

## ARTICOLO TRATTO DA "JOB24" (IL SOLE 24 ORE) DEL 5 AGOSTO 2009, Blog JOB TALK, curata da Rosanna Santonocito

### JobDonne / Chi discrimina paga: i sei punti salienti del Dgls che recepisce la direttiva Ue sulla parità uomo-donna sul lavoro



Ecco l'intervento che Alessandra Servidori, **Consigliera nazionale di parità**, ha scritto di volata per noi con i punti salienti del Dgls che finalmente recepisce la direttiva europea del 2006 (siamo oltre la metà del 2009!!) sulla parità di trattamento di donne e uomini sul lavoro. Tra le novità spicca l'aumento di pene per i datori di lavoro che violano le norme: sono previste multe fino a 50 mila euro e l'arresto fino ad un anno, contro i 206 euro di ammenda comminati attualmente. E li avrà mai pagati qualcuno, viene da chiedersi? Tutti/e sproloquiano e commentano oggi, nessuno ha ancora il testo in mano....Grazie alla nostra coblogger Alessandra, è una gran cosa avverti con noi!!! E' gradito il link da parte dei blog della Casa (agli altri non c'è bisogno di ricordarlo, perchè lo fanno spontaneamente, come è la regola di questo blog e come vuole il galateo della blogosfera) che dovessero riprendere questa notizia esclusiva di JobTalk, anche fra un mese...

**di Alessandra Servidori - Consigliera nazionale di parità.**- Lo schema di decreto legislativo approvato dal consiglio dei Ministri recepisce la direttiva 2006/54/Ce del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 ,riguardante l'attuazione del principio di parità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Il Testo approvato in via preliminare dall'Esecutivo di Governo , si è incardinato ,integrandolo e rafforzandolo sullo schema del dgls 11 aprile 2006/ n198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Il lavoro di predisposizione è il frutto del confronto operativo tra i Ministri del lavoro,delle Pari opportunità,dell'Economia,per definire una stesura omogenea e incisiva.

Si tratta di una direttiva di rifusione delle preesistenti direttive in materia( principio di parità di trattamento fra uomini e donne per l'accesso al lavoro , per la parità di trattamento e retribuzione,l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso) che dovendo essere modificate , sono state rifuse per offrire un quadro più chiaro della disciplina comunitaria in materia. A tal fine sono state raggruppate le principali disposizioni in materia ,nonché gli sviluppi risultanti dalla giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità Europee. Il decreto del Consiglio dei Ministri dà attuazione alle previsioni della direttiva che rappresenta un cambio sostanziale rispetto alle direttive precedenti nel rispetto dei principi e criteri posti dalla legge delega ,provvedendo ad introdurre ed armonizzare modifiche dirette a coordinare le nuove previsioni con le norme vigenti.

#### **I punti salienti :**

- 1.** Si chiarisce e si amplia l'ambito delle misure di promozione e tutela della parità di trattamento tra uomo e donna in tema di lavoro,rafforzandole e coordinandole.
- 2.** Si ridefinisce le nozioni di discriminazioni,includendo quanto necessario per renderle conformi alle nozioni comunitarie, compresa la definizione di discriminazione diretta e indiretta.
- 3.** Sono modificate le norme recanti i divieti di discriminazione ,ampliando l'ambito dei medesimi e disciplinando le possibile deroghe in conformità alle limitazioni poste dalla direttiva.
- 4.** Importanti precisazioni sono introdotte riguardo al divieto di discriminazione nelle retribuzioni e nell'accesso al lavoro,compresa l'attività di orientamento,formazione aggiornamento e riqualificazione professionale,inclusi i tirocini formativi. La più significativa riguarda l'aumento di pene per i datori di lavoro che violano le norme: sono previste multe fino a 50 mila euro e l'arresto fino ad un anno.. Attualmente l'ammenda e' di 206 euro mentre l'arresto e' previsto fino a tre mesi.
- 5.** Si chiarisce inoltre il divieto di discriminazione per tutte le condizioni di lavoro,comprese le condizioni di sospensione temporanea e di licenziamento e per i trattamenti pensionistici. Si delineano le competenze sussidiarie e strutturali selezionandone i compiti, degli organismi di parità operanti nei Ministeri del Lavoro,della salute,delle politiche sociali (Rete delle Consigliere e Comitato nazionale di parità) e del Ministero delle Pari opportunità( Comitato dell'imprenditoria e Commissione Nazionale di parità) valorizzandone per ciascuno, il ruolo,l'ambito delle funzioni promozionali, di garanzia e di sostegno per le politiche attive per la condizione e l'occupazione femminile
- 6.** Per quanto riguarda ,in specifico,le Consigliere di parità, è previsto il rafforzamento della figura di pubblico ufficiale , a promozione e di garanzia nell'accesso al lavoro,nella promozione e nella formazione professionale,nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione,nell'esercizio dell'attività di impresa,nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive. Si definiscono e chiariscono le prassi della legittimazione processuale per chi intende agire in giudizio , a tutela dei singoli ,dei soggetti collettivi,il ruolo delle consigliere di parità ,compreso le procedure di conciliazione e l'agire nell'interesse del soggetto leso.