

Equilibrio tra attività professionale e vita familiare

LEGGE UE SULLA PARITÀ DI GENERE
SEMINARIO PER MEMBRI DELLA MAGISTRATURA
Webinar, 8-9 marzo 2021

Dr.ssa Susanne Burri
Senior expert
Rete europea di esperti legali in materia di parità di genere e non discriminazione



Finanziato nell'ambito del "Programma Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza 2014-2020" della Commissione europea

Schema generale

1. Il contesto
2. Politiche, legislazione e giurisprudenza dell'UE

Attuale legislazione e giurisprudenza:

- Direttiva riguardante le lavoratrici in stato di gravidanza
- Discriminazione diretta basata sul sesso nelle direttive sulla parità di genere
- Direttiva in materia di congedo parentale
- Discriminazione indiretta basata sul sesso
- La Carta UE

Il pilastro europeo dei diritti sociali e la Direttiva 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare

3. Alcune osservazioni conclusive

Contesto

Divario occupazionale di genere in UE nel 2018 (20-64):

Tasso di occupazione: maschile 79,0%; femminile 67,4%

Equivalente a tempo pieno: maschile 76,5%; femminile 58,5%

Quota del lavoro part-time: maschile 8,7%; femminile 31,3%

Divario di genere in termini di assistenza:

Le donne lavoratrici dedicano in media 22 ore la settimana a un lavoro non retribuito, mentre i lavoratori uomini vi dedicano circa 9 ore

Divario retributivo di genere:

Nel 2018 la retribuzione oraria lorda delle donne è stata in media del 14,1% inferiore rispetto a quella degli uomini (Dati EU27)

Divario pensionistico di genere:

35,7% in media nell'Unione europea nel 2017

Fonti:

- Occupazione e sviluppi sociali in Europa 2019, Allegato statistico, pagg. 228-231
- Rapporto 2019 della Commissione europea sulla parità di genere in UE
- Eurofound (2015) Politiche per il miglioramento dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare
- Eurostat: Parità di genere e Chiusura del divario pensionistico di genere?
- EIGE, Indice sull'uguaglianza di genere 2019

Principali strumenti comunitari

- Direttiva 92/85 riguardante le lavoratrici in stato di gravidanza
- Direttiva 2010/18 in materia di congedo parentale (abrogativa della Direttiva 96/34)
- Divieto di discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso:
 - Parità di retribuzione e trattamento sul lavoro (Art. 157 TFEU; Rifusione 2006/54)
 - Sistema obbligatorio di previdenza sociale (79/7)
 - Lavoro autonomo (2010/41)
 - Beni e servizi (2004/113)

Principali strumenti comunitari

- La Carta UE:

- Capitolo sull'uguaglianza: Artt. 20-26
- Conciliazione tra vita familiare e vita professionale: Art. 33(2):

Al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale, ogni persona ha il diritto di essere tutelata 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.

Direttiva 92/85 riguardante le lavoratrici in stato di gravidanza

- Scopo: incoraggiare miglioramenti in termini di salute e sicurezza per:
 - Lavoratrici in stato di gravidanza
 - Lavoratrici gestanti, puerpere o
 - in periodo di allattamento (Art. 2)
- Alcuni casi pertinenti in ambito personale: *Mayr* (C-506/06); *Danosá* (C-232/09); *CD* (C-167-12); *Porrás Guisado* (C-103/16)

Direttiva 92/85 riguardante le lavoratrici in stato di gravidanza

- Congedo di maternità di 14 settimane (Art. 8)
- Nessun congedo di maternità per le madri surrogate: *CD* (C-167/12) e *Z.* (C-363/12)
- Retribuzione o indennità adeguata (Art. 11): *McKenna* (C-191/03);
- Periodo contributivo minimo (Art. 11(4)): *Rosselle* (C-65/14)
- Periodo di congedo parentale precedente il congedo di maternità: *TSN* (C-512/11)
- Ferie: *Merino Gómez* (C-342/01)
- Congedo di maternità aggiuntivo nei contratti collettivi: *Syndicat CTFC* (C-463/19)
- Questione pregiudiziale: Lavoratrici parzialmente autonome: *UF* (C-105/20)

