



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI



parità e lavoro

| Dossier | informativo

Documentazione comunitaria

Progetto grafico:
Conform S.r.l.

Dossier | informativo

- s Documento 1 4
Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni. Una strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti COM (2005) 224 del 01.06.2005
- s Documento 2 11
Proposta di Decisione del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007). Verso una società giusta COM (2005) 225 del 01.06.2005
- s Documento 3 45
Proposta modificata di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (versione rifiuta) (presentata dalla Commissione conformemente all'articolo 250, paragrafo 2, del trattato CE), 2004/0084 (COD) COM (2005) 380 del 28.08.2005

Il dossier è curato dal Centro di Documentazione Specializzato dell'ISFOL nell'ambito del Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo/documentale dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità. Esso nasce a supporto dell'Ufficio stesso, come strumento di approfondimento sulle principali tematiche inerenti le pari opportunità in ambito lavorativo. Il presente dossier, nello specifico, raccoglie la recente documentazione comunitaria in materia e si rivolge non solo all'Ufficio della Consigliera nazionale ed alla Rete delle Consigliere regionali e provinciali, ma anche a tutti quei soggetti, istituzionali e non, che a vario titolo si occupano di lavoro e pari opportunità.

Il dossier è stato realizzato con documenti estratti dal sito ufficiale dell'Unione europea (www.europa.eu.int); di ogni documento, riportato in lingua italiana, è stato elaborato un abstract introduttivo.

Direzione scientifica:

Isabella Pitoni

A cura di:

*Giuseppe Mariottini, Mazia Giovannetti,
Silvia Mussolin*

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI

Una strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti COM (2005) 224 del 01.06.2005

La presente comunicazione fa seguito al Libro verde "Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione europea allargata", adottato dalla Commissione europea nel maggio 2004. Essa tiene conto delle osservazioni e delle reazioni formulate da autorità nazionali, organismi specializzati in tema di parità, organizzazioni non governative, autorità regionali e locali, parti sociali, esperti e semplici cittadini. Tale consultazione ha confermato l'interesse ed il sostegno per un'azione dell'Unione in tale ambito e per misure specifiche intese a promuovere la parità dei sessi, sottolineando la necessità di proseguire l'azione intrapresa al fine di massimizzare gli effetti della legislazione comunitaria antidiscriminazione vigente. Si tratta, in particolare, di completare il processo di recepimento di tale legislazione nel diritto nazionale e di sensibilizzare il pubblico nei suoi confronti.

1. INTRODUZIONE - CONTESTO POLITICO

L'Unione europea si sta adoperando per promuovere i diritti fondamentali, la non discriminazione e le pari opportunità per tutti.

Da anni ormai, l'UE lotta in prima linea contro la discriminazione basata sul sesso e promuove la parità tra donne e uomini. Più recentemente ha adottato misure volte a proteggere le persone contro le discriminazioni basate sulla razza o sull'origine etnica, sulla religione o sulle convinzioni personali, su un handicap, sull'età o sull'orientamento sessuale.

Detti sforzi hanno prodotto i loro risultati, tra cui la messa a punto di una delle legislazioni antidiscriminazione più complete e più ambiziose al mondo. Altre misure sono necessarie, tuttavia, per applicare e rendere integralmente ed efficacemente esecutivo tale quadro giuridico. Caratteristiche di natura personale, quali il genere, l'origine etnica, l'età, l'orientamento sessuale o la presenza di un handicap impediscono tuttora, a taluni gruppi di persone, di esprimere per intero il loro potenziale. La discriminazione rovina la vita degli individui che ne sono vittime. Essa nuoce inoltre all'economia e alla società nel suo insieme e mina la fiducia e il sostegno verso i fondamentali valori europei di uguaglianza e di stato di diritto.

L'efficace rimozione degli ostacoli all'occupazione, alla formazione e ad altre opportunità è di vitale importanza. L'Unione europea incontrerà, in effetti, notevoli difficoltà per raggiungere gli obiettivi lungimiranti che si è posta nel campo della crescita economica e della creazione di impie-

go se determinate categorie di persone vengono escluse dal lavoro e da prospettive migliori perché discriminate in base al sesso, ad un handicap, alla razza, all'età o a motivi d'altro genere. L'esigenza di lottare contro la discriminazione e di inserire nel mercato del lavoro le categorie svantaggiate viene accentuata dalla sfida demografica lanciata all'UE dalla diminuzione di oltre 20 milioni di persone della popolazione in età lavorativa nei prossimi 25 anni.

È evidente che non basta applicare e far rispettare le disposizioni antidiscriminatorie su base individuale per lottare contro le disuguaglianze polimorfe e fortemente radicate di cui sono fatti oggetto alcuni gruppi di persone. Occorre andare oltre le strategie di lotta contro la discriminazione finalizzate a prevenire le disparità di trattamento tra le persone. L'UE deve intensificare i suoi sforzi per promuovere le pari opportunità per tutti, perché venga soppressa ogni barriera strutturale contro cui si scontrano immigrati, minoranze etniche, disabili, lavoratori giovani e lavoratori anziani, nonché altre categorie vulnerabili.

L'Unione ha una lunga esperienza in materia di lotta contro la discriminazione fondata sul sesso e di promozione della parità tra donne e uomini. Essa continuerà ad operare in questo campo, adottando misure di lotta specifiche. La Commissione ha proposto recentemente l'istituzione di un nuovo Istituto europeo per l'uguaglianza di genere che assista le istituzioni comunitarie e gli Stati membri nella promozione della parità tra donne e uomini e nella lotta contro la discriminazione basata sul sesso¹. Inoltre, essa intende presentare, nel 2006, delle proposte per dar seguito all'attuale strategia quadro comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001 - 2005). Tale comunicazione fornirà lo schema delle future attività nel campo della parità di genere.

Occorre, inoltre, che l'UE prenda in considerazione le possibilità di applicare ad altre forme di discriminazione l'esperienza acquisita in materia di lotta contro la discriminazione fondata sul sesso e di promozione della parità di donne e uomini. In linea con il principio dell'integrazione delle questioni di genere, occorre tener conto delle diverse forme di discriminazione basate sulla razza o sull'origine etnica, sulla religione o sulle convinzioni personali, su un handicap, sull'età e sull'orientamento sessuale di cui donne e uomini sono vittime. In alcuni settori può risultare utile lo sviluppo di un approccio integrato inteso a promuovere la non discriminazione e la parità di genere. Un simile approccio deve tener conto, tuttavia, del fatto che talune persone possono essere soggette a forme multiple di discriminazione basate su motivi diversi.

Oltre ad attuare politiche finalizzate alla lotta contro la discriminazione e alla promozione delle pari opportunità, l'UE intende incentivare anche in futuro attività specifiche a

¹ COM(2005) 81 del 08.03.2005.

completamento del piano d'azione pluriennale per le persone con disabilità, proposto dalla Commissione europea nel 2003². La prima relazione biennale dell'UE sulla situazione dei disabili sarà pubblicata nel dicembre 2005.

2. RISPOSTA ALLE PREOCCUPAZIONI DEI SOGGETTI INTERESSATI - RISULTATI DELLA CONSULTAZIONE SUL LIBRO VERDE

La presente comunicazione fa seguito al libro verde intitolato *Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione europea allargata*, adottato dalla Commissione europea il 28 maggio 2004³. Essa tiene conto delle osservazioni e delle reazioni formulate da autorità nazionali, organismi specializzati nelle questioni relative alla parità, organizzazioni non governative, autorità regionali e locali, parti sociali, esperti e semplici cittadini. (Sono complessivamente oltre 1.500 i contributi pervenuti).

Tale consultazione ha confermato un vivo interesse e un pieno sostegno per un'azione dell'Unione in questo ambito e per misure specifiche intese a promuovere la parità dei sessi. La stragrande maggioranza delle persone consultate è stata dell'avviso che l'Unione "dopo l'allargamento, dovrà intensificare gli sforzi dispiegati nella lotta contro la discriminazione basata sul sesso, sulla razza o l'origine etnica, sulla religione o le convinzioni personali, su un handicap, sull'età o l'orientamento sessuale".

La consultazione ha sottolineato la necessità di proseguire l'azione intrapresa al fine di massimizzare gli effetti della legislazione comunitaria antidiscriminazione vigente. Si tratta in particolare di completare il processo di recepimento di tale legislazione nel diritto nazionale e di sensibilizzare il pubblico nei suoi confronti. Alcuni dei partecipanti alla consultazione hanno evidenziato la necessità di completare l'attuale quadro legislativo con disposizioni supplementari, nonché la possibilità di sviluppare ulteriormente la legislazione comunitaria sulla base dell'articolo 13 del trattato CE. Secondo altri, invece, ciò sarebbe prematuro; essi hanno sottolineato la necessità di tener conto del principio della sussidiarietà e di valutare i potenziali costi e benefici economici di un'ulteriore azione legislativa.

Molti dei partecipanti si sono dichiarati a favore di un prosieguo dell'azione di raccolta dei dati al fine di migliorare la comprensione dei problemi legati alla discriminazione e consentire la formulazione di strategie efficaci in tale ambito e il monitoraggio della loro applicazione. Sono emerse anche preoccupazioni riguardo alla necessità di tutelare la riservatezza e di considerare con precauzione quali dati raccogliere e con quali modalità trattarli.

Le risposte scritte alla consultazione sul libro verde hanno in maggioranza messo in luce il valore aggiunto apportato dal finanziamento comunitario, che ha permesso l'elaborazione delle politiche e l'attuazione della legislazione in materia di lotta contro la discriminazione. I tre ambiti prio-

ritari che saranno oggetto dei prossimi finanziamenti comunitari sono l'informazione e la sensibilizzazione, l'analisi e il monitoraggio degli effetti della legislazione antidiscriminazione e il collegamento in rete delle categorie di persone interessate alla lotta contro la discriminazione. Dalle risposte fornite è emersa anche l'importanza di un coinvolgimento di tutte le parti interessate nell'elaborazione delle politiche a livello europeo, nazionale, regionale e locale.

Dal libro verde sono emersi altri settori d'azione dell'Unione europea associabili all'applicazione del principio della non discriminazione. Le risposte al libro verde sembravano riflettere il consenso emergente sull'utilità di cominciare ad integrare in talune politiche comunitarie le considerazioni sulla parità e sulla non discriminazione.

È stato inoltre riconosciuto ampiamente che l'Unione europea dovrà incoraggiare iniziative comuni intese a promuovere la parità e a lottare contro ogni forma di discriminazione, come previsto all'articolo 13 del Trattato CE. Alcuni hanno ribadito, tuttavia, la necessità di mantenere vivo l'interesse sulla promozione della parità tra donne e uomini.

3. UNA STRATEGIA QUADRO A FAVORE DELLA NON DISCRIMINAZIONE E DELLE PARI OPPORTUNITÀ

3.1. Garanzia di una protezione giuridica efficace contro le discriminazioni

Sono passati ormai cinque anni da quando l'Unione europea ha adottato una legislazione⁴ che vieta ogni discriminazione diretta o indiretta basata sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni, l'handicap, l'età o l'orientamento sessuale. Le due direttive adottate nel 2000 sono state il completamento del consistente ordinamento legislativo comunitario in materia di discriminazione basata sul sesso. Esse contengono definizioni particolarmente precise della discriminazione del tipo diretto e indiretto, nonché delle molestie. Esse indicano inoltre che in un numero limitato di casi può essere legittimo derogare al principio della parità di trattamento.

Come conseguenza diretta dell'adozione da parte dell'UE di tale legislazione antidiscriminazione, in questi ultimi anni si sono registrati cambiamenti importanti nel diritto nazionale degli Stati membri. La Commissione si preoccupa tuttavia del fatto che alcune di queste importanti disposizioni non sono state tuttora interamente recepite a livello nazionale in tutti gli Stati membri.

Particolarmente preoccupante è dover constatare che taluni Stati membri non dispongono di alcun organismo specializzato nelle questioni relative alla parità, che sia efficace, dotato delle necessarie risorse e capace di apportare un aiuto indipendente alle vittime. Motivo di preoccupazione è anche lo scarso interesse nei confronti della diffusione di

² Pari opportunità per le persone con disabilità - un piano d'azione europeo COM(2003) 650 del 30.10.2003.

³ COM(2004) 379. Il testo del libro verde e le informazioni relative ai diversi contributi sono disponibili al seguente indirizzo: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_en.htm

⁴ Direttiva 2000/43/CE del 29 giugno 2000 (GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22) che attua il principio della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e di direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000 (GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16) che stabilisce in quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

informazioni relative ai nuovi diritti legati alla non discriminazione. In mancanza di tali informazioni e di un aiuto specializzato è estremamente difficile per le vittime di atti discriminatori far valere i loro diritti.

La Commissione ha già avviato procedure di infrazione nei confronti di taluni Stati membri e continuerà a vigilare da vicino i progressi compiuti nel recepimento della legislazione comunitaria. Nel 2006 la Commissione dovrà pubblicare una relazione sullo stato di attuazione delle direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE, nonché, ove necessario, proposte di revisione e aggiornamento di tali direttive.

È evidente inoltre che al lavoro di recepimento della legislazione comunitaria dovranno aggiungersi, per qualche tempo ancora, misure di accompagnamento volte a garantire che la legislazione in materia di lotta contro la discriminazione venga effettivamente attuata e fatta rispettare nell'intera Unione. Tra i settori d'azione prioritari figurano in particolare:

- azioni di formazione mirate e di rafforzamento delle capacità destinate agli organismi specializzati nelle questioni relative alla parità, ai giudici, ai giuristi, alle ONG e alle parti sociali;
- il collegamento in rete e lo scambio di esperienze tra i diversi soggetti interessati;
- la sensibilizzazione e la divulgazione di informazioni relative alle disposizioni legislative comunitarie e nazionali in materia di lotta contro la discriminazione.

Per essere efficaci, tali misure avranno bisogno degli sforzi concertati di tutte le parti interessate a livello europeo, nazionale e regionale. Un sostegno comunitario sarà fornito, qualora si renda necessario, attraverso il programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni e, dopo il 2007, tramite il programma PROGRESS.

Inoltre, la Commissione auspica che il Consiglio possa raggiungere al più presto un accordo riguardo alla sua proposta del 2001 relativa ad una decisione quadro che stabilisce norme comuni di lotta contro i crimini a sfondo razzista, ivi compreso l'antisemitismo e i reati contro le minoranze religiose.

Altre iniziative adottate dall'UE completano il quadro normativo in materia di lotta contro la discriminazione, instaurando condizioni più favorevoli per le persone che potrebbero essere esposte a discriminazioni o altri svantaggi. Tra queste le disposizioni che definiscono i diritti dei cittadini di paesi terzi residenti di lunga data⁵ e quelle che estendono le norme comunitarie al coordinamento dei regimi della sicurezza sociale ai cittadini dei paesi terzi⁶.

⁵ Direttiva 2003/109/CE del Consiglio, del 25 novembre 2003, relativa allo status dei cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo. Gazzetta ufficiale L 016 del 23/01/2004, pag. 0044-0053

⁶ Regolamento (CE) n. 859/2003 del Consiglio del 14 maggio 2003, GU L 124 del 20 maggio 2005.

3 Relazione annua riassuntiva sui provvedimenti nazionali di attuazione che recepiscono le disposizioni delle direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE (gruppo di esperti giuridici)

3 Pubblicazione, agli inizi del 2006, delle relazioni della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo che analizzano l'avanzamento del recepimento delle direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE

3 Finanziamento dell'UE delle misure di accompagnamento attraverso il programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni e, dopo il 2007, attraverso il programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale (PROGRESS)

3.2. Valutazione della necessità di azioni future a completamento dell'attuale quadro legislativo

L'attuale normativa comunitaria vieta ogni discriminazione razziale nell'ambito del lavoro, della formazione e dell'istruzione, della protezione sociale, delle prestazioni sociali e dell'accesso a beni e servizi (direttiva 2000/43/CE). Il campo della protezione contro le discriminazioni basate sulla religione o le convinzioni personali, l'età, l'handicap e l'orientamento sessuale è ristretto all'occupazione, alle condizioni di lavoro e alla formazione professionale (2000/78/CE). La direttiva 2004/113/CE estende la protezione contro la discriminazione basata sul sesso al settore dei beni e servizi, ma ne esclude altri, contemplati dalla direttiva 2000/43/CE.

La Commissione prende atto delle richieste di talune parti interessate affinché essa intervenga a colmare le disparità di livello e di portata della protezione contro le diverse forme di discriminazione. Data la necessità che essa si impegni maggiormente per garantire il corretto funzionamento del quadro giuridico in vigore e alla luce delle preoccupazioni economiche e politiche emerse dalle risposte fornite nel processo di consultazione sul Libro verde, la Commissione non intende presentare, in questa fase, altre proposte legislative sulla base dell'articolo 13 del trattato.

Tuttavia, essa intraprenderà uno studio approfondito sulla pertinenza e la fattibilità di eventuali nuove misure destinate a completare il quadro legislativo vigente. Tale studio consisterà in un esame delle disposizioni nazionali adottate dagli Stati membri e da taluni paesi terzi, disposizioni che vanno al di là delle prescrizioni enunciate nelle direttive comunitarie. Essa valuterà i meriti sia delle misure legislative che delle misure non legislative ed elaborerà una sintesi delle analisi costi/benefici delle diverse alternative politiche realizzate a livello nazionale. I risultati di tale studio saranno disponibili nell'autunno 2006. Sulla base di tale documento, la Commissione valuterà la possibilità di avviare nuove iniziative a completamento dell'attuale quadro giuridico.

3 Studio di fattibilità su eventuali nuove iniziative destinate a completare il quadro legislativo esistente

3.3. Integrazione dei principi della non discriminazione e della parità di opportunità per tutti

La legislazione antidiscriminazione è fortemente ancorata alla volontà e alla capacità delle persone svantaggiate di impegnarsi in complessi procedimenti in contraddittorio. L'importanza della protezione giuridica dei diritti della persona non è discutibile e casi eclatanti possono contribuire a generare nel tempo cambiamenti di ordine sociale e culturale.

Tuttavia, la legislazione da sola può difficilmente far fronte alle disuguaglianze complesse e profondamente radicate di cui sono vittime alcuni gruppi di persone. Può dunque risultare necessario intraprendere un'azione positiva per colmare le ineguaglianze che da lungo tempo affliggono gruppi di persone storicamente discriminate.

L'esperienza acquisita dall'UE nel campo della parità di genere rivela che la protezione dei diritti individuali può introdurre un cambiamento sostenibile e promuovere una vera parità di opportunità per tutti solo se supportata da misure di accompagnamento. Confermano queste conclusioni le esperienze di alcuni Stati membri che da anni ormai o addirittura da decenni sono impegnati nell'attuazione di una legislazione nazionale contro la discriminazione.

Per quanto riguarda la parità di genere, in applicazione dell'articolo 3, paragrafo 2 del trattato CE, ciò ha favorito la pratica della "integrazione"⁷ dell'obiettivo della promozione della parità tra donne e uomini in tutte le pertinenti politiche comunitarie. L'UE ha anche sperimentato strategie di "integrazione" nel quadro della lotta contro il razzismo⁸ e della promozione dell'integrazione delle persone disabili⁹.

