



# Seminario ERA

## Quadro giuridico in materia di uguaglianza

Trier, 29 gennaio 2018

**Fabian LUETZ**, Legal Officer  
DG JUST, Unità D.2 (Uguaglianza di genere)



Questa sessione di formazione è finanziata dal programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" 2014-2020 della Commissione europea.



## Sommario

1) *Uguaglianza di genere* nei trattati e nella Carta dei diritti fondamentali dell'UE

2) *Direttiva occupazione 2006/54/CE*

- **Accesso all'occupazione ecc.**
- **Condizioni di lavoro, inclusa la retribuzione**
- **Formazione**
- **Affiliazione a un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro**
- **Regimi professionali di sicurezza sociale**

3) *Accesso a beni e servizi: Direttiva 2004/113/CE*



4) *Esercizio di attività autonome: Direttiva 2010/41/UE*

- **Congedo di maternità (14 settimane)**
- **Sicurezza sociale per i coniugi e conviventi che partecipano alle attività**

5) *Lavoratrici gestanti, direttiva 92/85/CEE*

- **Congedo di maternità (14 settimane)**
- **Tutela della salute**

6) *Direttiva sul congedo parentale: 2010/18/UE*

- **4 mesi per ciascun genitore che lavora**

7) *Sicurezza sociale: direttiva 79/7/CEE*



## Uguaglianza di genere nei Trattati

**Articolo 2 TUE:** *Parità tra donne e uomini* come valore comune agli Stati membri

**Articolo 3 TUE:** l'UE promuove la *parità tra donne e uomini*

### **Base giuridica della legislazione**

- **Articolo 157 TFUE**

- **Articolo 19 TFUE** (v. direttiva 2004/113 sull'accesso a beni e servizi)



## Articolo 157 TFUE

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

*(2) Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.*

*(3) Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale, 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.*



## CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA

### **Articolo 23: Uguaglianza tra donne e uomini**

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

### **Articolo 33: Vita familiare e vita professionale**

Al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale, ogni individuo ha il diritto di essere tutelato contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio

**Ambito di applicazione:** (...) si applica alle istituzioni e agli organi dell'Unione nel rispetto del principio di sussidiarietà come pure agli Stati membri esclusivamente nell'attuazione del diritto dell'Unione. (Articolo 51)



## **DIRETTIVA 2006/54/CE**

**riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego**

*Semplifica, modernizza e aggiorna la legislazione europea sulla parità di trattamento fra uomini e donne in una rifusione che tiene conto degli ultimi sviluppi nella giurisprudenza della CGUE.*

*(Le direttive 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE e 97/80/CE sono state abrogate il 15 agosto 2009)*



## **DIRETTIVA 2006/54/CE**

### *Ambito (Art. 1)*

- a) l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;***
- b) le condizioni di lavoro, inclusa la retribuzione;***
- c) i regimi professionali di sicurezza sociale.***

*(Si applica anche ai regimi pensionistici dei dipendenti pubblici, se le relative prestazioni sono versate al beneficiario a motivo del suo rapporto di lavoro con il datore di lavoro pubblico)*



## **Parità retributiva (Art. 4)**

*Per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni.*

*In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e per quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso.*



## **Parità di trattamento per quanto concerne l'accesso all'occupazione**

È vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori privato e pubblico, enti pubblici inclusi, per quanto riguarda:

- Formazione professionale
- Occupazione e le condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento
- Affiliazione a un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro



## Direttiva 2004/113/CE

che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura

### **Scopo (Art. 1)**

*La direttiva istituisce un quadro per la lotta alla discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento tra uomini e donne.*



## Ambito della direttiva 2004/113/CE

### **Si applica a:**

*- tutte le persone che forniscono beni e servizi, che sono a disposizione del pubblico, indipendentemente dalla persona interessata per quanto riguarda sia il settore pubblico che quello privato*

### **Non si applica:**

*- al contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicità, né all'istruzione*  
*- alla libertà di scegliere un contraente per una transazione, nella misura in cui la scelta del contraente non si basa sul sesso della persona*



## Direttiva 2010/41/UE attività autonoma

### Scopo (Art. 1)

*l'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che svolgono un'attività autonoma o che contribuiscono all'esercizio di un'attività autonoma*

