sul sesso che maggiormente beneficia di questi emolumenti...

Il comma numero 6 ad esempio, opera un espresso riferimento alle prestazioni ai superstiti, stabilendo che *"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"*. C'è un sesso che maggiormente colpito dagli infortuni (quelli mortali, in questo caso) sul lavoro? Quali sono i numeri? [Più del 93% sono uomini](#).

L'articolo 31 ha come titolo, "Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici". "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". Oltre a parità, uguaglianza, discriminazioni, potere (sostituito in realtà con termini più "neutri", come *empowerment*), il termine "donna" è onnipresente nella narrazione e nei discorsi femministi. I diritti del resto, sono i "diritti

delle donne". Non esistono i "diritti degli uomini" e le commemorazioni che riguardano i diritti delle donne hanno uno spazio e una risonanza maggiore di quelle dedicate ai diritti dei bambini (indicate come i momenti dei "diritti dell'infanzia"). Il termine che mai compare nei discorsi del femminismo è "doveri". Eppure i doveri, se il nostro fine è la parità, l'uguaglianza, sono l'altra faccia dei diritti: non può esistere nessun tipo di "parità" se due soggetti oltretutto ad avere pari diritti, non hanno anche pari doveri. Se si reclamano solamente dei diritti (o addirittura delle "azioni positive"), ciò che si chiede forse non è la parità.

Per quanto riguarda questo articolo, quel "salvi i requisiti stabiliti dalla legge", fa riferimento, come abbiamo osservato in precedenza, a quelle situazioni in cui si fa obbligo di esporsi esclusivamente agli uomini (ad esempio il prestare servizio, come membri dei corpi dello Stato, nelle prime linee o nelle situazioni che mettono a rischio la sicurezza o la vita, o l'inserimento nelle liste tenute dai comuni per la chiamata obbligatoria alle armi in caso di guerra -inserimento cui sono assoggettati solamente gli uomini-).

Come è accaduto con la divisione sessuale del lavoro è possibile che, quando la tecnologia o altre trasformazioni sociali azzereranno il rischio per la salute e per la vita nello svolgimento di determinati compiti, le donne vi parteciperanno. E probabilmente diranno, quando non ci siano più ospedali militari pieni di uomini dalle braccia e dalle gambe amputate -perché nessuno correrà più il rischio di mettere a repentaglio la propria salute e la propria vita in quelle attività- che prima erano "discriminate" e non potevano accedere a quelle funzioni, a differenza del "privilegio" che avevano gli uomini.

Il secondo comma fa riferimento alla rimozione del requisito dell'altezza per l'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici. Su questo punto, [qui un curioso caso di cronaca](#).

Per quanto riguarda l'articolo 36 e il successivo Capo III, concernente la tutela giudiziaria, si rimanda al seguente link: [Tutela giudiziaria](#) (prestare attenzione all'articolo 40, per ciò che statuisce sull'onere della prova).

Il capo IV del primo titolo del terzo libro si occupa della promozione delle pari opportunità

Esaminiamo il primo comma dell'articolo 42: *"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"*. Come abbiamo già visto altre volte in questo provvedimento, "pari opportunità" e "favorire l'occupazione femminile" coincidono. Curioso che poi si faccia riferimento alla realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, quando tutte le energie sono volte a favorire le donne e mai ad interessarsi delle morti sul lavoro o di tutti gli altri flagelli che nella formazione e nel mercato del lavoro stesso colpiscono gli uomini. Pensiamo ad esempio al bando annuale con cui vengono dati dei fondi a quelle scuole che preparano dei progetti (corsi estivi e altro) che abbiano almeno il 60% della presenza femminile. Ora, se si ritiene di dover riequilibrare la presenza tra uomini e donne rispetto a STEM e scienze umanistiche, si potrebbe incentivare gli uomini a dedicarsi a queste ultime, anziché concentrarsi unicamente in privilegi e fondi per corsi pubblici a cui gli uomini non possono avere accesso e volti a preparare solo ed esclusivamente le donne verso le STEM. La realtà dei fatti ovviamente è che si vuole mantenere il monopolio femminile nelle scienze umanistiche e quindi nel sistema educativo (per questo a nessuno viene in mente di prendere iniziative che incoraggino gli uomini ad intraprendere questi percorsi), ma al tempo stesso si vuole aumentare la presenza delle donne nello STEM, semplicemente estromettendo ulteriormente gli uomini dal sistema educativo e l'accesso all'istruzione. Il che tra l'altro, considerando che gli abbandoni scolastici sono quasi tutti maschili, è pura follia. O meglio, è una chiarissima manifestazione di una preferenza sessista. Ammazzare gli uomini e innalzare le donne.