Una volta ratificato il trattato che adotta una costituzione per l'Europa, il suo articolo III-118 potrà fornire una nuova base per definire un approccio di integrazione di tutti i motivi di discriminazione enunciati nel precedente articolo 13 del trattato CE. È opportuno ricordare inoltre a tale proposito l'articolo II-111 del trattato costituzionale che ribadisce che i diritti e i principi figuranti nella Carta dei diritti fondamentali (tra cui la non discriminazione) devono essere rispettati dalle istituzioni dell'Unione europea, nonché dagli Stati membri nell'applicazione del diritto comunitario.

La Commissione si è già impegnata a vigilare a che le proposte legislative e regolamentari dell'Unione europea siano conformi alle disposizioni della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione¹⁰. Per assicurare tale "esame", si

7 L'integrazione della dimensione del genere è descritta nel documento COM(1996) 67 come "L'integrazione sistematica rispettivamente delle situazioni, priorità ed esigenze delle donne e degli uomini di tutte le politiche in vista della promozione dell'uguaglianza di donne e uomini e della mobilitazione di tutte le politiche e misure generali destinate specificamente a conseguire la parità tramite un'attiva e aperta presa in considerazione nella fase di pianificazione, il loro effetto sulla situazione sia delle donne che degli uomini".

8 Piano di azione contro il razzismo, COM(1998) 183 del 25.3.1998.

9 Pari opportunità per le persone con disabilità - un piano d'azione europeo, COM(2003) 650 del 30.10.2003.

10 SEC(2001) 380.

ricorre alla "valutazione d'impatto", alla quale devono essere sottoposte tutte le nuove proposte prima di essere adottate dalla Commissione. In una recente comunicazione della Commissione¹¹ è stata presentata una metodologia per il controllo della conformità con la Carta dei diritti fondamentali.

Assicurando una maggiore visibilità e una migliore coerenza, l'integrazione della dimensione del genere e la concezione di un approccio integrato dovrebbero contribuire ad attribuire priorità a situazioni di discriminazione multipla, nonché ai vantaggi della promozione delle pari opportunità per tutti.

3 Messa a punto di strumenti destinati a promuovere l'integrazione della non discriminazione e della parità di opportunità per tutti nelle politiche comunitarie in materia

3 Relazioni biennali sulla situazione delle persone con disabilità (prima relazione 2005)

3.4. Promozione dell'innovazione e delle buone pratiche e insegnamenti da trarne

Nel quadro dell'approccio di integrazione indicato nel paragrafo 3.3, la Commissione intende provvedere a che una serie di strumenti di finanziamento comunitario contribuisca a promuovere la non discriminazione e le pari opportunità per tutti. Più esattamente, essa cercherà di incoraggiare gli scambi di buone pratiche, la cooperazione e il collegamento in rete delle autorità nazionali, degli organismi specializzati in questioni relative alla parità, delle organizzazioni che si occupano delle vittime di atti discriminatori e di altri soggetti interessati.

Sulla base di approcci innovativi intesi ad evitare le discriminazioni sul mercato del lavoro, nel quadro dell'iniziativa comunitaria EQUAL¹², il Fondo sociale europeo dovrà espletare una funzione di importanza crescente in questo ambito. Le proposte della Commissione per gli interventi del Fondo sociale europeo nel corso del nuovo periodo di programmazione 2007-2013 insistono in maniera particolare sul rafforzamento dell'integrazione sociale delle persone svantaggiate e sulla lotta contro la discriminazione¹³.

Il programma PROGRESS¹⁴ completerà le attività dell'FSE nel campo della parità di genere e della lotta contro la discriminazione finanziando studi, prevedendo azioni di sensibilizzazione, scambi di buone pratiche, attività di messa in rete, di monitoraggio e di valutazione. La proposta PROGRESS ha tenuto debito conto degli insegnamenti tratti dai programmi d'azione comunitaria volti a combattere la discriminazione¹⁵ e a promuovere la parità di genere¹⁶.

11 COM(2005) 172 del 27.4.2005.

12 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.cfm

13 COM(2004) 493 del 14.7.2004.

14 COM(2004) 488 del 14.7.2004.

15 http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/prog_en.htm

16 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/fund_en.html

Nella scia dei programmi attuali Socrates, Leonardo e Gio-vani, la nuova generazione di programmi¹⁷ nel campo dell'insegnamento, della formazione e dei giovani può appor-tare un contributo non trascurabile alla promozione della non discriminazione e della parità di opportunità per tutti. Si tratta di ambiti che potranno beneficiare dei nuovi lavori di ricerca e di studio comparativi nel quadro del VI e del VII programma quadro di ricerca dell'Unione¹⁸. L'aiuto finanzia-rio comunitario nel settore dei diritti fondamentali e nel campo dell'immigrazione e del diritto d'asilo, anche trami-te il Fondo europeo per i rifugiati e i programmi INTI (inte-grazione dei cittadini di paesi terzi) e ARGO (cooperazio-ne amministrativa nei settori delle frontiere esterne, dei visi, dell'asilo e dell'immigrazione), può contribuire agli sforzi per contrastare la discriminazione e a promuovere le pari opportunità per tutti¹⁹.

Il miglioramento della raccolta dei dati sulle discriminazioni sarà determinante ai fini della verifica dell'attuazione della legislazione comunitaria antidiscriminazione. La Commis-sione coopererà con le autorità nazionali e altri soggetti interessati nella messa a punto di più validi strumenti sta-tistici per valutare gli effetti della discriminazione. Essa pubblicherà nel 2006 un manuale contenente orientamenti pratici per la raccolta dei dati sulla discriminazione.

Dalla sua istituzione nel 1997, l'Osservatorio europeo dei fenomeni di razzismo e xenofobia dell'Unione europea (EUMC)²⁰ ha avuto un ruolo importante nel sostenere gli sforzi dell'UE e degli Stati membri nella lotta contro il razzi-smo e la xenofobia. Ispirandosi alle attività dell'Osserva-torio, la Commissione presenterà tra breve proposte per l'istituzione di una nuova Agenzia dei diritti fondamentali i cui compiti dovrebbero essere la raccolta di dati e informa-zioni su un'ampia gamma di argomenti, la consulenza ai decisori politici, la cooperazione con la società civile e le azioni di sensibilizzazione.

3 Valutazione indipendente del programma d'azione comunitaria di lotta contro la discriminazione (2005)

3 Pubblicazione del manuale sulla raccolta dei dati sulla discriminazione (2006)

3.5. Azioni di sensibilizzazione delle parti interessate e cooperazione con le stesse

Al fine di promuovere il programma delineato nella pre-sente comunicazione a favore di un approccio più positivo nei confronti dell'uguaglianza, la Commissione propone di dichiarare il 2007 "Anno europeo delle pari opportunità per tutti". Tale iniziativa contribuirà a sensibilizzare le prin-cipali parti interessate, ad attirare la loro attenzione dal punto di vista politico e a mobilitarle. L'Anno delle pari opportunità sarà incentrato su quattro grandi obiettivi prioritari:

- 1 i diritti

17 COM(2004) 474 e COM(2004) 471 del 14.7.2004.

18 http://europa.eu.int/comm/dgs/research/index_en.html

19 http://europa.eu.int/comm/justice_home/funding/intro/funding_intro_en.htm

20 <http://eumc.eu.int/eumc/index.php>

- 1 il riconoscimento
- 1 la rappresentanza
- 1 il rispetto

L'iniziativa sarà finalizzata ad informare gli europei dei loro diritti ad essere protetti contro le discriminazioni, garanti-ti dalle legislazioni europea e nazionale, a celebrare la diversità in quanto patrimonio dell'Unione europea e a promuovere le pari opportunità per tutti nella vita economi-ca, sociale, politica e culturale. Di particolare importanza sarà la complementarità e il coordinamento con l'anno eu-ropeo del dialogo interculturale nel 2008, ai fini di un reci-proco sostegno quanto a portata e azioni finanziate. Se del caso, alcuni dei messaggi e temi fondamentali del-l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti potranno essere ripresi dall'anno europeo del dialogo interculturale.

La Commissione è cosciente della necessità di coinvolgere tutti i protagonisti sia europei che nazionali per garantire l'efficace attuazione dei principi di non discriminazione nel-l'intera Unione. Essa propone dunque di organizzare ogni anno un "vertice sull'uguaglianza" di alto livello, al quale partecipino ministri, responsabili degli organismi nazionali promotori della parità, presidenti di ONG europee, parti sociali europee e rappresentanti di organizzazioni interna-zionali. Tale vertice si terrà per la prima volta agli inizi del 2007, in concomitanza con l'inaugurazione dell'Anno euro-peo delle pari opportunità per tutti.

La Commissione è particolarmente intenzionata a collabo-rare con i datori di lavoro per favorire e sostenere il proces-so di non discriminazione sul luogo di lavoro nonché le politiche della diversità. In quanto datore di lavoro essa stessa, la Commissione europea è pienamente consapevo-le delle sfide poste dall'elaborazione di una politica effi-cace volta a contrastare la discriminazione e a promuovere le pari opportunità. Essa è impegnata attualmente nell'at-tuazione del IV programma d'azione comunitario per le pari opportunità per le donne e gli uomini al proprio interno e ha inoltre recentemente avviato iniziative specifiche per promuovere l'occupazione delle persone disabili e delle minoranze etniche.

3 Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007)

3 Vertice annuale ad alto livello sull'uguaglianza, con la partecipazione delle principali parti interessate

3.6. Uno sforzo particolare per affrontare la discriminazione e l'esclusione sociale cui sono soggette talune mi-noranze etniche

Una delle grandi sfide che l'Unione europea allargata si tra-va ad affrontare è la necessità di definire un approccio coe-rente ed efficace che consenta l'integrazione delle mi-no-ranze etniche nella società e nel mercato del lavoro. L'allar-gamento ha incrementato la diversità dell'Unione europea nel campo della cultura, della lingua e dell'origine etnica. Tale tendenza non si arresterà con l'adesione della Bulgaria e della Romania nel 2007, nonché con la prevista apertura dei negoziati di adesione con la Croazia e la Turchia.

Particolarmente preoccupante è la situazione delle popo-lazioni Rom. La Commissione ha ribadito più volte le difficili

condizioni in cui vivono le comunità Rom negli Stati membri, nei paesi candidati e nei paesi in via di adesione. Stanziamenti considerevoli dei fondi di bilancio comunitario, a cui si aggiungono oltre 100 milioni di euro nel quadro del programma PHARE, sono destinati a progetti finalizzati al problema dei Rom. Ciononostante, tali popolazioni continuano a subire forme particolarmente gravi di esclusione e di discriminazione nel campo dell'istruzione, dell'occupazione, dell'alloggio, dell'assistenza sanitaria e in altri. Occorre, inoltre, che l'UE risponda in maniera appropriata ai diversi bisogni dei nuovi migranti, delle minoranze di origine immigrata stabilite ormai da tempo e di altri gruppi minoritari.

Esiste attualmente nell'Unione europea un'ampia gamma di strumenti strategici e finanziari in grado di contribuire a sostenere gli sforzi delle autorità nazionali e della società civile nell'intento di promuovere l'integrazione delle minoranze. La sfida da affrontare in futuro consisterà nell'incolaggiare lo spiegamento di forze concertate da parte di tutti gli attori interessati al fine di massimizzare gli effetti e l'efficacia di tali strumenti.

La legislazione comunitaria antidiscriminazione vieta ogni forma di discriminazione diretta o indiretta basata sull'origine razziale o etnica o sulla religione. Nel quadro della strategia europea per l'occupazione, gli Stati membri sono incoraggiati a definire misure intese a facilitare l'integrazione delle minoranze nel mercato del lavoro nel quadro dei loro piani d'azione nazionali. Il metodo aperto di coordinamento sull'inclusione sociale è finalizzato anche alla lotta contro la povertà e l'esclusione subita dalle minoranze etniche, dai migranti e da altri gruppi svantaggiati. Per affrontare queste sfide si può ottenere un aiuto finanziario dell'Unione europea grazie al fondo sociale europeo, e in particolare all'iniziativa comunitaria EQUAL.

Al fine di sostenere l'elaborazione di strategie in tale ambito, la Commissione intende creare un gruppo consultivo di alto livello sull'integrazione delle minoranze nella società e nel mercato del lavoro. Tale gruppo, che dovrà riunirsi per la prima volta agli inizi del 2006, riunirà un numero limitato di personalità eminenti del mondo politico ed economico, della società civile e della comunità internazionale.

3 Gruppo consultivo di alto livello sull'integrazione delle minoranze nella società e nel mercato del lavoro

3.7. Allargamento, relazioni con i paesi terzi e cooperazione internazionale

Nel contesto dell'allargamento dell'Unione europea, i principi della legislazione in materia di diritti dell'uomo, ivi incluso il rispetto e la protezione delle minoranze, rientrano tra i "criteri politici" ai fini dell'adesione all'UE. Su tali principi si basa la strategia di preadesione all'Unione europea che i paesi in via di adesione e i paesi candidati devono rispettare (Bulgaria, Romania, Turchia e Croazia), nonché il processo di stabilizzazione e di associazione con altri paesi dei Balcani occidentali (Albania, Bosnia ed Erzegovina, ERM, Serbia e Montenegro). Inoltre, i futuri Stati membri devono rispettare il corpus normativo comunitario in materia di antidiscriminazione e di pari opportunità.

Gli strumenti finanziari attuali e futuri della preadesione²¹ continueranno ad elargire finanziamenti comunitari per pro-

muovere la non discriminazione e le pari opportunità nei paesi che si preparano ad aderire all'UE. Tale finanziamento sarà determinante anche per sviluppare la necessaria capacità istituzionale e amministrativa di tali paesi per attuare l'*acquis* comunitario.

La lotta contro la discriminazione e i diritti dell'uomo sono ripresi anche nella politica di vicinato dell'Unione europea e nella prima serie di piani d'azione relativi alle relazioni con la Giordania, la Moldavia, il Marocco, la Tunisia, l'Ucraina, Israele e l'autorità palestinese. L'accordo di Cotonou, concluso il 23 giugno 2000 tra l'Unione e 78 Stati dell'Africa, dei Caraibi e del Pacifico (ACP) impone ai suoi firmatari l'obbligo di vigilare a che siano rispettati i diritti dell'uomo che sono un elemento essenziale di tale accordo²² e di eliminare ogni forma di discriminazione basata, in particolare, sull'origine, sul sesso, sulla razza, sulla lingua o sulla religione²³. La non discriminazione è oggetto di un dialogo politico regolare tra l'Unione e i suoi partner ACP²⁴.

Questioni che riguardano la non discriminazione e in particolare la situazione delle minoranze emergono sovente nei dialoghi sui diritti dell'uomo tra l'Unione europea e i paesi terzi o le organizzazioni internazionali. Un aiuto finanziario a favore della non discriminazione e delle pari opportunità è stanziato dall'UE per la realizzazione di progetti da parte di ONG e di organizzazioni internazionali nei paesi terzi nel quadro dell'iniziativa europea per la democrazia e i diritti dell'uomo, nonché per programmi di cooperazione con paesi asiatici, latino-americani e regioni ACP e MEDA. L'UE porterà avanti la sua cooperazione con le organizzazioni internazionali pertinenti, in particolare l'ONU, il Consiglio d'Europa e l'OSCE. I trattati internazionali e le dichiarazioni relative alla non discriminazione e alla parità delle opportunità costituiscono un quadro di riferimento importante per le attività in corso nell'ambito dell'UE, nonché per le relazioni dell'Unione con i paesi terzi.

La Commissione europea è impegnata attivamente nel promuovere il principio di non discriminazione e di pari opportunità nell'ambito delle Nazioni Unite, nonché nel seguito dato alla Conferenza di Pechino del 1995 sulla parità di genere. Tra i suoi contributi vi è anche quello fornito alla Conferenza mondiale contro il razzismo di Durban nel 2001. Essa partecipa attualmente per conto dell'Unione europea ai negoziati in vista di una nuova convenzione ONU sulla tutela dei diritti delle persone con disabilità. L'UE sostiene anche gli sforzi dell'Organizzazione internazionale del lavoro nel promuovere un programma di lavoro dignitoso che includa i principi della parità e della non discriminazione.

3 Promozione della non discriminazione e delle pari opportunità per tutti nel contesto dell'allargamento e delle relazioni con i paesi terzi

3 Cooperazione con le organizzazioni internazionali per garantire la coerenza, la complementarità e una chiara ripartizione del lavoro

21 http://europa.eu.int/comm/enlargement/financial_assistance.htm

22 Articolo 9 dell'accordo di Cotonou.

23 Articolo 13 dell'accordo di Cotonou.

24 Articolo 8 dell'accordo di Cotonou.

4. CONCLUSIONI

La presente comunicazione propone una strategia per l'avvenire intesa ad incoraggiare la non discriminazione e le pari opportunità per tutti nell'Unione europea. La Commissione presenterà nel 2006 una comunicazione contenente un'analisi più dettagliata della parità tra uomini e donne.

Uno degli obiettivi principali di tale strategia è garantire un'efficace protezione giuridica contro la discriminazione sul territorio dell'Unione. Ciò presuppone il pieno recepimento in tutti gli Stati membri della legislazione comunitaria in materia di lotta contro la discriminazione, nonché l'adozione di una serie di misure complementari intese in particolare a rendere gli interessati consapevoli dei loro diritti e ad assicurare loro la possibilità di adire la giurisdizione.

Oltre alla protezione giuridica dei diritti dell'individuo, la presente comunicazione propone anche una strategia intesa a promuovere in maniera positiva e attiva la non discriminazione e le pari opportunità per tutti. Per essere attuata efficacemente, tale strategia dovrà procedere su

un ampio fronte, grazie alla partecipazione di tutte le parti interessate, nonché del grande pubblico. A questo nuovo approccio si ispira la proposta, acclusa alla presente comunicazione, di dichiarare il 2007 Anno europeo delle pari opportunità per tutti.

La strategia quadro e le diverse iniziative enunciate nella presente comunicazione saranno oggetto di controllo e valutazione permanente da parte dei servizi competenti della Commissione. Saranno organizzate riunioni semestrali alle quali parteciperanno rappresentanti delle autorità nazionali, organismi specializzati nelle questioni relative alla parità, organizzazioni della società civile, parti sociali ed altri soggetti interessati, con lo scopo di conoscere il loro punto di vista sullo stato d'applicazione della strategia quadro. La rete di esperti giuridici finanziata nel quadro del programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni continuerà a monitorare il processo di recepimento e di applicazione della legislazione antidiscriminazione dell'Unione. Analisti esterni valuteranno la pertinenza, l'efficacia e l'impatto delle misure finanziate attraverso il programma d'azione comunitario in questione, tramite il futuro programma PROGRESS e l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti.

PROPOSTA DI DECISIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa all'Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007) Verso una società giusta COM(2005) 225 del 01.06.2005

"Sarà difficile realizzare gli obiettivi strategici e ambiziosi di Lisbona se grandi gruppi di popolazione europea sono esclusi dal lavoro, dalla formazione e da altre possibilità" – scrive la Commissione UE nella seguente proposta di decisione. Al fine di contribuire alla sensibilizzazione della popolazione sui vantaggi di una società giusta e solidale, la Commissione ha designato il 2007 come "Anno europeo delle pari opportunità per tutti".

Esso sarà caratterizzato da 4 grandi obiettivi prioritari:

- 1 i diritti;
- 1 il riconoscimento;
- 1 la rappresentanza;
- 1 il rispetto.