*La direttiva si applica laddove non siano applicabili altre disposizioni (cf. 79/7/CEE, 2004/113/CE e 2006/54/CE).*



## Direttiva 2010/41/UE

### Ambito (Art. 2)

*(a) i lavoratori autonomi*

*(b) i coniugi di lavoratori autonomi o, se e nella misura in cui siano riconosciuti dal diritto nazionale, i conviventi di lavoratori autonomi non salariati né soci, che partecipino abitualmente, alle condizioni previste dalla legislazione nazionale, all'attività del lavoratore autonomo, svolgendo compiti identici o complementari.*



## Direttiva 2010/41/UE

### Principio della parità di trattamento (Art. 4)

*Il principio della parità di trattamento significa che non è fatta alcuna discriminazione fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, né direttamente né indirettamente, ad esempio per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma.*



## Direttiva 2010/41/UE

### Costituzione di una società (Art. 6)

*Secondo il principio della parità di trattamento, l'articolo stipula che le condizioni per la costituzione di una società tra coniugi o tra conviventi non siano più restrittive di quelle per la costituzione di una società tra altre persone.*

**Conviventi:** Gli Stati membri non sono obbligati a riconoscere regimi di convivenza. Tuttavia, nella misura in cui siano riconosciuti dal diritto nazionale, ricadono nell'ambito della direttiva.





## Direttiva 2010/41/UE

### Protezione sociale (Art. 7)

*Quando in uno Stato membro esiste un sistema di protezione sociale per i lavoratori autonomi ... coniugi e conviventi devono beneficiare di una protezione sociale conformemente al diritto nazionale.*

*Gli Stati membri possono decidere se applicare la protezione sociale su base obbligatoria o volontaria.*



## Direttiva 2010/41/UE

### Prestazioni di maternità (Art. 8)

*Alle lavoratrici autonome e alle coniugi e conviventi può essere concessa un'indennità di maternità sufficiente che consenta interruzioni nella loro attività lavorativa in caso di gravidanza o per maternità per almeno 14 settimane.*

*Le lavoratrici autonome e le coniugi e conviventi hanno accesso a qualsiasi servizio di supplenza temporaneo esistente o a qualsiasi servizio sociale esistente a livello nazionale. Gli Stati membri possono disporre che l'accesso a tali servizi sia in alternativa all'indennità o faccia parte della stessa.*



## **Disposizioni comuni delle direttive antidiscriminazione**

*Le direttive 2006/54/CE, 2004/113/CE e 2010/41/UE contengono disposizioni comuni con le altre direttive antidiscriminazione:*

- \* Definizioni*
- \* Onere della prova*
- \* Protezione giuridica e danni/risarcimenti*
- \* Organi per la promozione della parità di trattamento*
- \* Vittimizzazione*
- \* Dialogo sociale e dialogo con le ONG*
- \* Misure positive e specifiche*



## **Direttiva 92/85/CEE**

### *Oggetto (Art. 1)*

*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.*



## Direttiva 92/85/CEE

*Obbligo del datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la sicurezza o la salute nonché tutte le ripercussioni sulla gravidanza o l'allattamento delle lavoratrici (Art. 4).*

*Obbligo di modificare le condizioni di lavoro laddove vi sia rischio per la sicurezza o la salute (Art. 5).*

*Se la modifica non è possibile, la lavoratrice è assegnata ad altre mansioni o, se ciò non è possibile, si prende in considerazione un congedo.*



## Direttiva 92/85/CEE

### **- Lavoro notturno (Art. 7)**

Esenzione dal lavoro notturno durante la gravidanza o nel periodo successivo al parto.

### **- Congedo di maternità (Art. 8)**

Almeno 14 settimane.

### **- Dispensa dal lavoro per esami prenatali (Art. 9)**

Dispensa dal lavoro senza perdita della retribuzione per recarsi ad effettuare esami prenatali qualora tali esami debbano essere effettuati durante l'orario di lavoro.

### **- Divieto di licenziamento (Art. 10)**

Divieto di licenziamento per motivi collegati alla gravidanza nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità.



## Direttiva 2010/18/UE – Congedo parentale

***Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori, di ambo i sessi, indipendentemente dalla natura del loro rapporto di lavoro*** (tempo indeterminato, tempo determinato, tempo parziale).

