



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Ufficio Consigliera Nazionale di Parità





SEMINARIO FORMATIVO

“Riforma del lavoro, Pari opportunità e sistemi di valutazione delle performance nel pubblico impiego”

PROGETTO

“Sostegno e sviluppo alle attività di analisi dei sistemi di promozione di politiche attive e valutazione e valorizzazione del personale delle pp.aa. e delle politiche del lavoro finalizzate alla promozione delle pari opportunità”



“Il contesto Comunitario e le recenti modifiche del quadro normativo sul tema della parità di trattamento e dei congedi parentali”

A cura di Giuditta Tiberi

**Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**



“TRATTATO ISTITUTIVO UE - CONSOLIDATO”

ART. 2

L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini.



ART. 3

L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni, promuove la giustizia e la protezione sociale, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore.

Essa promuove la coesione economica, sociale e territoriale, e la solidarietà tra gli Stati membri



ART. 151

- **L'Unione e gli Stati membri, tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione.**
- **A tal fine, l'Unione e gli Stati membri mettono in atto misure che tengano conto della diversità delle prassi nazionali, in particolare nelle relazioni contrattuali, e della necessità di mantenere la competitività dell'economia dell'Unione.**



ART. 153

Per conseguire gli obiettivi previsti all'articolo 151, l'UE sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori:

- **Miglioramento dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori delle lavoratrici;**
- **Condizioni di lavoro;**
- **Sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori;**
- **Protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro;**
- **Parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro;**




ART. 157

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

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

- che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;
- che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro.

- 
- Il Parlamento Europeo e il Consiglio, adottano misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
 - Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero ad evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.



Ogni anno la Commissione Europea
sottopone al Consiglio una

Relazione

sui progressi compiuti per promuovere la parità
di genere negli Stati membri e presenta le
priorità per il futuro.

**La parità tra uomini e donne è un
diritto fondamentale ed uno dei
principi comuni dell'UE.**



L'**UE** ha contribuito in maniera rilevante alla promozione della condizione femminile e al miglioramento della vita di uomini e donne elaborando un corpus normativo sulla parità di trattamento ed integrando la dimensione di genere nelle sue politiche e nei suoi strumenti.

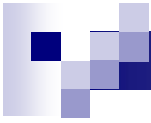


LE DIRETTIVE

Nell'ambito del diritto comunitario viene detto **Direttiva dell'Unione Europea** uno degli atti che il Parlamento europeo congiuntamente con il Consiglio e la Commissione può adottare per l'assolvimento dei compiti previsti dal Trattato che istituisce la Comunità Europea.

« *La direttiva vincola lo Stato membro cui è rivolta per quanto riguarda il risultato da raggiungere, salva restando la competenza degli organi nazionali in merito alla forma e ai mezzi* »

Il fine principale è l'avvicinamento degli istituti giuridici riguardanti determinate materie tra gli Stati dell'Unione.



IL QUADRO DELLE PRINCIPALI DIRETTIVE VIGENTI SUL TEMA DELLA PARITA' E PARI OPPORTUNITA' E SULLA TUTELA DELLA MATERNITA' PATERNITA',



Direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975 per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e quelle di sesso femminile (Rifusa nella Direttiva 2006/54/CE)



ART. 28

Decreto Legislativo n. 198/2006 *Codice Per le Pari Opportunità* modificato dal Decreto legislativo n. 5 del 2010 *Divieto di discriminazione retributiva* (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2)


1. E' vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.
2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.




Direttiva in corso di revisione

Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 9 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento

(c.d.Direttiva sulla Tutela della maternità)



IL 20 OTTOBRE 2010 IL PARLAMENTO EUROPEO HA APPROVATO ALCUNI **EMENDAMENTI** CHE PREVEDONO L'INNALZAMENTO A 20 SETTIMANE DEL CONGEDO DI MATERNITA' CON RETRIBUZIONE AL 100%, E L'INTRODUZIONE DEL CONGEDO DI PATERNITA' PER 2 SETTIMANE



La revisione della Direttiva del 1992 è **problematica** a causa delle diverse posizioni degli Stati membri, e della ricaduta economica che l'innalzamento del periodo di congedo di maternità (e della retribuzione) produrrebbe nei relativi sistemi di protezione sociale. Particolarmente delicata è anche la questione del rispetto del principio di sussidiarietà.



Per la valutazione delle ricadute economiche il Parlamento europeo ha commissionato uno studio, presentato il 15 ottobre 2010, che indaga i costi e benefici del congedo di maternità e dei congedi parentali, in 10 Stati membri.