Inoltre, si punterà ad informare i cittadini europei dei diritti (garantiti dalla legislazione UE e nazionale) che li proteggono contro le discriminazioni, a celebrare la diversità e a promuovere l'uguaglianza delle opportunità per tutti nella vita economica, sociale, politica e culturale.

Il 2007 risulta quindi particolarmente complementare con l'anno europeo che sarà dedicato al dialogo interculturale, il 2008: i due eventi si sostengono reciprocamente sia dal punto di vista della loro portata che delle loro azioni.

La Commissione prevede altresì il lancio di iniziative quali:

- 1 la realizzazione di uno studio per esaminare le disposizioni nazionali adottate negli Stati membri e nei Paesi terzi, e per approfondire la pertinenza e la fattibilità di nuove misure destinate a completare il quadro legislativo attuale (i risultati dovrebbero essere disponibili nell'autunno 2006);
- 1 la creazione di un gruppo di consulenti di alto livello che si occuperanno dell'integrazione sociale e del mercato del lavoro. Questo gruppo, che si incontrerà per la prima volta nel 2006, riunirà un numero limitato di importanti personalità del mondo politico ed economico, della società civile e della comunità internazionale.

RELAZIONE

1. INTRODUZIONE

Nella comunicazione "Lavorare insieme per la crescita e l'occupazione – il rilancio della strategia di Lisbona", la Commissione ha sottolineato che "la ripresa della crescita è vitale per la prosperità. Essa può riportare la piena occupazione e costituisce la base della giustizia sociale e della creazione di opportunità per tutti".

Raggiungere questo ambizioso obiettivo della strategia di Lisbona sarà però difficile fino a quando importanti fasce

della popolazione dell'UE non avranno accesso al lavoro, alla formazione e ad altre opportunità. In un'ottica di sviluppo di un'economia e di una società più competitive e dinamiche, è importante eliminare gli elementi di discriminazione e sfruttare le potenzialità offerte della diversità. Nella comunicazione sull'agenda sociale relativa al periodo 2005-2010, la Commissione ha sottolineato l'importanza di favorire, offrendo a tutti pari opportunità, una società più solidale ed ha annunciato l'intenzione di elaborare una nuova strategia quadro in materia di non discriminazione e pari opportunità per tutti (illustrata nella comunicazione che accompagna la presente proposta di decisione).

Una delle principali iniziative annunciate nella comunicazione è la proposta di designare il 2007 come Anno europeo delle pari opportunità per tutti. Tale iniziativa rappresenta una risposta ad una delle principali sfide individuate da chi ha contribuito al libro verde della Commissione su *uguaglianza e non discriminazione in una UE allargata*², in cui la maggioranza degli interventi chiedeva ulteriori iniziative di sensibilizzazione volte a contrastare gli atteggiamenti e i comportamenti discriminatori e ad informare i cittadini sui propri diritti e doveri. L'obiettivo dell'Anno europeo è quello di sensibilizzare i cittadini sui vantaggi di una società giusta e solidale in cui vi siano pari opportunità per tutti. Ciò implicherà affrontare il problema rappresentato dagli ostacoli che rendono difficile la partecipazione alla vita sociale e promuovere la percezione della diversità come fonte di vitalità socioeconomica.

2. IL DIRITTO ALL'UGUAGLIANZA E ALLA PROTEZIONE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

Negli ultimi trent'anni è stato adottato un numero notevole di atti volti a combattere la discriminazione sessuale a livello di salario, condizioni di lavoro e sicurezza sociale. Oggi, la promozione della parità tra uomini e donne è riconosciuta come uno dei compiti fondamentali della Comunità (Articolo 2 del trattato CE). L'azione della Comunità mira ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità tra uomini e donne (Articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE).

L'adozione del trattato di Amsterdam del 1997, che ha introdotto nel trattato CE un nuovo articolo 13, ha rappresentato un importante progresso nella lotta contro la discriminazione. In virtù di questo articolo, la Comunità europea ha adottato all'unanimità e in tempi record un pacchetto completo formato da due direttive³ e un programma

² COM(2004) 379.

³ Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000 e di direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000.

¹ COM(2005) 24.

d'azione, dimostrando così l'impegno dell'Unione europea verso una società priva di discriminazioni. Tale iniziativa ha inoltre segnalato ai paesi non UE che il principio della parità e della discriminazione fanno parte dello zoccolo dei diritti fondamentali su cui poggia l'Unione europea. Più recentemente, il Consiglio ha adottato una direttiva (2004/113/CE) in materia di parità tra uomini e donne, 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.

Per quanto concerne la lotta contro le discriminazioni, il 2007 sarà un anno significativo dal punto di vista della legislazione europea. Le proroghe concesse ad alcuni Stati membri per recepire le disposizioni in materia di handicap ed età di cui alla direttiva 2000/78/CE saranno scadute e quindi tutti i cittadini, indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, dalla religione, dalle convinzioni personali, dall'handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale avranno diritto a beneficiare di un'eguale protezione contro la discriminazione in tutta la UE. Inoltre, entro il 31 dicembre 2007, gli Stati membri dovranno recepire nelle legislazioni nazionali le disposizioni della direttiva 2004/13/CE sulla parità di trattamento tra uomini e donne.

È necessario che tutti si impegnino per garantire che le leggi dell'Unione europea in materia, che possono avere importanti ripercussioni sulla vita quotidiana dei cittadini, siano meglio conosciute e più accessibili al pubblico. A tale scopo, è necessario sensibilizzare i cittadini sui danni che le discriminazioni possono causare, e sottolineare l'obbligo legale di non discriminare il prossimo.

3. LE NUOVE SADE POLITICHE

Nonostante l'entrata in vigore di importanti leggi europee contro le discriminazioni e a favore della parità tra uomini e donne, nella vita quotidiana del cittadino europeo continuano ad essere presenti discriminazioni e ineguaglianze.

3.1. Ineguaglianze persistenti

Le donne, che da più di trent'anni beneficiano di forme di tutela giuridica contro le discriminazioni, continuano ad essere pagate in media il 15% in meno degli uomini a parità di funzioni e la società europea continua a non prevedere forme di rappresentazione di tutte le popolazioni che ne fanno parte, soprattutto in campo decisionale e politico. A titolo di esempio, solo il 23% dei seggi del Parlamento sono attualmente occupati da donne.

L'Organizzazione mondiale del lavoro ha condotto in alcuni paesi dell'Unione europea delle ricerche su larga scala che hanno dimostrato che a parità di titoli, le caratteristiche individuali quali l'origine etnica, la presenza di handicap e l'età hanno un'incidenza sulle probabilità di trovare un lavoro.

Altri gruppi continuano a subire pesanti forme di esclusione, sia in termini di partecipazione al mercato del lavoro che di povertà. I migranti e le minoranze etniche che vivono nelle aree urbane depresse corrono spesso il rischio di essere esclusi socialmente a causa tanto della zona di resi-

denza che delle origini etniche. Lo studio condotto dall'Unione europea intitolato "La situazione dei Rom nell'Unione allargata"⁴ sostiene che, nei paesi per i quali sono disponibili dati, la popolazione Rom incontra gravi ostacoli nei campi dell'occupazione e dell'istruzione.

3.2. La società europea sta cambiando

Il fatto che la popolazione europea stia invecchiando - per effetto della diminuzione dei tassi di fertilità e di mortalità - avrà pesanti ripercussioni sul mercato del lavoro. Nei prossimi 25 anni, la popolazione europea di età lavorativa diminuirà di oltre 20 milioni, ed è chiaro che sarà necessario compensare gli effetti demografici sul mercato del lavoro aumentando la partecipazione delle persone che ne sono attualmente, e per diversi motivi, escluse.

In molti paesi dell'Unione europea, la migrazione internazionale e l'aumento della mobilità hanno accentuato la tendenza verso società caratterizzate da una maggiore diversità etnica, culturale e religiosa. La presenza ormai di migranti di seconda e terza generazione può richiedere lo sviluppo di nuove politiche. L'allargamento dell'Unione ha richiamato l'attenzione sulla situazione dei Rom, che costituiscono la minoranza etnica europea più svantaggiata.

Una delle principali sfide che l'Unione dovrà affrontare riguarda la questione della coesione sociale, che può essere risolta dando la possibilità a tutti i membri della composta società europea di realizzare le proprie potenzialità e di partecipare pienamente alla vita economica, sociale e politica.

4. L'ANNO EUROPEO DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI

4.1. Obiettivi generali

Nonostante i progressi raggiunti a livello UE in materia di eliminazione delle discriminazioni e di promozione delle pari opportunità, il cammino da compiere è ancora lungo, perché anche la migliore delle leggi si rivela inadeguata se non esiste la volontà politica di tradurla in iniziative concrete a lungo termine e se non può contare su un solido sostegno popolare.

Sulla base dei risultati dei precedenti Anni europei, in particolare l'Anno europeo contro il razzismo (1997) e più recentemente l'Anno europeo dei disabili (2003) e la campagna promozionale paneuropea "Si alle diversità - No alle discriminazioni"⁵, l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti sarà l'occasione di promuovere una società più solidale che valorizza le differenze nel quadro dei valori di base dell'Unione europea, per esempio la parità tra uomini e donne, di sensibilizzare i cittadini sull'importanza dell'acquis in materia di parità e non discriminazione e di stimolare il dibattito, il dialogo e gli scambi di buone pratiche.

4 Disponibile al sito:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf

5 www.stop-discrimination.info

4.2. Obiettivi specifici: diritti, rappresentatività, riconoscimento e rispetto

4.2.1. Diritti: sensibilizzare sul diritto alla parità e alla non discriminazione

È necessario che i cittadini conoscano meglio la legislazione dell'Unione europea in materia di parità e non discriminazione. L'Unione europea possiede uno dei quadri legislativi in materia più avanzati al mondo, ma, apparentemente, i cittadini conoscono poco i diritti e i doveri che derivano da tali disposizioni. L'obiettivo dell'Anno europeo è quello di informare i cittadini che tutti, indipendentemente dal sesso, dalla razza o dalle origini etniche, dalla religione, dalle convinzioni personali, da eventuali handicap, dall'età e dagli orientamenti sessuali, hanno diritto ad essere trattati allo stesso modo.

4.2.2. Rappresentatività: stimolare il dibattito sulle possibilità di incrementare la partecipazione alla vita sociale

È necessario intavolare un dibattito e un confronto per promuovere l'incremento della partecipazione a tutti i settori e a tutti i livelli della società dei gruppi attualmente poco rappresentati. Una politica che favorisce le pari opportunità, infatti, non riguarda solamente l'eliminazione delle discriminazioni, ma anche la promozione di una partecipazione piena per tutti. Le difficoltà incontrate da alcune comunità, per esempio i Rom, sono così ampie e radicate nella struttura della società, che è forse necessario ricorrere ad azioni positive per far fronte all'esclusione. A tale proposito, l'Anno europeo si prefigge di sensibilizzare i cittadini sulla necessità di promuovere e sviluppare politiche e iniziative per aumentare la partecipazione dei gruppi che non sono sufficientemente rappresentati.

4.2.3. Riconoscimento: valorizzare e accogliere la diversità

Uno degli obiettivi dell'Anno europeo è quello di sensibilizzare i cittadini sul contributo positivo e concreto che tutti, indipendentemente dal sesso, dalla razza o dalle origini etniche, dalla religione, dalle convinzioni personali, da eventuali handicap, dall'età e dagli orientamenti sessuali, possono dare alla società. Attraverso questa iniziativa, si cercherà di coinvolgere il grande pubblico in un dibattito aperto sul significato della diversità nell'Europa contemporanea e sulla possibilità di instaurare un clima idoneo alla valorizzazione delle diversità e al rispetto del diritto alla protezione contro le discriminazioni. Attraverso questa iniziativa, si riconosce la diversità in Europa come fonte di vitalità socioeconomica che dovrebbe essere sfruttata, valorizzata e goduta in quanto elemento che arricchisce il tessuto sociale e componente importante del benessere economico.

4.2.4. Rispetto e tolleranza: promuovere una società più solidale

Uno degli obiettivi dell'Anno europeo è sensibilizzare i cittadini sull'importanza di promuovere le buone relazioni tra i diversi gruppi sociali, in particolare tra i giovani, cercando di creare contatti e occasioni di incontro, in uno sforzo di promozione e di divulgazione dei valori delle pari opportunità e della lotta contro le discriminazioni. A questo

proposito, è necessario lavorare all'eliminazione di stereotipi e pregiudizi.

4.3. Promuovere il cambiamento

L'iniziativa dell'Anno europeo riguarderà gli ostacoli e le ineguaglianze di cui sono vittime numerose comunità, affrontando su più piani la realtà della discriminazione. In tutte le azioni previste dall'iniziativa sarà inserita la dimensione delle problematiche di genere. Nell'ambito dell'iniziativa, saranno favorite le relazioni tra comunità diverse e la fiducia e la comprensione reciproca, che contribuiranno alla formazione di una società più solidale.

L'iniziativa terrà conto anche dei progressi realizzati a livello nazionale e dei contesti socioeconomici dei paesi coinvolti. A tale scopo, la Commissione ritiene opportuno decentralizzare a livello nazionale la maggior parte delle azioni previste dall'iniziativa. Tali attività, definite a livello europeo in modo da garantire la coerenza dell'approccio, potranno successivamente essere adattate alle specificità di ogni paese coinvolto.

4.3.1 Lavorare insieme ai paesi partecipanti

L'Unione può fornire un quadro entro cui elaborare le azioni a favore delle pari opportunità per tutti, ma i risultati concreti possono essere raggiunti solamente se la Commissione collabora strettamente con i paesi partecipanti. A tale scopo e nel rispetto delle azioni progettate a livello nazionale, regionale e locale, la Commissione delegherà i suoi poteri di esecuzione del bilancio alle rispettive autorità nazionali.

La UE cercherà di coinvolgere un'ampia gamma di partecipanti, invitandoli a partecipare ad un dialogo permanente sulle priorità e sui meccanismi di realizzazione dell'iniziativa. L'iniziativa non dovrà quindi rivolgersi solamente ai gruppi tradizionalmente interessati alle questioni della parità e della non discriminazione, ma a tutta la società.

Per garantire la realizzazione effettiva dell'iniziativa, i servizi della Commissione elaboreranno gli opportuni orientamenti operativi, che rappresenteranno un punto di riferimento per lo sviluppo dei piani nazionali relativi alle azioni previste nel quadro dell'Anno europeo, che i paesi partecipanti dovranno presentare alla Commissione al più tardi entro il dicembre 2006. Una volta approvati dalla Commissione, tali piani condizioneranno la delega dei poteri di esecuzione del bilancio comunitario agli organismi nazionali intermedi selezionati.

4.3.2. Collaborare

Le singole azioni che riguardano la parità non sono naturalmente di responsabilità esclusiva delle autorità nazionali. Per risultare efficace, gli organizzatori dell'Anno europeo devono stimolare la partecipazione di tutte le parti interessate che possono promuovere la parità e la non discriminazione, per esempio le parti sociali che rappresentano la società civile, e sensibilizzare e mobilitare le parti interessate, affinché queste collaborino in maniera concreta e continuativa e partecipino in modo attivo e responsabile al successo dell'iniziativa.

A tale scopo, i paesi partecipanti dovranno:

- nominare un organismo nazionale di coordinamento formato da rappresentanti del governo, partner sociali, le Comunità beneficiarie e altri segmenti della società civile;
- creare un ampio partenariato e integrare la questione delle pari opportunità in tutte le aree politiche sensibili, tra cui i settori del lavoro e dell'istruzione, i media e il mondo economico e politico.

5. COMPLEMENTARITÀ

La Commissione garantirà che le attività finanziate nel quadro dell'Anno europeo siano complementari ad altre iniziative comunitarie pertinenti in settori quali i fondi strutturali, lo sviluppo rurale, l'istruzione e la formazione, la cultura, il dialogo interculturale, i giovani, i diritti relativi alla cittadinanza, l'occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità, i diritti fondamentali, l'immigrazione e il diritto d'asilo, eccetera. Il compito degli organismi di coordinamento sarà quello di evitare le sovrapposizioni e destinare i fondi stanziati alla realizzazione degli obiettivi dell'iniziativa.

6. VALORE AGGIUNTO DELL'UE (SUSSIDIARIETÀ E PROPORZIONALITÀ)

Le misure proposte nel quadro dell'Anno europeo delle pari opportunità per tutti verranno elaborate in modo da dare un valore aggiunto a livello europeo, sensibilizzando i destinatari su valori fondamentali europei (il diritto alla parità e alla non discriminazione) e stimolando il dibattito pubblico nel quadro della sempre maggiore diversità che caratterizza la società europea. Considerate la portata e la natura, queste azioni possono essere realizzate meglio - o esclusivamente - a livello europeo. La proposta è pertanto conforme al principio della sussidiarietà di cui all'articolo 5 del trattato.

Le attività programmate riguardano la fornitura lo scambio di informazioni e di buone pratiche, mentre saranno oggetto di studi ulteriori le aree attualmente caratterizzate da informazioni insufficienti. L'iniziativa dell'Anno europeo sottolinea l'importanza del rispetto delle diverse tradizioni e dei contesti nazionali degli Stati Membri, permette una certa flessibilità nella fase di attuazione e evita di interferire con le buone pratiche già presenti in alcuni di essi. In questo modo, la proposta si conforma anche al principio di proporzionalità.

7. CONSULTAZIONI ESTERNE

La presente proposta di Anno europeo delle pari opportunità per tutti rappresenta una risposta diretta al problema chiaramente definito nei numerosi contributi al libro verde su "Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione europea allargata" e alle varie valutazioni esterne di programmi comunitari.

8. VALUTAZIONE PRELIMINARE

La valutazione preliminare dell'iniziativa, che è allegata alla presente proposta di decisione del Parlamento europeo e del Consiglio, è stata realizzata dalla Commissione e i risultati dimostrano l'importanza delle azioni proposte per realizzare gli obiettivi previsti nonché il valore aggiunto delle azioni a livello comunitario.

9. SPIEGAZIONE DETTAGGIATA ARTICOLO PER ARTICOLO

L'articolo 1 designa il 2007 Anno europeo delle pari opportunità per tutti.

L'articolo 2 precisa gli obiettivi dell'iniziativa.

L'articolo 3 illustra il contenuto delle azioni e rimanda il lettore all'Allegato per dettagli ulteriori.

L'articolo 4 definisce i termini della cooperazione e dell'attuazione a livello comunitario e illustra come saranno attuate a livello europeo le azioni previste dall'iniziativa.

L'articolo 5 definisce i termini della cooperazione e dell'attuazione con gli Stati membri e illustra come saranno attuate le azioni previste dall'iniziativa.

L'articolo 6 prevede la creazione di un comitato consultivo che assista la Commissione nelle decisioni relative all'attuazione dell'iniziativa.

L'articolo 7 stabilisce le disposizioni finanziarie relative alle azioni che saranno attuate a livello comunitario e a livello nazionale.

L'articolo 8 stabilisce la procedura relativa alla selezione delle azioni da sostenere a livello comunitario e a livello nazionale.

L'articolo 9 prevede che la Commissione, in cooperazione con gli Stati membri, garantisca la coerenza e la complementarità con le altre azioni ed iniziative comunitarie.

L'articolo 10 definisce i termini della partecipazione dei paesi partecipanti.