*Il congedo è accordato per un periodo minimo di **quattro mesi** e, per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne, andrebbe previsto, in linea di principio, **in forma non trasferibile**. Per incoraggiare una più equa ripartizione del congedo parentale tra i due genitori, almeno uno dei quattro mesi è attribuito in forma non trasferibile.*

*I lavoratori di ambo i sessi hanno il **diritto individuale** al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un figlio, affinché possano averne cura fino a una determinata età, non superiore a otto anni.*



## Direttiva 2010/18/UE

### Ripresa dell'attività professionale e non discriminazione

*Al termine del congedo parentale, il lavoratore ha **diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro** o, qualora ciò non sia possibile, a un lavoro equivalente o analogo che corrisponde al suo contratto o al suo rapporto di lavoro.*

*Gli Stati membri prendono le misure necessarie per **proteggere i lavoratori da un trattamento meno favorevole o dal licenziamento** causati dalla domanda o dall'esercizio del congedo parentale.*

*I lavoratori che tornano dal congedo parentale hanno la possibilità di richiedere **modifiche dell'orario lavorativo e/o dell'organizzazione della vita professionale** per un periodo determinato. I datori di lavoro prendono in considerazione tali richieste alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei lavoratori.*

*Il presente accordo si applica **a tutti i lavoratori, di ambo i sessi**, che hanno un contratto o un rapporto di lavoro.*

## **Proposte legislative e iniziative**

- 1) Donne nei consigli di amministrazione**
- 2) Convenzione di Istanbul**
- 3) Piano d'azione per affrontare il problema del divario retributivo**
- 4) Iniziativa per l'equilibrio tra vita professionale e privata**

## **Donne nei consigli di amministrazione**

- Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sul miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in borsa e relative misure.**
- La proposta intende promuovere la parità di genere nel processo decisionale dell'economia e permettere di utilizzare pienamente il vivaio di competenze dei candidati ai fini di una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne nei consigli.**
- La direttiva proposta consentirà di infrangere le barriere che impediscono alle donne di raggiungere posizioni di dirigenza, migliorando il governo societario e le prestazioni delle imprese.**



## Convenzione di Istanbul

- In marzo 2016, la Commissione europea ha proposto la ratifica della Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa da parte dell'Unione europea.
- La Convenzione di Istanbul è un accordo internazionale completo sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica.
- Le parti della convenzione sono tenute a migliorare la protezione delle vittime di violenza e garantire la perseguibilità penale degli autori di atti di violenza, in particolare nei casi di violenza contro le donne, di qualsiasi natura possa essere.



## Piano d'azione per affrontare il problema del divario retributivo

- **Piano d'azione 2017-2019 dell'UE** per affrontare il problema del divario retributivo sotto ogni possibile angolazione
- Adottato il 20 novembre 2017: COM(2017) 678
- **Combattere il divario retributivo di genere resta una priorità dell'UE per arrivare alla parità tra i generi**



## Iniziativa per l'equilibrio tra vita professionale e privata:

- *Un elemento chiave per la realizzazione del Pilastro sociale*
- *Fa seguito al ritiro della proposta della Commissione del 2008 di modifica della direttiva sul congedo di maternità*

*"La Commissione presenterà un'iniziativa più ampia che continuerà a promuovere gli obiettivi della precedente proposta ed assicurerà una protezione minima. La nuova iniziativa terrà conto degli sviluppi intervenuti nell'ultimo decennio nella società e farà uso di un mix ottimale degli strumenti politici disponibili, al fine di produrre risultati quanto più efficacemente possibile. "*

- **Comunicato stampa della Commissione, 01.07.2015**



## **Quadro giuridico comunitario attuale sui congedi per motivi familiari...**

- Direttiva sul congedo di maternità (92/85/CEE)
- Direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE)
- + direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e impiego (2006/54)



## **Quadro giuridico comunitario attuale sulle disposizioni di lavoro flessibili...**

Direttiva sul congedo parentale (2010/18/UE)

▶ Diritto di richiedere un orario ridotto e flessibile al rientro dal congedo

Direttiva sul lavoro a tempo parziale (97/81/CE)

▶ Diritto di richiedere il passaggio dal tempo parziale al tempo pieno e viceversa