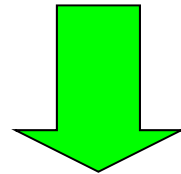


La normativa italiana di tutela della maternità è tra le più avanzate d'Europa

- **Legge 8 marzo 2000, n. 53** *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"*
- **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (e successive modificazioni)**
"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

Direttiva 2004/113/CE

del 13 dicembre 2004 del Consiglio che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso e nella fornitura di beni e servizi



Recepita con il Decreto Legislativo 6 Novembre 2007, n. 196 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

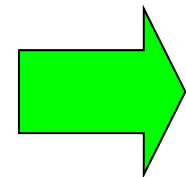



Direttiva 2006/54/CE

del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, relativa all'attuazione del principio delle pari opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)

Sono abrogate:

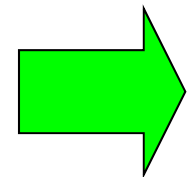
Direttiva 75/117/CEE del Consiglio
Direttiva 76/207/CEE del Consiglio;
Direttiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio;
Direttiva 86/378/CEE del Consiglio;
Direttiva 96/97/CE del Consiglio;
Direttiva 97/80/CE del Consiglio;
Direttiva 98/52/CE del Consiglio.





La Direttiva n. 54 è stata recepita con il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 , n. 5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”

Il Decreto legislativo N. 5 ha modificato parzialmente il *Codice Per le Pari Opportunità* (Dl. vo n 198/2006)





Si tratta di un provvedimento sicuramente necessario e collegato agli obblighi derivanti dalla adesione dell'Italia all'UE.

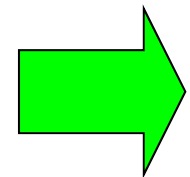
Nel merito, riguarda essenzialmente il rafforzamento del principio della parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne, che deve essere attuato in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

La nuova normativa rafforza anche le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso che produca come conseguenza la compromissione o il mancato riconoscimento dell'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile, e in ogni altro campo .



Direttiva 2010/18/CE

del'8 marzo 2010 sui congedi parentali
Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale
dell'Unione Europea del 18 marzo 2010,
abroga e sostituisce la precedente
Direttiva (n.96/34/CE del 3 giugno 1996)
attribuendo valore giuridico all'accordo
quadro tra riveduto e sottoscritto il 18
giugno 2009 dalle parti sociali europee.





Le Novità della Direttiva :


- **Migliora gli strumenti per** la conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare dei genitori che lavorano;
- **Prevede** che gli Stati membri possano introdurre clausole più favorevoli rispetto a quelle previste nell'Accordo;
- **Innalza** la durata del congedo parentale a 4 mesi (per la nascita o l'adozione di un figlio) da usufruire fino a quando il bambino abbia un'età non superiore ad otto anni;
- **Prevede** l'applicazione a tutti i lavoratori dipendenti di ambo i sessi indipendentemente dalla forma del contratto o del rapporto di lavoro;
- **Riconosce** ai genitori che ritornano al lavoro dopo il congedo parentale la possibilità di chiedere per un periodo determinato l'adattamento delle loro condizioni di lavoro;
- **Conferisce** maggiore protezione contro il licenziamento nonché contro ogni trattamento sfavorevole legato all'esercizio del diritto al congedo parentale;
- **Obbliga** gli Stati membri a stabilire le sanzioni da dover applicare in caso di violazioni delle disposizioni nazionali adottate ai sensi della direttiva stessa. Le sanzioni debbono essere effettive, proporzionate e dissuasive;



Ed in particolare:

Accentua il principio generale secondo cui il congedo parentale è un diritto individuale e non può essere trasferito da un genitore all'altro, ciò al fine di incoraggiare una più equa ripartizione del congedo stesso tra i padri e le madri. L'accordo dispone, che almeno uno dei 4 mesi non possa essere trasferito in nessun caso e che, pertanto, dovrà considerarsi perduto qualora uno solo dei genitori prenda il congedo parentale.

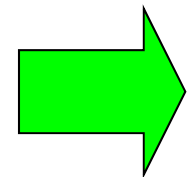
Questa disposizione si pone l'obiettivo di **incoraggiare** gli uomini ad assumersi uguali responsabilità familiari.


- 
- L'accordo stabilisce anche il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori che rientrano dal congedo parentale a richiedere modifiche dell'orario lavorativo e/o dell'organizzazione della vita professionale per un periodo determinato. I datori di lavoro devono prendere in considerazione tali richieste di modalità di lavoro flessibili e rispondervi alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei loro dipendenti.
 - Per quanto riguarda i tempi di **attuazione**, la Direttiva assegna agli Stati un termine di **2 anni elevabili a 3** in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione tramite contratto collettivo. Occorrerà aspettare il 2012 per cominciare a riflettere sulla valutazione di impatto.