L'articolo 11 definisce gli stanziamenti destinati alle azioni, conformemente all'accordo interistituzionale sulle basi giuridiche. L'importo proposto può essere corretto in base all'accordo definitivo sulle nuove prospettive finanziarie 2007-2013.

L'articolo 12 prevede che la Commissione possa cooperare con le organizzazioni internazionali.

L'articolo 13 illustra il meccanismo di controllo e valutazione da applicare all'iniziativa.

L'articolo 14 specifica la data di entrata in vigore della decisione.

Proposta di
DECISIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO
relativa all'Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007)
Verso una società giusta
(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 13, paragrafo 2,
vista la proposta della Commissione¹,
visto il parere del Comitato economico e sociale europeo²,
visto il parere del Comitato delle regioni³,
deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato,
considerando quanto segue:

- (1) In base all'articolo 13 del trattato che istituisce la Comunità europea, il Consiglio ha adottato la direttiva 2000/43/CE che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica nei campi, tra gli altri, dell'occupazione, della formazione professionale, dell'istruzione, dei beni e dei servizi e della protezione sociale; la direttiva 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e che vieta ogni forma di discriminazione basata sulla religione o sulle convinzioni personali, su eventuali handicap, sull'età e sull'orientamento sessuale e la 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.
- (2) La non discriminazione è un principio fondamentale dell'Unione europea. L'articolo 21 della carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea vieta la discriminazione basata su una serie di motivi.
- (3) L'uguaglianza tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione europea. La carta dei diritti fondamentali, agli articoli 21 e 23, vieta ogni discriminazione fondata sul sesso e prescrive che sia garantita la parità tra gli uomini e le donne in tutti i campi.
- (4) L'articolo 3, paragrafo 2, del trattato esige che la Comunità miri ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità tra gli uomini e le donne in tutti i settori.
- (5) L'agenda sociale 2005-2010, che integra e sostiene la strategia di Lisbona, svolge un ruolo fondamentale nella promozione della dimensione sociale del-

la crescita economica. Una delle priorità dell'agenda sociale è la promozione delle pari opportunità per tutti come strumento verso una società più solidale.

- (6) Il 2007 coinciderà con il 10° anniversario dell'Anno europeo contro il razzismo, che ha permesso di registrare notevoli progressi verso l'eliminazione della discriminazione razziale.
- (7) La legislazione europea ha sensibilmente innalzato il livello delle garanzie di uguaglianza e di protezione contro le ineguaglianze e le discriminazioni nell'Unione europea ed ha agito come catalizzatore per lo sviluppo di un approccio alla parità e alla non discriminazione più coerente e più basato sui diritti.
- (8) Una condizione fondamentale del successo del quadro giuridico comunitario contro le discriminazioni è l'ampiezza del sostegno popolare sul quale può contare. L'Anno europeo dovrebbe agire come catalizzatore per sensibilizzare i cittadini, dare più slancio e forza alla campagna per le pari opportunità, contribuire ad attirare l'attenzione dei politici e stimolare tutte le persone interessate a realizzare la nuova strategia quadro dell'Unione europea sulle pari opportunità.
- (9) I diversi livelli dei progressi registrati nei vari Stati membri e la diversità in termini di contesti socioeconomici e culturali e di sensibilità rendono opportuno decentrare a livello nazionale la maggior parte delle azioni previste dall'iniziativa, attraverso un sistema di gestione centralizzata indiretta conforme all'articolo 54, paragrafo 2, lettera c), del regolamento finanziario e delle sue disposizioni di applicazione⁴.
- (10) La partecipazione all'Anno europeo per le pari opportunità per tutti dovrebbe essere aperta agli Stati membri, ai paesi EFTA/SEE, conformemente alle condizioni di cui all'accordo sullo spazio economico europeo (SEE), ai paesi candidati che beneficiano della strategia di preadesione e ai paesi dei Balcani occidentali, conformemente alle condizioni di cui ai rispettivi accordi, e ai paesi che rientrano nella

⁴ Regolamento (CE, Euratom) n. 1605/2002 del Consiglio, del 25 giugno 2002, che stabilisce il regolamento finanziario applicabile al bilancio generale delle Comunità europee (GU L 248 del 16.9.2002); regolamento (CE, Euratom) n. 2342/2002 del Consiglio, del 23 dicembre 2002, recante modalità d'esecuzione del regolamento (CE, Euratom) n. 1605/2002 del Consiglio che stabilisce il regolamento finanziario applicabile al bilancio generale delle Comunità europee (GU L 357 del 31.12.2002).

¹ GU C ..., pag.

² GU C ..., pag.

³ GU C ..., pag.

politica europea di vicinato, conformemente alle disposizioni di cui al documento strategico del maggio 2004 e ai piani d'azione nazionali.

- (11) È necessario poter contare sulla coerenza e sulla complementarità con le altre iniziative comunitarie, in particolare con le azioni di lotta contro le discriminazioni e l'esclusione sociale e di promozione dei diritti fondamentali nei settori dell'istruzione e della formazione, della cultura e del dialogo interculturale, dei giovani, dei diritti relativi alla cittadinanza, dell'immigrazione e dei diritti d'asilo e della parità tra uomini e donne.
- (12) La presente decisione istituisce, per l'intera durata del programma, una dotazione finanziaria che rappresenta il principale punto di riferimento per l'autorità di bilancio, ai sensi del punto 33 dell'accordo interistituzionale del 6 maggio 1999, tra il Parlamento europeo, il Consiglio e la Commissione, sulla disciplina di bilancio e il miglioramento della procedura di bilancio⁵.
- (13) Le misure necessarie per l'attuazione della presente decisione dovrebbero essere adottate in base alla decisione 1999/468/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, recante modalità per l'esercizio delle competenze di esecuzione conferite alla Commissione.
- (14) Poiché gli obiettivi dell'azione proposta non possono essere realizzati dagli Stati membri, data la necessità, tra gli altri aspetti, di partenariati multilaterali, di scambiare informazioni a livello internazionale e di diffondere le buone pratiche su scala comunitaria, e possono dunque essere realizzati meglio a livello comunitario per via della portata delle azioni previste, la Comunità può adottare misure conformemente al principio di sussidiarietà, di cui all'articolo 5 del trattato. La presente decisione si limita a quanto è necessario per conseguire tali scopi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo. La presente decisione non va oltre quanto è necessario per conseguire tali obiettivi.

DECIDONO:

Articolo 1

Istituzione dell'Anno europeo delle pari opportunità per tutti

L'anno 2007 è dichiarato "Anno europeo delle pari opportunità per tutti" ("Anno europeo").

Articolo 2

Obiettivi

Gli obiettivi dell'Anno europeo sono i seguenti:

- (a) Diritti: sensibilizzare sul diritto alla parità e alla non discriminazione. L'Anno europeo permetterà di infor-

mare i cittadini che tutti, indipendentemente dal sesso, dalla razza o dalle origini etniche, dalla religione o dalle convinzioni personali, da eventuali handicap, dall'età e dagli orientamenti sessuali, hanno diritto alla parità di trattamento.

- (b) Rappresentatività: stimolare il dibattito sulle possibilità di incrementare la partecipazione alla vita sociale. L'Anno europeo favorirà la riflessione e la discussione sulla necessità di una maggiore partecipazione alla vita sociale in tutti i settori e a tutti i livelli.
- (c) Riconoscimento: valorizzare e accogliere la diversità. L'Anno europeo permetterà di sottolineare, evidenziando i benefici della diversità, il contributo positivo che tutti, indipendentemente dal sesso, dalla razza e dall'origine etnica, dalla religione, dalle convinzioni personali, dall'età e dagli orientamenti sessuali, possono dare alla società.
- (d) Rispetto e tolleranza: promuovere una società più solidale. L'Anno europeo permetterà di sensibilizzare i cittadini sull'importanza di favorire buone relazioni tra tutti i membri della società, in particolare tra i giovani, e di promuovere e diffondere i valori che sottendono la lotta contro le discriminazioni.

Articolo 3

Contenuti delle azioni

1. Le misure adottate per conseguire gli obiettivi di cui all'articolo 2 possono comportare l'organizzazione o il sostegno delle attività seguenti:
- (a) incontri e manifestazioni;
- (b) campagne promozionali ed informative;
- (c) collaborazione con i media, il mondo economico e le imprese;
- (d) indagini e studi a livello comunitario o nazionale.
2. I particolari delle misure di cui al paragrafo 1 figurano nell'allegato.

Articolo 4

Cooperazione ed attuazione a livello nazionale

La Commissione provvede all'attuazione delle iniziative comunitarie di cui alla presente decisione conformemente all'allegato.

In particolare, allo scopo di conseguire gli obiettivi di cui all'articolo 2, la Commissione adotta le misure necessarie per garantire la coerenza e la complementarità delle azioni e delle iniziative comunitarie di cui all'articolo 9.

Essa organizza uno scambio di pareri periodico con le parti interessate, soprattutto a livello europeo, sulla proget-

⁵ GU C 172 del 18.6.1999, pag. 1.

tazione e l'attuazione dell'Anno europeo e sulle azioni che seguiranno. A tal fine, la Commissione trasmette a tutte le parti interessate le informazioni necessarie e comunica il suo parere al comitato istituito dall'articolo 6, paragrafo 1.

Articolo 5

Cooperazione e attuazione a livello nazionale

1. Ogni Stato istituisce o designa un organismo di coordinamento nazionale o un organismo amministrativo equivalente cui spetta il compito di organizzare la propria partecipazione all'Anno europeo. Ogni Stato veglia affinché tale organo comprenda esponenti di una serie di organizzazioni che rappresentano le fasce di popolazione potenzialmente esposte a discriminazioni o disparità di trattamento ed altri partecipanti interessati.

Ogni Stato garantisce che tale organismo partecipi alla progettazione, alla definizione e alla realizzazione del piano nazionale che va presentato alla Commissione entro e non oltre il 31 dicembre 2006. I piani nazionali permetteranno di adeguare ai rispettivi contesti nazionali e culturali gli obiettivi di cui all'articolo 2.

2. La Commissione delega i suoi poteri di esecuzione del bilancio agli organismi nazionali intermedi scelti dagli Stati partecipanti e da essa approvati conformemente alle procedure di cui alla parte II, punto (1), dell'allegato, ai sensi delle disposizioni di cui all'articolo 54, paragrafo 2, lettera c), del regolamento finanziario.

Una volta verificato che la procedura e le condizioni di cui alla parte II, punto (1), dell'allegato sono soddisfatte, la Commissione approva l'organismo scelto e delega a questo i rispettivi poteri di esecuzione del bilancio.

3. Gli organismi nazionali intermedi adottano tutte le misure necessarie per eseguire i compiti di attuazione elencati nella parte II, punto 2, dell'allegato, per quanto concerne la selezione e la gestione delle azioni locali, regionali e nazionali di cui alla parte II, punto 4, dell'allegato.

Per l'attuazione dei compiti delegati, è necessario che l'organismo intermediario e la Commissione sottoscrivano un accordo di delega. Per ottemperare agli obblighi previsti dal regolamento finanziario, la Commissione esercita il diritto di controllo e supervisione sugli organismi intermedi.

Articolo 6

Comitato

1. La Commissione è assistita da un comitato composto da un rappresentante per Stato membro e presieduto da un rappresentante della Commissione. Il rappresentante degli Stati membri è nominato dall'organismo nazionale intermedio, come indicato all'articolo 5, paragrafo 2.

2. Quando venga fatto riferimento al presente paragrafo, si applica la procedura di cui agli articoli 3 e 7 della decisione 1999/468/CE, salvo il disposto dell'articolo 8 della stessa.

3. Il comitato adotta il proprio regolamento interno.

Articolo 7

Meccanismo finanziario

1. Le misure di livello comunitario, descritte nella parte I dell'allegato, possono essere finanziate a concorrenza dell'80% o essere oggetto di appalto pubblico finanziato dal bilancio generale delle Comunità europee.
2. Le misure di livello locale, regionale o nazionale, di cui alla parte II, punto 4, dell'allegato, possono essere oggetto di cofinanziamento dal bilancio generale delle Comunità europee fino ad un massimo del 50% dei costi complessivi definitivi delle azioni attuate a livello locale, regionale o nazionale e conformemente alla procedura di cui all'articolo 5, paragrafo 2.

Articolo 8

Procedura di presentazione e selezione delle domande

1. Le decisioni in merito al finanziamento delle misure di cui all'articolo 7, paragrafo 1, sono adottate dalla Commissione conformemente alla procedura di cui all'articolo 6, paragrafo 2.
2. La domanda di assistenza finanziaria per le misure di cui all'articolo 7, paragrafo 2, sono presentate agli organismi nazionali intermedi istituiti dagli Stati. In base al parere espresso dagli organismi nazionali di coordinamento, gli organismi nazionali intermedi selezionano i beneficiari e assegnano l'assistenza finanziaria ai richiedenti che sono stati selezionati in base alla procedura di cui all'articolo 5, paragrafo 3.

Articolo 9

Coerenza e complementarità

La Commissione, in cooperazione con gli Stati membri, garantisce la coerenza fra le azioni previste dalla presente decisione e le altre azioni e iniziative comunitarie, nazionali e regionali.

Insieme, essi garantiscono la massima complementarità tra Anno europeo e altre iniziative e risorse esistenti a livello nazionale e regionale, se queste ultime possono contribuire a raggiungere gli obiettivi dell'Anno europeo.

Articolo 10

Paesi partecipanti

L'iniziativa è aperta alla partecipazione di:

- (a) Stati membri;

- (b) Stati EFTA che hanno sottoscritto l'accordo SEE, conformemente alle disposizioni di tale accordo;
- (c) i paesi candidati che beneficiano di una strategia di preadesione, conformemente ai principi generali e alle condizioni generali per la partecipazione di questi paesi ai programmi comunitari stabiliti nel rispettivo accordo quadro e nelle rispettive decisioni dei consigli di associazione;
- (d) i paesi dei Balcani occidentali, conformemente alle condizioni che saranno stabilite, assieme a tali paesi, negli accordi quadro, in materia di principi generali che disciplinano la loro partecipazione ai programmi comunitari;
- (e) i paesi partner della politica europea di vicinato, conformemente ai principi generali e alle condizioni generali per la partecipazione di questi paesi ai programmi comunitari stabiliti nel documento strategico del maggio 2004 e nei piani d'azione nazionali. Gli eventuali sostegni finanziari ad attività organizzate in tale contesto da paesi partner della politica europea di vicinato sono coperti dallo strumento della politica europea di vicinato conformemente alle priorità e alle procedure stabilite nel quadro della cooperazione generale con tali paesi.

Articolo 11

Bilancio

La dotazione finanziaria prevista per la realizzazione delle attività di cui alla presente decisione per il periodo dal 1° gennaio 2006 al 31 dicembre 2007 è pari a 13,6 mil EUR.

Articolo 12

Cooperazione internazionale

Nell'ambito dell'iniziativa dell'Anno europeo, la Commissione può cooperare con le organizzazioni internazionali interessate.

Articolo 13

Monitoraggio e valutazione

Entro il 31 dicembre 2008, la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni una relazione sull'attuazione, sui risultati e sulla valutazione globale delle azioni previste dalla presente decisione.

Articolo 14

Entrata in vigore

La presente decisione ha effetto il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

ALLEGATO

Natura delle azioni di cui all'articolo 3

(I) AZIONI SU SCALA COMUNITARIA

1. Incontri e manifestazioni
 - (a) organizzazione di riunioni a livello comunitario
 - (b) organizzazione di manifestazioni finalizzate alla sensibilizzazione in merito agli obiettivi dell'Anno europeo, comprese le conferenze di apertura e di chiusura dell'iniziativa, tramite il sostegno concesso ai paesi che esercitano la presidenza dell'Unione europea in quei periodi e l'organizzazione del primo vertice annuale sulla parità.
2. Campagne d'informazione e promozionali comprendenti:
 - (a) la creazione di un logo e di slogan relativi all'Anno europeo, da usare per le attività che rientrano nell'Anno europeo
 - (b) una campagna d'informazione su scala comunitaria
 - (c) l'adozione di misure adeguate per evidenziare i risultati ed aumentare la visibilità delle azioni e delle iniziative comunitarie che possono contribuire a raggiungere gli obiettivi dell'Anno europeo
 - (d) l'organizzazione di competizioni europee che evidenzino i risultati e le esperienze relative ai temi dell'Anno europeo.
3. Altre azioni

Cooperazione con organizzazioni private, con le società di radiotelecomunicazioni e con i media affinché diffondano informazioni relative all'Anno europeo.

Indagini e studi su scala comunitaria riguardanti una serie di quesiti per valutare l'impatto dell'Anno europeo, da inserire in un'indagine Eurobarometro e una relazione di valutazione dell'efficacia e dell'impatto di tale iniziativa.
4. Il finanziamento può essere effettuato sotto forma di:
 - acquisto diretto di beni e di servizi, segnatamente nel campo della comunicazione, mediante bandi di gara con procedura aperta o ristretta
 - acquisto diretto di servizi di consulenza, mediante bandi di gara con procedura aperta o ristretta
 - sovvenzioni concesse per coprire le spese relative ad eventi speciali a livello europeo intesi a presentare l'Anno europeo e a sensibilizzare i cittadini sui suoi obiettivi; tali finanziamenti non supereranno l'80% delle spese totali sostenute dal beneficiario

La Commissione può utilizzare assistenza tecnica e/o amministrativa a beneficio della Commissione stessa e degli Stati membri, per esempio per finanziare perizie esterne su argomenti specifici.

(II) AZIONI SU SCALA NAZIONALE

1. Le azioni a livello locale, regionale o nazionale possono essere ammesse ad un finanziamento a titolo del bilancio comunitario fino ad un massimo del 50% dei costi complessivi per Stato membro.

A tal fine, la Commissione delega i suoi poteri di esecuzione del bilancio agli organismi nazionali intermedi. Conformemente agli articoli 35, 38 e 39 delle disposizioni di attuazione del regolamento finanziario, ogni Stato membro propone un organismo nazionale intermedio, dichiarando alla Commissione che quest'ultimo:

 - (a) è un organismo pubblico o privato con un mandato di servizio di pubblico interesse soggetto a revisione contabile nazionale
 - (b) è soggetto alla legge dello Stato membro in cui è stato istituito
 - (c) soddisfa le condizioni di sana gestione finanziaria, verificata nel corso di un'analisi precedente
 - (d) ha istituito, prima di cominciare le attività, sistemi di controllo interni, sistemi di contabilità, e le opportune procedure di concessione delle sovvenzioni
 - (e) ha un'esperienza concreta di trattamento di questioni quali la non discriminazione e la parità di trattamento
 - (f) offre idonee garanzie finanziarie, prestate preferibilmente da un'autorità pubblica, in particolare al fine del recupero integrale degli importi dovuti alla Commissione.