Al comma 2 (il grassetto corrisponde ai nostri commenti):

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; **i fatti dicono il contrario: www.pariopportunita.gov.it/;***
- b) *favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; **abbiamo visto come www.pariopportunita.gov.it/archivio-bandi-avvisi/;***
- c) *favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici; **i fondi sono esclusivamente per le imprese a conduzione femminile;***

- 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; non riesco a pensare neanche a mezzo regolamento (non provvedimento, ma un semplice regolamento interno di qualche ente) che sia volto a ridurre uno dei numerosi drammi maschili, dagli incidenti sul lavoro al ritiro scolastico;*
- 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; ecco mostrato, ancora una volta, la vera faccia della "parità";*
- 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. Non mi viene in mente nulla che sia stato anche lontanamente concepito per aiutare gli uomini, niente.*

Art. 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.*

Questo articolo è più importante di quanto possa apparire ad una prima lettura, in quanto è connesso al sistema dei finanziamenti (definito negli articoli successivi)

- 1. Art. 44. *Finanziamento* (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 2, commi 1, 2, 4 e 5) *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). Datori di lavoro (pubblici e privati), cfm, associazioni, organizzazioni sindacali, hanno interesse a promuovere progetti in linea con le direttive femministe della seguente legge, perché è il modo per ottenere dei finanziamenti: io poche parole, "fai il femminista, ed io ti pago" (questo spiega il fiorire di associazioni femministe o votate al femminismo; e sia ben chiaro, non è l'unica fonte di finanziamento per attività di tipo femminista: il fiume che sfocia nei centri antiviolenza, è un altro ancora)*
- 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 8.*

Art. 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 approvati.*

L'articolo 46 si occupa del rapporto sulla situazione del personale, stabilendo che:

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.*

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'azienda.*

Sarebbe interessante assistere allo stesso zero per le verifiche inerenti i libri del lavoro, il rispetto delle normative sulla salute e sicurezza del lavoro, etc.

E in ogni caso, sarebbe interessante assistere a provvedimenti che cercano di contenere i fenomeni che ben conosciamo (ritiri scolastici, monopolio della presenza femminile nei settori più confortevoli e segregazione degli uomini in quelli a rischio, etc.).

Art. 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 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. Le "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", abbiamo capito tutti quali sono. Del resto, immediatamente dopo, viene specificato che "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." Il "riequilibrio" si ha sempre aumentando la presenza femminile nei vertici, nei quadri. Mai alla base della piramide, tra gli operai ad esempio: lì, possono continuare a marcire gli uomini. È un tipo presenza maggioritaria maschile che non crea alcun problema, quella nelle posizioni più basse. Il divario di genere ovviamente interessa solamente quando si tratta di posizioni di vertici e di presenza maschile. Se si tratta di posizioni di vertice e di monopolio femminile, non c'è discriminazione. Parimenti, se in un ramo della pubblica amministrazione (l'istruzione ad esempio, con le donne che occupano l'81,7% della cattedre) vi è una presenza quasi esclusivamente femminile, si possono tranquillamente continuare ad assumere donne e non vi è alcun obbligo di motivazione (come vi è invece se si assumono uomini). Come sempre, si scrive parità di genere, si legge "vantaggi e privilegi per le donne".

Art. 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. Ed è sempre quella la preoccupazione. Le conduttrici sono quasi tutte donne, il mondo della televisione è in mano alle donne. Ma non importa. Lì non c'è un problema di "pari rappresentanza". Nei vertici però, lì ci si preoccupa del fatto che siano presenti le donne, eh, non scherziamo. E non fa niente se un uomo scrive trasmissioni o programmi di valore, se ha raggiunto la fiducia degli amministratori o di chi li nomina grazie all'impegno di una vita. No, non ha nessuna importanza. La cosa importante è che se ci sono 10 posti come per un consiglio di amministrazione, almeno 5 siano dati alle donne. Perché se non ci sono donne, sicuramente sarà stato per una discriminazione. Poi, se le conduttrici delle trasmissioni sono tutte donne, idem per quanto riguarda le trasmissioni del mattino, nessuna discriminazione e "parità mancata". Se le ragazze immagine sono tutte donne, idem. Se le conduttrici dei telegiornali sono tutte donne, nessun problema. Se invece i macchinisti, quelli che fanno i lavori più umili, sono uomini, c'è discriminazione e bisogno di parità? No, nei casi in cui il "privilegio maschile" si traduca nella presenza nei lavori più usuranti e meno remunerati, non c'è alcun problema "parità".