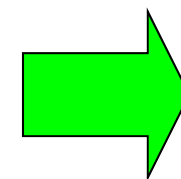
Direttiva 2010/41/CE

del 7 luglio 2010 del PARLAMENTO EUROPEO e del CONSIGLIO sulla applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio



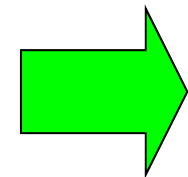



La Direttiva stabilisce un quadro di riferimento per la parità di trattamento tra uomini e donne che svolgono un'attività autonoma o che contribuiscono allo svolgimento di una attività autonoma comprese quelle del settore agricolo.






- STABILISCE IL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE TRA I GENERI PER QUANTO RIGUARDA LA CREAZIONE, LA FORNITURA DI ATTREZZATURE, L'AMPLIAMENTO DI UN'IMPRESA, O L'AVVIO E AMPLIAMENTO DI QUALSIASI FORMA DI ATTIVITA' AUTONOMA
- IL PRINCIPIO DELLA PARITA' DEVE ESSERE RISPETTATO ANCHE NEL CASO DI COSTITUZIONE DI UNA SOCIETA' TRA CONIUGI E/O CONVIVENTI





Gli Stati membri (conformemente ai relativi ordinamenti nazionali) dovranno adottare misure per garantire alle lavoratrici autonome e alle coniugi o conviventi dei lavoratori autonomi (che collaborino nell'attività del coniuge/convivente) un'indennità di maternità'.



La direttiva dovrà essere **recepita** entro il **5 agosto 2012**, ove si rilevassero “*giustificate difficoltà particolari*” il termine è posticipato al **5 agosto 2014**.



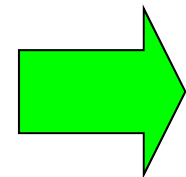
Gli Stati membri individueranno gli organismi preposti alla promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno della parità di trattamento delle persone contemplate nella Direttiva



LE DIRETTIVE DI TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DERIVANTI DA FATTORI DIVERSI DAL GENERE

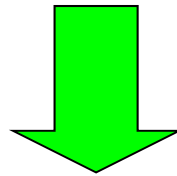
Le Seguenti due Direttive emanate nel 2000.
attualmente sono in corso di revisione.

*(L'intenzione dell'UE è di raggruppare in unica Direttiva
"quadro" la tutela delle persone che potrebbero essere
oggetto di discriminazione per fattori di varia natura.)*



Direttiva 2000/43/CE

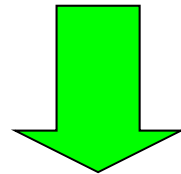
del Consiglio del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica: detta anche la "*Race direttiva*"



- Recepita nel Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n.215 "Attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica".

Direttiva 2000/78/CE

del Consiglio del 27 Novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione (riguarda il divieto di discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale).



- Recepita con il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

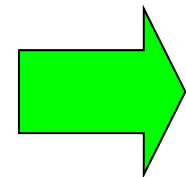



LA STRATEGIA EUROPA 2020

Il 3 marzo 2010 la Commissione europea ha presentato la strategia Europa 2020 per uscire dalla crisi e preparare l'economia dell'UE ad affrontare le sfide del prossimo decennio che si basa su:

- crescita intelligente (*promuovendo la conoscenza, l'innovazione, l'istruzione e la società digitale*)
- crescita sostenibile (*rendendo la nostra produzione più efficiente sotto il profilo dell'uso delle risorse, rilanciando nel contempo la nostra competitività*)
- crescita inclusiva (*incentivando la partecipazione al mercato del lavoro, l'acquisizione di competenze e la lotta alla povertà*).

Questa battaglia per la crescita e l'occupazione richiede un coinvolgimento al massimo livello politico e la mobilitazione di tutte le parti interessate in Europa. La strategia Europa 2020 propone cinque obiettivi che l'UE dovrebbe raggiungere entro il 2020 e in base ai quali saranno valutati i progressi compiuti.





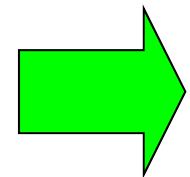
Nel raggiungimento dei seguenti cinque obiettivi fissati nella Strategia il fattore delle pari opportunità costituisce un elemento forte. A tal fine le donne devono essere coinvolte nei seguenti risultati:

- il 75% delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni dovrà avere un lavoro;
- il 3% del PIL dell'UE dovrà essere investito in ricerca e sviluppo (R&S);
- dovranno essere raggiunti i traguardi "20/20" in materia di clima/energia soprattutto nel campo delle energie rinnovabili;
- il tasso di abbandono scolastico dovrà essere inferiore al 10% e almeno il 40% dei giovani e delle dovrà avere una laurea o un diploma;
- 20 milioni di persone in meno dovranno essere a rischio povertà.