Ogni Stato membro dichiara per iscritto alla Commissione che l'organismo proposto è stato scelto in modo obiettivo e trasparente per soddisfare le condizioni poste dalla Commissione.
2. Dopo avere ricevuto la delega dei poteri di esecuzione del bilancio dalla Commissione, ogni organismo nazionale intermedio realizza i compiti seguenti:
 - (a) seleziona le azioni a livello nazionale, regionale e locale, sulla base di un invito a presentare proposte conforme al piano politico nazionale e realizza tutte le azioni necessarie per organizzare tale invito
 - (b) assegna e versa le sovvenzioni e gestisce gli accordi di sovvenzionamento specifici relativamente alle azioni scelte, organizza e realizza tutte le attività necessarie all'apertura e alla conclusione delle procedure di assegnazione, tra cui la firma degli accordi ed eventualmente il recupero delle sovvenzioni versate

- (c) controlla se i servizi realizzati nel quadro delle azioni selezionate sono stati attuati correttamente
 - (d) riferisce alla Commissione in merito all'esecuzione dei servizi, fornisce le informazioni richieste e notifica senza indugio eventuali cambiamenti significativi di procedura e sistema e le ragioni del cambiamento
 - (e) adotta le misure appropriate per evitare le irregolarità e le frodi ed eventualmente avvia azioni giudiziarie per recuperare i fondi perduti, indebitamente versati o non correttamente utilizzati, fatte salve le responsabilità della Commissione europea ai sensi del regolamento n. 2988/95, del regolamento n. 2185/96 e n. 1073/99
 - (f) presenta senza indugio alla Commissione – in particolare all'Ufficio europeo antifrode (OLAF) – tutte le informazioni relative ai casi sospetti o effettivi di frode o corruzione o a qualsiasi altra attività illecita.
3. La Corte dei conti e l'OLAF possono esercitare gli stessi diritti della Commissione, soprattutto per quanto concerne l'accesso.

La Commissione può effettuare controlli sui beneficiari dei contratti e delle sovvenzioni concessi dall'organismo nazionale intermedio.

Qualora non risultino soddisfatte le condizioni che impongono che l'organismo nazionale intermedio operi in modo tale da garantire la completa osservanza del principio di sana gestione finanziaria e le condizioni legali e finanziarie per la delega, la Commissione può decidere di ritirare la responsabilità dell'esecuzione dei compiti assegnati.

A tal fine, le misure applicative e gli accordi di sovvenzionamento realizzati nel quadro della pre-

sente decisione prevedono in particolare la supervisione e il controllo finanziario da parte della Commissione (o altro rappresentante autorizzato), revisioni contabili da parte della Corte dei conti e verifiche sul posto realizzate dall'OLAF o da altro servizio della Commissione, conformemente alle procedure di cui al regolamento n. 2185/96 del Consiglio.

4. Le azioni a livello locale, regionale o nazionale possono comprendere:
- (a) Incontri manifestazioni collegati agli obiettivi dell'Anno europeo, tra cui una manifestazione di apertura dell'iniziativa
 - (b) Campagne di informazione ed altre misure a livello nazionale atte a divulgare i principi ed i valori che sottendono l'Anno europeo, compresa l'organizzazione di premi e competizioni
 - (c) Cooperazione con organizzazioni private, con le società di radiotelecomunicazioni e con i media affinché diffondano a livello nazionale informazioni relative all'Anno europeo
 - (d) Sondaggi e studi, diversi da quelli di cui al punto 1 (A).

(III) AZIONI CHE NON BENEFICANO DI UN CONTRIBUTO FINANZIARIO DAL BILANCIO COMUNITARIO

La Comunità offrirà il suo sostegno morale, compresa l'autorizzazione scritta di utilizzare il logo e altro materiale in relazione con l'Anno europeo, a iniziative intraprese da organismi pubblici o privati, se questi ultimi possono dimostrare, in misura soddisfacente per la Commissione, che le iniziative in questione si svolgono o si svolgeranno durante l'Anno europeo (2007) e possono contribuire in modo significativo al conseguimento di uno o più obiettivi dell'Anno europeo.

LEGISLATIVE FINANCIAL STATEMENT

Annex 1

1. **NAME OF THE PROPOSAL:** European Year of Equal Opportunities for All

2. **ABM / ABB FRAMEWORK**

Policy Area(s) concerned and associated Activity/Activities:

Policy Area: Employment and Social Affairs

Activity : European Year of Equal Opportunities for All

3. **BUDGET LINES**

3.1. Budget lines (operational lines and related technical and administrative assistance lines (ex- B.A lines)) including headings:

New budget line 04.04.12 aimed at supporting activities carried out in the framework of the Year

3.2. Duration of the action and of the financial impact:

01.01.2006 – 31.12.2007

3.3. Budgetary characteristics (*add rows if necessary*) :

Budget line	Type of expenditure		New	EFTA contribution	Contributions from applicant countries	Heading in financial perspective
04.04.12	Non-comp	Non-diff ¹	YES	YES	YES	No [3...]

¹ Non-differentiated appropriations here after referred to as NDA.

4. SUMMARY OF RESOURCES

4.1. Financial Resources

4.1.1. Summary of commitment appropriations (CA) and payment appropriations (PA) in current prices

EUR million (to 3 decimal places)

Expenditure type	Section n no.		2006	2007	2008	2009	2010	n + 4 and later	Total
------------------	---------------	--	------	------	------	------	------	-----------------	-------

Operational expenditure²

Commitment Appropriations (CA)	8.1	a	6,000	7,600					13,600
Payment Appropriations (PA)		b	2,410	7,480	3,250	0,460			13,600

Administrative expenditure within reference amount³

Technical administrative assistance (NDA)	8.2.4	c	0	0	0	0	0	0	0
---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---

TOTAL REFERENCE AMOUNT

Commitment Appropriations	a+c	6,000	7,600						13,600
Payment Appropriations	b+c	2,410	7,480	3,250	0,460				13,600

Administrative expenditure not included in reference amount⁴

Human resources and associated expenditure (NDA)	8.2.5	d	0,432	0,540	0,432				1,404
Administrative costs, other than human resources and associated costs, not included in reference amount (NDA)	8.2.6	e	0,026	0,095	0,026				0,147

² Expenditure that does not fall under Chapter xx01 of the Title xx concerned.

³ Expenditure within article xx 0104 of Title xx.

⁴ Expenditure within chapter xx01 other than articles xx0104 o xx01 05.

Total indicative financial cost of intervention

TOTAL CA including cost of Human Resources	a+c+d+e	6,458	8,235	0,458					15,151
TOTAL PA including cost of Human Resources	b+c+d+e	2,868	8,115	3,708	0,460				15,151

Co-financing details

If the proposal involves co-financing by Participating States, or other bodies (please specify which), an estimate of the level of this co-financing should be indicated in the table below (additional lines may be added if different bodies are foreseen for the provision of the co-financing):

EUR million (to 3 decimal places)

Co-financing body		2006	2007	2008	2009	n + 3	n + 4 and later	Total	
Participating States	f	0,100	6,500					6,600	
TOTAL CA including co-financing	a+c+d+e+f	6,558	14,735					21,293	

4.1.2. Compatibility with Financial Programming

- x Proposal is compatible with existing financial programming and with next financial programming (Commission's February 2004 Communication on the financial perspectives 2007-2013 COM(2004) 101)
- o Proposal will entail reprogramming of the relevant heading in the financial perspective.
- o Proposal may require application of the provisions of the Interinstitutional Agreement⁵ (i.e. flexibility instrument or revision of the financial perspective).

4.1.3. Financial impact on Revenue

- x Proposal has no financial implications on revenue
- o Proposal has financial impact – the effect on revenue is as follows:

NB: All details and observations relating to the method of calculating the effect on revenue should be shown in a separate annex.

EUR million (to one decimal place)

			Situation following action					
Budget	Revenue line	Prior to action [Year n-1]	[Year n]	[n+1]	[n+2]	[n+3]	[n+4]	[n+5] ⁶
	a) Revenue in absolute terms							
	b) Change in revenue	Δ						

(Please specify each revenue budget line involved, adding the appropriate number of rows to the table if there is an effect on more than one budget line.)

⁵ See points 19 and 24 of the Interinstitutional agreement.

⁶ Additional columns should be added if necessary i.e. if the duration of the action exceeds 6 years.

4.2. Human Resources FTE (including officials, temporary and external staff) – see detail under point 8.2.1.

5. CHARACTERISTICS AND OBJECTIVES

Details of the context of the proposal are required in the Explanatory Memorandum. This section of the Legislative Financial Statement should include the following specific complementary information:

5.1. Need to be met in the short or long term

The changing nature of our societies poses significant, complex and new challenges to social, economic and political life.

Women, who have benefited from legal protection against discrimination for more than 30 years, continue to be paid on average 15% less than men for comparable work. European society continues to fall short of being representative of its diverse populations – most visibly in the decision and policy-making arena. For example, only 23% of parliamentary seats in the EU are currently occupied by women.

Large-scale surveys conducted by the International Labour Organisation in some EU countries have shown that with equal qualifications, personal characteristics such as ethnicity, disability and age have a bearing on the prospects of finding a job. Other groups continue to experience high levels of exclusion, both in terms of labour market participation and of poverty. Migrants and ethnic minorities living in deprived urban areas often face a double risk of being socially excluded - due to local urban residence and due to their ethnicity. Although there is a lack of ethnic data on this issue across Europe, figures from the United Kingdom⁷ show that ethnic minorities face significant differences in their labour market achievements compared with the majority of the population in comparable situations. An EU study on "the situation of Roma in an enlarged Union"⁸ reports that, in countries where data are available, the Roma population experience significant barriers in employment and education.

Europe's population is ageing as a result of the decline in fertility and mortality rates and this will have huge consequences for the labour market. Europe will see its working age population decline by over 20 million during the next 25 years. This development clearly underlines the need for offsetting the demographic effects on labour supply by raising the participation rates of those excluded, for whatever reason, from the labour market. Figures consolidated by the European Community Household Panel⁹ suggest that there is a correlation between ageing and disability.

In many EU countries, international migration and increased mobility have accentuated the trend towards more ethnic, cultural and religious diversity. The emergence of 2nd and 3rd generations of the descendants of migrants may require the development of new policies. The enlargement of the Union has drawn more attention to the situation of Roma people, who constitute the most disadvantaged ethnic minority group in Europe.

Building social cohesion is a key challenge for the Union. This implies allowing all members of Europe's diverse society to realise their potential and to participate fully in economic, social and political life. Equality within an increasingly diverse society is not just an issue for those who experience discrimination, it is central to the well-being, prosperity, unity and cohesiveness of European society as a whole. Equality is a mainstream, not a minority concern – it is a matter for all.

5.2. Value-added of Community involvement and coherence of the proposal with other financial instruments and possible synergy

The measures proposed for the European Year of Equal Opportunities for All are designed to add value at European level by raising awareness about European issues (rights to equality and non-discrimination), by promoting and stimulating debate on questions which are of interest to individuals in all Participating States and by stimulating a public debate about the increasing diversity of European society. Given their scale and

7 UK Strategy Unit - "Ethnic minorities and the Labour Market" - 2003 available at: <http://www.number-10.gov.uk/su/ethnic%20minorities/report/index.htm>

8 available at: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf

9 "Disability and social participation in Europe", European Commission, Eurostat, theme 3 "Population and social conditions", 2001, ISBN 92-894-1577-0.

nature, these are actions which are best – or which can only be – carried out at European level. The proposal therefore conforms to the principle of subsidiarity set out in Article 5 of the Treaty.

The activities foreseen relate to the provision and exchange of information and good practice. It also involves the further study of areas where there is a currently a lack of information. The proposal for the Year emphasises how important it is to respect the different traditions and national contexts of the Participating States, both to enable flexibility in implementation and to avoid interfering with the good practices which already exist in some Participating States. In this way, the proposal also respects the principle of proportionality.

Strong coordinated implementation of interventions related to the objectives of the Year should be managed at Commission and MS levels. It could be recommended that the coordinating structures for the Year should build on, or involve the bodies already active in those fields. To ensure mainstreaming, it is recommended to involve the institutions, DG's and actors responsible for those actions. In any case, particular attention will be paid to the implementation of relevant programmes and the coordination of the results. The European Year would thus provide for the platform to diffuse the achievements realised by the Union in support to a more just and inclusive society and to inform about possibilities of cooperation offered by the Community in support to these general objectives.

5.3. Objectives, expected results and related indicators of the proposal in the context of the ABM framework

General objectives

Building and learning on the achievements of previous Years, notably the 1997 European year Against Racism and most recently the European Year of People with Disabilities in 2003, the European Year of Equal Opportunities will provide a unique opportunity and platform to raise awareness on a more cohesive society that celebrates differences and respect the substantial EU acquis in equality and non-discrimination. It will also stimulate debate and dialogue on questions which are central to achieving a just and inclusive society.

Specific objectives will be framed against four key messages – Rights – Recognition – Representation and Respect

Rights – Raising awareness on the right to equality and non-discrimination

There is a need for much more public awareness about EU legislation on equality and non-discrimination which constitute EU common values and principles. The Year will seek to highlight to the public at large, the message that all people, irrespective of their sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age and sexual orientation are entitled to equal treatment. A key challenge will be to demonstrate that the notion of "equality" does not mean "sameness" but rather taking account of differences and diversity to ensure equal treatment.

Representation – Stimulating a debate on ways to increase the participation in society

Debate and dialogue should be engaged on the most appropriate manner to promote a greater participation of under-represented groups in society in all sectors and at all levels, in particular in the business sector and decision and policy-making arena. Equal opportunities policy is not simply limited to the elimination of discrimination. It also requires equalising the opportunities to full and equal participation for all. The disadvantages experienced by some communities e.g the Roma are so wide-scale and embedded in the structure of society that positive action may be necessary to remedy the nature of their exclusion. In this regard, the Year will seek to highlight the need to promote and develop policies and initiatives to increase the participation of groups under-represented in society.

Recognition - Celebrating and accommodating diversity

A third challenge will be to raise awareness on the positive contribution that people, irrespective of their sex, racial or ethnic origin, religion or beliefs, disability, age and sexual orientation make to society as a whole. The Year will seek to engage the wider public in an open debate on what diversity means in today's Europe and will contribute to create a positive climate in which differences are valued in society and in particular the right to protection against discrimination is respected.

Respect and tolerance – Promoting a more cohesive society

The Year will seek to raise awareness about the importance of promoting good relations between all in society, and in particular young people. It will bring together different people or groups with a view to promoting and disseminating the values of equal treatment and fight against discrimination. Key to this will be to work on eliminating stereotypes and prejudices.

Expected Impact beyond the European Year

In line with these developments, the European Year should contribute on a longer term towards:

- 1 Ensuring the correct and uniform application of the EU legislative framework throughout Europe by highlighting its central concepts and gaining the active support of the public towards non-discrimination and equality legislation.
- 1 Contributing to promote a cross-ground approach to non-discrimination by encouraging the development of initiatives that will address all grounds of discrimination, by setting-up appropriate coordination structures encompassing all communities at the national level. At the same time, such cross-ground approach will not impede the development of targeted actions when particularities command it.

5.4 Method of Implementation (indicative)

Show below the method(s)¹⁰ chosen for the implementation of the action.

x *Centralised Management*

- x Directly by the Commission
- x Indirectly by delegation to:
 - o Executive Agencies
 - o Bodies set up by the Communities as referred to in art. 185 of the Financial Regulation
- x o National public-sector bodies/bodies with public-service mission
- o *Shared or decentralised management*
 - o With Member states
 - o With Third countries
 - o *Joint management with international organisations (please specify)*

Relevant comments:

6. MONITORING AND EVALUATION

6.1. Monitoring system

Commission and MS should ensure the consistency of the measures financed. Monitoring should facilitate the quality of the activity financed and the consistency with the objectives of the Year. The monitoring

should therefore be implemented in order to ease the exchanges of experiences between Participating States and capitalisation of results achieved at EU level.

The design of the monitoring framework will be mainly the responsibility of the Commission in consultation with the Participating States. The implementation of monitoring systems will be in accordance with the responsibilities for the financing of activities. Reporting on objectives and results achieved will be included in the conditions to receive financing.

¹⁰ If more than one method is indicated please provide additional details in the "Relevant comments" section of this point.

Examples of indicators are indicated below:

Example of actions to achieve the operational objectives	Example of outcome indicators	Example of impact indicators
EU level conferences Events	N° and type of participants relevance of the timing Satisfaction rate Type of learning effects	Coverage of the event (media) Publication on the related subject Quality in the message communicated Improvement of the awareness Influence on policy process and discourse
Seminar / conferences	N° and type of participants Satisfaction rate	Type of learning effects Improvement of the knowledge base Relevance of the topic to the objectives of the Year
Information and promotion activities	N° and type of information and promotion activities relevance of timing and message provided	Coverage of the media Quality in the communication Influence on policy process and public discourse Improvement of the awareness and public support
Publication	N° of publication relevance of timing and message provided	% of target population addressed Quality in the message communicated Improvement of the awareness
Survey / Studies	% of topics covered key issues and relevance of recommendations	Coverage of publication Improvement of knowledge base Use in the programming decisions

6.2. Evaluation

6.2.1. Ex-ante evaluation

The ex-ante evaluation of the European Year is attached to this proposal for a European Parliament and Council Decision. It has been carried out by the Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. The evaluation results available show the relevance of the different actions supported to achieve the objectives described above, as well as the value-added of a Community level action in this area.

It mainly considers research documents, either produced or commissioned by the Commission services, or by other types of organisations (including national administrations, research institute, European agencies etc). It additionally pays attention to existing Community evaluations (in particular the evaluations of the Community programmes to combat discrimination and to promote equality) including the most directly connected to the objectives of a European Year. This concerns the 1997 European Year against Racism and the 2003 European Year of people with disabilities. European Years have proven to be an efficient instrument in putting European political issues on the top of the EU Agenda and in ensuring political commitment from all the EU actors. This type of intervention has increased added-value compared to single interventions carried out by Participating States. The Union-wide scale of such intervention has created a momentum throughout Europe to take action.

6.2.2. Measures taken following an intermediate/ex-post evaluation (lessons learned from similar experiences in the past)

An external evaluation will be launched in n-1 of the Year in order to follow the monitoring of the year and provide interim results if needed. The evaluation results should be available mid n+1.

The impact of the Year will be measured with two Eurobarometer surveys, one before the start and one towards the end of the Year.

6.2.3 Terms and frequency of future evaluation

ANTI-FRAUD MEASURES

The Commission shall ensure that, when actions financed under the present decision are implemented, the financial interests of the Community are protected by the application of preventive measures against fraud, corruption and any other illegal activities, by effective checks and by the recovery of amounts unduly paid and, if irregularities are detected, by effective, proportional and dissuasive penalties, in accordance with Council Regulations (EC, Euratom) N° 2988/95 and (Euratom, EC) n° 2185/96 and with Regulation (EC) n° 1073/1999 of the European Parliament and of the Council.

For the Community actions financed under this decision, the notion of irregularity referred to in Article 1, paragraph 2 of Regulation (EC, Euratom) n°2988/95 shall mean any infringement of a provision of Community law or any breach of a contractual obligation resulting from an act or omission by an economic operator, which has, or would have, the effect of prejudicing the general budget of the Communities or budgets managed by them, by an unjustifiable item of expenditure.