Capo V TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Art. 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.

http://presidenza.governo.it/USRI/magistrature/norme/dlvo151_2001_n.pdf

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=46122>

"Il congedo di paternità (artt. 28 e seguenti del T.U.) è riconosciuto dal momento in cui si verificano determinati eventi riguardanti la madre del bambino, a prescindere dal fatto che la stessa sia lavoratrice o non lavoratrice. Il congedo di paternità spetta in caso di: morte o grave infermità della madre. La morte della madre dev'essere attestata mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica; la certificazione sanitaria comprovante la grave infermità va presentata in busta chiusa al centro medico legale dell'Inps, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale; abbandono del figlio da parte della madre. L'abbandono (o mancato riconoscimento del neonato) da parte della madre dev'essere attestato mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica; affidamento esclusivo del figlio al padre (art. 155 bis cod. civ.). L'affidamento esclusivo può essere comprovato allegando alla domanda telematica copia del provvedimento giudiziario con il quale l'affidamento esclusivo è stato disposto oppure comunicando gli estremi del provvedimento giudiziario ed il tribunale che lo ha emesso; rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante in caso di adozione o affidamento di minori. La rinuncia è attestata dal richiedente mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica. Il congedo di paternità, che decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi suindicati (morte, grave infermità e così via), coincide temporalmente con il periodo di congedo di maternità non fruito dalla lavoratrice madre, anche nel caso di madre lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità

prevista dall'art.66 T.U. In caso di madre non lavoratrice, il congedo di paternità termina al terzo mese dopo il parto".

Il secondo titolo si occupa delle pari opportunità nell'esercizio dell'attività d'impresa:
Capo I AZIONI POSITIVE PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE Art. 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 produttivi.

Art. 53. Principi in materia di beneficiari delle azioni positive (legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 2, comma 1)

- a) I principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile si rivolgono ai seguenti soggetti: 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, nonché 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 donne.

Art. 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 commercio o dei servizi, nonché 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, nonché 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 previste.

Art. 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 Parlamento.

Sempre sulla scia delle leggi e delle iniziative istituzionali in favore del sesso femminile non si può, qui, non rilevare quella che è una evidente discriminazione di cittadini in base al genere di appartenenza. Ci riferiamo qui proprio a questi provvedimenti che, sotto l'ombrello ideologico delle "pari opportunità" rendono disponibili capitali per fare impresa, ai cittadini di sesso femminile, a condizioni di gran lunga migliori rispetto a quelle reperibili sul libero mercato finanziario da un cittadino di sesso maschile. Rimarchiamo che, spesso, la reperibilità di capitali è determinante nell'avvio di una nuova impresa, ed è un ragionamento elementare comprendere che se il cittadino di sesso X e il cittadino di sesso Y hanno un'idea imprenditoriale

e capitali insufficienti tali da rendere la partecipazione statale indispensabile per l'avvio d'impresa, e che se lo Stato attraverso una legge stabilisce di finanziare solo i cittadini di sesso Y, non si tratta di offrire alcuna "pari opportunità" quanto, molto più concretamente, di favorire i cittadini di sesso Y nel creare impresa e questo, in un Paese con un tasso di disoccupazione al 9,7% ad agosto 2018, tasso che come sappiamo coinvolge entrambe le componenti di genere, con l'Istat che ci dice che "Ad agosto si stima un aumento degli inattivi tra i 15 e i 64 anni (+0,3%, pari a +46 mila unità). L'aumento coinvolge principalmente gli uomini e si distribuisce in tutte le classi di età ad eccezione dei 35-49enni. Il tasso di inattività sale al 34,5% (+0,1 punti percentuali).", questo si rivela un sistema di incentivo semplicemente inaccettabile nella sua essenza discriminatoria e divisiva.

In chiusura abbia il *LIBRO IV* intestato alle "*PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI CIVILI E POLITICI*": *TITOLO I PARI OPPORTUNITÀ NELL'ACCESSO ALLE CARICHE ELETTIVE Capo I ELEZIONE DEI MEMBRI DEL PARLAMENTO EUROPEO Art. 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 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>>.

Anche qui, il criterio adottato non è la competenza, ma il sesso. E questo criterio di divisione sessuale vale sempre per le attività intellettuali, per gli incarichi dirigenziali o i vertici, mai per la base della piramide.

Ciò rinforza in noi il convincimento che il trattamento degli apparati statali con cui i cittadini devono necessariamente rapportarsi per le interazioni obbligate con la Pubblica Amministrazione non siano effettivamente paritari e che tale considerazione è estendibile anche ai rapporti inerziali cittadini/Stato.

Tutto ciò è stato determinato e promosso dall'attività del legislatore che, come abbiamo visto nel dettaglio, ha manifestato un indirizzo fortemente orientato verso una legislazione e una giurisprudenza in favore del sesso femminile, e questo ha creato – di fatto – una corsia preferenziale per i cittadini con discriminante sessuale. Da un lato, quindi, un'attività legislativa condizionata da un complesso riparatorio non del tutto ancorato alla realtà oggettiva e, dall'altro, la configurazione de facto di uno Stato non più in grado di trattare i suoi cittadini in maniera equa a prescindere dal loro sesso. La continua espressione di politiche in favore di uno e uno solo genere sessuale (e non di rado messe in atto a discapito del genere antagonista), e la conseguente, assecondante, legiferazione ha portato alla configurazione golemica di uno Stato sessualmente caratterizzato, dotando l'apparato pubblico di una propria identità di genere: non si corre in errore, oggi, dicendo che lo Stato Italiano, istituzionalmente, sia di genere femminile.