Tutela contro il licenziamento legato alla gravidanza

- Tutela contro il licenziamento dall'inizio della gravidanza fino alla fine del congedo di maternità (Art. 10): *Brown* (C-394/96); *Melgar* (C-438/99)
- Applicabile ai contratti a tempo determinato: *Tele Danmark* (C-109/00)
- Requisiti in caso di licenziamenti collettivi: *Porrás Guisado* (C-103/16)

Rientro dopo la fine del congedo di maternità

- Art. 15 Direttiva di rifusione 2006/54
 - Ritorno al proprio lavoro o a posizione equivalente
 - Vantaggi del miglioramento delle condizioni di lavoro
 - *Thibault (C-136/95); Napoli (C-595/12)*
- Proposta sulle modifiche alla direttiva riguardante le lavoratrici in stato di gravidanza (COM 2008, 637) ritirata

Discriminazione diretta

- La discriminazione diretta è definita come segue: 'situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga'
- Divieto di trattamento meno favorevole sulla base dello stato di gravidanza e maternità (es. Art. 2(2)(c) Direttiva 2006/54)
- Alcuni esempi nella giurisprudenza: *Dekker (177/88); Lewen (C-333/97); Melgar (C-438/99); Gassmayr (C-194/08); Parviainen (C-471/08); Syndicat CFTC (C-463/19)*
- In materia di congedo parentale: *Maïstrellis (C-222/14)*

Congedo parentale 2010/18

- Accordo Quadro
- Applicabile anche a lavoratori part-time, lavoratori con contratto a tempo determinato e lavoratori interinali
- Diritto individuale, 4 mesi, non retribuiti
- In linea di massima non trasferibile
- Giurisprudenza: es. *Meerts* (C-116/08); *Lyreco* (C-588/12); *Praxair* (C-486/18); *Gómez-Limón* (C-537/07)
- Art. 16 Direttiva di rifusione 2006/54

Discriminazione indiretta

- Si parla di discriminazione indiretta 'quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri mettono in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari'
- Mobilità: *Danfoss* (109/88)
- Comparabilità: *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-220/02)
- Una finalità legittima va perseguita in maniera coerente e sistematica: *Leone* (C-173/13)
- In materia di congedo parentale: es. *Lewen* (C-333/97); *Rieznice* (C-7/12); *Praxair MRC* (C-486/18)

Principio di parità di trattamento nella Carta

- Valore del congedo parentale come diritto sociale. Art. 33(2)
- CGUE in *Zoe Chatzi (C-149/10)*: 'il rispetto del principio di parità di trattamento, che è uno dei principi generali della legge comunitaria e la cui natura fondamentale è affermata nell'Art. 20 della Carta dei diritti fondamentali, è ancora più importante nell'implementazione del diritto al congedo parentale, poiché questo diritto sociale è esso stesso riconosciuto come fondamentale dall'Art. 33(2) della Carta dei diritti fondamentali' (cons. 63).
- Applicazione nelle relazioni orizzontali: es. *Bauer (C-569/16)* e *CRESCO (C-193/17)*

Principi dei pilastri sociali europei

9. Equilibrio tra attività professionale e vita familiare

I genitori e le persone con responsabilità assistenziali hanno diritto a un congedo adeguato, a condizioni di lavoro flessibili e all'accesso ai servizi di assistenza. Uomini e donne avranno le stesse possibilità di accesso a speciali permessi al fine di adempiere alle proprie responsabilità assistenziali e saranno incoraggiati a servirsene in maniera paritaria.

La Direttiva
relativa
all'equilibrio
tra attività
professionale e
vita familiare
per genitori e
prestatori di
assistenza
2019/1158
(abrogativa
della Direttiva
2010/18/UE)

- Adottata a giugno 2019 (implementazione entro il 2 agosto 2022)
- Alcuni punti di partenza
 - Incentivi per gli uomini a prendere congedi
 - Congedi non solo per prendersi cura dei figli, ma anche di parenti malati o non autosufficienti

Due nuovi
congedi

Diritti individuali:

- Congedo di paternità per i padri (o per secondi genitori riconosciuti come equivalenti) in occasione della nascita del figlio: 10 giorni lavorativi, retribuiti come giorni di malattia
- Congedo per prestazione di assistenza per i lavoratori che forniscono assistenza o supporto personale a un parente o a una persona convivente, che ha bisogno di assistenza o supporto importanti per gravi motivi di salute (come definito dallo SM): 5 giorni lavorativi all'anno. Non retribuiti.