8. DETAILS OF RESOURCES

8.1. Objectives of the proposal in terms of their financial cost

Commitment appropriations in EUR million (to 3 decimal places)

(Headings of Objectives, actions and outputs should be provided)	Type of output	Av. cost	2006		2007		2008		2009		2010		Year n+4		TOTAL	
			No. out puts	Total cost	No. out puts	Total cost	No. out puts	Total cost	No. out puts	Total cost	No. out puts	Total cost	No. out puts	Total cost	No. out puts	Total cost
OPERATIONAL OBJECTIVE																
Organisation of European Year																
Action 1: Community-wide measures																
- Output 1	Meeting and Events	0,500	1	0,500	1	0,500									2	1,000
- Output 2	Information and action support campaign	4,500	1	4,500											1	4,500
- Output 3	Eurobarometer surveys	0,700	1	0,700	1	0,700									2	1,400
- Output 4	Ongoing evaluation	0,300	1	0,300											1	0,300
Action 2: National-wide measures																
- Output 5	Grants to national intermediary bodies	0,220			29	6,400									29	6,400
TOTAL COST			4	6,000	31	7,600									35	13,600

(Output 5: average cost of 0,255 is in reality 0,2551724)

8.2 Calculation of costs of measures

Action 1: European-wide measures

Output 1: The opening and closing of the Year will be marked by two high-level and high-profile *conferences*. For such conferences (to be held by the MS holding the EU Presidency) it is reasonable to expect a cost of around 0,500€ for a two-day event for around 300 persons (incl. travel, subsistence, cost of hiring venue accessible for disabled persons, facilities, technical equipment, interpretation, conference organisation, etc.)

Output 2: *Information and action support campaign*: A Community-side information and action support campaign associated with the Year will include development of a logo and slogan(s), the production of awareness-raising tools and aids, co-operation with the media and promotion of and support to activities organised at national level in the MS (including candidate and EFTA countries). If the Year is to achieve its objective, the information and promotional campaign will have to be supported from the 2006 budget. This will also enable to secure the full involvement of all actors concerned with the drafting of the main messages as well as the smooth management of all administrative steps involved. It will also enable to prepare the public for the official launch of the Year with broad publicity given to this event as from mid 2006 onwards. It is reasonable to estimate the likely value of the contract with an external communication organisation which will manage the principal part of the Year at 4,500€ to be committed in 2006. Part of the 4.500€ will enable the coordination of the campaign at European level, while the bulk will be dedicated to provide support to the campaigns at national level.

Output 3: To measure the impact of the Year two *Eurobarometer* surveys will take place, one before the start of the Year and one towards the end of the Year. As the Year encompasses a large number of target groups, sufficient funds have to be reserved for these surveys.

Output 4: There will be an on-going *evaluation* of all activities developed in the framework of the Year; after the closing of the Year an evaluation report will be published.

Action 2: Nation-wide activities

Output 5: While the European Union can provide a framework for action to promote awareness, it must be recognised that much of the progress will have to be achieved by involving the Member States, as well as the candidate and EFTA countries themselves in a major way.

Building on the experience of the European Year of People with Disabilities 2003, such action can be financed up to 50% from the Community budget. It will be designed to act in synergy with the Community-wide action described above, creating a structure whereby larger and smaller-scale measures will share the same objectives and contribute to each other's success. The support will be provided under the form of global grants where the minimum amount necessary to ensure active involvement of Participating States in implementing the Year at national, regional and local level is estimated at 0,100€. The repartition of the funds between Participating States will be based on voting rights of the relevant Member State in the Council of the European Union.

8.3. Administrative Expenditure

8.3.1. Number and type of human resources

Types of post		Staff to be assigned to management of the action using existing and/or additional resources (number of posts/FTEs)	Year -n	Year n+1	Year n+2	Year n+3	Year n+4
			2	2			
			3	2			
			4				

8.3.2 Description of tasks deriving from the action

A officials: Advisory committee, drafting of calls for tender, follow-up of Member State grants, of the information campaign, event, studies and press releases

B officials: financial follow-up of tenders and grants, overall assistance to A officials in all tasks

C official: assistance in all above tasks

Sources of human resources (statutory)

- x Posts currently allocated to the management of the programme to be replaced or extended (1B)
- x Posts pre-allocated within the 2006 APS/PDB exercise for year n -1 (1A+1B)
- x Posts to be requested in the 2007 APS/PDB procedure(1C)
- x Posts to be redeployed using existing resources within the managing service (internal redeployment) (1A)
- ? Posts required for year n although not foreseen in the APS/PDB exercise of the year in question

Other Administrative expenditure included in reference amount (XX 01 04/05 – Expenditure on administrative management)

NON APPLICABLE

EUR million (to 3 decimal places)

Budget line (number and heading)	Year n	Year n+1	Year n+2	Year n+3	Year n+4	Year n+5 and later	TOTAL
1 Technical and administrative assistance (including related staff costs)							
Executive agencies ¹¹							
Other technical and administrative assistance							
- <i>intra muros</i>							
- <i>extra muros</i>							
Total Technical and administrative assistance							

8.2.4. Financial cost of human resources and associated costs not included in the reference amount

EUR million (to 3 decimal places)

Type of human resources	Year -n	Year n	Year n+1	Year n+2	Year n+3	Year n+4 and later
Officials and temporary staff (XX 01 01) Staff financed by Art XX 01 02 (auxiliary, END, contract staff, etc.) (specify budget line)	0,4320					
Total cost of Human Resources and associated costs (NOT in reference amount)	0,4320					

Calculation– *Officials and Temporary agents*

¹¹ Reference should be made to the specific legislative financial statement for the Executive Agency(ies) concerned.

Reference should be made to Point 8.2.1, if applicable

Guidelines indicate a standard cost for officials (staff cost and associated cost) of 108.000□

Calculation– Staff financed under art. XX 01 02

Reference should be made to Point 8.2.1, if applicable

8.2.5. Other administrative expenditure not included in reference amount

EUR million (to 3 decimal places)

	Year - n	Year n	Year n+1	Year n+2	Year n+3	Year n+4 and later	TOTAL
XX 01 02 11 01 – Missions	0,007	0,056	0,007				0,070
X 01 02 11 02 – Meetings & Conferences							
XX 01 02 11 03 – Committees ¹²	0,019	0,039	0,019				0,077
XX 01 02 11 04 – Studies & consultations							
XX 01 02 11 05 - Information systems							
2 Total Other Management Expenditure (XX 01 02 11)							
3 Other expenditure of an administrative nature (specify including reference to budget line)							
Total Administrative expenditure, other than human resources and associated costs (NOT included in reference amount)	0,026	0,095	0,026				0,147

Calculation - Other administrative expenditure not included in reference amount

Missions: average of 3 missions to 29 MS/candidate/EFTA x 800□

Advisory committee: 4 meetings x 29 participants (25 MS + 4 candidate/EFTA) x 665□

The human resources and administrative requirements will be covered within the global envelope allocated to the authorising DG of reference in the framework of the annual allocation procedure.

¹² Specify the type of committee and the group to which it belongs.

PROPOSTA MODIFICATA DI DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

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

(presentata dalla Commissione conformemente all'articolo 250, paragrafo 2,
del trattato CE) 2004/0084 (COD) COM(2005) 380 del 28.08.2005

Nell'aprile 2004 la Commissione ha adottato una proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego: la base giuridica specifica, costituita dall'articolo 141, paragrafo 3, del trattato CE, richiedeva la procedura di codecisione. Obiettivo della proposta è contribuire alla certezza e alla chiarezza del diritto per quanto riguarda l'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego, raccogliendo in un unico testo le principali disposizioni esistenti in materia ed alcuni sviluppi derivanti dalla giurisprudenza consolidata della Corte di giustizia europea. La proposta introduce modifiche sostanziali, costituendo un approccio prudente all'aggiornamento e alla modernizzazione del diritto comunitario. Nella sessione del dicembre 2004, il CESE ha espresso un parere sulla proposta, mentre nella seduta plenaria del luglio 2005, il Parlamento ha adottato 98 emendamenti.

1. ANTEFATTI

Il 21 aprile 2004 la Commissione ha adottato una proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (versione rifiuta)¹. La base giuridica specifica è costituita dall'articolo 141, paragrafo 3, del trattato CE, il quale richiede la procedura di codecisione.

L'obiettivo della proposta è contribuire alla certezza e alla chiarezza del diritto per quanto riguarda l'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in fatto di occupazione e impiego, raccogliendo in un unico testo le principali disposizioni esistenti in materia nonché certi sviluppi che scaturiscono dalla giurisprudenza consolidata della Corte di giustizia europea.

Questo lavoro di semplificazione e snellimento dell'acquis comunitario renderà la legislazione più accessibile e più leggibile sia per i professionisti del diritto sia per il grande

pubblico e, come tale, rappresenta una tappa importante nell'opera di miglioramento della normativa comunitaria.

La proposta fonde in un unico strumento coerente le seguenti sei direttive riguardanti la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione:

- 1 la direttiva 75/117 sulla parità delle retribuzioni;
- 1 la direttiva 76/207, come modificata dalla direttiva 2002/73, sulla parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- 1 la direttiva 86/378, come modificata dalla direttiva 96/97, concernente la parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale;
- 1 la direttiva 97/80 riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso.

La proposta non è un semplice consolidamento perché introduce modifiche sostanziali. Questi cambiamenti costituiscono un approccio prudente all'aggiornamento ed alla modernizzazione del diritto comunitario. Per esempio, il testo fa propria la giurisprudenza costante della Corte di giustizia al fine di chiarire alcuni concetti chiave della normativa in materia di parità di trattamento. Inoltre, il campo d'applicazione di alcune disposizioni orizzontali contenute nelle direttive più recenti, come quella sull'onere della prova, è stato esplicitamente esteso al settore dei regimi professionali di sicurezza sociale. Poiché la giurisprudenza della Corte ha già esteso l'applicazione di queste disposizioni agli aspetti principali di tali regimi, il valore principale della proposta va ravvisato nel fatto che essa chiarisce la situazione giuridica.

Nella sua sessione del dicembre 2004, il Comitato economico e sociale europeo ha espresso un parere sulla proposta². Nella seduta plenaria del 6 luglio 2005, il Parlamento europeo ha adottato 98 emendamenti alla proposta della Commissione (gli emendamenti presentati erano in tutto 108, ma dieci di essi sono stati ritirati, sono risul-

1 COM (2004) 279 def.

2 GU C 157 del 28.6.2005, pag. 83.

tati superati da altri emendamenti oppure sono stati respinti dal Parlamento europeo).

2. ESAME DEGLI EMENDAMENTI

Per quanto riguarda gli emendamenti 1, 2, 4, 6, 8, 9, 11, 14-23, 25-28, 31-35, 37-43, 45, 47-52, 54, 55-62, 64-66, 68-70, 74, 75, 77-80, 82, 83, 85, 87, 88-93, 101 e 106-108, la Commissione ne accetta alcuni integralmente o previa riformulazione, mentre di altri accetta lo spirito.

La Commissione accetta in parte gli emendamenti 5, 24, 71-73, 76, 81, 84 e 102-105.

La Commissione non può accettare gli emendamenti 3, 12, 13, 29, 30, 36, 53, 63, 67, 86 e 100.

2.1. Emendamenti accettati o di cui la Commissione accetta lo spirito

2.1.1 Emendamenti 27, 28, 33, 37, 39, 41-43, 48-52, 57-60, 62, 64-66, 68, 74, 75, 78-80, 82, 85, 87, e 89-93

Questi emendamenti aggiungono titoli ai singoli articoli e cambiano l'intestazione del capitolo 1 del titolo III al fine di migliorare la leggibilità della direttiva. Ciò è pienamente accettabile, e solo pochissimi dei titoli introdotti dal Parlamento vanno riformulati. A fini di maggiore esattezza, concisione e coerenza con la formulazione del resto della direttiva, l'articolo 8 deve essere intitolato "Esempi di discriminazione", l'articolo 9 "Applicazione per quanto riguarda i lavoratori autonomi" e l'articolo 10 "Possibilità di differimento per quanto riguarda i lavoratori autonomi". Per maggiore chiarezza, l'articolo 15 dovrebbe essere intitolato "Fianco al congedo di maternità" e l'articolo 20 "Campo di applicazione della regola sull'onere della prova". Infine, occorre aggiungere titoli alle disposizioni per le quali il Parlamento europeo ha ommesso di farlo, vale a dire gli articoli 5 bis ("Campo di applicazione personale"), 28 bis ("Rapporto con altre disposizioni comunitarie e nazionali") e 30 ("Divulgazione di informazioni").

2.1.2 Emendamento 1

Con questo emendamento si vuole evitare che il testo possa essere erroneamente inteso nel senso che sono già previste ulteriori modifiche specifiche che vanno oltre la rifusione. L'emendamento può essere accettato purché venga riformulato in modo da completare il chiarimento, sostituendo la frase "Poiché occorre modificare ulteriormente tali direttive, esse sono rifiuse" con la frase "Poiché vengono ulteriormente modificate, tali direttive sono rifiuse".

2.1.3 Emendamenti 2 e 32

Possono essere accettati così come sono sia la reintroduzione, alla fine del considerando 2, del considerando 4 della direttiva 2002/73 che cita le disposizioni del trattato riguardanti le pari opportunità, sia la sostituzione del termine "parità di trattamento" con "parità" e il riferimento alla giurisprudenza della Corte di giustizia.

L'aggiunta nell'ultima frase del considerando in questione e nell'articolo 2 è destinata ad esplicitare che la presente direttiva vieta i trattamenti meno favorevoli a causa di un cambiamento di sesso. La Commissione accoglie favorevol-

mente l'idea di attirare l'attenzione sul fatto che la discriminazione a danno dei transessuali è una discriminazione in base al sesso vietata dalla direttiva secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia. Occorre tuttavia tener presente che, a differenza di quanto accade in altre forme di discriminazione in base al sesso, la discriminazione a danno dei transessuali non comporta un raffronto tra i membri dei due sessi. Questo tipo di discriminazione non si presta sempre ad essere ricondotta nel quadro generale della discriminazione in base al sesso e fa sorgere problemi speciali che possono richiedere soluzioni ad hoc. In particolare, è dubbio che l'emendamento 2, parlando di chi "si sottopone a un cambiamento di sesso", sia adatto ad affrontare lo specifico problema della discriminazione dei transessuali: infatti, tale testo non tiene conto del fatto che in alcuni casi non può esistere nessuna discriminazione prima che siano soddisfatte le condizioni per il riconoscimento del nuovo sesso e che in altri casi occorrerebbe considerare come una discriminazione in base al sesso il trattamento sfavorevole subito da chi abbia dichiarato di volersi sottoporre ad un cambiamento di sesso ma non lo abbia ancora cominciato. Allo stesso modo, che cosa costituisca una discriminazione nel contesto dell'emendamento 32 non è altrettanto chiaro come in altre forme di discriminazione in base al sesso, soprattutto per quanto riguarda i casi relativi al riconoscimento di un cambiamento di sesso.

Per tali ragioni, invece di questi due emendamenti, di cui la Commissione può accettare lo spirito, è preferibile aggiungere, dopo l'attuale considerando 2, un nuovo considerando specificamente dedicato alla questione, il quale precisi che la discriminazione a danno dei transessuali rientra nel campo d'applicazione della presente direttiva. Ciò, oltre a dare alla questione un profilo più alto di quanto faccia una frase inserita in un considerando lungo e assai generale, evita le suddette ambiguità inerenti alla formulazione dei due emendamenti. Il nuovo considerando, che riprende quanto statuito dalla Corte di giustizia nella causa *P contro S* (causa 13/94), recita:

"La corte ha ritenuto che il campo d'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne non possa essere limitato al divieto delle discriminazioni basate sul fatto che una persona appartenga all'uno o all'altro sesso. Tale principio, considerato il suo scopo e data la natura dei diritti che è inteso a salvaguardare, si applica anche alle discriminazioni derivanti da un cambiamento di sesso."

2.1.4 Emendamento 4

Questo emendamento è destinato a chiarire il testo e a sottolineare l'importanza del divieto delle molestie e delle molestie sessuali, le quali devono essere oggetto di sanzioni dissuasive e proporzionate. Esso può essere accettato purché vengano soppresse le parole "da parte dei tribunali" alla fine del considerando, perché non è necessario che le sanzioni siano irrogate dall'autorità giudiziaria: la loro applicazione può infatti rientrare, per esempio, nelle competenze di un'autorità amministrativa.

2.1.5 Emendamento 6

Lo scopo di questo emendamento è ravvicinare il testo del considerando in questione a quello del considerando 16

della direttiva 2002/73, al fine di sottolineare il ruolo determinante della Corte di giustizia per quanto riguarda l'interpretazione del principio della parità retributiva. La Commissione può accettare l'emendamento, ma ritiene che esso vada riformulato nel modo seguente per rispecchiare meglio il suddetto scopo:

"Il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, stabilito dall'articolo 141 del trattato e costantemente sostenuto dalla giurisprudenza della Corte di giustizia, costituisce un aspetto importante del principio della parità di trattamento fra uomini e donne nonché una parte essenziale e imprescindibile dell'acquis comunitario, ivi inclusa la giurisprudenza della Corte di giustizia, in materia di discriminazioni sessuali. È dunque opportuno adottare ulteriori provvedimenti per assicurarne l'attuazione."

2.1.6 Emendamento 8

L'emendamento riassume correttamente la giurisprudenza della Corte di giustizia sui criteri da adottare per stabilire se il lavoro svolto da due lavoratori sia di pari valore e rende più chiaro il significato della direttiva. Esso è dunque accettabile per la Commissione.

2.1.7 Emendamenti 9 e 38

Questi emendamenti sopprimono il riferimento al concetto, sviluppato dalla Corte di giustizia, della "fonte unica" alla quale possano essere attribuite le eventuali disparità retributive. Tale soppressione è stata motivata adducendo che i casi decisi dalla Corte riguardavano fattispecie particolari non generalizzabili e che la Corte, a differenza di quanto fatto dalla Commissione nella proposta, ha utilizzato il concetto soltanto come criterio negativo, per escludere l'applicazione del principio della parità retributiva in assenza di una fonte unica. La Commissione è convinta che la proposta iniziale riassume esattamente la giurisprudenza consolidata, ma può accettare entrambi gli emendamenti così come sono perché ritiene che la Corte di giustizia continuerà ad applicare e a raffinare la sua giurisprudenza su questo aspetto anche se esso non viene esplicitamente citato nella direttiva. È accettabile anche la sostituzione del termine generico "discriminazione" con il più preciso riferimento alla "discriminazione diretta o indiretta".

2.1.8 Emendamento 11

L'emendamento mira a conservare in un considerando alcuni esempi, attualmente contenuti in un allegato della direttiva 96/97, che illustrano casi ammissibili di pagamenti disuguali nei regimi a prestazioni definite finanziate mediante capitalizzazione. Questa modifica aumenta la trasparenza e la comprensibilità della normativa sulla complessa questione dei regimi professionali di sicurezza sociale e può dunque essere accettata, purché si chiarisca inequivocabilmente che si tratta di esempi aggiungendo all'inizio l'espressione "ad esempio" ("Ad esempio nel caso di ...").

2.1.9 Emendamenti 14 e 15

Questi emendamenti sono destinati a reinserire il considerando 5 della direttiva 96/97 e il considerando 7 della direttiva 2002/73. Essi contribuiscono alla chiarezza della direttiva e sono quindi accettabili per la Commissione.

2.1.10 Emendamento 16

Questo emendamento, che reintroduce il considerando 15 della direttiva 2002/73, è accettabile in linea di massima, ma è necessario apportarvi due piccole correzioni per adeguare la formulazione a quella della direttiva 2002/73: le parole "da parte degli Stati membri" devono essere soppresse e la parola "objective" deve essere sostituita da "object" [N.d.T. La seconda correzione non riguarda la versione italiana dell'emendamento].