## **Equilibrio lavoro-vita privata per genitori e affidatari**

**Qual è il problema?**

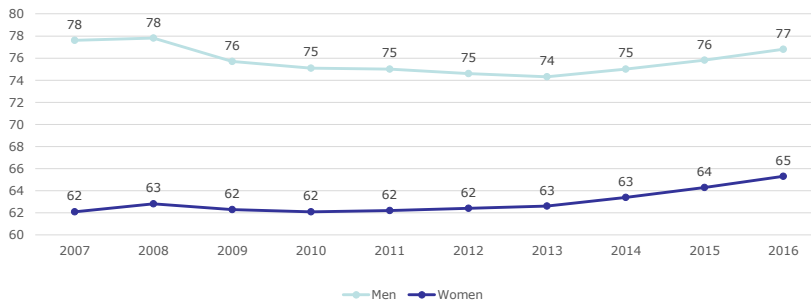
**La scarsa rappresentanza delle donne sul mercato del lavoro e la condivisione non paritaria delle responsabilità familiari**





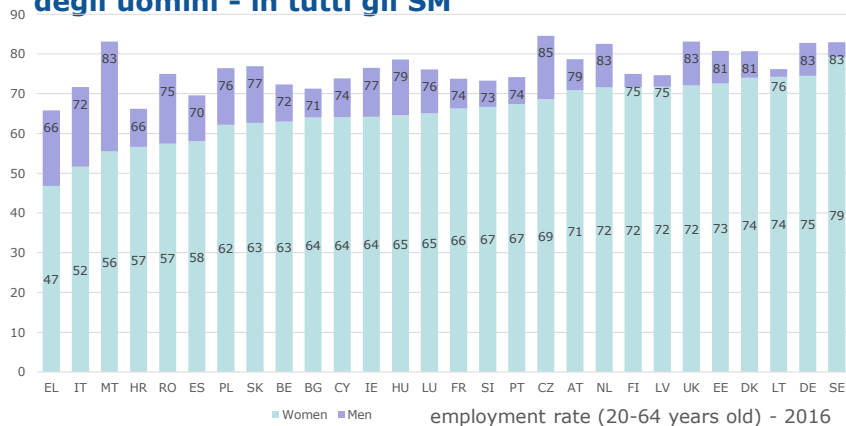
## ***I tassi di occupazione sono migliorati negli ultimi tre anni, ma il divario di genere non è cambiato molto (12 pt perc)***

Women and men's employment rates in EU28 (20-64 years old)



Fonte: Eurostat

## **Il tasso di occupazione delle donne è inferiore a quello degli uomini - in tutti gli SM**



Fonte: Eurostat

## Quali sono le cause principali?

- **Condivisione non paritaria delle responsabilità familiari** uomini / donne: figli e familiari non autosufficienti
- **Carenza di servizi per l'infanzia**, in particolare per i bambini sotto i 3 anni e le cure di lungodegenza per familiari non autosufficienti
- **Disincentivazione finanziaria** in termini di detrazioni fiscali per i secondi sostenitori



## Obiettivi dell'iniziativa

- 1. **Aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro** e ridurre il divario di genere anche per quanto riguarda retribuzione e pensione*
- 2. **Dare ai lavoratori una scelta reale** per equilibrare le loro responsabilità professionali e familiari modernizzando l'attuale quadro giuridico e politico*
- 3. **Risolvere le carenze** nelle strutture di assistenza e rimuovere il disincentivo fiscale/economico al lavoro per i secondi sostenitori.*





## Proposta di direttiva

### Base giuridica dell'azione UE

- L'articolo 153(1)(i) TFUE prevede che:

*"Per conseguire gli obiettivi previsti all'articolo 151, l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori: (...)*

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

- L'articolo 153(2)(i) TFUE dispone:

*"A tal fine il Parlamento europeo e il Consiglio (...)*

*b) **possono adottare** (...) mediante **direttive**, le prescrizioni minime applicabili progressivamente"*



## L'iniziativa

**1) Una proposta di direttiva**

**2) Una comunicazione con misure non legislative**



## 1) La direttiva

**Rafforzare i diritti esistenti e crearne di nuovi**  
per migliorare l'attuale quadro giuridico europeo:

- Congedo di paternità (nuovo)
- Congedo parentale (rafforzato)
- Congedo di assistenza (nuovo)
- Disposizioni di lavoro flessibili (rafforzate)