Congedo parentale

Principali cambiamenti:

- Diritto individuale di quattro mesi, non trasferibile per almeno due mesi
- Fino all'età di 8 anni
- Retribuzione o indennità definiti dallo SM per due mesi
- Nessun cambiamento per quanto concerne le assenze per cause di forza maggiore
- Abrogazione della Direttiva 2010/18

Condizioni di lavoro flessibili

- Condizioni di lavoro flessibili per i lavoratori con figli con età di almeno 8 anni e i prestatori di assistenza
- Condizioni di lavoro flessibili = adattare l'organizzazione del lavoro:
 - lavoro da remoto
 - orari di lavoro flessibili o
 - riduzione dell'orario di lavoro

Condizioni di lavoro flessibili (cont.)

- Diritto di richiedere tali condizioni di lavoro flessibili per i lavoratori con figli fino a una specifica età (8 anni) e i prestatori di assistenza a scopo assistenziale
- I datori di lavoro devono valutare e rispondere alle richieste e giustificare eventuali rifiuti
- La durata può subire ragionevoli limitazioni. Se la durata è limitata, diritto a tornare alle condizioni di lavoro iniziali alla fine del periodo concordato
- Richiesta di tornare alle condizioni di lavoro iniziali in caso di cambiamento delle circostanze prima della fine del periodo concordato: il datore di lavoro deve valutare e rispondere a tale richiesta
- Periodo di qualificazione possibile (non superiore a 6 mesi)

Varie

- Diritti dei lavoratori: Ritorno al proprio lavoro o a posizione equivalente e diritto di beneficiare di miglioramenti
- Divieto di discriminazione sulla base della richiesta o concessione di un congedo o per aver esercitato il diritto a condizioni di lavoro flessibili
- Tutela contro il licenziamento o altro trattamento sfavorevole
- Onere della prova in caso di presunzione di licenziamento
- Penali (incluse ad es. multe)
- Organismi di parità
- Ecc.

Alcune osservazioni conclusive

- Processo graduale, ruolo importante della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) (es. gravidanza)
- Scala decrescente dei diritti
- Problemi di comparabilità
- Incongruenze nella giurisprudenza (es. tutela della maternità rispetto alla paternità; condivisione delle responsabilità lavorative e assistenziali tra uomini e donne)
- Ruolo potenziale della Carta
- Fino ad ora nessuna modifica alla Direttiva 92/85 riguardante le lavoratrici in stato di gravidanza

Direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare

- Il congedo di paternità e il congedo parentale retribuiti potrebbero essere un incentivo per i padri
- Congedo per motivi di assistenza per la prima volta nella legislazione dell'Unione europea
- I diritti a condizioni di lavoro flessibili sono più forti rispetto al passato
- Coerenza con le disposizioni sulla parità di trattamento (es. onere della prova, tutela contro il licenziamento)

Alcune questioni rimanenti

- Modifiche alla Direttiva riguardante le lavoratrici in stato di gravidanza e relativo congedo
- Lotta agli stereotipi di genere (vedi ad es. art. 5 CEDAW)
- Congedi più lunghi, in particolare quelli dei prestatori di assistenza
- Rafforzato il diritto a condizioni di lavoro flessibili, oltre che il diritto all'estensione dell'orario di lavoro
- Proposte di legge sulle strutture per l'infanzia
- Affrontare le conseguenze dei congedi per diritti alle prestazioni previdenziali (obbligatorie) e alle pensioni (aziendali o professionali), anche in caso di temporanea riduzione dell'orario di lavoro
- Riconoscere il valore dell'assistenza e affrontare i rischi ad essa legati...

Per approfondire

- Pubblicazioni della rete europea di esperti legali in materia di parità di genere e non discriminazione: <https://www.equalitylaw.eu/>
- E. Caracciolo di Torella & A. Masselot, *Responsibilities in European Law and Policies: Who Cares?*, Taylor & Francis, 2020
- M. de la Corte-Rodriguez, *EU Law on Maternity and Other Child-Related Leaves. Impact on Gender Equality*, Wolters Kluwer 2019