2.1.11 Emendamento 17

La prima parte dell'emendamento riproduce alcune parti dell'articolo 141, paragrafo 4, del trattato CE e può essere accettata a patto di citare correttamente il trattato parlando di effettiva e completa parità "in working life", anziché utilizzare l'espressione più ristretta "in working conditions" [N.d.T. Questa correzione non riguarda la versione italiana dell'emendamento]. La frase aggiunta alla fine reintroduce il considerando 14 della direttiva 2002/73 e può essere accettata così com'è.

2.1.12 Emendamento 18

La prima parte dell'emendamento, nella quale si afferma che la Corte di giustizia ha considerato le misure di protezione della gravidanza e della maternità come uno strumento per garantire una sostanziale parità di genere, è in linea con la giurisprudenza della Corte di giustizia europea e può dunque essere accettata. Tuttavia, poiché il resto del considerando riguarda il principio della parità di trattamento ma non specifica che la direttiva concerne la parità di trattamento tra uomini e donne, si dovrebbe sopprimere l'espressione "di genere" e fare semplicemente riferimento ad una "sostanziale parità".

Il cambiamento nell'ultima frase è inaccettabile così com'è formulato perché il congedo parentale non ha attinenza con la specifica protezione della condizione biologica della donna e con le misure di tutela della maternità, le quali per definizione possono applicarsi soltanto alle donne; anche gli uomini possono fruire del congedo parentale. La precisazione che la presente direttiva fa salva l'applicazione della direttiva sul congedo parentale può essere accettata, ma deve essere aggiunta in una frase distinta del seguente tenore:

"Inoltre, la presente direttiva non pregiudica la direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale."

2.1.13 Emendamento 19

L'emendamento è destinato a reintrodurre la parte finale del considerando 12 della direttiva 2002/73, sostanzialmente uguale all'ultima frase dell'articolo 15, paragrafo 2, della presente direttiva. Questa aggiunta, aumentando la chiarezza e la coerenza terminologica della direttiva, può essere accettata così com'è.

2.1.14 Emendamenti 20 e 21

L'emendamento 20 ripete il considerando 13 della direttiva 2002/73, in cui viene spiegata la situazione giuridica per quanto riguarda il congedo di paternità, e l'emendamento 21 inserisce un nuovo considerando che sostanzialmente estende le stesse considerazioni al congedo di

adozione. La Commissione può accettare lo spirito di tutti e due gli emendamenti, i quali sono strettamente correlati per il fatto che il congedo di paternità e quello di adozione sono entrambi oggetto dell'articolo 16. Per evitare un'inelegante ripetizione, snellire il testo e chiarire la formulazione per quanto riguarda le adozioni, i due considerando devono essere fusi sostituendo l'ultima frase del considerando 19 bis con il seguente testo:

"Condizioni analoghe si applicano alla concessione da parte degli Stati membri a uomini e donne di un diritto individuale e non trasferibile a un congedo in seguito all'adozione di un bambino. A tale riguardo è importante sottolineare che spetta agli Stati membri decidere se accordare o meno tale diritto al congedo di paternità e/o di adozione, nonché determinare qualsiasi condizione, diversa dal licenziamento e dal rientro al lavoro, che non rientra nel campo di applicazione della presente direttiva."

2.1.15. Emendamento 22

Questo emendamento precisa il carattere "nazionale" degli organi cui spetta l'istruzione dei casi di presunta discriminazione oggetto del considerando, coerentemente con il termine "nazionali" figurante nella frase successiva. Esso è accettabile per la Commissione.

2.1.16. Emendamento 23

Questo emendamento reintroduce la seconda frase del considerando 17 della direttiva 2002/73. Esso contiene l'importante precisazione, non esplicitata dal corrispondente articolo 25, che la stessa tutela contro il trattamento sfavorevole andrebbe assicurata a ogni dipendente che difenda o testimoni in favore di una persona tutelata ai sensi della presente direttiva. Esso può dunque essere accettato così com'è.

2.1.17. Emendamento 25

Questo emendamento introduce un nuovo considerando che mette bene in evidenza l'importanza della raccolta, dell'analisi e della pubblicazione di dati differenziati secondo il sesso ai fini di una migliore comprensione delle questioni relative alla parità di trattamento. Pertanto, esso può essere accettato così com'è.

2.1.18. Emendamento 26

Questo nuovo considerando invita gli Stati membri e le parti sociali a fare di più per sensibilizzare al problema della discriminazione retributiva basata sul sesso e per far cambiare gli atteggiamenti al fine di dare nuovo impulso alla lotta contro la disegualianza retributiva tramite mezzi non normativi. La Commissione può accettare l'emendamento così com'è.

2.1.19. Emendamento 31

Lo scopo di questo emendamento è spostare dall'articolo 15 all'articolo 2 la precisazione che un trattamento meno favorevole nei confronti di una donna per ragioni legate alla gravidanza o al congedo di maternità costituisce una discriminazione in base al sesso. Poiché tale precisazione costituisce un elemento della definizione del concetto di discriminazione contenuta nell'articolo 2, l'emendamento può essere accettato, purché si proceda alla soppressione,

omessa dal Parlamento europeo, del corrispondente articolo 15, paragrafo 1.

2.1.20. Emendamenti 34 e 40

Questi emendamenti spostano il testo dell'articolo 3, paragrafo 1, da una sezione orizzontale al capitolo sui regimi professionali di sicurezza sociale, dove si trovava originariamente (direttiva 96/97). Tale spostamento può essere accettato perché il testo in questione è formulato su misura per lo specifico settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e non ha alcun valore aggiunto al di fuori di tale settore. Nessun'altra direttiva sulla parità di trattamento contiene una disposizione sul campo d'applicazione personale e non è sorto alcun problema al riguardo, prova del fatto che tale chiarimento non è necessario altrove. Si deve dare al nuovo articolo 5 bis un titolo ("*Campo di applicazione personale*"), così come è stato fatto per altri articoli.

Tuttavia, alla luce della soppressione dell'articolo 3, paragrafo 1, i rimanenti paragrafi 2 e 3, tipici clausole "fatto salvo", non meritano più una posizione tanto preminente nella direttiva e devono essere spostati in una norma orizzontale alla fine della direttiva, dove di solito ci si aspetta questo tipo di clausole. Il nuovo articolo 28 bis è il luogo adatto per tale disposizione (si veda il successivo punto 2.2.5).

2.1.21. Emendamenti 35 e 56

Questi emendamenti spostano il testo dell'articolo 14 della proposta dal capitolo sull'accesso al lavoro in un nuovo articolo 3 bis, di applicazione orizzontale e recante il titolo "*Azioni positive*". Tranne che per l'uso dell'espressione "*mantengono e adottano*" anziché "*possono mantenere e adottare*", essi sono in linea sia con l'articolo 141, paragrafo 4, del trattato CE, che si applica alla vita lavorativa in generale, sia con le analoghe direttive sulla parità di trattamento e sul divieto di discriminazione 2004/113, 2000/43 e 2000/78, che contengono una disposizione orizzontale sulle azioni positive. La Commissione può pertanto accettare questa modifica purché l'espressione "*mantengono e adottano*" venga sostituita con "*possono mantenere o adottare*".

2.1.22. Emendamenti 45 e 47

Questi emendamenti sopprimono il riferimento alla lettera i) nell'articolo 8, paragrafo 1, lettere d) e k). Essi rettificano un errore tecnico della proposta iniziale: dopo la trasformazione del vecchio articolo 6, paragrafo 1, lettera i), della direttiva 96/97 nelle due lettere i) e j) dell'articolo 8, paragrafo 1, della proposta, la lettera i) non permette più alcuna deroga al principio della parità di trattamento e, di conseguenza, non può più essere richiamata come eccezione nel contesto dell'articolo 8, paragrafo 1, lettere d) e k). Gli emendamenti sono dunque accettabili così come sono.

2.1.23. Emendamento 54

L'obiettivo di questo emendamento – chiarire mediante un riferimento all'articolo 141 del trattato che il concetto di retribuzione nella presente direttiva non differisce da quello nel trattato CE e che dunque la rifusione non comporta alcun cambiamento al principio della parità retributiva e

non invalida la giurisprudenza della Corte – può essere accettato in linea di massima. A questo punto, però, l'autoriferimento alla "presente direttiva" diventa superfluo e causa una certa confusione. Tale riferimento deve dunque essere soppresso e il testo deve essere riformulato nel modo seguente:

"... e la retribuzione come previsto dall'articolo 141 del trattato;".

2.1.24 *Emendamento 55*

Questo emendamento, insieme all'emendamento 88 (si veda il successivo punto 2.1.29), è destinato a spostare nell'articolo 31 il paragrafo che impone agli Stati membri l'obbligo di riferire sulla valutazione delle eccezioni al principio della parità di trattamento basate su una caratteristica specifica di un sesso che costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Questo spostamento è giustificato in quanto l'articolo 31 riguarda in generale le relazioni periodiche degli Stati membri sull'applicazione della direttiva. Esso può dunque essere interamente accettato.

2.1.25 *Emendamento 61*

L'emendamento sopprime il riferimento all'eventuale ricorso ad altri organismi competenti prima di avviare procedimenti giudiziari e/o amministrativi. Inoltre, esso aggiunge, alla conciliazione già presente nel testo, la mediazione e l'arbitrato come forme ulteriori di risoluzione amichevole delle controversie.

In linea di massima e previa riformulazione, la Commissione può accettare l'obiettivo di chiarire il testo ed eliminare le ridondanze. La frase soppressa "*eventualmente dopo essersi rivolte ad altre autorità competenti*" era originariamente un elemento della garanzia dell'accesso al controllo giurisdizionale ("*... far valere i propri diritti per via giudiziaria, eventualmente dopo aver fatto ricorso ad altre istanze competenti*") previsto dalle direttive 76/207, 79/7 e 86/378. Questo riferimento è stato poi sostituito da una formulazione più generale utilizzata nelle direttive 2000/43, 2000/78, 2002/73 e 2004/113, secondo cui gli Stati membri devono garantire la disponibilità di "*procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengano opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva*". La combinazione di questi due approcci è superflua e la soppressione di uno di questi elementi è dunque giustificata. Tuttavia, l'espressione "*procedure giurisdizionali e/o amministrative*" è infelice perché dà l'impressione errata che gli Stati membri possano scegliere se garantire l'accesso all'uno, all'altro o a entrambi i tipi di procedimento e possano quindi limitare l'accesso alla via giudiziaria sulla base della possibilità di avviare un procedimento amministrativo. Pertanto, questa espressione ambigua andrebbe soppressa, mentre dovrebbe essere mantenuta la frase eliminata dall'emendamento. Inoltre, entrare in maggiori dettagli per quanto riguarda i diversi tipi di soluzione amichevole delle controversie, da un canto, non comporta nessun valore aggiunto e, dall'altro, introduce una inutile discrepanza rispetto ad altre direttive in materia. Il testo così riformulato recita:

"Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, eventualmente dopo essersi rivolte ad altre autorità competenti o dopo aver esperito le eventuali procedure di conciliazione, a procedure giurisdizionali finalizzate all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione."

2.1.26 *Emendamenti 69 e 70*

Questi emendamenti ampliano il riferimento al luogo di lavoro per comprendervi le questioni relative all'accesso all'occupazione, alla formazione professionale ed alla promozione professionale. Inoltre, essi aggiungono un riferimento alla ricerca basata su dati differenziati secondo il sesso. Quest'ultima aggiunta sottolinea ancora una volta quanto sia importante avere dati comparabili differenziati secondo il sesso, in quanto precisa l'idea, già espressa nel testo, che la ricerca sia una delle possibili attività delle parti sociali che gli Stati membri devono incoraggiare. Essa può essere accettata così com'è. Il riferimento ampliato alle pratiche nei luoghi di lavoro è anch'esso accettabile, ma, per rendere più chiara la frase, deve essere riformulato nel modo seguente:

"... attraverso il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso all'occupazione, nella formazione professionale e nella promozione professionale nonché attraverso il monitoraggio dei contratti collettivi ...".

2.1.27 *Emendamento 77*

Lo scopo di chiarire il riferimento ai "regimi" – concetto che era sufficientemente preciso nella direttiva 96/97, la quale aveva ad oggetto soltanto i regimi professionali di sicurezza sociale, ma che risulta un po' vago nella presente direttiva, la quale ha una portata più ampia – può essere accettato, ma il testo proposto è ridondante e può ingenerare confusione dato che "regimi professionali" e "regimi di sicurezza sociale" hanno esattamente lo stesso significato nella norma in questione, la quale riguarda esclusivamente i regimi professionali di sicurezza sociale. Il testo deve essere riformulato nel modo seguente:

"regimi professionali di sicurezza sociale contenenti ...".

2.1.28 *Emendamento 83*

Questo emendamento, che introduce la clausola standard sulla possibilità offerta agli Stati membri di andare oltre le norme minime fissate in una direttiva, può essere accettato così com'è, ma occorre invertire l'ordine dei due paragrafi dell'articolo interessato, in modo da salvaguardare la coerenza con tutte le altre direttive analoghe sulla parità di trattamento e sul divieto di discriminazione. Ciò significa, a esempio, che gli Stati membri possono adottare disposizioni più favorevoli di quelle fissate dalla presente direttiva in materia di onere della prova.

2.1.29 *Emendamento 88*

La Commissione può accettare lo spostamento dall'articolo 13 all'articolo 31 del paragrafo che impone agli Stati membri l'obbligo di riferire sulla valutazione delle eccezioni al principio della parità di trattamento basate su una carat-

teristica specifica di un sesso che costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa (si veda il precedente punto 2.1.24). In linea di massima è accettabile anche la modifica consistente nel prevedere per questo obbligo la stessa periodicità che per l'obbligo generale di relazione di cui all'articolo 31, paragrafo 2. Per rendere più chiara questa integrazione e per evitare doppioni, le ultime due frasi dell'articolo 31, paragrafo 2 bis, devono essere riformulate nel modo seguente:

"Essi notificano alla Commissione i risultati di tale valutazione mediante le relazioni da presentare a norma del paragrafo 2. La Commissione include tali risultati nella relazione che essa pubblica ai sensi del paragrafo 2."

2.1.30 Emendamento 101

Questo emendamento introduce un appello politico agli Stati membri ed alle parti sociali, in risposta agli inviti a dare nuovo impulso alle questioni della parità retributiva, del congedo parentale e della disponibilità di strutture per l'assistenza alle persone a carico. La Commissione può accettare questa iniziativa ed accoglie l'emendamento nella sua intenzione.

2.1.31 Emendamento 106

Questo emendamento aggiunge un paragrafo per chiarire che, come in ogni rifusione, l'obbligo di recepimento riguarda soltanto le disposizioni che comportano una modifica sostanziale rispetto alle direttive precedenti. La Commissione può accettare questo chiarimento purché venga riformulato in linea con il considerando 29.

2.1.32 Emendamento 107

Il nuovo considerando aggiunto da questo emendamento, letto unitamente alla soppressione del riferimento alle tabelle di corrispondenza nell'articolo 33, paragrafo 1, operata dall'emendamento 105 (si veda il successivo punto 2.2.6), rispecchia correttamente la situazione giuridica derivante dall'accordo interistituzionale "Legiferare meglio", il quale incoraggia, ma non obbliga, gli Stati membri a fornire tabelle di corrispondenza insieme alla normativa di recepimento. Esso è dunque accettabile per la Commissione.

2.1.33 Emendamento 108

Questo emendamento sopprime parte del paragrafo in questione, il quale è volto ad integrare nella direttiva la giurisprudenza della Corte di giustizia europea, in modo che esso faccia riferimento soltanto all'unico criterio che la Corte ha definito come decisivo in tutte le sue decisioni in materia. Le frasi soppresse avevano la loro ragion d'essere nelle sentenze della Corte, ma possono essere ritenute eccessivamente restrittive per certi aspetti, in particolare per quanto riguarda il calcolo della pensione con riferimento all'ultimo stipendio. L'emendamento mantiene la parte essenziale della giurisprudenza della Corte richiedendo che le prestazioni siano versate a motivo del rapporto di lavoro, ma lascia alla Corte di giustizia un margine sufficiente per eventuali sviluppi dei criteri. Esso può dunque essere accettato così com'è.

2.2. Emendamenti accettati in parte dalla Commissione

2.2.1 Emendamento 5

La precisazione alla fine del considerando che le molestie si verificano anche nel contesto dell'accesso all'occupazione e alla formazione e promozione professionale è in linea con diversi altri emendamenti accettati dalla Commissione (si veda per esempio il punto 2.1.26).

Non può invece essere accettata la precisazione che le donne appartenenti a minoranze etniche costituiscono una categoria estremamente vulnerabile. Per quanto tale categoria sia indubbiamente tra quelle che possono essere vittime di discriminazione multipla, il riferimento a questo gruppo non implica alcun valore aggiunto e fa sorgere la questione del perché non vengano citate altre situazioni di discriminazione multipla.

2.2.2 Emendamento 24

La frase aggiunta alla fine del considerando, la quale precisa in quali casi eccezionali è ammissibile la fissazione a priori di un massimale per l'indennizzo, è accettabile perché adegua il testo del considerando a quello del corrispondente articolo 18 e alla giurisprudenza della Corte di giustizia.

È invece inaccettabile la nuova frase che mette in rapporto la sanzione con l'indennizzo. Questa aggiunta confonde l'indennizzo (versato alla singola vittima) con le sanzioni (deterrenza e penalizzazione della discriminazione da parte degli Stati membri). Queste due questioni differenti sono oggetto di due disposizioni differenti (gli articoli 18 e 26). Sarebbe fuorviante dare l'impressione – come fa l'emendamento – che l'indennizzo non sia anch'esso obbligatorio e che gli Stati membri possano scegliere se garantire o meno il pieno risarcimento dei danni. L'articolo 18 non lascia loro tale scelta.

2.2.3 Emendamenti 71, 72, 73, 81 e 102

Questi emendamenti hanno in comune l'obiettivo di trasformare l'obbligo degli Stati membri di *incoraggiare* certe misure che dovrebbero essere adottate dalle parti sociali (promuovere la parità tra donne e uomini, concludere accordi che stabiliscano regole antidiscriminatorie) o dai datori di lavoro (promozione pianificata e sistematica dell'uguaglianza, prevenzione della discriminazione) in un obbligo di *garantire* che tali misure siano adottate. Questa modifica non può essere approvata in quanto apporta notevoli cambiamenti sostanziali che vanno al di là di ciò che si può ragionevolmente fare nel quadro di una rifusione. Tra l'altro, tutte le disposizioni in questione sono state recentemente introdotte dalla direttiva 2002/73; poiché quest'ultima entra in vigore soltanto nell'ottobre 2005, prima di modificare le norme è opportuno aspettare che vengano applicate. Per quanto poi riguarda le parti sociali, questi emendamenti sono difficilmente compatibili con il principio fondamentale dell'autonomia delle parti sociali. Pertanto, l'espressione "*garantiscono che*" negli emendamenti 71, 72 e 81 e la frase "*ai datori di lavoro viene richiesto di*" nell'emendamento 73 non possono essere accettate. Tuttavia, per quanto riguarda l'emendamento 73, questa modifica può essere parzialmente accolta nella misura in cui la si riformuli in modo da adeguarla ai paragrafi vicini [N.d.T. Questo adeguamento – consistente nel sostituire l'espressione "*should be encouraged*", figurante

nella proposta originaria della Commissione, con "shall be encouraged", accogliendo così parzialmente l'emendamento del Parlamento europeo "shall be required" e armonizzando il paragrafo 4 dell'articolo 22 con gli altri paragrafi dell'articolo, nei quali figura appunto "shall" – non riguarda la versione italiana dell'emendamento]. L'articolo 22, paragrafo 4, dovrebbe dunque recitare:

"A tal fine, i datori di lavoro sono incoraggiati a Tali informazioni dovrebbero includere ..."