## Abrogazione della direttiva 2010/18

- La Commissione esercita il potere di iniziativa conferitole dal Trattato e propone una nuova legislazione
- La Commissione propone di abrogare la direttiva 2010/18
- Tutti i diritti previsti dalla direttiva 2010/18 sono salvaguardati nella nuova proposta di direttiva

## 1) La direttiva

### Paternity Leave



- 10 giorni lavorativi,
- retribuiti a livello di congedo di malattia

### Parental Leave



- 4 mesi (come prima)
- non trasferibile tra i genitori (prima solo 1 mese non trasferibile)
- retribuiti a livello di congedo di malattia
- fino ai 12 anni di età del figlio
- utilizzo flessibile

## Carers' Leave



**- 5 giorni lavorativi per  
anno per lavoratore**

**- per curare familiari  
malati o non  
autosufficienti**

**- retribuiti almeno a livello  
di congedo di malattia**

## Flexible Working Arrangements



**- Per genitori o affidatari di  
bambini fino ai 12 anni**

**- Diritto di richiedere al datore  
di lavoro:**

**- Riduzione dell'orario di  
lavoro**

**- Organizzazione del lavoro  
flessibile**

**- Lavoro a distanza**

**- I datori di lavoro sono tenuti  
a considerare la richiesta e a  
motivare un eventuale rifiuto**

## Per chi richiede o prende congedi e disposizioni di lavoro flessibili





### Tutela dell'occupazione

- Tutela contro il licenziamento

- Divieto di discriminazione

+ *mantenimento del posto di lavoro e diritti acquisiti*

#### WHAT WILL THE COMMISSION'S PROPOSAL IMPROVE?

|   | CURRENT EU LAW   | IMPACT OF THE PROPOSAL   |
|---|--|--|
| <b>Paternity Leave</b><br>               | No minimum standards for paternity leave at EU-level.  | All working fathers will be able to take at least 10 working days of paternity leave around the time of birth of the child.<br><br>Paternity leave will be compensated at least at the level of sick pay.  |
| <b>Parental Leave</b><br>                | At least 4 months per parent, out of which one month is non-transferable between parents.<br><br>Parents can take leave until their child is 8 years old.<br><br>No minimum rules on allowance/ payment.                               | At least 4 months per parent that cannot be transferred between parents.<br><br>Parents can take leave in flexible forms (full-time, part-time, in a piecemeal way).<br><br>Parents can take leave until their child is 12 years old.<br><br>Parental leave will be compensated at least at the level of sick pay. |
| <b>Carers' Leave</b><br>                 | No minimum standards for carers at EU-level (except "force majeure" allowing to take short time off for imperative and unexpected family reasons.)<br><br>No minimum standards at EU level on the length of the leave nor compensation | All workers will have the right to 5 days of carers' leave per year to take care of seriously ill or dependent relatives.<br><br>Carers' leave will be compensated at least at the level of sick pay   |
| <b>Flexible Working Arrangements</b><br> | Right to request reduced and flexible working hours upon return from parental leave<br><br>Right to request part-time work for all workers   | All working parents of children up to 12 and carers with dependent relatives will have the right to request the following flexible working arrangements:<br>1. Reduced working hours<br>2. Flexible working hours<br>3. Flexibility on the place of work   |

## Abrogazione della direttiva 2010/18

- La Commissione esercita il potere di iniziativa conferitole dal Trattato e propone una nuova legislazione
- La Commissione propone di abrogare la direttiva 2010/18
- Tutti i diritti previsti dalla direttiva 2010/18 sono salvaguardati nella nuova proposta di direttiva



## 2) Misure non legislative

### **3 AREE POLITICHE**

1. Congedi e disposizioni di lavoro flessibili
2. Migliorare l'accesso ai servizi di assistenza, la loro qualità e accessibilità economica
3. Rimuovere i disincentivi economici per i secondi sostenitori

### **UN COMPLESSO DI STRUMENTI PER SOSTENERE GLI STATI MEMBRI**

- Sostenere l'applicazione della normativa in vigore (tutela contro il licenziamento)
- Dati più consistenti a livello europeo, sorveglianza e orientamento (semestre europeo), e benchmark
- Incoraggiare la condivisione di buone prassi
- Promuovere gli investimenti sociali attraverso i fondi (EaSI, fondi SIE, FEIS)







**Grazie per la vostra attenzione!**