

Parità di opportunità e di trattamento fra gli uomini e le donne in materia di occupazione e lavoro

La presente direttiva mira a semplificare, modernizzare e migliorare la normativa comunitaria in materia di parità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro, riunendo in un unico documento i punti pertinenti delle direttive riguardanti tale tema, in maniera da renderli più chiari e pratici per tutti i cittadini

ATTO

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio, del 5 luglio 2006, relativa all'attuazione del principio di parità di opportunità e di parità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro [Gazzetta ufficiale L 204 del 26.07.2006].

SINTESI

La parità di opportunità fra donne e uomini è un principio fondamentale del diritto comunitario. Ciò vale in tutti i campi della vita sociale, di cui fa parte incontestabilmente il mondo del lavoro.

Conciliare la parità fra i sessi e la vita professionale è l'obiettivo principale della presente direttiva.

DISPOSIZIONI GENERALI

Tre settori vengono principalmente considerati:

- l'accesso al posto di lavoro, ivi compresa la promozione, e alla formazione professionale;
- le condizioni di lavoro, ivi comprese le retribuzioni;
- i regimi professionali di previdenza sociale.

La presente direttiva si prefigge del pari di migliorare le procedure al fine di rendere più efficace l'applicazione del principio suddetto.

Viene proposta una definizione per ciascuno dei seguenti termini:

- discriminazione (diretta e indiretta);
- violenza;
- violenza sessuale;
- remunerazione;
- regimi professionali di previdenza sociale.

DISPOSIZIONI SPECIFICHE

Queste disposizioni riguardano i 3 principi seguenti:

- l'uguaglianza di remunerazione;
- l'uguaglianza di trattamento nei regimi di sicurezza sociale;
- l'uguaglianza di trattamento per quanto riguarda l'accesso al posto di lavoro, alla formazione e alla promozione professionale, nonché le condizioni.

Principio della parità di remunerazione

Questo titolo della direttiva rinvia alle principali disposizioni di cui alla direttiva 75/117/CEE (es, de, en, fr), in base alle quali:

- un **lavoro uguale o di valore uguale deve essere retribuito nella stessa maniera**;
- allorché un **sistema di classificazione professionale** viene utilizzato per determinare le retribuzioni, tale sistema deve essere basato su criteri comuni ai lavoratori di sesso femminile e maschile e definito in maniera tale da escludere ogni discriminazione basata sul sesso.

Principio della parità di trattamento nei regimi professionali di previdenza sociale

Questo titolo della direttiva rinvia alle principali disposizioni di cui alla [direttiva 86/378/CEE](#) ([es](#), [de](#), [en](#), [fr](#)) modificata dalla direttiva [96/97/CE](#), e comprende la giurisprudenza recente della Corte di giustizia.

Oltre al divieto di ogni discriminazione in questo settore, vengono stabilite le regole di applicazione della presente direttiva. Viene del pari proposto un elenco di esempi di discriminazioni.

Principio della parità di trattamento fra donne e uomini per quanto attiene all'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale, nonché alle condizioni di lavoro

Questo capitolo della proposta corrisponde alle disposizioni principali della [direttiva 76/207/CEE](#) ([es](#), [de](#), [en](#), [fr](#)), modificata dalla direttiva [2002/73/CE](#). Esso comprende, fra l'altro, le disposizioni riguardanti la misura in base alla quale sono autorizzate deroghe al principio della parità di trattamento nel caso in cui un lavoro è di natura tale da esigere un lavoratore di un determinato sesso.

La direttiva ribadisce il principio sancito dall'articolo 141, paragrafo 4, del trattato che istituisce la Comunità europea, secondo il quale « per garantire concretamente una piena parità fra donne e uomini nella vita professionale, il principio della parità di trattamento non impedisce ad uno Stato membro di mantenere o di adottare misure che prevedano vantaggi specifici destinati a facilitare l'esercizio di un'attività professionale in favore di persone del sesso sottorappresentato, ovvero per prevenire o compensare svantaggi nella carriera professionale ».

Questo capitolo contiene del pari le disposizioni della direttiva [2002/73/CE](#) sul potenziamento della protezione delle lavoratrici in congedo di maternità e sulla protezione dei genitori in congedo parentale o di adozione (nei casi in cui gli Stati membri riconoscono i diritti corrispondenti). Viene inoltre chiarito anche il collegamento esistente con la direttiva [92/85/CEE](#) (sicurezza e salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento).

DISPOSIZIONI ORIZZONTALI

Questa parte è suddivisa in tre capitoli:

- le vie di ricorso e l'applicazione del diritto;
- la promozione della parità di trattamento;
- le disposizioni di carattere generale.

Tutela dei diritti

Questa sezione della direttiva riprende le misure di cui alla direttiva [2002/73/CE](#) che riflettono la giurisprudenza della Corte e le estende a tutti i settori oggetto della direttiva:

- potenziamento della protezione delle vittime di discriminazioni, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro;
- la protezione contro ogni trattamento sfavorevole;
- incorporazione della giurisprudenza della Corte di giustizia sulla questione dei massimali di indennità autorizzati a titolo eccezionale nei casi di compensazione o di indennizzo.

Indennizzo o riparazione

La direttiva prevede che gli Stati membri adottino le misure necessarie per far sì che ogni pregiudizio derivante da una discriminazione basata sul sesso dia luogo a una riparazione o a un indennizzo. La

direttiva non stabilisce un limite massimo per tale riparazione o per tale compenso. A guidare la decisione dev'essere unicamente un principio di proporzionalità rispetto al danno subito.