L'altra modifica apportata dall'emendamento 73 all'articolo 22, paragrafo 4, secondo comma, può essere accettata; si tratta di un'aggiunta che rende più dettagliata e precisa la descrizione delle informazioni la cui fornitura è auspicabile ma non obbligatoria.

Per quanto riguarda l'emendamento 71, può essere accettata l'aggiunta del riferimento alla promozione di un'organizzazione flessibile del lavoro come un settore importante nel quale le parti sociali sono incoraggiate a prendere provvedimenti.

Riguardo all'emendamento 72, la modifica consistente nell'ampliare il riferimento al luogo di lavoro può essere accettata in linea di massima, ma dovrebbe essere formulata come negli altri casi corrispondenti (si vedano, per esempio, i punti 2.1.26 e 2.2.1), vale a dire "*nei luoghi di lavoro, nell'accesso all'occupazione, nella formazione professionale e nella promozione professionale*". La frase aggiunta alla fine del paragrafo in questione, la quale impone agli Stati membri l'obbligo di condurre campagne di sensibilizzazione, è inaccettabile perché introduce una norma che, oltre ad essere fuori luogo nel contesto del paragrafo, crea un obbligo del tutto nuovo e va dunque al di là di quanto si può fare nel quadro di una rifsione.

Per quanto riguarda gli emendamenti 81 e 102, l'utilizzo del termine "*efficaci*" può essere accettato; è altresì accettabile la modifica consistente nell'ampliare il riferimento al luogo di lavoro, la quale va però riformulata, anche in questo caso, secondo quanto indicato sopra per l'emendamento 72 ("*nei luoghi di lavoro, nell'accesso all'occupazione, nella formazione professionale e nella promozione professionale*").

2.2.4 Emendamento 76

L'aggiunta "*autonomi o collettivi*" è accettabile perché migliora il testo. Un ampio riferimento ai contratti e agli accordi autonomi e collettivi rende superflui alcuni altri elementi del testo originale, che sono chiaramente coperti da questi termini e possono dunque essere soppressi.

Il riferimento al "*lavoro a tempo pieno o a tempo parziale*" ed alle "*qualifiche professionali*" è inaccettabile perché non ha senso in un elenco di tipi di fonti giuridiche da cui possono derivare discriminazioni.

La soppressione delle parole "*o possano essere*" alla fine dell'articolo 24, lettera b), deve essere respinta. La formulazione suggerita si discosta da quella affermata nelle direttive precedenti o parallele (2002/73, 2000/43, 2000/78). La differenza tra "*siano*" e "*possano essere*" è che alcune disposizioni devono essere dichiarate invalide d'ufficio, mentre altre potranno esserlo soltanto se qual-

cuno prende un'iniziativa in tal senso. Le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti autonomi sfuggiranno all'attenzione dei giudici e delle altre autorità a meno che le vittime di discriminazioni non sporgano denuncia o non promuovano un'azione in giudizio. È sufficiente, ed è anzi l'unica soluzione realistica, dare ai cittadini l'opportunità ("*possano essere*") di ottenere che tali disposizioni siano dichiarate invalide. L'emendamento impone agli Stati membri l'obbligo, impossibile da adempiere, di individuare e dichiarare nulle d'ufficio tutte le disposizioni discriminatorie, comprese quelle contenute in tutti i contratti autonomi.

Alla luce di quanto sopra, l'articolo 24, lettera b), dovrebbe essere formulato nel modo seguente:

"le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti autonomi o collettivi, nei regolamenti interni delle aziende o nelle regole che disciplinano il lavoro autonomo e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro nonché in qualunque altro accordo siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate;"

2.2.5 Emendamento 84

La nuova clausola di revisione della direttiva sul congedo parentale figurante nel paragrafo 2 dell'articolo in questione non può essere accettata dalla Commissione. Essa si risolverebbe infatti in una modifica sostanziale della direttiva sul congedo parentale, la quale, da un canto, non è tra le direttive oggetto della presente rifsione e, dall'altro, prevede una disposizione diversa per quanto riguarda la sua revisione. Inoltre, la clausola provocherebbe difficoltà relativamente al ruolo specifico delle parti sociali nel processo di revisione conformemente agli articoli 138 e 139 del trattato.

Il paragrafo 1 di questa nuova disposizione contiene una parte dell'articolo 3, paragrafo 3, della proposta della Commissione, la quale risulta dunque trasferita nella sezione delle norme orizzontali alla fine della direttiva, dove di solito ci si aspetta questo tipo di clausole "fatto salvo". La Commissione può accettare, in linea di massima, tale spostamento, ma estende il ragionamento al resto dell'articolo 3, paragrafi 2 e 3, che in seguito alla soppressione dell'articolo 3, paragrafo 1, non meritano più una posizione tanto preminente nella direttiva (si veda il precedente punto 2.1.20).

Alla luce delle considerazioni di cui sopra, l'articolo 28 bis dovrebbe essere riformulato nel modo seguente:

"Rapporto con disposizioni comunitarie e nazionali

1. *La presente direttiva non pregiudica le disposizioni riguardanti la tutela delle donne, in particolare per quanto concerne la gravidanza e la maternità.*

2. *La presente direttiva non pregiudica le disposizioni della direttiva 96/34/CE e della direttiva 92/85/CEE."*

2.2.6 Emendamenti 103, 104 e 105

Questi emendamenti fissano i termini per il recepimento della direttiva, per la comunicazione da parte degli Stati membri delle informazioni necessarie alla Commissione per

redigere una relazione sull'applicazione della direttiva e per l'esame del funzionamento della direttiva. Questi termini devono essere considerati insieme in quanto sono strettamente correlati e rappresentano le diverse fasi del processo di recepimento e revisione. Si può accettare un periodo di recepimento di soli due anni (emendamento 105) visto il numero limitato di modifiche che dovranno essere recepite a seguito della presente rifusione. Non è invece sufficiente prevedere soltanto un anno in più per la comunicazione da parte degli Stati membri delle informazioni necessarie alla Commissione per redigere la relazione sull'applicazione della direttiva: in un periodo tanto breve non sarà possibile maturare esperienze nella misura indispensabile per poter redigere una relazione significativa, sicché il termine deve essere allungato di un anno. Pertanto, il testo dell'articolo 31, paragrafo 1 (emendamento 103), deve essere "Entro quattro anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva..." ed il termine per il riesame previsto dall'articolo 32 (emendamento 104) deve essere allungato di conseguenza ("Entro sei anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva"). Per quanto riguarda la formulazione delle disposizioni in questione, occorre tener presente che le date precise saranno inserite dopo l'adozione formale della direttiva. Perché ciò sia chiaro, nel testo degli articoli la data dovrebbe essere lasciata in bianco (per esempio "Entro il ... gli Stati membri comunicano", nel caso dell'emendamento 103) e accompagnata dalla nota "due/quattro/sei anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva" rispettivamente.

Il testo dell'emendamento 105 adottato dal Parlamento europeo elimina dall'articolo 33, paragrafo 1, il riferimento alle tabelle di corrispondenza, senza che ciò sia chiaramente indicato nel testo perché la proposta iniziale non è stata riprodotta correttamente. La Commissione può accettare questa modifica in considerazione dell'introduzione di un nuovo considerando 31 (si veda il precedente punto 2.1.32).

2.3. Emendamenti respinti dalla Commissione

2.3.1 Emendamento 3

Questo emendamento aggiunge un riferimento al diritto al congedo parentale nel considerando che cita le disposizioni della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea riguardanti le pari opportunità (articoli 21 e 23). Tale aggiunta, oltre a fare riferimento ad una materia che non è oggetto della presente direttiva, è fuori luogo nel considerando in questione, che sostanzialmente parafrasa le suddette disposizioni materiali della Carta: poiché queste ultime non fanno alcuna menzione del congedo parentale, non è opportuno dare l'impressione del contrario. Pertanto, l'emendamento non è accettabile.

2.3.2 Emendamenti 12, 13 e 100

Gli emendamenti 12 e 13 aggiungono due considerando con lo scopo manifesto di allineare le regole concernenti i dati sull'utilizzo del sesso come fattore attuariale nei regimi professionali di sicurezza sociale alle regole previste per i contratti assicurativi privati dalla direttiva 2004/113. Tuttavia, la situazione giuridica per quanto riguarda l'ammissibilità dell'uso di tali dati non è identica nei due settori. A differenza di quanto accade nella direttiva

2004/113 (la quale permette l'utilizzo del sesso come fattore attuariale solo a condizione che esistano dati statistici pertinenti e accurati che devono essere compilati, pubblicati e regolarmente aggiornati), nella presente direttiva non esistono articoli che impongano obblighi corrispondenti ai considerando in questione. Il Parlamento europeo ha respinto gli emendamenti diretti ad introdurre lo stesso regime o, addirittura, a vietare *tout court* l'utilizzo del sesso come fattore attuariale. Di conseguenza, i considerando in questione sono inutili. Lo stesso dicasi dell'emendamento 100, che riconosce l'importanza della direttiva 2004/113 per quanto riguarda l'utilizzo di dati ma che non ha alcun nesso con il contenuto della presente direttiva. Pertanto, questi emendamenti non possono essere accettati.

2.3.3 Emendamento 29

Questo emendamento ha soppresso il riferimento al comportamento non verbale nella definizione di molestie sessuali, sulla base dell'argomento secondo cui non vi è differenza alcuna tra comportamento non verbale e comportamento fisico. Esso non può essere accettato perché l'espressione "comportamento fisico" potrebbe essere intesa nel senso che occorre un contatto fisico, ad esclusione, per esempio, dei semplici gesti. L'attuale definizione dovrebbe essere mantenuta perché è il risultato di negoziati con il Parlamento europeo sulla direttiva 2002/73 ed è coerente con quella della direttiva 2004/113.

2.3.4 Emendamento 30

Questo emendamento, volto a introdurre una definizione di "promozione professionale", non è accettabile. Tale espressione non ha provocato alcuna difficoltà d'interpretazione. È superfluo e non comporterebbe alcun valore aggiunto definire concetti evidenti come questo o come gli altri che figurano nella direttiva 76/207 e per i quali non esiste e non è stata proposta nessuna definizione ("accesso al lavoro", "formazione professionale" e "condizioni di lavoro").

2.3.5 Emendamento 36

L'emendamento è diretto a trasformare la possibilità di adottare misure di azione positiva ai sensi dell'articolo 141, paragrafo 4, del trattato CE in un obbligo degli Stati membri ed aggiunge esempi specifici di settori in cui tali misure devono essere prese nonché una frase che precisa il concetto di "vita lavorativa".

L'articolo 141, paragrafo 4, del trattato CE non lascia dubbi quanto al fatto che le misure positive sono ammissibili ma non obbligatorie. Ove un articolo di diritto primario preveda un potere discrezionale degli Stati membri, un atto di diritto secondario, peraltro basato sullo stesso articolo, non può imporre obblighi che vanno oltre il testo del trattato. Inoltre, un cambiamento sostanziale di tale portata andrebbe al di là di quanto si può fare nel quadro di una rifusione.

Per quanto riguarda il riferimento ai servizi di custodia dei bambini, il campo di applicazione della presente direttiva, limitato all'occupazione ed all'impiego, non comprende tali servizi, ad eccezione dei casi, relativamente rari, in cui essi siano offerti dal datore di lavoro. Ad ogni modo, la promozione di servizi di custodia dei bambini a un costo ragionevole e di servizi di assistenza ad altre persone non

autonome non rientra nel concetto di misura positiva come definito dall'articolo 141, paragrafo 4, a meno che nell'accesso a tali servizi vengano preferiti in modo particolare i membri di un sesso. Il mantenimento di questa modifica comporterebbe dunque un rischio di confusione riguardo al significato di "azione positiva".

Per quanto riguarda la nuova frase alla fine, non è consigliabile introdurre terminologia nuova in un articolo che si limita a richiamare il trattato, il quale usa termini diversi. A differenza del termine "luogo di lavoro", che è stato completato in varie parti della direttiva (si vedano i punti 2.1.26 e 2.2.1), il concetto di "vita lavorativa" usato dall'articolo 141, paragrafo 4, è sufficientemente ampio da non richiedere ulteriori precisazioni.

Di conseguenza, il testo dell'articolo 14 della proposta iniziale dovrebbe essere spostato nel nuovo articolo 3 bis (si veda il precedente punto 2.1.21) senza cambiamenti.

2.3.6 Emendamento 53

L'emendamento aggiunge alcune frasi allo scopo di migliorare la descrizione del campo d'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso all'occupazione e la promozione. Tali precisazioni non hanno alcun valore aggiunto, costituiscono ripetizioni, sovraccaricano il testo e lo rendono confuso. L'emendamento non è dunque accettabile per la Commissione.

2.3.7 Emendamento 63

L'emendamento aggiunge il termine "mezzi" nell'articolo relativo all'indennizzo e alla riparazione, precisando che tali mezzi devono essere disponibili "in caso di violazione degli obblighi previsti dalla presente direttiva". Tali modifiche non aggiungono nulla e rendono il testo un po' confuso e ridondante. Precisare che la norma si applica in caso di violazione della direttiva è inutile perché il testo parla già di indennizzo "per il danno subito da una persona lesa

a causa di una discriminazione in base al sesso". Inoltre, l'uso del termine "mezzi" e il riferimento all'indennizzo e alla riparazione come esempi di tali mezzi dà l'impressione errata che gli Stati membri possano introdurre forme di risarcimento diverse dall'indennizzo e dalla riparazione, i quali sono invece indispensabili. Il problema è analogo a quello esposto relativamente all'emendamento 24 (si veda il precedente punto 2.2.2).

2.3.8 Emendamento 67

L'obiettivo di questo emendamento è quello di aggiungere, nell'elenco delle competenze degli organismi per la promozione della parità di trattamento, lo scambio di dati con organismi europei corrispondenti come l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere. Non è consigliabile fare riferimento all'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, la sola organizzazione europea corrispondente cui si possa pensare, perché esso non esiste ancora ed è attualmente incerto quale sarà la sua forma finale.

2.3.9 Emendamento 86

L'ampliamento del riferimento al "luogo di lavoro", accettabile in diversi altri emendamenti (si vedano, per esempio, i punti 2.1.26 e 2.2.1), non può essere accettato nell'articolo 30. In questo contesto specifico, il luogo di lavoro è citato come uno spazio fisico nel quale la normativa nazionale che recepisce la direttiva deve essere portata a conoscenza dei lavoratori in modo che questi sappiano quali sono i loro diritti. L'accesso all'occupazione nonché alla formazione e alla promozione professionali non può essere situato nello spazio e dunque le informazioni non possono esservi divulgate.

3. CONCLUSIONE

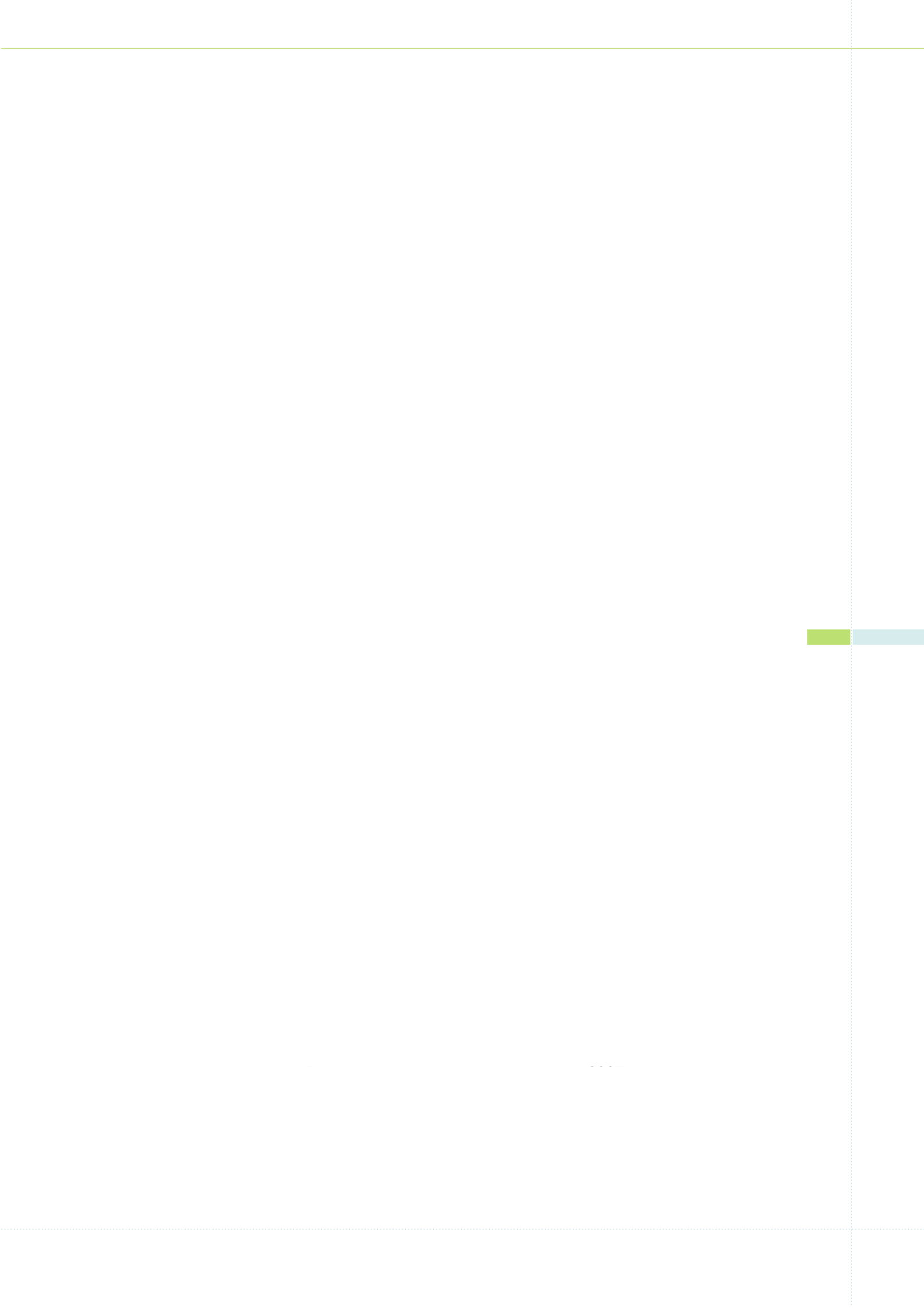
In forza dell'articolo 250, paragrafo 2, del trattato CE, la Commissione modifica la sua proposta secondo quanto indicato sopra.

Finito di stampare nel mese di novembre 2005

dalla GRAFICA 891 s.r.l.

Via Melbourne, 10

00139 Roma





parità e lavoro

Dossier informativo

Dossier

www.consiglieranazionaleparita.it

>> - PER INFORMAZIONI

Ufficio Consigliera Nazionale Parità
Via Flavia n° 6
00187 Roma
Tel. 06.46832562