LA ROAD MAP

Il 21 settembre 2010 la Commissione ha adottato la nuova strategia quinquennale detta *Road Map* sulla parità di genere che prevede 5 priorità da perseguire entro il 2015, anche nell'ottica di rafforzare il rapporto con la Strategia Europa 2020





1) L' ECONOMIA E IL MERCATO DEL LAVORO

AZIONI CHIAVE

- **Supporto alla promozione del *gender equality* nell'implementazione di tutte le iniziative della *Strategia Europa 2020***
- ***Promozione del lavoro autonomo***
- ***Promozione del *gender equality* nelle iniziative legate all'immigrazione e all'integrazione;***



2) LA PARITA SALARIALE

AZIONI CHIAVE

- *Promozione della trasparenza delle retribuzioni*
- *Istituzione della giornata europea della parità salariale*
- *Incoraggiamento per le donne ad intraprendere attività professionali non tradizionali*



3) LA PARITA' NEI POSTI DI RESPONSABILITA'

AZIONI CHIAVE

- *Iniziative che prevedano il bilanciamento della presenza femminile nei ruoli decisionali*
- *Raggiungimento della 25% della presenza femminile ai vertici decisionali anche economici, e del 40% nella composizione dei CdA delle Aziende accreditate*
- *Promozione della partecipazione femminile nel Parlamento europeo*



4) IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

AZIONI CHIAVE

- *Impegno contro le mutilazioni*
- *Supporto all'ospitalità per le rifugiate*
- *Report sulla salute delle donne e degli uomini*



5) PROMOZIONE DELLA PARITA' NEI PAESI EXTRA UE

AZIONI CHIAVE

- *Monitoraggio sulla legislazione e sulle azioni intraprese dai paesi che intendono aderire all'UE*
- *Dialogo tra i vari paesi per promuovere il gender equality*



Le misure da adottare consistiranno in:

- 1) Attrarre sempre più donne nel mercato del lavoro al fine di contribuire al raggiungimento dell'obiettivo di un tasso di occupazione del 75% fissato nella strategia Europa 2020
- 2) Proporre iniziative mirate affinché le donne occupino posti di responsabilità nel settore economico
- 3) Promuovere imprenditorialità femminile e lavoro autonomo
- 4) Istituire una giornata europea per la parità salariale
- 5) Collaborare con tutti gli Stati membri per combattere la violenza contro le donne

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=890&furtherNews=yes>



GENDER PAY GAP

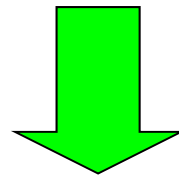
L'eliminazione dei divari retributivi è una priorità politica dell'UE. Il 23 e 24 marzo 2010 il Consiglio ha adottato *il "Patto europeo per l'uguaglianza di genere"*

Il Consiglio ed i Rappresentanti degli Stati membri hanno adottato alcune "conclusioni" sulla revisione della piattaforma di Pechino, nell'ambito dell'azione Pechino +15



La Commissione europea intende ridurre significativamente la disparità retributiva tra uomini e donne in EU, attestata attualmente alla media del 18%.

Per ridurre questa percentuale la Commissione intende:



- ***sensibilizzare i datori di lavoro, incoraggiare iniziative a favore delle pari opportunità e sostenere lo sviluppo di strumenti oggettivi per misurare il divario salariale tra uomini e donne.***



Nelle “conclusioni” che il Consiglio sta elaborando in questi giorni gli Stati membri sono invitati a:

- Perseguire un insieme completo di misure per affrontare le cause che determinano il divario retributivo coordinando le azioni di tutti gli attori sociali
- Promuovere informazioni sugli aspetti retributivi per le giovani ed i giovani che accedono al mercato del lavoro
- Migliorare la qualità dell’occupazione
- Eliminare la segregazione verticale ed orizzontale del lavoro femminile
- Migliorare strumenti per la riconciliazione tra lavoro e famiglia anche attraverso servizi di cura acquistabili e qualificati

(Nel documento vengono elencate ulteriori misure da adottare e gli indicatori da seguire per la rilevazione del gap retributivo tra donne e uomini)



**Risoluzione del Parlamento europeo
del 10 febbraio 2010 sulla parità tra
donne e uomini nell'Unione europea**



L'IMPEGNO DELL'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

- **Partecipazione al Comitato Consultivo degli Organismi di Parità**
- **Partecipazione agli incontri dei Gender *Equality Bodies***
- **Partecipazione alle riunioni del Gruppo Questioni sociali per le materie di competenze.**



Grazie per L'attenzione