L'onere della prova

La direttiva avrà l'effetto di garantire il rispetto del principio di parità di trattamento estendendo ai regimi professionali di previdenza sociale le regole vigenti in materia di onere della prova. Le disposizioni relative all'onere della prova saranno pertanto applicabili a tutti i settori oggetto dell'applicazione materiale della direttiva.

L'onere della prova sarà a carico della parte convenuta, la quale dovrà provare che non vi è stata alcuna violazione del principio della parità di trattamento.

Organismi incaricati di promuovere il principio di parità di trattamento - dialogo sociale

Questa parte della direttiva contiene le nuove disposizioni introdotte dalla direttiva 2002/73/CE, le quali riguardano:

- la designazione da parte degli Stati membri di organismi il cui ruolo consista nel promuovere, analizzare e tutelare il principio della parità di trattamento, nel garantire il controllo dell'applicazione della normativa comunitaria e nel venire in aiuto alle vittime di discriminazioni;
- il potenziamento del ruolo delle parti sociali e delle ONG, nella promozione del principio della parità di trattamento.

Disposizioni orizzontali di carattere generale

Tali disposizioni riguardano:

- la conformità rispetto al principio della parità di trattamento;
- la protezione contro eventuali misure di ritorsione successive a una denuncia;
- il regime delle sanzioni;
- la prevenzione di ogni discriminazione;
- le prescrizioni minime;
- il collegamento con le disposizioni comunitarie o nazionali;
- l'integrazione nelle diverse politiche delle questioni attinenti alla parità di trattamento fra le donne e gli uomini;
- la diffusione dell'informazione.

Questa parte della direttiva richiede che ogni misura contraria al principio della parità di remunerazione e di trattamento venga soppressa o dichiarata nulla e come non avvenuta. Viene richiesto agli Stati membri di elaborare un regime di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive che possa essere utilizzato in caso di violazione dei diritti concessi ai sensi della presente direttiva. La direttiva prevede inoltre la protezione dei lavoratori, compresa quella dei loro rappresentanti, contro ogni trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro derivante da una reazione ad una denuncia ovvero ad un'azione giudiziaria volta a fare rispettare il principio della parità di trattamento.

La direttiva raccomanda agli Stati membri di incoraggiare i datori di lavoro ed i responsabili della formazione professionale a lavorare sulla prevenzione delle discriminazioni basate sul sesso, delle molestie e delle molestie sessuali.

Infine, viene fatto obbligo agli Stati membri di tener conto della dimensione del genere nella elaborazione e nella concretizzazione delle leggi, dei regolamenti, delle disposizioni amministrative e delle altre attività rientranti nei settori oggetto della direttiva. Inoltre, la presente direttiva obbliga gli Stati membri a far sì che la direttiva e le disposizioni recepite nella legislazione nazionale che ad essa fanno riferimento, siano portate a conoscenza di tutti gli interessati.

DISPOSIZIONI FINALI

La presente direttiva prevede che gli Stati membri:

- comunichino alla Commissione, entro il 15 febbraio 2011, tutte le informazioni necessarie ai fini dell'elaborazione di una relazione sullo stato di attuazione;
- trasmettano alla Commissione, ogni 4 anni, il testo e la relazione di attuazione delle misure adottate in applicazione dell'articolo 141 del trattato CE (DE) (EN) (FR);
- procedano a un controllo periodico dell'evoluzione della realtà sociale in materia di parità dei sessi, tenendo informata la Commissione dei risultati di quest'ultimo almeno ogni 8 anni.

Entro il 15 febbraio 2013, la Commissione esaminerà lo stato di attuazione della presente direttiva.

Sette direttive saranno abrogate al 15 agosto 2009:

- direttiva 75/117/CEE relativa alla parità di remunerazione (es de en fr);
- direttiva 76/207/CEE (modificata dalla direttiva 2002/73/CE) relativa alla parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, alla formazione e alla promozione professionali, e le condizioni di lavoro (es de en fr);
- direttiva 86/378/CE (modificata dalla direttiva 96/97/CE) relativa ai regimi professionali di previdenza sociale (es de en fr);
- direttiva 97/80/CE (modificata dalla direttiva 98/52/CE) relativa all' onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso .

Contesto

La Commissione propone di chiarire e di semplificare la normativa comunitaria relativa alla parità fra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro, procedendo ad un aggiornamento dei testi legislativi e riunendo in un solo documento i punti pertinenti delle sette direttive riguardanti tale tema. Attraverso la rifondazione, si vuole da una parte garantire l'applicazione effettiva della parità di trattamento fra donne e uomini in materia di remunerazione, di accesso al lavoro, di formazione professionale, di condizioni di lavoro e di regime professionale di previdenza sociale e, dall'altra, garantire il rispetto del principio dell'onere della prova nei casi di discriminazioni basate sul sesso. Il testo unico che ne risulterà costituirà una base coerente definita partendo dalle direttive consolidate, suddivise in capitoli distinti.

RIFERIMENTI

Atto	Data di entrata in vigore - Data di scadenza	Termine ultimo per il recepimento negli Stati membri	Gazzetta ufficiale
Direttiva <u>2006/54/CE</u>	15.08.2006	15.08.2006	GU L 204 del 26.07.07

Ultima modifica: 9.7.2007